

02/2021

SOZIALE FORTSCHRÉTT



Editorial

Krisenmanagement ist nichts,
was man im Nachhinein
betreiben kann
S. 2

Events

60. Nationalkongress des
LCGB in digitaler Form
S. 4

Dossier

COVID-19 als
Berufskrankheit anerkannt
S. 10



Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Wege aus der Krise

“Seit März 2020 wird die globale Gesundheits- und Wirtschaftslage stark von der Pandemie geprägt, wenn nicht sogar dominiert.

Die Folgen der Gesundheitskrise sind in allen Lebensbereichen deutlich zu spüren. Ob es um grundlegende Dinge wie Mobilität, Zusammensein mit der Familie oder Arbeit geht, alles ist komplizierter geworden. Ein Mittagessen im Restaurant mit Freunden, ein Kinobesuch oder einfach nur ein Drink in einer Kneipe sind fast unmöglich geworden.

Die durch den Virus bedingten Restriktionen schränken unsere grundlegendsten Freiheiten stark ein.

Die gesundheitlichen Folgen der Pandemie sind noch gravierender, die Todesfälle durch Infektionen sind zu einer nicht enden wollenden Tragödie geworden. Wie gefährlich das COVID-19-Virus sein kann, zeigen die zahlreichen Patienten, von denen einige wahrscheinlich lebenslange Folgeschäden davontragen werden.

Jedoch sind wir all dem nicht schutzlos ausgeliefert. Wir haben die Mittel, um uns zu wehren. Die Hygienevorschriften und soziale Distanz, die Beachtung der Empfehlungen der Gesundheitsdirektion erlauben uns, Arbeitnehmer und Mitbürger vor einer Infektion zu schützen. Wenn auch nicht die perfekte Lösung, so waren diese Mittel die einzige Antwort auf das Virus bis zur Verfügbarkeit eines Impfstoffs Ende 2020.

Die Impfkampagne startete sicherlich zu langsam, viel zu langsam, stellt aber die einzige wirkliche Hoffnung dar, einen scheinbar unerbittlichen Feind besiegen zu können. In ein paar Monaten, wenn endlich genügend Impfdosen vorhanden sind, um die gesamte Bevölkerung zu immunisieren, könnte unser Leben wieder halbwegs

„normal“ verlaufen. Es besteht die Hoffnung, dass wir uns dann wieder mit Freunden und Familie treffen können und auch andere Freizeitaktivitäten ausüben können, die wir so schmerzlich vermissen.

Eine effektive Impfkampagne wird auch unserer Wirtschaft den dringend benötigten Aufschwung geben. Eine erfolgreiche Erholung der Wirtschaft kann aber nur gewährleistet werden, wenn die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Die Probleme in den verschiedenen Branchen, wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe, dem Tourismus und dem Veranstaltungssektor, die derzeit nur dank staatlicher Beihilfen überleben, müssen angegangen werden.

Die größte Gefahr zur Auslösung einer sozialen Krise wird dann sein, wenn die Wirtschaftsbelebung beginnt und die Hilfen auslaufen.

Ein abruptes Ende der Maßnahmen, wie z.B. der Kurzarbeit, darf nur erfolgen werden, wenn der Wirtschaftsaufschwung stark genug ist, um den Fortbestand der betroffenen Arbeitsplätze zu gewährleisten.

Deshalb muss der Weg aus der Krise jetzt im Rahmen einer nationalen Tripartite vorbereitet werden.

Ziel dieser Tripartite muss sein, eine Bestandsaufnahme der verschiedenen Wirtschaftszweige zu erstellen, die Probleme von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu erkennen und die notwendigen Wege zu finden, um einen sozialen Zusammenbruch zu vermeiden.

Die Tripartite als Kriseninstrument, hat uns nicht nur ermöglicht, die verschiedenen Krisen, mit denen unser Land konfrontiert war, zu überwinden, sondern auch ge-

*Krisenmanagement
ist nichts, was man
im Nachhinein
betreiben kann!*

stärkt aus diesen hervorzugehen, sowohl in Bezug auf die Wirtschaft als auch auf das Sozialmodell. Das zögerliche Vorgehen der Regierung bei der Einberufung der nationalen Tripartite ist daher völlig unverständlich.

“Die Regierung muss zeigen, dass sie das Zeug und die Fähigkeiten dazu hat, sich den Herausforderungen zu stellen und gemeinsam mit den Sozialpartnern Lösungen zu finden.“

Wenn die Regierung in der gegenwärtigen Situation nicht entschlossen handelt, riskieren wir, dass die Wirtschaft sowie die Beschäftigung und somit die Arbeitnehmer, einen hohen Preis zahlen für den unvermeidlichen sozialen Zusammenbruch.

Krisenmanagement ist nichts, was man im Nachhinein betreiben kann!

Die Gesundheitskrise und ihre wirtschaftlichen sowie sozialen Folgen werden nicht über Nacht verschwinden. Wir müssen noch lange Zeit mit dem Virus und seinen Folgen leben.

Die unvermeidlichen Folgen dieser Gesundheitskrise, wie es ihresgleichen seit der Spanischen Grippe von 1918-1920 nicht mehr gegeben hat, müssen analysiert werden.

Es gilt die richtigen Lehren aus der COVID-19-Pandemie zu ziehen, um ältere Menschen, insbesondere in Wohn-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, viel effektiver zu schützen. Wir müssen auch die Rolle unseres Landes als Partner und treibende Kraft in der Großregion stärken, um ein Gravitationszentrum für politische Initiativen zu werden, anstatt nur als „Sammelbecken“ von Humanressourcen gesehen zu werden.

Die aktuelle Krise hat die Verflechtungen in der Großregion gezeigt. Wir müssen Allianzen stärken und ein Netzwerk erstellen, das keine impulsiven Fehlentscheidungen, wie die Schließung der Grenzen im Lockdown, mehr zulässt.

INHALT

4	Events: 60. Nationalkongress des LCGB
10	Dossier: Berufskrankheiten
16	Aktuelles
24	Kollektivverträge
30	Unternehmen



Events





DIGITALER 60. NATIONALKONGRESS

Der LCGB, seit 100 Jahren eine starke Gewerkschaft, bereit für die Herausforderungen von morgen!

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

Die Mandatsperiode von 2014 bis 2020 war geprägt von einer zunehmenden Unvorhersehbarkeit der wirtschaftlichen Trends, einer fortschreitenden Digitalisierung sowie strukturellen und gesellschaftlichen Veränderungen, die eine ständige Suche nach Lösungen erforderlich machten, um den Erwartungen und Bedürfnissen aller Arbeitnehmer, Studenten sowie Rentner in Luxemburg und über die Grenzen hinweg gerecht zu werden.

Das Jahr 2020 und die COVID-19 Pandemie, die auch Luxemburg unvorbereitet getroffen hat, haben unsere Art zu leben und zu arbeiten beeinflusst und dies umso mehr durch die beschleunigte Digitalisierung.

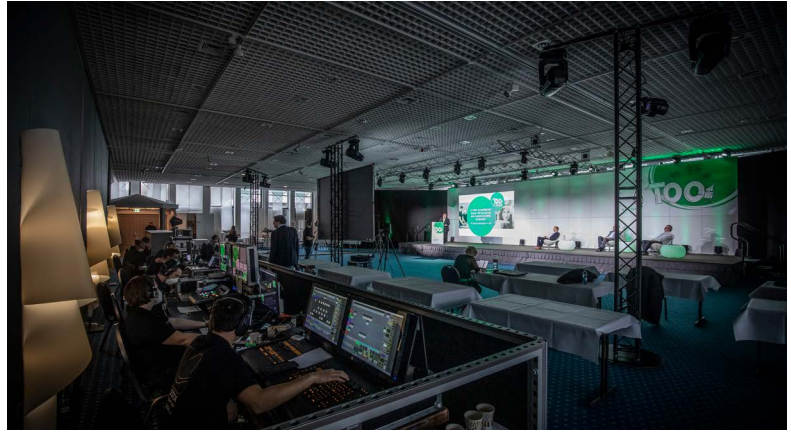
Seit dem ersten Tag der Gesundheitskrise ist der LCGB auf allen Ebenen des Sozialdialogs vertreten, sei es im Rahmen der nationalen Tripartite, von Videokonferenzen, im Home-Office oder durch seine Arbeit vor Ort direkt bei den Arbeitnehmern. Unter der Führung von Patrick DURY als Nationalpräsident hat sich der LCGB unermüdlich für den Schutz der Gesundheit und die Existenzsicherung der Arbeitnehmer und ihrer Familien eingesetzt, insbesondere durch den Erhalt ihrer Kaufkraft und Beschäftigung.

Von 2014 bis 2020 hat der LCGB auch zahlreiche gewerkschaftliche Aktionen auf nationaler Ebene umgesetzt. Sei es, um inakzeptable Arbeitgeberforderungen bei der Erneuerung von Kollektivverträgen anzuprangern, um demokratische Grundprinzipien bei der Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen zu verteidigen, um Arbeitnehmer bei Langzeiterkrankungen zu schützen, um eine Pflegereform, die diesen Namen verdient, umzusetzen oder um unser Tripartite-Modell vor den inakzeptablen und unsinnigen Angriffen der Arbeitgeber zu schützen. Und dies aus gutem Grund! Das Tri-

partite-Modell hat sich nicht nur seit mehr als vier Jahrzehnten bewährt, sondern hat auch die Entscheidungsfindung während der aktuellen Gesundheitskrise erleichtert.

Der Erfolg dieses gewerkschaftlichen Engagements spiegelt sich in einem Anstieg bei der Mitgliederentwicklung und in den durchschnittlich mehr als 100 Arbeitnehmeranfragen pro Woche in den LCGB INFO-CENTERN wider, von denen etwa 40% keine LCGB-Mitglieder sind. Auch die INFO-CENTER werden derzeit durch IT-Entwicklungen zur Vereinfachung von Verfahren und Abläufen modernisiert.

Angesichts der aktuellen sanitären Lage fand der 60. Nationalkongress des LCGB, der ursprünglich am 14. März 2020 im Casino 2000 in Mondorf stattfinden sollte, am 27. März 2021 in digitaler Form statt und stand somit ganz im Zeichen der Erneuerung der Gewerkschaft. Die nächste Mandatsperiode wird zweifellos eine schnellere Digitalisierung und Modernisierung der Dienstleistungen und Arbeitsmethoden des LCGB mit sich bringen.



**SEHEN SIE SICH DAS
VIDEO AN AUF
WWW.LCGB.LU**



TÄTIGKEITSBERICHT

Neuanfang für den LCGB in der Mandatsperiode 2014-2020

Der LCGB hat einen Tätigkeitsbericht ab 2014 erstellt, der das Engagement und das Ergebnis der Arbeit aller Delegierten, Militanten und Gewerkschaftsmitglieder zeigt.

Die Mandatsperiode 2014-2020 markiert einen Neuanfang für den LCGB, dessen Arbeit, Image und Handeln sich grundlegend verändert haben.

Der LCGB bietet seinen Mitgliedern heute erfolgreich neue Serviceleistungen an und hat in Esch/Alzette und Differdange neue INFO-CENTER-Beratungsbüros eröffnet.

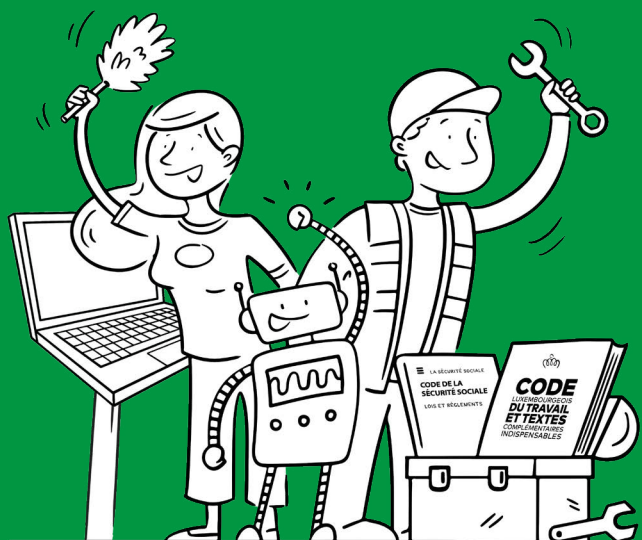
Auch hat der LCGB seine gewerkschaftliche Arbeit in den Unternehmen komplett erneuert und bietet den Arbeitnehmern nun eine Unterstützung im Herzen des Unternehmens an, die das bestehende Serviceangebot ergänzt.

Der LCGB ist somit zu einer Gewerkschaft geworden, die auf Service, Nähe und Reaktionsfähigkeit setzt. Das gewerkschaftliche Engagement gilt den Interessen der Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Die Forderungen des LCGB orientieren sich an den Bedürfnissen dieser Arbeitnehmer, sei es in Bezug auf ihre Kaufkraft oder die Sicherung ihrer Existenz und ihrer Familien, und strebt eine Gesellschaft an, die auf sozialer Gerechtigkeit und der Gleichstellung aller Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem Wohnort basiert.

Um den Überblick über die Gewerkschaftsaktivitäten zu vervollständigen, hat der LCGB auch eine „COVID-19-Retrospektive“ für das Jahr 2020 veröffentlicht, mit den Entscheidungen und Maßnahmen der Regierung, der Infektionsentwicklung und dem Engagement des LCGB während der Gesundheitskrise, um die betroffenen Menschen so gut wie möglich zu unterstützen.

Laden Sie die Kongressunterlagen (Tätigkeitsbericht, COVID-19 Retrospektive, Aktionsprogramm & Abschlussresolution) herunter via www.lcgb.lu

100
LCGB



**Digitalen 1. Mee 2021
vum LCGB**

**ab 10:00 Auer op
www.lcgb.lu an
Facebook**

Gëschter, Haut a Muer.
Nei Weeër géint eng sozial Kris



Dossier **Berufskrankheiten**



Eine Berufskrankheit ist eine Krankheit, deren Ursache auf eine berufliche Tätigkeit zurückzuführen ist, d. h. eine Krankheit, die eine unmittelbare Folge einer mehr oder weniger lang andauernden Risikoaussetzung oder von spezifischen Arbeitsbedingungen im Rahmen der üblichen Berufsausübung ist.

Die Liste der anerkannten Berufskrankheiten ist durch eine großherzogliche Verordnung festgelegt. Diese enthält ausschließlich Krankheiten, die nach medizinischen Erkenntnissen durch besondere Einwirkungen, sogenannten Risiken, verursacht werden und denen bestimmte Personengruppen durch ihre sozialversicherte Arbeit in erheblich höherem Grad als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind.

Eine nicht in der Liste aufgeführte Krankheit kann als Berufskrankheit anerkannt werden, wenn der Versicherte den Nachweis ihrer beruflichen Herkunft erbringt.

Die Liste gliedert die Erkrankungen nach schädlichen Einwirkungen in folgende 5 Gruppen:

- verursacht durch chemische Einwirkungen;
- verursacht durch physikalische Einwirkungen;
- Infektionserreger, Parasiten oder tropische Krankheiten;
- verursacht durch anorganische und organische Stäube;
- Hautkrankheiten.

SEITE 14

Erfahrungsberichte

Der Soziale Fortschritt sprach mit einer Arbeitnehmerin, die in der Pflege, genauer gesagt in einem Altenheim, tätig ist. Die Erfahrungen von Isabelle (Name von der Redaktion geändert) geben einen Eindruck ihrer Arbeit während der Pandemie und zeigen eine engagierte Arbeitnehmerin, die sich mit dem Coronavirus bei der Arbeit angesteckt hat, ohne zu wissen, dass dies als Berufskrankheit deklariert werden kann.



BERUFSKRANKHEITEN

Eine Berufskrankheit ist eine Krankheit, deren Ursache auf eine berufliche Tätigkeit zurückzuführen ist

Eine Berufskrankheit ist eine Krankheit, deren Ursache auf eine berufliche Tätigkeit zurückzuführen ist, d. h. eine Krankheit, die eine unmittelbare Folge einer mehr oder weniger lang andauernden Risikoaussetzung (physikalische, chemische oder biologische Risiken) oder von spezifischen Arbeitsbedingungen (Lärm, Vibrationen, Körperhaltung bei der Arbeit usw.) im Rahmen der üblichen Berufsausübung ist.

Betroffene Personen

Der Versicherte ist von einer Berufskrankheit betroffen, wenn er an einer Krankheit leidet, die:

- in direktem Zusammenhang mit einer Risikoaussetzung oder
- schwierigen Arbeitsbedingungen steht.

Anerkennung

Der Versicherte muss seinen Antrag auf An-

erkennung einer Berufskrankheit innerhalb eines Jahres einreichen. Diese Frist beginnt am Folgetag der Kenntnisnahme der berufsbedingten Ursache der Krankheit. Nach Ablauf der einjährigen Frist ist der Antrag nur zulässig, wenn der Betroffene:

- nachweisen kann, dass die Folgen der Krankheit in Bezug auf seine Leistungsfähigkeit nicht früher festgestellt werden konnten;
- körperlich nicht in der Lage war (ohne Eigenverschulden), einen Antrag zu stellen.

Vorgehensweise

Der behandelnde Arzt des Versicherten hat die Pflicht, den begründeten Verdacht, dass eine Erkrankung ihre wesentliche Ursache in einer sozialversicherten beruflichen Tätigkeit hat, bei der Unfallversicherung (AAA) zu melden. Hierzu füllt der Arzt das Formular „Ärztliche Anzeige bei Verdacht auf eine Berufskrankheit“ mit nachfolgenden Angaben aus:

- eine genaue medizinische Diagnose der Krankheit, die eine berufsbedingte Ursache haben könnte;
- gegebenenfalls die Nummer der Krankheit entsprechend der Liste der Berufskrankheiten;
- die beruflichen Risiken, die die Ursache der Krankheit sein könnten;
- die medizinischen Dokumente, die die Krankheit nachweisen.

Der Arzt händigt dem Versicherten eine Kopie der ärztlichen Anzeige aus, wobei für jede festgestellte Krankheit eine gesonderte Anzeige ausgefüllt werden muss. Nach Erhalt der ärztlichen Anzeige übermittelt die AAA ein Anzeigeformular an den Arbeitgeber, um weitere Auskünfte über die berufliche Tätigkeit des Versicherten einzuholen. Der Arbeitgeber muss detailliert beschreiben:

- den Arbeitsplatz oder die Arbeitsplätze und die dort ausgeführten Tätigkeiten;
- die Bewegungsabläufe und Körperhal-

tungen an den Arbeitsplätzen sowie die benutzten Produkte, Maschinen und Werkzeuge;

- die Dauer der verschiedenen Bewegungsabläufe und Körperhaltungen sowie die Dauer im Umgang mit den betreffenden Produkten, Maschinen und Werkzeugen;
- die vorhandenen Schutzmaßnahmen und persönlichen Schutzausrüstungen gegen berufsbedingte Gefahren.

Entscheidung der AAA

Die AAA prüft gemeinsam mit dem Kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung (Contrôle médical de la sécurité sociale) die Anerkennung und Kostenübernahme der Berufskrankheit. Bei Anerkennung der Erkrankung als Berufskrankheit informiert die AAA den Versicherten per einfachem Brief. Verweigert die AAA die Kostenübernahme, übermittelt sie dem Versicherten einen begründeten Bescheid.

Dieser kann innerhalb von 40 Tagen nach Mitteilung Einspruch beim Verwaltungsrat der AAA einlegen, der dann entweder die Ablehnung bestätigt oder den Bescheid durch Anerkennung als Berufskrankheit abändert. Gegen die zweite Entscheidung kann innerhalb von weiteren 40 Tagen Berufung beim Schiedsgericht der Sozialversicherung eingelegt werden, ein weiteres Berufungsverfahren fällt danach in die Zuständigkeit des Obersten Rats der Sozialversicherung.

Nachweis der beruflichen Ursache der Krankheit

Der Versicherte muss die berufliche Ursache der Krankheit nachweisen. Die Unfallversicherung kann nur dann eintreten, wenn ein Kausalzusammenhang, entweder unwiderlegbar oder mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit, zwischen der Erkrankung und der beruflichen Tätigkeit nachgewiesen wird.

Der Versicherte muss also nachweisen:

- dass er an seinem Arbeitsplatz einem gewissen Risiko ausgesetzt war;
- dass er zurzeit unter einer Erkrankung leidet;
- dass diese Krankheit ihre wesentliche Ursache in einer in Luxemburg sozialversicherten beruflichen Tätigkeit hat.

Leistungen

Versicherte, deren Berufskrankheit von der AAA abgedeckt wird, können folgende Leistungen erhalten:

- Sachleistungen, die die Gesundheitsleistungen in Zusammenhang mit der Berufskrankheit abdecken;
- Geldleistungen bei vollständiger Arbeitsunfähigkeit während der ersten 78 Wochen, die der Erstattung des Gehalts wie auch anderer Vorteile während der Arbeitsunfähigkeit entsprechen.

Der Versicherte kann Folgendes gewährt bekommen:

- eine Vollrente bei vollständiger Arbeitsunfähigkeit in Ermangelung oder bei Ablauf des Anspruchs auf Krankengeld;
- eine Teilrente bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit mit Einkommensverlust;
- eine berufliche Übergangsrente im Falle einer beruflichen Wiedereingliederung;
- Entschädigungen für Nichtvermögensschäden.

Stirbt der Versicherte an den Folgen einer anerkannten Berufskrankheit, können seine Rechtsnachfolger folgende Leistungen beantragen:

- eine Hinterbliebenenrente;
- eine Entschädigung für den seelischen Schaden.



COVID-19 = Berufskrankheit

Aufgrund der Vielzahl von Infektionen am Arbeitsplatz und da eine Infektion zu Spätfolgen führen kann, wurde COVID-19 in Luxemburg als Berufskrankheit anerkannt.

Hat sich ein Versicherter nachweislich am Arbeitsplatz mit COVID-19 angesteckt, muss dieser seinen behandelnden Arzt aufsuchen, damit dieser eine ärztliche Anzeige auf eine Berufskrankheit einreicht. Ist die versicherte Person in einem Pflegeberuf tätig oder aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit in besonderem Maße ähnlichen Infektionsrisiken ausgesetzt, wird der Person eine Annahme zu ihren Gunsten zugewilligt.

Ist die versicherte Person aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit in keinem besonderen Maße vergleichbaren Infektionsrisiken ausgesetzt, muss sie nachweisen, dass sie sich bei der Arbeit mit COVID-19 infiziert hat.



ERFAHRUNGSBERICHT

Der Soziale Fortschritt sprach mit einer Arbeitnehmerin, die in der Pflege, genauer gesagt in einem Altenheim, tätig ist. Die Erfahrungen von Isabelle (Name von der Redaktion geändert) geben einen Eindruck ihrer Arbeit während der Pandemie und zeigen eine engagierte Arbeitnehmerin, die sich mit dem Coronavirus bei der Arbeit angesteckt hat, ohne zu wissen, dass dies als Berufskrankheit deklariert werden kann.

SF: Wie haben Sie sich vor der Pandemie bei der Arbeit gefühlt?

Isabelle: Ich muss sagen, dass ich meine Arbeit immer gerne gemacht habe und mache. Ich bin auch ein Mensch, der immer zur Stelle ist, egal in welcher Situation. In unserer Branche herrscht Personalmangel, das merken wir auch, aber ansonsten habe ich mich immer wohl gefühlt.

SF: Mit COVID-19 hat sich das sicherlich geändert?

Isabelle: Nicht so sehr während des ersten Lockdowns. Die tägliche Arbeitszeit wurde auf

10 Stunden erhöht und wir haben mehr in kleinen Gruppen gearbeitet. Also immer das gleiche Team vor Ort, das gleiche Team Zuhause. Damals haben wir den Personalmangel nicht wirklich bemerkt, denn seltsamerweise war es eine Zeit mit sehr geringem Krankenstand. Aber nach dem 1. Lockdown fehlten dann viele Leute, weil diese in dieser Zeit keinen Urlaub nehmen konnten und alles auf den Sommer verschoben wurde. Statt 4 Personen hatten wir dann 7 Personen im Urlaub. Und da haben wir es dann gespürt. Und dann später, mit dem Beginn des Schuljahres, waren viele Leute in Quarantäne...

SF: Würden Sie sagen, dass sich Ihre Arbeitsbedingungen verändert haben?

Isabelle: Nein, ich sehe keine Veränderung, jedenfalls nicht dort, wo ich arbeite.

SF: Wurde die Arbeit mit dementen Personen nicht schwieriger?

Isabelle: Die Sicherheitsmaßnahmen einzuhalten, war schwierig. Uns wurde gesagt, dass wir die Bewohner in Zweiergruppen betreuen sollen. Am Anfang hat das noch halbwegs funktioniert. Aber mit dem ersten COVID-19 Fall ging das nicht mehr. Ab da folgte ein Do-

mino-Effekt, einer nach dem anderen. Wir mussten sogar für 6 oder 8 Wochen komplett zu machen, wegen der vielen positiven Fälle, auch von Mitarbeitern. Ich selbst war ebenfalls positiv. Und wieder einmal hatten wir einen großen Personalmangel, aber wir bekamen viel Unterstützung von der Geschäftsleitung. Sie schauten auch auf den anderen Stockwerken, wie viele Mitarbeiter noch zur Verfügung stehen. Als Krankenpfleger haben wir alles getan, damit es den Bewohnern besser geht, aber auch, damit sich das Personal wohlfühlt. All die Wochen in Schutzmontur zu arbeiten... das war auf jeden Fall sehr hart, ja.

SF: Wie haben die Bewohner der Einrichtung diese Zeit erlebt?

Isabelle: Da wir 10 Stunden am Tag an 4, 5 manchmal sogar 6 Tagen in der Woche arbeiteten, wurden wir zu einer großen Familie. Während des ersten Lockdowns haben wir unter Einhaltung der Hygiene- und Abstandsregeln alle gemeinsam mit den Bewohnern gegessen und in Kleingruppen auf den einzelnen Stockwerken Aktivitäten durchgeführt. Im Nachhinein gesehen war es schon manchmal schwierig. In der Osterzeit während des ersten Lockdowns haben wir unser Bestes getan, um eine schöne Feier zu haben und haben den Bewohnern etwas mitgebracht.

SF: Sie hatten COVID-19. Wissen Sie, wo Sie sich infiziert haben?

Isabelle: Bei der Arbeit, obwohl ich sowohl beruflich als auch privat alle Vorkehrungen getroffen habe. Ich wurde alle zwei Wochen getestet und außer zur Arbeit, Kita und zum Einkaufen ging ich gar nicht mehr raus.

SF: Hatte dies Auswirkungen auf Ihr Befinden bei der Arbeit?

Isabelle: Als ich die SMS bekam, dass ich positiv sei, war ich extrem aufgewühlt. Ich hatte es irgendwie kommen sehen, ich habe die Leute sogar davor gewarnt. Aber mir wurde immer gesagt „nein, da ist schon nichts“. Als der erste Heimbewohner positiv getestet wurde, dachte ich mir „ok, wenn dieser Bewohner positiv ist und ich 4 Tage bei ihm war...“, zwar mit einer OP-Maske, aber für mich war es klar. Das ganze Team wurde getestet, aber ich wusste,

dass mein Test positiv sein wird. Und leider habe ich mich nicht geirrt.

SF: Hat es die Art und Weise verändert, wie Sie sich um die Bewohner kümmern?

Isabelle: Nein, nein, das hatte keine Auswirkung.

SF: Als Sie erfuhren, dass Sie sich bei der Arbeit mit COVID-19 infiziert haben, haben Sie daran gedacht, die Krankheit als Berufskrankheit deklarieren zu lassen?

Isabelle: Nein, ich wusste nicht, dass ich das tun kann.

COVID-19

COVID-19 gilt als Berufskrankheit, wenn die Infektion am Arbeitsplatz erfolgte. Personal in der Gesundheit und Pflege sind besonders der Infektionsgefahr ausgesetzt. Nach einer offiziellen Bestätigung durch den behandelnden Arzt können so medizinische Kosten, die nicht übernommen wurden, nachträglich bei der CNS geltend gemacht werden.

SF: Leider sind sich viele Arbeitnehmer dessen nicht bewusst...

Isabelle: Ja, ich habe Kollegen, die immer noch Nachwirkungen haben und die wegen COVID-19 noch immer öfters krank sind. Es gibt viele Menschen, die das nicht wissen.

SF: Hatte die Tatsache, dass Sie COVID-19 hatten und dass Sie sich bei der Arbeit angesteckt haben, psychologische Folgen für Sie?

Isabelle: Oh ja. Am schwierigsten daran positiv zu sein, waren die Gedanken, die man sich macht. Ich habe mir keine Sorgen um mich selbst gemacht, weil ich ja wusste, wie ich mich fühle. Aber es war furchtbar zu warten, bis meine Tochter den Test machen konnte. Es waren die längsten sechs Tage meines Lebens. Und dann waren da ja auch noch die Bewohner, bei

denen ich war. Glücklicherweise habe ich ein gutes Gedächtnis. Ich habe meinem Chef einen umfassenden Bericht über die letzte Arbeitswoche gemacht. Ich habe genau beschrieben, was ich gemacht habe, von morgens bis nachmittags und wie ich gearbeitet habe. Auf Ihre Frage, nach den psychologischen Folgen, ja die Bewohner - habe ich es an jemand weitergegeben - und meine Kollegen - ich hätte es auch an jemand anderen weitergeben können. Und wenn ich es jemandem weitergegeben habe, welche Auswirkungen wird dies auf die andere Person haben? Diese psychologische Seite ist sehr, sehr schwer.

SF: Sind Sie geimpft?

Isabelle : Ja.

SF: Hatten Sie irgendwelche Bedenken?

Isabelle: Ich war eine der ersten, die gesagt hat, dass ich das machen will. Ich habe immer gesagt, dass sobald es da ist, ich es machen werde. Ich war in der Situation, ich habe acht Wochen lang durchgearbeitet, es ist etwas, das ich nicht noch einmal in meinem Leben durchmachen möchte, also sobald der Impfstoff da ist, mache ich es. Am Ende war ich die Letzte, die geimpft wurde, alle anderen bekamen vor mir eine Einladung, sie wurden alle vor mir geimpft. Ich sagte mir: „Das ist nicht möglich, ich wollte es machen, und jetzt bin ich die Letzte in der Reihe“. Nein, die Frage stellte sich gar nicht erst für mich.

SF: Haben Sie noch eine letzte Botschaft?

Isabelle: Abgesehen von den Hygiene- und Abstandsregeln müssen die Menschen unbedingt mehr motiviert werden, sich impfen zu lassen, denn es stimmt, dass der Prozentsatz beim Pflegepersonal nicht sehr hoch ist. Wir müssen uns an die Regeln, an die Abstandsregeln halten. Viele Menschen wissen nicht, was COVID-19 bedeutet, wenn sie nicht einen engen Freund oder ein Familienmitglied haben, das COVID-19 hatte oder wenn sie nicht bei der Arbeit mit COVID-19 konfrontiert sind. Viele denken immer noch, dass es etwas ist, das man auf die leichte Schulter nehmen kann, obwohl es überhaupt nicht auf die leichte Schulter genommen werden sollte. Ich habe Patienten gesehen, die sich innerhalb von anderthalb Stunden dramatisch verschlechtert haben.



Aktuelles



BEDINGUNGEN DES ZUGANGS ZUM RECHTSBEISTAND

Die Geschäftsordnung zum Rechtsbeistand durch den LCGB für seine Mitglieder und zur Wahrnehmung der Interessen der Mitglieder des LCGB im Falle von Rechtsstreitigkeiten wird zum 1. Juli 2021 angepasst.

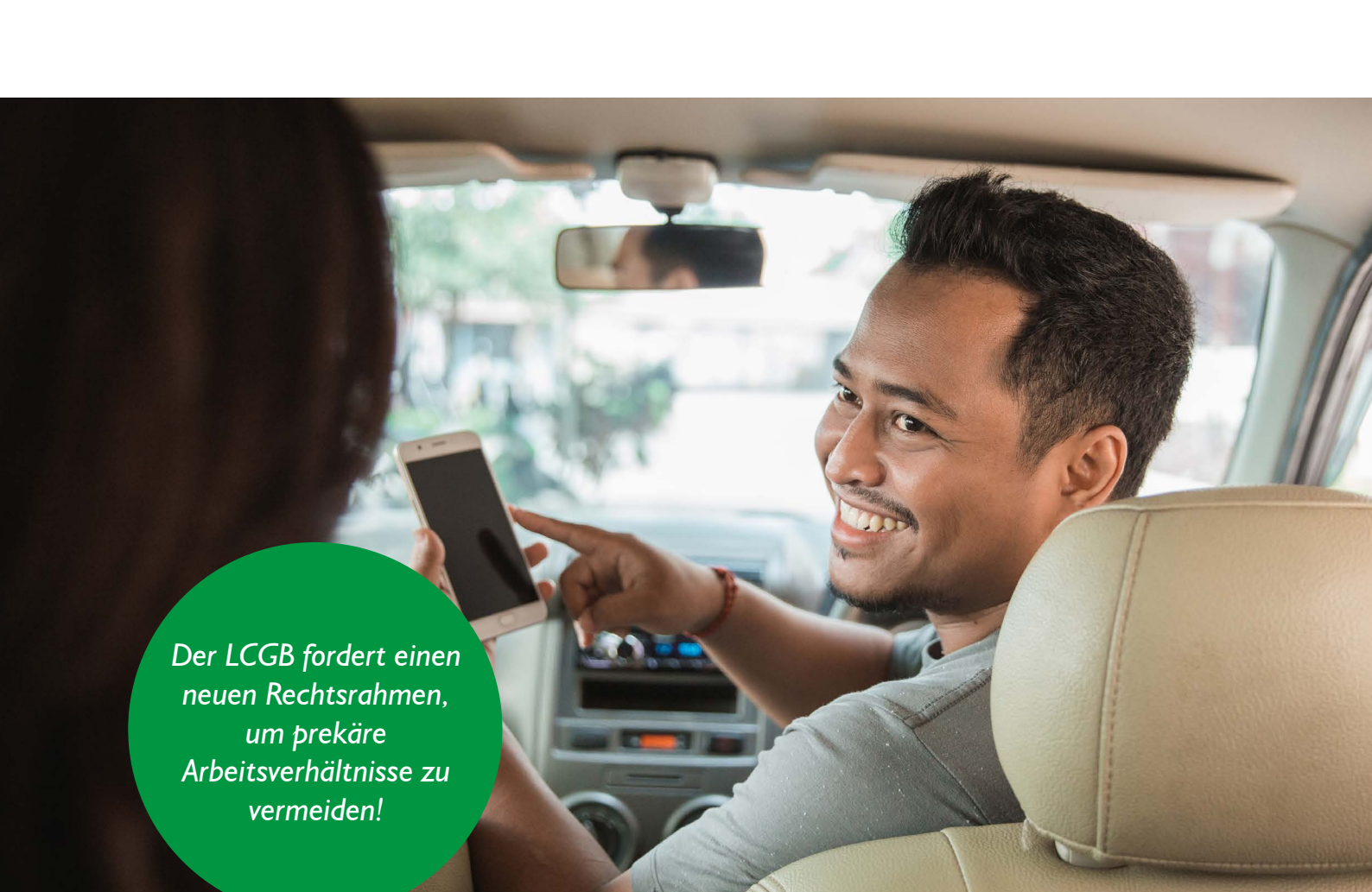
Jedes Mitglied des LCGB kann Rechtsbeistand in Anspruch nehmen, ohne Erfüllung einer Wartezeit. Für jedes Mitglied, das zum Zeitpunkt des Beginns des Rechtsstreits noch nicht mindestens 12 Monate Mitglied war, wird zukünftig eine finanzielle Beteiligungspauschale an den Kosten in Höhe von 400 € fällig (zahlbar bei Unterzeichnung des Rechtsbeistandsvertrags).

Das Mitglied verpflichtet sich, während der gesamten Dauer des Verfahrens sowie während der 24 Monate nach dem Schließen der Akte dem LCGB angeschlossen zu bleiben.

Geschäftsordnung auf
www.lcgb.lu/de/assistance-au-travail/assistance-juridique-gratuite/



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



Der LCGB fordert einen neuen Rechtsrahmen, um prekäre Arbeitsverhältnisse zu vermeiden!

DIGITALE PLATTFORMEN

Der LCGB warnt vor Missbräuchen, aufgrund neuer Arbeitsformen durch die Sharing Economy

Nach der Verabschiedung eines Gesetzentwurfs zur Änderung der Taxigesetzgebung, in welchem auch Mietwagen mit Fahrer (VLC) aufgenommen werden, warnt der LCGB vor Missbräuchen, aufgrund neuer Arbeitsformen durch die Sharing Economy.

Um Scheinselbstständigkeiten zu vermeiden und um sicherzustellen, dass die betroffenen Arbeitnehmer Zugang zur Sozialversicherung haben, fordert der LCGB dringend die Schaffung eines präzisen Rechtsrahmens für Arbeiten die mittels digitaler Plattformen durchgeführt werden.

Obwohl die Regierung VLCs weitgehend mit Taxis gleichstellt, könnte der Marktein-

tritt von Weltkonzernen, wie z.B. Uber, die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter schwächen. Der LCGB fordert daher die Regierung auf, einen Rechtsrahmen zu schaffen, der prekäre Arbeitsplätze verhindert und der die gleichen Grundrechte für Fahrer sowohl von traditionellen Taxi- als auch von VLC-Unternehmen garantiert.

Alle Fahrer sollten unter den gleichen Bedingungen Zugang zur Sozialversicherung haben und insbesondere kranken- oder arbeitslosenversichert sein.

Im Gegensatz zu einem herkömmlichen Taxifahrer, der unter einen Kollektivvertrag fällt, ist der Fahrer eines VLCs sofort aus-

tauschbar, steht im harten Wettbewerb und hat weniger Sicherheiten. Um ein angemessenes Einkommen zu erzielen, muss er zahlreiche Stunden arbeiten.

Der LCGB fordert zudem eine Regulierung der Arbeit über digitale Plattformen, um die strikte Einhaltung der Bestimmungen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts zu gewährleisten.

Die Regierung wird handeln müssen, um zu verhindern, dass die Individualisierung der Arbeit, und zwar nicht nur im Taxigewerbe, sondern in allen wirtschaftlichen Bereichen, das Sozialmodell des Landes aushebelt oder zu prekären Beschäftigungsverhältnissen führt.

FAMILIENLEISTUNGEN

Der LCGB begrüßt die Wiedereinführung der Indexierung: Doch dies ist längst nicht ausreichend!

Auch wenn die Wiedereinführung der Indexierung der Familienleistungen zum 1. Januar 2022 eine gute Nachricht ist, sind die unmittelbaren und realen Auswirkungen für Familien sehr begrenzt. Da eine nächste Indexerhöhung derzeit nicht vor Mitte 2022 erwartet wird, bleiben die Familienleistungen bis dahin unverändert. Hinzu kommt, dass weder der Verlust von einem Viertel ihres Wertes seit 2006, als die Indexierung der Familienleistungen abgeschafft wurde, noch die Verluste aufgrund der Nichteinhaltung der Verpflichtungen der Regierung von 2014 kompensiert werden.

In einer bilateralen Vereinbarung vom 28. November 2014, die mit den national repräsentativen Gewerkschaften geschlossen wurde, hatte sich die Regierung nämlich verpflichtet, einen Mechanismus für die re-

gelmäßige Anpassung der Familienleistungen einzuführen. Dieser Mechanismus hätte beim Inkrafttreten der Reform der Familienleistungen am 1. August 2016 angewendet werden müssen. Stattdessen hat sich die Regierung jahrelang und ohne stichhaltige Argumente geweigert, die vom LCGB geforderte Indexierung der Familienleistungen wiederherzustellen.

Infolge dieser Regierungsuntätigkeit haben die Familienleistungen seit 2016 einen Wertverlust von 7,7% oder rund 20 € erlitten. Da der 2016 eingeführte Einheitsbetrag die Verluste, die über 10 Jahre hinweg durch die Abschaffung der Indexierung entstanden sind, nicht kompensiert hat, fordert der LCGB so schnell wie möglich eine Aufwertung der Familienleistungen von 265 € auf 285 €, zusammen mit der Indexierung aller Geld- (Kinder-

geld, Schulanfangszulage, Sonderzulage für behinderte Kinder und Geburtszulage) und Sachleistungen (Außerschulische Kinderbetreuung) für Familien.

Die Sachlage zeigt, dass die Forderung des LCGB mehr als berechtigt ist. Neben der Tatsache, dass die Kaufkraft vieler Familien durch die massive Inanspruchnahme von Kurzarbeit seit März 2020 beeinträchtigt wird, schadet die Stagnation bei den Familienleistungen vor allem Alleinerziehenden.

Diese sind am stärksten vom Armutsrisiko betroffen, das in den letzten Jahren rapide angestiegen ist. In dieser schwierigen Zeit muss die Regierung schnell und angemessen reagieren, um Familien durch indexierte und aufgewertete Familienleistungen zu unterstützen!



Am 9. Februar 2021 diskutierten Xavier BETTEL und Paulette LENERT mit den Sozialpartnern über die Impfstrategie COVID-19.



TRIPARTITE STAHLINDUSTRIE

Unterzeichnung eines neuen Abkommens LUX 2025: Eine Zukunft für die luxemburgische Stahlindustrie

Am 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. Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft und Sprecher in diesem dreiparteiligen Verfahren, stellt mit Vorsicht fest, dass das Abkommen, das für einen Zeitraum von 5 Jahren, vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2025, gilt, die meisten seiner Forderungen, Bedingungen und Garantien übernommen hat.

Die Vereinbarung, basierend auf einem geschätzten Personalüberhang von 536 Stellen, von denen 18 nicht durch den Beschäftigungsfonds subventioniert werden, garantiert, dass keine betriebsbedingten Kündigungen, Sozialpläne oder Standortschließungen stattfinden werden. Der LCGB ist froh, dass das luxemburgische Sozialmodell weiterhin lebendig und seinen seit Jahren geltenden Grundsätzen treu geblieben ist. Seit der Stahlkrise in den

1970er Jahren hat eben dieser Sozialdialog es ermöglicht, Entlassungen durch dreiparteilige Vereinbarungen zu vermeiden.

Im Rahmen der konstruktiven und gewerkschaftlich reibungslosen Verhandlungen über das Abkommen LUX 2025, das das 8. seiner Art sein wird, hat jeder Partner seine Verantwortung übernommen, um die Beschäftigung und vor allem die Nachhaltigkeit der luxemburgischen Standorte zu erhalten. Auch durch die konstruktive Unterstützung der Regierung können mit dem Abkommen hoch qualifizierte Arbeitskräfte in Luxemburg gehalten werden, die international für die Herstellung von Produkten mit hoher Wertschöpfung notwendig sind.

Trotz des zufriedenstellenden Verhandlungsergebnisses bei den Investitionen bleibt der LCGB umsichtig und

Der LCGB hat auf die effektive Überwachung des Abkommens und seiner Folgen bestanden.

verfällt keinesfalls in blinde Euphorie. Die Versprechen müssen eingehalten werden, gerade in Bezug auf die Zusagen für die Schlüsselprojekte, die in ihrer Kombination den Fortbestand der luxemburgischen Stahlindustrie ermöglichen. Zu diesem Zweck hat der LCGB auf die effektive Überwachung des Abkommens und seiner Folgen bestanden.

Die Vereinbarung sieht Folgendes vor:

Investitionen

Mindestgarantie von 165 M€ bei einem Gesamtbudget von 202,5 M€ in Übereinstimmung mit früheren Vereinbarungen. Nachdem der LCGB auf strategische Investitionen in die Standorte Belval, Differdange, Rodange und Bissen bestanden hatte, garantierte die Geschäftsleitung diesbezüglich ein Minimum von 65 M€. Die anderen Investitionsprojekte des SCORE-Plans werden beibehalten und ArcelorMittal hat bestätigt, den Hauptsitz in Luxemburg mit dem Bau eines neuen Gebäudes zu erhalten.

Outsourcing

Auf Grundlage eines Vorschlags des LCGB wurde ein Kompromiss gefunden, um Auslagerungen so weit wie möglich zu reduzieren. Infolgedessen werden von den ursprünglich 132,5 Stellen nur 60 Stellen gestrichen. Dies ermöglicht, die betroffenen Angestellten in der CDR umzuorientieren, und dies in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern. Hierbei wird insbesondere die Arbeitnehmerüberlassung zur Anwendung kommen, die es ermöglicht den Ausgangsstatus der betroffenen Mitarbeiter zu gewährleisten.

Vorruhestand

Weiterhin werden über den Anpassungsvorruhestand („préretraite ajustement“) etwa

237 Arbeitnehmer bis zum Jahrgang 1964 ausscheiden, mit einer jährlichen Neubewertung der CDR, um die Situation auf mögliche zukünftige Anträge über den Geburtsjahrgang 1964 hinaus zu analysieren.

Wiedereingliederungsstelle (CDR 2021)

Der LCGB begrüßt, dass eine CDR 2021 integraler Bestandteil der Vereinbarung ist und es ermöglichen wird, den auf 280 Mitarbeiter geschätzten Personalüberschuss zu verwalten. Diese neue CDR wird einen Übergangsauftrag haben, da der Personalüberhang schrittweise in die CDR übertragen wird. Im Gegensatz zu den bisherigen Vereinbarungen wird es also keinen geballten Zustrom von 280 Mitarbeitern auf einmal geben. Die vom LCGB geforderte goldene Regel wird respektiert: Überbesetztes Personal wird so weit wie möglich gemäß den verschiedenen Komponenten der CDR in Beschäftigung gehalten.

Standorte Dommeldange und Bissen

Auf Drängen des LCGB konnte endlich die Zukunftsstrategie für den Standort Dommeldange geklärt werden. Es wurden Garantien für die Verlagerung der 3 Aktivitäten an die Standorte Belval, Differdange und Rodange mit eigenem Personal vereinbart. Die verbleibenden Aktivitäten, die ausschließlich an Werkzeugmaschinen durchgeführt werden, werden am Standort Dommeldange von AM-Mitarbeitern für die Dauer der Vereinbarung weitergeführt. Für den Standort Bissen konnten die vom LCGB geforderten Garantien erzielt werden, einschließlich zusätzlicher Garantien in Form von normativen Investitionen und technische Garantien für das Projekt zur Entwicklung von Fasern mit hoher Wertschöpfung und galvanisiertem Draht. Der Standort wird zum Kompetenzzentrum für die Herstellung und Qualitätsverbesserung von Stahlfasern, dem Flaggschiff von AM.



Neue Zusammenarbeit

Ab diesem Jahr können alle LCGB-Mitglieder kostenlos die Dienste der Patiente Verriedung A.s.b.l., die Patienten oder Pflegebedürftige informiert und unterstützt, in Anspruch nehmen:

- Dokumentationszentrum für diagnostische und therapeutische Techniken;
- Beratungen über die Rechte und Pflichten der Patienten;
- Unterstützung der Patienten bei administrativen Vorgängen und bei Streitigkeiten zwischen Patienten und Pflege- bzw. Leistungsanbieter.

Die Vereinigung gibt Ratschläge bei administrativen, technischen, medizinischen und pflegerischen Problemen im Bereich des Gesundheits- und Sozialversicherungswesens. Die Vereinigung informiert Patienten über Behandlungen, Krankheit sowie Rechte und Pflichten im Bereich der Kranken-, Sozial- und Pflegeversicherung. Darüber hinaus hilft sie den Patienten im Falle von Streitigkeiten oder Rechtsstreitigkeiten zwischen Patienten und Anbietern.

TELEARBEIT

Die am 20. Oktober 2020 von UEL, OGBL und LCGB unterzeichnete neue Vereinbarung zur Telearbeit, wurde nun als allgemeinverbindlich erklärt

Die wichtigsten Bestimmungen der neuen Telearbeitsregelung sind:

- Prinzip der doppelten Freiwilligkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
- der Rechtsrahmen kann durch eine spezifische Telearbeitsregelung ergänzt und verbessert werden, die im Rahmen eines Kollektivvertrags bzw. einer untergeordneten Vereinbarung unter Beachtung der Zuständigkeiten der Personaldelegation verhandelt wird;
- es wird zwischen regelmäßiger oder gelegentlicher Telearbeit unterschieden;
- der schriftliche Nachweis der freiwilligen Vereinbarung zwischen den Parteien kann auf kollektivvertraglicher Ebene oder im Arbeitsvertrag erfolgen;
- der Arbeitgeber ist verpflichtet, die technische Ausstattung bereitzustellen und die direkt mit der Kommunikation verbundenen Kosten bei regelmäßiger Telearbeit zu übernehmen;
- der Arbeitnehmer in Telearbeit hat das Recht, einen Kontrollbesuch beim

Arbeitsschutz des Unternehmens, beim Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten oder der Gewerbeinspektion ITM.

Für Grenzgänger in Telearbeit gelten jedoch weiterhin die bisherigen Regeln hinsichtlich Besteuerung und Sozialversicherung. Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden die oben genannten Schwellenwerte jedoch seit Mitte März 2020 aufgrund von Ausnahmeregelungen, die zwischen Luxemburg und seinen Nachbarländern ausgehandelt wurden, ausgesetzt.

PRIVATE AUSBILDUNGSZENTREN

Der LCGB unterzeichnete am 1. April 2021 einen sektoriellen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB) für private Ausbildungszentren



Durch die COVID-19-Pandemie stark beeinträchtigt, musste diese Branche 2020 teilweise ihre Aktivitäten einstellen und Präsenzschulungen waren durch die Hygienemaßnahmen erheblich eingeschränkt oder sogar unmöglich. Für den LCGB spielt die berufliche Aus- und Weiterbildung eine wichtige Rolle beim Erwerb und der Verbesserung neuer Fähigkeiten und Kenntnisse, um eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen oder sich beruflich neu zu orientieren, oder um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

So haben der LCGB und die „Fédération des Centres de Formations privés“ (FCF) einen PAB ausgehandelt, um Entlassungen und

Schließungen durch folgende Maßnahmen zu vermeiden:

- freiwillige Teilzeitarbeit;
- Kurzarbeit, angepasst an die Branche;
- Anpassungsvorruhestand;
- vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung;
- innerbetriebliche oder außerbetriebliche Fort- oder Ausbildungen, mit staatlich anerkannten Abschlüssen.

Ein Überwachungsausschuss ist für die periodische Überwachung der im Rahmen des PABs ergriffenen Maßnahmen zuständig, der vom 1. Mai 2021 bis zum 30. September 2021 gültig sein wird.

TRANSPORTSEKTOR

Der Minister versteckt sich weiterhin hinter gesetzlichen Bestimmungen!

Aufgrund des Einschreitens des LCGB fand am 26. März 2021 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.

Seit April 2020 setzt sich der LCGB für die Interessen dieser Grenzgänger ein, indem er insbesondere bilaterale Abkommen mit den Nachbarländern gemäß Artikel 16 der europäischen Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit fordert. Diese würden die Beibehaltung der Arbeits- und Gehaltsbedingungen von Fahrern, die in zwei verschiedenen Ländern

arbeiten, ermöglichen, ohne dass sie von der luxemburgischen Sozialversicherung ausgeschlossen werden.

Es bleibt jedoch bei leeren Worten seitens des Ministers für soziale Sicherheit, während er sein Mitgefühl für die Betroffenen ausdrückt. Er weist darauf hin, dass die Fahrer weiterhin 3 Monate lang krankenversichert sind, lediglich keinen Anspruch mehr auf andere Sozialleistungen haben (Familie, Arbeitslosigkeit, etc.). Da sie im Großherzogtum aber ohne Sozialversicherung nicht arbeiten dürfen, steht die Existenz dieser Fahrer auf dem Spiel.

Der LCGB weist darauf hin, dass eine Vereinbarung zur Telearbeit infolge der Pandemie in nur wenigen Tagen mit den Nachbarländern

ausgehandelt wurde. Der LCGB muss die Resignation und Gleichgültigkeit gegenüber den betroffenen Grenzgängern des Ministers, der keine echte Sozialpolitik betreibt, zur Kenntnis nehmen. Für den LCGB stellt sich die Frage, ob der Transport- und Logistiksektor in den Augen der Regierung noch einen wirtschaftlich strategischen Sektor darstellt?

Abschließend fordert der LCGB so schnell wie möglich bilaterale Abkommen sowie eine vollständige soziale Absicherung der betroffenen Arbeitnehmer und ruft gleichzeitig die Entscheidungsträger auf, ihrer politischen Verantwortung in dieser Angelegenheit gerecht zu werden. Der Minister muss endlich handeln, statt sich hinter den gesetzlichen Bedingungen und leeren Worten zu verstecken!

ÖFFNUNGSZEITEN

Am 6. April 2021 fand ein letztes Treffen statt, um eine Lösung hinsichtlich der Höchstgrenze von 4 Stunden Sonntagsarbeit im Einzelhandel zu finden. Der LCGB bedauert, dass trotz seines Engagements, einen akzeptablen Kompromiss zu finden, keine Einigung gefunden werden konnte. Es gilt also weiterhin der Gesetzesrahmen. Der LCGB hatte Folgendes gefordert:

- eine eventuelle Überschreitung der Sonntagsstunden nur auf freiwilliger Basis und mit max. 8 Stunden. Der Personalvertretung kommt eine Schlüsselrolle zu, damit die Freiwilligkeit der Arbeit respektiert wird;
- die Einrichtung eines Überwachungsausschusses, der sicherstellt, dass die Vereinbarung in der Praxis ordnungsgemäß angewendet wird.

FINANZSEKTOR: GEWERKSCHAFTS- FRONT IN GEFAHR

Nachdem der Arbeitsminister der Aleba die sektorale Repräsentativität entzogen hat, schlugen der OGBL und LCGB-SESF der Aleba vor, einen gemeinsamen Forderungskatalog zu erstellen. Die Aleba nahm das Angebot an und mehrere Arbeitstreffen fanden statt. Die Annäherung erwies sich jedoch als schwieriger als erwartet. Das zwischen den 3 Gewerkschaften vereinbarte Prinzip, nach Fertigstellung des Forderungskatalogs sich gemeinsam an die Arbeitgeber zu wenden, wurde von der Aleba von einem Tag auf den anderen gebrochen.

Mehrmals wurde der Aleba von den nationalen Gewerkschaften vorgeschlagen, das Treffen am

31. März 2021 mit der ABBL zu verschieben, damit der Katalog fertiggestellt und eine gemeinsame Front gebildet werden kann. Leider scheint die Aleba nicht an einer gemeinsamen Front interessiert zu sein. Der OGBL und LCGB-SESF verurteilen diese Handlungsweise und den erneuten Alleingang mit der ABBL. Ebenso verworfen ist, dass die ABBL zugestimmt hat, sich allein mit Aleba zu treffen, die eine gemeinsame Gewerkschaftsposition ablehnt!



Kollektiv- verträge





Anfang 2021 konnten mehrere Kollektivverträge im Interesse der Arbeitnehmer abgeschlossen werden (Antho-gyr-Simeda, HYOSUNG LUXEMBOURG, Indigo Park Luxembourg S.A., SAS & FHL, SAINT-GOBAIN ABRA-SIVES, Cloos SA, ...) jedoch gestalten sich die Verhandlungen im Finanzsektor weiterhin schwierig.

KV VERSICHERUNGEN

Während des gesamten ersten Quartals 2021 gab es zahlreiche Verhandlungsrunden zwischen den Sozialpartnern zur Erneuerung des Branchenkollektivvertrags für Versicherungsunternehmen. Die Hauptforderungen des LCGB und OGBL in Bezug auf die Vergütung sind:

- Erhöhung der Bezüge für Neueinsteiger;
- Erhöhung der Schwellenwerte;
- linearer Lohnanstieg.

Der OGBL und LCGB sprachen auch die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben an, die unerlässlich für die Gesundheit und das Wohlbefinden ist.

KV BANKEN

Seit Beginn der Verhandlungen haben zahlreiche Treffen zwischen dem LCGB, OGBL und ALEBA und der ABBL stattgefunden, um den Branchenkollektivvertrag für den Bankensektor zu erneuern. Trotz intensiven Diskussionen konnte bisher keine Einigung zu den folgenden Punkten erzielt werden:

- Arbeitsplatzsicherheit;
- Wohlbefinden bei der Arbeit und Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben;
- Arbeitszeitorganisation;
- Vergütung;
- Anpassungen und Klarstellungen einiger Artikel des bestehenden KV.

KOLLEKTIVVERTRÄGE

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



Anthogyr-Simeda

Unterzeichnung: Anfang Januar 2021

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2021

Errungenschaften:

- Verbesserung des 13. Monats;
- Gespräche für Verbesserungen bei der Gewinnbeteiligung und die Einführung von Gleitzeit im Frühjahr 2021;
- Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung.



HYOSUNG LUXEMBOURG

Unterzeichnung: 11. Januar 2021

Gültigkeit: 2 Jahre

Errungenschaften:

- Beibehaltung des jährlichen Budgets von 0,3% der Lohnsumme für individuelle Erhöhungen;
- Lohnerhöhung im Jahr 2022 von 0,30 €/Stunde;
- 1 zusätzlicher Urlaubstag nach 35 Jahren Betriebszugehörigkeit;
- Einführung einer Prozedur für die Schmutzzulage.



Indigo Park Luxembourg S.A.

Unterzeichnung: 18. Januar 2021

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2022

Der aktuelle Vertrag wird um ein Jahr verlängert und sieht einen einmaligen Bonus von 575 € vor, der im Dezember 2021 ausgezahlt wird. Die Auszahlung erfolgt nur, wenn während des Jahres 2021 keine Gehaltsindexierung stattfindet.



Gemeinde Walferdingen

Unterzeichnung: 3. Februar 2021

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2022

Der unterzeichnete Anhang verlängert den ersten, im letzten Jahr unterzeichneten Vertrag mit allen aktuellen Leistungen um 2 Jahre.



SAS

Unterzeichnung: 9. Februar 2021

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2023

Unter anderem sieht die Vereinbarung einen zusätzlichen allgemeinen freien Tag und im Jahr 2021 zwei außerordentliche freie Tage vor. Mit dieser letzten Maßnahme soll das beispiellose Engagement der Mitarbeiter während der Pandemie gewürdigt werden.



SAINT-GOBAIN ABRASIVES

Unterzeichnung: 9. Februar 2021

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2021

Errungenschaften:

- eine Gewinnbeteiligungsprämie, bestehend aus einem garantierten Mindestbetrag von 400 € brutto für 2020 und 450 € brutto für 2021;
- eine Ruhestandsprämie, die auf Basis der Betriebszugehörigkeit im Unternehmen berechnet wird.



Cloos SA

Unterzeichnung: 11. Februar 2021

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2023

Errungenschaften:

- eine Erhöhung der Gehälter aller Mitarbeiter
 - 0,4 % am 1. März 2021;
 - 0,3 % am 1. März 2022;
 - 0,3 % am 1. März 2023;
- Die Mitarbeiter, die an den Anlagen arbeiten, sowie die Schweißer haben „auf Anfrage“ Anspruch auf einen zweiten Blaumann.



Angestellte beim Staat

Unterzeichnung: 11. Februar 2021

Gültigkeit: 3 Jahre bis zum 31. Dezember 2023

Errungenschaften:

- Einführung eines Zeitsparkontos (CET) um Folgendes zu kompensieren:
 - Überstunden;
 - Ausgleich für Sonntagsarbeit und Arbeit an einem Feiertag;
 - Resturlaub am Jahresende (außer die 26 gesetzlichen Tage);
- Präzisionen zum Vergütungssatz für den Bereitschaftsdienst;
- Änderungen des Sonderurlaubs.



Société du Parking Guillaume S.A. (PARKOLUX)

Unterzeichnung: 25. Februar 2021

Gültigkeit: Bis zum 30. Juni 2022

Errungenschaften:

- eine Prämie von 500 € netto nach 25 Dienstjahren;
- einen zusätzlichen Urlaubstag nach 25 Dienstjahren;
- eine Erhöhung der Prämie bei Rückruf auf 20 €;
- eine Zulage von 20 € netto pro Tag während einer Rufbereitschaft zusätzlich zum normalen Tageslohn und eventuellen Zuschlägen (Nacht, Sonntag und Feiertag);
- einen Sozialurlaub von 24 Stunden pro Jahr.



AMER-SIL

Unterzeichnung: 9. März 2021

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2022

Errungenschaften:

- Einführung einer Anwesenheitsprämie in Form von Essensgutscheinen;
- 1 zusätzlicher Urlaubstag für 30 Dienstjahre;
- Einführung der progressiven Frührente;
- Verbesserungen der Abgangsbedingungen in Bezug auf die verschiedenen Boni.



CONTERN S.A

Unterzeichnung: 12. März 2021

Gültigkeit: bis zum 31. Dezember 2023

Errungenschaften:

- indexierte monatliche Erhöhung um 15 € ab dem 1.1.2021;
- indexierte monatliche Erhöhung um weitere 15 € ab dem 1.1.2022;
- Einführung einer jährlichen Produktionsprämie von:
 - 0,001 € pro Tonne Betonprodukte (angewendet auf den jährlichen Tonnagebereich von 0 bis 250.000 Tonnen);
 - 0,003 € pro Tonne Betonprodukte (angewandt auf den jährlichen Tonnagebereich, der 250.000 Tonnen pro Jahr übersteigt).



HGK SHIPPING LUX S.À R.L.

Unterzeichnung: 23. März 2021

Gültigkeit: 01/04/2021-31/03/2024

Errungenschaften:

- Vereinfachte Lohnstruktur: statt bisher 12 Lohngruppen, existieren bis zum 31.03.2022 insgesamt 5 und ab April 2022 nur noch 4 Lohngruppen;
- Erhöhung der Lohnmasse um 5,8%;
- Einführung von Lohnzulagen für Berufserfahrung (Matrosen und Schiffsführer);
- Einführung einer Lohnzulage für Patenterweiterung (Steuerleute).



Euro-Composites

Unterzeichnung: Ende März 2021

Gültigkeit: 3 Jahre

Errungenschaften:

- Lohnerhöhungen für Arbeitnehmer im Schichtbetrieb;
- Verbesserung der Gleitzeitregelung;
- Für das Jahr 2021 werden einmalig 580 € ausgezahlt. Sofern es die wirtschaftliche Lage zulässt, sind auch Einmalzahlungen von 580 € für die Jahre 2022 und 2023 geplant.



FHL

Unterzeichnung: 31. März 2021

Gültigkeit: 01/04/2021-31/12/2021

Errungenschaften:

- im Juli 2021 werden rückwirkend Prämien für Mitarbeiter, die nicht den Arbeitgeber gewechselt haben, ausgezahlt;
- Aufwertung der CAI-Laufbahn, die rückwirkend zum 1. Januar 2021 gilt;
- zusätzlicher Urlaub:
 - 2 Tage zusätzlicher Urlaub, der ab einem Alter von 50 Jahren des Mitarbeiters gewährt wird;
 - 1 Tag zusätzlicher Urlaub, der ab einem Alter von 55 Jahren des Mitarbeiters gewährt wird.

Unternehmen





GEBÄUDEREINIGUNG

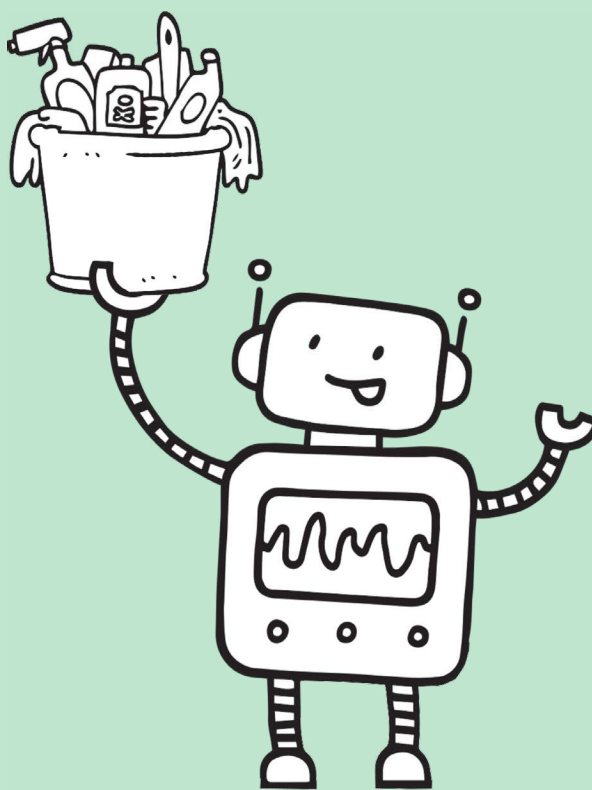
Der Arbeitgeberverband „Fédération des Entreprises de Nettoyage“ (FEN) blockiert weiterhin die Verhandlungen über die Erneuerung des Branchenkollektivvertrags. Dies mit einem jämmerlichen Vorschlag:

- ein Moratorium mit Verlängerung des KV bis zum 31. Dezember 2021;
- eine Änderung der Berechnungsmethode der Anwesenheitsprämie.

Der LCGB weist jedoch darauf hin, dass Reinigungstätigkeiten aufgrund der Pandemie wichtiger und gefragter sind denn je. Die Beschäftigten der Branche sind tagtäglich konfrontiert mit spezifischen Zeitplänen und einer enormen Flexibilität, die auf Kosten des Privatlebens und der Familie geht. Trotz aktuell angespannter wirtschaftlicher Lage, erinnert der LCGB daran, dass die Gewerkschaften bereits Zugeständnisse in Bezug auf Gehaltserhöhungen und außer-gesetzliche Errungenschaften gemacht haben.

Der LCGB fordert daher eine Belohnung für das Engagement der Mitarbeiter in Form von:

- einem einmaligen Bonus von 500 € für jeden Mitarbeiter;
- 2 zusätzlichen Urlaubstagen pro Mitarbeiter.





VERKAUF PAUL WURTH SA

Paul Wurth muss industrielles Kompetenzzentrum des Großherzogtums bleiben

Am 29. März 2021 bestätigte die Generaldirektion von Paul Wurth Luxemburg in einer internen Mitteilung an die Mitarbeiter offiziell die Übernahme der Anteile des luxemburgischen Staates durch die SMS-Gruppe. Der Wirtschaftsminister hatte dies auch bereits am 27. März 2021, auf RTL angekündigt.

Das Unternehmen wird dann vollständig in der Hand der SMS-Gruppe sein. Unmittelbar nach der Verkaufsankündigung hatte der LCGB als Mehrheitsgewerkschaft ein Treffen mit dem Wirtschafts- und dem Finanzminister initiiert und bedauert den Rückzug des luxemburgischen Staates.

Was die Zukunft des Unternehmens und seiner in Luxemburg entwickelten Technologien betrifft, versicherte SMS gegenüber dem LCGB, dass Paul Wurth Luxemburg das weltweite Kompetenzzentrum für die Entwicklung eines wasserstoffbasierten Verfahrens, besser bekannt als „Green Steel“, sein wird. Es sind umfangreiche Investitionen geplant mit garantierten Zukunftsperspektiven für „High Performance“-Arbeitsplätze. Zudem werden Schlüsselpositionen inner-

halb der Generaldirektion der Gruppe mit luxemburgischen Führungskräften besetzt.

Der LCGB begrüßt, dass die aktuellen Sozialabkommen bis zu ihrem Auslaufen im Jahr 2023 beibehalten werden. Jedoch sollte das bewährte luxemburgische Sozialmodell innerhalb des Unternehmens über diesen Zeitpunkt hinaus bestehen bleiben. Der LCGB fordert daher Garantien der SMS-Gruppe, dass es keine Verlagerung, Auslagerung oder Abbau von Arbeitsplätzen geben wird. Der LCGB hat auch ein Dringlichkeitstreffen mit der Geschäftsleitung angefragt.

Seit der Ankündigung gab es jedoch noch keinen Kontakt zwischen dem deutschen Management der SMS-Gruppe und dem LCGB, so dass der LCGB die Situation aufmerksam verfolgt, damit die Arbeitsplätze erhalten bleiben. Der LCGB fordert auch Klarheit über die nebulöse Situation der verschiedenen Grundstücke der Paul Wurth Gruppe. Was wird damit passieren? Wird eine neue „Real Estate“-Gesellschaft geschaffen? Was wird die Rolle des Staates sein? Paul Wurth spielt seit seiner Gründung eine

wesentliche Rolle in der Wirtschaftsgeschichte des Großherzogtums. Das Unternehmen gilt als Aushängeschild und Vorreiter für innovative Technologien und war somit ein großer Gewinn nicht nur für die nationale Wirtschaft und innerhalb der Stahlindustrie, sondern auch durch die Förderung der internationalen politischen und wirtschaftlichen Beziehungen.

Gerade im industriellen Bereich ist Paul Wurth ein international anerkanntes Unternehmen zur Entwicklung klimaneutraler Lösungen. Da die Politik derzeit innovative Ansätze zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen fördert, hat der LCGB nicht das geringste Verständnis für den vollständigen Rückzug des Staates aus dem Unternehmen. Dadurch wird die Entscheidungskraft für die Zukunft dieses Geschäftsmodells im Lande geschwächt.

Der LCGB wird die Entwicklung des Unternehmens und mögliche Umstrukturierungen zum Nachteil der Mitarbeiter genau verfolgen und dies im strikten Interesse des Arbeitsplatzerhalts.



Arbeitstreffen

- 1 Gemeinde Kopstal
- 2 Bartz Constructions
- 3 Nettoservice/Dusmann Service
- 4 LCGB-Gesundheit & Pflege
- 5 Stéftung Hëllef Doheim
- 6 Luxlait
- 7 Saint-Paul Luxembourg & Regie.lu
- 8 LPEM
- 9 Enschede (de Botzmeeschter)
- 10 Vorstand LCGB-ACAP
- 11 Gemeinde Hesperingen
- 12 Fondation Autisme Luxembourg
- 13 LCGB-Gebäudereinigung
- 14 co-labor
- 15 5àSec
- 16 Motorway



*Die Qualität und Stärke
des luxemburgischen
Sozialmodells muss
unbedingt fortgesetzt
werden*

CERATIZIT

Der LCGB sorgt sich über die Zukunft der industriellen Tätigkeit in Luxemburg

Nach der überraschenden Ankündigung Ende Februar 2021 des Verkaufs der Ceratizit-Gruppe an Plansee hat der LCGB ein dringendes Treffen mit der Geschäftsleitung gefordert, um die Gründe für diese Entscheidung zu erfahren. In einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld setzt sich der LCGB dafür ein, dass

diese Entscheidung keine negativen Folgen für die Arbeitsplätze in Luxemburg hat.

Darüber hinaus muss der LCGB nicht einmal eine Woche nach der Ankündigung des Verkaufs der Staatsanteile an Paul Wurth feststellen, dass ein weiterer wichtiger Bestandteil der

luxemburgischen Industrie an einen Akteur außerhalb des Landes verkauft werden soll. Der LCGB ist zutiefst besorgt über die Zukunft der industriellen Tätigkeit in Luxemburg und erinnert noch einmal daran, dass die Qualität und Stärke des luxemburgischen Sozialmodells unbedingt fortgesetzt werden muss!

SOZIALPLAN

Am 22. Februar 2021 unterzeichnete der LCGB einen Sozialplan für 10 Mitarbeiter von Champ Cargosystems. Nach mehrwöchigen, mühsamen und schwierigen Verhandlungen konnte der LCGB begleitende Sozialmaßnahmen erwirken, darunter insbesondere Ausbildungspläne und zufriedenstellende Abgangsbedingungen für die betroffenen Mitarbeiter, damit diese sich umorientieren und neue Arbeitsplätze finden können. Der LCGB hatte zusammen mit der Personaldelegation unermüdlich mit der Unternehmensleitung an einer Lösung gearbeitet, die in erster Linie den Arbeitsplatzverlust vorsehen sollte.

Auch wenn die Übernahme der Geldtransportaktivitäten von G4S durch Brink's Security nicht unmittelbar bevorstand, so wurde diese heimlich am 15. Februar 2021 abgeschlossen. Um eine Monopolisierung des Bargeldtransports im Großherzogtum zu verhindern, hat sich der LCGB am 25. Februar 2021 mit dem Wettbewerbsrat („Conseil de la Concurrence“) getroffen. In der Tat könnte Brink's Security ohne Konkurrenz den Kunden, Tarife willkürlich auferlegen. Der LCGB warnt aber vor allem davor, dass Brink's Security unter keinen Umständen die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter verschlechtern darf.

BRINK'S

G4S

Am 18. Februar 2021 traf sich der LCGB mit der Direktion von G4S, um wiederkehrende Fehler in der Gehaltsabrechnung zu besprechen. Seit mehreren Monaten überprüft der LCGB die Gehaltsabrechnungen betroffener Mitarbeiter und meldet etwaige Fehler der Gehaltsabteilung, um diese so schnell wie möglich beheben zu lassen. Trotzdem bleiben einige Fälle erfolglos. Der LCGB bedauert diese Missachtung von G4S gegenüber seinen Mitarbeitern, die lediglich eine gerechte Bezahlung ihrer Gehälter als Gegenleistung für ihre Arbeit verlangen.

STAHLINDUSTRIE

Liberty Dudelange Opfer finanziellen Betrugs!

Nach der Bekanntgabe des Konkurses der Finanzierungsgesellschaft Greensill, die direkt mit der GFG-Gruppe verbunden ist, haben der LCGB und OGBL, auf dringendes Bitten hin am 10. März 2021 die Generaldirektion der Standorte Lüttich und Dudelange und am 11. März 2021 die Minister für Arbeit und Beschäftigung per Videokonferenz treffen können.

Dem LCGB und OGBL waren bereits vorher Risiken und Folgen bewusst, die durch ein angespanntes wirtschaftliches Klima entstanden und durch die Gesundheitskrise verschlimmert wurden und adressierten ein offizielles Schreiben am 19. Januar 2021 an die Minister für Arbeit und Wirtschaft. Die Gewerkschaften wollten die Regierung auf die sich verschlechternde Situation aufmerksam machen. Leider blieb dieser Brief bis heute unbeantwortet.

Mit der jüngsten Verschärfung der Situation und nach einer erneuten Anfrage konnten die Gewerkschaften endlich die Minister für Arbeit und Wirtschaft treffen. Während dieses Austausches äußerten die Gewerkschaften ihre Einschätzung der Situation, die ernsthaften Risiken und die absolute Notwendigkeit, die Unterstützung der Regierung zu erhalten, um das Schlimmste zu verhindern!

Am Ende des Treffens begrüßten der LCGB und OGBL die klare und formelle Zusage der jeweiligen Minister, alle notwendige Unterstützung für den Standort Dudelange zu gewährleisten: „Der Staat wird den Standort Dudelange nicht im Stich lassen!“ Insbesondere durch soziale Unterstützungsinstrumente, wie z.B. der Kurzarbeit, aber vor allem durch die Finanzierungsgarantien bei den Banken.

Die Minister kündigten auch an, dass unverzüglich Treffen mit dem Chef der GFG-Gruppe organisiert würden, um das Dossier mitsamt den verschiedenen Akteuren des Wirtschaftsministeriums vorzubereiten. Abschließend sicherten die Minister den Gewerkschaften auf deren gemeinsame Bitte hin zu, dass ein Treffen der Stahltripartite einberufen wird. Der LCGB und OGBL haben darüber hinaus einen strategischen Plan für die Versorgung und den Betrieb der Liberty-Standorte gefordert.

3. SOZIALPLAN RBC

Am 31. März 2021 wurde eine Einigung über einen Sozialplan für die Mitarbeiter von RBC Luxembourg gefunden. Nach intensiven, aber konstruktiven Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften LCGB, OGBL und ALEBA mit der Geschäftsleitung werden letztlich maximal 241 Stellen vom Sozialplan betroffen sein. Die Gewerkschaften konnten im Vergleich zum 2019 unterzeichneten Sozialplan deutlich verbesserte finanzielle und soziale Abfindungen zum Ausgleich des Arbeitsplatzverlustes der betroffenen Mitarbeiter erreichen.

Die Gewerkschaften halten die Entscheidung über einen erneuten Sozialplan, für unangemessen gegenüber den Arbeitnehmern, die in der aktuellen Krisensituation mit neuem Druck und neuen Sorgen konfrontiert sind, zumal der letzte Sozialplan noch nicht einmal sein Ende erreicht hat.

G4S: TREFFEN

Mitte März 2021, traf der LCGB die Unternehmensleitung von G4S, um die Kurzarbeit zu besprechen. Der LCGB erinnert daran, dass er jede Form von verdeckter Rufbereitschaft ebenso entschieden ablehnt wie jegliche Sanktionen gegen Mitarbeiter, die sich weigern, ungeplante Arbeit zu leisten. Sicherheitskräfte und ihr Privatleben dürfen niemals Opfer der durch Kurzarbeit verursachten Kollateralschäden werden. Um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, hat der LCGB Zeitfenster für die Arbeitsplanung vorgeschlagen. Die Geschäftsleitung hat eine solche Arbeitsorganisation akzeptiert. Dies bedeutet, dass der Dienstplan, der während eines der definierten Zeitfenster für Kurzarbeit eingeteilt ist, am selben Tag nicht auf Nacharbeit geändert werden kann, sonst ist er berechtigt, den Dienst zu verweigern.



IBM LUXEMBOURG

Anfang März 2021, nach der Entscheidung von IBM Luxembourg Massenentlassungen vorzunehmen, hatte die Geschäftsleitung mit der vom LCGB unterstützten Personalvertretung Verhandlungen über einen Sozialplan aufgenommen. Angesichts der mangelnden Bereitschaft der Geschäftsleitung, eine akzeptable Lösung zu erarbeiten, wurde am 26. März 2021 das Nationale Schlichtungsamt (Office national de conciliation - ONC) eingeschaltet.



WACHDIENSTE

I. Sitzung der interministeriellen Arbeitsgruppe mit Vertretern der Ministerien für Mittelstand, Wirtschaft, Nationale Bildung, Inneres, Innere Sicherheit, Arbeit und Justiz & der FEDIL Security Services

Nach den verschiedenen vom LCGB initiierten Schritten zur Professionalisierung des Berufs des Sicherheitspersonals fand am 9. März 2021 die I. Sitzung der interministeriellen Arbeitsgruppe statt.

Ein erster Schritt in diese Richtung wurde bereits mit dem Schaffen eines sektoriellen Schulungszentrums getan, das bei den letzten Kollektivvertragsverhandlungen verankert wurde. Der LCGB begrüßt diesen ersten Schritt in Richtung Anerkennung des Berufs.

Dieses sektorielle Ausbildungszentrum liefert jedoch Ausbildungszertifikate ohne Abschluss, die vom Bildungsministerium nicht anerkannt werden.

Der LCGB hat daher seine Bemühungen fortgesetzt, indem er sich in den letzten Monaten mit den verschiedenen staatlichen Akteuren und dem Arbeitgeberverband getroffen hat, um die Probleme und Besonderheiten im Zusammenhang mit der Berufsausübung zu erläutern.

Um den Beruf so weit wie möglich zu professionalisieren und auf die gestiegenen Anforderungen im Bereich der Sicherheit zu reagieren, fordert der LCGB einen gesetzlichen Rahmen, der alle Besonderheiten sowie die Grenzen der Ausübung einer Sicherheitstätigkeit definiert. In diesem Zusammenhang hat der LCGB formell eine berufliche Grundausbildung CCP (luxemburgisches Berufsbefähigungszeugnis) „Sicherheitspersonal“ für Erwachsenen über einen Zeitraum von 2 bis 3 Jahren gefordert.

GETRANS S.A.

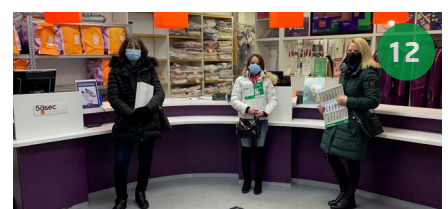
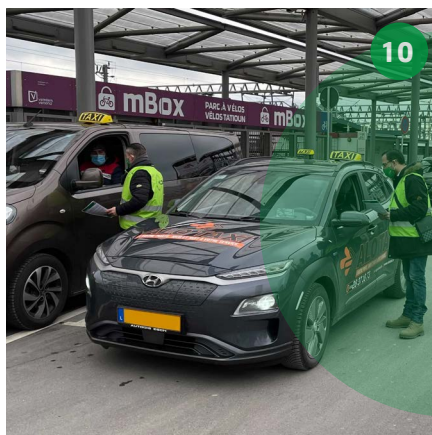
Nach der Konkursmeldung von Getrans S.A. am 11. März 2021, ist der LCGB sehr besorgt über das Schicksal der 32 Mitarbeiter des Unternehmens. Da einige Mitarbeiter seit Januar 2021 nicht mehr bezahlt wurden, setzt sich der LCGB dafür ein, sicherzustellen, dass die Mitarbeiter ihre verspäteten Zahlungen und Entschädigungen im Zusammenhang mit dem Konkurs so schnell wie möglich erhalten können.

MITSUBISHI BANK

Am 15. März 2021 unterzeichneten der OGBL, die ALEBA und der LCGB einen Sozialplan bei Mitsubishi UFJ Investor Services & Banking (Luxembourg) S.A., von dem 16 Mitarbeiter betroffen sind. Die japanische Bank, die 164 Mitarbeiter in Luxemburg beschäftigt, hatte diesen Plan für Massenentlassungen im Zuge der Verlagerung der Fondsdienstleistungen an andere Standorte der Gruppe angekündigt.

LCGB-TRANSPORT

Am 22. März 2021 fand eine Versammlung des Vorstandes des LCGB-Transport statt. Dabei wurden aktuelle Themen besprochen, wie zum Beispiel die Verordnung 883/2004 EG zur sozialen Sicherheit für grenzüberschreitende Fahrer, der Kollektivvertrag für das Transportwesen, das Taxigewerbe, den Luftverkehr, das Busgewerbe und die Binnenschifffahrt.



Actions informatives

1 Contern S.A.

2-5 Gewerbezone Sandweiler

6 Match

7-9 Gewerbezone Junglinster

10 LCGB-Transport - Taxis

11 Nettoservice

12 5àSec

13 Rinnen

14-16 Mobilisierung Reinigungspersonal

17 Gewerbezone Bettembourg



ASSURANCE SANTÉ COMPLÉMENTAIRE
ZUSATZ KRANKENVERSICHERUNG

Avantages Santé, Spécial LCGB

Agence AXA Paul Hengen

33, Boulevard GD Charlotte,
L-1331 Luxembourg

T : 25 00 052

M : paul.hengen.agent@axa.lu



Krankenversicherung –
LCGB Vorteilsbedingungen



In tiefer Trauer nimmt der LCGB Abschied von
François SCHMIT, LCGB-Generalsekretär von 1967-1974