

02/2025

61. Nationalkongress des LCGB

TÄTIGKEITSBERICHT



Fir ee staarkt Engagement
**fir d'Solidaritéit a
sozial Gerechtegkeet**
am 21. Joerhonnert



**Tätigkeitsbericht
2019-2024**

LCGB

11, rue du Commerce
BP 1208
L-1012 Luxemburg

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222
✉ infocenter@lrgb.lu

WWW.LRGB.LU

Inhalt

Vorwort des LCGB-Nationalpräsident, Patrick DURY	4	6 - Für attraktive Kollektivverträge	137
1 - Morgen einen Schritt voraus	5	Kollektivverträge	138
Das Engagement des LCGB	6	Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung	139
Soziale Verantwortung des LCGB	8	Aktuelle Herausforderungen	139
Die menschliche Gestaltung der Digitalisierung	10	7 - Ein starkes Engagement in den Unternehmen	141
Gewerkschaftsorganisation		LCGB-INDUSID	142
• Gewerkschaftliche Strukturen	18	LCGB-Bau und Handwerk	158
• Gewerkschaftsführung des LCGB im Zeitraum 2019 - 2024	20	LCGB-SESF	165
2 - Der LCGB, seit 100 Jahren im Dienste der Arbeitnehmer	21	LCGB-Dienstleistungen und Handel	173
100 Jahre LCGB - Geschichte	22	LCGB-ASG	182
LCGB-Festakt	29	(Vereinigung der Angestellten der Werkstätten)	
3 - Sozialwahlen 2024	41	LCGB-CNSG	185
Wahlen der Arbeitnehmerkammer (CSL)	44	(Nationaler Verband der Wach- und Sicherheitsbranche)	
Sozialwahlen in den Unternehmen	55	LCGB-Gebäudereinigung	190
Wahlergebnisse für die Delegationen in Unternehmen nach Sektoren	62	LCGB-Transport	196
Veranstaltungen im Rahmen der Sozialwahlen 2024	76	LCGB-ACAP	203
4 - I. Mai-Fest des LCGB in Remich	85	(Vereinigung der Fahrer in privaten Busunternehmen)	
5 - Der LCGB bietet Lösungen auf nationaler Ebene an	107	LCGB-SEA	208
Nationale Tripartite	108	(Gewerkschaft der Beschäftigten des Luftfahrtsektors)	
Ständiger Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTE)	114	LCGB-Binnenschifffahrt	215
Sozialpolitik	118	LCGB-Öffentlicher Dienst	218
Arbeiten im Wirtschafts- und Sozialrat (WSR)	124	LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik	226
Arbeiten im Europäischen Wirtschafts- und Sozialrat (EWSA)	125	LCGB-Privatschulen	231
Gemeinsames Europasekretariat des OGBL und des LCGB (SECEC)	127	Grenzgänger	235
		8 - Der LCGB bietet effektive Lösungen für zukünftige Herausforderungen	241
		Tätigkeitsbericht des LCGB-Info-Center	



VORWORT

Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB

An die Delegierten des 61. Nationalkongresses des LCGB

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Auf den folgenden Seiten finden Sie den Tätigkeitsbericht unserer Gewerkschaftsorganisation seit dem letzten digitalen Nationalkongress im März 2021.

Die Amtszeit von 2020 bis 2024 war stark von den Folgen der Gesundheitskrise geprägt. Die Gesundheitskrise wirkte sich natürlich auch auf die Arbeitswelt aus und katalysierte die Einführung neuer Arbeitsformen, in diesem Fall natürlich Telearbeit, Videokonferenzen und Arbeit auf digitalen Plattformen.

Die Gesundheitskrise hat die Funktionsweise unserer Gewerkschaftsorganisation stark beeinflusst. Unsere Beratungsstellen Info-Center arbeiteten bis September 2024 nur nach Terminvereinbarung, und es wurde eine digitale Anwendung „DeinLCGB“ entwickelt, um die Verfügbarkeit von Beratungen für unsere Mitglieder zu verbessern.

Wir mussten unsere Gewerkschaftsarbeit vor Ort anpassen und haben unsere Widerstandsfähigkeit bewiesen und verbessert, um unabhängig von den Umständen die Betreuung unserer Delegierten, Mitglieder und Militanten in den Betrieben zu gewährleisten.

Unser gewerkschaftliches Engagement konzentriert sich weiterhin auf die Interessen der Beschäftigten im Privatsektor unserer Wirtschaft.

Unsere Forderungen werden von den Bedürfnissen dieser Beschäftigten diktiert, sei es in Bezug auf ihre Kaufkraft oder die Sicherung ihrer Existenz und der ihrer Familien, und zielen auf eine Gesellschaft ab, die auf sozialer Gerechtigkeit und Gleichbehandlung aller Beschäftigten beruht.

Unsere Arbeit und unser Handeln haben es oft ermöglicht, Lösungen zu finden und Wege aufzuzeigen, die unerlässlich sind, um die Arbeits- und Lebensbedingungen aller Beschäftigten und ihrer Familien unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrem Wohnort zu verbessern.

Zur Veranschaulichung möchte ich die drei Abkommen nennen, die 2022 und 2023 im Rahmen der nationalen Tripartite geschlossen wurden und die es ermöglichten, angemessene Lösungen für die Polyz Krisen zu finden, die durch die kombinierten Auswirkungen der Gesundheitskrise, des Angriffs Russlands auf die Ukraine und der galoppierenden Inflation angesichts der steigenden Energiepreise entstanden waren. Der Erhalt von Arbeitsplätzen konnte garantiert werden und die Kaufkraft wurde durch die Beibehaltung der automatischen Indexierung und verschiedene steuerliche Maßnahmen gestärkt.

Auf ähnliche Weise engagiert sich der LCGB derzeit in allen aktuellen Dossiers, darunter insbesondere die geplanten Reformen des allgemeinen Rentenversicherungssystems oder des gesetzlichen Rahmens in Bezug auf die Kollektivverträge. Gleiches gilt für die Modernisierung der Krankenversicherung oder den Kampf gegen die zunehmende

Diskriminierung von Grenzgängern bzw. die tägliche Arbeit in den Betrieben oder die Aushandlung von attraktiven und modernen Kollektivverträgen.

In den kommenden Jahren wird der LCGB seine Gewerkschaftsarbeit weiterhin in strikter Verteidigung der Interessen seiner Mitglieder sowie der Arbeitnehmer und Rentner dieses Landes durchführen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die Mitgliederentwicklung des LCGB in den letzten Jahren hat sich außerordentlich gut entwickelt. Ihr unaufhörliches Engagement, Ihre unermüdliche Arbeit haben dazu geführt, dass wir heute mehr als 48.000 Mitglieder haben.

Das bei den Sozialwahlen erzielte Ergebnis kann als hervorragend bezeichnet werden, unsere Vertretung in der Arbeitnehmerkammer mit 17 Mandaten wurde gefestigt und die große Anzahl an Mehrheiten, die in den verschiedenen Unternehmen und Sektoren erzielt wurden, sind der Beweis dafür, dass der 2011 begonnene Weg der richtige war.

Ich möchte dieses Vorwort mit meinem großen Dank an alle unsere Mitglieder, Militanten, Kandidaten und Delegierten für ihre Arbeit und Präsenz in den letzten Jahren schließen.

Ich wünsche Ihnen allen einen tollen Nationalkongress.

Für ein starkes Engagement für Solidarität und soziale Gerechtigkeit im 21. Jahrhundert!

Vive der LCGB!

KAPITEL 1

Morgen einen Schritt voraus

1. Das Engagement des LCGB
2. Soziale Verantwortung des LCGB
3. Die menschliche Gestaltung der Digitalisierung
4. Gewerkschaftsorganisation
 - Gewerkschaftliche Strukturen
 - Gewerkschaftsführung



Das Engagement des LCGB

Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Entwicklungen in der Arbeitswelt vorzusehen und die Interessen der Beschäftigten aller Branchen zu verteidigen. Wirksame Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft zu entwickeln. Ständig innovativ zu bleiben, um Arbeitsplätze und soziale Errungenschaften zu schützen.

Erfahren Sie mehr über unsere Werte und unser Engagement auf lcgb.lu oder scannen Sie den QR-Code.



Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Beschäftigten angesichts der Digitalisierung zu schützen.

Der LCGB bietet Beschäftigten aller Branchen innovative Lösungen für eine menschliche und soziale Digitalisierung:

- Kampf gegen die digitale Kluft durch ein Recht auf Weiterbildung
- Regulierung der Arbeit über digitale Plattformen
- Sozialer Schutz für digitale Arbeitnehmer
- Recht auf digitales Abschalten
- Verhandlung von Telearbeitsregelungen



Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Kaufkraft zu stärken.

Der LCGB bietet effiziente Lösungen, um die Kaufkraft der Beschäftigten aller Branchen zu stärken:

- Beibehaltung des Indexes und der Rentenanpassung
- Steuerreform zugunsten von niedrigen und mittleren Löhnen
- Erhöhung des Mindestlohns über die Armutsgrenze hinaus
- Verbesserung des Kindergeldes
- Verhandlung von attraktiven Kollektivverträgen



Morgen einen Schritt voraus bedeutet, soziale Ungerechtigkeiten zu verringern.

Der LCGB bietet wirksame Lösungen, um Werte wie soziale Gerechtigkeit, Solidarität und Verantwortung im Interesse aller Beschäftigten zu verteidigen:

- Gerechte Umverteilung des wirtschaftlichen Reichtums
- Kampf gegen prekäre Arbeit
- Zugang zu bezahlbarem Wohnraum
- Kampf gegen jede Form von Diskriminierung
- Grundsatz der Gleichbehandlung des privaten und des öffentlichen Sektors



Morgen einen Schritt voraus bedeutet, Beschäftigung zu sichern.

Der LCGB bietet effiziente Lösungen, um die Beschäftigung, die sozialen Errungenschaften, die Lebensqualität und den Lebensstandard der Beschäftigten aller Branchen zu schützen:

- Stärkung der Instrumente zur Beschäftigungssicherung
- Abschaffung der 78-Wochen-Grenze bei Krankheit
- Verbesserung der beruflichen Wiedereingliederung
- Besserer Schutz vor Entlassungen
- Verbesserung der Modalitäten bei Arbeitslosigkeit und der Wiedereingliederungshilfe



Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die berufliche Bildung zu verbessern.

Der LCGB schlägt effiziente Lösungen vor, um die berufliche Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten aller Branchen anzupassen und weiterzuentwickeln:

- Stärkung des individuellen Bildungsurlaubs
- Förderung der Ausbildung und Training on the job
- Recht des Arbeitnehmers auf Qualifizierung
- Vereinfachte Anerkennung von Berufserfahrung
- Förderung des Sprachurlaubs



Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Arbeitszeit anzupassen.

Der LCGB bietet effiziente Lösungen für eine bessere Arbeitszeitgestaltung der Beschäftigten aller Branchen:

- Entwicklung neuer Modelle zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben
- Umverteilung der Produktivitätsgewinne durch Arbeitszeitverkürzung
- Stärkung von Zeitsparkonten (CET)
- Arbeitszeitorganisation durch Mitbestimmung
- Anpassung der Arbeitszeit nach individuellen Bedürfnissen



Morgen einen Schritt voraus bedeutet, sich für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzusetzen.

Der LCGB bietet effiziente Lösungen, um die Beschäftigten aller Branchen vor Unfall- und Krankheitsrisiken zu schützen:

- Ergonomische Arbeitsplatzanalyse
- Entwicklung von Instrumenten zur Bewertung von Stressrisiken
- Prävention und Management von psychosozialen Risiken
- Präventionsprogramm für Berufskrankheiten
- Verstärkte Schulungen für Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte



Morgen einen Schritt voraus bedeutet, sich für ein gerechtes und innovatives Gesundheitssystem einzusetzen.

Der LCGB fordert eine Politik im Interesse der Versicherten:

- Schneller Zugang zu Medikamenten und Behandlungen
- Dezentralisierung des Gesundheitswesens
- Regelmäßige Verbesserung der CNS-Erstattungen
- Schnelle und einfache Verwaltungsverfahren
- Entwicklung einer nationalen eHealth-Strategie

Soziale Verantwortung des LCGB

Seit jeher unterstützt der LCGB gemeinnützige Vereine und trägt somit seiner sozialen Verantwortung Rechnung. Bereits 2019 wurde das Projekt „Les Amis de l'École“ der ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt neben Projekten anderer Vereine berücksichtigt.

Die Idee der ONGD, dass Bildung ein wesentliches Element für eine nachhaltige Entwicklung ist, entspricht voll und ganz den Werten des LCGB.

Aus diesem Grund intensivierte der LCGB sein Engagement im Jahr 2022, indem er eine erste Konvention mit der ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt unterzeichnete, die am 16. Juli 2024 erneuert wurde.



Insbesondere unterstützt der LCGB das Projekt der ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt zur Unterstützung der Bildung, der Berufsausbildung und der Beschäftigung von Jugendlichen im Senegal. Dieses Projekt wird über vier Jahre (2022-2025) durch den lokalen Partner „Jeunesse et Développement“ (JED) entwickelt.

Ziel ist es, zu den größten Herausforderungen im Bildungsbereich in Senegal beizutragen. Die geplanten Aktivitäten stehen alle im Einklang mit der nationalen Politik und tragen zur Erreichung der Ziele in den Bereichen Bildung, Berufsausbildung, Kinderschutz, Gleichstellung der Geschlechter und Beteiligung der Gemeinschaften bei.

JED setzt dieses Projekt mittels drei Strukturen um:

- Das CREPE (Centre de ressources éducationnelles et de promotion des enfants) für die Grundschule: trägt zur Bildung für alle, zum Schutz der Kinder und zur Chancengleichheit für Mädchen bei.
- Das CIFOP (Centre international de formation professionnelle): unterstützt die Berufsausbildung, die Rechte von Mädchen und den Zugang zur Beschäftigung.
- Das Gemeinschaftsradio Niayes FM: Sensibilisiert für die Rechte und den Schutz von Kindern, die Bedeutung von Bildung, die Gleichstellung der Geschlechter und die Bürgerbeteiligung.

In der Region Thiès, in der das Projekt durchgeführt wird, lag die Bruttoeinschulungsquote in der Mittelstufe (12 bis 15 Jahre) im Jahr 2023 bei 65,5 % und in der allgemeinbildenden Sekundarstufe (15 bis 18 Jahre) bei 43,6 %. Im Jahr 2023 lag die Arbeitslosenquote bei 19,8 %.

Ziel des Projekts ist es, die Bildungsbedingungen von 8.300 Kindern und Jugendlichen zu verbessern. Nach mehr als zweieinhalb Jahren Aktivitäten vor Ort wird hier ein Überblick über die Fortschritte des Projekts in Bezug auf die sechs Ergebnisse gegeben, die bis zum Ende des Projekts erreicht werden sollen:

I. Die Unterstützung der Einschulung und der schulischen Leistungen von Kindern

- 411 Kinder sind in der Regelschule in Thiès angemeldet und werden regelmäßig betreut;
- 7 Ferienlager für Kinder wurden seit 2022 organisiert;
- 2.793 Kinder nehmen jedes Jahr an den Ferienlagern teil;
- ca. 60 Radiosendungen pro Jahr werden zu den Themen und Unterrichtsfächern zur pädagogischen Stärkung ausgestrahlt;
- 45 Aufklärungskampagnen in Mittelschulen über den Umgang mit der Menstruationshygiene;
- 30 Direktoren werden in den Bereichen Führung und Schulmanagement geschult.

2. Die Kinder besuchen öffentliche Schulen und/oder haben Zugang zu alternativen Bildungseinrichtungen

- 396 Kinder in gefährdeten Situationen wurden in nicht-formalen Schulen angemeldet;
- 546 Kinder nehmen an Alphabetisierungskursen in Koranschulen teil;
- 1 System zur psychosozialen Überwachung von Ernährung und Gesundheit eingerichtet und 218 Hausbesuche durchgeführt;
- 3 Handballturniere, um die Jugendlichen für verschiedene Themen zu sensibilisieren (schädliche Auswirkungen sozialer Netzwerke, Menstruationsmanagement...).

3. Jugendliche haben Zugang zu qualitativ hochwertigen und umweltbewussten Berufsausbildungen

- 30 Mitglieder von JED (CIFOP, CREPE) sind in der Lage, gute Praktiken im Zusammenhang mit der Erhaltung der Umwelt zu identifizieren;
- 2 neue Ausbildungsgänge sind ausgestattet und betriebsbereit: 57 Jugendliche erhalten dank der Ausstattung des Zentrums eine angepasste Ausbildung in den Bereichen Multimedia und erneuerbare Energien;
- 847 Jugendliche werden im CIFOP ausgebildet. Im Jahr 2024 werden bei der Abschlussprüfung folgende Ergebnisse erzielt: 100 % für Agrarökologie, Sanitär, Multimedia, Friseur und Holztischlerei, 91 % Photovoltaik-Elektrik, 89 % Metallarbeiten, 78 % Kfz-Mechanik, 75 % Modellschneiderei, 75 % Bauwesen;
- 100 abgehende Studierende, die in Soft Skills, Unternehmertum und der Ausarbeitung von Geschäftsplänen geschult wurden;
- Vereinbarungen mit Unternehmen zur Eingliederung der ausgebildeten Jugendlichen wurden unterzeichnet.



Insgesamt befindet sich das Projekt in einer guten Dynamik und das Fortschrittsniveau ist dank der Bemühungen des Partners zufriedenstellend. Die Anfänge, Praktikumsvereinbarungen mit Unternehmen in der Region zu schließen, waren zwar recht zaghaf, aber JED hat viel Überzeugungsarbeit geleistet, die allmählich Früchte trägt, damit die Jugendlichen des CIFOP eine Ausbildung in der Unternehmenswelt absolvieren können. In allen Bereichen wurden starke Initiativen ergriffen und es gibt eine erfolgreiche Einbindung der Interessengruppen.

Der Partner „Jeunesse et Développement“ (JED) sowie alle begünstigten Kinder und Jugendlichen danken dem LCGB für seine umfangreiche Unterstützung des Projekts.

4. Der Schutz der Kinder und ihrer Rechte wird durch die Stärkung der Eltern und der Koranlehrer verbessert

- Die Eltern schützen ihre Kinder besser durch die Organisation von 37 Diskussionsrunden und 10 Gesprächsgruppen pro Jahr;
- 29 Sendungen wurden produziert und über das Radio ausgestrahlt, um die Eltern für den Schutz der Kinder zu sensibilisieren;
- 67 Eltern starteten ihre AGR (Activités Génératives de Revenus), um die Gefährdung ihrer Kinder zu verringern;
- 8 Koranlehrer starteten ihre AGRs, um die Bettelzeit der Kinder zu verkürzen.

5. Unternehmen, lokale Behörden und gemeinschaftliche Akteure werden für den Schutz von Kindern und die Finanzierung von formaler und nicht formaler Bildung mobilisiert

- 1 Aktionsplan wurde erstellt sowie ein Schulungsworkshop für 30 Gemeinderäte durchgeführt;
- Der Radiosender Niayes FM sensibilisiert die Akteure für die Notwendigkeit, die Bedürfnisse gefährdeter Kinder finanziell zu unterstützen;
- 11 Tage wurden den Themen Bildung, Frauenrechte, Talibé-Kinder, Umwelt, Kinderarbeit, Afrikanische Kinder und Umwelt, Kinderrechte, Menschen mit Behinderungen gewidmet.

6. Kinder und Jugendliche haben Zugang zu Umwelt-erziehung

- 3 Wiederaufforstungskampagnen mit 5.000 Setzlingen wurden durchgeführt;
- 1.335 Personen wurden mit 7 Vorträgen und 4 mobilisierenden Veranstaltungen für Umweltthemen sensibilisiert;
- 94 Radiosendungen wurden zu Umweltthemen ausgestrahlt;
- 700 Schüler wurden während der Durchführung des Umweltmoduls in 6 Schulen erreicht;
- 50 Lehrer wurden in Umwelterziehung geschult;
- 7 Wiederaufforstungskampagnen wurden unter den 50 Zielschulen durchgeführt;
- 30 Schulgärten und Grünflächen wurden in mehreren Schulen in der Zone angelegt.



Die menschliche Gestaltung der Digitalisierung

In der Folge der Durchführung der Rifkin-Studie im Auftrag der Regierung entschieden sich die leitenden Gremien des LCGB im Jahre 2017 für die Analyse der Digitalisierung und ihres potenziellen Einflusses auf die Arbeitswelt und unsere Gesellschaft, wobei der Arbeitnehmer und der Mensch im Mittelpunkt standen.

Während die Digitalisierung und ihre Folgen weder ein neues Phänomen noch eine Überraschung sind, schreitet die technologische Entwicklung immer schneller voran. Die Vermittlung von Arbeit über digitale Plattformen in Luxemburg, die Beschleunigung der Digitalisierung durch die Covid 19-Pandemie und der Aufschwung der künstlichen Intelligenz sind Kernereignisse, die den LCGB zwingen, seine Überlegungen und Forderungen kontinuierliche anzupassen, um Morgen einen Schritt voraus zu sein.



Konkret positioniert sich der LCGB nicht gegen die Digitalisierung, da diese viele Chancen bietet, sofern sie angemessen begleitet wird. Aus diesem Grund war die menschliche Gestaltung der Digitalisierung in allen ihren Formen das Schlagwort für den LCGB.

Der LCGB positioniert sich mit seinem „Diggi Pack“

Anlässlich der Betriebsratswahlen 2019 präsentierte der LCGB erstmals seine Überlegungen und Forderungen für eine menschliche Gestaltung der Digitalisierung, die in Form einer Broschüre unter dem Titel „Diggi Pack - Digitalisierung und Arbeit 4.0“ veröffentlicht wurden. Neben einem Überblick über die Bedürfnisse und Herausforderungen für die Arbeitnehmer in Anbetracht einer zunehmenden Digitalisierung schlägt der LCGB hier Lösungsansätze für eine humane Gestaltung der Arbeit vor:

- » Einführung eines nationalen Aktionsplans „Digitalisierung“;
 - » Definition der neuen Arbeitsformen im Arbeitsrecht (z.B. Telearbeit oder Plattformarbeit);
 - » Entwicklung neuer Finanzierungsformen der Sozialversicherung und einem garantierten Zugang für neue Beschäftigungsformen;
 - » Verpflichtung des Arbeitgebers, die für die Arbeit notwendigen technischen Mittel zur Verfügung zu stellen (z.B. Laptop oder Mobiltelefon, wenn der Arbeitnehmer erreichbar sein muss);
 - » Klärung der Unfallhaftung für zunehmend automatisierte Tätigkeiten;
 - » Gesetzliches Verbot der Überwachung des Arbeitnehmers
- » außerhalb des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber;
 - » Recht der Arbeitnehmer auf digitales Abschalten;
 - » Absicherung der beruflichen Laufbahn;
 - » Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung und die Anpassung der gegenwärtigen Weiterbildungen an die Herausforderungen der Digitalisierung;
 - » Anpassung der Arbeitszeit an die Digitalisierung (Arbeitszeitreduzierung, Verallgemeinerung mobiler Arbeitszeiten, Recht auf Teilzeitarbeit mit dem Anspruch auf Rückkehr zur Vollbeschäftigung usw.);
 - » Mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen.



Rundtischgespräch

Diese Themen wurden insbesondere anlässlich eines Rundtischgesprächs vertieft, das vom LCGB am 29. Januar 2019 organisiert wurde. Es brachte unterschiedliche Vertreter aus dem gewerkschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Milieu zusammen: den Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten, François BAUSCH; den Vorsitzenden der Handelskammer und der *Union des Entreprises Luxembourgeoises* (UEL), Michel WURTH; den Vorsitzenden des Verwaltungsrats der *Banque Internationale de Luxembourg* (BIL), Luc FRIEDEN, und den Nationalpräsidenten des LCGB, Patrick DURY.

Der Ausgangspunkt für die Diskussion war die Feststellung des LCGB, dass das schwächste Glied in der Kette, der Mensch, ganz gleich, ob als Arbeitnehmer oder Individuum unserer Gesellschaft, vernachlässigt oder bisher in den Diskussionen rund um die Digitalisierung nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Nach einer kurzen Einführung durch Marc HANSEN, beigeordneter Minister für Digitalisierung, führten die Ansprechpartner eine rege Diskussion über die Einflüsse der Digitalisierung auf Ebene unserer Gesellschaft und unserer Arbeitswelt sowie über die Mittel und Maßnahmen, die für die Durchführung einer humanen Digitalisierung erforderlich sind.



Die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf die Digitalisierung der Arbeitswelt: der Aufschwung der Telearbeit

Mit der Gesundheitskrise und dem strengen Lockdown, der ab dem 16. März 2020 verhängt wurde, um die massive Ausbreitung des Coronavirus zu vermeiden, erlebte die Digitalisierung der Arbeitswelt einen unerwarteten Aufschwung, insbesondere durch den massiven Einsatz von Telearbeit.

Konfrontiert mit einem gesetzlichen und reglementarischen Rahmen, der kaum einer durch eine beschleunigte Digitalisierung gekennzeichneten Praxis entsprach, legten die Sozialpartner im Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) eine Stellungnahme über die Telearbeit vor, die eine Überarbeitung des gesetzlichen und reglementarischen Rahmens vorsah. Der LCGB leistete dabei einen wesentlichen Beitrag, zumal der beigeordnete Generalsekretär, Christophe KNEBELER, der Berichterstatter der Arbeitskommission zu dieser Stellungnahme war.

Die in dieser Stellungnahme, die am 11. September 2020 vom WSR angenommen wurde, enthaltenen Vorschläge dienten als Grundlage für die Unterzeichnung einer neuen Vereinbarung zwischen den national repräsentativen Sozialpartnern am 20. Oktober 2020. Diese Vereinbarung wurde im Zuge einer großherzoglichen Verordnung vom 22. Januar 2021 für allgemeinverbindlich erklärt und regelt seither die Telearbeit in Luxemburg:

- » Telearbeit kann regelmäßig oder gelegentlich sein.
- » Telearbeit erfolgt auf der Grundlage der doppelten Freiwilligkeit Arbeitgeber – Arbeitnehmer.
- » Telearbeit erfordert eine schriftliche Vereinbarung (individuell oder kollektiv).
- » Die Rechte und Pflichten der Telearbeiter gleichen denen der Arbeitnehmer im Büro.
- » Die Wahrung der Privatsphäre des Telearbeiters muss garantiert werden.
- » Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Telearbeiter das notwendige Arbeitsmaterial zur Verfügung zu stellen.
- » Der Unfallversicherungsschutz ist gewährleistet.
- » Die Rolle der Personaldelegation und die Rolle der Gewerkschaften wird dank einer regelmäßigen Unterrichtung der Delegierten über die Entwicklung der Telearbeit im Unternehmen und der Möglichkeit der Verhandlung einer spezifischen Telearbeitsregelung für ein Unternehmen oder einen Sektor gestärkt.

Der Härtestest der Pandemie machte jedoch auch deutlich, dass die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Beschränkungen die Nutzung von Telearbeit für die Hälfte der luxemburgischen Arbeitnehmer, nämlich die Grenzgänger, spürbar bremsen. Obwohl einvernehmliche Vereinbarungen, die zu Beginn der Pandemie geschlossen wurden, die anzuwendenden Steuer- und Sozialversicherungsregeln temporär aussetzten, positionierte sich der LCGB sofort für permanentere und nachhaltigere Lösungen.

In Bezug auf die steuerlichen Obergrenzen, die anfangs auf Ebene der drei Nachbarländer Luxemburgs spürbar voneinander abwichen, forderte der LCGB eine Harmonisierung und die Anhebung der drei Obergrenzen auf 55 Tage pro Jahr. Bisher wurde diese Forderung mit steuerlichen Obergrenzen von 34 Tagen jährlich, die für alle Grenzgänger zur Anwendung kommen, teilweise durchgesetzt. Der LCGB setzt sich jedoch weiterhin zugunsten einer Erhöhung der Telearbeitstage ein, die eine Besteuerung von Grenzgängern in ihrem Wohnsitzland verhindern.

Im Bereich der Sozialversicherung beschränkt die europäische Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit den Rückgriff der Grenzgänger auf Telearbeit auf weniger als 25 % ihrer jährlichen Arbeitszeit (bzw. weniger als 56 Tage). Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Versicherungsregeln dieser Verordnung auf jede Form von Mehrfachbeschäftigung abzielen, ohne jedoch spezifische Bestimmungen für Telearbeit vorzusehen. Obwohl die ideale Lösung in einer Überarbeitung dieser Verordnung durch die Aufnahme spezifischer Regeln für Telearbeit besteht, darf nicht aus den Augen verloren werden, dass eine Modernisierung der Verordnung 883/2004 insbesondere in Verbindung mit dem Arbeitslosengeld bereits seit

Dezember 2016 diskutiert wird, ohne dass bislang ein Konsens unter den EU-Mitgliedstaaten erreicht wurde. Da bisher keine verbindliche Lösung in Sicht ist, fordert der LCGB seit 2021, dass Luxemburg mit seinen drei Nachbarländern Ausnahmeregelungen gemäß Art. 16 der europäischen Verordnung verhandelt, um höhere Toleranzschwellen für Telearbeit zu vereinbaren.

Bevorzugt wurde allerdings eine europäische Rahmenvereinbarung, die am 1. Juli 2023 in Kraft trat und unter bestimmten Bedingungen ermöglicht, die Obergrenze von 25 % zu überschreiten, ohne dass die Telearbeit jedoch mehr als 50 % der jährlichen Arbeitszeit ausmacht. In Anbetracht der ausgesprochen restriktiven kumulativen Bedingungen können bisher nur wenige Grenzgänger diese Vereinbarung nutzen, und ihre Telearbeit bleibt zumeist auf maximal 1 Tag pro Woche beschränkt. Aus diesem Grund bekräftigt der LCGB seine Forderung, die gegenwärtig geltenden Verfahren durch die Unterzeichnung spezifischer Ausnahmeregelungen zwischen Luxemburg und ihren drei Nachbarländern zu vereinfachen.

Die menschliche und soziale Gestaltung der Digitalisierung als Kernstück des Aktionsprogramms des LCGB

Es wird sicherlich niemanden überraschen, dass das Aktionsprogramm des 60. Nationalkongresses des LCGB ein spezifisches Kapitel beinhaltet, das der Digitalisierung gewidmet ist. Konkret verpflichtet sich der LCGB zu einer menschlichen und sozialen Gestaltung der Digitalisierung unter Berücksichtigung aller ihrer Facetten. Das gewerkschaftliche Engagement des LCGB bezieht sich insbesondere auf:

- » die Bekämpfung der digitalen Kluft durch eine verstärkte Weiterbildung;
- » die Anpassung der Rahmenbedingungen des Arbeitsrechts an die Herausforderungen der Plattformarbeit, um die Gefahr der Prekarisierung der Arbeitnehmer im digitalen Bereich zu vermeiden;
- » den Schutz der Privatsphäre von Arbeitnehmern;
- » die Entwicklung der Telearbeit;
- » das Recht der Arbeitnehmer auf digitales Abschalten;
- » die Entwicklung alternativer Finanzierungsquellen für die Sozialversicherungen, deren Einnahmen bisher nahezu ausschließlich aus Sozialbeiträgen stammen, die auf die Arbeitseinkommen der Arbeitnehmer erhoben werden.



Das Recht auf berufliches Abschalten ist im Arbeitsgesetzbuch verankert

Die Frage des beruflichen Abschaltens ist eng mit der Digitalisierung und der Verbreitung von Informationsinstrumenten und -lösungen verknüpft, die eine ständige Erreichbarkeit ermöglichen. Nach der Verabschiedung seiner Stellungnahme über die Telearbeit durch den Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) im September 2020 unterstützten die Sozialpartner, die mit den Vertretern der Regierung im Rahmen des Permanenten Arbeits- und Beschäftigungsausschusses (CPTÉ) zusammengetreten waren, dass sich der Wirtschafts- und Sozialrat auch des Themas des Abschaltens annehmen müsse.

Am 30. April 2021 hat der Wirtschafts- und Sozialrat seine Stellungnahme über das Recht auf Abschalten verabschiedet. Auch hier leistete der LCGB einen maßgeblichen Beitrag, da sein stellvertretender Generalsekretär, Christophe KNEBELER, der Berichterstatter der Arbeitskommission war. Die Stellungnahme schlussfolgerte, dass sich die Frage des Abschaltens sowohl aus der zunehmend digitalen Funktionsweise unserer Gesellschaft und der Beobachtung von ungesunden Handlungsweisen der von der digitalen Welt gebotenen Freiheiten ergibt. Es handelt sich folglich um ein allgemeingültiges gesellschaftliches Problem, das regelmäßig in der Arbeitswelt zu beobachten ist. Obwohl es im Arbeitsgesetzbuch nicht ausdrücklich erwähnt wird, ist es klar, dass das Recht auf Abschaltung zweifellos aus den geltenden Arbeitszeitregeln abgeleitet wird. Das Bewusstsein für die Problematik wächst jedoch nur langsam und in einigen Fällen werden Übertreibungen tatsächlich sichtbar. Die Sozialpartner

sind daher der Ansicht, dass einerseits eine Sensibilisierung und Weiterbildung rund um die permanente Vernetzung und der zunehmenden Informationsflut und andererseits die Ergänzung der Rechtsvorschriften über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch einen neuen Abschnitt über die „Wahrung des Rechts auf Abschalten“ erforderlich ist.

Die vom WSR vorgeschlagenen Gesetzesänderungen, wurden schließlich in das Gesetz vom 28. Juni 2023 aufgenommen, mit dem das Arbeitsgesetzbuch um eine Regelung zum Recht auf Abschalten ergänzt wurde. Gemäß den Empfehlungen der Sozialpartner zwingt dieses neue Gesetz die Arbeitgeber, binnen einer Frist von maximal 3 Jahren ein System einzuführen, das das Recht auf Abschalten insofern gewährleistet, als die Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Tätigkeit digitale Mittel benutzen.

Umsetzung der europäischen Rahmenvereinbarung über die Digitalisierung in Luxemburg

Am 22. Juni 2020 wurde eine europäische Rahmenvereinbarung über die Digitalisierung zwischen den Sozialpartnern im Rahmen des europäischen Sozialdialogs unterzeichnet. Auf dieser Grundlage konnte ein Kompromiss über die Gelegenheiten und Risiken in Verbindung mit der Integration der neuen Technologien in die Arbeitsorganisation zwischen den europäischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen gefunden werden.

Das Anwendungsgebiet der Vereinbarung berücksichtigt alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber des öffentlichen und des privaten Sektors aus allen Wirtschaftsbereichen (einschließlich der Benutzung von Online-Plattformen), in denen in Ansehung der innerstaatlichen Definitionen ein Beschäftigungsverhältnis besteht.

Vier Problematiken wurden besonders angesprochen:

1. die digitalen Kompetenzen und die Beschäftigungssicherheit;
2. die Modalitäten der Vernetzung und des Abschaltens;
3. die künstliche Intelligenz und die Garantie des Grundsatzes der Kontrolle durch den Menschen;
4. die Wahrung der menschlichen Würde und die Überwachung.

In Luxemburg fanden die Diskussionen in unterschiedlichen Stellen statt:

- » Die Diskussionen über die digitalen Kompetenzen und die Beschäftigungssicherheit wurden auf Ebene des Task Force „Skills“, die von der nationalen Tripartite eingerichtet wurde,

oder auch im Permanenten Arbeits- und Beschäftigungsausschuss (CPTÉ) geführt.

- » Der Austausch über die Telearbeit und das berufliche Abschalten fand auf Ebene des Wirtschafts- und Sozialausschusses (WSR) statt.

- » Die Diskussionen über das Thema der künstlichen Intelligenz und die Überwachung wurden 2023 anlässlich der beiden Sitzungen im Rahmen des branchenübergreifenden sozialen Dialogs geführt. In Anbetracht dieses Austauschs wurde ein erster Entwurf für eine nationale Branchenvereinbarung verfasst. Das Anliegen der Arbeitgeberseite bestand jedoch darin, das Inkrafttreten der Rechtsvorschriften über die künstliche Intelligenz (1. August 2024) abzuwarten, bevor der Austausch weitergeführt und eine Vereinbarung erarbeitet wird.



Die Arbeit über digitale Plattformen

Auf Anregung des LCGB erarbeitete die Arbeitnehmerkammer (CSL) Ende 2022 einen Gesetzesvorschlag, um den Plattformarbeitern die Möglichkeit zu bieten, die Regeln des vorhandenen Sozialrechts zu nutzen. Das Ziel dieser neuen Rechtsvorschriften besteht in der Festlegung objektiver Kriterien zur Unterscheidung zwischen Arbeitnehmer und Selbstständigen. In diesem Rahmen muss die Plattform, die als Vermittler betrachtet wird und Dienstleistungen organisiert, als Arbeitgeber eingestuft werden. Nach dem Vorbild der Arbeitnehmer sollten die Plattformarbeiter einen Anspruch auf das gesetzliche Mindestgehalt, eine reglementierte Arbeitszeit, bezahlten Urlaub und Sozialversicherung haben. Parallel zu dieser Initiative verfolgte der LCGB über das Gemeinsame Europasekretariat (SECEC) die europäischen Diskussionen über eine Richtlinie über die Plattformarbeiter.

Digitalisierung des LCGB

Der LCGB erfasste das Potenzial der digitalen Technik um die Betreuung seiner Delegierten und Betriebsteams anzupassen bzw. um seine Dienstleistungen und Angebote für die Mitglieder zu verbessern. Die Einführung der App „DeinLCGB“ zu Beginn des Jahres 2023 ist Teil dieses Digitalisierungsprozesses des LCGB im Dienste seiner Mitglieder. Sie ermöglicht es den LCGB-Mitgliedern insbesondere, einen Termin mit einem Berater des Info-Centers zu vereinbaren, einen Termin per Videokonferenz zu machen und ihre laufenden Dossiers in Echtzeit zu verfolgen.





KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DER ARBEITSWELT

Anlässlich der Sozialwahlen 2024 leitete der LCGB eine Überlegung zum Thema der künstlichen Intelligenz (KI) ein. Aufgrund seines Positionspapiers mit dem Titel „Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt“ stieß der LCGB die Diskussionen innerhalb seiner Gewerkschaftsstrukturen an. Am 24. Januar 2024 organisierte er aus diesem Anlass ein Rundtischgespräch, um eine breit angelegte öffentliche Debatte rund um das Thema der künstlichen Intelligenz zu ermöglichen.

Das Rundtischgespräch des LCGB brachte Vertreter aus dem gewerkschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Milieu sowie der Forschung zusammen: den Minister für Wirtschaft, KMU, Energie und Tourismus, Lex DELLES; die Generaldirektion des LISER, Aline MULLER; die Generalsekretärin der CFDT Cadres und Vizepräsidentin der Arbeitnehmergruppe im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA), Franca SALIS-MADINIER; den Leiter der Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), Jean-Paul OLINGER, und den Nationalpräsidenten des LCGB, Patrick DURY.

Im Verlauf des Austauschs wurden mehrere konkrete Beispiele zitiert, um den Umfang der Möglichkeiten und Folgen der künstlichen Intelligenz zu illustrieren. Es ist von wesentlicher Bedeutung, einen klaren Rahmen für die Benutzung der künstlichen Intelligenz in der Arbeitswelt unter Berücksichtigung

der möglichen Folgen ihrer Anwendung zu definieren. In diesem Kontext entwickeln sich nicht etwa die Arbeitsplätze, sondern die Aufgaben der Arbeitnehmer.

Mit seinem Arbeitspapier geht der LCGB insbesondere darauf ein, was sich hinter der künstlichen Intelligenz verbirgt, wie sie reglementiert werden kann und wie die Vertreter der Arbeitnehmer und die Gewerkschaften eine Dehumanisierung der Arbeitswelt durch die Benutzung der künstlichen Intelligenz vermeiden können. Wie im Fall der allgemeinen Digitalisierung spricht sich der LCGB nicht gegen die Benutzung der künstlichen Intelligenz am Arbeitsplatz aus. Die künstliche Intelligenz kann den Arbeitnehmer bei der Erfüllung seiner Aufgaben unterstützen und ihm behilflich sein, seine Arbeit für sich und das Unternehmen besser zu machen. Es kann jedoch Situationen geben, in denen die künstliche Intelligenz nicht zulässig ist.



Angesichts der Überlegungen, die mit dieser Unterlage dargelegt wurden, formuliert der LCGB 12 klare Forderungen:

- 1** Wir benötigen eine breite Definition der KI. Die KI kann nicht auf einzelne technologische Anwendungen begrenzt sein. Als Prinzip soll gelten: KI ist, was wir für KI halten.
- 2** Der LCGB spricht sich gegen reine Wirtschafts- und Wettbewerbsfähigkeitsargumente als Grundlage der Einführung der KI aus: bei allen Anwendungen muss die Absicherung der Arbeitnehmer im Mittelpunkt stehen.
- 3** Eine breit angelegte Diskussion im Rahmen des strukturierten sozialen Dialogs muss im Wirtschafts- und Sozialrat (WSR), Permanenten Arbeits- und Beschäftigungsausschuss (CPTÉ) und auf Ebene der Tripartite stattfinden.
- 4** KI-Systeme müssen für den Menschen erklärbar sein (Transparenz). Sie können nicht zur blinden Anwendung einer Black Box gezwungen werden.
- 5** Eine Risikobewertung unter Beteiligung der Arbeitnehmervertreter muss vor der Anwendung von KI-Systemen stattfinden.
- 6** Die Anwendung von Hochrisiko-KI muss insbesondere verboten werden, wenn solche Systeme der Überwachung, Bewertung und Auswahl der Arbeitnehmer dienen.
- 7** Die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers bei der Anwendung von KI-Systemen muss klar definiert werden. Ebenso wie der Arbeitgeber auch für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer verantwortlich ist, muss er für die schädlichen Auswirkungen der KI Rechenschaft ablegen.
- 8** Die Mitbestimmungsgesetzgebung muss ergänzt werden: Anwendungen von KI-Systemen müssen der gemeinsamen Entscheidung von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern unterliegen.
- 9** Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Anwendung von KI-Systemen im Unternehmen und für digitale Kompetenzen sowohl älterer als auch jüngerer Arbeitnehmer sind erforderlich.
- 10** Wir benötigen eine gerechte Verteilung der Produktivitätsgewinne, welche aus der KI-Anwendung stammen.
- 11** Um einem Beschäftigungsabbau entgegenzusteuern, setzt sich der LCGB für eine Steuer auf KI-Anwendungen ein. Diese zusätzlichen Einnahmen sollen als Finanzierungsquelle der Sozialversicherungen dienen.
- 12** Menschliches Handeln und die menschliche Aufsicht müssen bei allen Anwendungen gemäß dem Grundsatz „Der Mensch im Mittelpunkt“ den Vorrang haben.



LCGB-Nationalkongress

Überwachungs-
kommission

Gewerkschaftsrat

Zentralkomitee

Kongress / Generalversammlung

Fachverbände



LCGB-INDUSID



LCGB-Bau &
Handwerk



LCGB-Transport



LCGB-Dienstleis-
tungen & Handel



LCGB-Gebäude-
reinigung



LCGB-ACAP (Vereinigung
der privatangestellten Busfahrer)



LCGB-SEA (Luftfahrt)



LCGB-Binnenschifffahrt



LCGB-CNSG (Nationaler Verband
der Wach- und Sicherheitsbranche)



LCGB-ASG (Vereinigung der
Angestellten der Werkstätten)



LCGB-SESF
(Banken und Versicherungen)



LCGB-Gesundheit,
Pflege & Sozialpä-
dagogik



LCGB-Öffentlicher
Dienst



LCGB-Mitglieder

LCGB-Nationalkongress

Zentralkomitee

Exekutivkomitee

Koordinationskomitee

Kongress / Generalversammlung

Besondere Strukturen



Soziales,
regionales &
lokales Leben



LCGB-Community



Grenzgänger



Deutsche Grenzgängerkommission (DGK)



Französische Grenzgängerkommission (CFF)



Belgische Grenzgängerkommission LCGB-CSC (CFB)



Besondere
Strukturen



LCGB-Frauen



Kommission der
LCGB-Rentner



LCGB-LCGJ



Portugiesische Sektion



LCGB-Privatschulen



LCGB-Mitglieder

Gewerkschaftsführung des LCGB des Zeitraums 2019 - 2024



DURY
Patrick
Nationalpräsident



DA SILVA
Lita
Vize-Präsidentin



OLINGER
Stéphanie
Vize-Präsidentin
bis zum 14.10.2024



CAMPOLARGO
Reinaldo
Vize-Präsident



LOMEL
Francis
Generalsekretär



KNEBELER
Christophe
Beigeordneter
Generalsekretär,
Verantwortlich für
Sozialpolitik



FORNIERI
Robert
Beigeordneter
Generalsekretär,
Verantwortlich für die
Abteilung Kollektivverträge
& Unternehmen



MENDES
Maria
Beigeordnete
Generalsekretärin,
Verantwortliche
der INFO-CENTER



MARTINS
Catia
Beigeordnete
Generalsekretärin,
Verantwortlich für HR



CONTER
Céline
Verantwortliche für
Weiterbildungen



FAZZI
Annick
Verantwortliche für
Buchhaltung



SAMSON
Katja
Verantwortliche PR



SANTOS
Cynthia
Gewerkschaftsassistentin
für Sozialpolitik



MULLER
Paul
Kaplan

KAPITEL 2

Der LCGB, seit 100 Jahren im Dienste der Arbeitnehmer

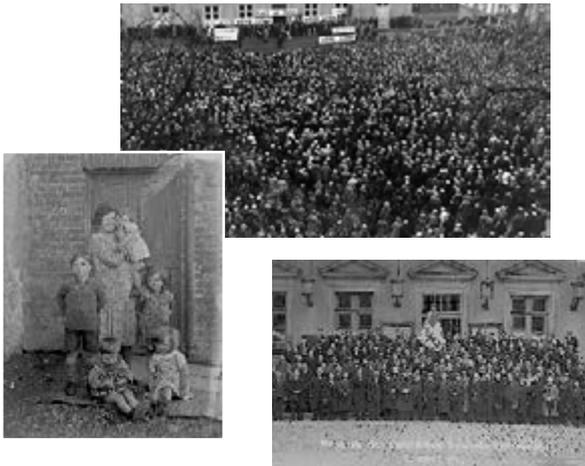
1. 100 Jahre LCGB - Geschichte
2. LCGB-Festakt



100 Jahre LCGB - Zur Geschichte

1920-1929

Die Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit von 1920-1921 führt zu einer schweren Kraftprobe zwischen Arbeitern und Arbeitgebern in Luxemburg. Reformen drängen sich auf und der erste Arbeiterurlaub wird geschaffen. 1921 wird der LCGB gegründet. Aufgrund einer Statutenänderung 1928 kann der LCGB nun an den Verhandlungen über die Lohnbedingungen der Arbeiter teilnehmen. Der LCGB erobert seinen Platz im öffentlichen Leben des Landes.



1930-1939

Arbeitslosigkeit und die „Große Depression“ der 30er Jahre führen 1934 zur Gründung einer gewerkschaftlichen Lohnkommission zwischen den freien und christlichen Gewerkschaften für eine gerechtere Lohnpolitik und die Einführung eines Mindestlohns. 1936 fordern mehr als 40.000 Manifestanten einen gerechteren Lohn und die Anerkennung der Gewerkschaften. Daraufhin befasst sich die Abgeordnetenkammer mit der gesetzlichen Regelung des Kollektivvertrags (KV) und macht den Weg frei für die ersten KV in der Hüttenindustrie und der Ideal-Lederfabrik in Wiltz. Dieser Durchbruch und die positive Konjunktur motivierten die Gewerkschaften 1937 zu neuen Forderungen wie z. B. die 40-Stunden-Woche.

1940-1944

Kriegsängste lähmen das wirtschaftliche Leben und die Arbeitslosigkeit steigt in bedrohlichem Maße. Zu Kriegsbeginn versucht der LCGB die Zahlung der Arbeitslosenunterstützung, die notwendiger ist als je, zu gewährleisten. Nach der Besetzung durch die Wehrmacht wird die Gewerkschaft jedoch unter Gauleiter Simon aufgelöst und das Vermögen beschlagnahmt. Die Gewerkschaftssekretäre werden dienstverpflichtet, und der Nationalpräsident Jean-Baptiste ROCK zwangsweise umgesiedelt.



1956-1965

In Zeiten der Hochkonjunktur bedürfen die Kollektivverträge in der Großindustrie einer Erneuerung mit unter anderem der Erhöhung der Löhne und der Einführung eines Urlaubsgeldes. Ende 1959 findet eine große Demonstration der Berg- und Hüttenarbeiter statt, die letztlich zu den geforderten Lohnerhöhungen führt. In den Molkereien bahnt sich derweil ein weiterer Lohnkonflikt an. 1962 kommt die 5-Tage-Woche und 1964 die 42-Stunden-Woche in der Hüttenindustrie.



1950-1955

Der LCGB unterstützt den Schumann Plan, der den Weg zur EU ebnet und in der europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl resultiert. Die gewerkschaftliche Vertragskommission (ehemalige Lohnkommission) gewinnt an Bedeutung: etwa 90% der Arbeiter stehen unter dem Schutz von Kollektivverträgen. Für den LCGB steht die soziale Gesetzgebung wie die Reform der Alters- und Invalidenversicherung an erster Stelle. In der Hüttenindustrie entfacht ein Kampf um die Arbeitszeit von 56 Stunden auf 48 Stunden pro Woche mitsamt 24 stündigem Warnstreik am 4. Februar 1953.

1945-1949

Die Nachkriegszeit ist gekennzeichnet vom Wiederaufbau. Auch die christliche Gewerkschaft wird wiedererweckt entgegen aller Propaganda zugunsten einer Einheitsgewerkschaft seitens der kommunistischen und sozialistischen Bewegungen. Im Dezember 1944 wird endlich der geforderte gesetzliche Mindestlohn eingeführt. Nachdem der 1. Mai 1946 offiziell zum Feiertag erklärt wurde, findet 1947 erstmalig eine Feier der Gewerkschaften zum Tag der Arbeit in Esch-Alzette statt. Politisch bringt das Ende der 40er Jahre eine Neuberechnung der Indexziffer, die Einführung von Familienzulagen und das Recht auf Arbeit wird in die Verfassung aufgenommen.



1966-1975

1966 feiert der LCGB erstmalig eine große I. Mai Feier in Luxemburg-Stadt. Der LCGB setzt sich für einen Kündigungsschutz sowie Teilzeitarbeit als Arbeitsform der Zukunft für Frauen ein. 1968 weiht der LCGB sein Bezirksbüro in Ettelbrück ein und organisiert 1970 erstmalig Bezirkskongresse. Der nationale Gewerkschaftsrat wird geschaffen. 1975 kommt es endlich zur Einführung der 40-Stunden-Woche für alle Industriearbeiter. Der LCGB verlagert seine Gewerkschaftszentrale an den heutigen Standort in der Hauptstadt.



1976-1978

Die Weltwirtschaftskrise trifft insbesondere die Eisen- und Stahlindustrie in Luxemburg mit voller Wucht. Tausende Entlassungen drohen. Um einen Sozialkonflikt zu verhindern wird die sogenannte Tripartite etabliert. Außerdem wird die heute noch immer aktuelle Thematik der 52 Wochen Krankheit erstmalig diskutiert. 1976 gründet sich die Jugendorganisation des LCGB, die LCGJ. 1978 wird zum Schicksalsjahr für die Gewerkschaftsbewegung. Der erneute Versuch eine sozialistisch ausgerichtete Einheitsgewerkschaft aufzubauen führt letztlich zur vollen Eigenständigkeit des LCGB in der Kollektivvertragspolitik.

1979-1981

Bei den Berufskammerwahlen 1979 erzielt der LCGB seinen bis dato größten Wahlsieg. Derweil halten die konjunkturellen Schwierigkeiten in Luxemburg weiter an, die Arbeitslosenzahl erreicht einen Höchststand und eine Reihe von Betrieben melden Schwierigkeiten: Monsanto schließt seine Türen, Cerabati greift massiv auf Kurzarbeit zurück und die Arbed hält, trotz des Protests des LCGB, an ihren Restrukturierungsplänen fest. Die Gewerkschaften lehnen alle von der Tripartite vorgeschlagenen Indexmodulationen ab und gründen ein Aktionskomitee, um gemeinsam die Angriffe auf die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer abzuwehren.



1991-1995

Anfang der 90er Jahre steht die Krankenkassenreform im Fokus. Die Ärzte streiken bereits 1991 und die Gewerkschaften entschließen sich 1992 zu einem geplanten Generalstreik, um den Plänen der Regierung mit massivem Druck entgegenzuwirken. In letzter Minute kann in den Tripartite-Verhandlungen jedoch der Streik abgewendet und ein Konsens gefunden werden, der unter anderem die Quadripartite als kompetentes übergeordnetes Organ schafft. Anfang der 90er Jahre rücken auch die Themen Digitalisierung, Umwelt und Rassismus in den Fokus des LCGB.



1986-1990

Die wirtschaftliche Lage beruhigt sich im Großherzogtum. Der LCGB setzt sich für eine fortschrittliche Sozialpolitik und eine gerechtere Einkommenspolitik ein und kämpft gegen die Sonntagsarbeit. 1989 ruht die Arbeit bei den Sozialerziehern als Warnung an die Regierung. Ende der 80er Jahre organisiert der LCGB zum ersten Mal ein Familienfest. Ab 1988 zahlt der Arbeitgeber das Krankengeld und bekommt es von der Krankenkasse zurückerstattet.

1982-1985

Die Abwertung der belgisch-luxemburgischen Währung verschärft die wirtschaftliche Krise. Die Verhandlungen in der Tripartite zur Krisenbekämpfung scheitern und zahlreiche Protestaktionen finden statt. Am 5. April 1982 paralyisiert ein Generalstreik gegen die Einkommenspolitik und Indexmanipulation der Regierung das Land. Nach dem erneuten Zusammenbruch des Stahlmarktes Ende 1982 und entsprechend dem Gandois Bericht sollen weitere 6.000 Arbeitsplätze abgebaut werden. 1984 entscheidet sich der SESM (Syndicat des Entreprises de la Sidérurgie et de la Métallurgie) für einen Beitritt zum LCGB. Der LCGB ist erstmalig an den Verhandlungen für einen Kollektivvertrag für Bankangestellte beteiligt. 1984 wird das LCGB-Bezirksbüro in Esch-Alzette eingeweiht.



1996-2000

Der Urlaub aus familiären Gründen wird eingeführt und die Pflegeversicherung wird Realität. Die Restrukturierungen in der Stahlindustrie intensivieren sich mit der Stilllegung des letzten Hochofens 1997. Im Zuge des von der Regierung vorgeschlagenen national Beschäftigungsplans (PAN), um den steigenden Arbeitslosenzahlen entgegen zu wirken, gilt der Sozialdialog als besonders schwierig und der LCGB organisiert Protestaktionen. Die Zahl der gewaltsamen Überfälle auf Geldtransporte nimmt zu. 1997 und im Jahr 2000 kommt es zu tödlichen Attacken auf Sicherheitsbeamte. Es folgt ein 8-tägiger Streik vom 27. November bis zum 4. Dezember 2000, bei dem sich der LCGB für mehr Sicherheit und bessere Löhne einsetzt. Mit der zunehmenden Digitalisierung, beschäftigt sich der LCGB mit einem Rechtsrahmen für Telearbeit.



2001-2004

Der „Rentendesch“ tagt wiederholte Male hinsichtlich der Rentenreform. Letztlich wird die Mindestpension und der Referenzbetrag erhöht und die Jahresendzulage eingeführt. Anlässlich der geplanten Fusion von Arbed, Usinor und Arceralia, um unter dem vorläufigen Namen NewCo (später Arcelor) der weltweit größte Stahlproduzent zu werden, protestiert der LCGB gegen einen Stellenbau und für Investitionen in die luxemburgischen Standorte. Mit dem Ausbruch des 2. Irakkriegs im März 2003, leidet die Weltwirtschaft und auch in Luxemburg steigt die Arbeitslosigkeit. Sozialpläne, Protestaktionen und Warnstreiks bei Arcelor, Villeroy&Boch, CEPAL, Luxair, Dupont, TDK, Textilcord und im Bankenwesen zeigen die schwierige Wirtschaftslage.

2005-2007

Als der Bericht des Wirtschaftsprofessors Fontagné zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit genutzt wird, um die sozialen Errungenschaften wie Index, Mindestlohn und Sozialversicherung in Frage zu stellen, mobilisiert der LCGB gegen den Sozialabbau. 2005 ist ein schwarzes Jahr im Baugewerbe mit insgesamt 7 tödlichen Arbeitsunfällen. Die Arbeiter gehen für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz auf die Straße. 2006 beschließt die Tripartite die Schaffung des Einheitsstatuts, eine Jahrzehnte alten Forderung des LCGB, die letztlich 2009 umgesetzt wird. Mittal Steel überrascht mit einer Übernahmeofferte von Arcelor. Zahlreiche Treffen mit der luxemburgischen Regierung und den Aktionären des Stahlriesens finden statt, um Arbeitsplatzgarantien zu erhalten.





2011-2014

Die wirtschaftliche Lage bleibt angespannt. Der LCGB bedauert, dass die Regierung ohne Einberufung einer nationalen Tripartite und ohne Sozialdialog ein Sparmaßnahmenpaket beschließt. Der Konkurs des Bauunternehmens Socimmo, mit 477 Arbeitnehmern bleibt bis heute einer der größten Konkurse überhaupt. Der LCGB setzt sich beim Arbeitsminister für bessere Finanzhilfen ein, was letztlich zu einer Anpassung der Konkursbestimmungen und einer Gesetzesrevision führte, die Vorschüsse auf Lohnrückstände ermöglichte. Mit Protestaktionen setzt sich der LCGB für den Erhalt der Industriestandorte von ArcelorMittal in Luxemburg ein. Der LCGB entwickelt sich darüber hinaus immer mehr zu einer Service-Gewerkschaft und bietet fortan allen Mitgliedern gratis Hilfe beim Ausfüllen der Steuererklärung an.

2008-2010

Die Finanzkrise erreicht Luxemburg und die Regierung muss 2 traditionsreiche Bankhäuser retten, damit das Bankensystem nicht kippt und die zahlreichen Arbeitnehmer nicht ihre Arbeit, Ersparnisse oder Häuser verlieren. Trotzdem verschlechtert sich die Wirtschaft und Sozialpläne, Kurzarbeit sowie eine rasant steigende Arbeitslosenzahl dominieren. Im Rahmen einer Großkundgebung 2009 fordern die Gewerkschaften einen Beschäftigungsgipfel, soziale Krisenmaßnahmen, Beschäftigungsgarantien, und Wiedereingliederungseinheiten (CDR) in allen wirtschaftlichen Bereichen. Der LCGB setzt sich zudem für eine Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer, Ansässige und Grenzgänger, bei den Studienbeihilfen und dem Kindergeld ein.



2015-2018

Die Reform der Familienleistungen, die Öffnungszeiten im Handel, die Schichtzeiten für Busfahrer, die Sicherheitskultur bei Cargolux sowie zahlreiche Sozialpläne im Bankensektor beschäftigten den LCGB. Der angekündigte Sozialplan bei der Stéftung Hëllef Doheem bringt Makel an der Pflegeversicherungreform zum Vorschein, die beseitigt werden müssen. 2016 mobilisiert das Gesundheits- und Sozialpersonal zu einer großen Protestkundgebung für bessere Laufbahnen und Arbeitsbedingungen. Der LCGB engagiert sich weiterhin gegen soziale Ungerechtigkeiten und für die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer, seien es Grenzgänger und Ansässige im Rahmen der Steuerreform oder private und öffentliche Arbeitnehmer. Ab 2017 organisiert der LCGB die traditionelle 1. Mai Feier als Familienfest in Remich.



2019-2021

Der LCGB beschäftigt sich zunehmend mit den Zukunftsthemen Digitalisierung und Klimaschutz, unter anderem mit der Teilnahme an den United for Climate Justice Protestaktionen. Der LCGB fordert zudem die Stärkung der Arbeitnehmerrechte und eine menschliche Gestaltung der Arbeit 4.0. Anfang 2020 bricht die COVID-19 Pandemie aus und die Welt steht Kopf. Die sozialen Errungenschaften der vergangenen Jahre spielen hinsichtlich des Lockdowns eine primäre Rolle, wie zum Beispiel Kurzarbeit und der Urlaub aus familiären Gründen. Anlässlich zahlreicher Tripartite-Treffen, national oder sektoriell in der Stahlindustrie und der Luftfahrt, engagiert sich der LCGB für verbesserte Arbeitslosenleistungen und für den Erhalt der Beschäftigung. Erstmals wird eine CDR außerhalb der Stahlindustrie, nämlich in der Luftfahrt geschaffen.



2022

Während die Feier zum 100-jährigen Bestehen des LCGB aufgrund einer Pandemie nicht im Jahr 2021 stattfinden konnte, wurde das große Jubiläum am 22. Oktober 2022 in der Philharmonie gefeiert. Mehr als 800 Gäste nahmen an der Feier teil.

Auf den folgenden Seiten erhalten Sie einen Einblick zum Festakt.





LCGB-Festakt

Seit 100 Jahren im Dienste der Arbeitnehmer

Mitten in der Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit, die zu einer schweren Kraftprobe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern führte, wurde der LCGB am 23. Januar 1921 gegründet. Der hundertjährige Einsatz des LCGB für die Interessen der Arbeitnehmer wurde im Rahmen einer Jubiläumsfeier am 22. Oktober 2022 in der Philharmonie gewürdigt. Unter etwas mehr als 800 Gästen befanden sich unter anderem Ihre Königlichen Hoheiten, der Großherzog und die Großherzogin, der Präsident der Abgeordnetenkammer Fernand ETGEN, der ehemalige Premierminister und ehemalige Präsident der Europäischen Kommission Jean-Claude JUNCKER, Premierminister Xavier BETTEL, Vizepremierminister François BAUSCH, sowie weitere zahlreiche politische Vertreter, Arbeitgebervertreter, hochrangige Kollegen luxemburgischer und ausländischer Gewerkschaften sowie zahlreiche Delegierte und Militanten des LCGB.

In seiner Rede erinnerte Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, an den Einsatz und Beitrag des LCGB zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Sicherung der Arbeitnehmer und zur Bewältigung zahlreicher Krisen: „Der Mensch im Mittelpunkt ist für den LCGB das wichtigste Element, um in allen Bereichen dafür zu sorgen, dass wir heute in einer besseren Welt leben, was die Arbeitsbedingungen, die soziale Absicherung und natürlich die Entlohnung angeht.“ Weiterhin betonte Patrick DURY die aktuelle Bedeutung der gewerkschaftlichen Arbeit und des luxemburgischen Sozialmodells, um die aktuellen Krisen, nämlich den Klimawandel und den Krieg in der Ukraine, zu überwinden.

Nachfolgend ergriffen der Premierminister Xavier BETTEL, der Vizepremierminister François BAUSCH und als Hauptredner der ehemalige Premierminister und ehemalige Präsident der Europäischen Kommission Jean-Claude JUNCKER das Wort.

Sie betonten das soziale Engagement des LCGB in den letzten 100 Jahren, aber auch die heutigen Herausforderungen und die konstruktive sowie lösungsorientierte Vorgehensweise der Gewerkschaft. Der LCGB stehe aber auch seit 100 Jahren für Freiheit, Demokratie und Frieden ein und insbesondere in der aktuellen Situation muss der LCGB weiterhin seinen gesellschaftlichen Auftrag wahrnehmen.

Nach den Reden fand ein Konzert des „Orchestre Philharmonique du Luxembourg“ unter der Leitung von Gast WALTZING statt. Mit einem vielseitigen Programm nahm das Orchester das Publikum mit auf eine Reise durch verschiedene Epochen und Kulturen, wobei das Highlight ein eigens für den LCGB komponiertes Musikstück darstellte. Im Rahmen des anschließenden Walking-Dinners konnten die Gäste den Abend Revue passieren lassen und gemeinsam das Jubiläum feiern.

Eindrücke der Jubiläumsfeier

Hundertjahrfeier des LCGB in Anwesenheit von
Ihre Königlichen Hoheiten, der Großherzog und die Großherzogin.





Patrick DURY, Nationalpräsident



Xavier BETTEL, Premierminister



François BAUSCH, Vizepremierminister



Jean-Claude JUNCKER, ehemaliger Premierminister und ehemaliger Präsident der Europäischen Kommission

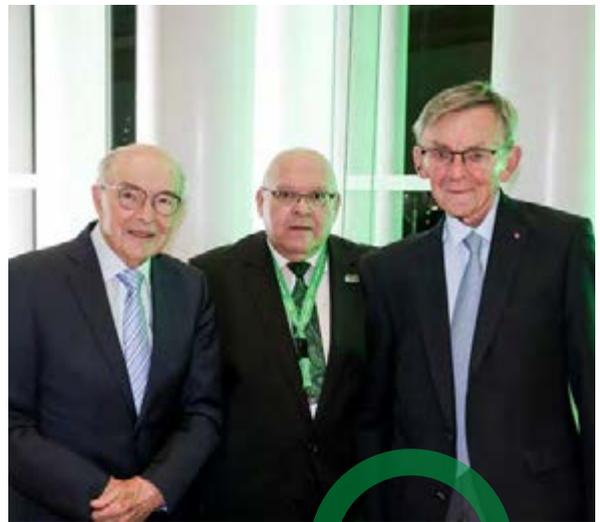


Gast WALTZING und das „Orchestre Philharmonique du Luxembourg“



















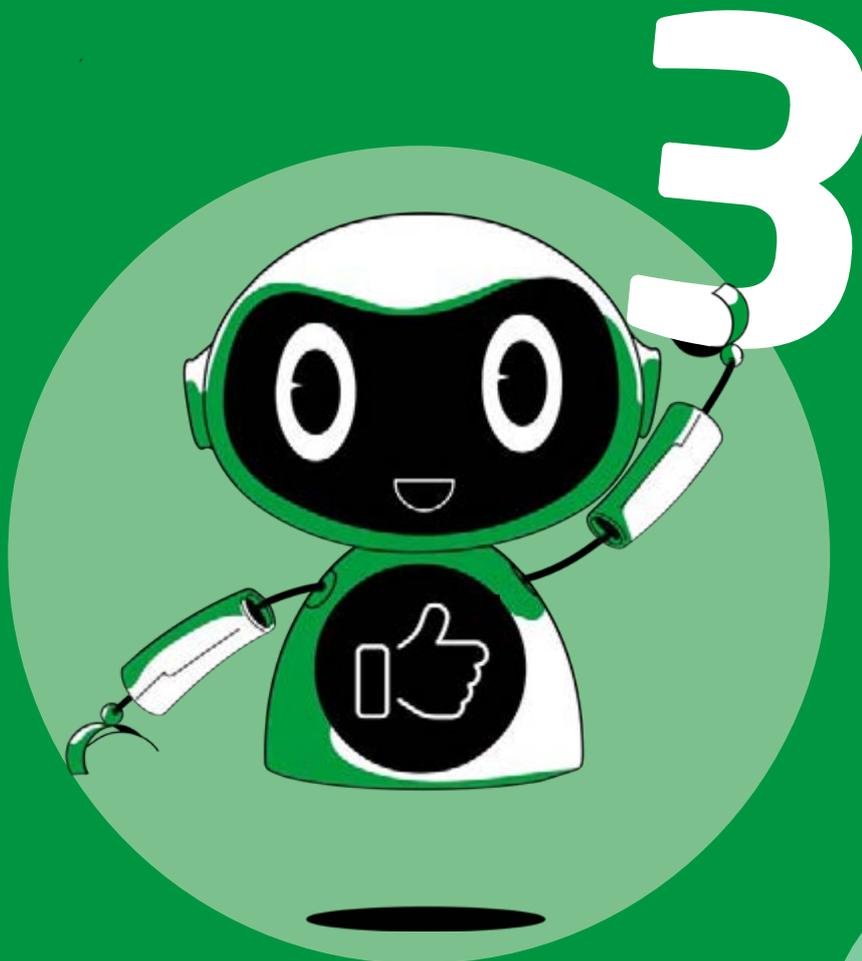
**ERLEBEN SIE DIE
JUBILÄUMSFEIER
VOM 22.10.2022
ALS VIDEO**



KAPITEL 3

Sozialwahlen 2024

1. Wahlen der Arbeitnehmerkammer (Chambre des salariés - CSL)
2. Sozialwahlen in den Unternehmen
3. Wahlergebnisse für die Delegationen in Unternehmen nach Sektoren
4. Veranstaltungen im Rahmen der Sozialwahlen 2024







SOZIALWAHLEN 2024 WAHLERFOLG FÜR DEN LCGB

Nach Monaten intensiver und schwieriger Arbeit unserer Kandidaten und Delegierten sowie des Personals des LCGB haben die Sozialwahlen am 12. März 2024 endlich stattgefunden.

Alle Arbeitnehmer, Ansässige und Grenzgänger, waren aufgerufen, zu wählen:

- auf nationaler Ebene: die Vertreter ihrer Berufskammer innerhalb der Arbeitnehmerkammer (CSL)
- in ihrem Unternehmen: ihre Personalvertreter

Nach Erhalt aller Wahlergebnisse zeigt sich der LCGB sehr zufrieden mit den Ergebnissen, die er bei den Sozialwahlen erzielt hat!

Das vorliegende Dossier illustriert die Ergebnisse des LCGB bei den CSL-Wahlen sowie in den Betrieben.

Foto links: Die Kandidaten des LCGB für die Arbeitnehmerkammer. Das Foto wurde anlässlich des Gewerkschaftsrates vom 24. November 2023 aufgenommen.

Wahlen zur Arbeitnehmerkammer (Chambre des salariés - CSL)



614.871
Wahlberechtigte



26.01.24-12.03.24
Briefwahl



210.384
Zurückgeschickte Umschläge



31
Leere Umschläge



3.962
Leere Stimmzettel



11.004
Ungültige Stimmzettel



195.387
Gültige Stimmzettel



34,22 %
Wahlbeteiligung



OGBL
37 Mandate

LCGB
17 Mandate

ALEBA
5 Mandate

SYPROLUX
1 Mandat



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

60 Sitze



GRUPPE 1: EISEN- UND STAHLINDUSTRIE



5
Mandate



3.705
Wahlberechtigte



56,46 %
Wahlbeteiligung



18.600
Abgegebene Stimmen

LCGB
2 Mandate
42,58 %



OGBL
3 Mandate
57,42 %



Gewählte LCGB-Kandidaten



WEBER Christian
ArcelorMittal
Differdange



GILLEN Martine
ArcelorMittal Luxembourg
Administration



GRUPPE 2: SONSTIGE INDUSTRIEN



8
Mandate



31.785
Wahlberechtigte



34,85 %
Wahlbeteiligung



145.278
Abgegebene Stimmen

LCGB
4 Mandate
46,25 %

OGBL
4 Mandate
53,75 %



Gewählte LCGB-Kandidaten



COLLIN Michel
Goodyear Mold Plant



RENAUD Grégory
Ceratizit



HAMANN Isabelle
Ceratizit



BLUM Jean dit John
Goodyear Tire Plant



GRUPPE 3: BAUWESEN



6
Mandate



50.077
Wahlberechtigte



26,82 %
Wahlbeteiligung



134.574
Abgegebene Stimmen

LCGB
2 Mandate
31,47 %



OGBL
4 Mandate
65,14%



Gewählte LCGB-Kandidaten



ANTUNES PEREIRA
Artur Miguel dit Miguel
Rinnen Constructions
Générales



MARQUES DE ALMEIDA VALENTE
António
Prefalux



GRUPPE 4: FINANZDIENSTLEISTUNGEN



8
Mandate



51.654
Wahlberechtigte



31,89 %
Wahlbeteiligung



239.133
Abgegebene Stimmen

LCGB
1 Mandat
18,77 %



OGBL
3 Mandate
35,22 %



ALEBA
4 Mandate
46,01 %



Gewählter LCGB-Kandidat



FRIEDRICH
Jean-Paul dit Jemp
BGL



GRUPPE 5: DIENSTLEISTUNGSSEKTOR



14
Mandate



243.346
Wahlberechtigte



26,79 %
Wahlbeteiligung



1.588.054
Abgegebene Stimmen

LCGB
4 Mandate
29,05 %



OGBL
9 Mandate
62,24 %



ALEBA
1 Mandat
6,27 %



Gewählte LCGB-Kandidaten



DURY Patrick
LCGB



LOMEL Francis
LCGB



PONCELET Fabrice
Cactus



GOMES Johnny
Vandivinit



GRUPPE 6: VERWALTUNG UND ÖFFENTLICHE UNTERNEHMEN



4
Mandate



21.049
Wahlberechtigte



50,81 %
Wahlbeteiligung



76.706
Abgegebene Stimmen

LCGB
1 Mandat
25,97 %



OGBL
3 Mandate
58,40 %



Gewählter LCGB-Kandidat



JUCHEM Patrick
Creos



GRUPPE 7: GESUNDHEIT UND SOZIALES



6
Mandate



49.493
Wahlberechtigte



45,67 %
Wahlbeteiligung



242.520
Abgegebene Stimmen

LCGB
1 Mandat
19,01 %



OGBL
5 Mandate
78,21 %



Gewählter LCGB-Kandidat



BEI Angelo
Centre Hospitalier Emile
Mayrisch (CHEM)



GRUPPE 9: RENTNER



6
Mandate



157.488
Wahlberechtigte



41,21 %
Wahlbeteiligung



706.112
Abgegebene Stimmen

LCGB
2 Mandate
27,93 %



OGBL
4 Mandate
61,20 %



Gewählte LCGB-Kandidaten



BERTEMES ép. ZWALLY
Marie Claire
Anc. Arcelor Mittal



HOFFMANN
Nicolas dit Nico
Anc. LCGB

Eckdaten

Datum: 02/07/2024



Delegierte in den Unternehmen

1.278 effektive Mandate

1.203 Stellvertretermandate



47.500 Mitglieder



2024 **17 CSL-Mandate**

darunter 3 Frauen und 14 Männer



36% der Mandate in Unternehmen > 1.000 Beschäftigte



Gruppe Dussmann

31/46 effektive Mandate



Nach einer Verdoppelung seiner effektiven Mandate im Jahr 2019 hat der LCGB erneut die Anzahl seiner Delegierten im Reinigungssektor erhöht

86 effektive Mandate



Gruppe DuPont

15/21 effektive Mandate bestehend aus Dupont de Nemours, Mylar Specialty Films, Performance Solutions Hytrel Celanese



CFL Fracht **19/30** effektive Mandate bestehend aus der Gruppe CFL Multimodal und der Gruppe CFL Cargo

Gruppe Goodyear

12/21 effektive Mandate



49,64% der möglichen in den Unternehmen zu erhaltenden Mandate



mit **188** effektiven Mandaten, **Mehrheiten** im Transportsektor
55 Mandate im Bussektor, 62 Mandate im Transport- und Logistiksektor,
33 Mandate im Bereich der Binnenschifffahrt und 38 Mandate im Bereich der Luftfahrt.





**MERCI !
DANKE!
THANK YOU!
OBRIGADO!**

Sozialwahlen in den Unternehmen

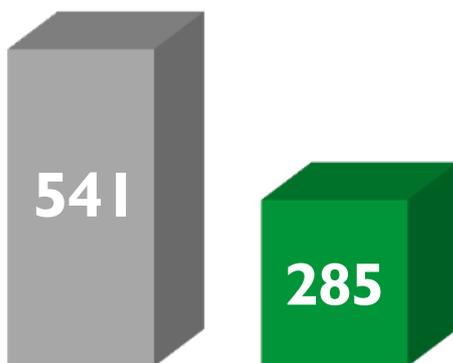
Der LCGB hat 2.481* Mandate gewonnen!

Nachdem der LCGB alle Wahlergebnisse erhalten hat, zeigt er sich sehr zufrieden mit den Ergebnissen, die er bei den Sozialwahlen in den Betrieben erzielt hat.

Mit 1.278 effektiven Delegierten und 1.203 Ersatzdelegierten bestätigen und stärken die Ergebnisse die gewerkschaftliche Position des LCGB. Mehr als die Hälfte der 4.395 Kandidaten des LCGB wurden gewählt. Im Vergleich zu 2019 ist die Zahl der effektiven Mandate um 8 % gestiegen.

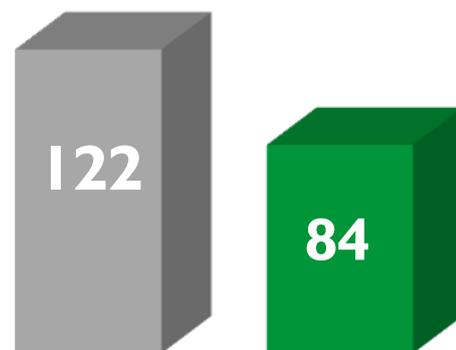
Der LCGB hat die Mehrheit in der Reinigungsbranche, in der Busbranche, in der Binnenschifffahrt und in den Privatschulen sowie in den Unternehmensgruppen Goodyear, DuPont, Dussmann, CFL Cargo, CFL Multimodal.

LCGB-Mehrheit in den 541 Betrieben



■ Mehrheit
■ Alle Unternehmen mit vom LCGB eingereichten Listen

Zum ersten Mal vertreten in 122 Unternehmen

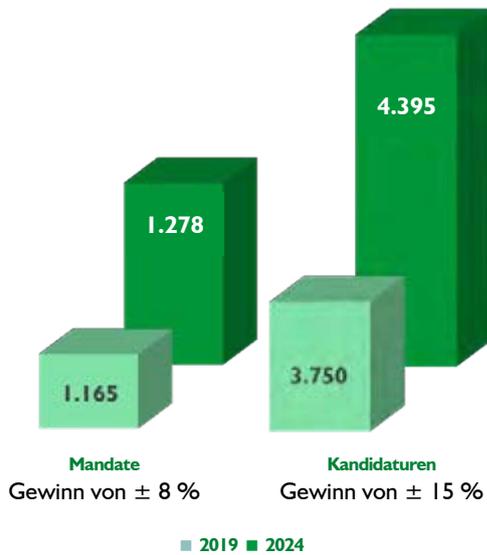


■ Mehrheit
■ Zum ersten Mal vertreten

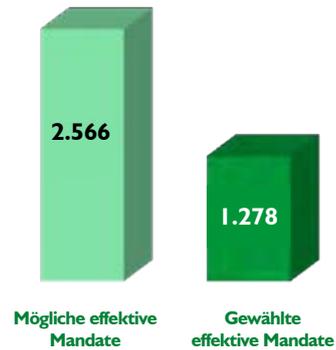
* aktualisiert nach den Wahlen bei Luxair und Luxcargo Handling am 2. Juli 2024.

DIE RESULTATE AUS DEN 539 UNTERNEHMEN, IN DENEN DER LCGB ANGETRETEN IST

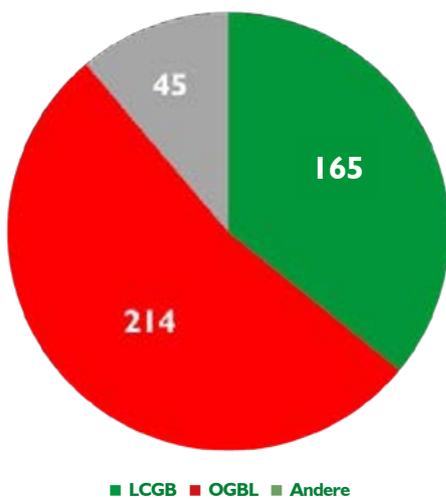
Entwicklung der Kandidaturen und effektiven Mandate



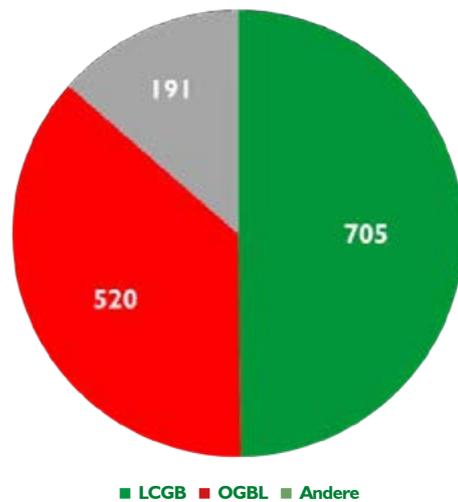
Der LCGB erhielt 49,64 % der möglichen effektiven Mandate



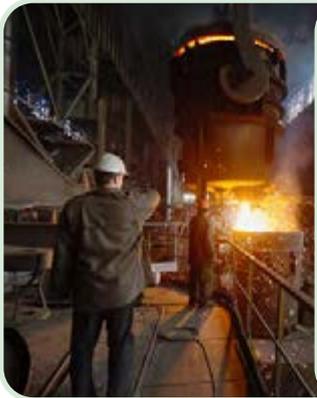
Aufteilung der effektiven Mandate in den großen Unternehmen > 1.000 Arbeitnehmer



Aufteilung der effektiven Mandate in den Unternehmen mit 100-999 Arbeitnehmern

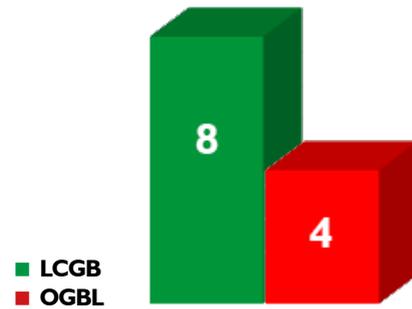


EINIGE AUSGEWÄHLTE UNTERNEHMEN



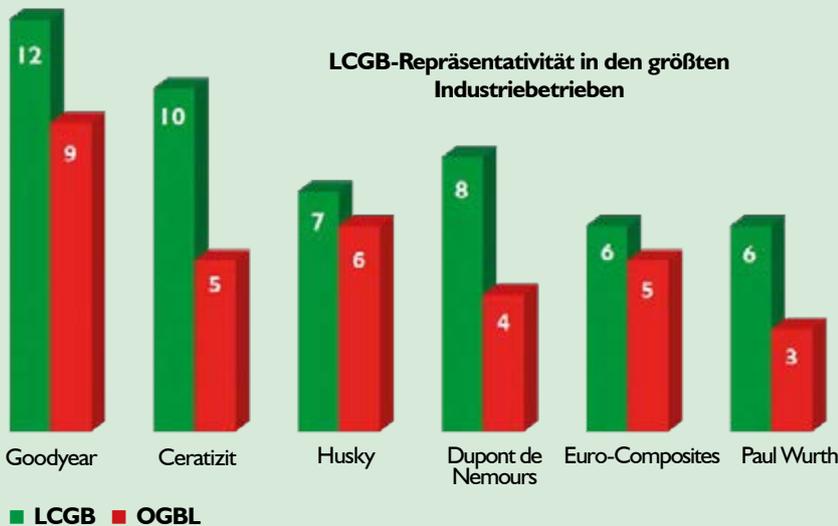
PERIMETER DER STAHL-INDUSTRIE

» Der LCGB hat seine bestehenden Mehrheiten erfolgreich gefestigt und verstärkt bei ArcelorMittal Bissen und Bettemburg und ArcelorMittal Centre Logistique Européen.



INDUSTRIE

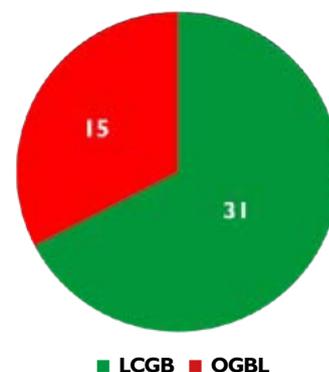
- » Der LCGB hat seine bestehenden Mehrheiten erfolgreich gefestigt und verstärkt bei Dupont de Nemours, Fanuc, Goodyear, Husky, Hyosung, Mylar Specialty Films, Paul Wurth und Sisto Armaturen.
- » Der LCGB hat seine Repräsentanz verstärkt, indem er die Mehrheit erlangte bei Euro-Composites.
- » Der LCGB ist weiterhin allein vertreten bei CTI Systems.



GRUPPE DUSSMANN

» Der LCGB hat seine bestehenden Mehrheiten erfolgreich gefestigt und verstärkt bei Dussmann Services, Dussmann Sécurité, Dussmann Lavador & Dussmann Catering

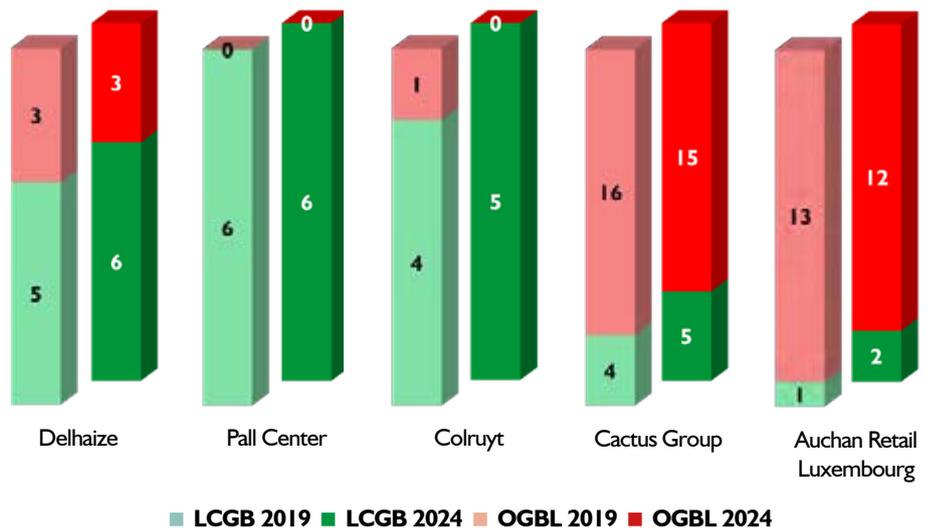
Absolute Mehrheit des LCGB in der Dussmann-Gruppe



PROGRESSIONEN UND MEHRHEITEN DES LCGB



DIENSTLEISTUNGEN UND HANDEL



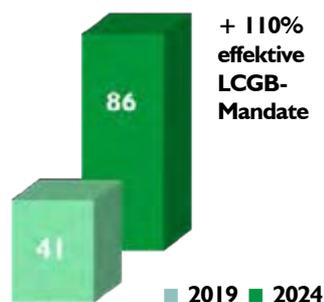
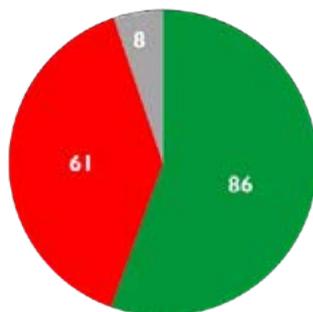
- » Der LCGB hat seine bestehenden Mehrheiten erfolgreich gefestigt und verstärkt bei Batiself, De Verband S.C., Delhaize, Dussmann Catering, Fixmer, Lamesch, Motorway (Stations Total) und Michel Greco, Munhowen.
- » Der LCGB ist weiterhin allein vertreten bei ARS Exploitation S.A. (Q8 + Total), Bäckerei vom Séi, Colruyt, Domaines Vinsmoselle, Fressnapf, Hotel Le Royal, Pall Center, Proximus, Sol Mélia und Vereal.
- » Der LCGB ist zum allerersten Mal vertreten bei Amazon, Caterman, Action Luxembourg, Confiserie Namur und Aramark sàrl.
- » Der LCGB ist allein vertreten bei Massen S.A., wo er zum ersten Mal eine Liste vorgelegt hat.

GEBÄUDEREINIGUNG

- » Der LCGB gewann die Mehrheit bei Atalian Global Services et Cforclean, wo er zum ersten Mal eine Liste vorlegte.
- » Der LCGB hat seine bestehenden Mehrheiten erfolgreich gefestigt und verstärkt bei Dussmann Lavador, Dussmann Services, Innoclean und ISS Facility, Samsic.
- » Der LCGB ist weiterhin allein vertreten bei ABSC.
- » Der LCGB ist zum allerersten Mal vertreten bei Propper und Laurenty sàrl.

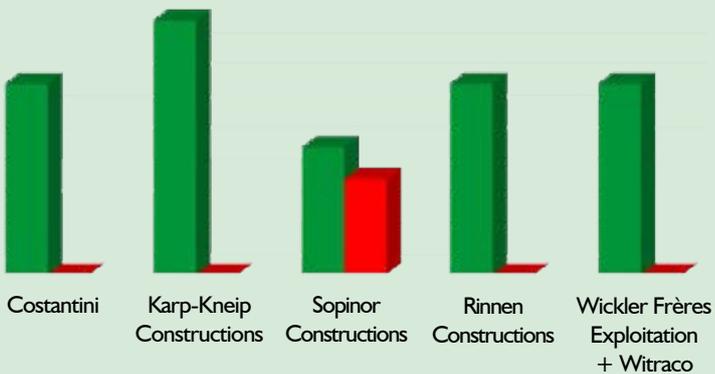
LCGB-Mehrheit im Reinigungssektor

■ LCGB
■ OGBL
■ Andere



BAU & HANDWERK

Große Bauunternehmen, in denen der LCGB die Mehrheit hat oder allein vertreten ist



+ 17 %
effektive Mandate



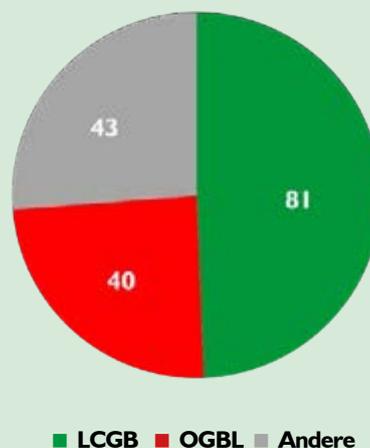
- » Der LCGB gewann die Mehrheit bei Stugalux und Skyliners, wo er zum ersten Mal eine Liste vorlegte.
- » Der LCGB hat seine Repräsentanz verstärkt und die Mehrheit erhalten bei Costantini und Sopinor Constructions.
- » Der LCGB hat seine bestehenden Mehrheiten erfolgreich gefestigt und verstärkt bei Soclair Equipements S.A.
- » Der LCGB ist allein vertreten bei Nic Schilling et Fils, wo er zum ersten Mal eine Liste vorgelegt hat.
- » Der LCGB ist weiterhin allein vertreten bei Entreprise de Construction Claude Jans S.A., IBB Baugesellschaft, Karp-Kneip Construction, Mersch & Schmitz, Rinnen Construction und Wickler Frères Exploitations.
- » Der LCGB ist zum allerersten Mal vertreten bei CDCL und Soludec.



FINANZSEKTOR

- » Der LCGB gewann die Mehrheit bei GEN II Luxembourg Services sàrl und Sogelife S.A., wo er zum ersten Mal eine Liste vorlegte.
- » Der LCGB hat seine Repräsentanz verstärkt und die Mehrheit erhalten bei Crédit Suisse.
- » Der LCGB hat seine bestehenden Mehrheiten erfolgreich gefestigt und verstärkt bei JP Morgan SE und One Life.
- » Der LCGB ist allein vertreten bei NTT Luxembourg PSF, wo er zum ersten Mal eine Liste vorgelegt hat.
- » Der LCGB ist weiterhin allein vertreten bei Banque Raiffeisen, Crédit Agricole Indosuez, Degroof Petercam Asset Services und La Mondiale Euro-partner S.A.

Verteilung der effektiven Mandate in großen Unternehmen > 250 Beschäftigte



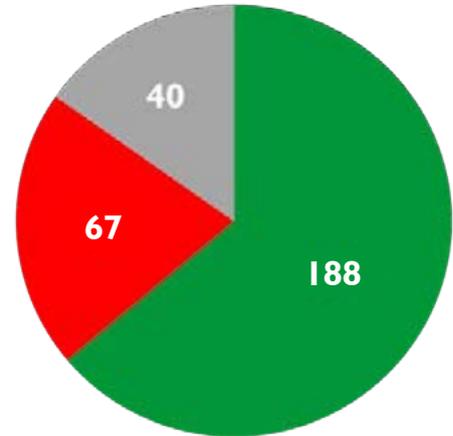


TRANSPORT

Mit 188 effektiven Mandaten hat der LCGB die Mehrheit im Transportsektor:

- » 55 Mandate im Bussektor;
- » 62 Mandate im Transport- und Logistiksektor;
- » 33 Mandate in der Binnenschifffahrt;
- » 38* Mandate im Luftfahrtsektor.

* aktualisiert nach den Wahlen bei Luxair und Luxcargo Handling am 2. Juli 2024.



■ LCGB ■ OGBL ■ Andere

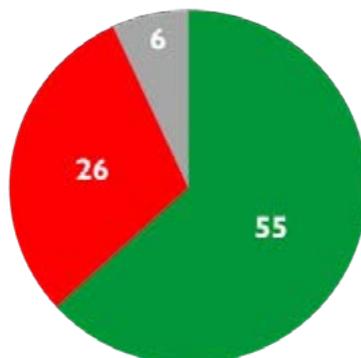


- » Der LCGB gewann die Mehrheit bei CFL Technics, Transports Hein sàrl, Voyages Unsen und Luxcargo Handling, wo er zum ersten Mal eine Liste vorlegte.
- » Der LCGB hat seine Repräsentanz verstärkt und die Mehrheit erhalten bei CFL Cargo, CFL Multimodal et CFL Terminals.
- » Der LCGB hat seine bestehenden Mehrheiten erfolgreich gefestigt und verstärkt bei Luxair, Autocars Meyers, Cargolux, CFL Logistics, Kühne-Nagel et Magetralux.
- » Der LCGB ist weiterhin allein vertreten bei Autocars Frisch Emile sàrl, HGK Liquid Shipping Lux sàrl, HGK Shipping Lux sàrl, KD Europe, Luxport, Sales-Lentz Autocars et Voyages Ecker.
- » Der LCGB ist zum allerersten Mal vertreten bei Wemobility et Wallenborn Transports S.A.

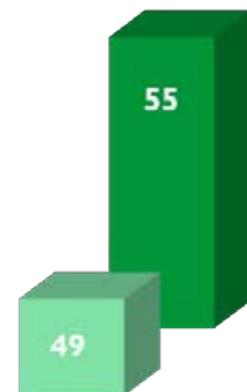


BUS

Der LCGB hat seine Mehrheit im Sektor erfolgreich verteidigt
+ 12 % effektive Mandate



■ LCGB ■ OGBL ■ Andere

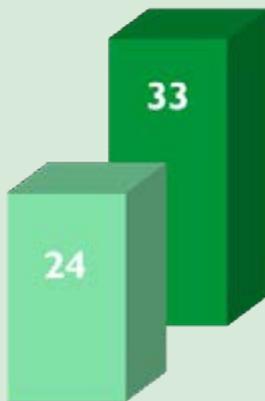


■ 2019 ■ 2024



BINNENSCHIFFFAHRT

Der LCGB bleibt die mehrheitlich im Sektor mit + 38 % der effektiven Mandate

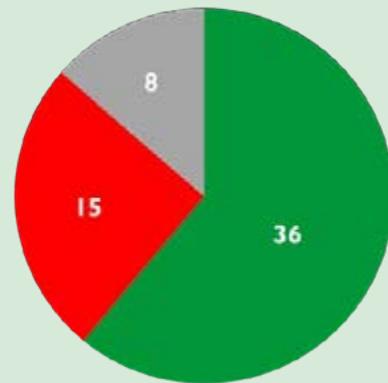


■ 2019 ■ 2024



AUTOWERKSTÄTTEN

- » Der LCGB hat seine Repräsentanz verstärkt und die Mehrheit erhalten bei Autopolis.
- » Der LCGB hat seine bestehenden Mehrheiten erfolgreich gefestigt und verstärkt bei Keos Luxembourg S.A.
- » Der LCGB ist weiterhin allein vertreten bei Car Avenue Automobile Peugeot und Garage Bilia-Emond.



■ LCGB ■ OGBL ■ Andere

ANDERE

Unternehmen, in denen der LCGB erfolgreich seine bestehenden Mehrheiten gefestigt und ausgebaut hat

- » **Öffentlicher Dienst:** Regierungsverwaltung
- » **Gesundheits- und Pflegesektor (SAS):** Co-Labor, Fondation Autisme Luxembourg, Hospices civils de la Ville de Luxembourg und Résidence des Ardennes
- » **Sicherheitsbranche:** Dussmann Security und Securitas

Unternehmen, in denen der LCGB weiterhin allein vertreten ist

- » **Öffentlicher Dienst:** Commune Käerjeng
- » **Gesundheits- und Pflegesektor (SAS):** Forum pour l'Emploi, Les Internats Jacques Brocquart asbl, Les Jardins d'Alyséa, Maison des Soins Op Lamp und ProActif
- » **Ecoles privées :** Agedoc, Ecole Européenne I, Lycée Privé Emile Metz und St. George's International School

Unternehmen, in denen der LCGB zum allerersten Mal vertreten ist

- » **Gesundheits- und Pflegesektor (SAS):** Novelia Senior Services S.A.



Wahlergebnisse für die Delegationen in Unternehmen nach Sektoren



GRUPPE 1 - EISEN- UND STAHLINDUSTRIE

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
AM Sidérurgie	20	20	8	8	12	12	0	0
	20	20	8	8	12	12	0	0



GRUPPE 2 - SONSTIGE INDUSTRIEN

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Adler Pelzer	4	4	1	2	0	0	3	2
Alcuilux Desox S.A.	2	2	2	2	0	0	0	0
AM Bissen & Bettembourg	7	7	5	5	2	2	0	0
Amer-Sil	4	4	4	0	0	4	0	0
Ampacet Luxembourg	4	4	0	0	4	4	0	0
Anthogyr	2	2	2	2	0	0	0	0
Aperam	2	2	0	2	2	0	0	0
AMCLE	5	5	3	3	2	2	0	0
Armatures	1	1	0	1	0	0	1	0
Astron Buildings	5	5	1	0	4	1	0	0
C. Karp-Kneip Matériaux S.A.	1	1	1	1	0	0	0	0
Ceratizit	15	15	10	10	5	5	0	0
Ceratool Sàrl	4	4	0	0	0	0	4	4
Circuit Foil	6	6	2	2	4	4	0	0
Cofralux	2	2	0	2	0	0	2	0
Contern S.A.	5	5	1	1	4	4	0	0
CTI Systems	6	6	6	6	0	0	0	0
Dupont de Nemours	12	12	8	8	4	4	0	0
ENCEVO	15	15	7	7	8	8	0	0
Energiserv Belval Sàrl	2	2	1	1	1	1	0	0
EQIOM Luxembourg SA	1	1	0	0	0	0	1	1
Eurocomposites	11	11	6	6	5	5	0	0
Eurofoil	6	6	2	2	4	4	0	0
Goodyear	21	21	12	12	9	9	0	0
Harsco	3	3	3	1	0	2	0	0
Husky	13	13	7	7	6	6	0	0
Hydro Aluminium	3	3	1	1	2	2	0	0
Hyosung Luxembourg	5	5	3	3	2	2	0	0
Indorama Ventures Mobility Luxembourg SA	5	5	1	1	3	3	1	1
International Can	4	4	1	4	0	0	3	0
John Zink	6	6	2	2	4	4	0	0
Keter Luxembourg	7	7	3	3	4	4	0	0
Kronospan	9	9	3	3	6	6	0	0
Liberty Liège-Dudelange	5	5	2	2	3	3	0	0
Ludec Sàrl	2	2	0	0	0	0	2	2
Luxlait	7	7	2	2	5	5	0	0

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Maintenance Industrielle Générale	2	2	1	1	0	0	1	0
Mc Bride Chemolux	6	6	0	0	6	6	0	0
Met-Lux	2	2	2	2	0	0	0	0
Mondo	4	4	4	3	0	0	0	1
Moog Luxembourg	3	3	0	2	0	0	3	1
Morganite	3	3	3	3	0	0	0	0
Mylar Specialty Films	5	5	3	3	2	0	0	0
Performance Solutions Hytrel Celanese	4	4	4	4	0	0	0	0
Rotarex	11	11	4	4	7	7	0	0
Saica Flex	4	4	4	4	0	0	0	0
Saint-Gobain Abrasives	4	4	1	1	3	3	0	0
SAM HWA STEEL	2	2	0	0	2	2	0	0
Sethial Sarl	2	2	1	2	0	0	1	0
Simaform S.A.	2	2	2	1	0	1	0	0
Sisto Armaturen	5	5	3	3	2	2	0	0
Tarkett	9	9	2	2	7	7	0	0
United Caps Luxembourg	2	2	1	0	0	0	1	2
United Caps Wiltz SA	5	5	3	3	1	1	1	1
Vossloh Cogifer Kihn	6	6	3	3	3	3	0	0
Webasto Luxembourg S.A.	10	10	2	2	6	6	2	2
303	303	145	147	132	132	26	17	



GRUPPE 3 - BAUWESEN

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Alpha-Bau	6	6	1	1	4	2	1	1
ALUX - Pose Armatures Sarl	4	4	4	4	0	0	0	0
Art & Pavés Sarl	5	5	2	2	3	3	0	0
Baatz Constructions Exploitations	6	6	0	0	6	6	0	0
Batitec Sarl	3	3	3	3	0	0	0	0
Ben Scholtes SA	4	4	2	1	0	0	2	3
Bétons & Matériaux (Baatz)	4	4	0	0	0	0	4	4
Cardoso Antonio	3	3	3	0	0	0	0	0
Cardoso et Fils	4	4	4	4	0	0	0	0
Cardoso et Fils - Façades et plafonnage	2	2	2	2	0	0	0	0
CDCL	7	7	3	3	4	4	0	0
CLE	6	6	0	0	6	6	0	0
CMF Sarl	4	4	0	0	4	4	0	0
Costantini	8	8	6	6	0	0	2	2
DD Construction S.A.	3	3	3	3	0	0	0	0
DG Impact Sarl	3	3	2	0	0	0	0	0
Domus Construction Sarl	4	4	4	3	0	0	0	1
DZ Construct	4	4	3	4	0	0	1	0
E.G. Lux S.A.	2	2	0	1	0	0	2	1
Ecogec SA	3	3	0	0	3	3	0	0
ECT, Entreprise de constructions Tubulaires Sarl	1	1	0	1	0	0	1	0
Efco-Fordia Exploitation (Baatz)	4	4	0	1	0	0	4	1
EGC sarl	2	2	0	2	1	0	1	0
Entreprise de Construction Claude Jans SA	5	5	5	5	0	0	0	0
Entreprise de constructions Philippi S.A.	2	2	2	2	0	0	0	0

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Erpelding	1	1	1	1	0	0	0	0
Felix Giorgetti	11	11	2	2	9	9	0	0
Greiveldinger Exploitation Sàrl	4	4	1	0	3	1	0	3
H. Köhler Construction	3	3	3	1	0	0	0	2
IBB Baugesellschaft	5	5	5	5	0	0	0	0
Jacques Streff Entreprises	4	4	1	1	0	0	3	3
JMS Construction	2	2	2	2	0	0	0	0
Jules Farenzena	5	5	1	4	4	1	0	0
Julien Cajot & Cie Secs	4	4	4	4	0	0	0	0
K2 Constructions Sàrl	2	2	2	0	0	0	0	2
Karp-Kneip Construction	8	8	8	8	0	0	0	0
Kisch Constructions Sàrl	5	5	1	0	0	0	4	3
Krombach Constructions	2	2	0	2	0	0	2	0
Kuhn	7	7	0	0	5	5	2	2
Leufgen	4	4	4	2	0	0	0	0
LuxTP	6	6	1	1	5	5	0	0
M2T Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Marsant Construction	3	3	3	3	0	0	0	0
MP Constructions Sàrl	3	3	3	3	0	0	0	0
Nic. Schilling et Fils	5	5	5	5	0	0	0	0
OMB Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
PP. Constructions sàrl	4	4	4	4	0	0	0	0
Pianon S.A.	4	4	4	3	0	0	0	1
Polygone Sàrl	7	7	0	0	5	5	2	2
Rinnen Construction	6	6	6	6	0	0	0	0
S.L. Construction Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
Sadelite Sàrl	3	3	3	3	0	0	0	0
Skyliners	5	5	3	3	2	2	0	0
Sogeroute Schmit & Schmit Sàrl	5	5	0	0	0	0	5	5
Soludec	7	7	2	2	5	5	0	0
Sopinor Constructions	7	7	4	4	3	3	0	0
Sotrap Sàrl	4	4	0	0	0	0	4	4
Stugalux Constructions S.A.	6	6	4	4	2	2	0	0
Tavares Da Silva Frères	3	3	3	3	0	0	0	0
Tavares Finitions Sarl	2	2	2	2	0	0	0	0
Vinandy	3	3	2	3	0	0	1	0
Wickler Frères Exploitation + Witraco	6	6	6	6	0	0	0	0
Yelo Bau SA	2	2	1	1	0	0	1	1
261	261	144	140	74	66	42	41	



GRUPPE 3 - HANDWERK

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Aldavy Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
CESE	2	2	1	0	0	0	1	2
Cogecab Sàrl	2	2	2	0	0	0	0	2
Deco-Toiture	1	1	1	0	0	0	0	0
Electricité Wagner SA	3	3	0	1	0	0	3	2
FD Electric	5	5	2	1	0	0	1	0
Ferinox Sàrl	2	2	1	1	0	0	1	0
Ferronnerie d'Art Nico Betzen S.A.	2	2	0	1	0	0	2	1
Genista	6	6	3	3	0	0	3	3
Home-Elec Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Immo Toitures	1	1	1	1	0	0	0	0
Interieur Design SA	1	1	1	1	0	0	0	0

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Isoplâtre sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Kaefer Lux Sàrl	4	4	1	1	2	1	1	2
Lux-Power Sàrl	3	3	2	2	0	0	1	1
Mersch & Schmitz	5	5	5	2	0	0	0	0
Mola	1	1	1	1	0	0	0	0
Novarte Renovation Sàrl	2	2	0	0	0	0	2	2
Prefalux	6	6	1	1	5	5	0	0
Schickes Robert	2	2	2	1	0	0	0	1
Soclair Equipements S.A.	6	6	4	4	2	2	0	0
Sofico S.A.	2	2	0	0	0	0	2	2
Toiture Bruck Nico Sàrl	2	2	0	1	0	0	2	1
Toiture Moderne	2	2	1	1	0	0	1	1
VRC Carrelages Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
67	67	36	30	9	8	20	20	



GRUPPE 4 - FINANZDIENSTLEISTUNGEN

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Amundi Luxembourg SA	4	4	3	2	0	0	1	2
Banca Popolare Dell'Emilia Romagna	2	2	0	0	0	0	2	2
Bank GPB International S.A.	5	5	2	2	1	1	2	2
Banque Raiffeisen	10	10	10	10	0	0	0	0
BGL BNP Paribas Luxembourg	17	17	8	8	7	7	2	2
BIL	16	16	5	5	7	7	4	4
BNP Paribas Asset Management	4	4	4	4	0	0	0	0
BNP Paribas S.A.	14	14	5	5	9	9	0	0
CACEIS Banque	13	13	5	5	6	6	2	2
Caceis Investor Services Bank S.A	12	12	6	6	4	4	2	2
Citco	2	2	0	1	0	0	2	1
Clearstream Banking	7	7	0	0	0	0	7	7
Clearstream Fund Centre SA	5	5	0	0	0	0	5	5
Clearstream Services	10	10	4	4	1	1	5	5
Crédit Agricole Indosuez	8	8	8	8	0	0	0	0
Crédit Suisse	6	6	5	5	1	1	0	0
Crédit Suisse Fund Service	5	5	0	1	0	0	5	4
Degroof Petercam Asset Services	5	5	5	5	0	0	0	0
DXC (anc. CSC)	4	4	3	1	0	1	1	2
Foyer	9	9	2	2	0	0	7	7
Fund Channel	4	4	3	2	0	0	1	2
GEN II Luxembourg Services Sàrl	5	5	3	2	0	0	2	2
Global General Partner	2	2	2	2	0	0	0	0
Grant Thornton	7	7	6	3	0	0	1	1
Hedgeserv Luxembourg sarl	1	1	0	1	0	0	1	0
HSBC Bank PLC Luxembourg Branch	6	6	3	3	2	2	1	1
HSBC Private Bank	4	4	0	1	0	0	4	3
ING	13	13	6	6	0	0	7	7
John Deere Bank	3	3	1	1	0	0	2	2
JP Morgan Asset Management	5	5	2	2	0	0	3	3
JP Morgan SE - Luxembourg Branch	9	9	6	6	0	0	3	3
KYNDRYL (anc. IBM-PSF)	6	6	3	3	0	0	3	3
La Mondiale Europartner S.A.	5	5	5	5	0	0	0	0

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Lombard Odier Funds	2	2	0	1	0	0	2	1
Mazars Luxembourg	6	6	0	0	0	0	6	6
Mitsubishi UFJ Investor Services & Banking SA	5	5	0	0	2	2	3	3
Moventum	2	2	0	1	0	0	2	1
One Life	5	5	4	4	0	0	1	1
Oracle Luxembourg	2	2	0	1	1	1	1	0
Regis-TR S.A.	1	1	1	0	0	0	0	1
Schroders Investment Management	5	5	2	2	0	0	3	3
Sof-1 Lux Resi Masterco Sàrl	2	2	1	0	0	0	1	2
Sogelife SA	5	5	3	3	0	0	2	2
Swissquote	3	3	2	2	0	0	1	1
The Bank of New York Mellon SA/NV Luxembourg Branch	6	6	3	3	0	0	3	3
The Royal Bank of Scotland International Limited Luxembourg Branch	2	2	1	0	0	0	1	2
UI efa S.A.	7	7	2	2	5	5	0	0
Zedra Luxembourg	2	2	1	1	0	1	1	0
283	283	135	131	46	48	102	100	



GRUPPE 5 - EINKAUFSZENTREN

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Auchan Retail Luxembourg	14	14	2	2	12	12	0	0
Cactus Group	20	20	5	5	15	15	0	0
Colruyt	5	5	5	5	0	0	0	0
Cora	8	8	1	1	7	7	0	0
Delhaize	9	9	6	6	3	3	0	0
LIDL	7	7	3	3	4	4	0	0
Massen S.A.	8	8	4	4	0	0	4	4
Match Centre S.A.	7	7	1	1	6	6	0	0
Match Est s.à.r.l.	5	5	1	1	4	4	0	0
Pall Center	6	6	6	6	0	0	0	0
89	89	34	34	51	51	4	4	



GRUPPE 5 - GESCHÄFTE

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Ace Fashion SA (JBC)	1	1	1	1	0	0	0	0
Action Luxembourg Sàrl	5	5	2	2	3	3	0	0
Alima Sàrl	2	2	0	1	0	0	2	1
Batiself S.A.	5	5	3	3	1	1	1	1
Bauhaus	4	4	4	2	0	0	0	2
Canon Luxembourg	2	2	2	1	0	0	0	0
Casa Luxembourg Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Christal (Auchan Drive)	4	4	4	4	0	0	0	0
Citabel Sports	2	2	2	1	0	0	0	0
CK	5	5	1	1	0	0	4	4
Color Center S.A.	3	3	0	0	3	0	0	3
Conforama	2	2	2	0	0	2	0	0
CWS Luxembourg Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
Footlocker Belgium S.A.	3	3	0	0	3	3	0	0
Fressnapf Luxembourg gmbH	5	5	5	5	0	0	0	0
Globus Lux S.A.	6	6	2	2	4	3	0	0

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Hema	2	2	0	1	0	0	2	1
HIFI International	5	5	1	1	4	4	0	0
Hunkemöller	2	2	0	0	2	2	0	0
HVL	9	9	2	2	7	7	0	0
ICI Paris XL	1	1	0	1	1	0	0	0
ITX Luxembourg	6	6	1	1	5	5	0	0
Muller & Wegener	4	4	3	2	0	1	1	1
Neuberg	4	4	1	2	3	2	0	0
Okaidi Luxe Sàrl	2	2	1	0	1	2	0	0
PARTEGEN SA (Trafic)	2	2	2	2	0	0	0	0
Sephora Luxembourg Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Trendy Foods	5	5	2	2	3	3	0	0
Zeeman	3	3	1	1	0	0	2	2
99	99	47	43	40	38	12	15	



GRUPPE 5 - NAHRUNGSMITTEL

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Bäckerei vum Séi	6	6	6	6	0	0	0	0
Bofrost	3	3	0	0	0	0	3	3
Boissons Heintz Sàrl	3	3	3	3	0	0	0	0
Boucherie-Saisons Traiteur Meyer Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Brasserie de Luxembourg	2	2	1	1	0	0	1	1
Brasserie Meyer	1	1	0	1	0	0	1	0
Brasserie Nationale	2	2	0	2	0	0	2	0
Brasserie Simon	1	1	1	1	0	0	0	0
Cobolux S.A.	6	6	0	2	0	0	6	4
Confiserie Namur	5	5	1	1	4	4	0	0
Dallmayr	4	4	1	0	0	2	3	2
De Verband S.C.	6	6	4	4	0	0	2	2
Domaines Vinsmoselle	5	5	5	5	0	0	0	0
Munhowen	6	6	3	3	3	3	0	0
Naturata	5	5	0	0	5	5	0	0
Panelux	9	9	0	0	0	0	9	9
Steffen Traiteur Sàrl	3	3	1	2	0	0	2	1
69	69	28	33	12	14	29	22	



GRUPPE 5 - RESTAURATION

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Amarine Luxembourg S.A.	1	1	1	1	0	0	0	0
Aramark Sàrl	5	5	2	3	3	2	0	0
CATERMAN	8	8	2	2	1	1	5	5
Dussmann Catering	9	9	7	7	2	2	0	0
Eurest	11	11	0	0	11	7	0	0
Rotisserie Gaspar Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
Santé Services S.A.	3	3	3	3	0	0	0	0
Sodexo (Sodexo + Sodexo Senior Cipa Grengewald)	17	17	4	4	13	13	0	0
55	55	20	21	30	25	5	5	



GRUPPE 5 - GEBÄUDEREINIGUNG

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
A.S.Q. Sàrl	5	5	0	0	3	3	2	2
ABSC	8	8	8	8	0	0	0	0
Adama Services Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
AN NET Service Nettoyage Sàrl	3	3	3	1	0	2	0	0
APPI-LUX Sàrl	4	4	2	1	0	0	2	3
Atalian Global Services	10	10	5	5	5	5	0	0
CB Clean	1	1	0	0	0	0	1	1
CBE Sàrl	2	2	0	0	0	0	2	2
CFORCLEAN	6	6	5	5	1	1	0	0
Cleanhome Nettoyage	2	2	2	0	0	0	0	0
Comco MCS SA	5	5	0	0	5	5	0	0
Dussmann Lavador	5	5	3	3	2	2	0	0
Dussmann Services	19	19	12	12	7	7	0	0
E-Clean	2	2	2	2	0	0	0	0
Ensch-Herzig	3	3	3	3	0	0	0	0
G'NI Services	1	1	1	1	0	0	0	0
GreenClean Concept SA	2	2	0	1	1	1	1	0
Innoclean S.A.	12	12	6	6	6	6	0	0
ISS Facility Services	9	9	6	6	3	3	0	0
Laurenty Sàrl	5	5	1	1	4	4	0	0
Lima Facility Services Sàrl	2	2	2	0	0	0	0	0
Maison Esser	3	3	3	3	0	0	0	0
Net & Clean Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Nettogest Sàrl	1	1	1	1	0	0	0	0
ONET	12	12	3	3	9	9	0	0
Propper	6	6	1	1	5	5	0	0
Samsic	8	8	6	6	2	2	0	0
T.P. Netsisters	1	1	1	1	0	0	0	0
WISAG Cleaning Service Sàrl	15	15	7	7	8	8	0	0
Total	155	155	86	80	61	63	8	8



GRUPPE 5 - BUS

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Autobus Stephany	3	3	2	0	0	0	1	0
Autocars Frisch Emile sarl	5	5	5	5	0	0	0	0
Autocars Meyers	5	5	5	4	0	1	0	0
Autocars Sales-Lentz S.A. (Atelier)	3	3	3	3	0	0	0	0
Demy Cars S.à r.l.	5	5	0	0	1	1	4	4
Demy Schandeler s.à.r.l.	8	8	3	3	4	4	1	1
S.L.A. S.A. (Sales-Lentz Autocars)	15	15	15	15	0	0	0	0
Vandivinit	7	7	2	2	5	5	0	0
Voyages Ecker	6	6	6	5	0	0	0	0
Voyages Emile Weber	15	15	6	6	9	9	0	0
Voyages Josy Clement	3	3	3	3	0	0	0	0
Voyages Unsen	5	5	3	3	2	2	0	0
Wemobility	7	7	2	2	5	5	0	0
Total	87	87	55	51	26	27	6	5



GRUPPE 5 - LASTKRAFTWAGEN

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Allied Moving Services S.A.	2	2	1	0	0	0	1	2
EB Trans Support Services	1	1	1	1	0	0	0	0
GN Logistics Luxembourg Sàrl	1	1	0	0	0	0	1	1
Jost	1	1	1	0	0	0	0	0
Karp-Kneip Logistique	2	2	2	2	0	0	0	0
Kleck Internationale SA	1	1	1	0	0	0	0	1
Lies Transport	2	2	0	1	0	0	2	1
Magetralux	6	6	4	0	2	0	0	0
Palifor Logistics Luxembourg	4	4	2	0	0	0	0	0
TDI Transport	2	2	2	2	0	0	0	0
Transalliance	3	3	0	1	0	0	3	2
Transass SA	2	2	2	2	0	0	0	0
Transco S.A.	3	3	0	1	1	0	2	2
Transport Araujo & Cie Sàrl	5	5	0	0	0	0	5	5
Transport Fernandez	4	4	0	1	0	0	4	3
Transports Hein Sàrl	5	5	3	3	0	0	2	2
Trasolux	5	5	4	4	1	1	0	0
TSF Lux Transport	1	1	1	1	0	0	0	0
Wallenborn Transports SA	7	7	2	2	0	0	5	5
Summe	57	57	26	21	4	1	25	24



GRUPPE 5 - BINNENSCHIFFFAHRT

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
ALS Customs Services	5	5	4	0	0	0	1	1
Deme Luxembourg SA	3	3	2	0	0	0	0	2
Eurotank Lux.	5	5	3	0	0	0	1	0
HGK Dry Bulk Shipping Lux Sàrl	3	3	3	2	0	0	0	0
HGK Liquid Shipping Lux Sàrl	5	5	5	3	0	0	0	0
HGK Pushbarging Lux Sàrl	3	3	3	1	0	0	0	0
HGK Shipping Lux Sàrl	6	6	6	6	0	0	0	0
KD Europe	5	5	5	4	0	0	0	0
Navitrans	5	5	1	0	0	0	4	1
Ritter	3	3	1	0	0	0	2	3
Summe	43	43	33	16	0	0	8	7



GRUPPE 5 - LUFTFAHRT

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Cargolux	16	16	11	11	5	5	0	0
Champ Cargo Systems	4	4	4	4	0	0	0	0
LuxAirport	7	7	1	1	4	4	2	2
Luxair	17	17	11	11	6	6	0	0
Luxcargo Handling	15	15	9	9	6	6	0	0
Luxfuel	2	2	2	1	0	1	0	0
Summe	61	61	38	37	21	22	2	2



GRUPPE 5 - LOGISTIK

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
CFL Cargo	7	7	4	4	3	3	0	0
CFL Logistics	5	5	4	4	1	1	0	0
CFL Multimodal	5	5	3	3	2	2	0	0
CFL Site Services	2	2	0	0	2	2	0	0
CFL Technics	6	6	3	3	3	3	0	0
CFL Terminals	5	5	5	5	0	0	0	0
FEDEX EXPRESS LUXEM-BOURG	3	3	3	2	0	0	0	1
Gd Log Sàrl	1	1	1	0	0	0	0	0
Geis Cargo International Lux. Sàrl	3	3	2	2	0	0	1	1
Kuehne+Nagel (Liste LCGB)	11	11	7	7	4	4	0	0
Luxport	5	5	5	5	0	0	0	0
	53	53	37	35	15	15	1	2



GRUPPE 5 - WERKSTÄTTEN

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
4x4 by Kontz Sàrl	5	5	1	1	4	4	0	0
Autopolis	9	9	5	5	2	2	2	2
By Lentz S.A	5	5	2	2	1	1	2	2
Car Avenue Automobile Peugeot	5	5	5	5	0	0	0	0
Carcare SA / Carlife	4	4	4	0	0	0	0	0
Carfit	2	2	1	1	0	0	1	1
Citroën Car Avenue	4	4	4	4	0	0	0	0
Garage André Losch Porsche Zenter	4	4	3	2	0	0	1	2
Garage Bilia-Emond	5	5	5	5	0	0	0	0
Garage Intini	1	1	1	0	0	1	0	0
Garage M. Losch Bonnevoie	5	5	0	0	5	5	0	0
Garage Muzzolini BMW	3	3	0	0	1	3	2	0
KEOS Luxembourg SA	6	6	4	4	2	2	0	0
Service Automobile SA	1	1	1	1	0	0	0	0
	59	59	36	30	15	18	8	7



GRUPPE 5 - TANKSTELLEN

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
ARS Groupe Exploitation SA (Q8 + Total)	5	5	5	5	0	0	0	0
CR-Retail (Shell - Aire de Berchem)	3	3	0	1	3	1	0	1
Motorway (Stations TOTAL)	8	8	7	7	1	1	0	0
PC-TANK ESSO (Stations ESSO)	9	9	4	4	0	0	5	5
PétoVan S.A.	1	1	0	0	0	0	1	1
	26	26	16	17	4	2	6	7



GRUPPE 5 - SICHERHEITSBRANCHE

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Apleona HSG Security & Services	2	2	0	2	0	0	2	0
Brink's	10	10	0	0	4	4	6	6
Dussmann Security	13	13	9	9	4	4	0	0
G4S	16	16	5	5	10	10	1	1
Indigo Park Services Luxembourg	4	4	4	4	0	0	0	0
Protection Unit Luxembourg	6	6	5	5	1	1	0	0
Securisite Luxembourg Sàrl	5	5	0	0	2	2	3	3
Securitas	8	8	6	6	2	2	0	0
Seris Security	6	6	0	0	5	5	1	1
Société Parking Guillaume	3	3	0	0	0	0	3	3
Vigicore	5	5	2	2	3	3	0	0
	78	78	31	33	31	31	16	14



GRUPPE 5 - PRIVATSCHULEN

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
AGEDOC	7	7	7	4	0	0	0	0
International School Luxembourg	6	6	1	1	5	5	0	0
Lycée Privé Emile Metz	5	5	5	5	0	0	0	0
St. George's International School	5	5	5	5	0	0	0	0
Ste. Marie Consolatrice Esch-sur-Alzette	3	3	3	3	0	0	0	0
	26	26	21	18	5	5	0	0



GRUPPE 5 - SONSTIGE

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
5 à Sec Luxembourg	3	3	3	0	0	0	0	0
Alliance Green Services	2	2	0	0	0	0	2	2
Alliance Saveurs et Santé	3	3	0	0	3	3	0	0
Amazon	22	22	1	1	5	5	16	16
Ambulances Taxis Winandy Sàrl	1	1	0	1	1	0	0	0
APL	4	4	4	4	0	0	0	0
Aubay	3	3	2	0	0	0	1	0
AVA Luxembourg SA	1	1	1	1	0	0	0	0
Benelux Taxi	3	3	3	3	0	0	0	0
Casino 2000	5	5	1	1	4	4	0	0
Catalyst Recovery Europe S.A.	2	2	1	2	0	0	1	0
Cloos	3	3	0	0	3	3	0	0
Computer Task Group IT Solutions S.A.	6	6	0	0	0	0	6	6
Cosmolux	8	8	4	4	4	4	0	0
Cronos Europa	5	5	1	1	0	0	4	4
Delaware Consulting SA	2	2	1	0	1	0	0	2
EMC Luxembourg Sarl	2	2	1	2	0	0	1	0
Estra Automotive Systems Luxembourg Sàrl	2	2	2	1	0	1	0	0
Etablissement J.P. Rinnen & Fils Clervaux S.A.	2	2	0	1	0	0	2	1

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Etimine S.A.	1	1	0	1	0	0	1	0
Fanuc	7	7	5	5	0	0	2	2
Fixmer sarl	5	5	3	3	2	2	0	0
Forum pour l'Emploi	9	9	9	9	0	0	0	0
Hotel Le Royal	5	5	5	5	0	0	0	0
IBM Luxembourg Sàrl	2	2	1	2	0	0	1	0
Jean-Claude Decaux Luxembourg S.A.	2	2	0	1	0	0	2	1
Jones Lang LaSalle sarl	3	3	3	3	0	0	0	0
L.S.C. Engineering Group	2	2	0	1	0	0	2	1
Lamesch / Sita-Suez	10	10	7	7	3	3	0	0
Lavaux Luxembourg Sàrl	2	2	2	0	0	0	0	0
LCGB	3	3	3	3	0	0	0	0
Loewe Refractory Service Benelux Sàrl	2	2	2	2	0	0	0	0
Luxith G.I.E.	2	2	1	0	0	0	1	2
Mediahuis Luxembourg S.A.	6	6	6	2	0	0	0	1
NTT Luxembourg PSF S.A.	6	6	6	6	0	0	0	0
Oxytec SA	2	2	0	1	0	0	2	1
Parc Hôtel Alvisse	3	3	0	1	0	0	3	2
Parc Merveilleux Bettembourg	1	1	1	0	0	0	0	0
Paul Wurth	9	9	6	6	3	3	0	0
Peinture Robin	5	5	2	2	3	3	0	0
ProActif SIS Sàrl	10	10	10	10	0	0	0	0
Proximus Lux.	11	11	11	11	0	0	0	0
Real Estate Media S.A.	1	1	1	0	0	0	0	1
Regulux	2	2	2	1	0	0	0	1
Rentokil Pest Control	2	2	1	0	1	0	0	0
Sablère Hein	2	2	0	0	0	0	2	2
Sales-Lentz Group S.A.	3	3	2	2	0	0	1	1
Service Center Luxembourg	1	1	0	0	0	0	1	1
SES Engineering	6	6	1	1	5	5	0	0
Siemens	4	4	3	1	0	0	1	1
Skycom Sàrl	2	2	0	0	0	0	2	2
Sol Mélia Luxembourg Sàrl	5	5	2	2	1	0	2	0
Succursale Luxembourgeoise de Berner Belgien N.V. SA	1	1	1	0	0	0	0	1
Technofibres	4	4	1	0	3	4	0	0
Travel Group Luxembourg	5	5	3	3	2	2	0	0
Traxys Europe SA	5	5	1	1	0	0	4	4
Vereal	5	5	5	5	0	0	0	0
Verizon Business Security Solutions	1	1	0	1	1	0	0	0
Villeroy & Boch	2	2	2	1	0	1	0	0
WSA	6	6	3	3	3	3	0	0
	244	244	136	124	48	46	60	55



GRUPPE 6 - GEMEINDEN

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Bascharage	5	5	5	5	0	0	0	0
Beckerich	2	2	2	2	0	0	0	0
Bertrange	2	2	0	1	2	1	0	0
Bettendorf	2	2	1	1	0	0	1	1
Clervaux	2	2	0	1	0	0	2	1
Commune Bissen	1	1	1	1	0	0	0	0
Contern	2	2	1	0	0	0	1	2
Diekirch	5	5	1	1	4	4	0	0
Differdange	10	10	1	1	9	9	0	0
Echternach	4	4	4	1	0	0	0	0
Eil	2	2	2	2	0	0	0	0
Esch-sur-Alzette	14	14	0	0	14	14	0	0
Ettelbruck	4	4	3	2	1	0	0	0
Grevenmacher	3	3	2	3	0	0	1	0
Habscht	2	2	2	0	0	0	0	0
Junglinster	2	2	1	1	0	0	1	0
Kehlen	2	2	2	2	0	0	0	0
Kopstal	2	2	2	2	0	0	0	0
Luxembourg (VDL)	18	18	3	3	4	4	11	11
Mersch	4	4	3	2	1	1	0	1
Mertert	2	2	0	1	0	0	2	1
Mondorf	5	5	2	2	3	3	0	0
Niederanven	2	2	2	2	0	0	0	0
Parc Hosingen	1	1	1	0	0	0	0	1
Préizerdall	2	2	2	0	0	0	0	0
Rambrouch	2	2	0	1	0	0	2	1
Redange-sur-Attert	2	2	2	2	0	0	0	0
Sanem	10	10	1	1	9	9	0	0
Schifflange	5	5	1	1	4	4	0	0
Tandel	1	1	1	1	0	0	0	0
Vianden	2	2	1	1	0	0	1	1
Walferdange	3	3	2	3	0	0	1	0
Wiltz	5	5	2	2	3	3	0	0
Wincrange	2	2	1	0	0	0	1	2
	132	132	54	48	54	52	24	22



GRUPE 6 - ÖFFENTLICHER DIENST

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Administration des Bâtiments Publics	1	1	1	0	0	0	0	0
Administration Gouvernementale	7	7	4	4	3	3	0	0
Administration pénitentiaire	2	2	1	0	0	0	1	1
Aquasud Differdange SA	2	2	1	0	0	0	1	2
Armée	4	4	2	4	0	0	2	0
CCRN - Abbaye de Neumunster	2	2	0	0	2	2	0	0
CMCM	3	3	1	2	0	0	2	1
DC Distribution Sàrl	1	1	0	1	0	0	1	0
Ecole Européenne 1	4	4	4	4	0	0	0	0
Ecole Européenne 2	4	4	0	0	4	4	0	0
EEW Energy from Waste	3	3	1	0	0	0	2	3
LuxConnect	2	2	0	1	0	0	2	1
Lycée du Nord Wiltz	2	2	0	1	0	0	2	1
Lycée Hubert Clement	1	1	1	1	0	0	0	0

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Lycée Nic Bieber	2	2	2	1	0	1	0	0
Lycée Technique d'Ettelbruck	2	2	2	1	0	0	0	1
Lycée Technique du Centre	2	2	1	2	0	0	1	0
Michel Greco	6	6	5	5	1	1	0	0
Nature & Forêts	6	6	1	1	5	5	0	0
PIDAL	2	2	2	0	0	0	0	2
Ponts & Chaussées	10	10	1	1	9	9	0	0
POST Luxembourg	16	16	5	5	3	3	8	8
POST Telecom S.A.	9	9	3	3	1	1	5	5
Réidener Schwemm	2	2	1	0	0	0	1	2
Restopolis	3	3	0	0	0	0	3	3
SEBES	2	2	1	1	0	0	1	1
SEO	5	5	2	2	3	3	0	0
SICA	2	2	2	2	0	0	0	0
SIDEC	3	3	2	0	0	0	1	3
SIDEN	4	4	1	1	0	0	3	2
SIDERO	2	2	1	2	0	0	1	0
SIVEC	2	2	0	1	2	1	0	0
Zusammenfassung	85	85	48	46	33	33	37	36



GRUPPE 7 - GESUNDHEIT

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
CHEM	17	17	3	3	14	14	0	0
CHL	18	18	5	5	13	13	0	0
CHNP	13	13	2	2	11	11	0	0
Fondation Hôpitaux Robert Schuman	1	1	1	0	0	0	0	0
HRS (anc. CHK, Zitha, CSM)	17	17	1	1	15	15	1	1
INCCI	5	5	0	0	5	4	0	0
Zusammenfassung	71	71	12	11	58	57	1	1



GRUPPE 7 - PFLEGE & SOZIALPÄDAGOGIK

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
ANNE asbl Foyer Ste Elisabeth	12	12	0	0	6	1	6	4
ASTI asbl	2	2	1	0	1	0	0	2
CIGL - Kayl	3	3	1	0	0	0	2	3
CIGL - Kopstal-Bridel	2	2	1	0	0	0	0	0
Co-Labor	5	5	4	5	0	0	1	0
Co-Labor 2	1	1	0	0	0	0	1	1
COSP	2	2	0	1	1	0	1	1
Fondation Autisme Luxembourg	5	5	4	4	1	1	0	0
Fondation EPI	1	1	0	1	0	0	0	0
Fondation Kannerschlass	5	5	1	0	2	0	1	0
HCVdL	7	7	6	6	1	1	0	0
HPPA	11	11	2	2	9	9	0	0
Kannerhaus Woltz	5	5	2	2	3	3	0	0

Unternehmen	Zu wählende Mandate		LCGB-Delegierte		OGBL-Delegierte		Andere Delegierte	
	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz	Effektiv	Ersatz
Les Internats Jacques Brocquart asbl	5	5	5	3	0	0	0	0
Les Jardins d'Alysea	5	5	5	5	0	0	0	0
Maison des Soins Op Lamp	5	5	5	3	0	0	0	0
Maison Relais Wëntger Asbl	3	3	1	2	0	0	2	1
Novelia Senior Services SA	7	7	2	2	4	4	1	1
ORPEA Luxembourg Exploitation Sàrl	2	2	1	1	0	0	0	0
Résidence des Ardennes	5	5	4	0	1	1	0	0
Service Moyens Accessoires	2	2	0	1	0	0	2	1
Stéftung Hëllef Doheem	17	17	6	6	11	11	0	0
Stémm vun der Strooss	3	3	1	0	0	0	2	3
Zitha Senior Consdorf	1	1	1	1	0	0	0	0
	116	116	53	45	40	31	19	17

Veranstaltungen im Rahmen der Sozialwahlen 2024



GEWERKSCHAFTSRAT IN REMICH : Vorstellung der Werte und des Engagements für die Sozialwahlen 2024

Im Rahmen eines Gewerkschaftsrates, der fast 500 Delegierte und Kandidaten versammelte, hat der LCGB am 3. Mai in Remich sein Aktionsprogramm für die Sozialwahlen im März 2024 vorgestellt.

Das Aktionsprogramm des LCGB besteht aus 8 Werten und Engagements die unter dem Motto "Morgen einen Schritt voraus" stehen.

Denn Morgen einen Schritt voraus zu sein, bedeutet, die Entwicklung der Arbeitswelt vorherzusehen und die Interessen der Beschäftigten aller Branchen zu verteidigen. Es bedeutet, wirksame Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft zu entwickeln. Es bedeutet, ständig innovativ zu bleiben, um Arbeitsplätze und soziale Errungenschaften zu schützen.







DER LCGB STELLT SEINE KANDIDATEN FÜR DIE ARBEITNEHMERKAMMER (CSL) VOR

Im Rahmen eines Gewerkschaftsrates, der fast 500 Delegierte und Kandidaten versammelte, hat der LCGB am 24. November 2023 im Casino 2000 seine Kandidaten für die Wahlen der Arbeitnehmerkammer (CSL) vorgestellt und seine Werte und sein Engagement für die Sozialwahlen am 12. März 2024 in Erinnerung gerufen.

Die anwesenden Delegierten bestätigten und verabschiedeten die Kandidaten für die CSL per Akklamation. Die 114 CSL-Kandidaten des LCGB kandidieren auf **Liste 1** in 8 sozio-professionellen Gruppen.

Morgen einen Schritt voraus

Unter dem Motto „Dem Morgen einen Schritt voraus“ setzen sich die LCGB-Kandidaten für die 8 Werte und Engagements des LCGB ein.

Morgen einen Schritt voraus zu sein bedeutet, die Entwicklung der Arbeitswelt vorwegzunehmen und die Interessen der Arbeitnehmer in allen Branchen zu verteidigen. Es bedeutet, effiziente Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft zu entwickeln und weiterhin innovativ zu sein, um Arbeitsplätze und soziale Errungenschaften zu schützen.







KANDIDATENTAG

Am 29. Februar 2024 hat der LCGB seine Kandidaten für die Arbeitnehmerkammer (CSL) und die Personaldelegationen in den Betrieben zu einer Grossveranstaltung im Casino 2000 in Mondorf-les-Bains eingeladen.

Bei diesem letzten großen Treffen vor den Sozialwahlen, der mehr als 500 Kandidaten beiwohnten, hat LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY die harte Arbeit der letzten Wochen und Monate hervorgehoben. 4.297 Kandidaten in 539 Betrieben treten bei diesen Sozialwahlen für den LCGB an.

Sie alle setzen sich für einen starken Sozialdialog, eine humane Arbeitswelt, den sozialen Frieden und den Zusammenhalt zwischen allen Kollegen ein. Die Kandidaten der Liste 1 LCGB stehen für eine gerechtere Welt ein und setzen sich auch nach dem 12 März gegen soziale Ungerechtigkeiten ein.

Der LCGB und seine Delegierten setzen sich ganz konkret ein für mehr bezahlbaren Wohnraum, eine gerechtere Verteilung der in diesem Land geschaffenen Reichtums, das legislative Wahlrecht für alle Einwohner, neue Arbeitszeitmodelle und bessere Aus- und Weiterbildungen. Kurz: Eine Gesellschaft, die auf Solidarität und Gerechtigkeit basiert.





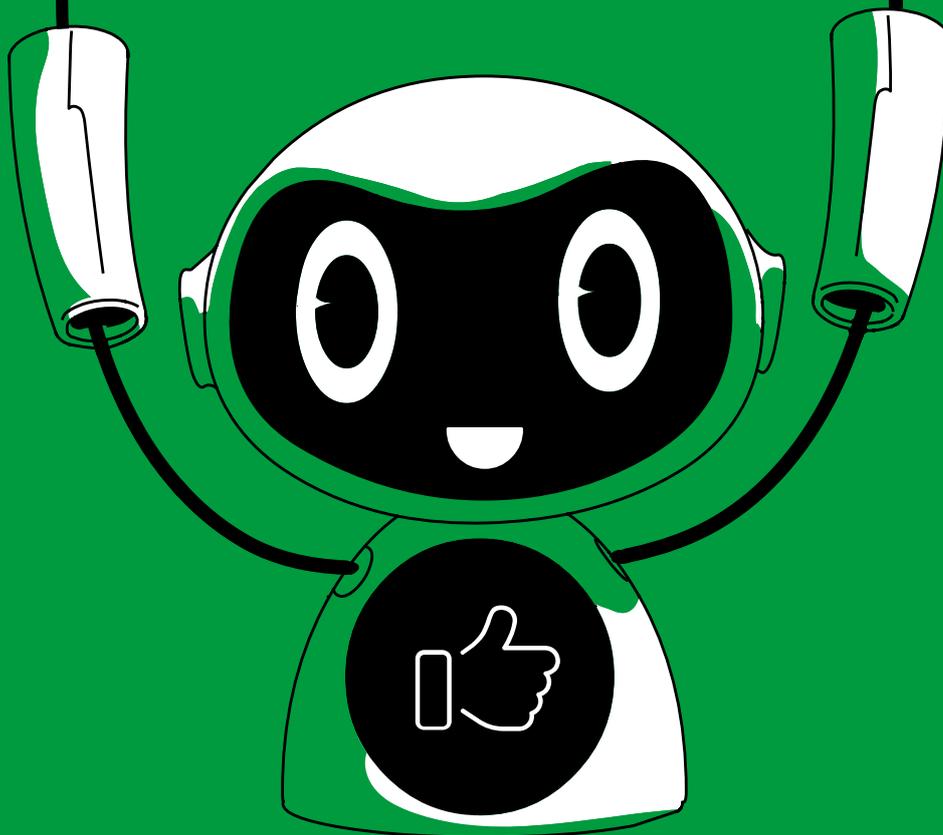
WAHLABEND DES LCGB

Am 12. März 2024, dem Tag der Sozialwahlen, fand der Wahlabend des LCGB statt, um gemeinsam mit seinen Delegierten, Kandidaten, Militanten und Mitgliedern die Ergebnisse der Delegationswahlen zu verfolgen.





**Morgen
einen Schritt
voraus**



Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Entwicklungen in der Arbeitswelt vorzusehen und die Interessen der Beschäftigten aller Branchen zu verteidigen. Wirksame Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft zu entwickeln. Ständig innovativ zu bleiben, um Arbeitsplätze und soziale Errungenschaften zu schützen.

Entdecken Sie unsere Werte und unser Engagement auf [lcgb.lu](https://www.lcgb.lu)



KAPITEL 4

1. Mai-Fest des LCGB in Remich

Ein Ereignis für die ganze Familie



1. Mai-Fest des LCGB in Remich

Ein Ereignis für die ganze Familie

Bekannt als „Internationaler Tag der Arbeit“, steht der 1. Mai traditionell für die Stärkung der Arbeitnehmerrechte. Der Kampf für bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne und soziale Gerechtigkeit stehen dabei im Vordergrund.

Für die Ausgaben 2020 und 2021 und angesichts der großen Herausforderungen in der Arbeitswelt hat der LCGB darauf bestanden, den 1. Mai beizubehalten, vor allem während der Periode des „social distancing“. Beim digitalen 1. Mai des LCGB unterstrich Nationalpräsident Patrick DURY das Engagement

des LCGB für mehr Fairness und Gerechtigkeit, für eine humane Gestaltung der Digitalisierung, für die Abschaffung der 78-Wochen-Krankheitsgrenze, für einen gesetzlichen Rahmen der Plattformarbeit und gegen jede Form von Steuererhöhungen.

Ein Jahr später konnte das traditionelle Volksfest für die ganze Familie wieder in Remich stattfinden. Seitdem zieht das große Fest am 1. Mai regelmäßig mehr als 1.000 Besucher an. Auf die Rede des LCGB-Nationalpräsidenten folgen Unterhaltung für Groß und Klein, Kirmes, Stände und ein musikalisches Rahmenprogramm.



Edition 2020
digitale Version eingeschränkt
aufgrund der Pandemie



Edition 2021
digitale Version eingeschränkt
aufgrund der Pandemie



Edition 2022



Edition 2023



Edition 2024

Edition 2020



Edition 2021



Edition 2022









Edition 2023

















Edition 2024















KAPITEL 5

Der LCGB bietet Lösungen auf nationaler Ebene an

1. Nationale Tripartite
2. Ständiger Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ)
3. Sozialpolitik
4. Arbeiten im Wirtschafts- und Sozialrat (WSR)
5. Arbeiten im Europäischen Wirtschafts- und Sozialrat (EWSA)
6. Gemeinsames Europasekretariat des OGBL und des LCGB (SECEC)



Nationale Tripartite

Der LCGB im Interesse der Arbeitnehmer und Rentner in Aktion

Im März 2020 stieß die Covid-19-Pandemie die Welt in eine tiefe Gesundheits-, Wirtschafts- und Sozialkrise, der sich Luxemburg nicht entziehen konnte. Ab der Erklärung des Krisenzustands am 18. März 2020 ergriff die Regierung Dringlichkeitsmaßnahmen, um die Gesundheitsbedrohung einzudämmen sowie den wirtschaftlichen Schock und die Auswirkungen für die Beschäftigung aufzufangen: erweiterter Rückgriff auf Kurzarbeit, Verlängerung der Ansprüche auf Arbeitslosengeld, Ausweitung der Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen, direkte und indirekte Beihilfen für Unternehmen und Selbstständige usw.

Nach mehreren ausgesprochen konstruktiven bilateralen Sitzungen in der Zeit des Krisenzustands macht sich die Regierung das Kriseninstrument zum Vorbild, um im Juli 2020 eine erste nationale Tripartite einzuberufen.

Nationale Tripartite vom 3. Juli 2020: ein erstes Paket für den wirtschaftlichen Aufbau und die erneute Dynamisierung des Arbeitsmarkts

Eine erste Sitzung des Koordinierungsausschusses der nationalen Tripartite fand am 3. Juli 2020 statt. Die von dem LCGB gemeinsam mit den anderen beiden national repräsentativen Gewerkschaften geforderten Themen waren:

- eine Bestandsaufnahme der Wirtschaftslage und eine Diskussion über die Mittel, die für eine sozial gerechte wirtschaftliche Wiederbelebung im Kontext des ökologischen und digitalen Wandels der Wirtschaft einzusetzen sind;
- eine ausführliche Analyse der Arbeitsmarktsituation und des Profils der Arbeitssuchenden und eine Diskussion über den Aktionsplan, um die Beschäftigung aufrechtzuerhalten, die Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu verringern;
- der Einfluss der Corona-Krise und ihre wirtschaftlichen Folgen sowie der Wohnungspreise auf die Kaufkraft und die Entwicklung sozialer Ungleichheiten;
- die Stärkung des Sozialdialogs für die wirtschaftliche Wiederbelebung und die Wahrung der sozialen Kohäsion;
- die Festlegung eines Arbeitsplans für die zukünftigen Tripartite-Sitzungen.



Zur wirtschaftlichen Erholung und der Wiederbelebung des Arbeitsmarkts verabschiedete die Regierung nach dem Tripartite-Austausch ein Maßnahmenpaket, das sich bezieht auf:

- die Beihilfe für die Einstellung Arbeitsloser im Alter von 30 bis 44 Jahren:
 - » bis zum 31. Dezember 2021 wird der Arbeitgeberanteil der Sozialbeiträge zumindest binnen einem Jahr insofern erstattet, als der Arbeitssuchende seit zumindest einem Jahr bei der ADEM eingeschrieben war;
 - » die Bedingung der Meldung des freien Arbeitsplatzes und die Bedingung der Meldedauer von mindestens 1 Monat kommt nicht zur Anwendung, wenn der Arbeitslose Gegenstand eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung ist oder sein Unternehmen Konkurs angemeldet hat;
- das Berufsbildungspraktikum:
 - » alle Arbeitssuchenden, die seit mindestens 1 Monat bei der ADEM eingeschrieben sind, können bis zum 31. Dezember 2021 davon profitieren;
- der Wiedereingliederungsvertrag (CRE):
 - » jeder Arbeitssuchende, der mindestens 30 Jahre alt ist oder sich in einer externen Wiedereingliederung befindet oder als behinderter Arbeitnehmer gilt und seit mindestens einem Monat bei ADEM gemeldet ist, kann bis zum 31. Dezember 2021 davon profitieren;
- die Lehrausbildung:
 - » Einführung einer einmaligen Prämie für Unternehmen in Höhe von 1.500 € für den Abschluss von Lehrausbildungsverträgen mit der Möglichkeit eines Prämienzuschlags, sofern das Unternehmen 2020 mehr Lehrausbildungsplätze bereitstellt als 2019;
 - » Erweiterung der Frist für den Abschluss von Lehrausbildungsverträgen für Erwachsene bis zum 31. Dezember 2020;
- Beihilfe für die Unternehmensgründung:
 - » Anreizprämie in Höhe von 2.000 € monatlich für Selbstständige, die ihr eigenes Unternehmen gründen möchten, die bis zu 6 Monate gezahlt werden kann;

- Temporär vergütete Beschäftigung (OTI):
 - » Erhöhung der Anzahl der temporär vergüteten Beschäftigung um 300 Einheiten, was einem Arbeitssuchenden mit Arbeitslosengeld oder einem von einem Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung betroffenen Arbeitnehmer die Möglichkeit bietet, einem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt zu werden.
- Stärkung des ADEM-Begleitausschusses, um eine effektive Vermittlung an Unternehmen zu gewährleisten und das „Matchmaking“ zwischen offenen Stellen und Arbeitssuchenden zu optimieren;
- die Einrichtung eines „Skills“-Task zur Vertiefung der zur Entwicklung der Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitnehmer zu ergreifenden Maßnahmen;
- Einrichtung einer Task Force „Investitionen“.

Der Ständige Ausschuss für Arbeits und Beschäftigung (CPTÉ) hat ferner die Aufgabe, die mit dem Regierungsprogramm auf Ebene des Arbeitsrechts vorgesehenen Maßnahmen umzusetzen.

Tripartite vom 13. Dezember 2021: eine Sitzung auf halbem Weg zwischen Bestandsaufnahme und neuen Maßnahmen

Im Anschluss an die Tripartite-Sitzung vom 3. Juli 2022 tritt der Tripartite-Koordinierungsausschuss am 13. Dezember 2020 erneut zusammen, um eine Zwischenbilanz der bereits eingeleiteten Maßnahmen und der zum Thema „Skills“ und „Investitionen“ durchgeführten Arbeiten zu ziehen:

- Anfertigung eines Berichts über die Arbeiten des CPTÉ und ggf. die zu ziehenden Schlussfolgerungen;
- Anfertigung einer Bestandsaufnahme und einer Finanzbilanz der Beihilfen, die im Rahmen der Corona-Krise gezahlt wurden;
- Bestandsaufnahme über die Gesundheitssituation in Luxemburg und die zukünftige Strategie der Regierung;
- Diskussion über die Entwicklung der Kaufkraft der Haushalte und der diesbezüglich einzuplanenden Maßnahmen.

In Folge des Austauschs der Tripartite beschloss die Regierung:

- bis Februar 2022 die Konjunkturlilfe und die Hilfe für nicht gedeckte Kosten sowie die Kurzarbeit für die gefährdete Sektoren, deren Geschäftstätigkeit weiterhin direkt von den Gesundheitsmaßnahmen beeinträchtigt wird, zu verlängern;
- übergangsweise eine Mindestgrenze entsprechend dem gesetzlichen Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer zwecks Ausgleichentschädigung der Kurzarbeit einzuführen;
- ein neues Beihilfesystem ab Anfang 2022 für Unternehmen, um diesen im Rahmen des ökologischen und digitalen Wandels zur Seite zu stehen, einzuführen;
- die Eingliederungsbedingungen für Personen, die einen internationalen Schutz beantragt haben, auf dem Arbeitsmarkt zu vereinfachen;
- die Arbeitsgenehmigungsbedingungen für die Partner hochspezialisierter Arbeitnehmer, die aus Drittländern stammen, zu berichtigen.

Der Konjunkturausschuss ist ferner mit der Überprüfung der Zuweisungskriterien der Verlängerung der Beihilfen und der Kurzarbeit befasst.

Tripartite-Sitzungen vom 22., 23. und 30. März 2022: Verhandlung einer ersten Vereinbarung „Solidaritätspak“

In Folge der Verschlechterung der sozioökonomischen Lage des Landes fanden am 22., 23. und 30. März 2022 erneut Sitzungen der nationalen Tripartite statt. Die Analyse der Wirtschafts- und Soziallage, die vom Koordinierungsausschuss dargelegt wird, ist in Anbetracht einer Reihe von Problemen besorgniserregend: laufende Wiederbelebung der Wirtschaft nach der Corona-Krise, schwierige Beschaffung von Rohstoffen und Halbfabrikaten sowie enorme Verteuerung der Erdölprodukte.

Zuletzt schnellte die Inflation in der Folge der russischen Invasion in die Ukraine und der wirtschaftlichen Einflüsse der Sanktionen, die die EU-Mitgliedstaaten verhängen mussten, um diese Aggression zu bremsen, in die Höhe. Der steile Preisanstieg führte Mitte März 2022 zu einer voraussichtlichen Inflation von 5,5 % für das gesamte Jahr. Nach Oktober 2021 wurde eine neue Index-Tranche zum 1. April 2022 bestätigt und eine nächste Tranche wurde bereits für August 2022 angekündigt.



In dieser außergewöhnlichen Krisensituation, die durch einen kombinierten Effekt einer durch eine Pandemie geschädigten Wirtschaft und durch die wirtschaftlichen Folgen eines neuen Krieges in Europa hart getroffen wurde, haben der Mangel an kurzfristiger Vorhersehbarkeit, die zahlreichen prognostizierten wirtschaftlichen Schwierigkeiten, mit denen die Unternehmen konfrontiert sind, und der Druck auf die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner die Regierung dazu veranlasst, ein Paket von Maßnahmen zur Unterstützung der Kaufkraft vorzuschlagen, das sich wie folgt zusammenfassen lässt:

- Maßnahmen zur Stärkung der Kaufkraft:
 - » vollständige Beibehaltung der Indextranche, die zum 1. April 2022 geplant war;
 - » Aufschub bis April 2023 der gegenwärtig für August 2022 vorgesehenen Indextranche, wobei im Gegenzug eine Steuergutschrift für Energie eingeführt wird, die für die Aufschubmonate August 2022 bis 2023 anwendbar ist und einen Ausgleich des Kaufkraftverlusts in Verbindung mit der Steigerung der Energiepreise bis zu einem Jahreseinkommen von 68.000 € ermöglicht;
 - » Einführung einer staatlichen Subvention in Höhe von 7,5 Cent/Liter auf die Erdölpreise bis Ende Juli 2022 (Diesel und Benzin) bzw. Ende Dezember 2022 (Heizöl) und eine Berichtigung des Steuerkredits in Verbindung mit der CO₂-Steuer nach oben;
 - » Punktuelle Anpassungen auf Ebene der Studienbeihilfen und des REVIS;
- Maßnahmen im Bereich Wohnen:
 - » Erleichterung der Kosten für Mieter durch einen Mietpreisstopp bis Ende 2022 und eine Anpassung der Mietsubventionen zwecks Erweiterung des Kreises der Zahlungsempfänger;
 - » Förderung der Nachhaltigkeit der rationellen Energienutzung und der erneuerbaren Energien im Wohnungsbau durch die Anpassung der „House-Prämie“, um eine stärkere Subventionierung einkommensschwacher Haushalte zu ermöglichen;
- Engagement der Regierung, die nationale Tripartite im Fall der Verschlechterung der sozioökonomischen Lage des Landes und insbesondere, wenn eine zusätzliche Indextranche fällig wird, einzuberufen.

Für den LCGB stellen diese Maßnahmen ein Paket dar, das der aktuellen Krisensituation und der Unvorhersehbarkeit der sozioökonomischen Entwicklung Rechnung trägt. Darüber hinaus lässt der Ernst der aktuellen Lage keine Infragestellung des Modells der nationalen Tripartite zu, das die Aufrechterhaltung des Systems der automatischen Lohnindexierung und damit den sozialen Frieden in Luxemburg garantiert. Aus diesem Grund entschied sich der LCGB dafür, dem von der Regierung vorgeschlagenen Maßnahmenpaket zuzustimmen.

Die Vereinbarung wurde am 31. März 2022 zwischen der Regierung, der Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) und den Gewerkschaften LCGB und CGFP unterzeichnet.



Tripartite-Sitzungen vom 18., 19. und 20. September: Verhandlung des Abkommens „Solidaritätspak 2.0“



Angesichts der hohen Inflation in Verbindung mit der Explosion der Energiepreise tritt der Koordinierungsausschuss der Tripartite am 18., 19. und 20. September 2022 erneut zusammen. Aufgrund der schwierigen Versorgung mit Rohstoffen und Halbfabrikaten und einer horrenden Verteuerung des Gases bleibt die Wirtschaftsentwicklung für die kommenden Monate völlig unvorhersehbar. Daraus folgt, dass sich die Wirtschafts- und Soziallage seit der Unterzeichnung der Tripartite-Vereinbarung vom 31. März 2022 spürbar verschlechtert hat. Diese Feststellung wird auch durch die makroökonomischen Prognosen der STATEC bestätigt, die am 15. September 2022 veröffentlicht wurden.

Die intensiven und konstruktiven Verhandlungen münden in einem Maßnahmenpaket zur Inflationsbekämpfung, um die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner zu schützen und den Fortbestand der Unternehmen und ihrer Arbeitsplätze sicherzustellen. Die wesentlichen Maßnahmen dieses Pakets lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Maßnahmen zur Stärkung der Kaufkraft:
 - » Beibehaltung des automatischen Indexierungssystems der Gehälter;
 - » Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2023 um 3,2 %;
 - » Begrenzung der Gaspreissteigerungen ab dem 1. Oktober 2022 auf +15 % im Verhältnis zum Durchschnittspreis im September 2022;
 - » Einfrieren der Strompreise der Haushalte auf ihrem aktuellen Stand für das gesamte Jahr 2023;
 - » Reduzierung um 15 Cent/Liter des Heizölpreises für Haushalte zwischen November 2022 und Dezember 2023;
 - » Verlängerung der Energieprämie für 2023;
 - » Erhöhung der Finanzbeihilfe „Klimabonus“ für Haushalte zur Förderung der Umstellung auf erneuerbare Energien und der energetischen Sanierung;
 - » Beteiligung des Staates an der Finanzierung der Energiepreissteigerungen für Senioren- und Pflegeheime;
 - » temporäre Senkung des MwSt.-Satzes um 1 % für

2023 (der Satz entspricht demgemäß 16 % für den normalen MwSt.-Satz, 13 % für den Mischsatz und 7 % für den reduzierten Satz);

- Beihilfemaßnahmen für die Unternehmen:
 - » Einführung einer neuen Energiebeihilfe für kleine und mittlere Unternehmen entsprechend der Beihilfe im März 2022 für energieintensive Unternehmen;
 - » Reform des Systems des Steuerzuschusses für Investitionen, um die ökologische und digitale Wende der Unternehmen zu beschleunigen;
 - » Förderung des Eigenverbrauchs von Photovoltaikstrom durch Unternehmen;
 - » Abschaffung des Vorauszahlungssystems auf Sozialversicherungsbeiträge für Anfang 2023, um die Liquidität der Unternehmen zu verbessern;
 - » Einrichtung einer Überwachung der Anwendung der MwSt.-Senkung auf Waren- und Dienstleistungspreise;
- Beibehaltung einer Terminklausel für eine neue nationale Tripartite im Fall der Verschlechterung der sozioökonomischen Lage des Landes.

Dank des Engagements des LCGB, zusammen mit den beiden anderen Gewerkschaften mit nationaler Repräsentativität, gelang es der nationalen Tripartite, Lösungen zu erarbeiten, um das rasante Ansteigen der Inflation spürbar zu bremsen und die Energieausgaben der Haushalte schnell zu senken. Für den LCGB stellen die beschlossenen Maßnahmen ein ehrgeiziges, ausgewogenes und in Anbetracht der aktuellen Krisensituation und der Unvorhersehbarkeit der sozioökonomischen Entwicklung geeignetes Paket dar.

Die Vereinbarung wurde am 28. September 2022 zwischen der Regierung, der Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) und den Gewerkschaften LCGB, CGFP und OGBL unterzeichnet.



Tripartite-Sitzung vom 3. März 2023: Verhandlung des Abkommens „Solidaritätspak 3.0“

Gemäß der Tripartite-Vereinbarung vom 28. September 2022 tritt der Koordinierungsausschuss der Tripartite am 3. März 2023 zusammen, um über das „Phasing-out“ der Energiemaßnahmen im Jahre 2024 und den Ausgleich der Kosten der 3. Indextranche 2023 für die Unternehmen zu diskutieren.

Die Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Lage, die vom Tripartite-Koordinierungsausschuss dargelegt wurde, verdeutlicht eine mangelnde Vorhersehbarkeit sowohl für die Haushalte als auch für die Unternehmen. Ausgehend von dieser Analyse teilen die Sozialpartner fernerhin den Standpunkt, dass die 2022 von der Tripartite beschlossenen Maßnahmen ihre Früchte trugen, wie insbesondere der spürbare Rückgang der Inflation auf 3,4 % und damit das geringste Inflationsniveau unter den Ländern der Euro-Zone belegt. Die Kaufkraft wurde insbesondere durch die Aufrechterhaltung des Indexierungssystems und die Zahlung des Energiesteuerkredits für Haushalte mit geringem und durchschnittlichem Einkommen gestärkt. Die Sicherung der Beschäftigung wurde fernerhin mit Hilfsmaßnahmen zugunsten der Unternehmen garantiert, was mit der stabilen Anzahl der Konkursanmeldungen und der Arbeitslosenrate von 4,9 % belegt werden kann. In Anbetracht der Gefahr eines neuerlichen Kostenanstiegs im Jahre 2024 und des starken Anstiegs des Zinssatzes für Kredite bleibt der Druck auf die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner und die Wirtschaftstätigkeit der Unternehmen jedoch hoch.



In Folge eines intensiven und konstruktiven Austauschs wird ein neues Maßnahmenpaket geschnürt, um die Haushalte und Unternehmen durch eine energische Bekämpfung der Inflation und die Stärkung der Kaufkraft zu unterstützen. Das neue Maßnahmenpaket zielt in erster Linie auf die Unterstützung der Anstrengungen ab, die zur Bremsung der Inflation, Stärkung der Kaufkraft und Sicherung des Fortbestands der Wirtschaftstätigkeit der Unternehmen und der davon abhängigen Arbeitsplätze beitragen:

- allumfassende Beibehaltung des Indexes:
 - » die 3. Indextranche 2023, die derzeit für den Monat Oktober geplant ist, bleibt garantiert und wird in Ansehung des Rechtsrahmens angewandt (Anwendung einer Indextranche von +2,5 %, sobald die Inflation 2,5 % des Verbraucherpreisindex erreicht);
 - » gemäß der Tripartite-Vereinbarung vom September 2022 werden die Kosten dieser 3. Tranche für die Unternehmen vom Staat über eine Senkung des durchschnittlichen Beitragssatzes der Zusatzkrankenversicherung für Arbeitgeber ausgeglichen;
- Verlängerung der Energiemaßnahmen und Maßnahmen zur Bekämpfung der Inflation für das Jahr 2024:
 - » Begrenzung der Gaspreise für die Haushalte auf + 15 % im Verhältnis zum Preis im September 2022;
 - » ein Einfrieren des Strompreises auf den Stand 2022 für Haushaltskunden mit einem Verbrauch geringer als 25.000 kWh;
 - » Verringerung des Heizölpreises um 15 Cent/Liter;
 - » Reduzierung um 35 % des Verkaufspreises für lose Pellets für die Primärheizung: Der Höchstbetrag dieser Beihilfe beträgt 200 € (inkl. MwSt.) pro Tonne;
 - » Verlängerung der Energieprämie für beihilfeberechtigte Haushalte;
- steuerliche Maßnahmen:
 - » strukturelle Anpassung der Steuertabelle an die Inflation in Höhe von 2,5 Indextranchen (6,36 %) ab dem 1. Januar 2024;
 - » Anwendung rückwirkend zum 1. Januar 2023 eines Konjunktur-Steuerkredits (CIC) in Höhe von 2 Indextranchen (5 %) für Arbeitnehmer und Rentner;
 - » Einführung eines Klimasteuerkredits (CI-CO₂) zum 1. Januar 2024 zwecks Ausgleichs der Kosten für die CO₂-Steuer für Niedriglöhne;
 - » Erhöhung auf 30 kWp (gegenüber derzeit 10 kWp) der steuerlichen Befreiungsgrenze auf den von einem Privathaushalt mit Photovoltaikanlagen produzierten Strom;
- Maßnahmen im Bereich Wohnen:
 - » Erhöhung des Steuerguthabens auf notarielle Urkunden („Béllegen Akt“) auf 30.000 € (gegenüber derzeit 20.000 €);
 - » Erhöhung der Obergrenze für den Abzug des Sollzinssatzes auf 3.000 € (gegenüber derzeit 2.000 €) rückwirkend zum 1. Januar 2023;
 - » Steuerbefreiung um 75 % (gegenüber derzeit 50 %) auf Nettomieteinnahmen für Wohnungen, die der sozialen Mietverwaltung untergeordnet sind.

Dank des Engagements des LCGB gelang es der nationalen Tripartite, geeignete Lösungen in Anbetracht der gegenwärtigen Krise einzubringen, indem den Haushalten und den Unternehmen für die Jahre 2023 und 2024 in Verbindung mit der Entwicklung der Energiepreise eine Vorhersehbarkeit geboten wurde. In diesem Kontext gelang es dem LCGB vornehmlich, seine Hauptforderungen und insbesondere die Garantie des Indexierungssystems und die Anpassung der Steuertabelle an die Inflation durchzusetzen. Die Kaufkraft konnte durch die Beibehaltung der automatischen Indexierung der Gehälter und Renten und steuerliche Maßnahmen zugunsten aller Steuerzahler zunehmend gestärkt werden. Die Maßnahmen auf dem Gebiet der Wohnungen werden es letztendlich ermöglichen, den Einfluss der Erhöhung der Schuldzinsen für Immobilienkredite aufzufangen. Für den LCGB stellen alle diese Maßnahmen ein ausgewogenes und geeignetes Paket dar, das die Garantie oder gar die spürbare Steigerung der Kaufkraft und den Schutz der Arbeitsplätze ermöglicht.

Die Vereinbarung wurde am 7. März 2023 zwischen der Regierung, der Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) und den Gewerkschaften LCGB, CGFP und OGBL unterzeichnet.



Schlussfolgernd möchte der LCGB betonen, dass die drei Tripartite-Vereinbarungen, die am 31. März 2022, am 28. September 2022 und am 7. März 2023 unterzeichnet wurden, eine geeignete Antwort zur Stärkung der Kaufkraft und zum Schutz der Beschäftigung in Anbetracht einer unvergleichlichen Polykrise waren.

Die Tripartite-Vereinbarungen vom 28. September 2022 und vom 7. März 2023 ermöglichten durch die Begrenzung der Gaspreise und das Einfrieren der Strompreise eine spürbare Verringerung der Inflation und die massive Drosselung der Energieausgaben der Haushalte.

Für Haushalte mit geringen oder durchschnittlichen Einkommen hat die Vereinbarung den Aufschub einer Indextranche von Juli 2022 auf April 2023 durch den Energiesteuerkredit (CIE) mehr als ausgeglichen, das aus Sicht des Nettogewinns für Monatsgehälter bis zu 3.750 € dem zweifachen Betrag der Tranche entspricht. Eine zusätzliche Verbesserung der Kaufkraft konnte durch die rückwirkende Einführung zum 1. Januar 2023 des Konjunktursteuerkredits (CIC) in Höhe von 2 Indextranchen (5 %) für alle Einkommenskategorien erzielt werden.

Die drei Tripartite-Vereinbarungen vom 31. März 2022, vom 28. September 2022 und vom 7. März 2023 ermöglichten es in erster Linie, die kleinen und mittleren Gehälter und Renten durch die Einführung spezifischer Steuerkredite zu unterstützen.

Mit der Tripartite-Vereinbarung vom 7. März 2023 wurde mit dem Beschluss zur Anpassung der Steuertabelle in Höhe von 2,5 Indextranchen für das Steuerjahr 2024 letztendlich ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung getan. Anzumerken sei in diesem Zusammenhang, dass diese Anpassung der Steuertabelle nach dem Amtsantritt der neuen Regierung im Dezember 2023 letztendlich mit einer Neutralisierung der Inflation in Höhe von 4 Indextranchen zum 1. Januar 2024 nach oben berichtigt wurde.

Ständiger Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ)

Arbeiten innerhalb des CPTÉ 2019-2024

Der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) wurde mit Titel V des Buches VI „Verwaltungen und Organe“ des luxemburgischen Arbeitsgesetzbuchs eingerichtet. Unter dem Vorsitz des Arbeitsministers hat der CPTÉ die Aufgabe, regelmäßig die Lage in Bezug auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Arbeitsbedingungen sowie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu prüfen. Zu diesem Zweck hat der CPTÉ die Möglichkeit, Studien, Analysen und Statistiken in Auftrag zu geben und dem Minister Empfehlungen zu geben, um die zur Anpassung der Aktion und der Arbeitsweise der Arbeitsagentur (ADEM) bzw. des Gewerbe- und Grubenaufsichtsamts (ITM) erforderlichen Entscheidungen zu treffen.

Der CPTÉ setzt sich wie folgt zusammen:

- 4 Vertreter der Arbeitnehmer der auf nationaler Ebene im privaten und öffentlichen Sektor repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen;
- 4 Vertreter der Arbeitgeberseite, die von der Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) als Dachverband der Arbeitgeberorganisationen ernannt werden und die Industrie, das Handwerk, das Gastgewerbe sowie die Banken und Versicherungen vertreten;
- eine Delegation der Regierung, die sich aus dem Arbeitsminister und in Abhängigkeit von der Tagesordnung des CPTÉ ggf. aus einem oder mehreren designierten Ministern zusammensetzt.

Die Minister sowie die Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen haben ferner die Möglichkeit, Sachverständige zu benennen, die an den Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen. Im Zeitraum 2019-2024 fanden die Diskussionen innerhalb des CPTÉ in 5 gesonderten Phasen statt.

1. Phase (2019): Boykott der Arbeiten des CPTÉ durch die Arbeitgeberseite

Nach dem Amtsantritt der neuen Regierung im Dezember 2018 beginnt im Herbst 2019 offiziell der Austausch innerhalb des CPTÉ zur Umsetzung des Koalitionsprogramms 2018-2023 im Bereich Arbeit. Die ersten Diskussionen sind hauptsächlich von der einseitigen Entscheidung der Arbeitgeberseite geprägt, den tripartiten Charakter des Sozialdialogs in Luxemburg im CPTÉ in Frage zu stellen.

18. September 2019: Der CPTÉ tritt zusammen, um seine Arbeitsmethode für die Legislaturperiode 2018-2023 zu definieren, sich über die Herausforderungen des Arbeitsmarktes auszutauschen und die zu bearbeitenden Themenbereiche festzulegen. Diese Tagesordnung kann jedoch nicht abgearbeitet werden, da die Vertreter der Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) jegliche nationale tripartite Verhandlung im Rahmen des CPTÉ ablehnen.

25. September 2019: Anlässlich einer gemeinsamen Sitzung zwischen dem LCGB und den beiden anderen national repräsentativen Gewerkschaften wird vereinbart, eine dringliche Unterredung mit der Regierung zu beantragen, um die Position der Gewerkschaften ausführlich darlegen zu können.

Für die Gewerkschaften stellt der Boykott der Arbeitgeber einen inakzeptablen und verantwortungslosen Frontalangriff des institutionalisierten Sozialdialogs dar. Die Gewerkschaften betonen ihrerseits die Bedeutung der Diskussion über die Umsetzung des Regierungsprogramms, das die Stärkung und

Erneuerung des Sozialdialogs, die Förderung der Kollektivverträge und die Stärkung des mit dem Arbeitsrecht vorgesehenen Rechtsschutzes vorsieht.

Die drei Gewerkschaften entscheiden sich ferner dafür, ihre Mitglieder zu einer großen Protestkundgebung gegen die Angriffe der UEL und für ein fortschrittliches Arbeitsrecht aufzurufen und eine gemeinsame Plattform „Arbeit 4.0“ aufzubauen, die sich den folgenden Fragen widmet:

- Sicherung der beruflichen Entwicklung der Arbeitnehmer;
- erforderlichen Reformen der Gesetzgebung über Kollektivverträge;
- berufliche Weiterbildung;
- Sozialpläne, Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung;
- gute Arbeitsverträge;
- Recht auf Abschalten;
- Recht auf Teilzeitarbeit;
- usw.

3. Oktober 2019: Nach gesonderten Gesprächen mit den Gewerkschaften und dem Patronat um die weitere Arbeitsweise innerhalb des CPTÉ festzulegen, kündigt der Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, Dan KERSCH, an, dass alle parlamentarischen Gruppen das luxemburgische Modell der Tripartite-Verhandlung unterstützen und vor Jahresende noch zwei Sitzungen des CPTÉ geplant sind.

4. Oktober 2019: Der Regierungsrat fasst diese bilateralen Sitzungen zusammen und verweist auf die Bedeutung des tripartiten Charakters des Sozialdialogs und die Notwendigkeit seiner Bewahrung. In Bezug auf den CPTÉ betont der Regierungsrat die Bedeutung seines Auftrags.

11. Oktober 2019: Die drei national repräsentativen Gewerkschaften starten ihre gemeinsame Mobilisierung im Interesse der Aufrechterhaltung des luxemburgischen Modells des tripartiten Sozialdialogs und gegen die Politik des „leeren Stuhls“ der UEL innerhalb des CPTÉ.

Zeitgleich bekunden die drei Gewerkschaften ihre Absicht, gemeinsame Ansätze im Rahmen ihrer neuen Plattform „Arbeit 4.0“ zu entwickeln:

- für eine Arbeit, die die Interessen der Arbeitnehmer in der neuen digitalisierten Arbeitswelt wahren und schützen und vornehmlich gegen eine Prekarisierung der Arbeitsbeziehungen sowie für den Fortbestand der Beschäftigung und die Sicherung der Berufslaufbahnen;
- für eine Stärkung der Mittel für die Personalvertretungen und gewerkschaftlichen Tarifverhandlungsrechte (Kollektivverträge);

- für eine Organisation der Arbeitszeit, die eine bessere Vereinbarung zwischen Arbeit und Privatsphäre ermöglicht;
- für neue Zugangsrechte und -mittel auf Ebene der beruflichen Weiterbildung, der beruflichen Umschulung und der Anerkennung der Berufserfahrung im Rahmen der Digitalisierung;
- für einen besseren Schutz der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

19. November 2019: Die große gemeinsame Gewerkschaftskundgebung gegen die Politik der UEL, die auf den Boykott des CPTÉ und die Anfechtung der landesweiten Verhandlungsrechte und -mittel der Arbeitnehmer und Rentner abzielt, versammelt 2.000 Arbeitnehmer.

Zu diesem Anlass betont der Nationalpräsident des LCGB, Patrick DURY, die Bedeutung des luxemburgischen Tripartite-Modells, wobei das Patronat aufgefordert wurde, sich erneut an den Verhandlungstisch zu setzen, um neue Ideen einzubringen und das Sozialmodell weiter auszubauen.

2. Dezember 2019: Der Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft informiert den CPTÉ, dass die Regierung auf Basis der Schlussfolgerungen, die im CPTÉ zur Frage des Sozialdialogs erarbeitet wurden, Gesetzesentwürfe erarbeiten wird. Damit wird das Ende des Boykotts der UEL signalisiert. Der CPTÉ nimmt seine Arbeiten mit einem Austausch über die zukünftigen Herausforderungen des Arbeitsmarktes endlich auf.

13. Dezember 2019: Der CPTÉ tritt zusammen, um unter bestimmten besonderen Umständen (Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) über das Recht auf Teilzeitarbeit mit Anspruch auf Rückkehr zur Vollbeschäftigung zu diskutieren.

2. Phase (2020-2021): Im Wesentlichen durch die Gesundheitskrise geprägter Austausch

In Anbetracht des Ausbruchs der Covid-19-Pandemie im Frühjahr 2020 musste der CPTÉ seine Arbeiten über mehrere Monate einstellen. Der Austausch wird erst im Herbst 2020 erneut aufgenommen und konzentriert sich mit einer langen Unterbrechung im Verlauf der 3 ersten Quartale 2021 auf Fragen, die maßgeblich von aktuellen Themen rund um die Corona-Krise beeinflusst waren: Digitalisierung, Weiterbildung und Kompetenzen sowie Aufrechterhaltung der Beschäftigung.

16. Oktober 2020: Der CPTÉ tauscht sich über die Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialrates über Telearbeit aus. Die Sozialpartner informieren den Arbeitsminister über ihre Absicht, eine neue Vereinbarung über die Telearbeit zu unterzeichnen, und vereinbaren, den Wirtschafts- und Sozialrat mit der Ausarbeitung einer Stellungnahme über das Recht auf Abschalten zu beauftragen.

23. November 2020: Der CPTÉ führt einen Austausch über Zeitarbeit und die Aufrechterhaltung der Beschäftigung. Zwei Gesetzesvorlagen werden zur Diskussion gestellt: 1) Punktuelle Anpassungen des Arbeitsrechts, um auf bestimmte missbräuchliche Rechtsausübungen auf dem Gebiet

der Zeitarbeit zu reagieren, 2) Stärkung der Rechtsvorschriften in Bezug auf Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PME).

1. Dezember 2020: Der CPTÉ setzt seine Diskussionen über eine Reform der Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PME) und Sozialpläne fort und führt einen ersten Austausch über die Strategie der Kompetenzentwicklung in Luxemburg.

14. Dezember 2020: Der CPTÉ tauscht sich erneut über eine Reform der Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung und Sozialpläne aus. Aufgrund der diametral entgegengesetzten Positionen von Gewerkschaften und Arbeitgebern gelingt es

nicht, eine Schlussfolgerung über eine Anpassung des Rechtsrahmens für PME und Sozialpläne zu erarbeiten. Die Gewerkschaften verweisen auf die Notwendigkeit einer Reform des Streikrechts, während die Arbeitgebervertreter ein Strategiepapier über die Entwicklung der Kompetenzen in Luxemburg vorlegen.

25. November 2021: Auf Antrag der Regierung wird die Einführung eines obligatorischen „Covid-Checks“ am Arbeitsplatz im CPTÉ kontrovers diskutiert. Da der Einführungsbeschluss bereits von der Regierung gefasst wurde, versuchen die Sozialpartner, den Einfluss des „Covid-Checks“ auf Arbeitnehmer und Unternehmen zu beschränken.

3. Phase (2022-2023): Der CPTÉ nimmt wieder einen regelmäßigen Arbeitsrhythmus auf

Im Januar 2022 wird Georges ENGEL Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft. Nach der Amtsübergabe des scheidenden Ministers Dan KERSCH an seinen Nachfolger übernimmt der neue Minister die Arbeiten innerhalb des CPTÉ in Fortsetzung des vorherigen Austauschs, ohne dass vor dem Ende der Legislaturperiode 2018-2023 nennenswerte weitere Verfahrensweisen deutlich wurden.

27. April 2022: Der CPTÉ nimmt seinen Austausch über die Weiterbildung erneut auf. Zu diesem Zweck legt die ADEM anfangs einen ausführlichen Überblick über die gegenwärtige Funktionsweise des individuellen Bildungsurlaubs vor und stellt dann einen Vergleich des Rechts auf Weiterbildung in ganz Europa an.

28. Juni 2022: Nach den Diskussionen über Bildung und Kompetenzen legt der Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, Georges ENGEL, den Entwurf des „Skills-plang“-Programms vor, der zur Erleichterung des Reskillings und vorbeugenden Upskillings der Arbeitnehmer beitragen soll.

4. Oktober 2022: Der CPTÉ diskutiert die Detailbedingungen und die Finanzierung der Umsetzung der vorausschauenden Verwaltung der Arbeitsplätze und der Kompetenzen „Skills-plang“. Ein Gesetzesentwurf zur

Ergänzung des Arbeitsgesetzes wurde im März 2023 vorgelegt, aber bisher noch nicht von der Abgeordnetenversammlung verabschiedet

21. Februar 2023: Der CPTÉ diskutiert über eine Gesetzesvorlage zur Schaffung von Rahmenbedingungen für die Arbeit über digitale Plattformen. Dieser Vorentwurf bleibt unberücksichtigt, da die UEL es ablehnt, auf nationaler Ebene Gesetze zu erlassen, bevor die EU-Richtlinie über die Plattformarbeit verabschiedet ist.

25. April 2023: Eine Studie des LISER, die sich einer Bestandsaufnahme der Herausforderungen und Risiken einer Arbeitszeitreduzierung widmete, wird im CPTÉ diskutiert. Über die weitere Verfahrensweise mit dieser Studie wurden keine Schlussfolgerungen gezogen.

24. Mai 2023: Der CPTÉ nimmt die Diskussionen über die Pläne zur

Aufrechterhaltung der Beschäftigung und Sozialpläne erneut auf. Die Positionen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberorganisationen gleichen mehr oder weniger den Positionen, die beide Seiten 2020 zum Ausdruck brachten, sodass in Verbindung mit der Anpassung des Rechtsrahmens keine Schlussfolgerungen gezogen werden.

29. Juni 2024: Der letzte CPTÉ der Legislaturperiode 2018-2023 widmet sich einer Diskussion über den LISER-Bericht 2023 über die Arbeitsorganisationspläne (POT), die mobile Arbeitszeit und weitere Anpassungsmodalitäten der Arbeitskraft im Unternehmen. Wie bei vorhergehenden Besprechungen gelang es dem CPTÉ nicht, sich über die weitere Verfahrensweise auf diesem Gebiet zu einigen.

4. Phase (Frühjahr - Sommer 2024): Diskussionen über das Koalitionsprogramm 2023-2028

Mit dem Amtsantritt der neuen Regierung im Dezember 2023 lehnen sich die Verhandlungsthemen des CPTÉ nunmehr an das neue Koalitionsprogramm an. Die Arbeiten des CPTÉ im Verlauf des ersten Halbjahres 2024 sind in erster Linie vom Austausch der Positionen der Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter über die unterschiedlichen anstehenden Themen geprägt.

Wenig überraschend zeigen sich bei den ersten Sitzungen des CPTÉ schnell diametral entgegengesetzte Ansichten zwischen den Arbeitgeber- und den Gewerkschaftsvertretern. Die Gewerkschaften ihrerseits fordern insbesondere eine strukturiertere und umfassendere Diskussion und stellen die Frage nach der Position der Regierung in den verschiedenen angesprochenen Themen.

8. Februar 2024: Der neue Arbeitsminister, Georges MISCHO, fordert die Sozialpartner auf, sich über eine Reform der gesetzlichen Bestimmungen über die Kollektivverträge auszutauschen.

In einer auf den 25. März 2024 datierten Erklärung übermittelten die drei national repräsentativen Gewerkschaften dem Arbeitsminister schriftlich ihre Forderungen. Darin werden mehrere Anpassungen des bestehenden gesetzlichen Rahmens vorgeschlagen, um zusätzliche Anreize für Arbeitgeber zu schaffen, Kollektivverträge auszuhandeln, bzw. um die Einführung von mehr Branchenkollektivverträgen zu bevorzugen und zu erleichtern.

21. März 2024: Der neue Arbeitsminister, Georges MISCHO, fordert die Sozialpartner auf, über die unterschiedlichen gesetz-

lichen Urlaubsregelungen aus außerordentlichen Gründen, die Verlängerung des Elternurlaubs von 6 auf 9 Monate, die Überarbeitung der Urlaubsregelung aus familiären Gründen und für pflegende Angehörige, die Einführung eines Urlaubs im Fall einer Fehlgeburt, einer Totgeburt oder einer Frühgeburt mit Todesfolge sowie die Sonntagsarbeit zu diskutieren.

3. Juni 2024: Der Arbeitsminister sammelt die Positionen der Sozialpartner zur Einführung eines Beschäftigungsschecks und zieht eine Bilanz über den Ablauf (dieser Teil der CPTÉ findet in Anwesenheit des Wirtschaftsministers Lex DELLES statt) und die Organisation der Sozialwahlen in den Unternehmen sowie für die CSL. Es wurde beschlossen, zwei spezifische Arbeitsgruppen für jede Sozialwahl zu bilden.

4. Juli 2024: Die Sozialpartner diskutieren über die Modernisierung der Arbeitszeitorganisation (Arbeitsorganisationsplan, Überstunden, Ruhezeiten usw.).

Die Gewerkschaftsorganisationen stellen auch die Frage nach der künftigen Organisation der Arbeit innerhalb des CPTÉ. Sie

weisen darauf hin, dass viele Themen von den Sozialpartnern ohne Rückmeldung oder Folgemaßnahmen seitens des Arbeitsministers diskutiert wurden. Dieser verweist auf die Herbstferien, in denen er die ersten Textentwürfe vorlegen wird.

5. Phase: Der Arbeitsminister tritt den Sozialdialog mit Füßen (Herbst-Winter 2024)

8. Oktober 2024: Die ursprünglich für den 24. September 2024 geplante Sitzung des CPTÉ wurde auf Antrag der Gewerkschaften um zwei Wochen verschoben, um Zeit für die Ausarbeitung einer Anmerkung zum Vorentwurf des Nationalen Aktionsplans (PAN) zu haben, der vom Arbeitsminister gemäß der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne erstellt wurde.

In seinem PAN-Vorentwurf schlägt der Arbeitsminister vor, eine Deckungsrate von mindestens 80 % für Kollektivverträge zu erreichen, indem einzelnen Arbeitnehmern oder neutrale Delegationen ohne gewerkschaftliche Unterstützung die Möglichkeit gegeben wird, alleine Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen bzw. indem der obligatorische Mindestinhalt von Kollektivverträgen reduziert wird.

In ihrer gemeinsamen Mitteilung bestehen die Gewerkschaften auf der Beibehaltung ihres Vorrechts, Kollektivverträge auszuhandeln und abzuschließen, wie es durch die Übereinkommen Nr. 87 und 98 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) garantiert wird. Sie lehnen es insbesondere ab, dass der Deckungsgrad

Der gewerkschaftliche Gegenschlag: Für die Gewerkschaften stellt das Verhalten des Arbeitsministers das luxemburgische Modell des Sozialdialogs in Frage und gefährdet ernsthaft den sozialen Frieden in Luxemburg. Der CPTÉ war nie ein reines Diskussionsforum, sondern ein Ort des Dialogs, an dem wichtige Entscheidungen im Konsens zwischen den Sozialpartnern getroffen wurden.

Im Laufe des **8. Oktober 2024** richteten die drei Gewerkschaften ein Schreiben an Premierminister Luc FRIEDEN, in dem sie ihm die Ereignisse in dieser Angelegenheit schildern, ihre Position zusammenfassen und von der Regierung eine feste Zusage verlangen, dass das Recht, Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen, weiterhin das Vorrecht der national repräsentativen Gewerkschaften bleibt. Der Inhalt des Schreibens ist im Übrigen Gegenstand einer gemeinsamen Pressemitteilung der drei Gewerkschaften.

Erst am **11. Oktober 2024** erfuhren die Gewerkschaften durch eine Pressemitteilung, dass der Regierungsrat einen Gesetzentwurf des Arbeitsministers zur Reform der Sonntagsarbeit im Handelssektor beschlossen hatte. Entgegen seinem Versprechen gegenüber des CPTÉ hat der Arbeitsminister den Sozialpartnern keinen diesbezüglichen Textentwurf vorgelegt und macht auch in dieser Angelegenheit einen Alleingang. Das Vertrauen der Gewerkschaften in den Minister ist stark erschüttert. In einer Pressemitteilung stellen die Gewerkschaften LCGB und OGBL die Frage, ob diese Aktion eine Rache des Ministers für den Eklat drei Tage zuvor im CPTÉ darstellt.

der Kollektivverträge durch einen Ausverkauf des Inhalts dieser Verträge erhöht wird, und sie erinnern zudem an ihre Forderungen vom 25. März 2024, die vom Arbeitsminister in keiner Weise berücksichtigt wurden.

Im Laufe des Treffens forderten die Gewerkschaften eine feste Zusage des Ministers, dass die nationalen repräsentativen Gewerkschaften weiterhin das alleinige Vorrecht haben, Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen. Der Arbeitsminister weigerte sich eine Zusage zu geben, da die Sozialpartner in dieser Angelegenheit nur konsultiert werden und er sich das Recht vorbehält, allein zu entscheiden.

Angesichts dieses Frontalangriffs des Arbeitsministers auf das Recht der Arbeitnehmer, sich von national repräsentativen Gewerkschaften vertreten zu lassen, die aufgrund ihrer Stärke und Unabhängigkeit der beste Garant für die Verteidigung ihrer Interessen sind, beschlossen die drei national repräsentativen Gewerkschaften, die Sitzung des CPTÉ zu verlassen.

Angesichts dieser untragbaren Situation versammeln sich die Exekutivorgane des LCGB und des OGBL am **14. Oktober 2024**, um ein gemeinsames Aktionsprogramm zu beschließen, um eine gemeinsame Front gegen die geplante Reform der Kollektivverträge zu bilden. Es werden mehrere gemeinsame Aktionen geplant, um die jeweiligen Delegierten der beiden Gewerkschaften zu informieren und zu mobilisieren.

Zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tätigkeitsberichts, am **3. Dezember 2024**, setzt ein erstes großes Treffen mit über 700 Delegierten beider Gewerkschaften ein klares Signal an die Regierung: Das Wegfegen der Kollektivverträge ist ein Schlag ins Gesicht aller Arbeitnehmer! Die Gewerkschaften und ihre Delegierten sagen Nein zu diesem Frontalangriff auf die grundlegendsten Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer. Gemeinsam stellen sie sich gegen diese skandalöse Politik, die darauf abzielt, jeglichen sozialen Schutz der Arbeitnehmer zu vernichten.



Sozialpolitik

Hauptaktionen des LCGB

Im Verlauf der vergangenen fünf Jahre zielte die Sozialpolitik des LCGB insbesondere auf eine kontinuierliche Verbesserung der Kranken- und Mutterschaftsversicherung, eine Modernisierung unseres Gesundheitssystems, eine gerechtere Familienpolitik und auf die stärkere Bekämpfung der Armut ab. Die nachstehenden Ausführungen geben Auskunft über die wichtigsten Initiativen, die der LCGB in diesen unterschiedlichen Bereichen ergriffen hat.



27. Februar 2019: Neubewertung des gesetzlichen Mindestlohns – eine notwendige, aber unzureichende und zu langsame Maßnahme

In einer Pressemitteilung betont der LCGB, dass die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer unzureichend bleibt, um ein würdiges Leben zu führen. Der LCGB bedauert insbesondere, dass die Umsetzung der Nettoerhöhung von 100 €, die im Dezember 2018 von der neuen Regierung angekündigt wurde, zu viel Zeit in Anspruch nimmt.

In diesem Kontext bekräftigt der LCGB seine Forderung im Interesse einer substantziellen Neubewertung des gesetzlichen Mindestlohns und seiner vollständigen Steuerbefreiung sowie die Erhöhung der Steuergutschriften.



4. März 2019: Gespräch mit dem Minister für soziale Sicherheit über das Koalitionsprogramm

Bei dieser Gelegenheit stellt der LCGB eine Reihe von Forderungen im Interesse eines besseren Schutzes kranker Arbeitnehmer und Verbesserungen vor, die auf dem Gebiet der Kranken- und Mutterschaftsversicherung sowie der Rentenversicherung unverzichtbar sind:

- die Aufhebung der 78 Wochengrenze bei Arbeitsunfähigkeit;
- der Klärungsbedarf der Aufgaben des kontrollärztlichen Dienstes und der Arbeitsmedizin, um gegensätzlichen Stellungnahmen ein Ende zu setzen;
- die schnelle Umsetzung der CNS-Übernahme auf dem Gebiet der Zahnbehandlung und der Sehhilfen, die von der Quadripartite in den Jahren 2016 und 2017 beschlossen wurden;
- eine Verbesserung des Rentenniveaus, um die Verluste auszugleichen, die Rentner aufgrund vergangener Änderungen der Rentenanpassung erlitten haben;
- die Abschaffung des gesetzlichen Automatismus, der zur Modulation der Rentenanpassung bzw. zur Aufhebung der Jahresendzulage führt, ab dem Zeitpunkt, ab dem die reine Umlageprämie (d.h. der Gleichheitssatz zwischen den jährlichen Einnahmen und Ausgaben) den Gesamtbeitragssatz von 24 % überschreitet.

27. Februar 2020: Der Versicherte im Strudel der Verwaltung

Im Rahmen einer Pressekonferenz spricht der LCGB zahlreiche Probleme auf Ebene der Leistungen der luxemburgischen Sozialversicherung an:

- langsame Umsetzung der Verbesserungen der CNS-Leistungen, die von der Quadripartite in den Jahren 2016-2017 beschlossen wurden;
- das immer wiederkehrende Problem bei der Beantragung und vorherigen Genehmigung einer Überweisung ins Ausland für die Kostenübernahme durch die CNS;
- existenzielle Probleme für die Arbeitnehmer in Verbindung mit widersprüchlichen Aufgaben des kontrollärztlichen Dienstes und der Arbeitsmedizin.

Der LCGB fordert insbesondere:

- eine schnelle Einführung der direkten Leistungsabrechnung;
- eine Überarbeitung der Rechtsvorschriften über die berufliche Wiedereingliederung;
- eine Modernisierung der Verfahren für die Beantragung der „Baby years“;
- eine Modernisierung der Verwaltungsdienste der Sozialversicherung.



23. September 2023: Die ewige Tatenlosigkeit der Regierung

Bei einer Pressekonferenz prangert der LCGB die politische Tatenlosigkeit seit der Gesundheitsreform, die am 1. Januar 2011 in Kraft trat, an.

Konkret bedauert der LCGB, dass nur begrenzte Fortschritte bei der Modernisierung der medizinischen Nomenklaturen, der Verbesserung der Leistungen, der Digitalisierung der Behörden und der ambulanten Wende erzielt werden konnten. In diesem Sinne weist der LCGB darauf hin, dass zahlreiche Probleme ungelöst geblieben sind oder sich gar verschärft haben:

- Gesundheitsberufe wurden weder attraktiver gestaltet noch die Tätigkeitsfelder und Kompetenzen den Anforderungen angepasst;
- es besteht ein zunehmender Mangel an Ärzten und medizinischen Fachkräften;
- die Dauer für die Erstattungen durch die CNS ist noch immer zu lang;
- existenzielle Probleme verschärfen sich: Verlust jeglichen Schutzes nach 78 Wochen Krankheit, Erklärung der Arbeitsunfähigkeit durch die Arbeitsmedizin nach der festgestellten Wiederaufnahme der Arbeit durch den kontrollärztlichen Dienst;
- das Verfahren für eine Verlegung ins Ausland ist noch immer unübersichtlich.

Aus diesem Grund fordert der LCGB die Regierung auf, so schnell wie möglich aus ihrer Schockstarre zu erwachen und sich im Interesse der Versicherten zu engagieren, um insbesondere:



- die Sicherung eines qualitativ hochwertigen Gesundheitssystems durch die Aufwertung von Gesundheitsberufen und einen proaktiven Ansatz bei der Personalbeschaffung;
- die Stärkung des allgemeinen Zugangs zur Gesundheitsversorgung durch die Entwicklung eines „Nationalen Gesundheitsberichts“ und eines Konzepts für die ambulante Versorgung;
- eine gerechtere Sozialgesetzgebung mit besserem Schutz im Krankheitsfall;
- die Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Krankenversicherung durch schnelle Erstattungen, die regelmäßig an den medizinischen Fortschritt und die Entwicklung der Morbidität angepasst werden;
- die Gestaltung einer transparenten und benutzerfreundlichen Sozialversicherung, durch eine schnellere technologische Entwicklung, ohne eine „totale“ Digitalisierung aufzuzwingen, und Verbesserung der Kommunikation mit den Versicherten;
- die finanzielle Absicherung der Krankenversicherung, um zu verhindern, dass Sparmaßnahmen auf dem Rücken der Versicherten ausgetragen werden.



27. Januar 2021: Rückkehr zur Indexierung des Kindergeldes – eine gute Nachricht, aber eine weitaus unzureichende Maßnahme

Im Kontext der Ankündigung einer Rückkehr zur Indexierung des Kindergeldes zum 1. Januar 2022 betont der LCGB in einer Pressemitteilung, dass es sich um eine gute Nachricht handelt, aber der unmittelbare und reale Gewinn für die Familien sehr begrenzt ist.

Da der 2016 eingeführte Einmalbetrag die Verluste, die bereits über 10 Jahre durch die Deindexierung entstanden sind, nicht ausgeglichen hat, besteht der LCGB darauf, dass die Regierung so schnell wie möglich den monatlichen Betrag des Kindergeldes um 20 € erhöht, zusammen mit einer Indexierung aller finanziellen Familienleistungen (Familiengeld, Schulanfangszulage, ergänzende Sonderzulage und Geburtsbeihilfe) und Sachleistungen (Essensgutscheine).

17. Mai 2021: Bekämpfung der Armut - der Regierung fehlt es an Mut, um die eingefahrenen Gleise zu verlassen

In einer Pressemitteilung verweist der LCGB darauf, dass die Armutsgefahr in Luxemburg im Verlauf des vergangenen Jahrzehnts stetig zugenommen hat. Innerhalb der Europäischen Union verzeichnet Luxemburg nunmehr die spürbarste Steigerung des Armutsrisikos. An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass die Regierung die Gelegenheit verpasste, denjenigen zur Hilfe zu kommen, die am stärksten von Armut bedroht sind: prekäre Arbeitnehmer, Alleinerziehende und Familien mit Kindern.

Ob auf steuerlicher Ebene, auf dem Gebiet der Familien- oder Sozialpolitik, es gibt zahlreiche Beispiele, in denen die Regierung hätte reagieren können, um die wachsenden sozialen Ungleichheiten zu bekämpfen, aber wo die politische Vernunft letztendlich den Mut, eingefahrene Gleise zu verlassen, besiegt hat. In Anbetracht dessen ruft der LCGB der Regierung seine Hauptforderungen in Erinnerung, die dringend umgesetzt werden müssen, um die Geißel der Armut zu bekämpfen:

- automatische und umgehende Indexierung aller Familienleistungen;
- Neubewertung um zumindest 20 € des monatlichen Familiengeldes;
- automatische Anpassung der Steuertabelle an die Inflation;
- vollständige Befreiung der Einkommen, die dem gesetzlichen Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer entsprechen;
- Abschaffung der Steuerklasse 1A und Zuerkennung der Steuerklasse 2 zugunsten Alleinerziehender mit einer Erhöhung der Steuergutschrift für Alleinerziehende;
- Abschaffung jedweder gesetzlichen Beschränkungen im Krankheitsfall;
- Einführung des Anspruchs sämtlicher Personen im Outplacement auf eine Entschädigung;
- Verlängerung der Entschädigungsdauer im Fall von Arbeitslosigkeit auf 24 Monate.



7. Juni 2021: Reform des Kindergeldes – erneut eine verpasste Gelegenheit!

Im Rahmen der Reform der Familienleistungen im Jahre 2016 beschloss die Regierung, Stiefkindern von Grenzgängern keinen Anspruch auf Kindergeld zu gewähren. Dies führte 2020 zu einer erneuten Verurteilung Luxemburgs wegen Diskriminierung durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH). Das Urteil dieses Gerichts sieht vor, dass kein Mitgliedstaat berechtigt ist, die Zahlung von Kindergeld für das Kind des Ehepartners eines Grenzgängers, das kein Abstammungsverhältnis zu ihm hat, abzulehnen.



Die von der Regierung gewählte Lösung besteht jedoch einfach darin, die Wohnsitzbedingung abzuschaffen und den Anspruch auf Kindergeld nur an Personen zu binden, die in der Sozialversicherung pflichtversichert sind, sowie an ihre leiblichen und adoptierten Kinder.

Für den LCGB versucht die Regierung damit, den Status quo der 2016 eingeführten und vom EuGH verurteilten Diskriminierungen aufrechtzuerhalten: Die Stiefkinder von Grenzgänger bleiben vom Kindergeld ausgeschlossen, wenn der Ehepartner nicht in Luxemburg arbeitet! In diesem Punkt muss der Entwurf folglich grundlegend überarbeitet werden, um neue Beschwerden wegen Diskriminierung zu vermeiden.

7. Oktober 2021: Welttag für menschenwürdige Arbeit – Kampf gegen prekäre Arbeit

Aus Anlass des Welttags für menschenwürdige Arbeit fordert der LCGB die Regierung in einer Pressemitteilung auf, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen starken sozialen Schutz aller Arbeitnehmer des Großherzogtums zu garantieren.

Luxemburg verzeichnet gegenwärtig den größten Anstieg des Armutsrisikos innerhalb der Europäischen Union. Diese Verschlechterung ist insbesondere einer Zunahme befristeter Arbeitsverträge und des Rückgriffs auf Zeitarbeit geschuldet.

Die Zunahme prekärer Arbeit (befristete Arbeitsverträge ≤ 3 Monate, Gelegenheits- oder Saisonarbeitsverträge) in den letzten Jahren sowohl in Luxemburg als auch in der EU ist für den LCGB besorgniserregend. Hinzu kommt der zunehmende Trend Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren in befristeter Form (46 %) zu beschäftigen und der Anstieg unfreiwilliger Teilzeitarbeitsverträge (12,5 %).

Aus diesem Grund fordert der LCGB die Beibehaltung des unbefristeten Arbeitsvertrags als Standardvertrag und die gesetzliche Beschränkung der Anzahl der Verlängerung befristeter Arbeitsverträge. Die Beschäftigung aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags und die Zeitarbeit müssen die absolute Ausnahme bleiben, um den Schutz der Existenzen und eine Sicherung der beruflichen Laufbahn zu gewährleisten.



1. März 2022: Reform des Kindergeldes – die Regierung in Verlegenheit

Im Rahmen der Verurteilung Luxemburgs vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) wegen Diskriminierung aufgrund des Ausschlusses der Stiefkinder von Grenzgängern vom Anspruch auf Kindergeld formuliert der Staatsrat einen formalen Widerspruch gegen die von der Familienministerin eingebrachten Lösung. Dieser Widerspruch wird im Wesentlichen mit der Einführung einer neuen Ungleichbehandlung auf Ebene der Ansässigen begründet.

Nach Auffassung des LCGB gerät die Regierung spürbar in Verlegenheit, indem sie sich auf ein Szenario stützt, das an das der Stipendienfrage erinnert. Nach mehreren aufeinanderfolgenden Berichtigungen aufgrund der Verurteilungen wegen Diskriminierung von Grenzgängern vor den europäischen Gerichten sind die gegenwärtigen Rechtsvorschriften über die finanziellen Beihilfen für ein Hochschulstudium insbesondere ungünstiger als sie es vor 2010 waren.

20. April 2022: Erster Meinungsaustausch mit dem neuen Minister für soziale Sicherheit

Eine Delegation des LCGB trifft mit dem neuen Minister für soziale Sicherheit für einen Meinungsaustausch über mehrere aktuelle Fragen zusammen: die Verbesserung der Leistungen der Krankenversicherung insbesondere auf dem Gebiet der Zahnbehandlung und die Finanzlage der Kranken- und Mutterschaftsversicherung.



28. November 2022: Das Interesse der Versicherten muss Vorrang haben!

Anlässlich einer Pressekonferenz fordert der LCGB eine Politik im Interesse der Versicherten: Einfache und schnelle Verfahren, eine regelmäßige Anpassung an den medizinischen Fortschritt sowie effiziente und dezentralisierte Strukturen sind erforderlich, um die Probleme zu lösen, mit denen sich die Versicherten regelmäßig konfrontiert sehen.

Für den LCGB müssen die Minister für Gesundheit und soziale Sicherheit aktiv alle Vorhaben in Angriff nehmen, um sich im Interesse der Versicherten zu engagieren, durch:

- engere Beziehungen zu Belgien, um den Problemen beim Zugang zu Medikamenten ein Ende zu setzen;
- die Definition einer nationalen eHealth-Strategie, die innovative digitale Lösungen durch eine Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Akteuren ermöglicht;
- eine schnelle und leicht verständliche Kommunikation zwischen den Verwaltungen der Sozialversicherung und den Versicherten;
- ein effizientes, schnelles und regelmäßiges Verfahren zur Modernisierung der Nomenklaturen;
- eine Überarbeitung des gesetzlichen Rahmens, um allen Bestimmungen oder Verfahren, die der Existenzsicherung entgegenstehen, ein Ende zu setzen;
- eine Wartezeitenverkürzung durch den Ausbau ambulanter, spitalexterner Strukturen sowie einen Aktionsplan zur Bekämpfung des Ärzte- und Fachkräftemangels.



Januar 2023: Große Informationskampagne des LCGB für ein gerechtes und innovatives Gesundheitssystem



Nach seiner Pressekonferenz vom 28. November 2022 lanciert der LCGB eine große öffentliche Informationskampagne über die Probleme, mit denen sich die Versicherten auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit regelmäßig konfrontiert sehen.

Im Rahmen dieser Kampagne erhalten alle gebietsansässigen Haushalte eine Broschüre, die mehrere konkrete Beispiele zitiert und Auskunft über die Forderungen des LCGB in Verbindungen mit den nachstehenden Themenstellungen gibt:

Zugang zu Arzneimitteln und medizinischen Behandlungen

Da es eine direkte Abhängigkeit von Belgien gibt, leiden die Versicherten unter den erheblichen Verzögerungen bei der

Vermarktung innovativer Medikamente, die u. a. zur Behandlung von Patienten mit Krebs, Multipler Sklerose und seltenen Krankheiten dienen, sowie unter den immer wieder auftretenden Lieferengpässen bei den Apotheken.

Digitalisierung

Eine nationale Strategie der „eSanté“ muss schnellstmöglich definiert werden, um der gegenwärtigen Dissonanz auf dem Gebiet der Digitalisierung ein Ende zu setzen. Dieselbe muss den Patienten in den Mittelpunkt stellen und die Entwicklung einer bedarfsgerechteren Medizin ermöglichen.

Kommunikation mit den Versicherten

Die Nichterreichbarkeit der Verwaltungsstellen der Sozialversicherung per Telefon, der eminente Verzug bei der Erstattung der Leistungen durch die CNS bzw. die schwerfällige Startphase der beschleunigten Erstattung verschlechtern die Lage der Versicherten, die krank sind oder administrative Unterstützung benötigen. Andere wiederkehrende Probleme sind die mangelnde Verständlichkeit der Schreiben sowie die Übermittlungsfristen der damit verbundenen Entscheidungen, die stetig zunehmen.

Modernisierung der Nomenklaturen

Ein altbekanntes Problem ist die zu langsame Modernisierung der Nomenklaturen.

Der Mangel an Lösungsansätzen spiegelt sich in Anbetracht eines Tarifsystems im Widerspruch zur Realität und in einer Erhöhung der Gesundheitsausgaben wider. Die Nomenklatur der Zahnärzte ist dabei ein Paradebeispiel. Eine Überarbeitung der gegenwärtigen Verfahren ist erforderlich, um die Modernisierung der Nomenklaturen zu erleichtern und zu beschleunigen.

Sicherung der Existenzen

Seit 2015 ist das Problem der widersprüchlichen Stellungnahmen zwischen dem kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung (CMSS) und der Arbeitsmedizin ungelöst. Im Jahre 2019 entschied der luxemburgische Revisionsgerichtshof in dieser Sache zugunsten der Versicherten, wobei ihr Anspruch auf Krankenfeld während der Dauer des Wiedereingliederungsverfahrens bekräftigt wurde. Die CNS hielt sich erst Mitte Oktober 2022 an diese Rechtsprechung, nachdem sich der LCGB diesbezüglich an den Minister für soziale Sicherheit gewandt hatte.

Hinsichtlich der Obergrenze von 78 Krankheitswochen besteht weiterhin das Problem der Abmeldung schwerkranker Versicherter. Aus diesem Grund wiederholt der LCGB erneut seine Forderung, diese „soziale Guillotine“ abzuschaffen, indem diese künstliche und ungerechte Obergrenze aufgehoben wird.

Ambulante Wende

Der zunehmende Mangel an Ärzten und Gesundheitsfachleuten und die starke Ausrichtung des Gesundheitssystems auf die Krankenhausversorgung führten zu ausgesprochen langen Wartezeiten, insbesondere für MRT-Untersuchungen, Mammografien und die Notfalldienste.

Aus Gründen der Patientensicherheit müssen aufwendige Behandlungen im Krankenhaus verbleiben. Andere ambulante Pflegeleistungen können jedoch unter bestimmten Bedingungen auch in außerklinischen Einrichtungen erbracht werden.

Damit die ambulante Versorgung ihr

Potenzial voll ausschöpfen kann, ist ein echter Transfer vom stationären auf den ambulanten Bereich erforderlich. Zu diesem Zweck müssen ambulante Strukturen außerhalb der Krankenhäuser entwickelt und gleichzeitig der Mangel an Ärzten und Gesundheitsfachleuten mittels eines Nationalen Aktionsplans bekämpft werden.



14. März 2023: Medikamentenmangel - der LCGB fordert einen nationalen Aktionsplan!

In Anbetracht der mangelnden Reaktionsfähigkeit des Ministers für Gesundheit und des Ministers für soziale Sicherheit, die scheinbar abwarten, dass sich das Problem der Lieferengpässe von Arzneimitteln in Luft auflöst, fordert der LCGB konkrete Maßnahmen, die der Schwere der Lage Rechnung tragen.

Konkret fordert der LCGB die schnelle Umsetzung eines nationalen Aktionsplans, Hand in Hand mit den betreffenden Akteuren. In diesem Sinne ist es in erster Linie erforderlich, eine Liste aller Arzneimittel anzufertigen und zu veröffentlichen, die regelmäßig Gegenstand von Lieferengpässen sind. Auf der Grundlage dieser Liste müssen konkrete nationale Maßnahmen definiert werden, um den wiederholten Lieferengpässen ein Ende zu setzen. Beispielsweise sei auf die Einrichtung einer nationalen Arzneimittelreserve oder die ausnahmsweise Erstattung von Arzneimitteln, die in einer Apotheke im Großraum beschafft werden konnte, verwiesen.

Zeitgleich mit diesem kurzfristigen Vorhaben muss sich unsere Regierung auf europäischer Ebene für eine erneute Ansiedlung der Produktionsstandorte in Europa starkmachen, um in der Zukunft neue Störungen der Lieferkette zu vermeiden.

7. Juni 2023: Quadripartite – die Gesundheitspolitik hinkt hinterher

Anlässlich der letzten Quadripartite-Sitzung in der Legislaturperiode 2019-2023 widmen sich die Sozialpartner der Finanzlage der Kranken- und Mutterschaftsversicherung, wobei eine Bestandsaufnahme der unterschiedlichen aktuellen Themenstellungen angefertigt wurde, die die letzten Jahre beherrschten, wie z.B. die Digitalisierung und die Verbesserung der Leistungen.

Nach Auffassung des LCGB wurde eine enttäuschende Bilanz gezogen, da weit entfernt von den Herausforderungen Folgendes festgestellt werden musste: Der bereits 2019 auf dem Gebiet der Modernisierung der Sozialversicherung und des Gesundheitssystems verzeichnete Verzug hat sich verschlimmert und zahlreiche wichtige Themen hängen trotz der gebotenen Dringlichkeit in der Schwebe.

In erster Linie die Finanzlage der Kranken- und Mutterschaftsversicherung, die sich seit Beginn der Covid-19-Pandemie fortlaufend verschlechtert hat. Seit 2000 verbucht die CNS systematisch Verluste, so dass die finanziellen Rücklagen nach und nach aufgebraucht werden. Trotz der wiederholten Aufrufe des LCGB konnte bisher keine Diskussion über die Schaffung von Finanzierungsquellen alternativ zu den Sozialversicherungsbeiträgen angeregt werden. Der einzige konkrete Ansatz, der bisher herausgearbeitet werden konnte, betrifft die Überarbeitung der unterschiedlichen Finanzierungsmechanismen und die klare Differenzierung zwischen den Ausgaben der CNS und denen des Staates. Als Beispiel sei hier der Haushaltszuschuss genannt, der den Teil der Mutterschaftskosten decken soll, der bis 2010 auf den Staatshaushalt umgelegt wurde. Neben der Tatsache, dass diese Mittelzuweisung von 20 Mio. € seit Jahren unzureichend ist, um die Zusatzkosten zu decken, die damit für die CNS tatsächlich verbunden sind, sieht die Regierung im Augenblick nicht vor, sie über den 31. Dezember 2023 hinaus zu verlängern.



An zweiter Stelle muss der LCGB auf die unterschiedlichen Vorhaben hinweisen, die zeigen, dass die Regierung die Entwicklung des Gesundheitssystems im Interesse der Versicherten nur schleppend voranbringt:

- eine Digitalisierung, die zu langsam voranschreitet und bislang ohne nationale Strategie geblieben ist;
- eine Nomenklatur für Zahnbehandlungen, die immer noch nicht alle Verbesserungen enthält, die 2016 und 2017 von der Quadripartite beschlossen wurden;
- weiterhin lange Wartezeiten in der Notaufnahme oder auf einen Termin für ein MRT;
- noch immer ungelöste existenzielle Probleme in Bezug auf den Verlust des Arbeitsplatzes und der Mitgliedschaft in der Sozialversicherung nach 78 Wochen Krankheit bzw. das Fehlen eines Einkommens vor dem Hintergrund widersprüchlicher Gutachten der medizinischen Kontrolle und der Arbeitsmedizin.

Wirtschafts- und Sozialrat (WSR)

Arbeiten im WSR 2019-2024

Der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) des Großherzogtums Luxemburg, der mit dem Gesetz vom 21. März 1966 eingerichtet wurde, ist eine beratende Institution in tripartiter Zusammensetzung. Er analysiert auf Antrag der Regierung oder auf Eigeninitiative wirtschaftliche, soziale oder finanzielle Probleme des Landes und verfasst Stellungnahmen, um die Regierung in ihren Entscheidungen anzuleiten.

Der WSR setzt sich aus 39 Mitgliedern und ebenso vielen Stellvertretern zusammen, die in 3 Gruppen aufgliedert sind, welche die sozioökonomische Struktur des Landes widerspiegeln:

- die Arbeitnehmergruppe (18 Mitglieder);
- die Arbeitgebergruppe (18 Mitglieder);
- die Vertreter, die direkt vom Regierungsrat ernannt werden und anerkannte Kompetenzen in den Bereichen Wirtschaft, Finanzen und soziale Sicherheit besitzen (3 Mitglieder).

Der Präsident und der Vizepräsident werden von der Plenarversammlung des Wirtschafts- und Sozialrats nach dem Rotationsprinzip zwischen den 3 Gruppen, aus denen er sich zusammensetzt, alle 2 Jahre gewählt. Für den Mandatszeitraum 2019 bis 2021 wurde die Vizepräsidentschaft der Arbeitnehmergruppe vom LCGB in der Person von Marco WAGENER ausgeübt. Derselbe übernahm im Übrigen in der Zeit von 2017 bis 2019, in der mehrere wichtige Stellungnahmen, darunter die Stellungnahmen zum gesetzlichen Mindestlohn, zum Personentransport und Mobilität auf nationaler und grenzüberschreitender Ebene, eine sektorielle Analyse des Transportwesens, zur Produktivität, zur Digitalisierung und eine Bilanz des Einflusses der Steuerreform 2017 auf die Haushalte auf nationaler Ebene und auf die Besteuerung der Unternehmen im internationalen Kontext erarbeitet wurden, den Vorsitz.

Im Zeitraum 2019 bis 2024 übernahm der Wirtschafts- und Sozialrat eine Reihe wichtiger Arbeiten:

27. Juni 2019: Verabschiedung von zwei Stellungnahmen:

- » 1. jährliche Stellungnahme 2019 über die wirtschaftliche, soziale und finanzielle Entwicklung des Landes: gemeinsamer Teil der Sozialpartner über die Volatilität und Zuverlässigkeit der makroökonomischen Daten und Kompilierung der schriftlichen Stellungnahmen, die von den Sozialpartnern für den jährlichen Sozialdialog im Rahmen des europäischen Semesters abgegeben wurden.
- » 2. Stellungnahme über Frachttransport und Logistik.

22. Januar 2020: Verabschiedung der Stellungnahme über die grenzüberschreitende Arbeit, ihre Historie, ihre Gegenwart und ihre Prognosen. Der LCGB beteiligte sich maßgeblich an der Erarbeitung dieser Stellungnahme, da sein beigeordneter Generalsekretär, Christophe KNEBELER, in diesem Rahmen als Berichterstatter eintrat.

14. Juli 2020: Verabschiedung von zwei Stellungnahmen:

- » 1. jährliche Stellungnahme 2020 über die wirtschaftliche, soziale und finanzielle Entwicklung des Landes: gemeinsamer Beitrag der Sozialpartner zum europäischen Semester 2020,

- » 2. Stellungnahme über den Einfluss des neuen französisch-luxemburgischen Doppelbesteuerungsübereinkommens auf die grenzüberschreitende Arbeit. Der LCGB beteiligte sich maßgeblich an der Erarbeitung dieser beiden Stellungnahmen, da der Vizepräsident des Wirtschafts- und Sozialrates, Marco WAGENER, die Arbeitsgruppe für die 1. bzw. die 2. Stellungnahme leitete oder mitleitete.

11. September 2020: Verabschiedung der Stellungnahme über die Telearbeit in Luxemburg. Der LCGB beteiligte sich maßgeblich an der Erarbeitung dieser Stellungnahme, da sein beigeordneter Generalsekretär, Christophe KNEBELER, in diesem Rahmen als Berichterstatter eintrat. Diese Stellungnahme diente im Übrigen als Grundlage für die branchenübergreifende Vereinbarung über die Telearbeit, die am 20. Oktober 2020 zwischen den auf nationaler Ebene repräsentativen Sozialpartnern unterzeichnet und im Zuge einer großherzoglichen Verordnung vom 22. Januar 2021 für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Diese Vereinbarung regelt seither das Rechtssystem der Telearbeit in Luxemburg.

1. März 2021: Verabschiedung der Stellungnahme über die grenzüberschreitende Berufsbildung.

30. April 2021: Verabschiedung von zwei Stellungnahmen:

- » 1. jährliche Stellungnahme 2021 über die wirtschaftliche, soziale und finanzielle Entwicklung des Landes, die zwei Teile umfasst:
 - eine gemeinsame Stellungnahme der Sozialpartner über den Aufbau- und Resilienzplan, der von der Europäischen Kommission zum Zwecke der Wiederbelebung und Unterstützung des Wirtschafts- und Soziallebens innerhalb der EU und zur Überwindung der mit der Corona-Pandemie verursachten Krise verabschiedet wurde,
 - eine Aktualisierung der Fragen, die 2020 von den Sozialpartnern über die Steuereinnahmen aufgeworfen wurden.
- » 2. Stellungnahme über das Recht auf Abschalten. Der LCGB beteiligte sich maßgeblich an der Erarbeitung dieser Stellungnahme, da sein beigeordneter Generalsekretär, Christophe KNEBELER, in diesem Rahmen als Berichterstatter eintrat. Der Inhalt dieser Stellungnahme wurde im Übrigen mit dem Gesetz vom 28. Juni 2023 über die Änderung des Arbeitsgesetzbuchs im Hinblick auf die Einführung einer Regelung bezüglich des Rechts auf Abschalten in nationales Recht umgesetzt.

18. Januar 2022: Verabschiedung der Stellungnahme „Analyse der steuerlichen Daten in Luxemburg 2021“, die sich mit der Immobiliensteuer und ihrem Einfluss auf den Staatshaushalt und der Besteuerung natürlicher und juristischer Personen befasst.

29. Juni 2022: Verabschiedung der Stellungnahme mit dem Titel „Für eine kohärente Entwicklung der grenzüberschreitenden Metropole Luxemburg in der Großregion“.

6. Oktober 2022: Verabschiedung der jährlichen Stellungnahme 2022 über die wirtschaftliche, soziale und finanzielle Entwicklung des Landes im Jahre 2022, die den spezifisch luxemburgischen Lehren gewidmet ist, die aus der Covid-19-Krise zu ziehen sind.

9. Oktober 2023: Verabschiedung von zwei Stellungnahmen:

- » 1. jährliche Stellungnahme 2023 über die wirtschaftliche, soziale und finanzielle Entwicklung des Landes: Kompilierung der wichtigsten Empfehlungen aus den Stellungnahmen, die vom Wirtschafts- und Sozialrat im Mandatszeitraum 2018 bis 2023 erarbeitet und veröffentlicht wurden.
- » 2. Stellungnahme über den energetischen Wandel und Einleitung der Arbeiten für die Big Data-Stellungnahme.

17. Juli 2024: Verabschiedung der Stellungnahme über das allgemeine Rentenversicherungssystem mit zwei gesonderten Positionspapieren der Arbeitnehmer- und der Arbeitgebergruppe.

Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA)

Arbeiten im EWSA 2019-2024

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) ist ein beratendes Organ, das 1957 mit dem Römischen Vertrag gegründet wurde, um die europäischen Entscheidungsträger zu beraten und gleichermaßen zu garantieren, dass die Organisationen der Zivilgesellschaft des gesamten Kontinents und insbesondere die Sozialpartner bei der Entwicklung Europas ein Mitspracherecht haben.

Hauptaufgabe des EWSA ist die Beratung des EU-Parlaments, des EU-Rates und der EU-Kommission und die Sicherstellung, dass die zivilgesellschaftlichen Organisationen ihren Standpunkt in Brüssel vertreten können.

Der EWSA setzt sich aus 3 Gruppen zusammen: die Gruppe der Arbeitgeber, die Gruppe der Arbeitnehmer und die Gruppe der zivilgesellschaftlichen Organisationen. Diese unterschiedlichen Gruppen sind bemüht, zu einem Konsens zu gelangen, um sicherzustellen, dass die Stellungnahmen des EWSA auch tatsächlich die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der europäischen Bürger widerspiegeln.

Dem EWSA gehören derzeit 329 Mitglieder an, die aus den 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union stammen. Luxemburg ist mit sechs Mitgliedern im EWSA vertreten, von denen drei aus Gewerkschaftsorganisationen stammen und eine nationale Repräsentativität besitzen. Im Mandatszeitraum 2020 - 2024 wird der LCGB im EWSA von Marco WAGENER vertreten, der fernerhin seit April 2023 Präsidiumsmitglied des EWSA ist.

Das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission sind rechtmäßig verpflichtet, den EWSA im Fall der Verabschiedung neuer Gesetze über eine Reihe von Fragen anzuhören. Der EWSA prüft diese Vorschläge und erarbeitet in Anlehnung an die Vereinbarungen, zu denen die Mitglieder gelangen, Stellungnahmen.

Darüber hinaus verabschiedet der EWSA Initiativstimmungen über Themen, die nach Auffassung seiner Mitglieder für die Interessen der europäischen Bürger von Bedeutung sind. Zudem legt er Sondierstimmungen vor.

Der EWSA erarbeitet jährlich mehr als 200 Stimmungen, die von Arbeitsgruppen erstellt, im Anschluss innerhalb der Fachgruppen (Kommissionen) diskutiert und anlässlich der Plenarversammlungen angenommen werden.

Zu den zahlreichen Stimmungen, die im Verlauf dieses Mandatszeitraums vorgelegt wurden, gehören Stimmungen, die für die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaftsorganisationen von besonderer Bedeutung sind:

- Herausforderungen der Telearbeit, Work-Life-Balance und Recht auf Abschalten (Oktober 2020);
- Richtlinie über angemessene Mindestlöhne (März 2021);
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der Arbeit über Plattformen (März 2022);
- Demokratie am Arbeitsplatz (April 2023);
- Überarbeitung der Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat (Mai 2024);
- Für eine künstliche Intelligenz im Dienste der Arbeitnehmer: Die Rolle der Gewerkschaften bei der Vermeidung und weitestgehenden Verringerung der negativen Auswirkungen auf die Arbeitswelt (Dezember 2024)

Um seinen Auftrag zu erfüllen, bemüht sich der EWSA insbesondere, dem Rechnung zu tragen, was junge Menschen zu sagen haben. Sie sind nicht nur die Arbeitskraft, die Mitglieder und die Verantwortungsträger bei der Gestaltung der EU-Politik von morgen; von ihnen geht ferner eine Fülle ausgezeichneter Ideen aus. Der EWSA hat die Zusammenarbeit mit der Jugend zu einer seiner Prioritäten gemacht.

Darüber hinaus ist es für die Mitglieder des EWSA möglich, Besuche des EWSA-Gebäudes in Brüssel zu organisieren. Aus diesem Anlass wurde im Dezember 2022 eine Delegation des LCGB von unserem Mitglied Marco WAGENER in Brüssel empfangen. Nach einer einführenden Präsentation des EWSA hatten die Mitglieder der Delegation die Gelegenheit, sich mit österreichischen Kollegen der Arbeitnehmergruppe des EWSA und insbesondere dem neuen Präsidenten des EWSA, Oliver RÖPKE, auszutauschen.



Besuch des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) in Brüssel (08.12.2024)

Gemeinsames Europasekretariat des OGBL und LCGB (SECEC)

Das Gemeinsame Europasekretariat des OGBL und des LCGB (SECEC) ist eine Struktur der beiden luxemburgischen Gewerkschaften OGBL und LCGB und wurde am 2. April 1996 auf der Grundlage eines am 16. Oktober 1995 unterzeichneten Kooperationsabkommens gegründet. Die politischen Entscheidungen des SECEC obliegen einem Verwaltungsrat, der sich aus Vertretern des OGBL und des LCGB zusammensetzt und von den jeweiligen nationalen Vorsitzenden geleitet wird.

Zu den Aufgaben des SECEC gehören unter anderem:

- die Koordinierung der Aktivitäten der beiden Gewerkschaftsorganisationen im Rahmen ihrer gemeinsamen europäischen, internationalen oder regionalen Gewerkschaftspolitik;
- die Vertretung der Interessen der beiden Gewerkschaften auf Ebene der Gremien des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und der Europäischen Union (EU);
- die Umsetzung der Beschlüsse des Vorstands ;
- die Erarbeitung gemeinsamer Standpunkte zu aktuellen europäischen Themen.

Angesichts der zunehmenden Bedeutung der Rolle und des Einflusses der Europäischen Union (EU) in Bereichen, die die europäischen Arbeitnehmer betreffen, sind die beiden luxemburgischen Gewerkschaften OGBL und LCGB Mitglieder des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) sowie des

Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), um die Arbeit der Gewerkschaften auch auf globaler Ebene verfolgen zu können.

Das SECEC beteiligt sich am Exekutivausschuss des EGB sowie an der Arbeit seiner ständigen Ausschüsse, Arbeitsgruppen und Institute. Über den EGB nimmt das SECEC auch an der Arbeit des Ausschusses für den Europäischen Sozialdialog und seiner Ad-hoc-Gruppen sowie an anderen europäischen Ausschüssen und Gremien teil.

Auf regionaler Ebene verfolgt das SECEC auch die Arbeit des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (CESGR). Darüber hinaus koordiniert das SECEC die Arbeiten des Interregionalen Gewerkschaftsrates der Großregion (CSIR-GR), dem 8 Gewerkschaftsorganisationen der Großregion angehören (OGBL, LCGB, CGT, CFDT, CFTC, FGTB, CSC, DGB).

Aktivitäten des SECEC

Beteiligung des SECEC an den Aktivitäten des EGB (2019-2023)

Im Zeitraum 2019-2023 nahm das SECEC regelmäßig an Sitzungen des Exekutivausschusses, der viermal im Jahr zusammentritt, des Ausschusses für Sozialdialog und des Koordinierungsausschusses für Tarifverhandlungen und Löhne des EGB teil. Die Gewerkschaftsvertreter waren auch in den zahlreichen anderen ständigen Ausschüssen des EGB vertreten:

- Ausschuss für Wirtschaft
- Ausschuss für Beschäftigung, Mobilität und Arbeitsmarkt
- Ausschuss für allgemeine und berufliche Bildung
- Ausschuss für nachhaltige Entwicklung und Klimawandel
- Ausschuss für Sozialschutz
- Ausschuss für Arbeitsrecht und Binnenmarkt
- Ausschuss für Migration und Eingliederung
- Ausschuss für Arbeitnehmermitbestimmung und Unternehmenspolitik
- Ausschuss für wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt und Regionalpolitik
- Ausschuss für Handel
- Ausschuss für Presse und Kommunikation
- Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit
- Ausschuss für Normung
- Koordinierungsausschuss der interregionalen Gewerkschaftsräte (CSIR)
- Jugendausschuss
- Frauenausschuss

Darüber hinaus war das SECEC in diesem Zeitraum auch in den Unterorganisationen und Gewerkschaftsverbänden vertreten, die dem EGB angehören:

- Die Europäische Transportgewerkschaft (ETF), die mehr als 2,5 Millionen Verkehrsbeschäftigte aus 231 Gewerkschaften und 41 europäischen Ländern aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen vertritt;
- Die Europäische Föderation der Rentner und älteren Menschen (FERPA), die heute die repräsentativste Organisation der Rentner und älteren Menschen in Europa ist;

- Die Europäische Föderation der Industriearbeiter (IndustriALL), die etwa 8 Millionen Arbeitnehmer aus der Metall-, Bergbau-, Chemie-, Energie- und Textilindustrie aus 230 Mitgliedsorganisationen vertritt;
- Uni Global Union, der Weltverband des Dienstleistungssektors, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in folgenden Bereichen vertritt: Wartungs- und Sicherheitsdienste, Handel, Finanzwesen, Glücksspiel, Grafik und Verpackung, Friseure und Kosmetiker, Medien, Unterhaltung und Kunst, Post und Logistik, Sozialversicherungen, Sport, Zeitarbeit und Tourismus.

Angesichts der großen Zahl von Ausschüssen, in denen das SECEC vertreten ist, nahmen die Gewerkschaftsvertreter an zahlreichen Sitzungen, Seminaren, Webinaren, Workshops und Konferenzen teil, die unter anderem vom EGB selbst, dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI), dem IGB, der Europäischen Kommission usw. organisiert wurden:

2019

- 6. Februar 2019: Konferenz „Förderung und Stärkung des Sozialdialogs“;
- Konferenz „NEETS“;
- Konferenz „Die Zukunft der Arbeit“;
- Treffen „Makroökonomischer Dialog auf technischer Ebene“;
- Konferenz auf hoher Ebene „The Future of Work“;
- Konferenz, FES und DGB, „Die Umsetzung der Entsenderichtlinie in deutsches Recht“;
- Workshop „Strategien für Tarifverhandlungen“;
- Konferenz „Agile Entwicklung von Werten und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeitswelt“;
- Konferenz „Welche Zukunft für die Beschäftigung? Sind die Prognosen von Frey und Osborne glaubwürdig oder fragwürdig“;
- Konferenz „Neue Arbeitswelt - neues Arbeitsrecht?“;
- Sitzungen des Verhandlungsausschusses für das Rahmenabkommen über die Digitalisierung;
- Enquete-Seminar zum Thema „Digitalisierung in der Arbeitswelt“;
- Sitzungen des Ausschusses zur Vorbereitung des EGB-Kongresses (CPC).

2020

- ILO-Konferenz „Stärkung der Rolle und der Kapazitäten der Sozialpartner und des Sozialdialogs in der neuen Welt der Arbeit“;
- Verhandlungsausschuss für ein autonomes Rahmenabkommen über die Digitalisierung;
- Seminar Benelux „Der Kampf gegen Briefkastenfirmen in allen Sektoren in Europa“;
- Webinar „Die Auswirkungen der Covid-19-Krise auf den sozialen Dialog. Was kann auf europäischer Ebene erreicht werden?“;
- Informationsseminar „Psychosoziale Aspekte und Risiken am Arbeitsplatz“;
- Webinar „Wie soll die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU den Abbau von Gewerkschaften bekämpfen?“;
- 3.-4. März 2020: Seminar „Gewerkschaftliche Strategien für einen fairen Übergang von Qualifikationen in das moderne Arbeitsleben“;
- Webinar über die Transparenz der Entlohnung von Männern und Frauen;
- Seminar Benelux „Der Kampf gegen Briefkastenfirmen in allen Branchen in Europa“;
- IAO-Konferenz „Stärkung der Rolle und der Fähigkeit der Sozialpartner und des Sozialdialogs in der neuen Arbeitswelt“;
- Konferenz über Europäische Betriebsräte;
- Verhandlungen über Rahmenvereinbarungen mit „Liberty House“;
- 5. Weltkonferenz UNI Finance.

2021

- Webinar „Den autonomen europäischen sozialen Dialog stärken. Auf dem Weg zu einem neuen Arbeitsprogramm für den europäischen sozialen Dialog“;
- Webinar über die Umsetzung der Richtlinie über Whistleblower;
- Webinar „Aktuelle Entwicklungen bei der Überarbeitung der Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit“.
- Webinar des Frauenausschusses „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“;
- Webinar zum Thema Technologie: Identifizierung neuer Fähigkeiten;
- Webinar über die Auswirkungen der Arbeitsmarktleistung auf die Angemessenheit und Nachhaltigkeit der Renten;
- Webinar über Beitragssätze: Soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit der europäischen Rentensysteme;
- Treffen zur Strategie für plattformbasiertes Arbeiten;
- Konferenz „Durchsetzung der Regeln durch Plattformunternehmen“;
- Anhörung der Sozialpartner zu den arbeits- und sozialpolitischen Aspekten des grünen Übergangs;
- Webinar „Wirtschaftliche Reaktion der EU auf das Coronavirus“;
- Forum zu individuellen Lernkonten.



- Treffen der Arbeitsgruppe zur Lohntransparenz zwischen Männern und Frauen;
- Sitzung der Arbeitsgruppe zur Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU;
- Sitzung der Arbeitsgruppe der Gewerkschaftsexperten zu den sozialen Aspekten der nachhaltigen Finanzwirtschaft;
- Sitzung der Ad-hoc-Gruppe zu atypischen Arbeitnehmern und Plattformunternehmen;
- Treffen der Arbeitsgruppe zur Konferenz über die Zukunft Europas;
- Treffen der TUSLO's: „Prioritäten der Gewerkschaften bezüglich des Herbstpakets“;
- Treffen zur Verhandlung der Rahmenvereinbarung über Telearbeit und das Recht auf Abschaltung;
- Sitzung der Ad-hoc-Gruppe zur Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte;
- Sitzung zur Revision der Verordnung zur Koordinierung der sozialen Sicherheit;
- Treffen über den Europäischen Sockel sozialer Rechte und die Überprüfung der Economic Governance;
- Konferenz der IndustriALL Europe zum Thema „Gerechter Übergang“;
- 6. Kongress der Europäischen Transportarbeiterföderation;
- Europäisches thematisches Treffen zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD) und den sozialen Arbeitgebern;
- Uni Finance: Thematische Konferenz über Umstrukturierungen im Bankensektor;
- Treffen der Europäischen Transportarbeiter-Föderation: Die Zukunft des Luftverkehrs neu definieren;
- Treffen der Europäischen Transportföderation zur Richtlinie über Plattformarbeitskräfte;
- Konferenz UniCare Europe;
- Weltweite Konferenz von Uni Wartungs- und Sicherheitsdienste;
- EGB/Eurocadres-Veranstaltung: Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte. Wie können die Strategien von Unternehmen beeinflusst werden?;
- EGB-Webinar: Warum ist eine ehrgeizige Mindestlohnrichtlinie der richtige Ansatz in Zeiten der Inflation?;
- Webinar: Arbeitende Frauen können nicht länger warten: Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt beenden;
- CES-ETUI Webinar: Mindesteinkommen für alle Altersgruppen;
- ETUCLEX-Webinar: Die Notwendigkeit strategischer Maßnahmen zur kollektiven Wahrung der Gewerkschaftsrechte;
- EGB-Workshop für ein stärkeres soziales Europa: Bewertung des Europäischen Sockels sozialer Rechte und Überwachung der Umsetzung des Aktionsplans;
- Webinar: Maßnahmen zur Unterstützung der gewerkschaftlichen Forderungen nach höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen;
- Konferenz: „Regulierung der Arbeitszeit im Zeitalter der digitalen und agilen Arbeit“.

- EGB-Treffen zur Entwicklung bezüglich der Überarbeitung der Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit;
- Treffen der Expertengruppe zur Umsetzung der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU;
- Treffen der Ad-hoc-Arbeitsgruppe zu atypischen Arbeitnehmern und Plattformunternehmen;
- Treffen zur Entwicklung betreffend die Empfehlung des Rates zur Stärkung des Sozialdialogs;
- Sitzung der Expertengruppe zur Umsetzung der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU;
- Ad-hoc-Treffen zur Empfehlung zur Stärkung des sozialen Dialogs in der EU;
- Sitzung des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog in der Zivilluftfahrt;
- Uni Global Union-Konferenz: „Abschlusskonferenz des sektorübergreifenden Projekts zur Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte“;
- IndustriALL-Treffen der Benelux-Gruppe;
- Seminar über neue Technologien und KI im Bankensektor;
- Kongress der FERPA;
- Konferenz zur Halbzeit der Amtszeit von IndustriAll Europe;
- Generalversammlung der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter;
- Online-Workshop über Mindesteinkommensregelungen in Europa;
- Seminar: „Altern in Würde: Arbeitsmarktpotenzial und menschenwürdiger Sozialschutz“;
- Hochrangiges Treffen über die Zukunft des Sozialschutzes und des Wohlfahrtsstaates in der EU;
- Vorbereitungsworkshop für den Gipfel über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- Konferenz über den Plan für Erholung und Widerstandsfähigkeit in Luxemburg;
- Thematische Veranstaltung zum Referenzrahmen für Kompetenzen für demokratische Kultur und berufliche Aus- und Weiterbildung;
- Chancen freisetzen: Das Europäische Jahr der Zukunftskompetenzen Luxemburgs;
- Euromanifestation in Brüssel: „Für eine faire Behandlung von Arbeitnehmern“.

2022

2023

Sonstige Aktivitäten (2019-2023)

- Neben den EGB-Sitzungen, -Konferenzen und -Workshops waren die Gewerkschaftsvertreter auch in den branchenübergreifenden beratenden Ausschüssen der EU vertreten:
 - » Eurofound: Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, die Informationen im Bereich der arbeitsbezogenen und sozialen Politik bereitstellt.
 - » CEDEFOP: Das Europäische Zentrum zur Förderung der Berufsbildung unterstützt die EU-Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei der Entwicklung der europäischen Politik im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung.
- In den Jahren 2019-2023 nahmen die Gewerkschaftsvertreter auch an den Sitzungen und Arbeitsgruppen (AGs) des Gewerkschaftlichen Beratungsausschusses bei der OECD (TUAC) teil, der eine internationale Gewerkschaftsorganisation mit beratendem Status ist:
 - » AG zu Bildung und Qualifikationen;
 - » AG zu Wirtschaftspolitik;
 - » AG zu multinationalen Unternehmen.
- Im Februar 2019 hat das SECEC zusammen mit den Benelux-Gewerkschaften (FGTB, CSC, CGSLB, FNV, CNV, VCP) eine gemeinsame Erklärung anlässlich des 60. Jahrestages des Benelux-Vertrages veröffentlicht. In dieser Erklärung appellieren die Gewerkschaften an die Regierungschefs der Benelux-Staaten, sich für die Bekämpfung der Verschlechterung der Qualität der Arbeitsplätze in Europa einzusetzen und gleichzeitig die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze im Binnenmarkt zu sichern. Darüber hinaus fordern sie in der Erklärung die Stärkung und Ausweitung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der Inspektionsdienste. Schließlich betonten die Gewerkschaften auch die Notwendigkeit, die Gewerkschaften stärker in die Förderung menschenwürdiger Arbeit in einem grenzenlosen Arbeitsmarkt innerhalb der Benelux-Staaten einzubeziehen.
- Im September 2020 organisierte das SECEC in Zusammenarbeit mit der CSL ein Kolloquium über Industriepolitik auf europäischer und interregionaler Ebene. In Anwesenheit von Mark Niklas von der EU-Kommission, Luc Triangle (IndustriAll) und René Winkin (Fedil) stellten diese ihre Überlegungen zur Industriepolitik vor.
- Im Oktober 2020 organisierten die CSL, CHFEP und SECEC auch ein gemeinsames Treffen mit dem EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, Nicolas SCHMIT, bei dem er die Sozialagenda der EU-Kommission vorstellte.
- Im September 2021 empfing das SECEC zusammen mit der CSL die ständige Vertreterin der EU-Kommission in Luxemburg, Anne Calteux, die das Programm der von den europäischen Institutionen initiierten „Konferenz über die Zukunft Europas“ in seinen Grundzügen vorstellte.
- Am 22. Februar 2022 traf sich das SECEC mit der ständigen Vertreterin der EU-Kommission in Luxemburg, Anne Calteux, und Valetina Rusconi, zuständig für das Europäische Semester und Wirtschaftsangelegenheiten, um verschiedene aktuelle europäische Themen zu besprechen, insbesondere den Vorschlag für eine Richtlinie über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern und die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU.
- Im März 2022 organisierte das SECEC zusammen mit der CSL eine Abschlusskonferenz der „Konferenz über die Zukunft Europas“. Bei dieser Gelegenheit wurde von beiden Organisationen ein Papier mit den Prioritäten für die künftige europäische Politik verfasst, das dem Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte, Nicolas Schmit, auf der Konferenz vorgelegt wurde.
- Im Juli 2022 empfing der Minister für Arbeit, Beschäftigung und Sozialwirtschaft, Georges Engel, Vertreter des SECEC zu einem Meinungsaustausch über die Umsetzung der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen, des Vorschlags für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern sowie der Richtlinie über die Transparenz des Arbeitsentgelts von Männern und Frauen.
- Im Jahr 2023 hat das SECEC mehrere Schreiben an nationale und internationale politische Entscheidungsträger gesandt, die u.a. die Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen, die Auslegung des IAO-Übereinkommens Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts und die Überarbeitung der Vorschriften über Lenk- und Pausenzeiten in der Busbranche betrafen.

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

Angesichts der beunruhigenden Entwicklungen in Europa, die sich insbesondere auf die Arbeitnehmer auswirken, hat sich die europäische Gewerkschaftsbewegung für den Zeitraum 2019-2023 voll engagiert, um politische Entscheidungen zu beeinflussen, damit die Arbeitnehmer auch weiterhin geschützt werden.

Während dieser Zeit unterstützte das SECEC aktiv die Aktivitäten und Aktionen des EGB für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen für Arbeitnehmer.



Kongress und Halbzeitkonferenz für den Zeitraum 2019-2023

Der 14. EGB-Kongress fand von Dienstag, 21. bis Freitag, 24. Mai 2019 in Wien, Österreich, statt. Mehr als 600 nationale Gewerkschaftsvertreter, die etwa 45 Millionen Arbeitnehmer vertreten, nahmen an der Konferenz teil. Hochrangige Gäste wie Jean-Claude JUNCKER, Präsident der EU-Kommission, Nicolas SCHMIT, ehemaliger luxemburgischer Arbeitsminister, und Alexander VAN DER BELLEN, Präsident von Österreich, traten als Redner auf.

Auf dem 14. Kongress wurde auch ein neues Team an der Spitze des EGB gewählt. Luca VISENTINI, Mitglied der italienischen Gewerkschaft UIL, wurde als Generalsekretär wiedergewählt. Laurent BERGER, Generalsekretär der französischen Gewerkschaft CFDT, wurde zum Präsidenten des EGB gewählt. Außerdem wurden ernannt: zwei stellvertretende Generalsekretäre: Esther LYNCH und Per HILMERSSON; drei konföderale Sekretäre: Liina CARR, Isabelle SCHÖMANN und Ludovic VOET; vier stellvertretende Vorsitzende: José MARÍA ÁLVAREZ, Miranda ULENS, Bente SORGENFREY und Josef STREDULA.

Die Delegierten des Kongresses verabschiedeten das Wiener Manifest, in dem die Prioritäten des EGB hervorgehoben werden und das die Grundzüge des EGB-Aktionsplans 2019-2023 enthält, der ebenfalls auf dem Kongress verabschiedet wurde.

Zentrales Thema und Prioritäten für den Zeitraum 2019-2023: „Ein gerechteres Europa für Arbeitnehmer“:

- » Aufbau von Demokratie und einer besseren Zukunft für die Arbeitnehmer in Europa;
- » Aufbau eines neuen, progressiven Wirtschaftsmodells auf der Grundlage einer gerechteren wirtschaftlichen und sozialen Governance;
- » Kampf für höhere Löhne, Stärkung der Tarifverhandlungen und einklagbare Rechte für alle;
- » Förderung eines fairen Übergangs, einer gerechteren Digitalisierung und einer stärkeren Industriepolitik;
- » Wiederbelebung des europäischen Sozialmodells und Gestaltung der Arbeit von morgen durch eine wirksame Säule sozialer Rechte;
- » Eine globale und Migrationsagenda auf der Grundlage von Solidarität, Gleichheit und Integration.

Der LCGB wurde beim 14. Kongress von Patrick DURY, Francis LOMEL und Stéphanie OLINGER vertreten.

Halbzeitkonferenz 2021: Lissabon

Die Halbzeitkonferenz des EGB fand vom 8. bis 10. November 2021 in Lissabon statt. Bei dieser Gelegenheit zog der EGB Bilanz über die Errungenschaften der letzten zwei Jahre und nutzte die Gelegenheit für eine rückblickende Analyse, um sicherzustellen, dass die Politik noch immer mit den Mitgliedsorganisationen übereinstimmt. Zu den Themen gehörten unter anderem:

- » Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf Arbeitnehmer, Unternehmen und die Gesellschaft als Ganzes sowie mögliche Aktionsbereiche für die Gewerkschaften im Prozess einer nachhaltigen Erholung für die Arbeitnehmer;
- » Notwendigkeit einer Neubewertung des Wirtschaftsmodells und die Einführung eines neuen Sozialprotokolls, um eine nachhaltigere, grünere und integrativere Wirtschaft aufzubauen.
- » Stärkung des Umsetzungsprozesses des Europäischen Sozialschutzes der sozialen Rechte.
- » Notwendigkeit, die nationalen Sozialpartner zu unterstützen, damit sie effektiver handeln können, und die Notwendigkeit, die Tarifverhandlungen auf allen Ebenen zu stärken.
- » Zukunft und die Einheit des EGB sowie die Zukunft der EU und die Verteidigung der demokratischen Werte innerhalb der Union.

Der LCGB wurde bei der Halbzeitkonferenz von Vanessa CORREIA und Jean WIVENES vertreten.

15. EGB-Kongress in Berlin

Der 15. EGB-Kongress fand vom 23. bis 26. Mai 2023 in Berlin statt. Mehr als 600 nationale Gewerkschaftsdelegierte, die rund 45 Millionen Arbeitnehmer vertreten, nahmen daran teil. Auf dem Kongress verabschiedete der EGB sein neues Arbeitsprogramm für den Zeitraum 2023-2026, das die folgenden Prioritäten enthält:

- » Gemeinsam für die Erneuerung der Gewerkschaften: Stärkung der Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften;
 - » Gemeinsam die Zukunft der Arbeit für immer verändern;
 - » Gemeinsam für eine volksnahe und umweltfreundliche Wirtschaft;
 - » Gemeinsam für unsere europäische Zukunft;
 - » Gemeinsam für einen stärkeren EGB.
- Allgemein geht es u.a. darum, die Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften auf nationaler und europäischer Ebene zu stärken, den Sozialdialog und die Tarifverhandlungen zu intensivieren und gleichzeitig die Arbeitnehmerbeteiligung in den Unternehmen zu fördern. Darüber hinaus betonte der EGB die Notwendigkeit, die Aufrechterhaltung des Streikrechts zu gewährleisten, das in der EU wiederholt angegriffen wurde, und die Sozialschutzsysteme für Arbeitnehmer zu stärken.

Auf dem 15. Kongress hat der EGB auch ein neues Team bekommen:

- » Wolfgang KATZIAN, Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB), wurde zum Präsidenten des EGB gewählt.
- » Esther LYNCH (ICTU), wurde zur Generalsekretärin gewählt.
- » Isabelle SCHÖMANN (DGB) und Claes-Mikael Stahl (LO-Schweden) wurden zu stellvertretenden Generalsekretären gewählt.
- » Ludovic VOET (CSC), Tea Jarc (ZSSS) und Guilio Romani (CISL) wurden zu EGB-Konföderationssekretären gewählt.

Das SECEC wird das Aktionsprogramm des EGB und die Initiativen für eine faire Behandlung der Arbeitnehmer unterstützen.

Andere wichtige Themen der europäischen Gewerkschaftsarbeit

Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union

Im Oktober 2020 legte die EU-Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (EU) vor. Die Richtlinie wurde im Oktober 2022 verabschiedet und muss bis zum 15. November 2024 in nationales Recht umgesetzt werden. Der Text erwähnt insbesondere die Schwellenwerte von 50 % des Durchschnittslohns und 60 % des Medianlohns als Referenz für die Höhe des Mindestlohns. Darüber hinaus werden die

Mitgliedstaaten aufgefordert, ihre Tarifverhandlungsquoten zu erhöhen, so dass mindestens 80 % der Arbeitnehmer durch einen Tarifvertrag abgedeckt sind.

Das SECEC nahm regelmäßig an den vom EGB organisierten Treffen und Arbeitsgruppen teil und setzte sich für eine starke Mindestlohnrichtlinie ein, die es den Arbeitnehmern ermöglicht, ein menschenwürdiges Leben zu führen.

Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer von Plattformen

2021 legte die EU-Kommission ihren Vorschlag für eine Richtlinie über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern vor. In Anbetracht des wachsenden Ausmaßes der Plattformökonomie und ihrer Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern hat sich die Kommission verpflichtet, das Problem der falschen Klassifizierung von Plattformarbeitern, die häufig als „Scheinselbständige“ arbeiten, anzugehen. Darüber hinaus sieht der Text auch den Schutz von Plattformarbeitern vor missbräuchlichen Praktiken von Plattformen vor, insbesondere im Hinblick auf algorithmische Systeme (Systeme zur Steuerung, Überwachung und Entscheidungsfindung).

Seit der Vorlage des Vorschlags hat sich das SECEC für eine ehrgeizige Richtlinie eingesetzt, die die Plattformarbeiter wirklich schützt, und hat regelmäßig an den Sitzungen der Ad-hoc-Arbeitsgruppe teilgenommen, die vom EGB zur Erörterung dieses Themas eingesetzt wurde.

Im Rahmen der Plattformrichtlinie nahm das SECEC an mehreren Aktionen und Veranstaltungen teil:

- » 25. Oktober 2022: Vom EGB organisierte Aktion vor dem EU-Parlament in Brüssel für eine ehrgeizige Richtlinie;
- » 1. Dezember 2022: Konferenz „Plattform Work“, organisiert von der Ständigen Vertretung der Kommission in Luxemburg.

Richtlinie über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

In Anerkennung der Tatsache, dass viele Arbeitnehmer Schwierigkeiten haben, ihr Privat- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren, hat die EU-Kommission im April 2017 einen Vorschlag für eine Richtlinie über die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben vorgelegt. Nach der Umsetzung in nationales Recht führt die Richtlinie neue Sonderurlaube ein, insbesondere den Urlaub für pflegende Angehörige und den Urlaub aus Gründen höherer Gewalt. Darüber hinaus ermöglicht der Text Arbeitnehmern, flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, zu beantragen.

Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen

Die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen, die von der EU-Kommission 2017 vorgelegt wurde und 2019 in Kraft tritt, führte weitere Änderungen im luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch ein, indem die wesentlichen Informationen über die Arbeitsbedingungen, die Auszubildenden, Arbeitnehmern, entsandten Arbeitnehmern, Leiharbeitnehmern, Seeleuten, staatlichen Arbeitnehmern, Angestellten und Beamten sowie kommunalen Arbeitnehmern, Angestellten und Beamten zur Verfügung gestellt werden müssen, ausgeweitet wurden.

Richtlinie über die Transparenz des Entgelts von Männern und Frauen

Um die anhaltenden Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu bekämpfen, legte die EU-Kommission am 4. März 2021 eine Richtlinie zur Lohntransparenz vor. Nach langen Verhandlungen erzielten das Parlament und der Rat schließlich eine politische Einigung. Die Richtlinie wird es Arbeitnehmern ermöglichen, Lohngleichheit einzufordern und wird Arbeitgeber dazu verpflichten, Informationen über die Lohnhöhe offenzulegen, da Klauseln, die es Arbeitnehmern untersagen, Informationen über ihren Lohn mit anderen Arbeitnehmern zu teilen, verboten werden.

Darüber hinaus werden Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten verpflichtet, den zuständigen nationalen Behörden das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu melden. Wenn das Lohngefälle mehr als 5 % beträgt und nicht gerechtfertigt werden kann, müssen die Arbeitgeber eine gemeinsame Bewertung mit den Arbeitnehmervertretern vornehmen. Die Richtlinie muss bis Mai 2026 in nationales Recht umgesetzt werden.

EU-Verordnung über künstliche Intelligenz (KI)

Im Jahr 2021 legte die EU-Kommission einen Vorschlag für eine Verordnung über künstliche Intelligenz (KI) vor. Der Text wurde schließlich im Dezember 2023 verabschiedet. Die Verordnung zielt auf den Schutz der Grundrechte, der Demokratie und der Rechtsstaatlichkeit ab und fördert gleichzeitig die Innovation in Europa. Die Verordnung erlegt neue Verpflichtungen auf, nämlich das Verbot und die Beschränkung bestimmter Systeme der künstlichen Intelligenz, die die Grundrechte verletzen können. Die Verordnung führt auch eine Öffnungsklausel ein, die es den Mitgliedstaaten erlaubt, den Einsatz von KI am Arbeitsplatz zu regulieren. Darüber hinaus sorgt die Verordnung für mehr Transparenz, indem sie festlegt, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter informiert werden müssen, wenn KI-Systeme am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Trotz einiger Fortschritte schließt sich das SECEC dem EGB an und ist der Ansicht, dass eine Richtlinie über den Einsatz von KI am Arbeitsplatz für einen besseren Schutz der Arbeitnehmerrechte erforderlich ist.

Europäischer Grundstein sozialer Rechte

Um die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der EU zu verbessern, verabschiedeten die EU-Kommission, das EU-Parlament und der EU-Rat im Jahr 2017 die Europäische Grundrechte (EBSR). Sie basiert auf 20 verschiedenen Grundsätzen, darunter u.a. Bildung und Ausbildung, Zugang zu qualitativ hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen und Wohnraum, sozialer Dialog, Arbeitsbedingungen und Löhne. In den letzten Jahren hat das SECEC die Aktivitäten im Zusammenhang mit der SEDS verfolgt und unterstützt und setzt sich weiterhin für die Umsetzung dieses Instruments ein, um der EU eine neue soziale Ausrichtung zu geben.

Europäischer Sozialdialog

Arbeiten im Rahmen der Arbeitsprogramme der Sozialpartner

Nach dem Scheitern der Verhandlungen im Jahr 2018, bei denen keine Einigung über ein neues Arbeitsprogramm erzielt werden konnte, legten die europäischen Sozialpartner schließlich doch ihr 6. Arbeitsprogramm für den Zeitraum 2019-2022 vor. Dieses Arbeitsprogramm umfasste eine Reihe von Themen:

- Digitalisierung;
- Verbesserung der Leistung der Arbeitsmärkte und der Sozialsysteme;
- Kompetenzen;
- Berücksichtigung von psychosozialen Aspekten und Risiken am Arbeitsplatz;
- Aufbau von Kapazitäten für einen stärkeren Sozialdialog;
- Kreislaufwirtschaft.

Anschließend stellten die europäischen Sozialpartner ihr 7. Arbeitsprogramm für den Zeitraum 2022-2024 vor. Für das Arbeitsprogramm wurden mehrere Themen ausgewählt:

- Telearbeit und das Recht auf Abschaltung
- Grüner Übergang
- Beschäftigung von Jugendlichen
- Schutz der Privatsphäre und Überwachung am Arbeitsplatz
- Verbesserung des Qualifikationsabgleichs in Europa
- Stärkung der Kapazitäten

Die Arbeit am Arbeitsprogramm wurde jedoch unterbrochen, nachdem die Arbeitgeber sich geweigert hatten, die ausgehandelte Vereinbarung über Telearbeit und das Recht auf Abschaltung zu unterstützen.

Internationaler Gewerkschaftsbund (IGB)

Der IGB wurde 2006 durch den Zusammenschluss der beiden internationalen Verbände IBFG (Internationaler Bund Freier Gewerkschaften) und WVA (Weltverband der Arbeitnehmer) gegründet und vertritt die Gewerkschaftsbewegung gegenüber den multilateralen Institutionen (IAO, IWF, Weltbank, WTO). Der Gründungskongress des IGB fand am 1. November 2006 in Wien statt und umfasste 304 nationale Gewerkschaftsbünde, die den alten Internationalen angeschlossen sind, sowie Organisationen ohne Mitgliedschaft. Die Gründung der Regionalorganisationen und des Pan-Europäischen Regionalrats (PERR) im Jahr 2007, gefolgt von Nord- und Südamerika im Jahr 2008, vervollständigten den Prozess der Schaffung einheitlicher Strukturen auf regionaler Ebene. Eine weitere wichtige Entwicklung war die Gründung des Rates der Global Unions (CGU) Anfang 2007, der den IGB, die Globalen Gewerkschaftsföderationen und den Gewerkschaftsberatungsausschuss bei der OECD (TUAC) umfasst.

Der IGB vertritt 191 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in 340 nationalen Mitgliedsorganisationen in 169 Ländern und Territorien.

Pan-Europäischer Regionalrat (CRPE)

Die Regionalorganisationen des IGB sind die IGB-Regionalorganisation Asien-Pazifik (IGB-AP), die IGB-Regionalorganisation Afrika (IGB-AF) und die IGB-Regionalorganisation Nord- und Südamerika (CSA). Der IGB arbeitet auch mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund zusammen, insbesondere über den Paneuropäischen Regionalrat (CRPE/PERC).

Der Paneuropäische Regionalrat des IGB wurde am 19. März 2007 auf einer Gründungsversammlung in Rom, Italien, offiziell ins Leben gerufen, nachdem auf dem Gründungskongress des IGB im November 2006 in Wien eine entsprechende Resolution verabschiedet

worden war. Der CRPE gehören 90 dem IGB angeschlossene nationale Gewerkschaftsorganisationen aus 45 europäischen Ländern an, die 85 Millionen Arbeitnehmer vertreten.

Das CRPE arbeitet für die Förderung der Strategien, Prioritäten und Politiken des IGB und für die soziale Entwicklung, die Konsolidierung der Demokratie und die Achtung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte in der gesamten Region.

Im fraglichen Zeitraum nahmen die Gewerkschaftsvertreter des OGBL regelmäßig an den Sitzungen teil.

5. Weltkongress des IGB (2022)

Der 5. Weltkongress des IGB fand vom 17. bis 22. November 2022 in Melbourne statt und stand unter dem Motto „Ein neuer Gesellschaftsvertrag“. Auf dem Kongress wurde Luca VISENTINI zum neuen Generalsekretär des IGB gewählt. Akiko GONO wurde zur neuen Präsidentin des IGB gewählt.

Zum Abschluss des Kongresses verabschiedeten die Gewerkschaften eine Erklärung, in der sie zu einem neuen Gesellschaftsvertrag aufrufen, der auf sechs Hauptforderungen basiert:

- Der IGB erklärt, dass die Schaffung menschenwürdiger und sicherer Arbeitsplätze für eine Erholung von den ersten Auswirkungen der Pandemie und anderen globalen Krisen sowie für die notwendige Widerstandsfähigkeit und Nachhaltigkeit in der Zukunft von entscheidender Bedeutung ist. Der IGB fordert alle Regierungen auf, Vollbeschäftigung als zentrales politisches Ziel einzuführen, sowie internationale Finanzinstitutionen und andere Institutionen wie die WTO, die Schaffung von Arbeitsplätzen, insbesondere für Frauen und Jugendliche, vorrangig zu unterstützen. Darüber hinaus fordert der IGB alle Regierungen auf, in Absprache mit den Gewerkschaften nationale Beschäftigungspläne als Teil der Erholungspläne zu erstellen und umzusetzen, die die Schaffung von klimafreundlichen Arbeitsplätzen mit einem gerechten Übergang gewährleisten,
- Der IGB fordert die Regierungen auf, die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen zu gewährleisten und ihre Verpflichtungen gegenüber der IAO zu erfüllen sowie der Nivellierung der Arbeitnehmerrechte nach unten ein Ende zu setzen. Die Erklärung des Kongresses bekräftigt auch die überragende Bedeutung der Vereinigungsfreiheit, des Rechts auf Tarifverhandlungen und des Streikrechts.
- Der Kongress erkennt an, dass Gewerkschaften, Tarifverhandlungen und der Sozialdialog von grundlegender Bedeutung sind, um gute Löhne und einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang fordert der IGB auch die Regierungen auf, ihrer Verpflichtung zur Förderung und Gewährleistung des Rechts auf Tarifverhandlungen gemäß dem IAO-Übereinkommen 98 nachzukommen. Der IGB setzt sich auch für die Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ein und fordert die nationalen Regierungen auf, das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu beseitigen.
- Die Erklärung des Kongresses unterstreicht die Verpflichtung des IGB, dafür zu sorgen, dass ein angemessener Sozialschutz ein Recht für alle ist, und fordert die Regierungen und internationalen Institutionen auf, dieses Ziel zu erreichen;
- Der Kongress unterstützt auch Maßnahmen für eine grundlegende Steuerreform, einschließlich eines Mindeststeuersatzes für Unternehmen, einer Steuer auf Finanztransaktionen, einer Vermögenssteuer und anderer Maßnahmen zur Bekämpfung von Steueroasen und der Steuerflucht von Unternehmen und Reichen, um zur Finanzierung des Sozialschutzes beizutragen;

- Die Kongresserklärung bekräftigt das Engagement des IGB für eine Welt, die frei von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Rasse, der Ideologie, der Religion, des sozialen Status oder aus anderen Gründen ist;
- Der IGB fordert auch eine Reform des internationalen Handelssystems, einschließlich der Welthandelsorganisation.
- Handelsgesetzbuch, das die Konsultation der Gewerkschaften bei Handelsverhandlungen vorsieht;
- Der IGB betont auch, dass es wichtig ist, den Trend zu Privatisierung und Outsourcing umzukehren und Investitionen in qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen auf nationaler und regionaler Ebene stärker zu fördern.

6. außerordentlicher Weltkongress des IGB (2023)

Ende 2022 wurde Luca VISENTINI, der gerade zum Generalsekretär des IGB gewählt worden war, in einen mutmaßlichen Korruptionsskandal im Zusammenhang mit dem Europäischen Parlament (Qatargate) verwickelt. Infolgedessen wurde er von seinen Aufgaben im IGB suspendiert.

Am 12. Oktober 2023 wählte der außerordentliche Kongress des IGB Luc TRIANGLE (IndustriAll) zum neuen Generalsekretär.

Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Jedes Jahr nahmen Delegierte des OGBL an der internationalen Arbeitskonferenz in Genf teil.

2019 verabschiedete die IAO ein neues Übereinkommen über Gewalt und Belästigung (C190), dessen Ziel die Bekämpfung von Belästigung am Arbeitsplatz einschließlich sexueller Belästigung ist. Parallel zu diesem Übereinkommen verabschiedete die IAO im selben Jahr eine Empfehlung zu diesem Thema (R206).

Im Jahr 2023 verabschiedete die IAO auch eine Empfehlung zur hochwertigen Berufsausbildung (R208), deren Ziel es ist, die Berufsausbildung zu stärken und den IAO-Mitgliedstaaten Leitlinien für die Bewältigung der Herausforderungen in diesem Bereich an die Hand zu geben. Während des Berichtszeitraums arbeitete die IAO auch an einer Reihe von wichtigen Themen,

darunter Sozialschutz, fairer Übergang, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und menschenwürdige Arbeit.

Im Jahr 2022 wurde Gilbert F. HOUNGBO zum Generaldirektor der IAO ernannt und trat damit die Nachfolge von Guy RYDER an.

Im Jahr 2023 nahmen die luxemburgischen Gewerkschaften auch Stellung zu einem Fragebogen der IAO zur Aufhebung von vier Übereinkommen, nämlich Nr. 45 (Übereinkommen über Untertagearbeiten), Nr. 62 (Übereinkommen über Sicherheitsvorschriften - Baugewerbe), Nr. 63 (Übereinkommen über Lohn- und Arbeitszeitstatistiken) und Nr. 85 (Übereinkommen über die Arbeitsaufsicht - Nicht-Mutterlandgebiete).

Gewerkschaftliche Zusammenarbeit auf Ebene der Großregion

Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit

Die grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit hat eine lange Tradition in der europäischen Region, die aus der ehemaligen Region Lothringen, dem Großherzogtum Luxemburg, der Provinz Luxemburg, der Region Trier und dem Saarland besteht. Der erste interregionale Gewerkschaftsrat wurde 1976 in dieser Region gegründet. Es handelt sich um den „Interregionalen Gewerkschaftsrat Saar-Lor-Lux-Trier Westpfalz“. Im Jahr 1987 wurde dann die „Interregionale des trois frontières“ (IRS des trois frontières) rund um den Europäischen Entwicklungspol (EEP) in der Region Athus (B), Longwy (F) und Rodange (L) gegründet. In der Folge schufen die politischen Führer von Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, dem Saarland, Wallonien und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens politische Strukturen (Gipfel der Großregion, Interregionaler Parlamentarischer Rat, Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion usw.). Die gewerkschaftliche Zusammenarbeit hat dieser Entwicklung durch die Schaffung einer Gewerkschaftsplattform Rechnung getragen, die die Mitgliedsorganisationen der beiden Gewerkschaftsräte vereint.

Aufgrund dieser Erfahrungen und um die grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit besser an die Entwicklung der Großregion anzupassen, haben die Gewerkschaftsstrukturen der Gewerkschaftsbünde der Großregion Saarland - Lothringen/Grand Est - Luxemburg - Wallonien - Rheinland-Pfalz, die dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) angehören, den Interregionalen Gewerkschaftsrat der Großregion (IGBGR) gegründet, der die Grundsätze, das Programm und die Satzung des EGB respektiert. Der CSIR-GR ist der Ersatz und die Nachfolgeorganisation des IGR-Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz und des IRS der drei Grenzen.

Der CSIGR hat zum Ziel, die Interessen der Grenzgänger in der Großregion in Bezug auf die europäische und interregionale Politik zu verteidigen und ist der einzige gemeinsame gewerkschaftliche Ansprechpartner für die Institutionen der Großregion. Er koordiniert und unterstützt die Aktivitäten der Gewerkschaftsvertreter in den verschiedenen Institutionen der Großregion.

Die CSIGR umfasst 8 Gewerkschaftsbünde aus den 4 Ländern, die die Großregion bilden. Das Saarland und Rheinland Westpfalz werden durch den DGB vertreten. CGT, CFDT und CFTC nehmen für die Region Grand Est teil, FGTB und CSC für Wallonien und die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens und schließlich OGBL und LCGB für Luxemburg. Statutarisch hat der SVGR ein Direktorium mit einem Mitglied pro Gewerkschaftsorganisation und ein Präsidium mit fünf Mitgliedern pro Organisation sowie eine Generalversammlung.

Hauptaktivitäten der CSIGR im Jahr 2019

2019

- » 11. Januar: Außerordentliches Präsidium
- » 17. Januar: Treffen der Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der „Remicher Gespräche“
- » 7. März: Treffen der Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der „Remicher Gespräche“
- » 12. April: 8. Remicher Gespräche: „Welche Zukunft für unsere Renten? Herausforderungen und Herausforderungen und die Antwort der Gewerkschaften der Großregion“
- » 11. Oktober: CSIGR-Präsidium
- » 31. Oktober: Seminar „Arbeit und Leben“

2020

- » 21. Februar: Sitzung der Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der „Remicher Gespräche“.
- » 2. April: Direktorium des CSIGR
- » 18. Mai: Vorstand des CSIGR
- » 19. Juni: Treffen der Arbeitsgruppe zur Vorbereitung der „Remicher Gespräche“ und der gemeinsamen Konferenz des CSIGR
- » 16. Dezember: Direktorium des CSIGR

2021

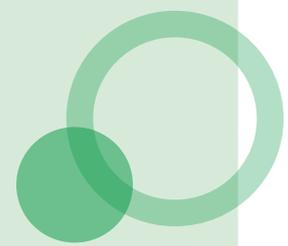
- » 9. Juni: Präsidium des CSIGR
- » 13. September: Vorstand des CSIGR
- » 8. Oktober: 9. Remicher Gespräche: „Der Automobilsektor, der industrielle Wandel und die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Klimawandel. Welche Auswirkungen auf die Großregion?“

2022

- » 22. Februar: Vorstand des CSIGR
- » 5. April: Präsidium des CSIGR
- » 12. Juli: Vorstand des CSIGR
- » 12. Oktober: 10. Remicher Gespräche: „Transformationen in unserer industriell geprägten Großregion (GR): Mehr Chancen als Risiken?“
- » 15. November: Präsidium des CSIGR
- » 26. November: Symbolische Kundgebung der SVRG in Schengen: „Sinkende Kaufkraft, explodierende Energiepreise. Aber was tun unsere Regierungen? Was tut Europa?“

2023

- » 10. Januar: Vorstand des CSIGR
- » 5. April: Vorstand des CSIGR
- » 17. Mai: Präsidium des SCIRR
- » 5. Juli: Vorstand des CSIGR
- » 04. Oktober: Vorstand des CSIGR
- » 18. Oktober: 11. Remicher Gespräche: „Qualitativ hochwertige Renten, solide Sozialversicherungssysteme! Auf dem Weg zu einer sozialen Großregion“
- » 15. November: Präsidium des CSIGR



Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR)

Die Großregion ist der einzige Raum der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in Europa, der über einen grenzüberschreitenden Wirtschafts- und Sozialausschuss verfügt. Seine Zusammensetzung ist tripartistisch. Der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) ist die institutionelle Plattform, die die Sozialpartner vertritt und somit das Sprachrohr der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Großregion ist.

Der am 4. Februar 1997 gegründete WSAGR ist das sozioökonomische Beratungsorgan des Gipfels der Großregion, der sich aus den amtierenden Vertretern der Exekutive aller Teilregionen

zusammensetzt. Der WSAGR hat die Aufgabe, sich in Form von Stellungnahmen oder Resolutionen mit den Problemen der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung und der Raumplanung der Großregion zu befassen.

Der WSAGR wurde von der Gipfelpräsidentschaft auch mit der Erstellung eines zweijährlichen Berichts über die soziale und wirtschaftliche Lage der Großregion beauftragt. Ziel dieses Berichts ist es, Informationen über die sozioökonomische Lage der Großregion, auch im Vergleich zur europäischen Ebene, in einer zusammenfassenden Form darzustellen.

Das SECEC ist in den verschiedenen Arbeitsgruppen (AGs) des WSAGR vertreten und hat regelmäßig an den Sitzungen des WSAGR teilgenommen:

- AG 1: Wirtschaft und nachhaltige Entwicklung
- AG 2: Arbeitsmarkt
- Arbeitsgruppe 3: Transport
- AG 4: Gesundheit

Neben den Treffen der verschiedenen Arbeitsgruppen nahm das SECEC auch an den Vollversammlungen des WSAGR und den Treffen der Follow-up-Gruppe teil.

KAPITEL 6

Für attraktive Kollektivverträge

1. Kollektivverträge
2. Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung
3. Aktuelle Herausforderungen





Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Kaufkraft zu stärken

Kollektivverträge

Durch Kollektivverträge kommen Arbeitnehmer in den Genuss zahlreicher Rechte, die nicht gesetzlich geregelt sind. Kollektivverträge enthalten günstigere Bestimmungen als die gesetzlichen Bestimmungen und dürfen nicht weniger vorteilhaft sein als der gesetzliche Rahmen. Der LCGB hat eine klare und präzise Verhandlungspolitik festgelegt, die darauf abzielt:

- die Kaufkraft in fairer und gerechter Weise substanziell zu erhöhen, und zwar durch lineare Lohnerhöhungen, kompetenzabhängige Lohnerhöhungen, jährliche Prämien wie das 13. Monatsgehalt, Gratifikationen, eine an den Unternehmenserfolg gekoppelte Prämie usw.;
- die Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung der branchenspezifischen Anforderungen der Beschäftigten und des unerlässlichen Gleichgewichts zwischen Privat- und Berufsleben zu verbessern, insbesondere durch flexible Arbeitszeiten zugunsten der Beschäftigten, Gleitzeit, Telearbeit, Sozialurlaub, Wahlmöglichkeit zwischen Bezahlung oder Ausgleich von Überstunden usw.

Diese Verhandlungspolitik spiegelt sich in den Forderungskatalogen wider, die für die verschiedenen Unternehmen des Landes, in denen der LCGB vertreten ist, formuliert wurden. Im gesamten Großherzogtum ist der LCGB an den Verhandlungen von ungefähr 250 individuellen und sektoriellen Kollektivverträgen beteiligt.

Die letzten 5 Jahre waren geprägt von den Folgen der Gesundheits- und Wirtschaftskrise, die durch den russischen Angriffskrieg ausgelöst wurde. Dies hatte zur Folge, dass:

- die Aushandlung neuer Errungenschaften in den Kollektivverträgen für die stark betroffenen Wirtschaftssektoren des Landes immer schwieriger wird;
- der Hauptschwerpunkt der Verhandlungen heute auf dem Erhalt von Arbeitsplätzen und qualitativen Verbesserungen bei der täglichen Arbeit liegt.

Der LCGB stellt außerdem fest, dass die Herausforderungen der vergangenen Jahre fortbestehen:

- eine gewisse Stagnation bei der Anzahl neuer Kollektivverträge, die in den Unternehmen eingeführt werden;
- eine allgemeine Tendenz, die durchschnittliche Verhandlungsdauer zu verlängern, was häufig zu Rechtsstreitigkeiten führt;
- dass die Arbeitgeber zunehmend darauf abzielen, soziale Errungenschaften an Leistungskriterien zu knüpfen, d. h. an die Fluktuation auf den Märkten und je nach Branche.

Aus diesem Grund fordert der LCGB seit Jahren eine Reform des gesetzlichen Rahmens der Kollektivverträge (KV), die es ihnen ermöglichen würde, die Anzahl der KV zu erhöhen und modernere KV auszuhandeln, die den Bedürfnissen und Forderungen der Arbeitnehmer entsprechen.

Stattdessen sieht sich der LCGB seit Herbst 2024 mit einer Politik konfrontiert, die darauf abzielt, die Zukunft der Kollektivverträge zu gefährden, durch:

- die Reduzierung des obligatorischen Inhalts von Kollektivverträgen auf ein absolutes Minimum;
- die Möglichkeit, KV auszuhandeln, die ungünstiger sind als das Arbeitsgesetzbuch;
- die Möglichkeit, Kollektivverträge ohne Gewerkschaften auszuhandeln.

Das Ziel der nächsten Mandatszeit besteht daher darin, das Recht der auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften auf die Aushandlung von Kollektivverträgen zu wahren, um:

- den Deckungsgrad der Unternehmen durch Kollektivverträge, die auf die Bedürfnisse des Unternehmens und seiner Beschäftigten zugeschnitten sind, zu erhöhen. Der Gesetzgeber muss in diesem Bereich seine Verantwortung wahrnehmen, um einen qualitativ hochwertigen Sozialdialog zu erhalten;
- die Substanz der bestehenden Verträge gemäß der Verhandlungspolitik des LCGB zu verbessern;
- die Kollektivverträge entsprechend der heutigen und zukünftigen Arbeitswelt angesichts der Digitalisierung und des zunehmenden Einsatzes von künstlicher Intelligenz zu modernisieren;
- die Bedeutung der aus den LCGB-Delegierten hervorgegangenen Forderungen zu stärken und eine gewisse Homogenität zwischen den verschiedenen Arbeitsbereichen zu schaffen;
- bewährte Praktiken sowie den Inhalt der verschiedenen Kollektivverträge auszutauschen, um eine ständige Hinterfragung zu ermöglichen;
- das Interesse an der Existenz von Kollektivverträgen durch die tägliche und wiederkehrende intensive Kommunikation über den Stand der Verhandlungen über alle Sektoren hinweg aufzuwerten und nachdrücklich zu verteidigen.

Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung

Wenn die Sozialpartner wirtschaftliche oder finanzielle Probleme in einem Unternehmen, mit möglichen negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung, vermuten, können sie, Gespräche über einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung aufnehmen („PME“).

Diese Maßnahme ist Teil der Politik zur Erhaltung der Beschäftigung und die Regierung beabsichtigt, mit diesem Instrument den präventiven Charakter der in einem Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung vorgesehenen Maßnahmen zu stärken. Das Ziel des Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung besteht also darin, die Auswirkungen einer geplanten Umstrukturierung vorausschauend zu steuern und gleichzeitig die Beschäftigung zu erhalten und Entlassungen oder einen Sozialplan zu vermeiden. Im Rahmen des Sozialdialogs sollen alternative Lösungen gefunden werden damit die von Entlassung bedrohten Arbeitnehmer nicht mit Arbeitslosigkeit konfrontiert, bzw. die Übergänge der Arbeitnehmer besser organisiert werden, ohne eine Phase der Arbeitslosigkeit durchlaufen zu müssen.

Insbesondere in den Jahren der Gesundheitskrise wurden für bestimmte Branchen PME ausgehandelt, z. B. für Reisebüros, Taxis, private Ausbildungszentren, Busunternehmen (Reisebusunternehmen) und die Automobilbranche. Aber auch zahlreiche Industrieunternehmen konnten auf diesem Weg vor einem Sozialplan bewahrt werden.

Insgesamt hat der LCGB zwischen 2019 und 2024 65 PME unterzeichnet, von denen die meisten im Jahr 2021 abgeschlossen wurden.

Aktuelle Herausforderungen



LCGB-INDUSID



Neben einer Vereinbarung über einen Kollektivvertrag für ArcelorMittal im Oktober 2023, der insbesondere eine Verbesserung der Entlohnung beinhaltet, konnte dank des LCGB zum ersten Mal ein Kollektivvertrag bei ArcelorMittal Centre Logistique Européen ausgehandelt werden.

Trotz der anhaltenden Krise und der damit verbundenen Unsicherheiten ist es dem LCGB gelungen, mit verschiedenen Unternehmen, darunter Ceratizit, Vossloh, Paul Wurth und Goodyear, qualitativ hochwertige Kollektivverträge auszuhandeln und aufrechtzuerhalten.

Herausforderungen bestehen jedoch weiterhin bei Eurofoil, John Zink, Dupont De Nemours, usw.



LCGB-Bau & Handwerk



Die Verhandlungen über einen Kollektivvertrag im Baugewerbe gestalten sich aufgrund der Krise in der Baubranche schwierig. Die Gewerkschaften drängen weiterhin auf qualitative Verbesserungen, insbesondere im Bereich der Weiterbildung, um dem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften entgegenzuwirken.



LCGB-Transport



Luftfahrt - Cargolux

Nach Rekordgewinnen in den letzten Jahren endeten die Verhandlungen über einen Kollektivvertrag mit einem Streik. Dieser war aufgrund der Blockade der Arbeitgeberseite unvermeidlich. Nach drei Tagen Blockade bei Cargolux konnte schließlich eine Einigung erzielt werden.



Luftfahrt - Luxair

Die Fluggesellschaft wurde von der Gesundheitskrise schwer getroffen. Das Unternehmen konnte jedoch durch eine tripartite Vereinbarung unterstützt und durch die Krise geführt werden. Der Weg war jedoch steinig, da das Management den Sozialdialog mehr als einmal missachtete. Heute hat sich das Unternehmen wieder erholt und es sind wieder Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags geplant. Es ist an der Zeit, die Anstrengungen der Beschäftigten angesichts der Gesundheitskrise zu belohnen.



Bussektor

Im September 2023 konnte der LCGB, die Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, bei den Verhandlungen für den Bus- Kollektivvertrag eine wesentliche Verbesserung erreichen.



LCGB-SESF



Banken

Im Juli 2024 hat der LCGB das Ergebnis der Verhandlungen zum Kollektivvertrag der Banken vorgelegt. Auch wenn das Ergebnis zufriedenstellend ist und insbesondere im Bereich der Weiterbildung und der Arbeitsplatzsicherheit deutliche Fortschritte erzielt wurden, bleibt noch viel zu tun, um weitere strukturelle Verbesserungen zu erreichen.



LCGB-Dienstleistungen & Handel



Catering

Nach 3-jährigen Verhandlungen konnte erstmals ein Branchentarifvertrag für die Catering-Unternehmen erreicht werden. Dieser wurde für 3 Jahre abgeschlossen und ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, um weitere substanzielle Verbesserungen zu erreichen.



LCGB-Gebäudereinigung



Derzeit laufen die Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags für das Reinigungspersonal. Der LCGB, der in diesem Sektor die Mehrheit erlangt hat, hat sich substanzielle Verbesserungen zum Ziel gesetzt, insbesondere was die Lohnentwicklung betrifft.

KAPITEL 7

Ein starkes Engagement in den Unternehmen

1. **LCGB-INDUSID**
2. **LCGB-Bau und Handwerk**
3. **LCGB-SESF**
4. **LCGB-Dienstleistungen und Handel**
LCGB-ASG (Vereinigung der Angestellten der Werkstätten)
LCGB-CNSG (Nationaler Verband der Wach- und Sicherheitsbranche)
5. **LCGB-Gebäudereinigung**
6. **LCGB-Transport**
LCGB-ACAP (Vereinigung der Fahrer in privaten Busunternehmen)
LCGB-SEA (Gewerkschaft der Beschäftigten des Luftfahrtsektors)
LCGB-Binnenschifffahrt
7. **LCGB-Öffentlicher Dienst**
8. **LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik**
9. **LCGB-Privatschulen**
10. **Grenzgänger**



LCGB-INDUSID

Nach Abschluss der diesjährigen Sozialwahlen können wir stolz auf das Ergebnis im Industriesektor sein. Bei den CSL-Wahlen hat der LCGB seine Position bestätigt, mit seinen zwei Mandaten in der Gruppe 1 Eisen- und Stahlindustrie und seinen vier Mandaten in der Gruppe 2 Sonstige Industrien. Dank all unserer Kandidaten konnte der LCGB seine Führungsposition in den Betrieben bei den großen Aushängeschildern des Landes, nämlich Goodyear, Husky, der Dupont-Gruppe, Ceratizit, AM Bissen, Proximus Paul Wurth, beibehalten und seinen Einfluss in der Branche sogar noch vergrößern, indem er die Mehrheit bei Euro-Composites erlangte.

Allerdings gab es auch einige Überraschungen in verschiedenen KMUs. Diesbezüglich müssen wir uns den Herausforderungen stellen, um den LCGB wieder entsprechend seinen Werten und Verpflichtungen, die sich in der täglichen Arbeit eines jeden Einzelnen widerspiegeln, zu positionieren.

In der Stahlindustrie ist das Wahlergebnis, wie bereits erwähnt, eine Enttäuschung und wird der Arbeit, die in den letzten fünf Jahren geleistet wurde, in keiner Weise gerecht. Nach der Analyse dieses Ergebnisses müssen wir uns sammeln und alle Mittel einsetzen, um die Herausforderung anzunehmen und so 2029 wieder die Mehrheit zu erlangen. Um dies zu erreichen, ist es unerlässlich, das neu gewählte Team von Delegierten zu stärken, damit wir unsere Roadmap für eine Arbeit vor Ort festlegen können, die den Arbeitnehmern und ihren Sorgen und Erwartungen in der Zukunft Rechnung trägt.

Die Fähigkeit des LCGB und seiner Delegierten, sich ständig zu hinterfragen, sowie ihre Anpassungsfähigkeit, sind Teil des „Leitmotivs“ und haben es ermöglicht, sich an die ständigen Bedürfnisse der Arbeitnehmer in diesem Sektor zu adaptieren.

In den kommenden fünf Jahren müssen die Delegierten und zukünftigen Kandidaten, zusammen mit den Gewerkschaftssekretären, die Position des LCGB vor allem durch eine starke Präsenz vor Ort stärken. Sie müssen die Unterstützung der Arbeitnehmer in den verschiedenen Betrieben im Alltag fortsetzen und verstärken, indem sie sie entsprechend ihrer jeweiligen Bedürfnisse begleiten, aber auch mit der entsprechenden Professionalität verteidigen. Die Delegierten müssen auch weiterhin alle neuen Leistungen und Dienste, die der LCGB anbietet, sinnvoll nutzen. Diese kombinierten Aktionen werden eine bessere Mitgliederentwicklung ermöglichen und somit die Position des LCGB stärken.

Sicherung der Beschäftigung

Die Wirtschaftsentwicklung konfrontiert die Arbeitnehmer des Privatsektors immer öfter mit Veränderungen und Anpassungen. Entlassungen und Arbeitsplatzverlust sind Teil dieser wirtschaftlichen und sozialen Realität. Dies gilt umso mehr angesichts der Krisen der letzten Jahre, die die Verhandlungen von zahlreichen Plänen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung und sogar Sozialpläne nach sich gezogen haben. Angesichts der fehlenden Arbeitsplatzsicherheit im Privatsektor kämpft der LCGB-INDUSID für die Umsetzung von spezifischen Maßnahmen

zur Gewährleistung einer angemessenen Stabilität im Berufsleben.

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

- die Beibehaltung der Stahltripatite;

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

Steigerung der Kaufkraft

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

Laufbahnentwicklungen. Konkret fordert der LCGB-INDUSID:

- die Anpassung des Arbeitsgesetzes, um die Implementierung von Kollektivverträgen zu fördern;
- die Verhandlung moderner und attraktiver Kollektivverträge;

- die regelmäßige lineare Erhöhung der Gehaltstabellen;
- die Implementierung von Kompetenzbewertungssystemen;
- die Einführung von Prämienmodellen für die Vielseitigkeit der Mitarbeiter, die die Gehaltstabelle ergänzen;
- die systematische Einführung von Essensgutscheinen.

Bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

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

hang setzt sich der LCGB-INDUSID ein für:

- die Verhandlung geeigneter Zeitspar-konten in den Kollektivverträgen;
- die allgemeine Anwendung der Gleitzeit;
- das Recht des Arbeitnehmers auf Teil-

zeitarbeit und die Rückkehr in die Vollzeitarbeit;

- stärkere Nutzung von Telearbeit;
- die freie Wahl des Arbeitnehmers zwischen mehreren Ausgleichsmaßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung (zusätzlicher Urlaub oder gleichwertig).

Stärkung der luxemburgischen Industriestruktur angesichts der ökologischen Herausforderungen

Der Fachverband LCGB-INDUSID unterstützt ausdrücklich die Entwicklung der Industriestruktur des Landes, um einer der Hauptakteure bei der Entwicklung und Diversifizierung der luxemburgischen Wirtschaft zu sein. Die luxemburgische Industrie ist, wie die Industrie weltweit, mit den Herausforderungen des Umweltschutzes konfrontiert. In diesem Zusammenhang fordert der LCGB, dass:

- Arbeitgeber und Regierung die notwendigen Investitionen tätigen, um die Herausforderungen im Zusammenhang mit den Umweltfolgen zu bewältigen. Dies ist sowohl eine moralische als menschliche Verantwortung;
- diese Investitionen müssen gemäß dem luxemburgischen Sozialdialog getätigt werden, um negative Folgen für die

Arbeitnehmer und ihre Arbeitsplätze zu vermeiden;

- die Personaldelegation und Delegierten, unterstützt durch den LCGB, müssen innerhalb der Unternehmen eine vorrangige Rolle in der nachhaltigen Entwicklung der Unternehmen einnehmen.

Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer angesichts der Digitalisierung

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

tung des digitalen Wandels ein. Insbesondere die Industrie kann von den umfassenden Erfahrungen profitieren, die bei der Automatisierung und Robotisierung der Stahlindustrie in den letzten 35 Jahren gesammelt wurden.

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

- das Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung;
- eine verbesserte Arbeitsplatzgestaltung sowie Anpassungen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer.

In diesem Zusammenhang setzt sich der LCGB-INDUSID für eine bessere Beglei-

Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-INDUSID beabsichtigt, seine Repräsentativität in der Industrie- und Stahlbranche bei den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2029 zu verstärken und durch eine stärkere Präsenz vor Ort mehr Mitglieder zu werben.

Das Ziel für die Stahlindustrie ist es, wieder die Mehrheit in diesem Sektor zu erreichen, während für die Industrie die Anzahl der Mehrheiten erhöht und neue Unternehmen gewonnen werden sollen.

Um neue Mitglieder zu werben, wird der LCGB-INDUSID vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Stärkung der Arbeit vor Ort mittels einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Gewerkschaftssekretär und den Personalvertretern;
- die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegierten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder;
- die Erweiterung des Netzwerks unter den Gewerkschaftssekretären, Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB innerhalb der Industrie- und Stahlbranche;
- die regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder;
- die intensive Betreuung der LCGB-Mitglieder und -Delegierten durch die

kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitgliederleistungen, des INFO-CENTERS und der DeinLCGB-Applikation;

- die Förderung der Service-Leistungen des LCGB, darunter insbesondere die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms.



Tätigkeitsbericht

2. Oktober 2019

Auf dem Fachverbandskongress des LCGB-INDUSID haben die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik sowie die zukünftigen Aktionen des Verbands festgelegt.



28. Oktober 2019

Ein Kollektivvertrag für die Produktionsstätte von ArcelorMittal Bissen wurde für eine Dauer von drei Jahren unterzeichnet.



9. Dezember 2019

Der LCGB unterzeichnete die Verlängerung des Kollektivvertrages bei Cofralux um 2 Jahre, vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2021.



18. Dezember 2019

Die Gewerkschaften sowie die Geschäftsleitung der CHEMOLUX SARL unterzeichneten den erneuerten Kollektivvertrag für die rund 250 Mitarbeiter am Standort Foetz.



23. Oktober 2019

Eine Delegiertenkonferenz der Stahlindustrie fand statt, um über den Transformationsplan „SCORE“ und die für den 19. November 2019 geplante Demonstration zu diskutieren.



27. November 2019

Nach 15 intensiven Tagen harter Verhandlungen konnten die Gewerkschaften eine soziale Absicherung für die 79 von den Sozialplänen betroffenen Mitarbeiter des deutschen Konzerns MAHLE / MAHLE-BEHR vereinbaren.



15. Dezember 2019

Die Gewerkschaften sowie die Geschäftsleitung des Unternehmens KRONOSPAN erneuerten den Kollektivvertrag für die mehr als 300 Mitarbeiter.



25. Juni 2020

Trotz der derzeit schwierigen Gegebenheiten haben sich Paul Wurth und die Gewerkschaften auf die Verlängerung des geltenden Kollektivvertrags bis zum 31. Dezember 2020 geeinigt.



28. Mai 2020

Der LCGB und der OGBL vereinbarten mit der Geschäftsleitung von John Zink International einen neuen Kollektivvertrag, der vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020 gültig ist.



22. Mai 2020

Bei DuPont/DuPont Teijin Film einigten sich die Geschäftsführung und die federführende Gewerkschaft LCGB auf einen Kollektivvertrag.



19. März 2020

Der LCGB drängt die Generaldirektion von ArcelorMittal dazu, ihrer Verantwortung gerecht zu werden und einen Stufenplan zur schnellstmöglichen Abschaltung der Anlagen zu definieren, um die Gesundheit der Mitarbeiter während der Gesundheitskrise zu erhalten.



28. Januar 2020

Der LCGB, der OGBL und die Geschäftsleitung von Ampacet Luxembourg haben eine Vereinbarung zur Einführung eines Kollektivvertrags für eine Dauer von 3 Jahren abgeschlossen.



15. Juni 2020

Die Gewerkschaften und Faurecia AST Luxemburg unterzeichneten einen neuen koordinierten Kollektivvertragstext.



27. Mai 2020

Nach Ablehnung zu erneuten Gesprächen über das Projekt „SCORE“, ist der LCGB ernsthaft besorgt über die möglichen Konsequenzen einer neuen Version des SCORE-Projekts und über die Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit der luxemburgischen Standorte und Arbeitsplätze.



4. Mai 2020

Der LCGB erfährt aus der Presse, dass der Wirtschaftsminister das Stahlwerk von ArcelorMittal Belval besucht hat, um wichtige Themen zu besprechen, und dies ohne die Personaldelegation, welche in die aktuelle Krisensituation eingebunden ist, einzuladen.



26. Februar 2020

Angesichts der Krisenstimmung in der Stahlindustrie wiederholt der LCGB seine Forderung, nach einem der heutigen Situation entsprechenden Abkommen mit angemessenen Maßnahmen.



15. Januar 2020

Eine Studie von Syndex zeigt, dass die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie nur teilweise von den Lohnkosten abhängt und andere Faktoren einen größeren Einfluss haben.





17. Juli 2020

Der LCGB und der OGBL schlossen mit der Geschäftsleitung von Circuit Foil einen neuen Kollektivvertrag für alle Beschäftigten ab.



21. Juli 2020

Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB, der OGBL und die Geschäftsführung von ALCUILUX DESOX unterzeichneten die Erneuerung des Kollektivvertrags.



14. September 2020

Nach der Ankündigung der Generaldirektion von ArcelorMittal Stellen abzubauen und aufgrund der Forderung des LCGB fand in Anwesenheit des Arbeits- und des Wirtschaftsministers ein erstes dreiparteiliches Treffen der Stahlindustrie statt.



24. September 2020

Die von der Stahltripartite eingesetzte Arbeitsgruppe mit Vertretern der ArcelorMittal-Generaldirektion, der Wirtschafts- und Arbeitsministerien und der Gewerkschaften traf sich zur 1. Sitzung.



16. Juli 2020

Trotz eines schwierigen allgemeinen Umfelds und der Gesundheitskrise haben Ceratizit und die Gewerkschaften einen neuen Kollektivvertrag beschlossen, der bis Ende Februar 2021 gültig ist.



21. Juli 2020

Die Tarifverhandlungen zwischen der Mehrheitsgewerkschaft LCGB, dem OGBL und SIMAFORM, einem Materialaufbereiter mit 36 Mitarbeiter, konnten abgeschlossen werden.



10. September 2020

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



23. September 2020

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.



29. September 2020

Nach Ankündigung eines massiven Personalabbaus und der darauffolgenden Krisenankennung des Sektors durch die Regierung organisierte der LCGB eine Delegiertenkonferenz zur Situation des luxemburgischen Stahlsektors!



15. Dezember 2020

Nach 14 Sitzungen der Arbeitsgruppe hat die Stahltripartite endlich eine Einigung erzielt! Die Grundsatzvereinbarung, die vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2025 geschlossen wurde, übernimmt die meisten Forderungen, Bedingungen und Garantien des LCGB.



11. Dezember 2020

Der LCGB hat eine erweiterte Delegiertenkonferenz organisiert, um nach 14 Sitzungen der Arbeitsgruppe über den Stand der Verhandlungen der Tripartite Stahl zu informieren.



24. November 2020

Auch wenn die Gewerkschaften die Auslagerung der Autoreifenproduktion bedauern, wird die Goodyear mit den Gewerkschaften Gespräche über einen verantwortungsbewussten und nachhaltigen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung aufnehmen.



12. November 2020

Die Stahl-Tripartite traf sich zum 3. Mal, um über den Stellenabbau bei ArcelorMittal zu sprechen. Nach 6 Sitzungen der Arbeitsgruppe gelang es, die 1. Etappe des Umstrukturierungsprojekts zur Hälfte abzuschließen.



6. Oktober 2020

Nachdem Eurofoil für das laufende Geschäftsjahr ein Defizit angekündigt hat, prangern LCGB und OGBL im Rahmen einer Protestkundgebung das Geschäftsgebaren und die Misswirtschaft des Unternehmens an.



15. Dezember 2020

Ein neuer Kollektivvertrag wurde bei Warehouses Services Agency (W.S.A.) unterzeichnet, der nun für einen Zeitraum von 3 Jahren gelten wird.



26. November 2020

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL unterzeichneten die Erneuerung des Kollektivvertrags für die etwa 160 Beschäftigten des Unternehmens CIMALUX.



12. November 2020

Die Kollektivvertragsverhandlungen führten zu einer Einigung zwischen der Mehrheitsgewerkschaft LCGB, dem OGBL und Vossloh Cogifer Kihn S.A., einem Hersteller von Weichen für Straßenbahnen mit 190 Beschäftigten.



7. Oktober 2020

Anach den beiden ersten Treffen der Arbeitsgruppe, trafen sich die Sozialpartner zu einer offiziellen Sitzung der Stahl-Tripartite. Der LCGB lehnt einen Plan SCORE Bis+ ab!



1. Oktober 2020

Die 2. Sitzung der Arbeitsgruppe der Stahltripartite fand statt, um den von der Geschäftsleitung angegebenen Personalüberhang im Detail zu erläutern und dessen Ursachen zu analysieren.





11. Januar 2021

Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und der OGBL einigten sich mit der Geschäftsleitung auf einen neuen Kollektivvertrag für die 121 Beschäftigten von HYOSUNG LUXEMBOURG in Colmar-Berg.



26. Januar 2021

Die Gewerkschaften übermittelten im Hinblick auf die Erneuerung des Kollektivvertrags ihre Forderungen an das Management von Hydro Aluminium Clervaux. Ende Februar gab es eine 2. Verhandlungssitzung.



11. Februar 2021

Die Gewerkschaften erneuerten den Kollektivvertrag bei Cloos SA. Das Unternehmen für die Aufbereitung von Zuschlagstoffen beschäftigt knapp 80 Mitarbeiter in Luxemburg.



24. Februar 2021

Nach der plötzlichen und überraschenden Ankündigung des Verkaufs der Ceratizit-Gruppe an Plansee hat der LCGB als Mehrheitsgewerkschaft ein dringendes Treffen mit der Geschäftsleitung gefordert, um die Gründe für diese Entscheidung zu erfahren.



10. März 2021

Nach Bekanntgabe des Konkurses von Greensill, die direkt mit der GFG-Gruppe verbunden ist, fand eine Dringlichkeitssitzung mit der Generaldirektion statt. Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft bei Liberty Dudelange, forderte die Sicherung des Liquiditätsbedarfs.



6. Januar 2021

Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und der OGBL haben einen Kollektivvertrag mit der Firma Anthogyr-Simeda in Mersch für das Jahr 2021 unterzeichnet.



25. Januar 2021

Nach 4 Monaten mit 20 Sitzungen der Arbeitsgruppe sowie 5 der Tripartite, haben sich die Parteien auf ein Abkommen LUX 2025 geeinigt.



9. Februar 2021

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL unterzeichneten die Erneuerung des Kollektivvertrags (KV) für die Mitarbeiter von Saint-Abrasives.



18. Februar 2021

Nach der Ankündigung des luxemburgischen Staates, seine Anteile an der Paul Wurth SA Gruppe zu verkaufen, hat der LCGB als Mehrheitsgewerkschaft, sofort ein dringendes Treffen mit dem Finanz- und Wirtschaftsminister gefordert.



9. März 2021

Die Gewerkschaften konnten einen neuen Kollektivvertrag für die rund 100 Beschäftigten von AMER-SIL in Kehlen erzielen.



4. Juni 2021

Protestkundgebung des LCGB bei Liberty Dudelange: 200 Mitarbeiter stehen vor einer ungewissen Zukunft und mehr als 30.000 Mitarbeiter weltweit werden Opfer von betrügerischen Finanztricks.



5. Mai 2021

Der Präsident der Personaldelegation von ArcelorMittal traf sich in Begleitung des LCGB mit der Geschäftsleitung, um die inakzeptable Streichung der 1.500 Tage Resturlaub von 475 Mitarbeiter zu diskutier



22. April 2021

Verkauf von Staatsanteilen an die SMS Gruppe: Der LCGB fordert formelle Verpflichtungen von der Gruppe!



31. März 2021

Die Unternehmensleitung von Euro-Composites und die Gewerkschaften haben eine Einigung zur Verlängerung des Kollektivvertrags gefunden.



12. März 2021

Die Erneuerung des Kollektivvertrags mit Verbesserungen für die 147 Beschäftigten der Firma CONTERN S.A. wurde unterzeichnet.



17. Mai 2021

Der LCGB sicherte sich bei einer Sitzung der Einheitsdelegation für den gesamten Stahlbereich von ArcelorMittal zum ersten Mal seit der Schaffung des Einheitsstatuts im Jahr 2009 den Vorsitz der Personaldelegation.



5. Mai 2021

Nach einer 5-stündigen Sitzung forderte die ONC den Arbeitgeber auf, den Arbeitnehmervertretern ein neues Angebot, das alle Verhandlungspunkte umfasst, zu unterbreiten, um eine Lösung für den Konflikt rund um die Erneuerung des Kollektivvertrags bei Eurofoil zu finden.



8. April 2021

Der Wirtschaftsminister empfing Vertreter der Gewerkschaften LCGB und OGBL, um über die jüngsten Entwicklungen bei den Unternehmen Paul Wurth in Hollerich und Liberty Steel in Dudelange zu informieren.



29. März 2021

Die Generaldirektion von Paul Wurth Luxemburg bestätigte in einer internen Mitteilung an die Mitarbeiter offiziell die Übernahme der Anteile des luxemburgischen Staates durch die SMS-Gruppe.



11. März 2021

Aufgrund der Verschärfung der Situation bei Liberty Dudelange, fand ein Treffen mit den Ministern für Arbeit und Wirtschaft statt. Die Gewerkschaften begrüßen die klare Zusage der Minister, alle notwendige Unterstützung für den Standort Dudelange zu gewährleisten.





15. November 2021

Der neue Kollektivvertrag bei HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS garantiert die Aufrechterhaltung der sozialen Errungenschaften sowie eine Verbesserung der Überstundenvergütung.



1. Dezember 2021

Die Sozialpartner trafen sich im Wirtschaftsministerium, um eine Analyse des Urteils des Lütticher Unternehmensgerichts über die Zukunft von LLD-Lüttich vorzunehmen.



25. Januar 2022

Die Gewerkschaften, zusammen mit ArcelorMittal haben sich in einem gemeinsamen Brief an die entsprechenden luxemburgischen Regierungsmitglieder gewandt, um diese für die Herausforderungen auf dem Weg zu einer umweltfreundlichen Produktion zu sensibilisieren, damit der luxemburgische Stahlsektor und seine Arbeitsplätze für eine nachhaltige Zukunft erhalten bleiben.



4. März 2022

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL unterzeichneten die Verlängerung des Kollektivvertrags für die Beschäftigten der Firma Saint-Abrasive S.A. Der Anhang hat eine Laufzeit von 2 Jahren.



2. November 2021

Der LCGB zeigt sich überrascht über die Absicht von Dupont, DTF- und Hytrel-Produktionsstätten zu verkaufen und hat ein dringendes Treffen veranlasst.



16. November 2021

United Caps Wiltz: Trotz zahlreichen Verhandlungssitzungen konnten der LCGB und die Personalvertretung bei der Erneuerung des Kollektivvertrags keinen gemeinsamen Nenner mit der Direktion finden.

13. Januar 2022

Der im Rahmen des Stahltripartite-Abkommens LUX 2025 vereinbarte Begleitausschuss für Investitionen und Beschäftigung trat zusammen, um die Einhaltung des Abkommens zu gewährleisten und eine Zwischenbilanz zu ziehen.



18. Februar 2022

Verkauf des Werks DuPont Teijin Films und Hytrel: Die Gewerkschaften verlangen den Erhalt und die Weiterführung aller Mitarbeiterverträge und Sozialvereinbarungen.

8. März 2022

Der LCGB hat mit der Generaldirektion einen neuen Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer der Unternehmen CERATIZIT Sarl und SA, CTHM Sarl und PGF Luxembourg SA unterzeichnet.



28. September 2022

Der LCGB begrüßt die Entscheidung von ArcelorMittal, neue „Green Steel“-Technologien einzusetzen, fordert jedoch die Anerkennung des Engagements der Arbeitnehmer, die diese Leistungen erst ermöglicht haben.



22. August 2022

Mit der Unterzeichnung eines erneuten PME für Guardian Luxguard II S.à.r.l. soll die Umstrukturierung des Unternehmens und die Entwicklung seiner Aktivitäten unterstützt werden.



5. Juli 2022

Mit dem neuen KV für Textilecord Steinfort konnten die Gewerkschaften nicht nur die bisherigen Errungenschaften bewahren, sondern auch Verbesserungen für etwas mehr als 100 Beschäftigte erwerben.



14. Juni 2022

Wie bereits 2018 sind die Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags bei CEBl Luxembourg S.A. erneut ins Stocken geraten.



21. März und 20. April 2022

In Folge des Scheiterns der Verhandlungen über einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung am 21. März 2022 erhält Liberty Dudelange keine strukturell bedingte Kurzarbeit mehr. Bei einem Treffen der Gewerkschaften mit der Direktion am 20. April 2022 bekräftigt die Generaldirektion, dass die Löhne für April voll gezahlt werden. In einem anschließenden Treffen mit den zuständigen Ministern bekräftigten diese weiterhin ihre volle Unterstützung, um die Existenzen der Arbeitnehmer zu retten.



14. September 2022

Da der Kollektivvertrag in der Stahlindustrie Ende 2022 ausläuft, wird der LCGB die Aufnahme von Verhandlungen beantragen, um den Verhandlungsprozess einzuleiten.



22. Juli 2022

Die Zusatzvereinbarung zum KV mit einer Laufzeit von 3 Jahren für die Beschäftigten von CEBl Luxembourg S.A. wurde unterzeichnet und sieht Lohnerhöhungen und die Einführung von Urlaubsgeld für jeden Beschäftigten vor.



30. Juni 2022

LCGB und OGBL organisierten eine Protestkundgebung bei CEBl Luxembourg in Steinsel. Jahrelang hat die Belegschaft von CEBl Zugeständnisse gemacht und sich für den Erfolg des Unternehmens eingesetzt.



18. Mai 2022

Die Gewerkschaften des verarbeitenden Gewerbes, des Bergbaus und der Energiewirtschaft stellten unter der Schirmherrschaft von industriAll European Trade Union ihr Manifest für einen gerechten Strukturwandel vor.





21. Oktober 2022

Bei den Verhandlungen über den KV bei DuPont de Nemours (HY-TREL)/ Dupont Teijin Films konnte für die rund 350 Beschäftigten eine Einigung mit mehreren Verbesserungen erzielt werden.



7. November 2022

Der LCGB und OGBL haben einen neuen Kollektivvertrag im Unternehmen Adler Pelzer S.à.r.l. (früher Faurecia) mit einem positiven Ergebnis für die 75 Beschäftigten des Unternehmens unterzeichnet.



2. Dezember 2022

Der LCGB fordert die sofortige Rücknahme der bevorstehenden Streichung mehrerer Buslinien, welche den Transport der Arbeitnehmer zu großen Industrie- oder Stahlbetrieben in Luxemburg garantieren!



13. Januar 2023

Die Direktion von Astron Buildings und der LCGB haben einen Anhang zum Kollektivvertrag unterzeichnet.



17. Januar 2023

Tripartite-Abkommen LUX 2025: Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Tripartite-Abkommen, fordert weiterhin die Anerkennung der Kompetenzen und des Engagements der Arbeitnehmer, die es ermöglicht haben, diese Leistungen zu erreichen.



28. September 2022

Mit dem neuen KV für Mondo Luxembourg S.A. konnten die Gewerkschaften nicht nur die bisherigen Errungenschaften bewahren, sondern auch Verbesserungen für etwas mehr als 100 Beschäftigte erwerben.



24. Oktober 2022

Die Machenschaften von Liberty Steel gefährden den Standort Dudelange. Die Minister für Wirtschaft und Arbeit sowie die Gewerkschaften LCGB und OGBL fordern Direktion zur Stellungnahme auf.



30. November 2022

Das Exekutivkomitee IndustriAll Europe fand sich in Brüssel zusammen, über die aktuelle Energiekrise, die steigenden Lebenshaltungskosten und die Situation der europäischen Industrie zu diskutieren.



13. Dezember 2022

Streichung von Buslinien zu Industriebetrieben: Bei einem Treffen mit dem Minister für Mobilität konnten mehrere konstruktive Ansätze aufgezeigt werden, um Lösungen im Interesse der Fahrgäste zu finden.



13. Januar 2023

Nach der Entlassung von Georges RASSEL aus seiner Position als CEO von Paul Wurth Luxembourg fordert der LCGB eine dringende Sitzung mit der Generaldirektion und die Wiederherstellung des Sozialdialogs!



19. April 2023

Anlässlich der sektoriellen Tripartite Industrie konnte der LCGB die meisten seiner Vorschläge durchsetzen. Der LCGB setzt sich weiterhin für den Erhalt der Arbeitsplätze ein!



5. April 2023

Bezüglich des angekündigten Abbaus von 155 Arbeitsplätzen bei HUSKY Technologies fand eine weitere Sitzung statt, wobei die Regierungsvertreter die Forderung des LCGB einer Einführung des Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung bekräftigte.



29. März 2023

Der Fachverband LCGB-INDUSID hat seinen Delegiertentag organisiert. Auf der Tagesordnung standen seine Erneuerung sowie die Vorstellung des Aktionsprogramms.



16. März 2023

Protestkundgebung bei Dupont Teijin Films: Der LCGB fordert, den Respekt des Sozialdialogs und die Umsetzung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung!



6. März 2023 & 9. März 2023

Aufgrund mangelnder Rentabilität der Produktionslinien 2 und 4 sollen bei Dupont Teijin Films 160 Arbeitsplätze abgebaut werden. Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB fordert die dringende Einführung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung! Da in einer Konzertierungssitzung am 9. März 2022 die Direktion weiterhin auf einem Sozialplan beharrt, schaltet der LCGB den Arbeitsminister ein.



6. April 2023

Nach der überraschenden Ankündigung eines Stellenabbaus bei John Zink in Düdelingen fordert der LCGB umgehend eine Dringlichkeitssitzung mit der Geschäftsleitung!



29. März 2023

Die Direktion von Husky Technologies informierte, dass in Düdelingen 155 Arbeitsplätze abgebaut werden sollen, da das Unternehmen sich aus dem Bereich der speziellen Gießsystemlösungen zurückziehen will. Die Gewerkschaften fordern einen Plan zur Erhaltung der Arbeitsplätze!



17. März 2023

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL haben in Präsenz der Präsidentin des Verwaltungsrats den neuen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der W.S.A. unterschrieben.



13. März 2023

Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB hat eine Einigung über einen neuen Kollektivvertrag für die 120 Beschäftigten der Firma HYOSUNG LUXEMBOURG in Colmar-Berg erzielt.



27. Februar 2023

Die Verhandlungen zur Erneuerung des KV zwischen dem LCGB und der Direktion von Morganite Luxembourg S.A. konnten erfolgreich abgeschlossen werden.





21. April 2023

Bei HUSKY Technologies konnte dank des Einsatzes des LCGB eine Einigung über einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PME) erzielt und 155 Arbeitsplätze gesichert werden.



4. Mai 2023

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL haben gemeinsam mit der Direktion von KRONOSPAN eine neue Einigung zum Kollektivvertrag für eine Dauer von 2 Jahren unterzeichnet.



16. Mai 2023

Die Kollektivvertragsverhandlungen zwischen der Mehrheitsgewerkschaft LCGB, dem OGBL und der Direktion von SIMAFORM, einem Metallverarbeiter mit fast 40 Beschäftigten am Standort Eselborn, konnten zu einem Abschluss gebracht werden.



13. Juni 2023

Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und der OGBL haben einen neuen Kollektivvertrag im Unternehmen ArcelorMittal Centre Logistique Européen (AMCLE) unterzeichnet.



24. Juli 2023

Der LCGB hat einen neuen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Firma No Nail Boxes für eine Dauer von 3 Jahren unterzeichnet, der rückwirkend vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2026 in Kraft treten wird.



20. April 2023

Dank des sofortigen Einsatzes und Engagements der Mehrheitsgewerkschaft LCGB haben die Diskussionen über die Einführung eines PME bei Dupont Teijin Films S.A. endlich zu einer Einigung geführt.



2. Mai 2023

Nach mehrmonatigen Verhandlungen haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL mit der Direktion von ROTAREX eine Einigung über die Erneuerung des Kollektivvertrags erzielt. Dieser hat eine Laufzeit vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2025.



16. Mai 2023

Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und der OGBL sowie die Direktion von ALCUILUX DESOX, ein Aluminiumverarbeiter in Eselborn, haben die Erneuerung des Kollektivvertrags unterzeichnet.



12. Juni 2023

LCGB und der OGBL konnten sich zusammen mit der Geschäftsführung von Dupont de Nemours auf einen neuen für 3 Jahre gültigen Kollektivvertrag für den Standort Luxemburg einigen.



21. Juni 2023

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Unternehmen, und der OGBL haben einen Kollektivvertrag für die 50 Arbeitnehmer von Anthogyr in Mersch unterzeichnet, der für 3 Jahre gilt.



10. November 2023

Der LCGB, der OGBL und die Personaldelegation von Circuit Foil haben mit der Unternehmensleitung einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PME) unterzeichnet.



6. November 2023

Die Unternehmensleitung von DuPont de Nemours traf die Personaldelegation, um diese über die Einführung eines weltweiten Kostensenkungsplans zu informieren, der einen geschätzten Rückgang der weltweiten Belegschaft um 3%, d.h. um etwa 700 Arbeitsplätze, mit sich bringen wird.



11. Oktober 2023

Mit der Einführung eines Sozialplans bei Circuit Foil sollen 10 % der Arbeitsplätze in Wiltz abgebaut werden. Der LCGB fordert die Direktion auf, diesen Sozialdialog zu respektieren, um die Existenzen der Arbeitnehmer zu sichern!



21. September 2023

Der LCGB und der OGBL haben mit der Direktion der Contern S.A. einen neuen Kollektivvertrag für die rund 150 Arbeitnehmer des Unternehmens unterzeichnet.



4. August 2023

Dank des Engagements des LCGB konnte bei Tarkett GDL eine Einigung über einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung erzielt werden.



8. November 2023

Der LCGB hat als einzige im Unternehmen vertretene Gewerkschaft einen neuen Kollektivvertrag für die Beschäftigten von Proximus Luxembourg SA abgeschlossen.



26. Oktober 2023

Bei Ampacet fand eine Protestkundgebung statt, da seit fast einem Jahr die Kollektivvertragsverhandlungen stocken.



2. Oktober 2023

Die Direktion von ArcelorMittal Luxemburg und die Vertreter der Gewerkschaften haben eine Einigung über den Kollektivvertrag für die Stahlindustrie erzielt mit einer Verbesserung der Kaufkraft der Beschäftigten.



6. September 2023

Goodyear: Nach Ankündigung eines Umstrukturierungsplans hat der LCGB als Mehrheitsgewerkschaft im Unternehmen eine dringliche Unterredung mit der Direktion beantragt.



26. Juli 2023

Schließung der Produktionsstätte von Astron Buildings: Dank des Einsatzes der Gewerkschaften wird kein Mitarbeiter entlassen.





4. Dezember 2023

Beim Treffen mit den neuen Ministern für Arbeit und Wirtschaft haben der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft bei Liberty Dudelange, und die Personaldelegation über die Zukunft des Unternehmens diskutiert.



11. Dezember 2023

Die Sozialpartner haben im Rahmen der Verhandlungen über einen Kollektivvertrag für die Beschäftigten der Firma AMER-SIL. S.A. für eine Dauer von 2 Jahren unterzeichnet.



6. Februar 2024

DuPont de Nemours, Dupont Teijin Films & Performance Solutions: Seit der Einführung eines neuen Gehaltsabrechnungssystems auf dem amerikanischen Kontinent treten schwerwiegende Gehaltsmängel von bis zu 30% auf. Die Gewerkschaften fordern, dass das alte Verwaltungssystem wieder eingeführt wird, um die Situation bis auf weiteres wiederherzustellen!



22. Februar 2024

Noch immer sehen sich tausende Stahlarbeiter an den Standorten von GFG Alliance/Liberty Steel in Europa mit einer ungewissen Zukunft konfrontiert. Der LCGB unterstützte den gemeinsamen Aktionstag von IndustriAll Europe und IndustriALL Global Union, um das katastrophale Management anzuprangern. Zudem erinnert der LCGB an die Schwierigkeiten des Standortes Dudelange. Eine Broschüre ermöglicht einen Rückblick auf die Arbeit und Forderungen des LCGB in diesem Dossier!



15. November 2023

Der LCGB nahm mit Erstaunen zur Kenntnis, dass das Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten für den kommenden 10. Dezember die Streichung der Buslinien zu mehreren luxemburgischen Industrie- und Stahlstandorten beschlossen hat.



6. Dezember 2023

Dank des Engagements des LCGB werden die Buslinien zu Industrie- und Stahlstandorten bis zum 13. April 2024 beibehalten und zudem ist ein Treffen zur gemeinsamen Diskussion von Lösungen geplant.



22. Januar 2024

Der LCGB, der OGBL und die Direktion von Chemolux s. à r. l. (McBride) einen neuen Kollektivvertrag unterzeichnet.



20. Februar 2024

Buslinien zu Industrie- und Stahlstandorten: Der LCGB wird keine Einstellung ohne echte Alternativen für die betroffenen Arbeitnehmer akzeptieren





13. Mai 2024

Nachdem die Direktion von Tarkett GDL angekündigt hatte, 126 der 562 am Standort Clervaux beschäftigten Arbeitnehmer entlassen zu wollen, konnten die Gewerkschaften im Rahmen der Verhandlungen über einen Sozialplan schließlich die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer auf 91 senken.



26. April 2024

Buslinien zu Industrie- und Stahlstandorten: Nach weiteren Arbeitssitzungen und einem erneuten Aufschub, einigten sich die Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten und Vertreter der FEDIL, Goodyear und des LCGB auf eine Anpassung von 10 der 20 Werkslinien im Einklang mit einer Optimierung von RGTR-Linien und -Fahrten ab dem 07. Juli 2024.



8. Mai 2024

Nach langen und intensiven Verhandlungen hat der LCGB, die einzige bei Saica Flex vertretene Gewerkschaft, einen Kollektivvertrag für die 91 Arbeitnehmer der Saica Flex Luxembourg S.A. in Rodange unterzeichnet.



LCGB-Bau & Handwerk

Bei den Sozialwahlen im März 2024 hat der LCGB-Bau und Handwerk ein historisches Ergebnis erzielt, indem er seine Repräsentativität in der CSL konsolidiert und seine Repräsentativität in den Betrieben des Bau- und Handwerkssektors verstärkt hat. Dieses Wahlergebnis spiegelt vor allem die harte Arbeit unserer Delegierten, Mitglieder und Militanten wider und hebt das Engagement und die fleißige Gewerkschaftsarbeit des LCGB-Bau und Handwerk hervor.

Aber die Arbeit des LCGB hört hier nicht auf! Der LCGB setzt seinen täglichen Einsatz für die Stärkung der Arbeitnehmerrechte, für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und das Recht der Arbeitnehmer auf Weiterbildung fort, um ihre Karriereperspektiven zu stärken und sie auf die zunehmenden Herausforderungen der Digitalisierung vorzubereiten.

Um dies zu erreichen, wird der LCGB-Bau und Handwerk weiterhin seinen Austausch mit den Arbeitgeberverbänden intensivieren, um sie zu einem sozialeren Ansatz zu bewegen, der die Anstrengungen der Arbeitnehmer aufwertet.

Die Gewerkschaftsarbeit vor Ort mit den Delegierten, Militanten und Mitgliedern bleibt eine der wichtigsten täglichen Aufgaben des LCGB-Bau und Handwerk. Von Tag zu Tag müssen wir die Bedeutung unserer gewerkschaftlichen Unterstützung und Betreuung für eine starke Präsenz des LCGB in den Betrieben hervorheben, um die täglichen Probleme der Arbeitnehmer so schnell wie möglich zu lösen. Es ist auch wichtig, die Bedürfnisse der Arbeitnehmer zu analysieren, um die Leistungen und Dienste des LCGB entsprechend anpassen zu können.

Sicherung der Beschäftigung

Im Allgemeinen sind Arbeitnehmer des Privatsektors aufgrund der Entwicklung unserer Wirtschaft regelmäßiger mit Veränderungen und Anpassungen konfrontiert. Entlassungen und Arbeitsplatzverluste sind Teil dieser wirtschaftlichen und sozialen Realität. Im Zuge der Multikrisen seit 2020 haben die Banken durch die restriktive Gestaltung der Immobilienkreditvergabe die Immobilienverkäufe künstlich sinken lassen. Diese Entwicklung belastet die Tätigkeiten und Arbeitsplätze im Bau- und Handwerkssektor schwer.

Angesichts der fehlenden Arbeitsplatzsicherheit im Privatsektor setzt sich der LCGB-Bau & Handwerk für die Einführung spezifischer Maßnahmen ein, um die Nachhaltigkeit der Aktivitäten und der Arbeitsplätze im Bau und Handwerk zu gewährleisten. Basierend auf den Erfahrungen, die seit den 1970er Jahren in der Stahlindustrie gemacht wurden und die es ermöglichten, wirtschaftliche Entlassungen durch das luxemburgische Sozialmodell und seine zahlreichen Anti-Krisen-Instrumente (z.B. Wiedereingliederungszelle) zu vermeiden, fordert der LCGB-Bau & Handwerk:

- eine Politik im Sinne des Beschäftigungserhalts für Unternehmen in Schwierigkeiten;
- die Bildung einer Begleitstruktur bei Personalüberhang, vergleichbar mit der Wiedereingliederungszelle (CDR) im Stahlsektor oder wie sie in den schlimmsten Momenten der Pandemie bei Luxair eingerichtet wurde;
- die Stärkung des arbeitsrechtlichen Schutzes der Arbeitnehmer vor Entlassung.

Einhaltung und Verbesserung der Kollektivverträge

Seit dem Inkrafttreten des neuen Branchenkollektivvertrages für den Hoch- und Tiefbau am 1. Januar 2019 haben sich die Beschwerden unserer Delegierten und Mitglieder weiter erhöht, da einige Arbeitgeber sich weigerten, die ausgehandelten Lohnerhöhungen und Prämien ordnungsgemäß anzuwenden. Einige Arbeitgeber haben noch nicht einmal die Bestimmungen des vorherigen Vertrags umgesetzt. Gleichzeitig kommt die Neuverhandlung des Branchenkollektivvertrags nur schleppend voran. Die Situation im Handwerk ist nicht besser, da viele Kollektivverträge

seit Jahren nicht neu verhandelt wurden und einige sogar ausgelaufen sind.

Zur Verteidigung der Rechte und Errungenschaften der betroffenen Mitarbeiter fordert der LCGB-Bau und Handwerk:

- eine angemessene Vergütung der Mitarbeiter für ihre harte Arbeit;
- die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über die Arbeits- und Ruhezeiten;
- die Anwendung aller in den Kollektivverträgen ausgehandelten Leistungen;

- die Modernisierung der Kollektivverträge durch Verhandlungen von Laufbahnen auf der Grundlage der tatsächlich in den Unternehmen ausgeführten Funktionen;
- die Verstärkung der Kontrollen durch die Gewerbeaufsicht (ITM), um Verstöße gegen die Branchenkollektivverträge zu ahnden sowie Sanktionsmöglichkeiten im Falle einer Nichteinhaltung.

Stärkung der beruflichen Weiterbildung angesichts der Digitalisierung

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

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

Das Recht der Arbeitnehmer auf Weiterbildung ist jedoch nicht nur für den beruflichen Aufstieg notwendig, sondern auch für die Bewältigung der Auswirkungen der Digitalisierung auf ihre Arbeitsplätze (einschließlich des Einsatzes von Automatisierung oder künstlicher Intelligenz) und für die Stärkung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Deshalb setzt sich der LCGB ein für:

- die arbeitsrechtliche Verankerung des Rechts eines Arbeitnehmers auf Weiterbildung;
- den Zugang der Mitarbeiter zu den für die berufliche Weiterqualifizierung geplanten Schulungen;
- die Anpassung der bestehenden Weiterbildungsangebote an die Herausforderungen der Digitalisierung;

- die Förderung der Anpassung an den digitalen Wandel durch Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, um Arbeitsplatzverluste zu vermeiden;
- die Ausstattung der Arbeitnehmer mit den notwendigen Werkzeugen und Mitteln, die für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind;
- die Klärung der Haftung im Falle von Unfällen bei zunehmend automatisierten Arbeiten.

Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz

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

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

- die Förderung und Stärkung der Arbeitssicherheit zur Umsetzung einer Strategie gegen Arbeitsunfälle;
- Stärkung der Rolle und der Aufgaben des Sicherheitsbeauftragten, um Sicherheitsrisiken schneller zu erkennen und Arbeitsunfälle zu vermeiden;

- die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung nach den Bedürfnissen der Arbeitnehmer;
- die Schaffung eines Rechtsrahmens zur Bekämpfung von Mobbing;
- die Aufhebung der gesetzlichen Grenze von 78 Wochen Krankheit, damit Arbeitnehmer die Zeit haben, vollständig zu genesen, ohne dass ihre Existenz bedroht ist.

Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-Bau und Handwerk wird durch eine verstärkte Präsenz in den Unternehmen seine Position im Bau- und Handwerkswesen bei den nächsten Sozialwahlen 2029 stärken und neue Mitglieder gewinnen.

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

- die Stärkung der Arbeit vor Ort mittels einer engen Zusammenarbeit

zwischen dem Gewerkschaftssekretär und den Personalvertretern;

- die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegierten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder;
- die Erweiterung des Netzwerks unter den Gewerkschaftssekretären, Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB innerhalb des Bau- und Handwerkssektor;
- die regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder;

- die intensive Betreuung der LCGB-Mitglieder und -Delegierten durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitgliederleistungen, des INFO-CENTERS und der DeinLCGB-Applikation;
- die Förderung der Service-Leistungen des LCGB, darunter insbesondere die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms.



Tätigkeitsbericht

3. Oktober 2019

Beim Fachverbandkongress des LCGB-Bau & Handwerk wurde über die zukünftigen Themen und Maßnahmen der Fachverbände abgestimmt.



16. April 2020

Der LCGB unterstreicht seine Forderungen hinsichtlich einer möglichen Abschaffung oder sogar Aussetzung des Kollektivurlaubs.



14. Mai 2020

3 Wochen Kollektivurlaub: Aufgrund einer fehlenden Einigung, gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrags!



14. Juni 2020

Der Vorstand des Fachverbandes Bau & Handwerk traf sich um eine Bilanz über die Gewerkschaftsarbeit, die Situation in den Unternehmen und den Kollektivurlaub zu ziehen.



20. November 2019

Anlässlich einer offiziellen Zeremonie erhielten 3 LCGB-Delegierte ihre Diplome des IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment).



29. April 2020

Während die meisten Unternehmen keine Schwierigkeiten bei der Wiederaufnahme hatten, stehen für viele Unternehmen noch immer die Gewinne vor der Gesundheit der Beschäftigten.



2. Juni 2020

ALUZARE S.A., ein auf die Herstellung von Metalltüren und -fenstern spezialisiertes Unternehmen, wurde insolvent erklärt.



22. Oktober 2021

Bei der Vorstandssitzung des LCGB-Bau & Handwerk drehten sich die Diskussionen hauptsächlich um die Anwendung des CovidChecks in den Unternehmen des Sektors.



8. September 2021

Dank des neuen Kollektivvertrags für Fliesenleger und Steinmetze profitieren die Beschäftigten von mehreren Verbesserungen.



10. Mai 2021

Brita Constructions – International Business Real Estate SA. (IBRE SA), eine luxemburgische Baufirma, beantragte Insolvenz.



29. April 2021

Der LCGB gibt Details zur außerordentlichen Möglichkeit, Kurzarbeit in der zweiten Maihälfte 2021 und im Juni 2021 in Anspruch zu nehmen.



2. Oktober 2020

Soteman Sàrl, ein Unternehmen, das Baustellenvorbereitungsarbeiten und Straßen Transporte durchführte, wurde insolvent erklärt.



17. September 2021

Der Vorstand des LCGB-Fachverbandes Bau & Handwerk traf sich, um die anstehenden Kollektivvertragsverhandlungen für die Baubranche vorzubereiten.



22. Juli 2021

Die Gewerkschaften unterzeichneten mit dem Verband der Aufzugbetreiber einen Anhang zum sektoriellen Kollektivvertrag, welcher bis zum 31. Juli 2024 verlängert wird.



3. Mai 2021

CMT CONSTRUCTION Sàrl insolvent! Der LCGB unterstützt betroffene Arbeitnehmer.



2. März 2021

Der LCGB hat den aktualisierten praktischen Leitfaden mit einer Zusammenfassung der Arbeitsbedingungen und des im Jahr 2021 geltenden Kollektivvertrags veröffentlicht.



26. Juni 2020

NORBERT KELLER AG S.A., ein auf die Herstellung von Design-Schiebesystemen spezialisiertes Unternehmen, informierte seine Mitarbeiter über die beantragte Insolvenz.





17. Dezember 2021

Der LCGB leistet den ehemaligen Arbeitnehmern von Construction Dumong und Phénix Constructions Métalliques, die für konkurs erklärt wurden, Hilfe und Beistand.



8. März 2022

Nach dem Konkurs von Fries Construction Promotion Immobilière S.à.r.l. unterstützt der LCGB die betroffene Arbeitnehmer.



15. Mai 2022

Bei den Wahlen zur Personaldelegation von K2 Constructions Sàrl haben die LCGB-Kandidaten alle 3 Sitze der ordentlichen Delegierten gewonnen.



13. Juli 2022

Die Gewerkschaften richten einen unmissverständlichen Appell an das Patronat, die KV-Verhandlungen so schnell wie möglich fortzusetzen.



2. Juni 2023

Nach dem Scheitern der Verhandlungen über den Branchenkollektivvertrag diskutierten über 40 Delegierte die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten.



8. Dezember 2021

Bartz Constructions Sàrl insolvent! Der LCGB unterstützt betroffene Arbeitnehmer.



8. Februar 2022

Die Gewerkschaften trafen sich mit dem Arbeitgeberverband des Bausektors, um die Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag aufzunehmen.



22. April 2022

Der Delegierte Pedro Leandro CORREIA RAMOS und die stellvertretende Gewerkschaftssekretärin des LCGB-Bau & Handwerk, haben ein Fußballturnier für Kinder organisiert, welches am Europatag in Feulen stattfand.



25. Juni 2022

Der LCGB lud zu einem gemeinsamen Abendessen für den Bausektor in Clervaux ein, bei welchem 43 Arbeitnehmer aus verschiedenen Bauunternehmen teilnahmen.



31. Mai 2023

Im Rahmen einer Pressekonferenz forderten die Gewerkschaften die Arbeitgeberverbände auf, ernsthafte Kollektivverhandlungen für die Zukunft des Sektors zu führen.





7. Dezember 2023

Mehr als 150 Personen haben an der Kundgebung für das Baugewerbe teilgenommen. Der LCGB fordert eine sektorielle Tripartite, um den Beschäftigungserhalt für den gesamten Sektor zu garantieren und die Arbeit der Beschäftigten anzuerkennen!



14. November 2023

Der LCGB und die Direktion von PREFALUX S.A. haben ein Abkommen zur Erneuerung des Kollektivvertrags für die 286 Arbeitnehmer unterzeichnet.



3. Oktober 2023

Eine verheerende Krise im Bau- und Handwerkssektor muss verhindert werden. Der LCGB fordert die Regierung auf, zu handeln und unverzüglich eine nationale Tripartite einzuberufen.



27. Juli 2023

Bei einem Treffen im Arbeitsministerium wurde der aktuelle Stand des Dossiers des Konkurses von Manuel Cardoso Constructions erörtert.



8. Dezember 2023

Bei einem Treffen mit dem Wirtschafts- und dem Arbeitsminister fordert der LCGB ein schnelles Handeln und Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsplätze.



20. November 2023

Der LCGB hat eine Informationsversammlung für die Arbeitnehmer von Concept M&P Habitat und Imperium Constructions organisiert, um sie über den Konkurs zu informieren und sie zu beraten.



26. Oktober 2023

Der LCGB organisierte eine Informationsveranstaltung für die Arbeitnehmer der SOPIFACADES S.A., die ihre 26 Arbeitnehmer einige Tage zuvor über die Einstellung ihrer Aktivitäten informiert hatte.



2. September 2023

Der LCGB hatte seine Delegierten und Mitglieder der Bauunternehmen des Nordens zu einem geselligen Abendessen nach Clerf eingeladen.



26. Juli 2023

Nach einer Informationsversammlung bei der ADEM, fand eine Sitzung in der LCGB-Zentrale statt, um die Arbeitnehmern der Firma Manuel Cardoso Constructions über die Erstellung der Forderungserklärung zu informieren.





20. Januar 2024

Der LCGB hat seine Mitglieder bei Rinnen Constructions Générales, Rinnen Carrières, Mola, Yelo-Bau und Prefalux zu einem geselligen Abendessen eingeladen.



18. Dezember 2023

Der Fachverbands LCGB-Bau & Handwerk traf sich, um die Ergebnisse der Treffen mit den Arbeitgeberverbänden sowie den Wirtschafts- und Arbeitsministern zu präsentieren



28. Februar 2024

Der LCGB hat eine Informationsversammlung organisiert, um die Arbeitnehmer von Carvalho Constructions Générales Unterstützung hinsichtlich der im Falle eines Konkurses zu befolgenden Schritte zu geben.



In den letzten fünf Jahren hat der LCGB-SESF eine konsequente Politik zur Verteidigung der Rechte und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Banken und Versicherungen verfolgt. Dank eines motivierten Fachverbands und eines eingespielten Teams von Delegierten und Militanten konnte der LCGB bei den Sozialwahlen im März 2024 auch seine Präsenz in mehreren Großbanken ausbauen. Nunmehr zählt der LCGB-SESF 130 effektive Delegierte. Dies zeigt, dass die Gewerkschaftsarbeit des LCGB Früchte getragen hat. Nun liegt es an uns allen, dieses Engagement und diese Arbeit auch in den kommenden Jahren fortzusetzen.

Angesichts der zahlreichen Herausforderungen, die auf die neu gewählten Delegierten warten, wird der LCGB ihnen mit dem Engagement seines Gewerkschaftssekretärs und seinen Leistungen zur Seite stehen. Konkret wird der LCGB weiterhin attraktive und moderne Branchenkollektivverträge aushandeln. In seinem Aktionsprogramm fordert der LCGB-SESF insbesondere eine Reihe von Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sowie ein Recht auf Weiterbildung angesichts des verstärkten Einsatzes von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz.

Die Gewerkschaftsarbeit unserer Delegierten, Militanten und Mitglieder in den Banken und Versicherungen bleibt eine der wichtigsten täglichen Aufgaben des LCGB-SESF. Tag für Tag müssen wir die Bedeutung der Unterstützung und unserer gewerkschaftlichen Betreuung für eine starke Präsenz des LCGB-SESF in den Betrieben hervorheben, um die alltäglichen Probleme der Arbeitnehmer so schnell wie möglich zu lösen. Es ist auch wichtig, die Bedürfnisse der Arbeitnehmer zu analysieren, um die Leistungen und Dienste des LCGB entsprechend anpassen zu können.

Eine Lohnpolitik, die die tägliche Arbeit der Beschäftigten anerkennt

Da der gesetzliche Rahmen kaum alle Besonderheiten der verschiedenen Wirtschaftssektoren berücksichtigen oder individuelle Regelungen für bestimmte Unternehmen vorsehen kann, und angesichts des aktuellen Rahmens der Polykrisen, kommt der Rolle der Kollektivverträge eine wichtige Rolle zu. Angesichts der Unwilligkeit der Arbeitgeberverbände ABBL und ACA, Verbesserungen für die Beschäftigten der Banken und Versicherungen auszuhandeln, setzt sich der LCGB-

SESF entschieden für die Aushandlung von attraktiven und modernen sektoriellen Kollektivverträgen ein, die die aktuellen Bedürfnisse der Beschäftigten widerspiegeln und eine deutliche Verbesserung des gesetzlichen Rahmens darstellen. Dies geschieht durch:

- die Erhöhung des Gehalts zu Beginn der Laufbahn;
- eine umfassende Überarbeitung der Gehaltstabellen;
- eine Erhöhung der Treueprämie;
- eine Verpflichtung der Arbeitgeber, die Zunahme psychosozialer Risiken zu bekämpfen;
- eine arbeitsrechtliche Regelung speziell für bestimmte Arbeitsregelungen wie z. B. aktive und passive Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften;
- Regulierung des Einsatzes von künstlicher Intelligenz, um mögliche negative Auswirkungen auf die Beschäftigung abzumildern.

Sicherung des Arbeitsplatzes

Die Entwicklung unserer Wirtschaft konfrontiert die Beschäftigten des Privatsektors immer regelmäßiger mit Veränderungen und Anpassungen. Entlassungen und Arbeitsplatzverluste sind Teil dieser wirtschaftlichen und sozialen Realität. Dies gilt umso mehr seit der Bankenkrise von 2008 und dem immer häufigeren Rückgriff auf Outsourcing, was insbesondere dazu geführt hat, dass zahlreiche Pläne zur Erhaltung von Arbeitsplätzen ausgehandelt oder sogar Sozialpläne angekündigt wurden. Angesichts der Prekarisierung der Beschäftigung im Privatsektor kämpft der LCGB-SESF für die Einführung von spezifischen Maßnahmen, um eine gewisse Stabilität des Arbeitslebens zu gewährleisten. Die aus den Erfahrungen der Vergangenheit gezogenen Lehren haben die Entstehung des luxemburgischen Sozialmodells und seiner zahlreichen Anti-Krisen-

Instrumente (z.B. Wiedereingliederungszelle) ermöglicht, um die wirtschaftlichen Entlassungen zu begrenzen. Daher verteidigt der LCGB-SESF:

- eine Einstellungs politik, die auf die Einhaltung der Alterspyramide, vorausschauende Einstellungspläne und die Weitergabe von Know-how ausgerichtet ist;
- die systematische Einführung von progressiven Vorruhestandsregelungen in den Branchenkollektivverträgen für Banken und Versicherungen;
- die Stärkung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zum Schutz des Arbeitnehmers vor Entlassung;
- eine Reform des rechtlichen Rahmens für Beschäftigungs- und Sozialpläne, insbesondere die Verpflichtung, dass jedem Sozialplan von Amts wegen einen Beschäftigungsplan vorausgeht;
- die Möglichkeit, im Falle der Verweigerung oder des Scheiterns von Verhandlungen, oder der Nichteinhaltung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung mit Streikrecht bei der nationalen Schlichtungsstelle Klage einzureichen, wenn eine Nichtschlichtung ausgesprochen wird;
- die Einrichtung einer mit der Wiedereingliederungszelle (CDR) vergleichbaren Zelle zur Begleitung von Überbesetzungen, um eine Betreuung der von Entlassungen betroffenen Personen zu ermöglichen durch:
 - » die Begleitung des Übergangs zur Digitalisierung, insbesondere im Bereich der Neuqualifizierung und der dafür erforderlichen Weiterbildung;
 - » Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen, die einen Transfer zwischen

- den Sektoren ermöglichen sollen;
- » vorübergehender Verleih von Arbeitskräften oder gemeinnützigen Arbeiten;

- » eine Vermittlung in eine Beschäftigungsinitiative;
- » eine Stärkung der Sozial- und Solidarwirtschaft, um neue Formen

der Betreuung zu ermöglichen, die nicht auf Beschäftigungsinitiativen beschränkt sind.

Bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben

Angesichts der Veränderungen im Leben jedes Einzelnen und der Notwendigkeit, Privat- und Berufsleben miteinander in Einklang zu bringen, ist Zeit zu einem kostbaren Gut geworden. Diese Vereinbarkeit kann nur über eine größere Flexibilität der Arbeitszeiten der Arbeitnehmer erreicht werden. In diesem Zusammenhang setzt sich der LCGB-SESF ein für:

- Aushandlung von angemessenen Zeitsparkonten in den KV;

- die allgemeine Anwendung der gleitenden Arbeitszeit;
- das Recht des Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit und auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit;
- verstärkter Einsatz von Telearbeit durch:
 - » eine Erhöhung der derzeitigen steuerlichen Toleranzschwellen für Telearbeit von 34 Tagen auf 55 Tage für Grenzgänger, wobei die letztgenannte Schwelle die maximale

Anzahl von Tagen ist, die es allen vollzeitbeschäftigten Grenzgängern ermöglicht, in der luxemburgischen Sozialversicherung versichert zu bleiben;

- » eine Überarbeitung der EU-Verordnung 883/2004 über die Koordinierung der sozialen Sicherheit, um einen speziell auf Grenzgänger ausgerichteten Status einzuführen.

Prävention von psychosozialen Risiken

Die Zunahme von Krankheiten im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken, insbesondere Burnout, ist ein starker Trend im Finanzsektor. Daher verpflichtet sich der LCGB-SESF dazu:

- Förderung von Präventionsmaßnahmen gegen psychosoziale Risiken in Unternehmen, aber auch auf Branchenebene (Vorträge zum Thema Stressmanagement, Einrichtung von

Gesprächsgruppen in Zusammenarbeit mit der Arbeitsmedizin etc....);

- darauf hinwirken, dass jede Delegation im Banken- und Versicherungssektor eine Jahresbilanz der Association pour la Santé au Travail des Secteurs Tertiaires et Financiers (ASTF) über ihr jeweiliges Unternehmen erhält und dass diese Bilanz von einem Austausch zwischen Delegation, Personalabteilung

und ASTF über die zu ergreifenden Maßnahmen begleitet wird;

- von der ASTF eine sektorale Jahresbilanz für die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände ABBL und ACA anfordern, gefolgt von einem Austauschtreffen zwischen all diesen Parteien, um die Ergebnisse zu analysieren und die Einführung von Präventionsmaßnahmen festzulegen.

Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

In der Banken- und Versicherungsbranche ist das Phänomen der Digitalisierung seit vielen Jahren bekannt. Allerdings haben sich der Aufschwung und die Revolution mit einem immer stärkeren Einsatz von künstlicher Intelligenz rasant beschleunigt. Dies zwingt die Beschäftigten dazu, sich regelmäßig mit der Infragestellung ihres Arbeitsplatzes auseinandersetzen zu müssen.

Da die Digitalisierung unter der Bedingung einer angemessenen Betreuung neue Möglichkeiten bieten kann, setzt sich der LCGB-SESF für eine bessere menschliche Begleitung des digitalen Übergangs ein. Um die Rechte der Arbeitnehmer angesichts der Digitalisierung zu stärken, setzt sich der LCGB-SESF ein für:

- das individuelle Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung;

- die Einrichtung eines individuellen Weiterbildungssparbuchs;
- das gesetzliche Verbot für den Arbeitgeber, Arbeitnehmer außerhalb ihres Arbeitsplatzes bzw. ihrer Arbeitszeit zu überwachen;
- die Einführung eines strengen gesetzlichen Rahmens für die Erhebung, Speicherung und Nutzung digitaler Daten (z. B. Geolokalisierung, Telefonlisten).

Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-SESF beabsichtigt, bei den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2029 seine Repräsentativität im Banken- und Versicherungssektor zu verstärken und durch eine stärkere Präsenz vor Ort mehr Mitglieder zu werben. Die Zahl der Mehrheiten soll steigen und neue Unternehmen sollen erschlossen werden, um dort Listen aufzustellen und neue gewählte Delegierte zu gewinnen. Um neue Mitglieder zu werben, wird der LCGB-SESF vor allem folgende Mittel einsetzen:

- die Stärkung der Arbeit vor Ort mittels einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Gewerkschaftssekretär und den Personalvertretern;
- die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegierten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder;
- die Erweiterung des Netzwerks unter den Gewerkschaftssekretären, Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB innerhalb des Bau- und Handwerkssektor;

- die regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder;
- die intensive Betreuung der LCGB-Mitglieder und -Delegierten durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitgliederleistungen, des INFO-CENTERS und der DeinLCGB-App;
- die Förderung der Service-Leistungen des LCGB, darunter insbesondere die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms.



Tätigkeitsbericht

23. Mai 2019

Der LCGB-SESF organisierte eine Weiterbildung für seine Delegierten, um sie für die neue Nomenklatur des Bankensektors, die ab Januar 2020 eingeführt wird, zu sensibilisieren.



7. Oktober 2019

Eine Delegation des LCGB-SESF traf sich mit Arbeitsminister Dan KERSCH zu einem Austausch über die hohe Anzahl externer Arbeitnehmer, die bei RBC ITS in Esch-Belval arbeiten.



4. Februar 2020

Der LCGB hat eine Delegation von FEDIL Employment Services zu einem Meinungsaustausch über den Interimmssektor getroffen.



12. November 2020

Der LCGB-SESF Nationalausschuss traf sich, um aktuelle Themen des Finanzsektors anzusprechen. Der Forderungskatalog, der sich auf die Verbesserung des qualitativen Teils des KV des Bankensektors bezieht, wurde von den Mitgliedern bestätigt.



14. Juni 2019

LCGB-SESF, OGBL, ALEBA und die Personaldelegation der HSBC Private Bank S.A. haben einen Sozialplan unterzeichnet. Aufgrund einer Entscheidung, bestimmte Aufgaben an andere Konzerneinheiten auszulagern, werden 32 Arbeitsplätze abgebaut.



13. Dezember 2019

Für die Beschäftigten von RBC Luxemburg konnte eine Einigung über einen Sozialplan erzielt werden. Um die Existenz der betroffenen Beschäftigten zu sichern, konnten die Gewerkschaften flankierende Maßnahmen durchsetzen.



13. Juli 2020

LCGB-SESF, OGBL, ALEBA und die Personaldelegation der Öhman Bank S.A. unterzeichneten einen Sozialplan, der 17 Beschäftigte betreffen wird. Die schwedische Bank will ihre Aktivitäten in Luxemburg einstellen und hat daher einen Teil ihres Kundenportfolios an die VP Bank verkauft.





25. November 2020

LCGB und OGBL wurden von ihren Personalvertretern über die Absicht der RBC-Gruppe informiert, eine weitere Kostensenkung vorzunehmen, insbesondere durch einen weiteren Personalabbau, von dem auch Luxemburg wieder betroffen sein wird.



11. Dezember 2020

LCGB und OGBL haben eine Verlängerung des Sozialplans der Catella Bank auf 24 Monate nicht unterzeichnet, da dieser einer erheblichen Verschlechterung der Arbeitnehmerrechte gleichkommt.



13. Januar 2021

Bei der zweiten Sitzung zur Erneuerung des Kollektivvertrags wurde die wirtschaftliche Lage des Bankensektors von der ABBL dargestellt, und die Gewerkschaften stellten abwechselnd ihren Forderungskatalog vor.



4. Februar 2021

KV Banken: LCGB und OGBL lehnen es ab, dass die Gesundheitskrise dazu benutzt wird, den Arbeitnehmern jegliche finanzielle Verbesserungen vorzuenthalten. Die Diskussionen waren turbulent und führten bislang zu keiner Einigung.



4. März 2021

RBC ITS will 243 Arbeitsplätze abbauen. Für die Gewerkschaften ist der neue Sozialplan eine „hemmungslose Jagd nach Profit“. Es handelt sich bereits um den 3. Sozialplan seit der vollständigen Übernahme durch die Royal Bank of Canada 2012.



19. November 2020

Anlässlich einer Pressekonferenz haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL den Alleingang der ALEBA mit der ABBL und der ACA in Bezug auf die Erneuerung der Kollektivverträge angeprangert.



9. Dezember 2020

Erste Verhandlungssitzung zum KV Banken: Die Sozialpartner nahmen zur Kenntnis, dass es 3 Forderungskataloge gibt: ABBL, Aleba und den gemeinsamen Katalog von OGBL/LCGB.



15. Dezember 2020

Eine 1. Verhandlungssitzung zur Erneuerung des KV im Versicherungssektor hat stattgefunden. Zunächst wurde eine Klarstellung im Hinblick auf die weiteren Verhandlungen und die 3 Forderungspakete (ACA, LCGB & OGBL und Aleba) vorgenommen.



15. Januar 2021

Das 2. Treffen zur Erneuerung des Kollektivvertrags für den Versicherungssektor hat stattgefunden. Nach einer Präsentation der wirtschaftlichen Situation des Versicherungssektors durch die ACA stellten die Gewerkschaften abwechselnd ihren Forderungskatalog vor.



10. Februar 2021

KV Versicherungen: Das vierte Treffen führte zu keiner Einigung in diesem Stadium.



8. Juni 2021

Die Direktion von RBC ITS zeigt eine chaotische Handhabung des Sozialplans und missachtet die Vertraulichkeit, auf der es bei den Verhandlungen bestanden hatte.



11. Mai 2021

KV Versicherungen: Es wurden Fortschritte erzielt, u. a. eine genaue Definition von leitenden Angestellten und die Einführung eines Rechts auf Abschaltung.



1. April 2021

Obwohl die ALEBA den Vorschlag der beiden national repräsentativen Gewerkschaften, einen gemeinsamen Forderungskatalog aufzustellen, akzeptiert hat, tritt sie allein bei der ABBL auf.



15. März 2021

LCGB-SESF, OGBL und ALEBA haben einen Sozialplan bei der Bank Mitsubishi UFJ Investor Services & Banking unterzeichnet, von dem 16 Arbeitnehmer betroffen sein werden, da Aktivitäten an andere Standorte der Gruppe verlagert werden.



10. Juni 2021

Nach 6 Monaten Verhandlungen haben LCGB-SESF, OGBL und ALEBA mit der ABBL und der ACA Erneuerungsvereinbarungen für die beiden Kollektivverträge für einen Zeitraum von 3 Jahren unterzeichnet.



20. Mai 2021

KV Banken: Die Parteien haben sich in Bezug auf ihre jeweiligen Forderungen in wesentlichen Punkten angenähert, insbesondere auch bei den Lohnverbesserungen.



27. April 2021

Der Kollektivvertrag für die Beschäftigten der auf Kartenzahlungslösungen spezialisierten Unternehmen. SIX Payments Services (Europe) S.A., Worldline Europe S.A. und Cetrel Securities S.A., wurde verlängert.



31. März 2021

LCGB-SESF, OGBL und ALEBA informieren, dass für die Beschäftigten der RBC Luxemburg eine Einigung über einen Sozialplan erzielt werden konnte.



11. März 2021

LCGB-SESF und OGBL haben die Entscheidung des Arbeitsministers zur Kenntnis genommen, der, gestützt auf eine Analyse der ITM, der Aleba ihre sektorische Repräsentativität entzieht. Die Tür für eine gemeinsame Gewerkschaftsfront bleibt offen.





26. November & 13. Dezember 2021

Die Verhandlungen über einen Sozialplan bei der Bank Natixis Wealth Management haben begonnen. So kündigte Natixis Wealth Management an, dass aufgrund einer Umstrukturierung ihrer Aktivitäten bis zu 26 Stellen gestrichen werden sollten. Nach sieben Verhandlungssitzungen wurde am 13. Dezember 2021 ein Sozialplan unterzeichnet.



6. April 2022

Wie 2021 angekündigt, wird die Commerzbank ihre Geschäftsaktivitäten in Luxemburg einstellen. Insgesamt 169 Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren werden.



12. Oktober 2022

Die Arbeitgeberverbände des Finanzsektors rufen nach sozialer Gerechtigkeit bei den Löhnen. Doch mit dem Schrei nach einer Indexdeckung geht es dem Finanzsektor nicht um Lohngerechtigkeit, sondern vielmehr darum, den automatischen Lohnindex auf ein Minimum zu begrenzen oder auf den Mindestlohn festzunageln.



18. November 2022

Nach Ablauf der Verhandlungsfrist wurde ein Sozialplan zwischen der Riverbank, dem LCGB-SESF, dem OGBL und der ALEBA unterzeichnet. Die Bank, die von einem anspruchsvollen regulatorischen und wirtschaftlichen Umfeld betroffen war, beschloss, ihren Betrieb neu zu organisieren und bis zu 13 Stellen hauptsächlich in der IT-Abteilung zu streichen.



11. Juli 2023

Bei der Generalversammlung des LCGB-SESF standen die Aktivitäten der letzten Monate und die zukünftigen Herausforderungen im Vordergrund.



8. Oktober 2021

Treffen des LCGB-SESF, des OGBL und der ABBL, um sich über die Leitlinien des Sozialurlaubs abzustimmen. Man ist sich grundsätzlich einig, dass das Verfahren für die Gewährung eines Sozialurlaubs dem bei krankheitsbedingter Abwesenheit entspricht.



31. März 2022

LCGB-SESF und OGBL haben den neuen KV für die Beschäftigten der Gesellschaften Worldline Financial Services (Europe) S.A., Cetrel Securities S.A. und Worldline Europe SA unterzeichnet.



28. Juni 2022

Der LCGB-SESF konnte seine Mitglieder nach zwei Jahren COVID-19-Pandemie wieder im Rahmen ihrer Generalversammlung begrüßen.



10. November 2022

LCGB-SESF, ALEBA und OGBL wurden aufgefordert, einen Sozialplan zu verhandeln, der 32 bis 44 der 80 Beschäftigten der East-West United Bank S.A., die seit mehr als 45 Jahren in Luxemburg ansässig ist, betreffen wird.



8. Juni 2023

Auf der Generalversammlung der LCGB-SESF-Sektion der Firma RBC wurden wichtige Fragen beantwortet und Mandate gewählt.



29. Mai 2024

LCGB, ALEBA und OGBL unterzeichneten einen Sozialplan bei der Bank of New York Mellon, der den Abbau von bis zu 36 Arbeitsplätzen aufgrund der Auslagerung bestimmter Dienstleistungen innerhalb der Bank ankündigt.



24. April 2024

LCGB, ALEBA und OGBL waren zu Gesprächen über die Verhandlungen der Kollektivverträge im Finanzsektor zusammgekommen.



28. November 2023

Bei einer außerordentlichen Sitzung bei BGL BNP Paribas wurde Jean-Paul FRIEDRICH einstimmig zum neuen Präsidenten der Personaldelegation ernannt. Laurent STEINBACH übernahm im Juni 2023 das Amt des ständigen Delegierten.



22. September 2023

Die Feier zum 20-jährigen Jubiläum des LCGB-SESF im Conservatoire Ville de Luxembourg wurde unter der Leitung von Gast WALTZING musikalisch begleitet. Zu den Gastrednern gehörten Finanzministerin Yuriko BACKES und der Generaldirektor des Europäischen Stabilitätsmechanismus, Pierre GRAMEGNA.



4. Juni 2024

Die ACA und die Gewerkschaften LCGB-SESF, OGBL und ALEBA freuen sich, mitteilen zu können, dass zwischen allen Sozialpartnern eine Einigung über die Erneuerung des Kollektivvertrags erzielt wurde.



16. Mai 2024

Banken: Trotz astronomischer Gewinne stagnieren die Gehälter, Überstunden häufen sich und die Ungleichheiten nehmen zu. Es ist höchste Zeit, die Mitarbeiter in den Mittelpunkt zu stellen.



29. November 2023

Die Teilkündigungen des KV Banken und Versicherungen werden von gemeinsamen Forderungskatalogen der Gewerkschaften begleitet, die den aktuellen Herausforderungen und zukünftigen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden.



5. Oktober 2023

Bei einer außerordentlichen Generalversammlung wurde dem scheidenden Präsidenten des LCGB-SESF, Gabriel DI LETIZIA, für sein langjähriges Engagement gedankt und der neue Präsident, Benoît MIGEAUX, vorgestellt.



22. August 2023

Die Personaldelegation von Fuchs & Associé Finance S.A., die sich derzeit in Liquidation befindet, verurteilt das Scheitern der Verhandlungen mit dem Konkursverwalter über einen Sozialplans, der eine angemessene Entschädigung der Arbeitnehmer ermöglicht hätte.





12. Juli 2024

Angesichts der Herausforderungen bei der Entwicklung der Bankberufe und ihrer Attraktivität haben die ABL und die Gewerkschaftsvertreter von ALEBA, OGBL und LCGB-SESF eine Vereinbarung für den Kollektivvertrag des Bankensektors für den Zeitraum 2024-2026 getroffen. Die offizielle Unterzeichnung fand am 1. August 2024 statt.



24. Juni 2024

Obwohl der LCGB-SESF, die ALEBA und der OGBL die Abgangsbedingungen für die vom Sozialplan bei UBS / Crédit Suisse betroffenen Arbeitnehmer verbessern konnten, bedauern sie, dass diese unfreiwillig die Kosten dieser Fusion tragen mussten.



17. Juli 2024

Pressekonferenz zum Bankentarifvertrag: Auch wenn die Einigung strukturelle Verbesserungen gebracht hat, werden die Gewerkschaften nicht locker lassen.



LCGB-Dienstleistungen & Handel

Seit dem letzten Fachverbandskongress des LCGB-Dienstleistungen und Handel im Jahr 2019 hat der Fachverband eine konsequente Politik zur Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen der Beschäftigten in der Handelsbranche verfolgt. So hat der Fachverband des LCGB-Dienstleistungen und Handel in den letzten fünf Jahren zahlreiche Kollektivverträge ausgehandelt und darüber hinaus einen besonderen Schwerpunkt auf die Hilfe und Unterstützung der Delegierten, Militanten und Mitglieder gelegt.

Dank eines zusammengeschweißten Teams von Gewerkschaftssekretären und eines motivierten Fachverbandsvorstands konnte der LCGB bei den Sozialwahlen im März 2024 auch seine gewerkschaftliche Präsenz in den Betrieben verstärken. Nunmehr zählt der LCGB-Dienstleistungen und Handel im Jahr 2024 rund 372 Delegierte für 86 Betriebe im Jahr 2024. Die Wahlen haben zum ersten Mal einen freigestellten Delegierten bei Auchan, einen zweiten freigestellten Delegierten bei Delhaize und sogar einen Delegierten bei Amazon, dem größten Unternehmen im Privatsektor, hervorgebracht!

Angesichts der zahlreichen Herausforderungen, die die neu gewählten Delegierten erwarten, wird der LCGB ihnen mit dem Engagement seiner Gewerkschaftssekretäre und seinem Angebot an Dienstleistungen zur Seite stehen. Konkret wird der LCGB weiterhin in den Kollektivverträgen spezifische Bestimmungen zu den Öffnungszeiten im Handel aushandeln. In seinem Aktionsprogramm fordert der LCGB-Dienstleistungen und Handel außerdem eine Reihe von Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben und für einen angemessenen finanziellen Ausgleich der von den Beschäftigten im Handel geforderten Flexibilität.

Stärkung der Kaufkraft

Angesichts der aufeinanderfolgenden Krisen seit 2020, die von einer hohen Inflation und immer höheren Lebenshaltungskosten geprägt sind, setzt sich der LCGB-Dienstleistungen und Handel generell für die Stärkung der Kaufkraft der Arbeitnehmer ein durch:

- die Beibehaltung der automatischen Lohnindexierung;
- die regelmäßige Erhöhung des sozialen Mindestlohns;
- eine Förderung von Steuergutschriften zugunsten von niedrigen und mittleren Löhnen;
- die regelmäßige Verbesserung der Familienzulagen;
- die Verhandlung von Kollektivverträgen mit attraktiven Lohnbedingungen.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer des Sektors

Die derzeitigen Rechtsvorschriften über die Ladenöffnungszeiten stammen aus dem Jahr 1995 und erschwerten den Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Mit der Einführung zahlreicher rechtlicher Ausnahmeregelungen, insbesondere bei der Sonntagsarbeit, wurde das Problem schnell noch komplexer. Heute ist eine Reform des Rechtsrahmens erforderlich, um den Bedürfnissen und Restriktionen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen. Konkret fordert der LCGB-Dienstleistungen und Handel:

- eine gesetzliche Regelung der Öffnungszeiten, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung trägt und jede vollständige und einseitige Liberalisierung der Öffnungszeiten begrenzt;
- einen angemessenen gesetzlich geregelten finanziellen Ausgleich für die Vielseitigkeit und Flexibilität, die die Unternehmen erwarten (z.B. Erhöhung des gesetzlichen Zuschlags für Sonntagsarbeit auf 100% pro Arbeitsstunde);
- die Arbeit an Sonntagen, während den verlängerten Abendstunden (nach 19 Uhr), am Vorabend von Feiertagen und an Feiertagen nur auf freiwilliger Basis des Mitarbeiters und mit Einführung von Lohnzuschlägen für diese Stunden;
- die Abschaffung des Prinzips, dass Arbeitnehmer für die Sonntagsarbeit keinen Lohnzuschlag erhalten, wenn sie als Ausgleich einen Ruhetag in der Woche erhalten;
- das Wahlrecht des Arbeitnehmers zwischen mehreren Ausgleichsmaßnahmen für Überstunden (Zahlung eines Lohnzuschlags oder Gewährung von gleichwertigem Urlaub);
- Sanktionen für Arbeitgeber, die sich nicht an den gesetzlichen Rahmen für Öffnungs- und Schließzeiten halten.

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Zusammenhang mit den Öffnungszeiten im Handel sorgt sich der LCGB-Dienstleistungen & Handel um ein Ungleichgewicht zwischen Berufs- und Familienleben. Die Folgen dieses Ungleichgewichts äußern sich in mangelnder Erholung, erhöhtem Stresspegel sowie Gesundheits-, Unfall- und Krankheitsrisiken. Der LCGB-Dienstleistungen und Handel setzt sich ein für:

- die Verhandlung von Klauseln in den Kollektivverträgen, die eine Erhöhung der Sonntagsarbeit auf 8 Stunden ermöglicht;
- eine Garantie eines 2-wöchigen Urlaubs mit 3 freien Wochenenden für Mitarbeiter, die regelmäßig sonntags arbeiten;
- die obligatorische Aufteilung der Wochenarbeitszeit auf 5 Tage bei Sams-

tags- und Sonntagsarbeit desselben Wochenendes (Prinzip des 8-Stunden-Arbeitstages);

- den automatischen Anspruch des Arbeitnehmers auf zusätzlichen Urlaub von 6 Tagen pro Jahr bei regelmäßiger Nichteinhaltung der 44 aufeinander folgenden Ruhestunden (Änderung von Artikel L. 231-II des Arbeitsgesetzbuchs).

Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

Wie in vielen Wirtschaftszweigen stellt die Digitalisierung und künstliche Intelligenz auch die Arbeitnehmer im Handels- und Dienstleistungssektor vor viele Herausforderungen. Daher verpflichtet sich der LCGB-Dienstleistungen und Handel für:

- die Einführung eines echten Arbeitnehmerrechts auf Weiterbildung im Arbeitsrecht;
- eine Weiterbildungspolitik, die an das digitale Zeitalter angepasst ist;
- die Ausstattung der Beschäftigten mit

allen Werkzeugen und Mitteln, die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen;

- die Einhaltung des Rechts auf Abschalten der Beschäftigten.

Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-Dienstleistungen und Handel wird durch eine verstärkte Präsenz in den Unternehmen seine Position bei den nächsten Sozialwahlen 2029 stärken und neue Mitglieder gewinnen. Für die Rekrutierung neuer Mitglieder wird der LCGB-Dienstleistungen und Handel vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Stärkung der Arbeit vor Ort mittels einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Gewerkschaftssekretär

und den Personalvertretern;

- die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegierten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder;
- die Erweiterung des Netzwerks unter den Gewerkschaftssekretären, Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB im Bereich Dienstleistungen und Handel;
- die regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder;

- die intensive Betreuung der LCGB-Mitglieder und -Delegierten durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitgliederleistungen, des INFO-CENTERS und der DeinLCGB-Applikation;
- die Förderung der Service-Leistungen des LCGB, darunter insbesondere die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms.





Tätigkeitsbericht

3. Oktober 2019

Auf dem Fachverbandskongress legten die Delegierten die künftige Gewerkschaftspolitik und die von den einzelnen Verbänden zu ergreifenden Maßnahmen fest.



13. November 2019

LCGB und OGBL unterzeichneten einen Anhang zum KV für die Mitarbeiter des Unternehmens Hifi International, welcher unter anderem eine außerordentliche Prämie von 1.000 € beinhaltet.



7. Januar 2020

Der LCGB erneuerte den Kollektivvertrag für die mehr als 220 Beschäftigten von Munhoven mit einer Laufzeit von drei Jahren.



20. Januar 2020

Ein weiteres Verhandlungstreffen zur Erneuerung des Kollektivvertrags für Cactus fand zwischen der Geschäftsführung und den Gewerkschaften statt. Leider konnte keine Einigung erzielt werden.



4. Oktober & 7. November 2019

Nach mehr als einem Jahr sind die Verhandlungen über den KV für die Cactus-Mitarbeiter in eine Sackgasse geraten. Trotz hervorragender wirtschaftlicher Situation konnte bisher keine Einigung erzielt werden. Die Vertragsgewerkschaften LCGB und OGBL haben beschlossen, das Nationale Schlichtungsamt (ONC) mit der Angelegenheit zu befassen.



erzielt werden. Die Vertragsgewerkschaften LCGB und OGBL haben beschlossen, das Nationale Schlichtungsamt (ONC) mit der Angelegenheit zu befassen.

14. Dezember 2019

Um die Bemühungen und das Engagement der Mitarbeiter endlich zu belohnen, organisierte der LCGB Protestkundgebungen in den Cactus-Märkten Bascharage, Howald und Belle Etoile.



9. Januar 2020

Der LCGB und die Geschäftsführung von CR Retail (Shell-Tankstelle Berchem) erneuerten den Kollektivvertrag, der vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2021 gilt.





19. März 2020

Angesichts der anhaltenden Gesundheitskrise hat der LCGB eigene Schritte gegenüber der Regierung unternommen, um die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer in Luxemburg zu gewährleisten.



24. April 2020

Der LCGB bedauert, dass die guten Absichten der Handelsmarken, ihre Betriebe während dieser Krise sonntags zu schließen, nur von kurzer Dauer waren. Für den LCGB ist es nach wie vor unerlässlich, die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter und Kunden zu gewährleisten!



27. Mai 2020

Da die Terrassen am 27. Mai 2020 und alle Gastronomiebetriebe ab dem 29. Mai 2020 öffnen, informiert der LCGB über die allgemein anwendbaren und spezifischen Sicherheitsmaßnahmen für die Gastronomie.



29. Juni 2020

Nach Unterzeichnung der Grundsatzvereinbarung vom 24. Januar 2020 wurde die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Beschäftigten von Auchan für eine Dauer von 36 Monaten unterzeichnet.



19. November 2020

Bei einem Treffen mit der Direktion der Domaines Vinsmoselle in Wellenstein wurde beschlossen, den aktuell gültigen KV mit allen erworbenen Rechten für einen Zeitraum von einem Jahr fortzusetzen.



14. Februar & 6. März 2020

Im Februar konnte schließlich mit der Geschäftsleitung von Cactus eine Einigung über die Erneuerung des KV mit einer ganzen Reihe von Verbesserungen im Interesse der Beschäftigten erzielt werden. Dieser wurde am 6. März 2020 für eine Dauer von 36 Monaten unterzeichnet.



21. März 2020

Der LCGB unterstreicht das Engagement und die Bemühungen der Mitarbeiter im Einzelhandel in der Gesundheitskrise. Deshalb fordert der LCGB die Regierung und die Arbeitgeber auf, maximale Sicherheitsmaßnahmen und sofortige hygienische Vorkehrungen zu gewährleisten.



8. Mai 2020

Covid-19: Der LCGB hat eine kompakte Zusammenfassung der allgemein anwendbaren Maßnahmen und spezifischen Maßnahmen für den Handel veröffentlicht.



18. Juni 2020

Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und der OGBL haben mit der Direktion von LA-MESCH Exploitation S.A einen Betriebsvertrag unterzeichnet, mit günstigen Bestimmungen für die 585 Beschäftigten.



2. Juli 2020

Nach der Grundsatzvereinbarung vom Januar 2020 wurde nun der erneuerte Kollektivvertrag für die Beschäftigten der Brasserie de Luxembourg für einen Zeitraum von 36 Monaten unterzeichnet.



6. April 2021

Sonntagsarbeit im Handel: Der LCGB bedauert, dass trotz seines Engagements, einen für alle akzeptablen Kompromiss zu finden, keine Einigung gefunden werden konnte. Es gilt also weiterhin der Gesetzesrahmen. Trotzdem hat der LCGB einen letzten Vorschlag gemacht.



29. März 2021

Der LCGB traf sich mit der Arbeitgeberorganisation CLC, um einen Kompromiss hinsichtlich der Höchstgrenze von 4 Stunden Sonntagsarbeit im Handel zu finden, selbstverständlich unter streng definierten Bedingungen.



23. Februar 2021

Der LCGB setzt sich für die Aufrechterhaltung der 4 Arbeitsstunden am Sonntag mit möglicher freiwilliger Verlängerung ein.



18. Dezember 2020

Der LCGB und der OGBL haben mit der Konzernleitung die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Mitarbeiter von Match und Courthéoux (Verwaltungspersonal) unterzeichnet.



9. Dezember 2020

Der LCGB hat sich mit der Direktion der Firma Sàsec getroffen, um den Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu überprüfen und zu unterzeichnen, der die Existenz von 73 Arbeitnehmern sichern soll.



24. März 2021

Der LCGB und die Direktion von Canon unterzeichneten die Erneuerung des KV für einen Zeitraum von 36 Monaten, einschließlich einer Erhöhung der Treueprämie von 110 € auf 180 € pro Dienstjahr.



3. März 2021

Nach mehreren Treffen und Vorschlägen an die Geschäftsleitung wurde eine Einigung erzielt und jeder Mitarbeiter erhält eine Prämie von 200 € in Form eines „Domaines Vinsmoselle“-Gutscheins.



16. Februar 2021

Der LCGB und die Direktion von Motorway (Total Tankstellen) unterzeichneten die Verlängerung des Kollektivvertrags. Die für 24 Monate gültige Vereinbarung sieht mehrere Verbesserungen vor.



17. Dezember 2020

LCGB, OGBL und die Geschäftsführung von Hifi International unterzeichneten die Erneuerung des KV. Die Vereinbarung, die für 36 Monate gültig ist, sieht mehrere wichtige Verbesserungen vor.



20. November 2020

Der LCGB und die Direktion von Motorway trafen eine Grundsatzvereinbarung über die Verlängerung des Kollektivvertrags für einen Zeitraum von 24 Monaten.





27. Mai 2021

Nach monatelangen Verhandlungen einigten sich die Gewerkschaften LCGB und OGBL mit der Geschäftsleitung der EG Group auf eine 3-jährige Verlängerung des Kollektivvertrags für die 85 Beschäftigten der Esso- & Texaco-Tankstellen in Luxemburg.



20. Juli 2021

Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und der OGBL haben die Erneuerung des KV mit der Direktion von Delhaize unterzeichnet. Die Vereinbarung gilt für einen Zeitraum von 3 Jahren.



27. Oktober 2021

LCGB und OGBL haben die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Unternehmen Heintz van Landewyck S.à r.l., Landewyck Tobacco S.A. und Landewyck Holding S.à r.l. unterzeichnet.



29. November 2021

Der LCGB hat die Verlängerung des Kollektivvertrags mit der Direktion des Pall Centers unterzeichnet. Die Vereinbarung gilt für eine Dauer von 3 Jahren.



5. Januar 2022

Endlich, nach fast einem Jahr Verhandlungen, wurde der Kollektivvertrag für die 320 Beschäftigten von LUXLAIT bis zum 31. Dezember 2024 verlängert.



22. April 2021

Der LCGB hat Mitarbeiter von Carnesa bei deren Aussage gegenüber der Geschäftsleitung bezüglich Belästigung durch einen Vorgesetzten unterstützt.

22. Juni 2021

Die Sozialpartner gaben eine positive Stellungnahme zum Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung für das Hotel- und Gaststättengewerbe, welcher es Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten ermöglicht, Kurzarbeit anzumelden und beinhaltet weitere Maßnahmen wie Schulungen oder Arbeitnehmerüberlassung.



25. Oktober 2021

LCGB und OGBL schlossen einen ersten KV für die rund 150 Beschäftigten des Unternehmens Zara erfolgreich ab. Die Vereinbarung gilt für 3 Jahre und umfasst unter anderem eine Jahresendprämie und bis zu 4 Tage Zusatzurlaub je nach Betriebszugehörigkeit.



18. November 2021

Der LCGB und die Geschäftsführung von CR Retail haben den Kollektivvertrag für die 67 Beschäftigten der SHELL-Raststätte Berchem für eine Dauer von 3 Jahren erneuert.



15. Dezember 2021

Der LCGB und der OGBL haben den I. Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB) mit FEDIL Catering unterzeichnet. Dieser hat eine Gültigkeitsdauer bis zum 30. April 2022.



9. November 2022

Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB sowie der OGBL haben eine Verlängerung des Kollektivvertrags bei der Neuberg S.A. unterzeichnet. Das Abkommen gilt für eine Dauer von drei Jahren.



27. September 2022

Nach mehrmonatigen Verhandlungen haben der LCGB, als einzige im Unternehmen AuchanDrive vertretene Gewerkschaft, und die Geschäftsleitung den ersten Kollektivvertrag für den Online-Einkaufsdienst unterzeichnet. Die Vereinbarung gilt für eine Dauer von 3 Jahren.



15. Juli 2022

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft bei PreZero Lamesch, und der OGBL haben die Verlängerung des Kollektivvertrags für eine Dauer von drei Jahren mit der Direktion unterzeichnet.



27. Juni 2022

Der LCGB hat kürzlich den Kollektivvertrag von Lidl Luxemburg mit der Direktion verlängert. Der Vertrag gilt für eine Dauer von drei Jahren und sieht Lohnerhöhungen vor.



21. & 23. März 2022

Der LCGB reagierte auf die diffamierenden Äußerungen der Mehrheitsgewerkschaft in Bezug auf die offene Vereinbarung über die Sonntagsarbeit bei Cactus, indem Flyer mit den Fakten bezüglich der Diskussionen verteilt wurden. Dank der Hartnäckigkeit des LCGB wurde am 23. März ein Abkommen über Sonntagsarbeit bei Cactus unterzeichnet.



14. Oktober 2022

Der Kollektivvertrag für die Beschäftigten von Villeroy & Boch wurde erneuert und stellt ein klares Dankeschön für das Engagement der Arbeitnehmer während der letzten Jahre dar.



21. Juli 2022

Im Rahmen der Unterzeichnung des Kollektivvertrags für die Beschäftigten von „De Verband S.C.“ wurden unter anderem Lohnerhöhungen ausgehandelt.



29. Juni 2022

Angesichts einer besorgniserregenden Situation des Handelssektors in der Grenzregion besuchte der LCGB den Minister für Mittelstand, um möglichen Risiken vorzugreifen.



20. Juni 2022

Angesichts der Folgen durch Inflation und steigenden Energiepreise für viele Unternehmen im Dienstleistungs- und Handelssektor hat der LCGB eine Dringlichkeitssitzung mit dem Minister für Mittelstand beantragt, um sich über diese Problematik und die von der Regierung geplanten Maßnahmen auszutauschen.



17. Januar 2022

In einer stark von der Gesundheitskrise und ihren Auswirkungen geprägten Zeit, haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie die Direktion des Casino 2000 die Erneuerung des KV für die Beschäftigten des Unternehmens unterzeichnet.





2. Dezember 2022

Der LCGB, der OGBL und die Direktion der CORA-Gruppe haben die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Beschäftigten von CORA Foetz und CORA City Concorde unterzeichnet.



21. Dezember 2022

Der LCGB und die Direktion von Motorway Luxembourg S.A., ein Unternehmen, welches 24 Total Energies-Tankstellen im Großherzogtum Luxemburg zählt, haben einen neuen Kollektivvertrag unterzeichnet, der Verbesserungen für die 454 Beschäftigten des Unternehmens mit sich bringt.



18. Januar 2023

LCGB, OGBL und die Direktion des Casino 2000 haben ein Abkommen über die Erneuerung des KV unterzeichnet, welches die Einführung von Essensgutscheinen vorsieht.



11. Mai 2023

Der LCGB und der OGBL haben zusammen mit der Direktion von AUCHAN Luxembourg eine Grundsatzvereinbarung über die Erneuerung des Kollektivvertrags für die rund 1.200 Beschäftigten für eine Dauer von 36 Monaten unterzeichnet.



20. Juni 2023

Der LCGB, die einzige bei Domaines Vinsmoselle vertretene Gewerkschaft, hat eine weitere Verlängerung des Kollektivvertrags mit wesentlichen Verbesserungen für die 106 Arbeitnehmer unterzeichnet.



25. November 2022

Der LCGB und die Direktion der Domaines Vinsmoselle haben die Verlängerung des Kollektivvertrags für die 106 Beschäftigten des Unternehmens unterzeichnet.



20. Dezember 2022

Der LCGB und die Direktion der Brauerei Simon Exploitation et Cie einen neuen Kollektivvertrag für eine Laufzeit von drei Jahren unterzeichnet.



22. Dezember 2022

Der LCGB und der OGBL haben mit der Direktion der Brasserie de Luxembourg eine Grundsatzvereinbarung über die Erneuerung des Kollektivvertrags unterzeichnet.



28. Februar 2023

Der LCGB, einzige bei Munhowen S.A. vertretene Gewerkschaft, und die Geschäftsleitung haben die Verlängerung des Kollektivvertrags unterzeichnet.



15. Juni 2023

Nach mehreren Monaten konstruktiver Verhandlungen haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL und die Direktion von Cactus die Verlängerung des KV um 36 Monate unterzeichnet.





27. Mai 2024

Nach der Übernahme von Match und Courtheoux durch Leclerc Luxemburg konnten die Gewerkschaften LCGB und OGBL mit der Direktion der Supermärkte Leclerc Luxemburg eine Einigung über einen Kollektivvertrag für das Personal der Filialen von Leclerc Luxemburg unterschreiben.



9. Februar 2024

Nachdem der Kollektivvertrag bei Cactus im Juni 2023 verlängert wurde, fand nun die Unterzeichnung des koordinierten Kollektivvertragstextes statt.



28. Juli 2023

Der LCGB und die Direktion von Zeeman Luxembourg S.à.r.l., welcher 12 Geschäfte im Großherzogtum Luxemburg mit insgesamt 70 Beschäftigten zählt, haben einen neuen Kollektivvertrag unterzeichnet.



11. April 2024

Der LCGB, der OGBL und die FEDIL Catering haben nach 20 Jahren Diskussionen und 3 Jahren Verhandlungen den ersten Branchenkollektivvertrag für die Betriebe der Gemeinschaftsverpflegung unterzeichnet.



10. Oktober 2023

Erste Sozialwahlen bei AVA Luxembourg: Die Kandidaten des LCGB haben bei dieser Gelegenheit alle Delegiertensitze innerhalb der Personaldelegation gewonnen.



18. Juli 2023

E.Leclerc übernimmt Anteile der Louis Delhaize Gruppe, nämlich Cora Luxembourg, Match Est Sarl, Match Centre S.A, Courthéoux SA und Profilux SA.. Der LCGB verfolgt die Entwicklung sehr genau und betont, dass die Ahold Delhaize Gruppe nicht betroffen ist.



LCGB-ASG

Vereinigung der Angestellten der Werkstätten

Aufgrund des ständigen technischen Fortschritts, aber auch durch politische Entscheidungen, befindet sich der Werkstattsektor jedoch in einem ständigen Wandel. Die weitgehende Digitalisierung der Autos verändert nicht nur die Arbeitsweise der Beschäftigten in den Werkstätten, sondern erfordert auch eine regelmäßige Aktualisierung der Kenntnisse des Verwaltungs- und Verkaufspersonals. Hinzu kommt der Trend zur Internationalisierung des Sektors durch die Ansiedlung großer Konzerne auf luxemburgischem Boden, wodurch kleine, familiengeführte Werkstätten in Schwierigkeiten geraten.

Angesichts dieser Veränderungen beabsichtigt der LCGB-ASG, die Interessen der Arbeitnehmer des Sektors durch eine Reihe von Forderungen zu verteidigen, die in seinem Aktionsprogramm für die nächsten fünf Jahre aufgeführt sind. Bei den kommenden Kollektivverhandlungen wird sich der LCGB-ASG mit all seinen Kräften dafür einsetzen, für einen modernen Vertrag zu plädieren, der den Bedürfnissen und Bestrebungen der Garagenbeschäftigten Rechnung trägt, indem er Lohnverbesserungen, aber auch Maßnahmen für

eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben vorsieht.

Aber unsere Arbeit endet hier nicht! Der LCGB-ASG wird weiterhin hart arbeiten, gemeinsam mit seinen Delegierten, Mitgliedern und Militanten, um seine Vertretung in den Personaldelegationen zu stärken. Es geht heute darum, die Sozialwahlen von morgen vorzubereiten! Der LCGB-ASG wird sich auf allen Ebenen engagieren, um im Jahr 2029 die Mehrheit im Garagensektor zu erlangen.

Verbesserung des Branchenkollektivvertrags

Der Branchenkollektivvertrag muss einen Vorteil bei der Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte im Werkstattbereich bieten. Dafür muss der Kollektivvertrag interessante und moderne Arbeits- und Lohnbedingungen bieten, die die Attraktivität der verschiedenen Berufe in diesem Sektor

erhöhen. In diesem Zusammenhang setzt sich der LCGB-ASG ein für:

- die Stärkung der Kaufkraft durch regelmäßige Lohnerhöhungen;
- die Verhandlung von Laufbahnen auf Basis der tatsächlich ausgeübten Tätig-

keiten und an zukünftige Entwicklungen;

- eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere durch die Verhandlung von Flexibilitätsklauseln für die Arbeitszeit.

Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung und der künstlichen Intelligenz

Unsere Gesellschaft entwickelt sich stetig weiter und auch die Arbeitswelt bildet da keine Ausnahme. Insbesondere durch den technologischen Fortschritt (z.B. intelligente Fahrzeuge) haben sich die Berufsbilder im Werkstattbereich stark verändert, einige

sind sogar ganz verschwunden. Die Digitalisierung und künstliche Intelligenz werden zukünftig neue Arbeitsweisen mit sich bringen und eine Anpassung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen erfordern, um die Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze zu gewährleisten. Der LCGB-ASG fordert daher:

- eine Weiterbildungspolitik, die an das digitale Zeitalter angepasst ist;
- die Förderung der digitalen Bildung durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsplatzverlusten bei den Werkstätten.

Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-ASG strebt eine Stärkung seiner Repräsentativität und eine eindeutige Mehrheit bei den nächsten Sozialwahlen 2029 im Werkstattbereich an. Hierfür wird der LCGB-ASG durch eine verstärkte Präsenz in den Unternehmen, neue Mitglieder gewinnen.

Das angestrebte Ziel ist es, seine Repräsentativität im Werkstattbereich zu stärken, die Anzahl der Mehrheiten zu erhöhen und neue Unternehmen zu akquirieren. Um neue Mitglieder zu werben, wird der LCGB-ASG vor

allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Stärkung der Arbeit vor Ort mittels einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Gewerkschaftssekretär und den Personalvertretern;
- die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegierten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder;
- die Erweiterung des Netzwerks unter den Gewerkschaftssekretären, Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB in der Automobilbranche;

- die regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder;
- die intensive Betreuung der LCGB-Mitglieder und -Delegierten durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitgliederleistungen, des INFO-CENTERS und der DeinLCGB-Applikation;
- die Förderung der Service-Leistungen des LCGB, darunter insbesondere die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms.



Tätigkeitsbericht

6. November 2019

Anlässlich der Generalversammlung des LCGB-ASG haben die Delegierten über die zukünftigen Themen und Maßnahmen abgestimmt. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen die Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen, die zunehmende Digitalisierung und der Sozialdialog.



24. November 2020

Der LCGB hat an einer ersten Videokonferenz zur Erneuerung des Kollektivvertrags im Garagensektor mit der FEDAMO teilgenommen. Dabei wurde die wirtschaftliche und soziale Situation des Sektors dargestellt. Anschließend beriet sich der LCGB mit seinem Vorstand, um ein Forderungspaket zu erstellen.



19. Mai 2021

Der LCGB traf sich mit dem Karosseriebauer-Verband in der Handwerkskammer. Dabei bestätigte der Verband seine Teilnahme an der ersten Verhandlungssitzung des Kollektivvertrags.



13. Dezember 2019

Der neue Vorstand des LCGB-ASG tagte erstmals, um den luxemburgischen Automobilsektor und die Gewerkschaftsarbeit in den kommenden Monaten zu diskutieren.

11. Februar 2021

Die Pandemie stellt die Autohäuser und -werkstätten vor erhebliche Schwierigkeiten. Aus diesem Grund haben die Verbände FEDAMO und die „Fédération des Carrossiers“ zusammen mit den Gewerkschaften LCGB und OGBL einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung unterzeichnet.



15. Juni 2021

Der Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung wurde für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2021 (nach Genehmigung durch den Konjunkturausschuss) verlängert.



3. August 2022

In einem schwierigen Umfeld freuen sich die Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie die Berufsverbände der FEDAMO und der Karosseriebranche bekannt geben zu können, dass sie nach den konstruktiven Verhandlungen der letzten Monate eine Einigung über einen neuen Kollektivvertrag erzielt haben.

Eine der wichtigsten Neuerungen ist, dass Karosseriebetriebe, die ausschließlich Ausbeul- und Lackierarbeiten durchführen, wieder in den Geltungsbereich des Kollektivvertrags fallen, und zwar rückwirkend ab dem 1. Januar 2022.



19. November 2021

Seit Monaten haben die Beschäftigten der Garage Losch Überstunden geleistet, ohne dafür bezahlt zu werden! Die Geschäftsleitung hat dem LCGB nun zugesichert, die Zahlungen vorzunehmen.



8. November 2023

Der LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY, Generalsekretär Francis LOMEL und der Präsident des Fachverbandes für Werkstätten Reinaldo CAMPOLARGO besuchten das Autohaus Bilia Emond.



24. März 2022

Die Delegierten der Autowerkstätten nahmen an einer spezifischen Weiterbildung über die Rolle des Delegierten im Alltag im CEFOS in Remich teil.



Seit jeher ist es die oberste Priorität des LCGB-CNSG, Existenzen zu sichern und den Erhalt von Arbeitsplätzen zu garantieren. Dank des unermüdlischen Einsatzes des LCGB-CNSG hat der Branchenkollektivvertrag zu erheblichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung geführt. In den kommenden Jahren stellen die Professionalisierung und die Schaffung eines nationalen gesetzlichen Rahmens für alle Sicherheitsberufe die beiden größten Herausforderungen dar, an denen der LCGB-CNSG arbeitet.

Angesichts der allgegenwärtigen Digitalisierung ist die humane Gestaltung der Digitalisierung eine absolute Priorität des LCGB-CNSG. Dies geht auch aus seinem Aktionsprogramm hervor, das eine Reihe von Maßnahmen und Forderungen umfasst, um den Herausforderungen der Digitalisierung entgegenzuwirken. Die Kompetenzen des Sicherheitspersonals weiterzuentwickeln und sie dabei zu unterstützen, sich an den technologischen Wandel anzupassen, ist keine Option mehr, sondern eine Verpflichtung.

Der LCGB-CNSG ist bereit, die Ziele, die er sich für die nächsten Jahre gesetzt hat, umzusetzen. Dank der beharrlichen Arbeit seiner Delegierten, Mitglieder und Militanten haben die Sozialwahlen vom 12. März 2024 den LCGB-CNSG in seiner Position als Mehrheitsgewerkschaft und als Sprachrohr der Arbeitnehmer in der Wach- und Sicherheitsbranche bestärkt. In der Tat und als Beispiel hat

der LCGB seine Mehrheiten bei Dussmann Security, Securitas und Protection Unit erfolgreich gefestigt und ausgebaut. Außerdem hat der LCGB 3 zusätzliche Mandate bei G4S Security erhalten. Die Gewerkschaftsarbeit des LCGB endet jedoch nicht hier, sondern wird kontinuierlich fortgesetzt. Um den Arbeitnehmern nahe zu sein, bietet der LCGB-CNSG eine ganz besondere Hilfe und Unterstützung für das Sicherheitspersonal an, mit einer spezifischen und kostenlosen Rechtsberatung sowie einer vollständigen Überprüfung der Lohnabrechnungen.

Der LCGB-CNSG beabsichtigt, seine Präsenz in den Unternehmen noch weiter zu verstärken, insbesondere durch konkrete Sensibilisierungs- und Informationsaktionen, wobei er den Arbeitnehmern insbesondere durch seine innovativen Dienste und Leistungen weiterhin Unterstützung bieten wird.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer des Sektors

Die Hauptaufgabe des LCGB-CNSG ist es, die Rechte der Arbeitnehmer zu verteidigen und gleichzeitig die Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze zu gewährleisten. Der LCGB-CNSG hat bewiesen, dass er sich für die Interessen aller Arbeitnehmer des Sektors einsetzt, insbesondere durch eine spezifische Rechtshilfe für Sicherheitskräfte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit. Um die Arbeitsbedingungen im Sicherheitsbereich zu verbessern, setzt sich der LCGB-CNSG ein für:

- bessere Lohnbedingungen für alle Arbeitnehmer;
- eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;
- die Umsetzung eines nationalen Rechtsrahmens für alle Sicherheitsberufe;
- die Anerkennung von Diplomen, Qualifikationen oder Gleichwertigem der Nachbarländer;
- die Professionalisierung des Berufsstandes;
- die ordnungsgemäße Anwendung der Rechtsvorschriften und des Branchenkollektivvertrags;
- die Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze im Sektor;
- spezialisiertere gewerkschaftliche Schulungen für Personaldelegierte, insbesondere in Bezug auf den Kollektivvertrag und die Erläuterung von Gehaltsabrechnungen.

Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

Die Digitalisierung ist heute ein fester Bestandteil in fast allen Berufsfeldern und auch der Sicherheitsbereich bildet da keine Ausnahme. Um den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen, fordert der LCGB-CNSG:

- eine Weiterbildungspolitik, die an das digitale Zeitalter angepasst ist;
- das Recht der Arbeitnehmer auf berufliche Weiterbildung;
- die Förderung der digitalen Bildung durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsplatzverlusten im Sicherheitsbereich;
- die Rückkehr zum Genehmigungsverfahren durch die Nationale Datenschutzkommission (CNPD) vorab von Überwachungsaufnahmen am Arbeitsplatz. Die Verarbeitung und maximale Speicherdauer dieser Daten wird durch die Genehmigung der CNPD festgelegt;
- die Verpflichtung des Arbeitgebers, die für die Ausübung einer Tätigkeit erforderlichen technischen Mittel bereitzustellen (z.B. ein Mobiltelefon, wenn der Arbeitnehmer erreichbar sein muss);
- vom Arbeitgeber organisierte Schulungen zur Nutzung von Tablets bzw. digitalen Anwendungen für die Arbeitnehmer.

Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-CNSG beabsichtigt, seine Repräsentativität in der Sicherheitsbranche bei den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2029 zu verstärken und durch eine stärkere Präsenz vor Ort mehr Mitglieder zu werben.

Das angestrebte Ziel ist es, seine Repräsentativität in der Sicherheitsbranche zu stärken, die Anzahl der Mehrheiten zu erhöhen und neue Unternehmen zu akquirieren. Um neue Mitglieder zu werben, wird der LCGB-CNSG vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Stärkung der Arbeit vor Ort mittels einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Gewerkschaftssekretär und den Personalvertretern;
- die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegierten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder;
- die Erweiterung des Netzwerks unter den Gewerkschaftssekretären, Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB in der Sicherheitsbranche;
- die regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder;
- die intensive Betreuung der LCGB-Mitglieder und -Delegierten durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitgliederleistungen, des INFO-CENTERS und der DeinLCGB-Applikation;
- die Förderung der Service-Leistungen des LCGB, darunter insbesondere die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms.



Tätigkeitsbericht

23. Oktober 2019

Anlässlich der Generalversammlung des LCGB-CNSG haben die Delegierten über die zukünftigen Themen und Maßnahmen abgestimmt. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen die Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen und die zunehmende Digitalisierung.



3. März 2020

Die FEDIL Security Services hat offiziell die Eröffnung eines Ausbildungszentrums angekündigt. Dies, vom LCGB seit langem gefordert, ist ein wichtiger Schritt zur Professionalisierung des Berufs der Sicherheitsbeschäftigten.



25. Februar 2020

Nachdem der LCGB erfahren hat, dass das EU-Parlament den Vertrag mit Seris Security vom März 2017 nicht mehr verlängern und den Sicherheitsbereich wieder intern eingliedern will, unternahm der LCGB alles um die Existenzen der Arbeitnehmer zu schützen.



9. März 2021

Bei der 1. Sitzung der interministeriellen Arbeitsgruppe zur Professionalisierung des Berufs des Sicherheitspersonals forderte der LCGB einen gesetzlichen Rahmen, der alle Spezialitäten sowie die Grenzen der Ausübung einer Sicherheitstätigkeit definiert.



25. Februar 2021

Die Übernahme der Geldtransportaktivitäten von G4S durch Brink's Security wurde heimlich abgeschlossen. Der LCGB zeigt sich besorgt über die Auswirkungen des Brink's Security Monopols.



9. Februar 2021

Nachdem sich der LCGB in den letzten Monaten bei verschiedenen staatlichen Akteuren für eine Professionalisierung der Wach- und Sicherheitsdienste eingesetzt hat, wird nun eine interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet.



23. November 2020

Bei der Erneuerung des Branchenkollektivvertrags hat der LCGB, gewerkschaftlicher Sprecher im Wach- und Sicherheitssektor, eine Gehaltserhöhung von mindestens 1% zum 1. Januar 2021 ausgehandelt.



20. September 2020

Anlässlich eines Treffens im Bildungsministerium hatten die Gewerkschaften erneut die Schaffung einer beruflichen Grundausbildung CCP als 3-jährige duale Sekundarschulbildung, gefordert sowie die Anerkennung von Diplomen und beruflichen Qualifikationen aus allen europäischen Ländern.



1. & 26. März 2021

Angesichts der globalen Übernahme der G4S-Gruppe durch Allied Universal wird der LCGB eine Unterredung mit der Geschäftsleitung von G4S Luxemburg verlangen, um die Umstände zu klären und sicherzustellen, dass die Rechte und Ansprüche der Mitarbeiter sowie die Existenzsicherung garantiert bleiben. Bei dem Treffen am 26. März



ging es um die Übernahme von G4S, Kurzarbeit und die immer wiederkehrenden Probleme mit den Löhnen.

18. Februar 2021

Der LCGB und der ständige Delegierte von G4S trafen sich mit der Direktion, um wiederkehrende Fehler in der Gehaltsabrechnung zu besprechen.



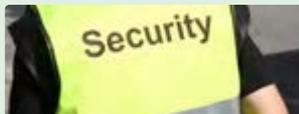
11. Dezember 2020

Nach der Ankündigung der weltweiten Übernahme der G4S-Gruppe durch Allied Universal, sorgt sich der LCGB maßgebend um den Erhalt der 1.230 Arbeitsplätze der Gruppe in Luxemburg.



8. Oktober 2020

Bei einem Treffen mit Vertretern des Arbeitsministeriums formulierten die Gewerkschaften ihre Forderung, die derzeit von der ADEM im Rahmen von Umschulungen angebotene Ausbildung zum Sicherheitsfachmann in die Schule zu verlegen.



30. März 2020

Der LCGB fordert von der FEDIL Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten und eine faire Anerkennung ihres Engagements.





5. & 18. Mai 2021

Nach Ankündigung des Sozialplanes haben die Gewerkschaften ein Treffen mit der Geschäftsführung von G4S und FEDIL Security Services veranlasst, um detaillierte Informationen zu erhalten. Die Gewerkschaften forderten dabei einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung.



12. Oktober 2021

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL trafen die Direktion von Seris Security für Verhandlungen über einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung. Aufgrund der Internalisierung der Sicherheitsdienste des EU-Parlaments, besteht die Gefahr, dass Seris Security eines Personalüberschusses.



1. Dezember 2021

Um Entlassungen bei Seris Security zu verhindern, konnte schließlich ein Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zwischen den Gewerkschaften und der Direktion unterzeichnet werden.



4. März 2022

Der gemeinsame Ausschuss der Wach- und Sicherheitsbranche trat zusammen, nachdem das Unternehmen Vigicore eine Beschwerde eingereicht hatte. Der Grund war ein Streit mit Brink's Security über die Betriebsübertragung von drei Arbeitnehmern im Rahmen einer Marktübernahme.



24. März 2022

Im Rahmen der Reform des Gesetzes vom 12. November 2002 über private Wach- und Sicherheitsdienste wurde eine Sitzung der interministeriellen Arbeitsgruppe mit dem Justizministerium per Videokonferenz abgehalten.



13. April 2021

Bei Apleona Security, einer neu im Januar 2020 gegründeten Gesellschaft, haben die ersten Sozialwahlen stattgefunden. Der LCGB hat 4 der 5 Mandate gewonnen.

1. Juni 2021

Nach zweiwöchigen Verhandlungen unterzeichneten die Gewerkschaften mit der Geschäftsleitung von G4S Security Solutions eine Vereinbarung über einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung, mit dem die Laufbahnen der Beschäftigten gesichert und das Risiko von Entlassungen verringert werden sollen.



14. Oktober 2021

Im Rahmen eines gemeinsamen Ausschusses der Gewerkschaften und der FEDIL Security Services wurde die Jahresbilanz des SITC-Ausbildungszentrums gezogen.



21. Dezember 2021

Der Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung bei G4S hat sich ausgezahlt. Das Ziel von null Entlassungen wurde erreicht!



16. März 2022

Auf Einladung von FEDIL Security Services besuchten die Sozialpartner das Ausbildungszentrum (SITC), das sich in den Räumlichkeiten der LuxairCargo befindet.



16. November 2023

Der LCGB informiert, dass laut dem Branchenkollektivvertrag der Jahresurlaub vom 1. Januar bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres genommen werden muss. Für die Übertragung des Resturlaubs auf den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. März des folgenden Jahres muss rechtzeitig ein Antrag gestellt werden.



28. Februar 2023

Anlässlich seiner Generalversammlung hat der LCGB-CNSG seinen Vorstand erneuert, die Aktionen der letzten 2 Jahre Revue passieren lassen und ein Aktionsprogramm für die kommenden zwei Jahre verabschiedet, das sich insbesondere auf die Anerkennung und Professionalisierung des Berufs des Sicherheitsbediensteten unter dem Slogan "Auf dem Weg zu einer Professionalisierung für morgen" konzentriert.



13. Oktober & 15. November 2022

Die Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags für das Sicherheitsgewerbe mit der FEDIL Security Services haben offiziell begonnen. Bei einem weiteren Treffen zwischen den Sozialpartnern hat der LCGB einen Gegenvorschlag vorgelegt, mit Verbesserungen der Arbeitsbedingungen.



10. Juni 2022

Nach den Diskussionen über die Kompetenzen privater Sicherheitsunternehmen im öffentlichen Raum hat das Justizministerium die geplanten Änderungen des Gesetzes vom 12. November 2002 über private Sicherheits- und Überwachungstätigkeiten vorgelegt.



13. Dezember 2023

Im Rahmen der Ausarbeitung des Berufsdiploms (DAP) „Agent de sécurité et sûreté“ hat das curriculare Team unter dem Vorsitz des LCGB die Einrichtungen des sektoriellen Ausbildungszentrums (SITC) bei LuxairCargo besichtigt.

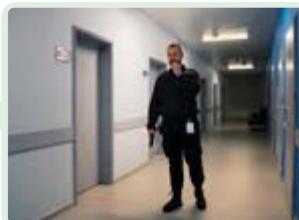
27. Juni 2023

Beim Treffen des gemeinsamen Ausschusses wurde sich über die Funktionsweise, mögliche Verbesserungen und die Finanzierung des Schulungszentrums für die Sicherheitsbranche (Security Industry Training Center - SITC) ausgetauscht.



24. Januar 2023

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen scheint die Arbeitgeberseite nun endlich offen für Gespräche über verbesserte Arbeitsbedingungen.



21. September 2022

Vertreter des LCGB-CNSG haben an einem ersten Treffen des für den Lehrplan zuständigen Teams des Bildungsministeriums im Rahmen der Schaffung des DAP („Diplôme d'Aptitude Professionnel“) „Sicherheitsagent“ teilgenommen.



2. Juni 2022

Der gemeinsame Ausschuss trat wegen eines Konflikts bei der Übernahme von Sicherheitspersonal der Gruppe Auchan Cloche d'Or durch die Gesellschaft Groupe Securisite zusammen.



LCGB-Gebäudereinigung

In den letzten Jahren haben sich die Beschwerden von Beschäftigten im Gebäudereinigungssektor über ihre Arbeitsbedingungen und die Art und Weise, wie sie von ihren Vorgesetzten behandelt werden, vervielfacht. Der LCGB hat sofort reagiert und zahlreiche gewerkschaftliche Aktionen vor Ort eingeleitet. Für unsere Mitglieder werden regelmäßig Informationsveranstaltungen organisiert, um die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, die bestehenden Probleme im gesamten Reinigungssektor zu erkennen. Mit Hilfe des Info-Centers und der Sprechstunde der freigestellten Delegierten dienstagsnachmittags hat der LCGB seither Hunderte von Einzelfällen bearbeitet, um Ungleichbehandlung oder die Missachtung der Arbeitnehmerrechte zu beenden.

Dank dieses gewerkschaftlichen Engagements des LCGB für die Verteidigung der Interessen der Reinigungskräfte konnte der LCGB bei den Sozialwahlen im März 2024 die Mehrheit in diesem Sektor erringen. Der LCGB ist in den großen Unternehmen des Reinigungssektors gut vertreten und hat die Mehrheit bei der größten Reinigungsfirma, Dussmann Services. Dank dieser Ergebnisse konnte der LCGB die Anzahl der freigestellten Delegierten von 9 auf 14 erhöhen. Diese Anzahl an freigestellten Delegierten wird es dem LCGB ermöglichen, seine Aktionen vor Ort zu verstärken und seine Präsenz und die Verteidigung der Rechte der Arbeitnehmer des Sektors noch besser zu gewährleisten.

Der Fachverband LCGB-Gebäudereinigung wird sich weiterhin für die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten in diesem Sektor einsetzen, insbesondere durch sein ehrgeiziges Aktionsprogramm, das die Anerkennung des Berufs der Reinigungskraft bei den laufenden Kollektivvertragsverhandlungen vorsieht.

Nicht zu vergessen ist auch die Digitalisierung, die den Reinigungssektor immer mehr prägt. Angesichts der digitalen Entwicklungen fordert der LCGB eine Anpassung des Arbeitsgesetzes, um die Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer, die Achtung des Privatlebens, die Betreuung der Arbeitnehmer durch Weiterbildungen und die Reglementierung des Gebrauchs der neuen Technologien zu stärken. Der LCGB fordert klar die Pflicht des Arbeitgebers, Arbeitnehmern ein Diensthandy zur Verfügung zu stellen, wenn diese zur Ausübung ihrer Tätigkeit eine App herunterladen müssen.

Um einen direkten Service vor Ort zu bieten, wird der LCGB-Gebäudereinigung auch weiterhin wöchentliche Sprechstunden in der LCGB-Zentrale organisieren, um auf die Fragen und Probleme der Arbeitnehmer zu antworten. Der LCGB-Gebäudereinigung wird auch weiterhin alle Anstrengungen unternehmen, um Arbeitnehmer über ihre Rechte zu informieren und sie im Falle von Problemen durch regelmäßigen Kontakt vor Ort zu unterstützen.

Ein Kollektivvertrag, der diesen Namen verdient

Der Reinigungssektor hat in Luxemburg eine bedeutende Geschäftsentwicklung durchgemacht. Im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen überbieten die Reinigungsunternehmen die Angebote ihrer Konkurrenten, was zu Lasten der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten geht. Die unmittelbaren Folgen sind weniger Personal und weniger Zeit, die für die Erbringung der Leistungen zur Verfügung steht. Angesichts dieser zunehmenden Arbeitsbelastung für die Reinigungskräfte sind die Arbeits- und Lohnbedingungen weiterhin miserabel und müssen durch den Bran-

chenkollektivvertrag verbessert werden. Als Mehrheitsgewerkschaft in diesem Sektor ist der LCGB bereit, sich all diesen Herausforderungen zu stellen. In diesem Zusammenhang setzt sich der LCGB-Gebäudereinigung ein für:

- die Aufwertung der Arbeit von Reinigungskräften sowie die Einhaltung des Branchenkollektivvertrags und des Arbeitsgesetzes;
- würdige und faire Arbeitsbedingungen für alle Reinigungskräfte;
- reale Lohnerhöhungen;
- Einführung einer Vergütung für Fahrten zwischen Kunden;
- eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;
- Verankerung des Anspruchs auf den qualifizierten sozialen Mindestlohn von Amts wegen nach zehnjähriger Betriebszugehörigkeit im Arbeitsgesetzbuch.

Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

Wie in vielen anderen Wirtschaftsbereichen hält die Digitalisierung auch in der Reinigungsbranche immer mehr Einzug. Viele Arbeitnehmer werden von ihren Arbeitgebern dazu gezwungen, Apps auf ihren persönlichen Smartphones zu installieren, um die Dienstleistung zu erbringen.

Auf organisatorischer Ebene bieten immer mehr Unternehmen ihre Dienstleistungen über Online-Plattformen an oder greifen auf Computerplattformen zurück, auf denen sich die Arbeitnehmer einloggen, um ihre Lohnabrechnungen einzusehen (eine Abgabe in Papierform wird den Arbeitnehmern in Rechnung gestellt), um Formalitäten wie Urlaubsanträge zu erledigen oder die Zeiterfassung bei Kunden vorzunehmen.

Aus diesem Grund gehört die Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer angesichts der weiteren Digitalisierung ihres Berufs zu den gewerkschaftlichen Prioritäten des LCGB-Gebäudereinigung. Konkret setzt sich der LCGB-Gebäudereinigung ein für:

- die Schaffung eines klaren rechtlichen Rahmens für neue Formen der Arbeit über digitale Plattformen, um den betroffenen Arbeitnehmern die Anwendung des Arbeitsrechts und den Zugang zur Sozialversicherung zu garantieren;
- die Verpflichtung des Arbeitgebers, seinen Arbeitnehmern die technischen Mittel zur Verfügung zu stellen, die für die Ausübung ihrer Arbeit erforderlich sind (z. B. Transportmittel, Diensthandy, wenn der Arbeitnehmer erreichbar sein oder eine App nutzen muss usw.);
- die Beschränkung der Nutzung von Apps im Rahmen der Aufgaben der Reinigungskräfte;
- das gesetzliche Verbot für den Arbeitgeber, Arbeitnehmer außerhalb des Arbeitsplatzes bzw. außerhalb der Arbeitszeit zu überwachen;
- Einführung eines Rechts auf Weiterbildung für alle Beschäftigten, um jedem Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich an neue Arbeitsmittel und -methoden anzupassen;
- die gesetzliche Verpflichtung, sicherzustellen, dass im Falle einer Änderung der Vergabe öffentlicher Ausschreibungen von Reinigungsverträgen die daraus resultierenden überzähligen Mitarbeiter vom neuen Anbieter übernommen werden müssen, um Entlassungen zu vermeiden.

Rekrutierung von Mitgliedern

Heute mehr denn je müssen sich die Beschäftigten des Gebäudereinigungssektors zusammenschließen und von einer starken Gewerkschaft wie dem LCGB vertreten werden, um gemeinsam für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

Der LCGB-Gebäudereinigung beabsichtigt, bei den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2029 seine Mehrheit über den gesamten Sektor hinweg auszubauen und durch eine stärkere Präsenz vor Ort mehr Mitglieder zu rekrutieren. Um neue Mitglieder zu werben, wird der LCGB-Gebäudereinigung vor allem folgende Mittel einsetzen:

- die wöchentliche Organisation von informativen Sprechstunden in der LCGB-Zentrale;
- regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder;
- die Stärkung der Arbeit vor Ort mittels einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Gewerkschaftssekretär und den Personalvertretern;
- die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegierten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder;
- die Erweiterung des Netzwerks unter den Gewerkschaftssekretären, De-

legierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB in der Sicherheitsbranche;

- die regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder;
- die intensive Betreuung der LCGB-Mitglieder und -Delegierten durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitgliederleistungen, des INFO-CENTERS und der DeinLCGB-Applikation;
- die Förderung der Service-Leistungen des LCGB, darunter insbesondere die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms.





Tätigkeitsbericht

19. Oktober 2019

Der Fachverband LCGB-Gebäudereinigung wurde gegründet. Im Rahmen seines ersten Fachverbandkongresses haben die Delegierten des LCGB-Gebäudereinigung die zukünftige Gewerkschaftspolitik sowie die vom Fachverband geplanten Aktionen festgelegt.



8. November 2019

Der Fachverband LCGB-Gebäudereinigung hat Abdel Aziz BELHENNICHE (ISS Facility Service) und Diogo SUMARES (Netoservice) zu Vizepräsidenten gewählt. William FRERARD (Innoclean) wurde zum Sekretär des Fachverbands gewählt.



28. Februar 2020

Eine Delegation des LCGB-Gebäudereinigung nahm an der Veranstaltung „Sauberkeit - zu welchem Preis?“ teil, die von der CSL organisiert wurde.



25. August 2020

Der LCGB hat über die Screening-Kampagne der Regierung für die Betriebe nach der Rückkehr aus dem Kollektivurlaub informiert, um eine sichere Rückkehr an den Arbeitsplatz zu gewährleisten. So erhielten alle Betriebe im Bau- und Reinigungssektor einen Code für einen kostenlosen Screeningtest.



30. Oktober 2019

LCGB und OGBL sowie die Direktion der Blanchisserie Monplaisir einigten sich auf die Erneuerung des Kollektivvertrags um drei Jahre mit Verbesserungen für die 44 Beschäftigten des Unternehmens.



12. Dezember 2019

Bei einem Treffen mit dem Minister für Arbeit und Beschäftigung fand ein Austausch über die Arbeitsbedingungen von Reinigungskräften statt, die sich von Jahr zu Jahr weiter verschlechtern.



9. Juli 2020

Nach einer viermonatigen Pause aufgrund der Gesundheitskrise nahmen der Verband der Reinigungsunternehmen, die Gewerkschaften und die Personalvertreter die Verhandlungen über die Erneuerung des KV wieder auf.



4. Februar 2022

Die Delegierten des Reinigungssektors nahmen an der Weiterbildung „Der Gewerkschaftsdelegierte im Alltag“ teil, in der die Rolle des Delegierten und die Begleitung der Beschäftigten in spezifischen Verfahren wiederholt wurden.



19. Oktober 2021

Pensionierung: Die Präsidentin der LCGB-Delegation bei ISS, Elidé MAILLARD, wurde für ihre treuen Dienste als treue und engagierte LCGB-Delegierte verabschiedet.



17. Mai 2021

Die Gewerkschaften erzielten schließlich eine Einigung und unterzeichneten die Verlängerung des KV um weitere drei Jahre, die u. a. zusätzlichen Jahresurlaub und eine lineare Lohnerhöhung beinhaltet.



11. März 2021

Etwa 200 LCGB-Mitglieder waren bei der Protestaktion für den Reinigungssektor anwesend. Diese Aktion war notwendig, da sich die Verhandlungen zur Erneuerung des sektoriellen Kollektivvertrags in einer Sackgasse befinden.



24. November 2020

Dank der Interventionen des LCGB und der LCGB-Delegation werden die Arbeitnehmer von Nettoservice, die von der Nichteinhaltung der wöchentlichen Ruhezeit von 44 Stunden betroffen sind, endlich zu Recht und gemäß den gesetzlichen Bestimmungen belohnt!



10. Dezember 2021

Der LCGB-Gebäudereinigung hat sich in der Zentrale getroffen, um die aktuelle Situation in diesem Sektor zu bewerten und neue Aktionen für das Jahr 2022 festzulegen.



21. September 2021

Dank der Intervention des LCGB werden die Arbeitnehmer von Dussmann Service, die von der Nichteinhaltung der wöchentlichen Ruhezeit von 44 Stunden betroffen sind, endlich zu Recht und gemäß den gesetzlichen Bestimmungen belohnt.



12. März 2021, 13. & 27. April 2021

Der Fachverband traf sich mehrmals in der Gewerkschaftszentrale, um die aktuelle Situation der Verhandlungen über den KV des Sektors zu analysieren.



18. Februar 2021

Der neuen praktischen Leitfaden der LCGB-Gebäudereinigung behandelt insbesondere die häufigsten Fragen und Themen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen innerhalb des Sektors.



9. November 2020

Der LCGB hat den Vorschlag der Föderation der Gebäudereinigungsunternehmen für eine reine Verlängerung des Kollektivvertrags abgelehnt. Der LCGB betont nachdrücklich, dass es höchste Zeit ist, das größte Kapital zu Recht anzuerkennen: DIE ARBEITNEHMER!!!





22. April 2022 & 10. Juni 2022

Der LCGB-Gebäudereinigung hat sich in der Zentrale versammelt, um die Situation im Sektor und den Branchenkollektivvertrag zu besprechen.



28. September 2022

Die Personaldelegation des Reinigungsunternehmens Dussmann Service traf sich am Hauptsitz in Contern, um die ROI (Hausordnung) vor ihrer Genehmigung zu überarbeiten.



2. Februar 2023

Die Delegierten der Gebäudereinigungsbranche und der Generalsekretär des LCGB haben sich im CEFOS-Ausbildungszentrum in Remich getroffen, um sich auf die Sozialwahlen 2024 vorzubereiten.



28. April 2023

Die LCGB-Verantwortlichen trafen sich mit den Delegierten, um die aktuelle Situation des Sektors zu erörtern.



1. Juli 2023

Die rund 200 begeisterten Delegierten und Mitglieder haben sich anlässlich des Delegiertentages des LCGB-Gebäudereinigung versammelt. Die Teilnehmer konnten sich von der Arbeit des LCGB seit den letzten Sozialwahlen im Jahr 2019 überzeugen.



2. März 2022

Der Fachverband des LCGB-Gebäudereinigung hat sich versammelt, um die aktuelle Situation in den Betrieben des Sektors zu erörtern.



Auf der Tagesordnung standen die Arbeitsverträge sowie die Nichteinhaltung der wöchentlichen Ruhezeit von 44 Stunden.

20. September 2022

Der Fachverband des LCGB-Gebäudereinigung hat sich versammelt, um einige Punkte des Kollektivvertrags zu diskutieren und die aktuelle Situation des Sektors zu bewerten.



5. Oktober 2022 & 9. November 2022

Der Fachverband des LCGB-Gebäudereinigung hat sich versammelt, um über wichtige Punkte des Branchenkollektivvertrags zu diskutieren.



10. März 2023

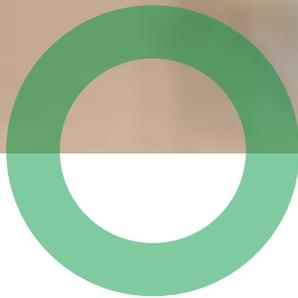
Die LCGB-Delegierten aus dem Reinigungssektor haben sich im CEFOS versammelt, um an der Fortbildung „Der Delegierte im Alltag“ teilzunehmen.



21. Juni 2023

Im Rahmen der Erneuerung des Branchenkollektivvertrags des Reinigungssektors hat die LCGB-Verhandlungskommission bei der Föderation der Reinigungsunternehmen (FEN) getagt.





15. Februar 2024

Der LCGB hat eine Weiterbildung über die Sozialwahlen für die Reinigungsbranche organisiert. Mehr als 90 Kandidaten aus verschiedenen Betrieben erhielten Informationen über die Wahl zum CSL.



26. September 2023

Etwas mehr als 15 Kandidaten aus dem Reinigungssektor haben an einer vom LCGB organisierten Schulung über die Digitalisierung, und die Sozialwahlen von 2024 teilgenommen.



10. November 2023

Die Kandidaten des LCGB-Gebäudereinigung haben an einer Weiterbildung über die Sozialwahlen 2024 teilgenommen. Bei dieser Gelegenheit wurden sie auch über die Digitalisierung aufgeklärt.



4. August 2023

Nach der Bekanntgabe des Konkurses von Tita Services, fand beim LCGB eine Sitzung statt, um den betroffenen Personen bei der Erstellung ihrer Forderungserklärungen zu helfen.



LCGB-Transport

Die europaweite Ausschreibung von Märkten quer durch die Transportbranchen ist eine der größten Herausforderungen der Zukunft, der sich der LCGB-Transport mit der Unterstützung und dem Rückhalt seiner Delegierten, Mitglieder und Militanten stellen muss. Eine weitere große Herausforderung für die Zukunft ist die Digitalisierung. Sie ist allgegenwärtig und verändert bereits jetzt die verschiedenen Berufe im Transportwesen. Die menschliche Begleitung der Digitalisierung ist eine absolute Priorität des LCGB.

Durch die Erneuerung der Kollektivverträge, wie kürzlich bei Cargolux, lux-Airport und dem Branchenkollektivvertrag Bus, hat der LCGB mehrfach sein unerschütterliches gewerkschaftliches Engagement unter Beweis gestellt.

Durch zahlreiche Investitionen in seine Dienstleistungen ist der LCGB nahe bei den Arbeitnehmern, um ihre Interessen zu verteidigen. In der Transportbranche bietet der LCGB insbesondere eine kostenlose Rechtsberatung für Berufskraftfahrer sowie ein vollständiges Auslesen der Tachographenkarte an, um die Lohnabrechnungen besser kontrollieren zu können.

Dank der beharrlichen Arbeit seiner Delegierten, Mitglieder und Militanten haben die Sozialwahlen 2024 den LCGB in seiner Position als Mehrheitsgewerkschaft und als Sprachrohr der Arbeitnehmer in allen Bereichen des Transports, sei es im Straßen- oder Frachtverkehr, in der Luftfahrt, im Bussektor oder auch in der Binnenschifffahrt, bestärkt.

Mit 188 effektiven Mandaten hat der LCGB in der Tat die Mehrheit im Transportsektor: 55 Mandate in der Busbranche; 62 Mandate im Transport- und Logistiksektor; 33 Mandate im Binnenschifffahrtsektor; 38 Mandate im Luftfahrtsektor. Beispielsweise hat der LCGB

die Mehrheit bei CFL Technics, Transports Hein und Voyages Unsen errungen, wo er zum ersten Mal eine Liste aufstellte. Auch bei CFL Cargo, CFL Multimodal und CFL Terminals hat der LCGB Position ausgebaut und die Mehrheit erlangt. Bei Autocars Meyers, Cargolux, CFL Logistics, Kühne-Nagel und Magetralux hat der LCGB seine bestehenden Mehrheiten erfolgreich gesichert und ausgebaut. In Betrieben wie Autocars Frisch Emile, HGK Liquid Shipping Lux sàrl, HGK Shipping Lux sàrl, KD Europe, Luxport, Sales-Lentz Autocars und Voyages Ecker ist der LCGB weiterhin die einzige vertretene Gewerkschaft.

Die Gewerkschaftsarbeit des LCGB endet jedoch nicht hier, sondern muss kontinuierlich fortgesetzt werden. Der LCGB-Transport beabsichtigt, seine Präsenz vor Ort durch konkrete Sensibilisierungs- und Informationsaktionen weiter zu verstärken und den Arbeitnehmern weiterhin Unterstützung zu bieten, insbesondere durch seine Dienstleistungen und Unterstützungen.

Angesichts dieser Gesellschaft, die sich in einem ständigen Wandel befindet, muss unser Engagement in den nächsten 5 Jahren noch verstärkt werden, damit jeder nicht nur als Arbeitnehmer, sondern vor allem als Mensch anerkannt wird.



Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer des Sektors

Der Transportsektor, der sich ständig weiterentwickelt, steht vor großen Herausforderungen, die nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen dürfen. Der LCGB-Transport kämpft für:

- eine Erhöhung der 25%-Grenze bezgl. der Sozialversicherungszugehörigkeit für Berufsfahrer aus dem Grenzgebiet;
- eine Verringerung der Einsatzzeiten

von Berufskraftfahrern und Piloten, insbesondere um Ermüdungserscheinungen entgegenzuwirken;

- mehr Sicherheit für das Transportpersonal und die Fahrgäste durch eine beschleunigte Einführung von Sicherheitskabinen im RGTR-Netz sowie Kameras und Alarmsysteme im gesamten öffentlichen Transport;
- die Installation zusätzlicher Sanitär-

anlagen an den Terminals für Bus- und Minibus-Fahrer;

- Bekämpfung des Sozialdumpings im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen in den verschiedenen Transportbereichen;
- eine nachhaltige Entwicklung der Tätigkeiten und Arbeitsplätze in der Luftfahrt in Luxemburg.

Entwicklung von neuen Mobilitätskonzepten

Da der Zustrom an Grenzgängern von Jahr zu Jahr zunimmt, muss Luxemburg die Mobilität als eine der Prioritäten seiner Entwicklung betrachten. Der LCGB-Transport fordert:

- die Verbesserung der Mobilität auf nationaler Ebene durch die Umstruk-

turierung und Reorganisation der Verkehrsnetze von morgen, um den Verkehrsfluss zu fördern;

- eine mit den Autoritäten der Nachbarländer abgestimmte grenzüberschreitende Mobilitätspolitik, um das Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln über die Grenzen des Großherzogtums

hinaus zu verbessern und mehr Anreize für die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel zu schaffen;

- die zuverlässige Umsetzung von sanfter Mobilität sowie neuen Verkehrsmitteln.

Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

Die Digitalisierung ist heute in fast allen Berufssparten ein fester Bestandteil und auch die Transportbranche bildet hier keine Ausnahme. In diesem Zusammenhang engagiert sich der LCGB-Transport für:

- eine Weiterbildungspolitik, die an das digitale Zeitalter angepasst ist;
- das Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung;

die Unterstützung der digitalen Entwicklung in den Unternehmen durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsplatzverlusten;

- die Klärung der Haftung im Falle von Unfällen bei zunehmend automatisierten Arbeiten (z.B. autonome Fahrzeuge oder Shuttles);
- einen präzisen Rechtsrahmen, um zu-

nehmende Scheinselbständigkeiten (Fahrer auf elektronischen Plattformen) zu verhindern und den betroffenen Arbeitnehmern die Anwendung des Arbeitsrechts und den Zugang zur Sozialversicherung zu garantieren.

Rekrutierung von Mitgliedern

Um den Menschen in den Mittelpunkt seines Handelns zu stellen, braucht der LCGB-Transport eine möglichst breite Basis im Transportsektor. Der LCGB-Transport wird durch eine verstärkte Präsenz in den Unternehmen und die Rekrutierung neuer Mitglieder seine Mehrheit in diesem Sektor bei den nächsten Sozialwahlen 2025 ausbauen.

Der LCGB-Transport beabsichtigt durch eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Gewerkschaftssekretär und den Delegierten, die Erweiterung des Netzwerks unter den Gewerkschaftssekretären, Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB, die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegier-

ten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder, die Förderung der Service-Leistungen des LCGB sowie sein unermüdliches gewerkschaftliches Engagement und seine konkreten Informationsaktionen möglichst viele Arbeitnehmer überzeugen.



Tätigkeitsbericht

9. Oktober 2019

Anlässlich des Fachverbandkongresses des LCGB-Transport wurde über zukünftigen Themen und Maßnahmen der Fachverbände abgestimmt. Im Mittelpunkt standen die Herausforderungen der Digitalisierung.



19. November 2019

Eine Delegation des LCGB-Transport und LCGB-ACAP traf Vertreter des Ministeriums für Mobilität und öffentliche Arbeiten, um den Beförderungsdienst „adapto“ zu besprechen.



10. April 2020

Während der Krise konnten Fahrerqualifizierungsausweise vorübergehend an Fahrer mit gewöhnlichem Wohnsitz in Luxemburg und angestellt in einem luxemburgischen Unternehmen ausgestellt werden.



9. Juli 2020

Der LCGB, die Mehrheitsgewerkschaft im luxemburgischen Transportsektor, zeigte sich bei einer Pressekonferenz beunruhigt über die Arbeits- und Lohnbedingungen, die Ungerechtigkeiten bei der Sozialversicherung sowie die Gesundheit und Sicherheit der Fahrer während der Gesundheitskrise.



6. November 2019

Der LCGB, die Mehrheitsgewerkschaft bei Magetralux, verurteilt das abscheuliche Verhalten dieses Transportunternehmens gegenüber einigen seiner Fahrer, die bedroht und eingeschüchtert wurden, da sie gerichtlich Lohnrückstände im Zusammenhang mit der Arbeitszeit geltend gemacht haben.



24. Januar 2020

Der LCGB hat mit Unterstützung der belgischen Gewerkschaft CSC eine Protestkundgebung vor dem Sitz des Transportunternehmens Magetralux in Eupen (Belgien) organisiert, um dessen verabscheuungswürdiges Verhalten gegenüber seinen Fahrern anzuprangern und jegliche Diskriminierung zu beenden.



12. Juni 2020

Da die obligatorischen Ausbildungen für Omnibusfahrer durch COVID-19-Krise ausgesetzt werden mussten, wurden die Qualifizierungsnachweise zunächst verlängert, bis die Ausbildungen schließlich wieder angeboten wurden.



7. Mai 2021

Der LCGB organisierte eine Protestkundgebung vor dem Ministerium für soziale Sicherheit, um die Untätigkeit des Ministeriums im Hinblick auf den Ausschluss der Fahrer von der Zentralstelle der Sozialversicherungen (CCSS) anzuprangern.



24. März 2021

Der LCGB prangert den katastrophalen Sozialversicherungsschutz für grenzüberschreitend tätige Berufskraftfahrer an, die für luxemburgische Unternehmen arbeiten.



5. März 2021

Der LCGB muss leider feststellen, dass zahlreiche in diesem Sektor tätigen Grenzgänger Briefe von der Zentralstelle der Sozialversicherungen (CCSS) erhalten haben, in denen ihre Mitgliedschaft für ungültig erklärt wurde. Für den LCGB darf der Arbeitnehmer aber keinesfalls Schaden aufgrund dieser europäischen Bestimmung erfahren.



19. Januar 2021

Nach der Verabschiedung eines Gesetzentwurfs zur Änderung der Taxigesetzgebung, in welchem auch Mietwagen mit Fahrer (VLC) aufgenommen werden, fordert der LCGB die Entwicklung eines Rechtsrahmens der die gleichen Grundrechte für Fahrer von traditionellen Taxi- als auch von VLC-Unternehmen garantiert.



9. Oktober 2020

Der LCGB traf 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 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu erörtern.



26. März 2021

Aufgrund des Einschreitens des LCGB fand ein erneutes Treffen mit dem Minister für soziale Sicherheit statt, um eine Lösung bezüglich des Ausschlusses der Grenzgänger von der Zentralstelle der Sozialversicherungen (CCSS) zu finden. Der LCGB ist enttäuscht über die gleichgültige Haltung des Ministers, der sich weiterhin hinter den gesetzlichen Bestimmungen versteckt.



12. März 2021

Nach der Konkursmeldung von Getrans S.A. unterstützte der LCGB betroffene Mitarbeiter damit sie ihre verspäteten Zahlungen und Entschädigungen so schnell wie möglich erhalten können.



22. Februar 2021

Nachdem Champ Cargosystems Anfang Februar 2021 angekündigte, fast 10 % seiner Belegschaft abzubauen, hat der LCGB einen Sozialplan für die 10 betroffenen Mitarbeiter unterzeichnet.



25. November 2020

Der LCGB nahm an einer Videokonferenz über aktuelle europäische Transportfragen und Transportgesetze teil, gemeinsam mit zahlreichen anderen europäischen Gewerkschaften wie die ETF ROAD sowie die IRU und der ESC.



10. September 2020

Der LCGB ist bestürzt über die neue Affäre, die um das Transportunternehmen JOST in Belgien entbrannt ist und nicht zum ersten Mal wegen zweifelhaften Machenschaften auffällt.





16. Juni 2021

Aufgrund des Engagements des LCGB wurden alle betroffenen grenzüberschreitenden Berufsfahrer wieder in der Zentralstelle der Sozialversicherungen (CCSS) eingeschrieben, bis eine Entscheidung des Wohnsitzlandes über die anzuwendende gesetzliche Regelung getroffen wurde.



30. Juni 2021

Bei der ersten Verhandlungssitzung zur Erneuerung des Kollektivvertrags für das Personal der Gesellschaften CFL CARGO und CFL TECHNICS hat der LCGB seine Forderungen, die aus der Personalarumfrage vor Ort hervorgegangen sind, vorgestellt.



16. Dezember 2021

LCGB und der OGBL haben einen sektoriellen PAB unterzeichnet für die von der Pandemie stark betroffenen Reisebüros, die durch die ULAV (Union luxembourgeoise des Agences de Voyages) vertreten werden. Dieser PAB wurde am 8. Februar 2022 verlängert.



2. Februar 2022

Seit dem heutigen Tag müssen Fahrer im Güter- oder Personentransport Grenzübertritte manuell in ihrem Fahrtenschreiber aufzeichnen. Der LCGB erklärte alle Modalitäten.



14. März 2022

Eine Delegation des LCGB traf den Minister für soziale Sicherheit, Claude HAAGEN, um das Dossier bezüglich der Verordnung über die 25%ige Tätigkeit im Wohnsitzland der Arbeitnehmer im Transportsektor zu besprechen.



19. Mai 2021

Der LCGB und der OGBL haben aufgrund der negativen Folgen der Sanitärkrise einen sektoriellen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung für Taxiunternehmen unterzeichnet.

28. Juni 2021

Um die Existenz aller Taxifahrer zu sichern, haben der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, und der OGBL einen zweiten sektoriellen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB) mit dem zweiten Verband der Branche abgeschlossen. Dieser PAB wurde im Februar 2022 nochmals verlängert.



16. Dezember 2021

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, und der OGBL haben einen sektoriellen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung für die Taxiunternehmen der Arbeitgebervertretungen „Fédération des Taxis, Voitures de Location et Ambulances“ und ALTVA unterzeichnet.



21. Januar 2022

Der LCGB traf sich mit dem französischen Abgeordneten für Meurthe-et-Moselle angesichts des fehlenden politischen Willens der zuständigen luxemburgischen Behörden, endlich eine Lösung für das Problem der in der EU-Verordnung (EG) 883/2004 über die Koordinierung der sozialen Sicherheit vorgesehenen 25%-Regelung zu finden.



2. März 2022

CFL multimodal: Nach mehrmonatigen Verhandlungen in einem schwierigen gesundheitlichen und wirtschaftlichen Kontext haben die Direktion und die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen KV unterzeichnet.



28. März 2023

LCGB und SYPROLUX unterzeichneten einen Kooperationsvertrag, mit dem Ziel die Verteidigung der Interessen aller Arbeitnehmer und öffentlichen Bediensteten des Transportsektors zu stärken.



3. November 2022

CFL multimodal: Nach mehrmonatigen Verhandlungen in einem schwierigen gesundheitlichen und wirtschaftlichen Kontext haben die Direktion und die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen KV mit Verbesserungen für die fast 400 Beschäftigten unterzeichnet.



7. September 2022

Vertretern des LCGB-Transport trafen das Ministerium für Mobilität, um sich über die Taxi-Reform, deren Gesetzesprojekt bereits eingereicht wurde, sowie über die geplante digitale Plattform (LuxCab) auszutauschen.



18. Juli 2022

CFL cargo und die Gewerkschaften LCGB, FNCTTFEL-Landesverband und OGBL unterzeichnen einen neuen Kollektivvertrag, der ab dem 1. Juli 2022 Anwendung findet.



24.-27. Mai 2022

Der LCGB, die am stärksten vertretene Gewerkschaft im luxemburgischen Transportsektor, nahm am Kongress der ETF teil, um die Rechte und Interessen aller Fahrer zu verteidigen!



8. Dezember 2022

Der Fachverband LCGB-Transport hat an einer Konferenz der EU-Kommission zur Straßenverkehrssicherheit und Interessensverteidigung der Arbeitnehmer des Transportsektors teilgenommen.



27. Oktober 2022

Eine Delegation des Fachverbands LCGB-Transport nahm am Branchenrat der Union Fédérale Route FGTE-CFDT in Amnéville-les-Thermes teil.



30. August 2022

Eine LCGB-Delegation hat mit der französischen Abgeordneten Isabelle RAUCH über das Dossier des französisch-luxemburgischen Steuerabkommens gesprochen, dessen Folgenabschätzung noch von den französischen Behörden durchgeführt werden.



21. Juni 2022

Der LCGB-Transport traf sich als Mitglied der ETF ROAD mit der EU-Kommission, um über deren laufende Initiative zur Überarbeitung der Vorschriften über die Lenk- und Ruhezeiten von Busfahrern zu diskutieren.



17. Mai 2022

Vertreter des LCGB-Transport nahmen an einer Fachtagung zur Zukunft des Straßentransports mit dem Thema „Fairer Wettbewerb oder Sozialdumping?“ in Brüssel teil.





24. April 2023

Der LCGB-Transport traf sich mit dem Arbeitgeberverband „Groupement Transport“, um die Folgen der EU-Verordnung in Bezug auf die soziale Sicherheit, die Besteuerung und die Neuverhandlung des Branchenkollektivvertrags für Berufskraftfahrer zu diskutieren.



16. Juni 2023

Anlässlich seines Delegiertentages hat der LCGB-Transport seinen Vorstand erneuert, die Aktivitäten der letzten zwei Jahre Revue passieren lassen und ein Aktionsprogramm für die nächsten 2 Jahre verabschiedet.



5. Juli 2023

Der LCGB fordert bilaterale Abkommen zwischen Luxemburg und seinen Nachbarländern, wie es in Art. 16 der EU-Verordnung vorgesehen ist, damit grenzüberschreitende Fahrer nicht mehr aus der luxemburgischen Sozialversicherung ausgeschlossen werden!



4. Oktober 2023

Der LCGB hat dem Arbeitgeberverband „Groupement Transport“ seine Forderungen zum Branchenkollektivvertrag vorgelegt.



21. Dezember 2023

CFL multimodal: Verdienstausfall von mindestens 130 € wegen der Mehrheitsgewerkschaft. Der LCGB kritisiert, dass die Mehrheitsgewerkschaft es vorgezogen hat, in aller Eile eine Einigung mit der Geschäftsleitung zu finden, um sich für die nächsten Sozialwahlen zu profilieren.



18. April 2023

Der LCGB zeigte seine Unterstützung für die seit mehreren Wochen streikenden belarussischen, georgischen und usbekischen Fernfahrer im Rahmen einer Demonstration in Grafenhausen in Deutschland.

8. Juni 2023

Im Zuge des Rahmenabkommens zur Toleranzschwelle bei Telearbeit von Grenzgängern, muss der LCGB bitte feststellen, dass die grenzüberschreitenden Berufskraftfahrer, die ebenfalls von der 25%-Grenze betroffen sind, wieder einmal vergessen wurden. Der LCGB fordert ein Handeln im Interesse der Betroffenen.



21. Juni 2023

Der LCGB unterstützt die ETF-Kampagne „Day Against Driver Fatigue“, welche das Bewusstsein für die Risiken der Fahrermüdigkeit im Straßenverkehr schärft und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen fordert, die der Müdigkeit am Steuer entgegenwirken.



12. Juli 2023

Auf Initiative des LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, fand die erste Verhandlungssitzung zur Erneuerung des Branchenkollektivvertrags Transport & Logistik statt.



22. November 2023

Der LCGB-Transport hat erneut die Vertreter des Arbeitgeberverbands „Groupement Transport“ getroffen, um die Verhandlungen zur Erneuerung des Branchenkollektivvertrags fortzusetzen.*



*12. Dezember 2024

Unterzeichnung eines neuen Kollektivvertrags für den Transport- und Logistiksektor: Wesentliche Verbesserungen dank der Mehrheitsgewerkschaft LCGB für fast 12.000 Beschäftigte.



Die oberste Priorität des LCGB-ACAP bleibt der Schutz der Existenz durch die Weiterbeschäftigung aller Beschäftigten des privaten Bussektors.

Angesichts der ständigen Weiterentwicklung der Aktivitäten und der Gesetzgebung im Bussektor hat das unermüdliche Engagement des LCGB vor kurzem die Erneuerung des sektoriellen Kollektivvertrags mit substanziellen Verbesserungen der Arbeits- und Lohnbedingungen ermöglicht. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Digitalisierung stellen weiterhin zwei der größten Herausforderungen für die Zukunft dar.

Indem man den Fahrern angemessene Ausbildungspläne und vernünftige Umschulungen anbietet, werden sie in der Lage sein, den technologischen Wandel zu verstehen und sich daran anzupassen. Darüber hinaus muss die Regierung die bestehenden Gesetze anpassen, um eine humane Begleitung der Digitalisierung zu ermöglichen.

Mit 55 zusätzlichen effektiven Mandaten, die der LCGB bei den Sozialwahlen von 2024 gewonnen hat, wurde seine Position als Mehrheitsgewerkschaft und Sprachrohr der Beschäftigten im Bussektor gestärkt. So hat der LCGB beispielsweise die Mehrheit bei Voyages Unsen errungen, wo er zum ersten Mal eine Liste aufstellte. Auch bei Autocars Meyers hat der LCGB seine Mehrheit erfolgreich gefestigt und ausgebaut. In Betrieben wie

Autocars Frisch Emile, Sales-Lentz Autocars und Voyages Ecker ist der LCGB weiterhin die einzige vertretene Gewerkschaft. Somit ist der LCGB-ACAP weiterhin gut aufgestellt, um seine Ziele für die nächsten Jahre zu erreichen. Die Gewerkschaftsarbeit des LCGB-ACAP endet jedoch nicht hier, sondern muss fortwährend fortgesetzt werden.

Um die Interessen der Fahrer von Privatbussen und Kleinbussen weiterhin erfolgreich zu verteidigen, beabsichtigt der LCGB-ACAP, seine Präsenz vor Ort durch konkrete Informationsaktionen und gewerkschaftliche Schulungen für seine Delegierten weiter zu intensivieren, während er den Arbeitnehmern insbesondere durch seine innovativen Dienstleistungen und Assistenzen weiterhin Unterstützung bietet.

In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass der LCGB-ACAP seinen Mitgliedern eine auf ihre täglichen Bedürfnisse zugeschnittene Hilfe und Unterstützung anbietet, mit einer spezifischen und kostenlosen Rechtsberatung für Berufskraftfahrer sowie einer vollständigen Auslesung der Tachographenkarte auf Anfrage, um die Richtigkeit der Lohnabrechnungen zu überprüfen.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer des Sektors

Der sich ständig verändernde Bussektor steht vor großen Herausforderungen, die nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen dürfen. Um die Arbeits- und Gehaltsbedingungen aller Busfahrer (Busse, Kleinbusse und Reisebusse) zu verbessern, setzt sich der LCGB-ACAP ein für:

- eine deutliche Senkung der Amplituden der Berufskraftfahrer;
- bessere Arbeits- und Gehaltsbedingungen;
- eine schnellere Installation von Sanitäranlagen;
- eine Verbesserung der Sicherheit im öffentlichen Transport;
- eine korrekte Anwendung der Rechtsvorschriften und des Branchenkollektivvertrags;
- die Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze im Sektor;
- eine spezialisiertere gewerkschaftliche Ausbildung der Personaldelegierten, insbesondere über das Mobilitätspaket und den neuen Kollektivvertrag.

Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

Die Digitalisierung ist heute ein fester Bestandteil in fast allen Berufsfeldern, und auch der Bussektor bildet da keine Ausnahme. Um den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen, fordert der LCGB-ACAP:

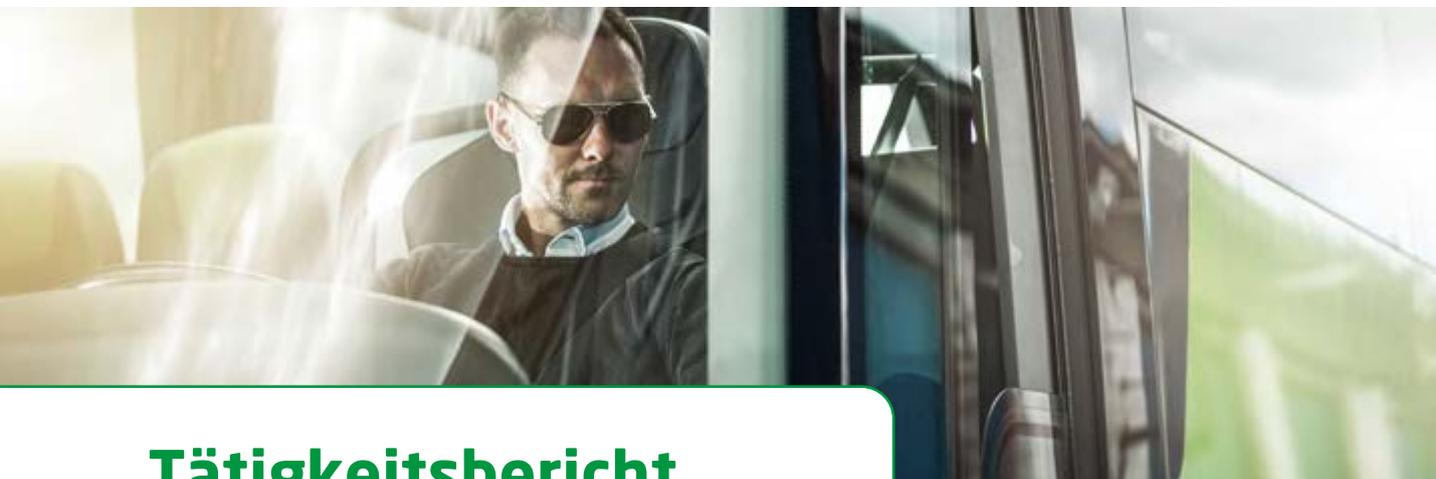
- eine Weiterbildungspolitik, die an das digitale Zeitalter angepasst ist;
- das Recht der Arbeitnehmer auf berufliche Weiterbildung;
- die Förderung der digitalen Bildung durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsplatzverlusten im Transportsektor;
- die Klärung der Verantwortlichkeiten bei Unfällen bei zunehmend automatisierten Arbeiten (z.B. autonome Fahrzeuge oder Shuttlebusse);
- vom Arbeitgeber organisierte Schulungen über die Verwendung von Tablets oder digitalen Anwendungen für Busfahrer.

Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-ACAP beabsichtigt, seine Repräsentativität in der Sicherheitsbranche bei den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2029 zu verstärken und durch eine stärkere Präsenz vor Ort mehr Mitglieder zu werben.

Das angestrebte Ziel ist es, seine Repräsentativität im Bussektor zu stärken, die Anzahl der Mehrheiten zu erhöhen und neue Unternehmen zu akquirieren. Um neue Mitglieder zu werben, wird der LCGB-ACAP vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Stärkung der Arbeit vor Ort mittels einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Gewerkschaftssekretär und den Personalvertretern;
- die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegierten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder;
- die Erweiterung des Netzwerks unter den Gewerkschaftssekretären, Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB im Bussektor;
- die regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder;
- die intensive Betreuung der LCGB-Mitglieder und -Delegierten durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitgliederleistungen, des INFO-CENTERS und der DeinLCGB-Applikation;
- die Förderung der Service-Leistungen des LCGB, darunter insbesondere die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms.



Tätigkeitsbericht

6. November 2019

Anlässlich der Generalversammlung des LCGB-ACAP haben die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik sowie die zukünftigen Aktionen festgelegt. Die Diskussionen konzentrierten sich auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Löhne, die Herausforderungen der Digitalisierung sowie den Sozialdialog.



28. Februar 2020

Pressemitteilung zum kostenlosen öffentlichen Transport: Der LCGB begrüßt die innovative Maßnahme, hat jedoch offene Fragen zur Finanzierung, Infrastruktur und zur grenzüberschreitenden Mobilität



30. Januar 2020

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft und Sprecher im Sektor, und der OGBL unterzeichneten die Erneuerung des Kollektivvertrags für das mobile und ortsgebundene technische Personal von privaten Bus- und Kleinbusunternehmen mit dem Arbeitgeberverband FLEAA.



24. Februar und 11. März 2022

Das Ministerium für Mobilität hat Vertreter der FLEAA zu einer Unterredung eingeladen, um technische Lösungen zu gesicherten Fahrerinnen für Busfahrer zu besprechen. Anschließend hatten der LCGB und die Verantwortlichen der Verwaltung des öffentlichen Transports eine Diskussion über die zu ergreifenden Maßnahmen.



30. November 2021

Die Arbeit des LCGB-ACAP zahlt sich aus, denn am Quai 3 auf der „Stäreplatz“ wurde eine provisorische Toilettenanlage für Busfahrer installiert. Eine dauerhafte Lösung wird folgen.



15. Oktober 2021

Nach dem jüngsten Angriff auf einen Busfahrer bekräftigt der LCGB seine Forderungen nach mehr Sicherheit gegenüber der Regierung und der FLEAA und fordert die dringende Einführung von begleitenden Sicherheitsbeauftragten in allen öffentlichen Verkehrsmitteln.



21. April 2021

Infolge dieses fast vollständigen Stillstands im Tourismussektor haben der LCGB, die Mehrheitsgewerkschaft im Sektor der privaten Busunternehmen, und der OGBL einen sektoriellen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PME) für eine Dauer von 4 Monaten unterzeichnet.



6. Mai 2020

Da Busfahrer mit der Einführung der Maskenpflicht immer wieder mit konfliktreichen Situationen konfrontiert wurden, forderte der LCGB den Einsatz von begleitendem Sicherheitspersonal.



16. Dezember 2021

LCGB und OGBL unterzeichneten einen sektoriellen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PMES) mit der FLEAA, um während der Gesundheitskrise die Existenzsicherung der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Dieser PMES wurde Mitte Februar 2021 verlängert.



24. November 2021

Beim Lenkungsausschuss schlug der LCGB dem Minister für Mobilität vor, gesicherte Fahrerinnen einzurichten, um die Fahrer zu isolieren und jegliches Risiko von Aggressionen zu verhindern.



12. Oktober 2021

Der neue praktische Leitfaden des LCGB-ACAP richtet sich ganz an Busfahrer und fasst die wichtigsten Punkte zu Lenk- und Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Fahrerkarte und vielem mehr zusammen.



12. April 2021

Der LCGB fordert vom Verkehrsministerium eine sofortige Zwischenlösung in Form von Toilettenkabinen, wie sie auf Baustellen benutzt werden, oder besser noch Toilettencontainern, die regelmäßig gereinigt und desinfiziert werden, wie sie bei Großveranstaltungen zu finden sind.



25. April 2020

Der LCGB informierte, dass ab dem 1. Mai 2020 für Arbeitnehmer im Transportsektor, die in 2 oder mehr EU-Mitgliedstaaten arbeiten, neue Bestimmungen bezüglich der Zugehörigkeitsregelung zur Sozialversicherung gelten.





28. April 2022

Die provisorische Sanitäreinrichtung auf dem Stäreplatz in der „Rue de Rollingergrund“ wurden durch eine dauerhafte sanitäre Einrichtung ersetzt, die mit der Fahrerkarte zugänglich ist.



30. November 2022

Angesichts der Schwere der jüngsten Übergriffe im Bussektor dürften nicht noch weitere Fahrten gestrichen, sondern das Problem an der Wurzel gepackt werden. Die Sicherheit der Busfahrer und Fahrgäste muss gewährleistet werden! Hierzu hat der LCGB bei einer Pressekonferenz informiert.



21. Dezember 2022

Bei einem Treffen des LCGB mit dem Minister für innere Sicherheit wurde beschlossen, dass ein besserer Informationsaustausch sowie verstärkte Polizeipräsenz präventiv die Sicherheit im öffentlichen Nahverkehr erhöhen soll.



14. Februar 2023

Nach einer Umfrage der ETF, in der der LCGB-Transport Mitglied ist, zur Überprüfung der Lenk- und Ruhezeiten von Busfahrern, wären 80% der Teilnehmer bereit, den Sektor zu verlassen, wenn die Europäische Kommission ihr Vorhaben umsetzen würde.



4. Juli 2023

Beim Treffen mit dem Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten, François BAUSCH, wurde über die Mängel der digitalen Applikation des MOBIBUS und ihre Auswirkungen auf die Fahrer diskutiert.



15. März 2022

Der Gewerkschaftssekretär des LCGB-Transport und der Präsident des LCGB-Transport, Dominique MACHADO, haben an einer Konferenz in Brüssel teilgenommen, die von der Europäischen Transportgewerkschaft (ETF ROAD) organisiert wurde und eine Studie über die Sozialbedingungen im europäischen Kraftomnibusverkehr diskutierte.



13. September 2022

Seit Anfang des Jahres 2022 haben sich fast ein Dutzend Übergriffe gegenüber Busfahrern ereignet. Die Angriffe nehmen weiter zu. Der LCGB setzt sich für eine schnelle Lösung ein.



13. Dezember 2022

Der LCGB fordert die sofortige Rücknahme der bevorstehenden Streichung mehrerer Buslinien, die den Transport der Arbeitnehmer zu großen Industrie- oder Stahlbetrieben in Luxemburg garantieren!

Bei einem Treffen mit dem Minister für Mobilität konnten mehrere Ansätze aufgezeigt werden, um Lösungen im Interesse der Fahrgäste zu finden.



13. Januar 2023

Sowohl die Zunahme der Gewalt gegen Busfahrer, sowie die Installation von Sicherheitskabinen in Bussen waren Thema des Lenkungsausschusses für Sicherheit im öffentlichen Verkehr.



28. Februar 2023

Das Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten hat nun angekündigt, dass die Buslinien zu den luxemburgischen Industrie- und Stahlstandorten nicht gestrichen werden.



26. April 2024

Die Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten, Yuriko BACKES, und Vertreter der FEDIL, Goodyear und des LCGB einigten sich auf eine Anpassung von 10 der 20 Werkslinien im Einklang mit einer Optimierung von RGTR-Linien und -Fahrten ab dem 07. Juli 2024.



9. Februar 2024

Der neue Branchenkollektivvertrag für den Bussektor wurden endlich mit wichtigen Vorteilen und Verbesserungen für die 4.000 Beschäftigten offiziell unterzeichnet.



5. Dezember 2023

Nach der Ankündigung, dass einige Buslinien ab dem 10. Dezember gestrichen werden, hat sich der LCGB erfolgreich für die Aufrechterhaltung der Buslinien zu den Industrie- und Stahlstandorten eingesetzt, die täglich von 800 Arbeitnehmern genutzt werden. Die Beibehaltung der Linien wurde bis zum 13. April 2024 gesichert.



6. Oktober 2023

Anlässlich seiner Generalversammlung hat der LCGB-ACAP seinen Vorstand erneuert, die Aktivitäten der letzten zwei Jahre Revue passieren lassen und ein Aktionsprogramm für die nächsten zwei Jahre verabschiedet.



20. Februar 2024

Die Zukunft der Buslinien zu Industrie- und Stahlstandorten ist noch immer ungewiss! Der LCGB wird keine Einstellung ohne echte Alternativen für die betroffenen Arbeitnehmer akzeptieren.

5. Februar 2024

Nach einem erneuten Aufruf des LCGB, den Kollektivvertrag für den Bussektor endlich umzusetzen, fand ein Treffen mit den zuständigen Ministern und der FLEAA statt, in welcher das Finanzpaket bestätigt wurde. Dank des Einsatzes des LCGB-ACAP werden die Vorteile für die Beschäftigten rückwirkend angewandt werden.



20. Oktober 2023

Die ETF, in welcher der LCGB Mitglied ist, setzt sich weiter gegen die geplante Überarbeitung der Lenk- und Ruhezeiten im Kraftomnibusverkehr durch die EU-Institutionen ein.

14. September 2023

Nach einer mündlichen Einigung im Rahmen der Verhandlungen über den KV im Bussektor vom 6. Juli 2023 hat der LCGB am 14. September 2023 eine Grundsatzvereinbarung mit der FLEAA unterzeichnet.



LCGB-SEA

Gewerkschaft der Beschäftigten im Luftfahrtsektor

Eine der größten Herausforderungen der Zukunft, der sich der LCGB-SEA mit der Unterstützung und dem Rückhalt seiner Delegierten, Mitglieder und Militanten stellen muss, ist die Digitalisierung und die künstliche Intelligenz. Da erstere allgegenwärtig ist und letztere sich rasant entwickelt, werden sie zu einer Veränderung der verschiedenen Berufe im Luftfahrtsektor führen. Die Anpassung der bestehenden Weiterbildungen an die Digitalisierung ist eine Priorität des LCGB-SEA, wie aus seinem Aktionsprogramm hervorgeht.

Wir setzen uns für eine humane Begleitung des technologischen Wandels ein. Zu diesem Zweck umfasst das Aktionsprogramm des LCGB-SEA eine Reihe von Maßnahmen und Forderungen, wie z.B. eine Anpassung des Arbeitsgesetzes, um die Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer zu stärken, den Respekt des Privatlebens, die Betreuung der Arbeitnehmer durch Weiterbildungen und die Reglementierung des Einsatzes neuer Technologien, darunter insbesondere die künstliche Intelligenz.

Bei der Übertragung der Cargo-Aktivitäten von Luxair auf Luxcargo Handling und bei den Verhandlungen zur Erneuerung der Kollektivverträge von Cargolux, Luxair, Luxairport und Luxfuel hat der LCGB-SEA jedes Mal sein unerschütterliches gewerkschaftliches Engagement unter Beweis gestellt. Der LCGB ist in den Betrieben für seine Dienste und Leistungen sowie für die beharrliche Arbeit seiner Delegierten vor Ort anerkannt.

Anlässlich der Sozialwahlen 2024 konnte der LCGB dank der Qualität seiner Gewerkschaftsarbeit die Position der Mehrheitsgewerkschaft und des Arbeitnehmersprechers im Luftfahrtsektor erfolgreich verteidigen. Die Gewerkschaftsarbeit des LCGB-SEA ist damit noch lange nicht zu Ende, sondern muss fortgesetzt und kontinuierlich an die Bedürfnisse und Erwartungen der Beschäftigten in der Luftfahrtbranche angepasst werden. Der LCGB-SEA ist bereit, die Ziele, die er sich für die nächsten fünf Jahre gesetzt hat, in die Tat umzusetzen.

Angesichts einer sich ständig wandelnden Gesellschaft muss unser Engagement in den kommenden Jahren noch stärker werden. Der LCGB-SEA wird seine Präsenz vor Ort durch eine intensive Betreuung seiner Delegierten, Militanten und Mitglieder fortsetzen und weiter verstärken, während er den Arbeitnehmern insbesondere durch seine innovativen Leistungen weiterhin Unterstützung bietet.

Sicherung der Existenz der Arbeitnehmer

Die Sicherung der Existenz der Arbeitnehmer in all ihren Aspekten (Entlohnung, Arbeitsplatzsicherung, usw.) ist eine der ersten Prioritäten des LCGB-SEA. Konkret verpflichtet sich der LCGB-SEA dazu:

- alle ihm zur Verfügung stehenden Mittel einzusetzen, um die Beschäftigung

und die Existenz der Arbeitnehmer zu sichern;

- die Arbeits- und Lohnbedingungen durch Kollektivverträge zu verbessern;
- die Kollektivverträge kontinuierlich an die Veränderungen des branchenweiten Umfelds anzupassen;
- die Beteiligung der Arbeitnehmer an

den finanziellen Ergebnissen der Unternehmen sicherzustellen;

- jede Form von Outsourcing entschlossen zu bekämpfen;
- das Arbeitsklima zu verbessern.

Berufliche Weiterbildung angesichts der Herausforderungen der Digitalisierung und der künstlichen Intelligenz

Seit Jahren gehört die berufliche Weiterbildung und der Erwerb neuer Kenntnisse zu den Aktionsfeldern des LCGB-SEA. Angesichts der Veränderungen, die durch die Digitalisierung ausgelöst wurden, muss der Entwicklung der beruflichen Bildung ein noch stärkerer Fokus gewidmet werden.

Der LCGB-SEA lehnt den technologischen Fortschritt und die Automatisierung nicht ab. Die Automatisierung ersetzt jedoch nicht die Fähigkeiten und Erfahrungen von zwei oder mehr Piloten, die derzeit ständig im Cockpit und am Steuer anwesend sein müssen. Tatsächlich erfordert die Automatisierung

menschliche Aufsicht und Steuerung, um richtig zu funktionieren. Komplexe Entscheidungen und Notfallmaßnahmen, die zur Gewährleistung der Flugsicherheit erforderlich sind, erfordern menschliche Piloten mit Unterstützung der Automatisierung. In diesem Zusammenhang fordert der LCGB-SEA :

- die Einhaltung der Flugsicherheit bei der Entwicklung von Automatisierung oder dem verstärkten Einsatz von Automatisierungstechnologie im Luftfahrtsektor;
- eine Anpassung der bestehenden Weiterbildungsmaßnahmen an die Digitalisierung;

- das Recht der Arbeitnehmer auf berufliche Weiterbildung;
- die Förderung der digitalen Prävention durch Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, um den Verlust von Arbeitsplätzen im Luftfahrtsektor zu verhindern;
- Priorität für menschliches Handeln und menschliche Aufsicht bei der Verwendung von digitalen Anwendungen und künstlicher Intelligenz;
- die Anwendung von künstlicher Intelligenz durch gemeinsame Entscheidung des Arbeitgebers und der Personalvertreter.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Angesichts der aktuellen Veränderungen der Arbeitsweisen und der Zunahme des Stressniveaus ist eine Anpassung der Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen erforderlich. In diesem Bereich setzt sich der LCGB-SEA ein für:

- Maßnahmen gegen Ermüdung;
- die korrekte Anwendung der Gesetzgebung zur Sicherheit am Arbeitsplatz;
- die Umsetzung von Begleitmaßnahmen

zur Ergänzung, Verbesserung und Unterstützung der gesetzlichen Bestimmungen;

- die Intensivierung des Sozialdialogs;
- die Bewertung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und Einführung von Präventivmaßnahmen;
- die regelmäßige Aktualisierung der Sicherheitsprozeduren am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der ständigen Weiterentwicklung der technischen

Mittel, die den Arbeitnehmern zur Verfügung stehen;

- die Einführung, Aktualisierung, Überwachung und stetige Prüfung von Prozeduren entsprechend den Anforderungen der auszuführenden Aufgaben;
- regelmäßige Sensibilisierungskampagnen, um zu verhindern, dass die Sicherheit zur Routine wird;
- die Analyse und ergonomische Anpassung der Arbeit.

Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-SEA beabsichtigt, seine Repräsentativität auf dem Findel bei den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2029 durch eine intensivierte Präsenz vor Ort und Arbeit im strikten Interesse zu verstärken. Um neue Mitglieder zu werben, wird der LCGB-SEA vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Stärkung der Arbeit vor Ort mittels einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Gewerkschaftssekretär und den Personalvertretern;

- die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegierten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder;
- die Erweiterung des Netzwerks unter den Gewerkschaftssekretären, Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB innerhalb des Luftfahrtsektors;
- die regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder;
- die intensive Betreuung der LCGB-Mitglieder und -Delegierten durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitgliederleistungen, des INFO-CENTERS

und der DeinLCGB-Applikation;

- die Förderung der Service-Leistungen des LCGB, darunter insbesondere die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms.





Tätigkeitsbericht

2. Dezember 2019

Die Generalversammlung der LCGB-SEA konzentrierte sich auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Löhne, die Herausforderungen der Digitalisierung, des Klimawandels und des Sozialdialogs.



30. April 2020

Aufgrund des Stopps einiger Aktivitäten der Luxair-Gruppe musste die Geschäftsleitung für April 2020 Kurzarbeit anmelden. Anschließend teilte sie den Gewerkschaften mit, dass sich das Unternehmen darauf beschränken werde, das gesetzlich vorgesehene Kurzarbeitergeld auszuzahlen. Diese Entscheidung birgt schwerwiegende Ungerechtigkeiten.



14. Juli 2020

Im Vorfeld der Tripartite für den Luftfahrtsektor organisierten die Gewerkschaften LCGB und NGL-SNEP eine Kundgebung für die Zukunft der Luftfahrt, um auf das Engagement aller Mitarbeiter in den vergangenen Monaten hinzuweisen, damit Luxair, lux-Airport und Cargolux ihre bedeutende Rolle im Kampf gegen die COVID-19-Pandemie erfüllen konnten.



14. September 2020

Die Luxair-Generaldirektion verhöhnt den Sozialdialog und zeigt keine Bereitschaft gegenüber Gesprächen über einen Zukunftsplan. Die Gewerkschaften rufen zu einem Streikposten auf.



29. April 2020

Die mehr als 1.600 Mitarbeiter in Luxemburg haben in den letzten Jahren erheblich zum wirtschaftlichen Erfolg der Cargolux beigetragen. Der LCGB unterstreicht, dass das herausragende Engagement und der Einsatz der Piloten und des Bodenpersonals anerkannt werden muss!



22. Mai 2020

Eine Delegation der Gewerkschaften LCGB, OGBL und NGL-SNEP traf den Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten, um die Zukunft der luxemburgischen Luftfahrt zu erörtern, die wahrscheinlich dauerhaft von den Folgen der aktuellen Gesundheitskrise betroffen sein wird.



14. Juli 2020

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.





25. Juni 2021

Die Gewerkschaften trafen sich auf ihre Anfrage hin mit der Geschäftsführung von lux-Airport, um einen aktuellen Überblick über die finanzielle, wirtschaftliche und soziale Situation des Unternehmens zu erhalten und die Kollektivvertragsverhandlungen zu besprechen.



7. Dezember 2020

Die Generaldirektion von Luxair verhöhnt die Ergebnisse der Tripartite! Die Vorgehensweise, Kurzarbeit plötzlich und ohne Details einzuführen und Mitarbeiter zu entlassen, dienen nicht dazu einen strukturellen Personalüberhang abzubauen, sondern Mitarbeiter loszuwerden, die Luxair als „Low Performer“ einstuft.



4. November 2020

Im Rahmen einer Delegiertenkonferenz wurden die verschiedenen Dokumente des sektoriellen Tripartite Abkommens zwischen der Direktion von Luxair und den Vertragsgewerkschaften validiert.



25. September 2020

Die Arbeitsgruppe „Zukunftsplan 2020-2023“ führte eine eingehende und detaillierte Analyse des möglichen Personalüberhangs und der Auswirkungen der verschiedenen Sozialmaßnahmen durch.



17. September 2020

LCGB, OGBL und NGL-SNEP erhalten Beschäftigungsgarantie! Dank der großen Unterstützung konnten die Gewerkschaften ihren Standpunkt durchsetzen. Künftige Diskussionen werden auf der Grundlage der Gewerkschaften vorgeschlagenen Zukunftsplans geführt.



16. Juni 2021

Der LCGB und der OGBL einigten sich mit der Geschäftsleitung von Luxfuel S.A. auf die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Mitarbeiter des Unternehmens.



9. November 2020

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

7. Oktober 2020

Die Luftfahrt Tripartite hat die Zahlen zum Personalüberhang sowie die verschiedenen von den Sozialpartnern diskutierten Maßnahmen analysiert. Nach einer konstruktiven Unterredung konnte eine grundsätzliche Einigung gefunden werden.



22. September 2020

Wie bei der sektoriellen Tripartite Luftfahrt am 17. September 2020 beschlossen, traf sich die neue Arbeitsgruppe, mit Vertretern der Gewerkschaften, der Luxair-Generaldirektion und der 3 Ministerien.



17. September 2020

Vor der sektoriellen Tripartite Luftfahrt fand eine Protestkundgebung mit über 600 Arbeitnehmer statt, um gegen das arrogante Verhalten der Luxair-Generaldirektion zu protestieren. Mit ihren geplanten Sparmaßnahmen tritt diese den Sozialdialog mit Füßen.





13. Januar 2022

Luxair: Stéphanie OLINGER wurde zur Delegationspräsidentin, Armindo SOUSA E SILVA zum Gleichstellungsbeauftragten und Jean-Claude JUNGEN zum neuen freigestellten Delegierten ernannt.



13. Mai 2022

Die Gewerkschaften haben die koordinierte Version neuen KV bei lux-Airport unterzeichnet. Alle Elemente, die im Rahmen der Grundsatzvereinbarung ausgehandelt wurden, wurden darin aufgenommen.



23. August 2022

Angesichts der Untätigkeit der Generaldirektion in Bezug auf die Arbeitsüberlastung des Luxair-Personals fordern die Gewerkschaften LCGB, OGBL und NGL die dringende Einberufung des Begleitausschusses der Tripartite Luftfahrt, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.



26. September 2022

Fast 800 Personen nahmen an der Demonstration vor der Luftfahrt-Tripartite für den Respekt des Personals von Luxair teil. In der danach folgenden sektoriellen Tripartite über Luxair wurde beschlossen, den Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zum 1. Januar 2023 zu beenden. Durch diese Entscheidung sehen sich die Gewerkschaften in ihrer Analyse bestätigt, dass die verbesserte Konjunkturlage eine Wiederherstellung eines besseren Geschäftsvermögens erlaubt.



22. Dezember 2022

Luxair: Abschluss der sektoriellen Tripartite Luftfahrt. Zusätzlich haben die Sozialpartner auch einen Anhang zum KV unterzeichnet, der die Wiedereinführung der jährlichen/biennalen Lohnerhöhungen, wie sie in den Gehaltstabellen vorgesehen sind, ab dem 1. Januar 2023 festlegt.



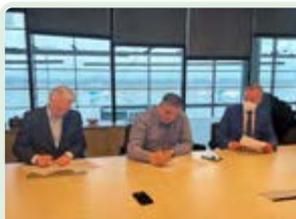
21. September 2021

Auf einer gemeinsamen Pressekonferenz haben die Sozialpartner die Maßnahmen aufgrund der Gesundheitskrise und die Auswirkungen auf das Personal in den letzten Monaten bei Luxair erörtert.



30. März 2022

Die vertragsschließenden Gewerkschaften LCGB und OGBL haben die Erneuerung des Kollektivvertrags mit der Direktion von lux-Airport unterzeichnet.



13. Juli 2022

Obwohl die Konjunkturerholung bei Luxair erfreulich ist, hat sie eine dauerhaft hohe Arbeitsbelastung zur Folge. Dieses ungesunde Arbeitsumfeld hat seinen Ursprung in der internen Organisation, diktiert von dem Bestreben, um jeden Preis Kosten zu sparen. Die Gewerkschaften fordern die Sicherung der Zukunft des Unternehmens und seiner Beschäftigten.



14. September 2022

Der LCGB hat mit der Direktion von Luxfuel S.A. ein Abkommen über die Erneuerung des KV für das Personal des Unternehmens unterzeichnet, der unter anderem eine Prämie von 1,5% des Grundgehalts vorsieht.



12. Oktober 2022

Cargolux: Alle neu bestellten Boeing 777-8F Flugzeuge müssen durch Cargolux-Mitarbeiter am Standort Luxemburg im Rahmen des bestehenden Kollektivvertrages geflogen, gewartet und administrativ betreut werden.



16. September 2023

Der Streik bei Cargolux wird beendet. Es konnte eine Einigung mit allen Parteien über einen neuen Kollektivvertrag erzielt werden. Diese Einigung umfasst die Blockadepunkte hinsichtlich einer Gehaltserhöhung, einer Indexsicherung und der Unternehmenspolitik in Bezug auf Homeoffice.



15. September 2023

Tag 2 des Streiks bei Cargolux: Der Streik markiert ein Schlüsselereignis in der Geschichte der luxemburgischen Luftfahrt. Die Beschäftigten sind entschlossen und vereint angesichts einer Generaldirektion, die in der breiten Öffentlichkeit Polemik auslöst.



14. September 2023

Seit 6 Uhr früh streiken die Mitarbeiter bei Cargolux. Nach 27 Verhandlungssitzungen und 5 Sitzungen beim Nationalen Schlichtungsamt konnte keine Einigung über einen neuen Kollektivvertrag gefunden werden. Für die Zukunft von Cargolux braucht es attraktive Arbeitsbedingungen: "Attractive salaries for an attractive Cargolux"!



21. Juli 2023

Ankunft von Wizz Air in Luxemburg: Die Billigfluggesellschaft ist für ihre offen gewerkschaftsfeindlichen und unsozialen Praktiken berüchtigt. Die Gewerkschaften verurteilen diese Praktiken aufs Schärfste und zeigen sich besorgt über die Präsenz einer solchen Airline am Luxemburger Flughafen.



26. April 2023

Cargolux lehnt auch nach 15 Verhandlungssitzungen über einen neuen Kollektivvertrag, kategorisch jede Lohnverbesserung, jede nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie eine angemessene Arbeitsplatzsicherheit für alle Beschäftigten ab.



15. September 2023

Streik bei Cargolux: Captain Dirk Becker, Präsident des LCGB-SEA richtet sich mit einem offenen Brief an seine Kollegen und betont, „dass wir zusammenhalten müssen“ und auch der LCGB gemeinsam mit der ALPL betont nochmals, dass der Schaden, den die Geschäftsleitung mit ihrer Weigerung, auf unsere Forderungen einzugehen, angerichtet hat, gestoppt werden muss!



14. September 2023

Streik bei Cargolux: Die Luxair Division der ALPL erklärt sich voll und ganz solidarisch mit den legitimen und gerechtfertigten Forderungen des gesamten Cargolux-Personals.



12. September 2023

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft bei Cargolux, und der OGBL organisierten ein intergewerkschaftliches Treffen, um alle Schritte und den Ablauf des Streiks zu planen, der am 14. September 2023 vor dem Hauptsitz von Cargolux beginnen wird.



17. Mai 2023

Der LCGB hat mit der Direktion von Luxfuel S.A. die Erneuerung des Kollektivvertrags für das Personal des Unternehmens unterzeichnet. Luxfuel S.A, ein Unternehmen für die Flugzeugbetankung am Flughafen Luxemburg (Findel), beschäftigt 36 Arbeitnehmer.



22. Februar 2023

Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und OGBL haben das Nationale Schlichtungsamt (ONC) eingeschaltet, da die Geschäftsleitung von Cargolux nicht bereit ist, im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags echte und ernsthafte Verhandlungen zu führen.





20. Dezember 2023

CargoCenter : Nach zahlreichen Schritten der Gewerkschaften, darunter mehrere Treffen mit allen beteiligten Parteien und die Organisation einer Protestkundgebung, konnte schließlich ein globales Abkommen im Interesse aller Mitarbeiter des CargoCenters erzielt werden.



16. April 2024

Nach einem Jahr intensiver Verhandlungen haben der LCGB und der OGBL endlich eine Einigung mit der Direktion von lux-Airport über die Einführung eines neuen Kollektivvertrags für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027 erzielt.



4. Juli 2024

Der LCGB hat erfolgreich die Wahlen für die Personaldelegationen von Luxair gewonnen und dabei die Mehrheit mit 11 effektiven Mandaten von 17 zu besetzenden Mandaten erlangt. Auch bei der neuen Firma Luxcargo Handling, die die Cargo-Aktivitäten von Luxair übernommen hat, konnte der LCGB die Mehrheit mit 9 effektiven Mandaten von 15 zu besetzenden Mandaten erlangen.



29. September 2023

Rund 300 Arbeitnehmer nahmen an einer Protestkundgebung zur Sicherung der Arbeitsplätze und Errungenschaften der Mitarbeiter im CargoCenter von Luxair teil. Nach 27 Jahren trennt sich Luxair vom Cargo-Geschäft. Zurück bleiben rund 1.200 Mitarbeiter mit vielen offenen Fragen und Ungewissheiten bezüglich ihrer Zukunft.



11. April 2024

Luxcargo Handling (LCH): Mit einem informativen Tract möchte der LCGB klarstellen, dass laut Gesetz bei einem Unternehmenstransfer (Arbeitsgesetzbuch Art. L. 127-3.) die Fortsetzung der Arbeitsverträge gilt.



3. Mai 2024

Bei Luxair fand eine Protestaktion statt mit mehr als 250 Arbeitnehmern, um ihre Unterstützung im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen bei Luxair zu zeigen. Die Protestaktion hat eindrücklich gezeigt, dass die Verhandlungen über den Kollektivvertrag zu echten Verbesserungen führen müssen.



LCGB-Binnenschifffahrt

Der LCGB-Binnenschifffahrt hat seit seiner Gründung am 19. September 2019 in Duisburg zum Ziel, die Interessen aller Binnenschiffer, die unter luxemburgischer, deutscher, niederländischer und belgischer Flagge auf Fracht- und Passagierschiffen und unter den luxemburgischen Arbeitsbedingungen arbeiten, zu wahren.

Die im März 2024 anlässlich der Sozialwahlen gewählten LCGB-Delegierten der verschiedenen Binnenschifffahrtsunternehmen haben ein Aktionsprogramm ausgearbeitet, um eine korrekte Bezahlung und Besteuerung aller Binnenschiffer zu garantieren, die legalen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und unlauteren Wettbewerb einzudämmen.

In seiner Generalversammlung am 14. November 2024 stellen die Delegierten des LCGB-Binnenschifffahrt fest, dass:

- die geschuldeten Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit bei der Lohnabrechnung nicht einzeln ausgewiesen und somit entgegen den gesetzlichen Bestimmungen mit dem Basisgehalt versteuert werden;

- Binnenschifffahrtsunternehmen die gesetzlichen Einschränkungen der bestehenden europäischen Arbeitszeitrichtlinie und der luxemburgischen großherzoglichen Verordnung häufig nicht einhalten;
- einige Arbeitgeber die Minimalbesetzung der Schiffe missachten oder ihre Arbeitnehmer weit mehr als die vertragliche Arbeitszeit leisten lassen und somit unlauteren Wettbewerb betreiben;
- Urlaubstage während Krankmeldungen und Überstunden systematisch verloren gehen,
- die Branchenvereinbarung überprüft und überarbeitet werden sollte.

Daher fordert der LCGB-Binnenschifffahrt:

- die Einhaltung aller europäischen und nationalen Arbeitszeitregelungen;
- regelmäßige Kontrollen betreffend die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften sowie die Verhängung von Sanktio-

nen für jene Arbeitgeber, die unlauteren Wettbewerb betreiben;

- einen gleichwertigen Urlaubsanspruch gegenüber den Arbeitnehmern an Land;
- neue Maßnahmen für eine bessere

Work-Life-Balance (z.B. Verhandlung von Arbeitszeitkonten) sowie gesetzliche Anpassungen im Rahmen der Digitalisierung (Schutz der Privatsphäre, Recht auf digitales Abschalten, usw.).

Zur Umsetzung dieser Forderungen wird der LCGB-Binnenschifffahrt sich allen ihm zur Verfügung stehenden Mittel bedienen, darunter:

- die Zusammenarbeit mit dem Schiffschiff, um angehende Binnenschiffer frühzeitig über ihre Rechte aufzuklären;
- gezielte Informations- und Aufklärungskampagnen, um die Binnenschiffer über

ihre Rechte und Pflichten zu informieren;

- eine verstärkte Präsenz der LCGB-Personaldelegierten, um neue Mitglieder zu werben und die gewerkschaftliche Vertretung des LCGB in der Binnenschifffahrt weiter zu stärken;

- die Verhandlung von betrieblichen Kollektivverträgen, die rechtliche Unklarheiten beseitigen und angepasste Lohn- und Arbeitsbedingungen garantieren;
- eine punktuelle Zusammenarbeit mit den zuständigen nationalen Kontrollinstanzen.

Schließlich beabsichtigt der LCGB-Binnenschifffahrt, seine Repräsentativität im Binnenschifffahrtssektor bei den nächsten Sozialwahlen im Jahr 2029 zu verstärken und durch eine stärkere Präsenz vor Ort mehr Mitglieder zu werben.

Das angestrebte Ziel ist es, seine Repräsentativität in der Branche zu stärken, die Anzahl der Mehrheiten zu erhöhen und neue Unternehmen zu akquirieren. Um neue Mitglieder zu werben, wird der LCGB-Binnenschifffahrt vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Stärkung der Arbeit vor Ort mittels einer engen Zusammenarbeit zwischen

dem Gewerkschaftssekretär und den Personalvertretern;

- die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegierten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder;
- die Erweiterung des Netzwerks unter den Gewerkschaftssekretären, Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB im Binnenschifffahrtssektor;
- die regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder;

- die intensive Betreuung der LCGB-Mitglieder und -Delegierten durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitgliederleistungen, des INFO-CENTERS und der DeinLCGB-Applikation;
- die Förderung der Service-Leistungen des LCGB, darunter insbesondere die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms.



Tätigkeitsbericht

19. September 2019

Aufgrund des Wachstums der Branche in Luxemburg und der großen Zugewinne des LCGB in den Binnenschiffahrtsunternehmen bei den Sozialwahlen 2019 wurde die neue Struktur LCGB-Binnenschiffahrt ins Leben gerufen, um effektiv Verbesserungen in den Betrieben umzusetzen und möglichen Missachtungen seitens der Arbeitgeber abzustellen.



16. Juni 2021

Das Binnenschiffahrtsunternehmen HGK Liquid Shipping Lux S.à r.l. und der LCGB unterzeichneten erstmals einen KV für die nautischen Arbeitnehmer des Unternehmens.



5. Oktober 2021

Bei den Wahlen zur Personaldelegation bei Eurotank in Wecker hat der LCGB 3 von 5 Mandaten erhalten.



Mai 2020

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.



14. Juli 2021

Der LCGB organisierte für die Mitglieder der Binnenschiffahrt eine Informationsversammlung zum Thema „Steuererklärung in Luxemburg“ in Bonn.



7. Oktober 2021

Die FEDIL Shipping unterzeichnete einen Anhang zur Branchenvereinbarung mit dem LCGB und OGBL, der mehrere Fragen bzgl. der monatlichen Vergütung sowie der Gesundheit und Sicherheit regelt.





2. Mai 2024

Der LCGB setzt sich dafür ein, dass die Herausforderungen in der Binnenschifffahrt, wie die Erneuerung der Infrastrukturen, die Anpassung der Flotten und der Fachkräftemangel, bereits heute gemeistert werden, um morgen einen Schritt voraus zu sein und die Beschäftigung in der Binnenschifffahrt zu sichern.



7. Dezember 2023

Der LCGB hat eine Weiterbildung für die Kandidaten aus der Branche der Binnenschifffahrt organisiert. Dabei wurde die Bedeutung der Kommunikation und die Rolle des Delegierten hervorgehoben.



11. Februar 2022

Im Rahmen des Binnenschiffertreffens wurde Heinz-Günter SERWUSCHOK aus dem Vorstand verabschiedet. Der LCGB-Binnenschifffahrt bedankte sich bei für seine langjährige Tätigkeit als Personalvertreter bei Hansatank und sein Engagement im Vorstand.



18. März 2024

Der LCGB unterzeichnet erfolgreich die KV bei den beiden Binnenschiffahrtsunternehmen HGK Shipping Lux S.à r.l. und HGK Liquid Shipping Lux S.à r.l. mit Verbesserungen für die zirka 440 nautische Arbeitnehmer.



21. Juni 2022

Beim Besuch des Schulschiffs „Rhein“ in Duisburg gab Volker MÜS-SIG, Verantwortlicher des Schulschiffs, Erklärungen zu der Unterbringung und den Abläufen auf dem Schiff, das vorwiegend als Internat für die Auszubildenden des Binnenschifferkollegs dient.



LCGB-Öffentlicher Dienst

Die Gemeinden des Landes neigen derzeit immer mehr in die Richtung von betrieblichen Kollektivverträgen, dies insbesondere, weil die Aufgabenbereiche der Gemeindedienste sich anders entwickeln als jene des Staates.

Die Sorge um den Erhalt der Attraktivität der Tätigkeit in den öffentlichen Betrieben gehört zu den Hauptanliegen in den laufenden Verhandlungen. Positiv sei hier erwähnt, dass in fast allen Betrieben Zeitsparkonten eingeführt worden sind und dass die Diskussion über das Recht auf Abschalten meist offen und korrekt geführt wird. Auch ist die Erhöhung der Entschädigung des Bereitschaftsdienstes als langjährige LCGB-Forderung nunmehr in vielen öffentlichen Betrieben Realität geworden.

Leider haben die kollektivvertraglichen Anpassungen in den einzelnen öffentlichen Betrieben auch zur Folge, dass es eine Verzerrung der Arbeits- und Lohnbedingungen entsteht. Gemeinden und Syndikate mit geringem finanziellem Spielraum haben einen schweren Stand in dem bestehenden Umfeld. Es bestehen auch weiterhin Unterschiede in der Behandlung der Tätigen je nach

Statut. Diese müssen abgebaut werden, indem sowohl für die Arbeitnehmer als auch auf die Beamten und Angestellten Anpassungen vorgenommen werden.

Der LCGB wird sich im aktuellen Umfeld mit einer modernen Tarifpolitik, mit angepassten Dienstleistungen und einem zeitgemäßen Fortbildungsangebot für seine Mitarbeiter und Delegierten klar vom Mittelmaß abheben.

Der LCGB-Öffentlicher Dienst wird sich weiterhin für die Verbesserung und Verteidigung des sozialen Besitzstandes im öffentlichen Dienst einsetzen. Ungleichbehandlungen die nicht gerechtfertigt sind, werden auch in Zukunft den Einsatz der LCGB-Delegierten sein und die Kollektivverträge sollten solche Ungerechtigkeiten wirksam unterbinden.

Angleichung der Arbeitsbedingungen der Angestellten mit denen der Beamten

Eine Reihe an Vorhaben hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, die in der Vergangenheit zugesichert wurden, warten noch immer auf ihre Umsetzung. Insbesondere lässt die Angleichung zwischen dem Beamten- und Angestelltenstatut mit einer konsequenten Anpassung der Arbeitnehmersituation auf sich warten. Der LCGB-Öffentlicher Dienst fordert:

- die Anpassung der Arbeitsbedingungen der Angestellten an die der Beamten, insbesondere bei den indexierten Punktwerten oder Teilzeitarbeit;
- die strikte Gleichbehandlung von Angestellten des öffentlichen Dienstes und Beamten im Krankheitsfall durch Aufhebung der gesetzlichen Obergrenze von 78 Wochen Krankheit;
- die Einführung einer Gehaltsstruktur analog zum öffentlichen Dienst für die Arbeitnehmer von POST Luxembourg;
- die Verbesserung des Arbeitsschutzes, insbesondere bei der Straßenbauverwaltung und der Naturverwaltung;
- das Ende der Privatisierungen in öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen;
- die systematische Neubesetzung freigewordener Stellen und, falls erforderlich, eine Aufstockung des Personals;
- die Entwicklung attraktiver Bedingungen für qualifizierte Beschäftigte im Hinblick auf den derzeitigen Arbeitskräftemangel;
- neue Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Stärkung der Rechte und Kompetenzen von Angestellten im Öffentlichen Dienst angesichts der Digitalisierung

Wie im Privatsektor wird sich die Digitalisierung auch auf die Arbeit in den öffentlichen Verwaltungen auswirken, sowohl auf Angestellte als auch auf Beamte. Angesichts des sich ständig weiterentwickelnden Einsatzfeldes von Informationstechnologien ist die Weiterbildung der Mitarbeiter unerlässlich. Deshalb setzt sich der LCGB ein für:

- das Recht der Angestellten im Öffentlichen Dienst auf Weiterbildung;
- die Einführung eines verbesserten Weiterbildungsangebots der Angestellten in Analogie zum bestehenden Angebot für Beamte;
- die Betreuung der Angestellten durch spezifische Schulungen, die an die verschiedenen Berufsbilder angepasst sind;
- die Anpassung der bestehenden Weiterbildungen an die Herausforderungen der Digitalisierung mit Schwerpunkt auf Arbeitsmethoden und der Verwaltung personenbezogener Daten.

Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-Öffentlicher Dienst wird seine Position im Öffentlichen Dienst bei den nächsten Sozialwahlen 2024 stärken und neue Mitglieder gewinnen durch:

- die Stärkung der Arbeit vor Ort mittels einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Gewerkschaftssekretär und den Personalvertretern;
- die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegierten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder;
- die Erweiterung des Netzwerks unter den Gewerkschaftssekretären, Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB im Öffentlichen Dienst;
- die regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder;
- die intensive Betreuung der LCGB-Mitglieder und -Delegierten durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitgliederleistungen, des INFO-CENTERS und der Dein-LCGB-Applikation;
- die Förderung der Service-Leistungen des LCGB, darunter insbesondere die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms.





Tätigkeitsbericht

11. Oktober 2019

Auf dem Fachverbandskongress legten die Delegierten die künftige Gewerkschaftspolitik und die von den einzelnen Verbänden zu ergreifenden Maßnahmen fest.



3. März 2020

Der LCGB kritisiert die formelle Mitteilung der HR-Abteilung an die POST-Mitarbeiter über den Fortschritt der aktuellen Kollektivvertragsverhandlungen, obwohl die Verhandlungen noch nicht abgeschlossen sind so wie die Verschlechterung des Sozialdialogs und seine möglichen Folgen.



14. Juli 2020

Eine Delegation des LCGB traf den Generaldirektor der Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste (CMCM), um verschiedene Projekte der CMCM für die kommenden Jahre zu erörtern.



2. Oktober 2020

Mit einer Protestaktion bei SEO Luxembourg setzte sich der LCGB für den Sozialdialog und die Rechte der Delegation ein.



26. Februar 2020

Die LCGB-Delegierten des Verhandlungsausschusses, Axel LUDWIG, Pierre DA SILVA, Sascha HIPPE und Toni MADEIRA, analysierten zusammen mit der Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER das Arbeitgeberangebot für die Erneuerung des Kollektivvertrags.



5. Juni 2020

Um die Kosten in den Unternehmenseinheiten zu senken, kündigte SES, das Flaggschiff der Telekommunikation im Großherzogtum, an fast 10% des Personals abbauen zu wollen. Die Gewerkschaften forderten einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung ohne Entlassungen.



31. Juli 2020

Nach wochenlangen, harten Verhandlungen und einem letzten Tag voller Wendungen entschied sich die Geschäftsleitung von SES schließlich, den Argumenten der Gewerkschaften nachzugeben. Schließlich wurde ein auf 2 Jahre befristeter Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung unterzeichnet.



15. Juli 2021

Der LCGB, der OGBL und die Direktion unterzeichneten den koordinierten Text des neuen Kollektivvertrags für die Mitarbeiter der Encevo-Gruppe. Der aktualisierte Gesamttext integriert die verhandelten Neuerungen des am 22. Dezember 2020 unterschriebenen Zusatzabkommens.



21. Mai 2021

Bei der Gemeinde Clerf gab es eine Grundsatzvereinbarung über den Kollektivvertrag. Gleichzeitig soll ein internes Reglement vereinbart werden, das den Nachteileinsatz im Rahmen des Winterdienstes sowie die Flexibilität der Mittagspause definiert.



29. April 2021

Bei einem Treffen zwischen den Sozialpartnern und der Direktion der Encevo-Gruppe wurde vereinbart, dass die Prämie, die in den Verhandlungen als Dank für die Anstrengungen und die gute Arbeit der Beschäftigten im Jahr 2020 vereinbart wurde, 650 € betragen und im Juni 2021 fällig sein soll.



11. Februar 2021

Die Sozialpartner haben einen Zusatzvertrag zum KV für Staatsbedienstete mit einer Laufzeit von 3 Jahren unterzeichnet. Dieser sah die Einführung des Zeitsparkontos (CET) ab dem 1. Januar 2022 vor.



22. Dezember 2020

Bei der Encevo-Gruppe wurde eine Grundsatzvereinbarung über die Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags für 3 Jahre unterzeichnet. Dieser sieht Verbesserungen für die rund 1.100 Beschäftigten vor.



2. Juli 2021

Der LCGB (majoritär) und der OGBL haben eine Verlängerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer der Gemeinde Clerf unterzeichnet. Dieser hat eine Laufzeit von 2 Jahren, bis zum 30. Juni 2023 und gilt sowohl für Arbeitnehmer mit manuellen Tätigkeiten als auch für administrative Arbeitnehmer.



10. Mai 2021

Die Gewerkschaften unterzeichneten unter der Führung des LCGB einen neuen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Gemeinde Rambrouch mit einer Laufzeit von 3 Jahren.



19. April 2021

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL und der Schöffenrat der Gemeinde Bad Mondorf unterzeichneten einen neuen Kollektivvertrag für die fast 100 Arbeitnehmer der Gemeinde.



3. Februar 2021

Ein Anhang zum Kollektivvertrag der Gemeinde Walferdingen, welcher den ersten Vertrag von 2020 mit allen derzeitigen Vorteilen um 2 Jahre verlängerte, wurde unterzeichnet.



14. Dezember 2020

Die Erneuerung des KV wurde für eine Dauer von 3 Jahren unterzeichnet und sieht eine Aufwertung bestimmter Laufbahnen sowie eine Erhöhung der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter vor.





25. Oktober 2021

LCGB, OGBL und der Schöffenrat haben den neuen Kollektivvertrag für die Gemeindearbeiter der Stadt Ettelbrück unterzeichnet.



26. Januar 2022

Die Delegierten des öffentlichen Dienstes trafen sich im CEFOS in Remich zu einer Weiterbildung über die tägliche Arbeit eines Gewerkschaftsdelegierten.



11. April 2022

Der LCGB hat in Anwesenheit seines Delegierten Fränk WAHL seine Liste mit den Kandidaten der Stadt Luxemburg eingereicht. Hier fanden am 13. Mai 2022 die Wahlen für die Erneuerung der Delegation der Gemeindebeamten statt.



13. Mai 2022

Bei den Wahlen zur Erneuerung der Delegation der Gemeindebeamten hat der LCGB ein Mandat erhalten.



24. Juni 2022

Aufgrund des guten Sozialdialogs konnte ein qualitativ hochwertiger Kollektivvertrag mit den Verantwortlichen der „Caisse medico-complémentaire mutualiste“ (CMCM) vereinbart werden.



10. August 2021

Bei einem Treffen im Rahmen der Erneuerung des KV der Südgemeinden stellten die Gewerkschaftsvertreter wichtige neue Forderungen.



2. Dezember 2021

Die Sozialpartner unterzeichneten eine Absichtserklärung über die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer der Südgemeinden.



14. März 2022

Eine LCGB-Delegation, zusammen mit dem Nationalpräsidenten Patrick DURY, traf den ehemaligen Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten, François BAUSCH.



3. Mai 2022

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL unterzeichneten einen neuen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Gemeinde Wiltz. Dieser gilt für 3 Jahre.



17. Juni 2022

Die Gewerkschaft LCGB und der Bürgermeister- und Schöffenrat der Stadt Echternach haben einen neuen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Gemeinde unterzeichnet.



6. Dezember 2022

Der LCGB, der OGBL und die Gemeinde Wintger unterzeichneten einen neuen KV, welcher Verbesserungen für die über 30 Arbeitnehmer im technischen Dienst und im Reinigungsdienst bereithält.



15. November 2022

Die Delegierten und Kandidaten des LCGB von POST Luxembourg und POST Telecom haben an einer Weiterbildung im CEFOS teilgenommen.



25. Oktober 2022

Bei den Wahlen der Personalvertreter bei POST Luxembourg hat der LCGB 2 von 4 Mandate erhalten und wird vertreten durch Pierre DA SILVA, Mitglied des Verwaltungsrates, und Axel LUDWIG, Vizepräsident der Delegation und ständiger Delegierter.



29. September 2022

Für die Beschäftigten der POST Telecom SA wurde ein neuer KV unterzeichnet, der rückwirkend zum 1. Mai 2022 in Kraft trat und bis zum 31. Dezember 2023 gültig war. Am 7. Oktober 2022 wurde ein Anhang 3.2 zum Kollektivvertrag der POST-Angestellten unterzeichnet.



27. Juli 2022

Der LCGB, als Mehrheitsgewerkschaft, und der OGBL haben einen neuen Kollektivvertrag mit einer Laufzeit bis 2024 für die rund 180 Beschäftigten der „Société électrique de l'Our“, dem Betreiber des Pumpspeicherkraftwerks in Vianden, unterschrieben.



25. November 2022

Die Staatsarbeitnehmer der Straßenbauverwaltung und Personaldelegierte der Regierungsverwaltung nahmen an einer Fortbildung in Remich teil.



28. Oktober 2022

Die verhandlungsführende Gewerkschaft LCGB und der OGBL unterzeichneten mit dem Schöffenrat der Stadt Grevenmacher einen Anhang zum Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Gemeinde.



14. Oktober 2022

Der Anhang 2.1 zum KV für die Beschäftigten der POST Telecom wurde unterzeichnet. Hierbei wurden neue Bestimmungen für die Gleitzeitkonten und das RET ausgehandelt.



22. September 2022

Die Sozialpartner unterzeichneten den neuen koordinierten Text des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer der Südgemeinden.



19. Juli 2022

Die Sozialpartner unterzeichneten ein Vereinbarungsprotokoll für die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer der Südgemeinden für eine Dauer von 3 Jahren.





16. Dezember 2022

Im Rahmen einer Protestkundgebung vor der Zentrale der Société Électrique de l'Our (SEO) in Stolzenburg fordert der LCGB den Respekt des Sozialdialogs sowie der Mitarbeiter seitens der Betriebsleitung.



3. Februar 2023

Der LCGB organisierte eine Weiterbildung für die Delegierten des LCGB-Öffentlicher Dienst. Im Fokus standen die Entwicklung und Herausforderungen des öffentlichen Dienstes, darunter beispielsweise die Digitalisierung.



21. Februar 2023

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL haben mit der Direktion von Encevo eine Grundsatzvereinbarung zur Erneuerung des neuen Kollektivvertrags für die Beschäftigten der Gruppe unterschrieben.



14. März 2023

Bei einer Weiterbildung des LCGB für die Delegierten und Militanten des öffentlichen Dienstes gab der Generalsekretär Erläuterungen zur Organisation der Sozialwahlen und zur Verbesserung der internen und externen Kommunikation.



15. Dezember 2022

Während einer Schulung im CEFO haben die Delegierten des LCGB-Öffentlicher Dienst und des LCGB-Gesundheit an Kommunikationstechniken und der Stärkung der Teamarbeit gearbeitet.

22. Dezember 2022

Im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags für die Beschäftigten der ENCEVO-Gruppe hat der LCGB eine Konsultation und eine statutarische Abstimmung über die am 6. Dezember 2022 zwischen den vertragsschließenden Gewerkschaften und der Direktion gefundene Grundsatzvereinbarung durchgeführt.



21. Februar 2023

Der LCGB als federführende Gewerkschaft, der N.V.G.L. und OGBL sowie der Schöfferrat der Stadt Luxemburg haben einen neuen Kollektivvertrag für 1.600 Arbeitnehmer der Stadt Luxemburg unterschrieben.



2. März 2023

Die Mitglieder des LCGB und des N.V.G.L. der Stadt Luxemburg haben sich im Parc Hotel Alvisse versammelt, um Informationen über die neuen Modalitäten des KV der Stadt Luxemburg zu erhalten.

28. März 2023

Die Gewerkschaften LCGB und SYPROLUX einen Kooperationsvertrag unterzeichnet, um generell ihre Mittel und ihren Aktionsradius zu koordinieren, mit dem Ziel die Verteidigung der Interessen aller Arbeitnehmer und öffentlichen Bediensteten des Transportsektors zu stärken.



6. März 2024

Der LCGB veranstaltete vor dem Hélix-Gebäude der POST Luxemburg eine Protestkundgebung um sich gegen die willkürliche Anwendung des privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Statuts einzusetzen.



23. November 2023

Die Delegierten und Kandidaten des LCGB der POST Luxemburg und der POST Telecom trafen sich im CEFOS, um an einer Fortbildung zur Vorbereitung auf die Sozialwahlen teilzunehmen.



9. November 2023

Der LCGB organisierte eine Weiterbildung für die Kandidaten des LCGB-Öffentlicher Dienst. Im Fokus standen vor allem die Verbesserung der Kommunikation sowie die Delegationsarbeit.



3. Oktober 2023

Mehr als 80 Teilnehmer versammelten sich zum Delegiertentag des LCGB-Öffentlicher Dienst, um die neuen Mitglieder des Fachverbands zu begrüßen und die Zukunft des öffentlichen Dienstes zu diskutieren.



30. Juni 2023

Der LCGB und die Gemeinde Walferdingen unterzeichneten eine Verlängerung des Kollektivvertrags um 3 Jahre für die Arbeitnehmer, die einer manuellen Tätigkeit nachgehen



4. März 2024

Angesichts einer Situation, die seit der ersten Meldung über Spannungen innerhalb des Verwaltungsrates der CMCM rapide eskaliert ist, haben der Erhalt der Arbeitsplätze der CMCM-Arbeitnehmer und die Verteidigung der Interessen der CMCM-Mitglieder für den LCGB oberste Priorität.



Die Delegation des LCGB hat die Bürgermeisterin Lydie POLFER getroffen. Bei diesem konstruktiven Treffen konnte man sich über die Herausforderungen der Stadt Luxemburg austauschen.



23. November 2023

Eine Delegation des LCGB hat die Bürgermeisterin Lydie POLFER getroffen. Bei diesem konstruktiven Treffen konnte man sich über die Herausforderungen der Stadt Luxemburg austauschen.

24. Oktober 2023

Eine Delegation des LCGB hat sich mit Corinne CAHEN, Schöffin der Stadt Luxemburg, getroffen. Bei dieser konstruktiven Begegnung wurde über soziale Themen und ihre Herausforderungen für die VdL diskutiert. Darüber hinaus stellte der LCGB seine Dienstleistungen vor.



21. September 2023

Die Delegierte und Mitglieder des LCGB-Öffentlicher Dienst haben sich zu einem Umtrunk versammelt. In einer geselligen Atmosphäre wurde vom Generalsekretär und der Gewerkschaftssekretärin eine Rede über die zukünftige Zusammenarbeit zwischen den Sektoren und der Gewerkschaft gehalten.



30. Mai 2023

Der LCGB, der OGBL und die Direktion haben den koordinierten Text des neuen Kollektivvertrags für die Beschäftigten der Encevo-Gruppe unterzeichnet.



LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik

Seit dem letzten Kongress des LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik am 9. Oktober 2019 stand die Branche vor mehreren großen Herausforderungen.

Die konventionierten Branchen mussten sich der Bewährungsprobe der COVID-19-Pandemie stellen. Diese Gesundheitskrise hat die Schwierigkeiten und Probleme bei den Arbeitsbedingungen und den Arbeitsplänen, für die keine befriedigenden Lösungen gefunden werden konnten, noch deutlicher sichtbar werden lassen. Langjährige Themen bleiben noch immer ohne akzeptable Antwort. Um nur einige Beispiele zu nennen: Arbeiten im Zusammenhang mit der Nomenklatur und der Pauschalierung von Tarifen, die Ausbildung in Gesundheits- und Erziehungsberufen, Nachtschichten, Ferienkolonien, eine zu große Arbeitgeberflexibilität für Arbeitnehmer, die sich für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, usw.

Eine der größten Herausforderungen, nämlich die Umsetzung des Digitalisierungsprozesses, ist noch nicht in der Praxis angekommen (z.B. vereinfachte Verwaltung), während die künst-

liche Intelligenz bereits zu Veränderungen in den Arbeitsabläufen zwingt.

Angesichts dieser Herausforderungen wird der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik unter keinen Umständen einen Wandel auf Kosten der Arbeitnehmer zulassen. Es liegt uns am Herzen, für würdige Arbeitsbedingungen für alle Berufe zu sorgen, die in den Sektoren FHL und SAS erforderlich sind.

Durch sein Engagement konnte der LCGB seine Position bei den Sozialwahlen 2024 in den vertragsgebundenen Branchen FHL und SAS festigen. Um noch stärker vor Ort präsent zu sein, wird die regelmäßige Organisation von Informationsständen in den Einrichtungen der Krankenhaus-, Pflege- und Sozialpädagogikbranche Teil unseres Engagements sein, um die Repräsentativität des LCGB bei den Sozialwahlen 2029 zu stärken.

Die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung und der künstlichen Intelligenz (KI)

Während die Digitalisierung alle Aktivitäten im Bereich Gesundheits- und Sozialwesens grundlegend verändert, bringen die neuen Möglichkeiten der KI eine ganze Reihe zusätzlicher Chancen und Herausforderungen mit sich. Die Art und Weise, wie die Informatik und die Mittel der Digitalisierung genutzt werden, werden das Verhalten der Fachleute und die Profile der Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen verändern und sich auf die Betreuung der Patienten und Leistungsempfänger auswirken. Der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik fordert:

- das Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung;
- die Anpassung der bestehenden Weiterbildungen an die Herausforderungen der Digitalisierung mit Schwerpunkt auf Arbeitsmethoden und die Verarbeitung personenbezogener Daten;
- eine Digitalisierung, für die die Ethik absolute Priorität hat und die sich in den Dienst aller Akteure (Mitarbeiter, Patienten, Begünstigte) stellt, um den menschlichen Aspekt von Arbeit sowie Pflege zu erhalten;
- die Verpflichtung der Arbeitgeber, Instrumente zur Unterstützung des Arbeitnehmers bei seiner Arbeit einzuführen (z.B. im Rahmen der Robotisierung von medizinischen Interventionen);
- die Definition der Verantwortung des Arbeitgebers beim Einsatz von KI-Systemen, Durchführung einer Risikobewertung unter Beteiligung von Arbeitnehmervertretern vor dem Einsatz von KI-Systemen und Beachtung des Grundsatzes, dass menschliches Handeln und menschliche Aufsicht beim Einsatz von KI weiterhin Vorrang haben.

Die Arbeitsbedingungen von morgen

Um die Arbeitsbedingungen jedes Arbeitnehmers durch Kollektivverträge zu verbessern, setzt sich der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik mit folgenden Maßnahmen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein:

- kein Outsourcing sowohl von Haupttätigkeiten als auch von Hilfstätigkeiten (z.B. Hygienepersonal, Techniker, Köche usw.);
- die Ausweitung des Geltungsbereichs der bestehenden Kollektivverträge auf private Kinderkrippen, Co-labor und das Thermalbad Mondorf;
- die Ausarbeitung eines einzigen Kollektivvertrags für den Krankenhaussektor, den Pflege- und Betreuungssektor und den sozialpädagogischen Sektor.

Die Förderung und Aufwertung der Gesundheitsberufe

Infolge seiner rasanten Entwicklung hat der Sektor Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu rekrutieren. Dies führt zu immer wiederkehrender Unterbesetzung und Überlastung der Mitarbeiter.

Um diesen systematischen Mangel auszugleichen, verpflichtet sich der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik zu einer konkreten Förderung und Aufwertung der Gesundheitsberufe, durch:

- die Vereinfachung der Verwaltungsprozesse durch Digitalisierung und künstlicher Intelligenz damit das Personal für die Patienten oder Begünstigten da sein kann;
- die Erhöhung des Personalbestandes im gleichen Maße wie die Zunahme der Verwaltungsaufgaben und eine ausgewogene Arbeitsbelastung durch faire und ausgeglichene Arbeitspläne;
- die Umsetzung von Präventivmaßnahmen

durch Programme gegen die Erschöpfung des Personals;

- die Förderung der Plattform „Health-Careers“ und umfassende Präsenz in Schulen, um Schülern die Berufe Gesundheitssektor nahe zu bringen und die Vorteile und Möglichkeiten der verschiedenen Berufe hervorzuheben;
- die Schaffung von Übergangsmöglichkeiten, die den Zugang zu einem Gesundheitsberuf ermöglichen, ohne die aktive Karriere zu unterbrechen.

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik setzt sich dafür ein, dass sich die Arbeitnehmer des Sektors in einem gesunden, sicheren und motivierenden Arbeitsumfeld entfalten können, das auf Höflichkeit, Respekt, Toleranz und Empathie basiert. Das Arbeitsumfeld muss frei von Mobbing oder Gewalt sein und ihnen eine ausgezeichnete Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben ermöglichen.

Durch Ungenauigkeiten und Interpretationsspielraum ermöglichen Gesetzes- und Vertragstexte dem Arbeitgeber, die Flexibilität der Arbeitnehmer, insbesondere der Teilzeitbeschäftigten, zu missbrauchen. Der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik engagiert sich für die Lebensqualität der Arbeitnehmer wie Vergütung, Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Motivation, Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch:

- eine reale Verkürzung der Arbeitszeit;
- die Einführung eines Rechts auf Teilzeitarbeit mit dem Recht auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit;
- eine Einschränkung der Flexibilität des Arbeitgebers bei der Arbeitsorganisation.

Mitgliederwerbung

In unserer heutigen schnelllebigen Zeit ist es wichtiger denn je, einer Gewerkschaft für einen wirksamen Schutz und Verteidigung des Arbeitsplatzes beizutreten. Sei es bei der Betreuung der Arbeitnehmer in den Betrieben oder bei der Verhandlung von Kollektivverträgen - eine Stärkung der Handlungsfähigkeit des LCGB durch eine starke Mitgliederentwicklung ist unerlässlich.

Um neue Mitglieder zu werben, wird der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Stärkung der Arbeit vor Ort mittels einer engen Zusammenarbeit zwischen dem Gewerkschaftssekretär und den Personalvertretern;
- die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegierten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder;
- die intensive Betreuung der LCGB-Mitglieder und -Delegierten durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitgliederleistungen, des INFO-CENTERS und der DeinLCGB-Applikation;
- die regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder im Gesundheits- und Sozialwesen durch die Organisation von „Info-Cen-

ter“-Sitzungen in den Unternehmen;

- die Förderung der Service-Leistungen des LCGB, darunter insbesondere die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung, den Rechtsbeistand für Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Dienstfahrten durchführen, und die Berufshaftpflicht und Rechtshilfe für Arbeitnehmer in Gesundheitsberufen;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms;
- die Erweiterung des Netzwerks unter den Gewerkschaftssekretären, Delegierten, Militanten und Mitgliedern des LCGB innerhalb des Gesundheits- und Sozialwesens.



Tätigkeitsbericht

9. Oktober 2019

Beim Fachverbandkongress des LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik haben die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik sowie die zu ergreifenden Aktionen festgelegt.



30. Januar 2020

LCGB und OGBL haben eine Protestaktion gegen die Schließung der Kindertagesstätte „L'Abeille“ auf dem Kirchberg organisiert, um eine schnelle Lösung dieser inakzeptablen Situation und eine konsequente Politik der Beteiligten zum Erhalt der Arbeitsplätze zu fordern.



27. Oktober 2020

Während der Gesundheitskrise konnten systemrelevante Unternehmen eine vorübergehende Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 60 Stunden/Woche beantragen. Der LCGB betonte erneut, dass eine Abweichung von der gesetzlichen Arbeitszeit eine absolute Ausnahme bleiben muss!



9. Februar 2021

Nachdem die luxemburgische Regierung die Finanzierung des erneuerten Kollektivvertrags für die Beschäftigten im Pflege- und Sozialsektor (KV SAS) bestätigte, wurde die endgültige Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden unterzeichnet.



21. November 2019

Im Rahmen seines 20-jährigen Jubiläums organisierte die Stftung Hëllef Doheem ein Symposium zum Thema „Ambulante Pflege im Spannungsfeld zwischen wachsenden Anforderungen und Worklife-Balance der Pflegenden“.



24. Juli 2020

Nach mehreren Wochen sehr angespannter und schwieriger Verhandlungen unterzeichneten die Gewerkschaften einen Sozialplan für die 44 betroffenen Arbeitnehmer. Dieser sah Sozialmaßnahmen vor, darunter insbesondere Vorruhestandsregelungen und Hilfe bei der Suche nach neuen Arbeitsplätzen.



15. Dezember 2020

LCGB und OGBL, sowie die Arbeitgeberverbände COPAS, FEDAS und DLJ haben eine Grundsatzevereinbarung über den neuen KV für die Arbeitnehmer im Pflege- und Sozialbereich (SAS-KV) unterzeichnet.



13. Juli 2022

Eine Delegation des LCGB nahm an der Veranstaltung zum Start der Kampagne zur Aufwertung der Gesundheitsberufe und zur Förderung der Ausbildung in diesen Berufen teil.



22. Februar 2022

Bei „Alliance Saveurs et Santé“ fanden die ersten Wahlen für eine Personaldelegation statt. Der LCGB hat 2 von 6 Mandaten gewonnen und wird ab sofort von Laurent GUETTI und Ronny ROTHENSTEIN als stellvertretende Delegierte repräsentiert.



23. Dezember 2021

Die Sozialpartner haben im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen für die Beschäftigten im Krankensektor eine Grundsatzvereinbarung unterzeichnet.



30. Juli 2021

Projekt zur Reform der Ausbildung von Erziehern: der LCGB bedauert, dass viele Akteure nicht von Anfang an miteinbezogen wurden. Es bestand unter anderem die Gefahr, dass der praktische Aspekt der Ausbildung vernachlässigt wird und somit die künftigen Erzieher den Anforderungen des Berufs nicht gewachsen sind.



25. Mai 2021

Nachdem die Regierung eine neue Bachelor-Ausbildung für die Krankenpflege in Luxemburg angekündigt, forderte der LCGB einen echten Sozialdialog, um ein schlüssiges und umfassendes Konzept für die Gesundheitsberufe zu entwickeln, das für alle attraktiv ist!



22. April 2022

Eine Delegation des LCGB hat an der Baustelleneinweihung für die neue Zentrale des „Forum pour l'Emploi“ teilgenommen, welcher im Industriegebiet in Hosingen entsteht.



8. Februar 2022

Die Delegierten des Sektors Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik haben an der Fortbildung „Der Delegierte im Alltag“ teilgenommen. Nach der Schulung am Vormittag fand ein Austausch über die aktuelle Situation der Delegierten in ihren Einrichtungen statt und die täglichen Herausforderungen wurden diskutiert.



5. November 2021

Pflege- und sozialpädagogische Berufe: der LCGB fordert einen Sozialdialog mit allen Akteuren, um die Attraktivität dieser Berufe zu verbessern und so den Personalmangel zu bekämpfen.



1. Juni 2021

Auf der Place d'Armes vor der Abgeordnetenkammer fand eine Protestkundgebung, für eine echte Reform der Gesundheits- und Pflegeberufe statt.



14. Mai 2021

In einer schwierigen Zeit wurde nach langen Verhandlungen vom LCGB, der Geschäftsführung und dem Verwaltungsrat die Erneuerung des Kollektivvertrags für die ca. 80 Mitarbeiter von co-labor s.c. unterzeichnet.





15. Dezember 2022

Während einer Weiterbildung im CEFOS haben die Delegierten LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik und des des LCGB-Öffentlicher Dienst an Kommunikationstechniken und der Stärkung der Teamarbeit gearbeitet.



17. März 2021

Beim Delegiertentag des LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik stand unter anderem die Erneuerung des Fachverbandes mit 17 Mitgliedern auf der Tagesordnung. Unter den Gästen waren Martin SCHAFFENRATH, Paulette LENERT und Corinne CAHEN.



20. September 2023

Vertreter und freigestellte Delegierten des LCGB aus dem Gesundheitssektor nahmen an der Eröffnungszeremonie der Healthcare Week Luxembourg 2023 in der LuxExpo The Box auf dem Kirchberg teil.



13. Oktober 2023

Die Kandidaten aus dem Bereich Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik haben an einer vom LCGB organisierten Schulung im CEFOS in Remich teilgenommen. Der Schwerpunkt lag hauptsächlich auf den Vorbereitungen für die Sozialwahlen 2024.



18. Januar 2024

Die Delegierten und Kandidaten des LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik nahmen an einer Weiterbildung zu den Wahlen der Arbeitnehmerkammer (CSL) und der Personaldelegationen teil.



29. Juli 2022

Nach mehr als zweijährigen Verhandlungen und einer 2021 erzielten Zwischenvereinbarung haben die Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois und die Gewerkschaften LCGB und OGBL einen neuen FHL-Kollektivvertrag unterzeichnet



8. Februar 2023

Rund 20 Personen aus dem Sektor Gesundheit und SAS nahmen an einer Weiterbildung im CEFOS in Remich teil. Der Schwerpunkt lag auf der Stärkung der Teamarbeit sowie auf den Sozialwahlen 2024.



20. Juni 2023

Erste Sozialwahlen bei ORPEA Luxembourg Exploitation Sàrl: Der LCGB gewinnt 2 von 4 Mandaten.



9. Oktober 2023

Bei einem Treffen mit Martin SCHAFFENRATH, Vorstandsmitglied der Österreichischen Gesundheitskasse und Mitglied des Wirtschafts- und Sozialausschusses in Brüssel, bereiteten die Gewerkschaftsvertreter die Sitzung mit dem Fachverband des LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik vor.



27. Oktober 2023

Bei der außerordentlichen Versammlung des Fachverbands LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik informierte Martin SCHAFFENRATH über die Herausforderungen eines Delegierten aus dem Krankenhaus- und dem sozialpädagogischen Bereich ein und erklärte die zukünftigen Entwicklungen der Gesundheitsberufe.



LCGB-Privatschulen

Das Privatschulwesen in Luxemburg erfreut sich zwar einer gewissen Beliebtheit, steht aber in der Amtszeit von 2024 bis 2029 vor mehreren Herausforderungen.

Während internationale Schulen sehr erfolgreich sind und die Zahl der im Ausland lebenden Menschen wächst, müssen sich Privatschulen, die nach luxemburgischem Recht unterrichten, an die Bedürfnisse von Schülern mit unterschiedlichem kulturellen und sprachlichen Hintergrund anpassen. Diese Anforderungen an die Lehrkräfte erfordern die Bereitstellung angemessener Ressourcen, um einen qualitativ hochwertigen Unterricht in den drei Amtssprachen und zunehmend auch in Englisch anbieten zu können. Privatschulen werden wahrscheinlich verstärkt digitale Technologien in den Unterricht einbeziehen, mit Online-Lernplattformen und innovativen Lehrmitteln. Weiterhin sollten sie einen stärkeren Fokus auf Digitalisierung und künstliche Intelligenz legen.

Darüber hinaus dürfen Investitionen in digitale Technologien auf keinen Fall vernachlässigt werden: Privatschulen müssen kontinuierlich in neue Bildungstechnologien investieren, um wettbewerbsfähig zu

bleiben und die Erwartungen der Schüler, aber auch der Eltern zu erfüllen. Um sich von der Masse abzuheben, müssen Privatschulen oftmals innovative pädagogische Ansätze anbieten, was wiederum eine kontinuierliche Weiterbildung der Lehrkräfte sowie des Verwaltungs- und technischen Personals erfordert.

Um mit dem öffentlichen Bildungswesen konkurrenzfähig zu bleiben, legt der LCGB-Privatschulen den Schwerpunkt auf den Ruf der Schulen: Privatschulen müssen oftmals beweisen, dass sie einen Mehrwert gegenüber den öffentlichen Schulen bieten, um ihre Existenz zu rechtfertigen.

Alles in allem unterstützt der LCGB-Privatschulen das Privatschulwesen in Luxemburg, das sich in einer Phase des Wandels befindet und ständig an die modernen Bildungsbedürfnisse angepasst werden muss.

Digitalisierung und Arbeitsplatzsicherung

Im gesamten Privatschulsektor ist eine einheitliche Strategie für die digitale Implementierung mit einer angemessenen IT-Infrastruktur und der Berücksichtigung der Herausforderungen und Chancen des Einsatzes von künstlicher Intelligenz unerlässlich. Diese Entwicklung muss in allen privaten und internationalen Bildungseinrichtungen gleichermaßen und fair erfolgen. Darüber hinaus muss sie die Bedürfnisse aller Beteiligten, d. h. der Schüler und Lehrer, respektieren. Aus diesem Grund fordert der LCGB-Privatschulen:

- Anpassung der Lehrpläne an privaten und internationalen Schulen, um den Bedürfnissen und Erwartungen der qualifizierten Arbeitskräfte gerecht zu werden;
- Anpassung der Grundausbildung an die technischen und digitalen Herausforderungen sowie an pädagogische Veränderungen;
- Anpassung der bestehenden Weiterbildungsangebote an die Herausforderungen der Digitalisierung mit besonderem Schwerpunkt auf Ar-

beitsmethoden und der Entwicklung von IT-Kompetenzen;

- die Verpflichtung der Arbeitgeber, Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, die dazu dienen, den Arbeitnehmer bei der Ausführung der Arbeit zu unterstützen;
- Anpassung des Lehrmaterials sowie der didaktischen Methoden der Lehrkräfte.

Arbeitsbedingungen

In dem Bestreben, die Arbeitsbedingungen jedes einzelnen Arbeitnehmers durch Kollektivverträge entweder für Gruppen oder für Einzelpersonen zu verbessern, handelt der LCGB-Privatschulen, um:

- die Sicherung der Arbeitsplätze von Arbeitnehmern in privaten und internationalen Schulen, sowohl für Stellen im Hauptberuf als auch für Stellen in Hilfsdiensten, gewährleisten;

- Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der geltenden Kollektivverträge;
- Erhaltung des Gleichgewichts des Lebensstandards der Beschäftigten durch Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Motivation, Engagement, um zur Entwicklung der Attraktivität einer Schule beizutragen usw.) und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. durch Arbeitszeitverkürzung);

- Sicherung der Berufswege der Beschäftigten durch:

- » eine einheitlichere Lohnpolitik in allen Kollektivverträgen;
- » die Beibehaltung und Garantie einer dynamischen und entwicklungsfähigen Karriere;
- » das Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung während seiner gesamten Laufbahn.

Arbeitsumfeld

Um für eine gesunde und sichere Umgebung und im Sinne der nachhaltigen Entwicklung zu handeln, setzt sich der LCGB-Privatschulen für Folgendes ein:

- die Einstellung von qualifiziertem und kompetentem Personal verstärken (das die Kriterien des Berufs erfüllt, siehe auch Berufe in den Nebenbereichen IT, Küche, technischer Dienst usw.);
- Festigung einer Sicherheits- und Gesundheitskultur, um den vielen Facetten von Risiken, denen das Personal ausgesetzt ist (z. B. aufdring-

liches Verhalten von Eltern, verbale Angriffe, Drohungen usw.), sozialen Problemen (z. B. zunehmende Aggressivität in der Gesellschaft) und psychologischen Problemen (z. B. Burnout oder Mobbing) zu begegnen;

- Bessere Kommunikation zwischen dem Unterricht einerseits und den Personaldelegationen, Arbeitgebern, Eltern und Schülern andererseits;
- eine bessere Zusammenarbeit zwischen privaten und internationalen Schulen auf der einen Seite und dem Ministerium für Bildung, Kinder und

Jugend auf der anderen Seite schaffen; eine Kultur der humanen Arbeitsgestaltung und einen Ansatz der nachhaltigen Entwicklung zu implementieren durch

- » ein besseres Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln für die Beschäftigten;
- » die Steigerung des Umweltmanagements;
- » die Verbesserung der Recyclingstruktur;
- » die Beteiligung an der sozialen Verantwortung jeder privaten und internationalen Bildungseinrichtung.

Finanzierung des Sektors

Um die Arbeitsplätze in diesem Sektor zu sichern und die Attraktivität für die Einstellung und den Fortbestand der der-

zeitigen und zukünftigen Belegschaft zu erhalten, fordert der LCGB-Privatschulen eine Reform der Privatschulgesetzgebung

und ihrer Subventionsbedingungen in enger Absprache mit den betroffenen Einrichtungen.

Mitgliederwerbung

In der heutigen kurzlebigen Welt ist es wichtiger denn je, einer Gewerkschaft beizutreten, um einen wirksamen Schutz und eine wirksame Verteidigung am Arbeitsplatz zu erhalten. Ob bei der Aushandlung von Kollektivverträgen oder bei der Betreuung der Arbeitnehmer in den Betrieben, es ist unerlässlich, die Schlagkraft des LCGB durch eine bedeutende Mitgliederentwicklung zu erhöhen.

Um neue Mitglieder zu werben, wird der LCGB-Privatschulen vor allem folgende Mittel einsetzen:

- eine Stärkung der Arbeit an der Basis durch eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Gewerkschaftssekretär und den Personalvertretern;
- die Konzentration der Rolle und der Aufgaben der freigestellten Delegierten auf die Rekrutierung neuer Mitglieder;
- die Erweiterung des Kontaktnetzes unter dem Gewerkschaftssekretär, den Delegierten, Aktivisten und Mitgliedern des LCGB innerhalb des Privatschulsektors;

- die regelmäßige Information der Arbeitnehmer und der LCGB-Mitglieder;
- die vertiefte Betreuung der LCGB-Mitglieder und -Delegierten durch die ständige Weiterentwicklung der Mitgliederdienste, des INFO-CENTERS und der Anwendung TonLCGB;
- die Förderung der Dienste und Leistungen des LCGB, darunter insbesondere die Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung;
- die Umsetzung des Aktionsprogramms des LCGB.



Tätigkeitsbericht

3. Oktober 2019

Auf dem Kongress des LCGB-Privatschulen haben die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik sowie die zukünftigen Aktionen festgelegt.



13. Februar 2020

Sitzung vor dem ONC fand im Rahmen des Rechtsstreits zwischen der International School of Luxembourg asbl (ISL) statt, bei der kein Kompromiss gefunden werden konnte.



10. Juli 2020

Der LCGB hat mit dem Verwaltungsrat und den Direktionen der Privatschulen AGEDOC und MARIE eine Vereinbarung über die Erneuerung des Kollektivvertrags unterzeichnet.



2. Juni 2021

Der LCGB und der Verwaltungsrat der St. George's International School haben einen Zusatzvertrag zum Kollektivvertrag unterzeichnet.



20. Januar 2020

Da die Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags gescheitert sind, wurde eine Protestaktion organisiert. Die Protestaktionen wurden in der Woche vom 27. Januar 2020 fortgesetzt.



12. März 2020

Der LCGB, die einzige an der St George's International School vertretene Gewerkschaft, hat mit der Direktion und dem Verwaltungsrat die Erneuerung des Kollektivvertrags für die 208 Beschäftigten der Privatschule unterzeichnet.



1. April 2021

Der LCGB hat einen sektoriellen Beschäftigungserhaltungsplan (PMES) für die privaten Ausbildungszentren unterzeichnet, um negative Folgen der Gesundheitskrise zu vermeiden. Dieser wurde am 10. September 2021 verlängert.



2021 & 2023



28. Juli 2021

Der LCGB hat die Erneuerung des Kollektivvertrags mit dem LPEM-Verwaltungsrat für etwa 110 Arbeitnehmer unterzeichnet.



13. Dezember 2022

Der LCGB, der Verwaltungsrat und die Direktionen der Privatschulen AGEDOC und MARIE asbl haben einen Zusatzvertrag zur Erneuerung des Kollektivvertrags für eine Periode von 18 Monaten unterzeichnet.



15. Dezember 2023

Die Sozialpartner haben die Verlängerung des Kollektivvertrags für die Beschäftigten der International School of Luxembourg (ISL) um ein Jahr unterzeichnet. Der neue Tarifvertrag ist vom 1. September 2023 bis zum 31. August 2024 in Kraft.



18. Juni 2021

Der Kollektivvertrag für die Beschäftigten der International School of Luxembourg (ISL) wurde nach einer schwierigen Zeit zwischen Rechtsstreitigkeiten und Pandemie erneuert.

16. Dezember 2021

Die Gewerkschaften sowie der Verband der privaten Ausbildungszentren (FCF) haben die Erneuerung des sektoralen Beschäftigungserhaltungsplans (PMES) für private Ausbildungszentren mit einer Gültigkeitsdauer vom 1. Januar bis zum 28. Februar 2022 unterzeichnet. Am 9. Februar 2022 wurde eine Zusatzvereinbarung unterzeichnet, mit der die Modalitäten um weitere vier Monate verlängert wurden.



21. Juni 2023

St George's International School: Der LCGB hat mit dem Verwaltungsrat die Erneuerung des Kollektivvertrags für die 230 Beschäftigten der Privatschule unterzeichnet.

Grenzgänger

Belgische Grenzgänger LCGB-CSC, Französische Grenzgänger, Deutsche Grenzgänger

Die belgische Grenzgängerkommission LCGB-CSC, die französische Grenzgängerkommission und die deutsche Grenzgängerkommission des LCGB (im Folgenden „die Kommissionen“ genannt) verfolgen das Ziel, die Forderungen, die mit der Situation der in Belgien, Frankreich und Deutschland ansässigen Grenzgänger verbunden sind, sowie die Aktionsmittel zu deren Verwirklichung zu koordinieren.

Vor dem Hintergrund, dass Grenzgänger wie alle anderen Arbeitnehmer ihre Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in Luxemburg zahlen und dass die luxemburgische Wirtschaft von ihrer Arbeitskraft abhängig ist, fordert die Deutsche Grenzgängerkommission, die gleichen Rechte und Pflichten wie für in Luxemburg ansässige Arbeitnehmer.

Die Kommissionen müssen jedoch feststellen, dass die luxemburgische Regierungspolitik nicht dieser Prämisse der Gleichbehandlung von Ansässigen und Grenzgängern folgt.

Die Gleichbehandlung von Grenzgängern auf allen Ebenen garantieren!

Seit dem neuen Studienbeihilfegesetz im Jahr 2010 wurden im Rahmen von mehreren Reformen, direkt oder indirekt, Wohnsitzklauseln in das luxemburgische Recht eingeführt, um den Zugang von Grenzgängern zu bestimmten Leistungen einzuschränken. Unter den diskriminierenden Bestimmungen gegen Grenzgänger sind insbesondere Folgende zu nennen:

- die Reform der Familienleistungen im Jahr 2016 begrenzte das Recht auf luxemburgische Familienzulagen auf biologische und adoptierte Kinder von Grenzgängern zum Nachteil von Stiefeltern;
- trotz mehrerer Gesetzesrevisionen bleibt der Zugang zu luxemburgischen Studienbeihilfen für Kinder von Grenzgängern durch einen Mindestbeschäftigungszeitraum in Luxemburg begrenzt;
- durch die luxemburgische Steuerreform 2017 werden verheiratete Grenzgänger automatisch in Steuerklasse 1 eingestuft. Der Zugang zur Steuerklasse 2 mit einem globalen Steuersatz auf das Gesamteinkommen ist an Gleichstellungsbedingungen gebunden (wenn mindestens 90% des Gesamteinkommens des deutschen Grenzgängers in Luxemburg steuerpflichtig ist oder wenn das nicht der luxemburgischen Steuer unterliegende ausländische Einkommen unter 13.000 € liegt);
- seit der Steuerreform 2017 bleiben verheiratete grenzüberschreitende Steuerpflichtige sogar ab dem Jahr ihres 65. Lebensjahres in Steuerklasse 1, wenn sie die oben genannten Gleichstellungsbedingungen nicht erfüllen;
- zum 1. Januar 2024 ist durch die Hintertür einer Verständigungsvereinbarung, das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Luxemburg und Deutschland so uminterpretiert worden, dass Überstunden, die von deutschen Grenzgängern in Luxemburg geleistet werden, in Deutschland besteuert werden, obwohl Überstunden für alle anderen Arbeitnehmer in Luxemburg steuerfrei sind.

Hinzu kommt, dass seit 2019 lange Zeit Unklarheit über die Auswirkungen des neuen französisch-luxemburgischen Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung von Grenzgängern herrschte. Nunmehr wurde das Inkrafttreten dieses neuen Steuerabkommens bereits für das Steuerjahr 2024 bestätigt. Durch eine Änderung der Methode zur Beseitigung der Doppelbesteuerung ist eine Erhöhung der Steuerlast für französische Grenzgänger mit gemischtem luxemburgischem und französischem Einkommen sehr wahrscheinlich. Für die französische Grenzgängerkommission stellt dies eine weitere Diskriminierung von Grenzgängern dar.

In Anbetracht dessen fordern die Kommissionen die luxemburgische Regierung auf:

- sich zu verpflichten, die derzeitige Politik zur Einführung von Wohnsitzklauseln für bestimmte Leistungen zu beenden;
- den luxemburgischen Arbeitsmarkt weiterhin für Grenzgänger attraktiv zu gestalten;
- eine gleichberechtigte Steuerpolitik entsprechend den Bestimmungen für gebietsansässige Steuerpflichtige zu verfolgen;
- jegliche Schwellenbedingung für die Gewährung der Steuerklasse 2 mit globalem Steuersatz zu streichen;
- Neuverhandlung des französisch-luxemburgischen Steuerabkommens, um zur alten Methode der Beseitigung der Doppelbesteuerung zurückzukehren;
- das Doppelbesteuerungsabkommen mit Deutschland neu zu verhandeln, damit Überstunden aus Luxemburg nicht in Deutschland besteuert werden oder seinerseits Überstunden mit einem Nullsteuersatz zu besteuern oder einen Steuerfreibetrag auf Überstunden (mindestens 25.000 € pro Jahr) einzuführen.

Hinsichtlich der Sozial- und Familienleistungen fordern die Kommissionen die luxemburgische Regierung auf:

- bestehende Diskriminierungen bei Familienleistungen abzuschaffen, insbesondere bei einer Unterbrechung der Berufstätigkeit;
- die gesetzliche Definition des Familienangehörigen zu ändern, um der diskriminierenden Politik ein Ende zu setzen, die Familienzulagen für Kinder des Ehegatten oder Lebenspartners des Grenzgängers, die in dessen Haushalt leben oder per Gerichtsbescheid in dessen Haushalt betreut werden, ausschließt;
- alle Bedingungen, die eine Mindestzeitraum einer Beschäftigung in Luxemburg für Antragsteller von Studienbeihilfen verlangen, abzuschaffen;
- die Sachleistungen der Pflegeversicherung auch auf Grenzgänger auszudehnen.

Die Kommissionen messen der grenzüberschreitenden Mobilität höchste Priorität bei. Angesichts des beträchtlichen Anstiegs an Grenzgängern ist es dringend erforderlich, die Straßeninfrastruktur und den öffentlichen Nahverkehr an den täglichen Bedarf anzupassen. Eine diversifizierte Mobilitätspolitik ist daher unerlässlich.

Um die grenzüberschreitende Mobilität zu verbessern, empfehlen die Kommissionen:

- eine gemeinsame Politik der grenzüberschreitenden Mobilität mit den Behörden der Nachbarländer, um das Angebot des öffentlichen Nahverkehrs über die Grenzen des Großherzogtums hinaus zu verbessern;
- die Ausdehnung des kostenlosen Nahverkehrs auf den gesamten täglichen Arbeitsweg, damit auch Grenzgänger diese Maßnahme voll nutzen können;
- den Ausbau der Park & Ride-Infrastruktur in der Grenzregion, damit Grenzgänger die öffentlichen Transportmittel zur Entlastung des Verkehrs nutzen;
- die Entwicklung von Fahrgemeinschaften mit koordinierten Maßnahmen im Grenzgebiet;
- die Schaffung von grenzüberschreitenden Mobilitätsknotenpunkten, die es ermöglichen, die wiederkehrenden Staus durch mehrere Alternativen zu verhindern.

Die Kommissionen bedauern in diesem Zusammenhang auch, dass bei Überschreitung der im französisch-luxemburgischen und belgisch-luxemburgischen Steuerabkommen und im deutsch-luxemburgischen Steuerabkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung vorgesehenen Schwelle von 34 Tagen Telearbeit ab dem ersten Tag der Telearbeit in ihrem Wohnsitzland steuerpflichtig werden. Und dies, obwohl Telearbeit oft als Möglichkeit zur Entlastung des Straßenverkehrs bezeichnet wird. Im Vergleich zu anderen steuerpflichtigen Grenzgängern wird jeder Bruchteil eines Tages Telearbeit als ganzer Tag gezählt. Schlimmer noch, wenn der deutsche Grenzgänger mehr als 25% seiner Arbeitszeit in Deutschland verbringt, wird er von der luxemburgischen Sozialversicherung ausgeschlossen und in seinem Wohnsitzland versicherungspflichtig.

Auch wenn mittlerweile zum 1. Juni 2023 ein europäisches Rahmenabkommen in Kraft getreten ist, welches es Grenzgängern ermöglicht, diese Schwelle von 25% zu überschreiten, sofern sie weniger als 50% ihrer Arbeitszeit in Telearbeit verrichten, schreitet dessen Umsetzung zurzeit nur langsam voran, da mehrere Kriterien erfüllt werden müssen, um in den Genuss dieser Ausnahmeregelung zu kommen. In diesem Kontext benötigt es eine dauerhafte Lösung sowohl im Hinblick auf eine Entlastung des Verkehrs als auch als Maßnahme einer Gleichbehandlung des Grenzgängers mit dem in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmer.

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, setzen sich die Kommissionen ein für:

- die Anhebung der derzeitigen Toleranzschwelle für Telearbeit von 34 Tagen auf 55 Acht-Stunden-Tage für vollzeitbeschäftigte Grenzgänger, da dies der Toleranzschwelle entspricht, die es ihnen garantiert, in Luxemburg sozialversichert zu bleiben;
- eine Überarbeitung der europäischen Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zwecks Einfügung eines spezifischen Statutes für Grenzgänger.

Auf gewerkschaftlicher Ebene verpflichten sich die Kommissionen dazu:

- sicherzustellen, dass Grenzgänger in den verschiedenen Gewerkschaftsstrukturen des LCGB angemessen vertreten sind;
- sich regelmäßig mit den beiden anderen LCGB-Grenzgängerkommissionen auszutauschen;
- weiterhin mit anderen Gewerkschaften in der Großregion zusammenzuarbeiten.

Abschließend fordern die Delegierten der belgischen Grenzgängerkommission LCGB-CSC, der französischen Grenzgängerkommission und der deutschen Grenzgängerkommission des LCGB alle Grenzgänger auf, sich dem LCGB anzuschließen und seine Forderungen nach einer fairen Sozial- und Steuerpolitik, einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einer nachhaltigen Mobilität zu unterstützen.



Tätigkeitsbericht

Belgische Grenzgänger LCGB-CSC, Französische Grenzgänger, Deutsche Grenzgänger

22. November 2019

Die Generalversammlung der Kommission der deutschen Grenzgänger hat stattgefunden.



30. Januar 2020

Im Rahmen einer Generalversammlung haben die Delegierten der belgischen Grenzgängerkommission die zukünftige Gewerkschaftspolitik sowie künftige Aktionen festgelegt.



2. März 2020

Eine Sprechstunde des LCGB für die Steuererklärung wurde ab dem 2. März 2020 jeden Montag im Büro der CSC in Arlon eingeführt.



27. September 2021

Höhere Steuerbelastung in Frankreich: Die höhere Steuerbelastung von Haushalten mit gemischtem französischem und luxemburgischem Einkommen ist nicht auf die Änderung des Steuerabkommens zurückzuführen, sondern auf die Berechnungsregeln, die der französische Fiskus bei der Anwendung des Abkommens zugrunde gelegt hat.



10. Januar 2020

Bei der Generalversammlung der Französischen Grenzgängerkommission standen die Ungleichbehandlung der Grenzgänger und die grenzüberschreitende Mobilität im Mittelpunkt der Diskussionen



5. Februar 2020

Erste Sitzung der Deutschen Grenzgängerkommission: Forderung nach einer besseren Koordinierung der Mobilitätspolitik auf beiden Seiten der Grenze



15. September 2021

Höhere Steuerlast in Frankreich: Es wurde bereits eine Dringlichkeitssitzung mit dem luxemburgischen Finanzminister beantragt.





2. November 2021

Bei einer Sitzung befasste sich die deutsche Grenzgängerkommission unter anderem mit der Einführung des digitalen ärztlichen Zeugnisses in Deutschland.



18. März 2022

Der LCGB ist eine neue Partnerschaft mit der APSTT (Association pour la protection sociale des travailleurs transfrontaliers) eingegangen, um seinen Mitgliedern, die als französische Grenzgänger tätig sind, den Zugang zu einem hochwertigen Versicherungsschutz zu einem Vorzugstarif zu ermöglichen.



3. Mai 2022

Der LCGB informiert, dass das Info-Center Büro in Merzig am 17. Mai 2022 wieder seine Türen öffnen wird und jeden Dienstag von 8.30 bis 12.00 Uhr und von 13.00 bis 16.30 Uhr Sprechstunden anbieten wird.



1. Juni 2022

Im Rahmen einer Arbeitssitzung hat der LCGB Bruno ANTOINE, Fördersekretär der CSC Luxemburg, für sein Engagement und die jahrelange enge Zusammenarbeit mit dem LCGB gedankt und ihm für seinen Ruhestand im September 2022 nur das Beste gewünscht.



7. Dezember 2022

Telearbeit von Grenzgängern: Es wurde eine Übergangszeit vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 für die Sozialversicherung. Seit dem 1. Juli 2022 gelten auch wieder die üblichen steuerlichen Toleranzschwellen.



8. Oktober 2021

Der LCGB hat gemeinsam mit seinen Mitgliedern und Militanten vor der französischen Botschaft gegen die jüngste Erhöhung der Steuerlast für französische Grenzgänger nach dem Inkrafttreten des neuen französisch-luxemburgischen Steuerabkommens protestiert.



2. März 2022

Der LCGB hat über die Berechnung der Altersrente für Grenzgänger informiert und auf seinen Service zur Simulation und Schätzung Ihrer luxemburgischen Rente hingewiesen.



28. April 2022

Der LCGB hat zusammen mit der CSC eine Pressekonferenz in Arlon organisiert, um die belgischen Grenzgänger über das am 31. März 2022 unterzeichnete nationale Tripartite-Abkommen mit Maßnahmen zur Abschwächung der Auswirkungen des aktuellen Inflationsdrucks zu informieren.



11. Mai 2022

Das Info-Center in St. Vith hat wieder seine Türen geöffnet und empfängt Sie montags und freitags von 14.00 bis 18.00 Uhr. Beratungen sind nur nach vorheriger Terminvereinbarung unter ☎ +352 671 013 610 oder per ✉ bwagner@lcgb.lu.



1. Juli 2022

Der LCGB hat seine neuen Broschüren über den gesetzlichen Rahmen und die Regelung der Telearbeit für Grenzgänger veröffentlicht.



6. Juli 2023

Deutschland und Luxemburg haben sich auf eine allgemeine Ausweitung der Telearbeits-tage von 19 auf 34 Tage im Steuerjahr 2024 geeinigt.



30. Mai 2023

Gewerkschaftsvertreter, darunter zwei Vertreter der belgischen Grenzgängerkommission LCGB-CSC, haben den belgischen Finanzminister getroffen, um die Problematik der Telearbeit und der Bereitschaftsdienste der belgischen Grenzgänger zu erörtern.



7. April 2023

Bei der Demonstration in Lüttich / Saint-Lambert hat der LCGB die Delhaize-Arbeitnehmer unterstützt, die ihre Ablehnung gegen das Franchising der Delhaize-Filialen in Belgien gezeigt haben.



22. Februar 2023

Die Belgische Grenzgängerkommission LCGB-CSC hat sich versammelt, um einen neuen Exekutivausschuss zu wählen.



14. Februar 2023

Der LCGB hat mit 35 Militanten an der CSC-Demonstration in Marche-en-Famenne für eine gerechte Besteuerung, bezahlbare Energie und die Beibehaltung der automatischen Lohnindexierung in Belgien teilgenommen.



29. Juni 2023

Ein europäisches Rahmenabkommen ermöglicht unter bestimmten Bedingungen mehr Telearbeit für deutsche und belgische Grenz-gänger, ohne von der luxemburgischen Sozialversicherung ausgeschlossen zu werden. Die Schwellen bleiben jedoch unverändert.



18. April 2023

Der LCGB hat bei den französischen Instanzen interveniert, um eine Verlängerung der im Jahr 2021 beschlossenen Aussetzung zu beantragen, welche nun für das Steuerjahr 2022 bestätigt wurde.



1. März 2023

Die deutsche Grenz-gängerkommission fordert erneut eine Anhebung der steuerlichen Toleranzgrenze für Homeoffice und Tätigkeiten außerhalb Luxemburgs.



22. Februar 2023

Treffen mit dem Generalsekretär der CFDT Grand Est, dem Leiter des Vertreters der CFDT Territorial Union des Ardennes und dem Bundessekretär der CSC.



27. Januar 2023

Generalversammlung der belgischen Grenz-gängerkommission LCGB-CSC: Erneuerung des Vorstands, Rückblick auf die Aktionen der letzten zwei Jahre und Verabschiedung eines Aktionsprogramms für die kommenden 2 Jahre.





19. September 2023

Bei der Sitzung der Kommission der belgischen Grenzgänger LCGB-CSC wurde Tristan ANTIPINE zum neuen Präsidenten der Kommission gewählt.



9. Januar 2024

Die Vorstände der belgischen, deutschen und französischen Grenzgänger trafen sich in der LCGB-Zentrale, um sich über die Art der Kommunikation auszutauschen, um die in der Großregion ansässigen Grenzgänger besser informieren zu können.



28. März 2024

Bei einem Meinungsaustausch zwischen dem Finanzminister und den beiden Gewerkschaften wurde eine erste Bilanz der neuen Steuervorschriften in Deutschland gezogen.



4. Juni 2024

Die Deutsche Grenzgängerkommission traf sich in Nittel. Bei dieser Sitzung wurden 11 neue Mitglieder in den Vorstand kooptiert.



25. August 2023

Eine Delegation des LCGB hat sich mit Verantwortlichen von Harmonie Mutuelle getroffen, um die Partnerschaft zwischen der französischen Krankenkasse und der Gewerkschaftsorganisation zu überprüfen.



10. November 2023

Der LCGB hat sein neues Grenzbüro an der Place de la Gare in Thionville offiziell eingeweiht.



17. Januar 2024

Trotz der Wetterstörungen war der allererste Informationsabend des LCGB über die Renten im Großherzogtum Luxemburg, der in Arlon stattfand, ein großer Erfolg.

9. April 2024

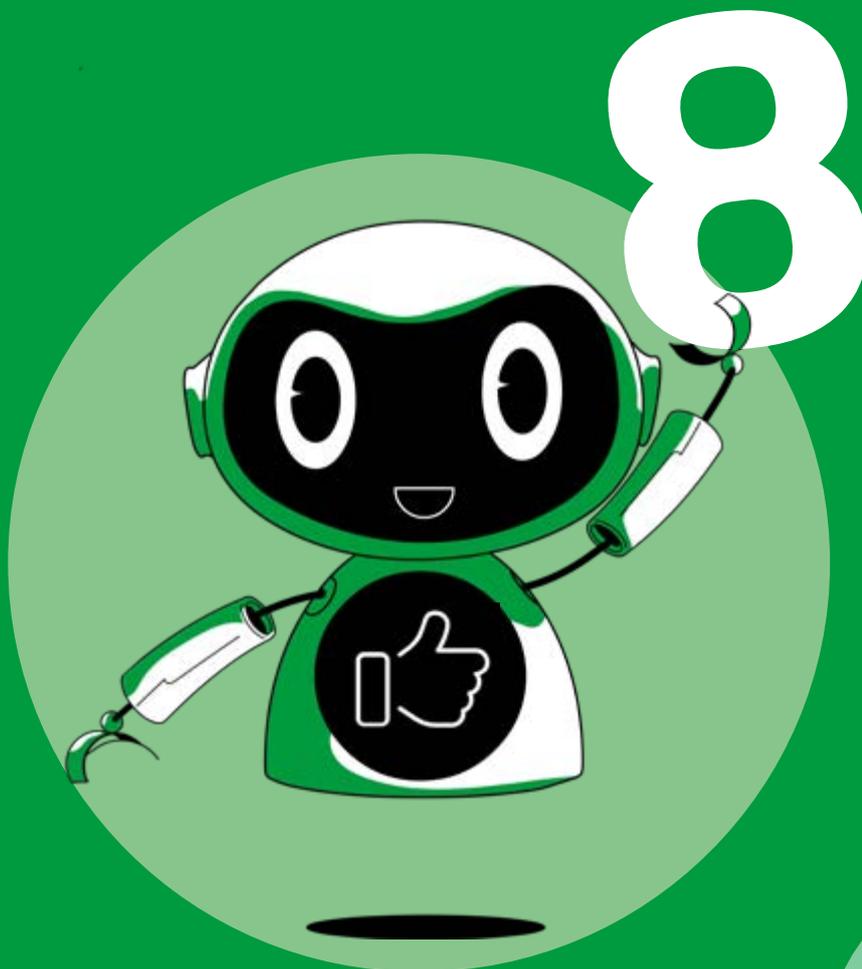
Im Rahmen einer Delegiertenkonferenz informierte der LCGB über den aktuellen Stand bezüglich des neuen Doppelbesteuerungsabkommens und der damit verbundenen Besteuerung der von deutschen Grenzgängern in Luxemburg geleisteten Überstunden in Deutschland.



KAPITEL 8

Der LCGB bietet effektive Lösungen für zukünftige Herausforderungen

Tätigkeitsbericht des
LCGB-Info-Center





INFO-CENTER

Das Herzstück des LCGB

Ziele und Aktionsrahmen

Das Info-Center, das eigentliche Rückgrat des LCGB, ist Teil eines kontinuierlichen Bestrebens, die Arbeitnehmer während ihres gesamten beruflichen und persönlichen Werdegangs zu begleiten. Durch sein Engagement verteidigt das Info-Center die Interessen der Arbeitnehmer und bietet gleichzeitig praktische und spezialisierte Dienstleistungen an, die von der Rechtshilfe im Sozialrecht über die Unterstützung bei der Erstellung von Steuererklärungen bis hin zu Rentensimulationsdiensten reichen.

Zusätzlich zu seiner klassischen Rolle hat sich das Info-Center modernisiert und seine Dienstleistungen erweitert, um den sich ändernden Bedürfnissen seiner Mitglieder gerecht zu werden. Die Eröffnung der Büros in Thionville und Merzig zeugt von diesem Wunsch nach Nähe zu den Grenzgängern, einer Gruppe, die von den Besonderheiten des Arbeitsrechts und den grenzüberschreitenden Sozialversicherungssystemen besonders betroffen ist. Darüber hinaus zielt die Einführung von Dienstleistungen wie HOTLINE, HELPDESK und Unterstützung bei der Verwaltung des Privatlebens darauf ab, eine umfassende und zugängliche Unterstützung auf allen Ebenen zu bieten.

Die technologische Innovation, verkörpert durch die App „DeinLCGB“, stellt einen wichtigen Wendepunkt dar. Diese digitale Plattform ermöglicht es den LCGB-Mitgliedern, einfacher mit den Beratern des Info-Centers zu interagieren,

schnell auf praktische Ressourcen zuzugreifen und persönliche Ratschläge zu erhalten. Dieser moderne und reibungslose Ansatz verbessert die Qualität der erbrachten Dienstleistungen erheblich, da die Effizienz des Austauschs zwischen Mitgliedern und Beratern optimiert wird.

Aufgrund seiner Effizienz und seiner Kompetenzen kann man sagen, dass das Info-Center die zweitwichtigste Säule innerhalb des LCGB ist, gleich nach der ersten Säule, die das Engagement im Herzen der Betriebe darstellt.

Die sozialpolitischen Maßnahmen des LCGB (in Bezug auf Kranken-, Renten- und Unfallversicherung, Kindergeld, Arbeitsrecht usw.) basieren zu einem nicht unerheblichen Teil auf den Erfahrungen und Analysen des Info-Centers.

IHRE KONTAKTSTELLEN

LUXEMBURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ETTELBRÜCK

47, avenue J.F Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

Öffnungszeiten

Montag-Freitag (außer mittwochnachmittag)
8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00 Uhr

MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

Öffnungszeiten

Dienstags von 8:30 bis 12:00 Uhr und
von 13:00 bis 16:30 Uhr

THIONVILLE

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

Öffnungszeiten

Montags von 8:30 bis 12:00 Uhr und
von 13:00 bis 16:30 Uhr

Analyse der Entwicklung der Beratungstätigkeit

Das Info-Center hat im Laufe der Jahre eine beeindruckende Aktivitätenentwicklung verzeichnet, die von der steigenden Qualität seiner Dienstleistungen und seiner Fähigkeit zeugt, sich an die Bedürfnisse der Beschäftigten anzupassen. Im Jahr 2023 bearbeitete das Info-Center 28.203 neue Fälle, d. h. etwa 543 neue Fälle pro Woche. Im Vergleich zu 2022 bedeutet dies einen Anstieg um 0,47 %, ein Beweis für die wachsende Attraktivität seiner Dienstleistungen und die Treue der Mitglieder.

Der Trend ist noch auffälliger, wenn man die Entwicklung seit 2010 betrachtet. Innerhalb weniger Jahre hat sich die Zahl der jährlich vom Info-Center bearbeiteten Fälle mehr als verdoppelt, was nicht nur die gestiegene Zahl der Anfragen, sondern auch eine größere Diversifizierung der angebotenen Dienstleistungen widerspiegelt.

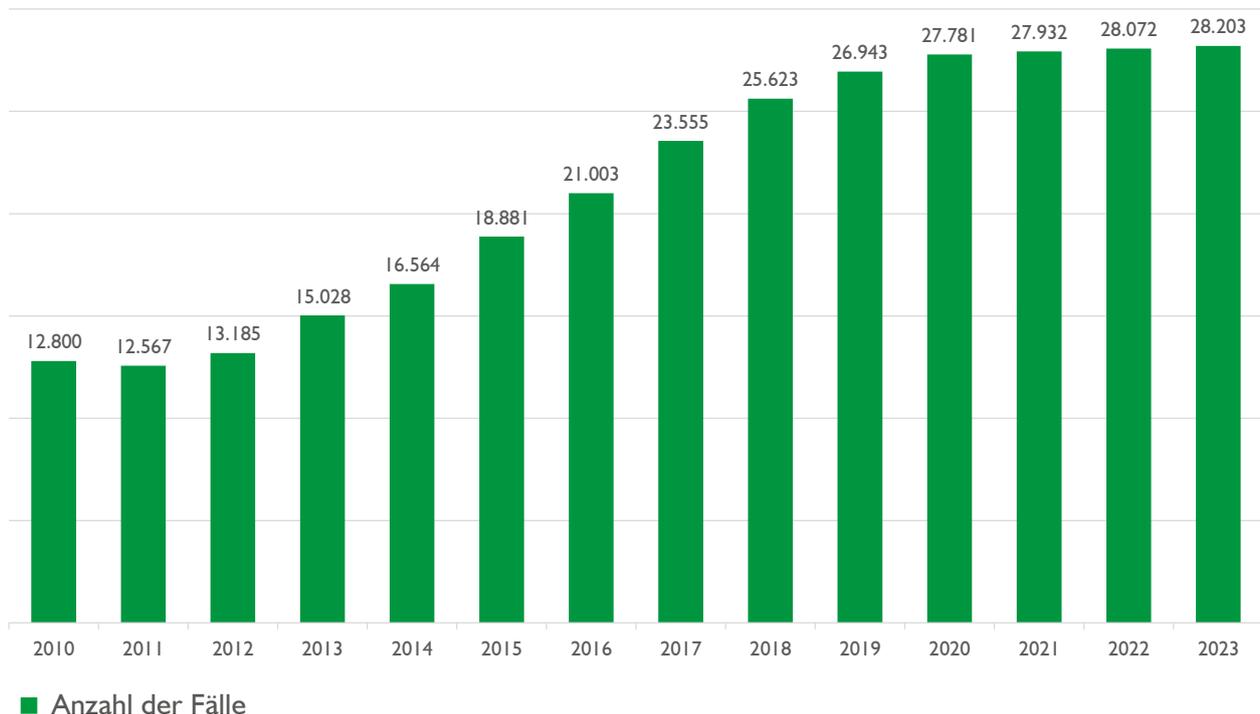
Das Info-Center hat sich stets bemüht, genaue Informationen und Lösungen anzubieten, die auf die Bedürfnisse seiner Mitglieder zugeschnitten sind.

Seit 2013 hat das Info-Center eine Reihe von innovativen und umfassenden Dienstleistungen entwickelt. Die Unterstützung bei der Erstellung von Steuererklärungen, die Einführung einer HOTLINE und eines HELPDESK sowie die Einführung der mobilen Anwendung „DeinLCGB“ haben den Zugang zur Beratung erleichtert und eine reibungslosere Bearbeitung der Anfragen der Mitglieder ermöglicht. Parallel dazu wurde durch die Einführung

von Dienstleistungen zur beruflichen Entwicklung und zur Unterstützung im Privatleben das Leistungsspektrum erweitert und damit den immer vielfältigeren Bedürfnissen Rechnung getragen.

Durch die Eröffnung neuer Büros in Merzig und Thionville wurde die Nähe zu den Grenzgängern unter den Arbeitnehmern verstärkt, wodurch der Zugang zu den Dienstleistungen des Info-Centers in der Großregion erleichtert wurde. Dadurch konnte der Aktionsradius des Info-Centers erweitert werden.

Kurz gesagt: Das Info-Center hat sich an die Entwicklungen in der Arbeitswelt angepasst und gleichzeitig seinen Aktionsradius und seine Dienstleistungen erweitert. Diese Dynamik der Expansion und kontinuierlichen Verbesserung ermöglicht es dem Info-Center, sich als unumgänglicher Akteur bei der Unterstützung seiner Mitglieder zu positionieren. Das kontinuierliche Wachstum der Anzahl der bearbeiteten Fälle zeigt die Wirksamkeit dieses Ansatzes und die positiven Auswirkungen dieser Initiativen.



Aufschlüsselung nach Kategorie

Die Verteilung der vom Info-Center bearbeiteten Fälle nach ihrer Kategorie verdeutlicht die Prioritäten der Mitglieder und die Entwicklung der Bedürfnisse in einem sich ständig wandelnden sozioökonomischen Umfeld.

Das Arbeitsrecht macht weiterhin den größten Anteil der vom Info-Center bearbeiteten Fälle aus. Dieser Bereich stellt die wichtigste Kategorie dar, da er direkt die Arbeitsbedingungen und Grundrechte von Arbeitnehmern betrifft, wie z. B. Arbeitsverträge, Entlassungen, Diskriminierung am Arbeitsplatz, Kollektivverträge und Rechte in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

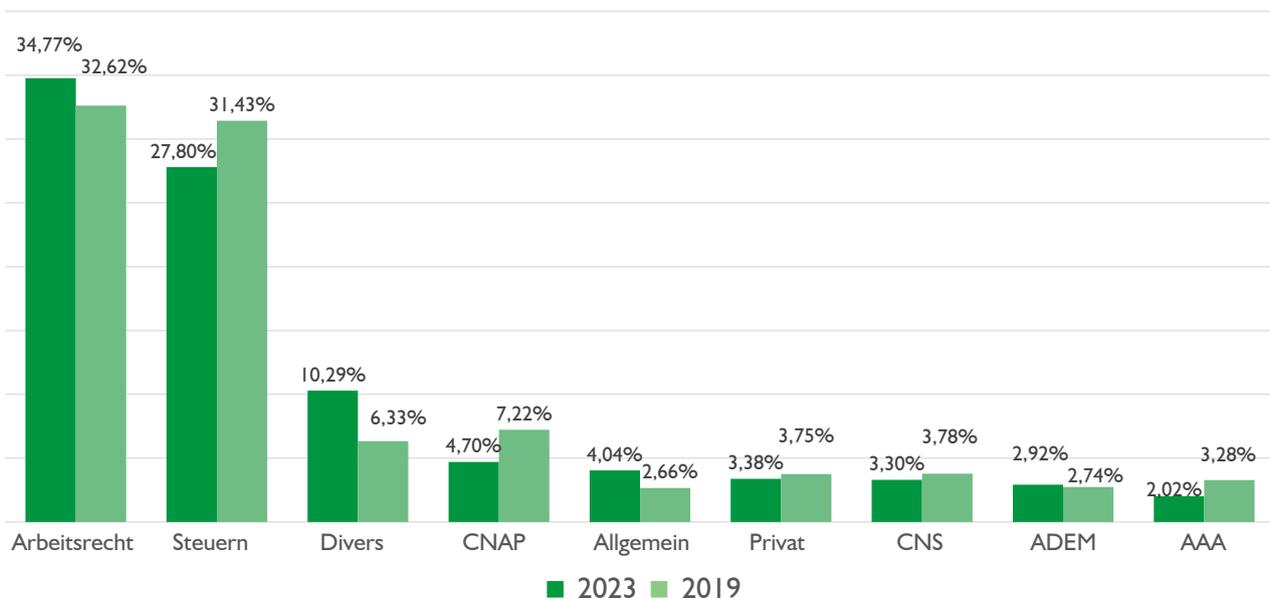
Im Jahr 2023 ist im Vergleich zu 2019 ein Anstieg der Zahl der im Arbeitsrecht bearbeiteten Fälle um 4,68 % zu verzeichnen. Dies spiegelt eine Intensivierung der Anfragen zu Arbeitsbedingungen wider, insbesondere aufgrund der Entwicklung von Arbeitsstan-

dards nach einer Pandemie, der Zunahme von Fällen von Telearbeit oder Bedenken im Zusammenhang mit der Neuorganisation der Arbeit in bestimmten Sektoren.

Steuererklärungen stehen an zweiter Stelle der Fälle und machen etwa zwei Drittel der arbeitsrechtlichen Fälle aus.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 7.282 Steuererklärungen und Steuerklassensimulationen erstellt, was auf eine starke Nachfrage nach steuerbegleitenden Dienstleistungen hindeutet.

Diese Verteilung macht deutlich, dass das Info-Center seine Dienstleistungen weiter diversifizieren und seine hohe Fachkompetenz in diesen Bereichen aufrechterhalten muss, während es sich gleichzeitig an die neuen Erwartungen der Mitglieder, insbesondere in Bezug auf Digitalisierung und Unterstützung, anpasst.



Die unten gelisteten Kategorien betrafen weniger als 2% der gesamten Fälle:

- Rentenberechnung;
- Zukunftskeess (CAE);
- Berufliche Wiedereingliederung;
- Nationaler Solidaritätsfonds (FNS);
- Ministerien;
- Zentralstelle der Sozialversicherungen (CCSS);
- Straßentransport;
- Mietvertrag;
- Mobbing;
- Pflegeversicherung;
- Scheidung & Vormundschaft;
- Mitbestimmung.

Fälle zum Sozialrecht, die von der LCGB-Juristin bearbeitet werden

Die folgende Grafik zeigt, dass die Zahl der Urteile in intern bearbeiteten Fällen zum Sozialrecht im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr deutlich ansteigen wird.

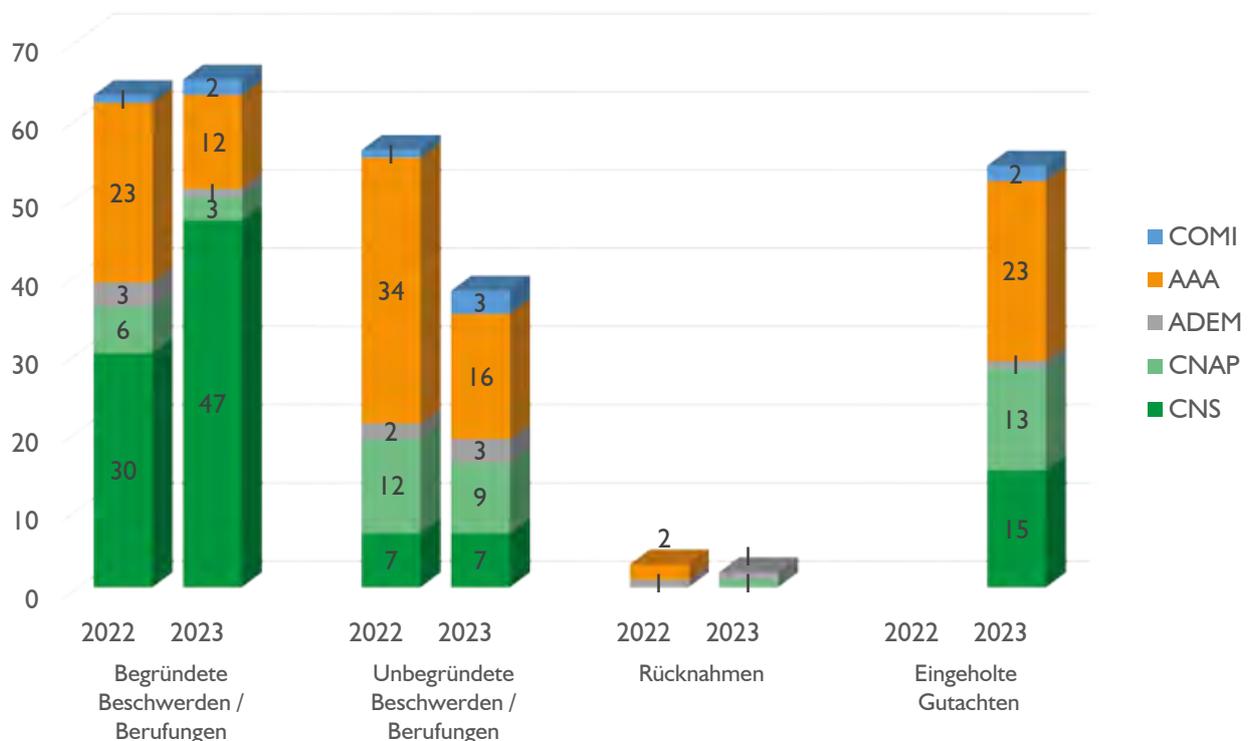
Im Jahr 2023 wurden insgesamt 159 Urteile gefällt, was einen Anstieg gegenüber den 122 Urteilen im Jahr 2022 bedeutet.

Von diesen 159 Urteilen waren 65 positive Urteile, was etwa 41% der bearbeiteten Fälle entspricht. 38 verlorene Fälle, was etwa 24% der Urteile entspricht, was auf Herausforderungen in einigen Fällen hinweist. Es gab 2 Rücknahmen, ca. 1% der Fälle, was darauf hindeutet, dass einige Mitglieder beschlossen, sich vor der endgültigen Entscheidung zurückzuziehen.

Die 54 eingeholten medizinischen Gutachten spielten eine wesentliche Rolle bei der Klärung der medizinischen Ansichten der beteiligten Parteien. Dies zeigt, wie wichtig Gutachten für die Entscheidung komplexer Fälle sind, in denen medizinische Beweise ausschlaggebend sind.

Die Mehrheit der 38 verlorenen Fälle wird auf einen Mangel an aussagekräftigen medizinischen Beweisen zurückgeführt. Dies legt nahe, dass in einigen Situationen die medizinischen Dokumente nicht ausreichten, um das Gericht zu überzeugen.

Die Zahlen zeigen, dass sich die Ergebnisse der Urteile 2023 im Vergleich zu 2022 insgesamt verbessert haben.



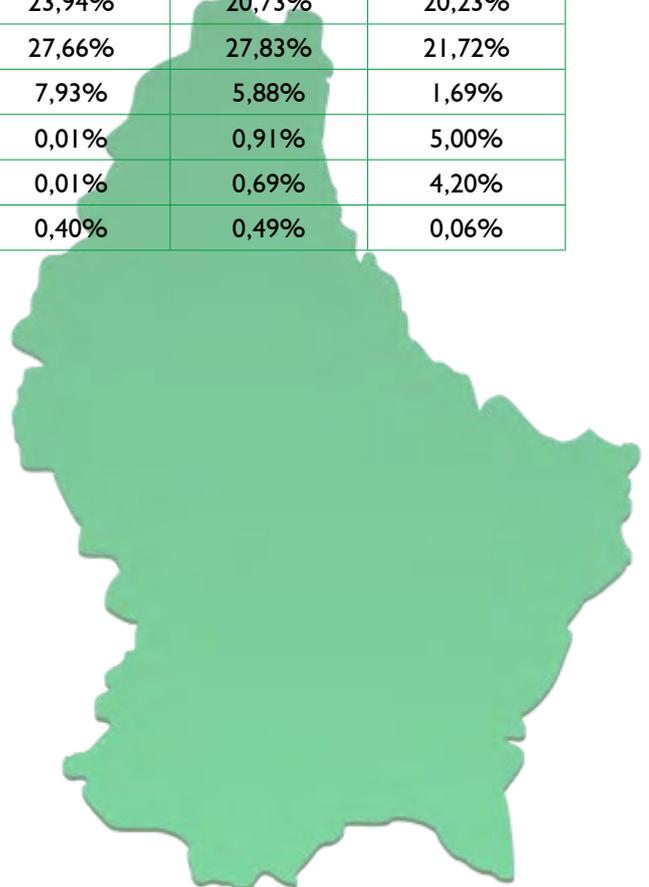
Geografische Verteilung

Die folgende Tabelle zeigt die geografische Verteilung der Fälle auf die verschiedenen Büros des Info-Centers von 2019 bis 2023. Das Büro in Luxemburg weist in den letzten fünf Jahren einen Rückgang der bearbeiteten Fälle auf.

Dieser Trend lässt sich durch mehrere Faktoren erklären:

- » Die Büros in Esch/Alzette, Ettelbrück und Differdange haben nach und nach die Kapazität entwickelt, per E-Mail übermittelte Fälle zu bearbeiten sowie Fälle über die Hotline, den Helpdesk und die Applikation „DeinLCGB“ zu verwalten. Dies ermöglichte einen besseren Zugang und eine einfachere Bearbeitung von Fällen aus der Ferne, wodurch die Notwendigkeit eines physischen Besuchs im Büro in Luxemburg verringert wurde.
- » Die technologische Entwicklung hat die Bearbeitung von Anfragen erleichtert, insbesondere von solchen, die keine direkte persönliche Interaktion erfordern. Durch den Zugang zu Online-Diensten wie der Hotline oder der App konnten die Mitglieder ihre Fälle einreichen, ohne vor Ort sein zu müssen, was zur Entlastung des Zentralbüros beitrug.
- » Dagegen ist ein Anstieg der Besucherzahlen in Außenstellen wie Esch/Alzette, Ettelbrück und Differdange zu verzeichnen. Diese Büros haben im Laufe der Jahre durch die Digitalisierung von Prozessen an Bedeutung gewonnen, so dass sie einen größeren Anteil der Fälle bearbeiten können, die früher nur vom Büro in Luxemburg aus bearbeitet wurden.
- » Die Tatsache, dass diese Büros mit mehr Kapazitäten ausgestattet wurden, um Fälle auf elektronischem Wege (E-Mail, Hotline usw.) zu bearbeiten, dürfte ihre Effizienz gesteigert und eine ausgewogenere Verteilung der Fälle über das ganze Land ermöglicht haben.
- » Wir beobachten auch, dass die Besucherzahlen in den Büros der Großregion, Thionville und Merzig, seit ihrer Wiedereröffnung Anfang 2022 (nach der Pandemie) wieder gestiegen sind.

Ortschaft	2023	2022	2021	2020	2019
Luxemburg	36,93%	33,30%	40,03%	42,93%	44,21%
Esch/Alzette	23,50%	26,97%	23,94%	20,73%	20,23%
Ettelbrück	21,38%	26,75%	27,66%	27,83%	21,72%
Differdange	14,59%	11,19%	7,93%	5,88%	1,69%
Merzig	2,05%	1,19%	0,01%	0,91%	5,00%
Thionville	1,17%	0,56%	0,01%	0,69%	4,20%
Wasserbillig	0,38%	0,04%	0,40%	0,49%	0,06%



Aufschlüsselung nach Kontaktart

Im Rahmen dieser Analyse verstehen wir unter „Kontaktart“ die Art und Weise, wie das Info-Center ursprünglich mit dem Fall befasst wurde. Telefonische Fälle haben zwar oft einen geringeren Umfang, dies ist jedoch keine allgemeine Regel, wie z. B. einige recht ernste Arbeitsrechtsfälle, die ihren Ursprung in einer scheinbar harmlosen telefonischen Frage hatten.

Die Analyse der letzten 5 Jahre zeigt, dass die Menschen weiterhin den physischen Austausch gegenüber neuen Technologien befürworten.

Der Umfang der Kontakte über Telefonanrufe, E-Mail, Facebook usw. befindet sich jedoch in einem konstanten Wachstumsmodus.

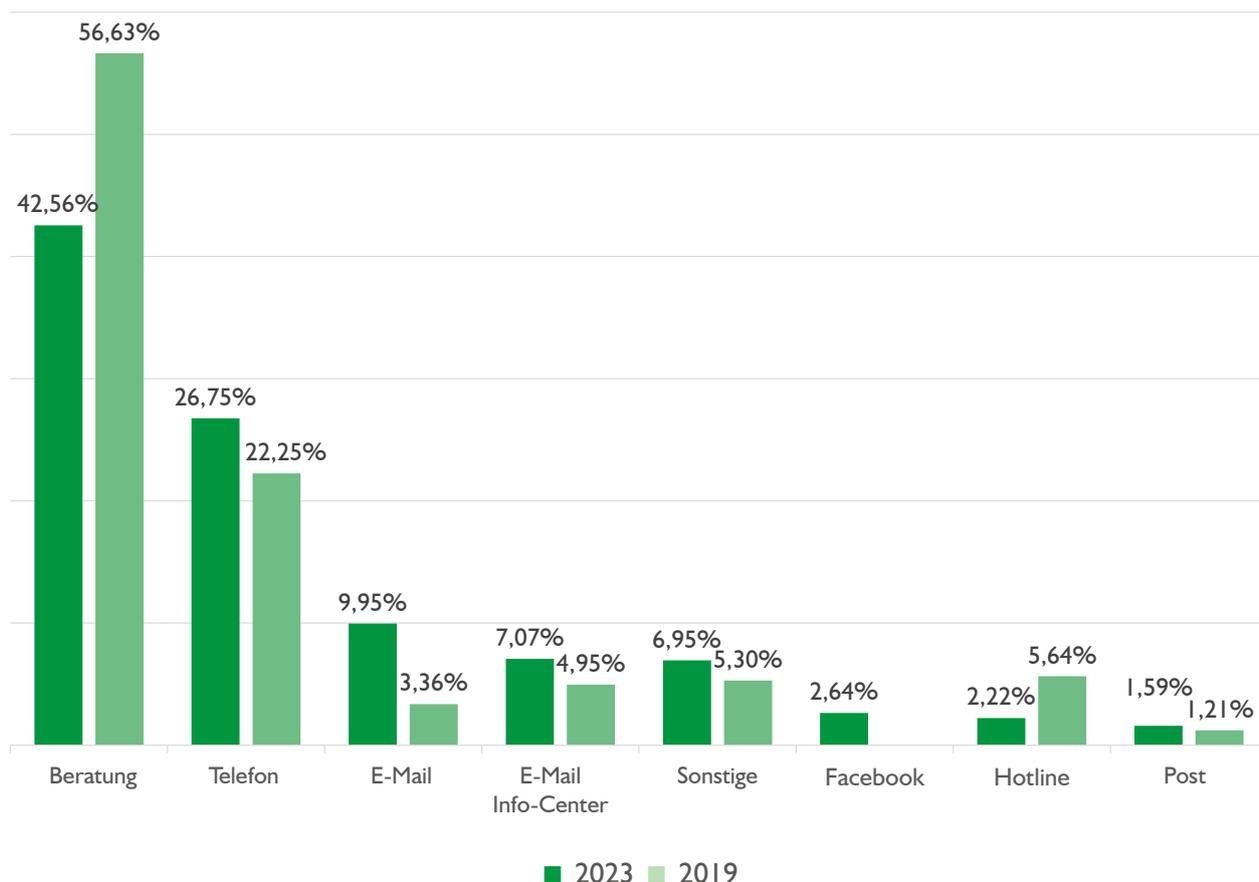
Die im Mai 2023 eingeführte App „DeinLCGB“ war ein voller Erfolg, da sie sich an die Bedürfnisse der Digitalisierung der Dienstleistungen anpasst.

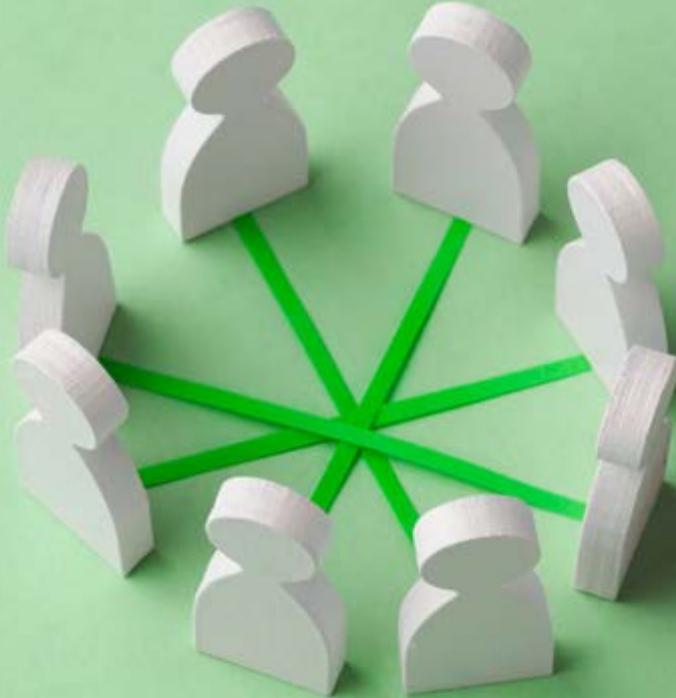
Die App verzeichnete seit ihrer Einführung 3.022 Kontoeröffnungen, was das Interesse an dem Tool und seinen anfänglichen Erfolg widerspiegelt.

Von den 3.022 Nutzern sind 1.571 bereits Mitglied des LCGB. Dies entspricht etwa 48 % der Nutzer, die ein Konto erstellt haben.

Die restlichen 1.451 Nutzer haben ihr Konto noch nicht bestätigt.

Die App „DeinLCGB“ legte einen vielversprechenden Start hin, mit einer beachtlichen Anzahl an eingerichteten Konten und einer hohen Rate an bereits registrierten Mitgliedern.





Schlussfolgerungen und Aussichten

Das Info-Center hat in den letzten Jahren bewiesen, dass es anpassungs- und entwicklungsfähig ist, um die Bedürfnisse der Beschäftigten effektiv zu erfüllen, wobei Kontinuität und der ständige Wille zur Verbesserung seiner Dienstleistungen im Vordergrund stehen.

Das Info-Center konnte sein Dienstleistungsangebot erfolgreich diversifizieren, indem es digitale Tools und moderne Kommunikationskanäle einsetzte, um den Mitgliedern den Zugang zu ihren Rechten und Leistungen zu erleichtern. Die Bereitstellung von Dienstleistungen per Hotline, Helpdesk, Applikation sowie die Integration der dezentralisierten Büros (Esch/Alzette, Ettelbrück, Differdange, Thionville und Merzig) haben dazu beigetragen, dass die Dienstleistungen leichter zugänglich und reaktionsschneller sind.

Die Weiterbildung der Berater bleibt eine wichtige strategische Achse für das Info-Center. Die Betonung des Kompetenzaufbaus in Schlüsselbereichen wie Empfang, Forderungsanmeldungen und Steuererklärungen gewährleistet eine Verbesserung der Beratungsqualität für die Mitglieder. Diese Ausbildungsdynamik ermöglicht die Aufrechterhaltung eines hohen Kompetenzniveaus und eine schnelle Reaktion auf die Herausforderungen, mit denen die Mitglieder konfrontiert sind.

Die Integration digitaler Dienste und die Ausweitung der Fallverwaltung über Online-Tools haben nicht nur die Effizienz der Fallbearbeitung erhöht, sondern auch die Zugänglichkeit der Dienste für eine größere Anzahl von Mitgliedern erweitert, insbesondere durch Lösungen wie die App „DeinLCGB“.

Das klar erklärte Ziel des Info-Centers ist es, sein Angebot weiter auszubauen und zu diversifizieren. Mit zusätzlichen und auf die aktuellen Bedürfnisse der Mitglieder zugeschnittenen Dienstleistungen (insbesondere in den Bereichen Forderungen, Steuern, Rechtsberatung usw.) etabliert sich das Info-Center als Schlüsselsakteur in der Betreuung der Mitglieder und bietet qualitativ hochwertige Leistungen an.

Das Info-Center befindet sich auf einem Weg des kontinuierlichen Wachstums und der ständigen Verbesserung, wobei der Schwerpunkt auf der Ausbildung von Beratern, der Digitalisierung der Dienstleistungen und der Diversifizierung des Angebots liegt. Das Info-Center bietet eine umfassende Palette an Dienstleistungen an, die qualitativ hochwertig sind und damit jeder Konkurrenz standhalten.

Die Unterstützung der Mitglieder durch persönliche, auf die gesetzlichen und sozialen Entwicklungen abgestimmte Beratung wird dazu beitragen, die zentrale Rolle des Info-Centers im Arbeitsleben seiner Mitglieder zu stärken und gleichzeitig seine Position als Referenz für gewerkschaftliche Dienstleistungen zu festigen.



BRAUCHEN SIE HILFE UND UNTERSTÜTZUNG? Kommen Sie ohne Termin zur Sprechstunde!

Der LCGB berät Sie in folgenden Fragen

- **Arbeits- & Sozialrecht**
- **Rente**
- **und vieles mehr.**

Terminvereinbarung weiterhin möglich
via ✉ rdv@lcgb.lu

☎ +352 49 94 24 555

💻 DeinLCGB.lu
(Videokonferenzen oder vor Ort)

Terminpflicht für

- **Steuerservice**
- **AbleSEN des Tachographen**



Besuche DeinLCGB.lu und logge dich ein

- Verfügbar in Deutsch, Französisch, Englisch und Portugiesisch
- Terminvereinbarungen und Videokonferenzen
- Verwaltung deines Dossiers in einem gesicherten Bereich
- Direkter Kontakt dank Nachrichtenfunktion für LCGB-Mitglieder



Entdecke „**DeinLCGB**“.
Alle Leistungen des LCGB in deiner
Tasche



Abonnez-vous à la newsletter Spotlight du LCGB Abonnieren Sie den LCGB-Newsletter Spotlight

Vous souhaitez rester au courant des dernières nouveautés ? La newsletter Spotlight du LCGB regroupe toutes les informations pratiques :

- toutes les nouvelles importantes actualité nationale, brochures informatives, etc.
- les actions dans les entreprises p.ex. négociations de conventions collectives
- toutes les dates syndicales importantes p.ex. manifestations et excursions
- nouvelles sur nos prestations membres

Sie möchten immer auf dem neusten Stand bleiben? Im LCGB-Newsletter fassen wir alle praktischen Informationen für Sie zusammen:

- alle wichtigen Nachrichten nationale Neuigkeiten, Informationsbroschüren, usw.
- Aktionen in den Betrieben z.B. Verhandlung von Kollektivverträgen
- alle wichtigen gewerkschaftliche Termine z.B. Veranstaltungen und Ausflüge
- Neuigkeiten zu unseren Mitgliederleistungen

Vous êtes intéressés ? Visitez notre site www.lcgb.lu/newsletter et inscrivez-vous ou scannez le code QR

Sind Sie interessiert? Besuchen Sie unsere Website www.lcgb.lu/newsletter und melden Sie sich an oder scannen Sie den QR-Code



INFO-CENTER BÜROS

LUXEMBURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

ETTELBRÜCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
‡ Reinaldo CAMPOLARGO
☎ +352 74 06 55
☎ +352 621 262 010



Beratungen ohne Termin!

Öffnungszeiten auf
www.lcgb.lu



Terminvereinbarung
weiterhin möglich
via ✉ rdv@lcgb.lu
☎ +352 49 94 24 555
📄 DeinLCGB.lu

Terminpflicht für den
Steuerservice und das
AbleSEN des Tachographen

MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

Thionville

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
‡ Brigitte WAGNER
☎ +352 671 013 610

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
☎ +32 (0) 87 85 99 32



LCGB LEISTUNGEN

Fragen zu unseren Leistungen
☎ +352 49 94 24-600
✉ services@lcgb.lu



MITGLIEDERVERWALTUNG

Änderung Ihrer Kontaktdaten
☎ +352 49 94 24-421
✉ membres@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Beratung und Informationen
☎ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu



Impressum:

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxemburg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU