

03/2021

SOZIALE FORTSCHRÈTT



Editorial

Der Fall Liberty Steel
ist ein echter Skandal
S. 2

Dossier

Es gibt viele Schritte, die ein junger
Mensch unternehmen kann, um
seinen ersten Job zu finden
S. 4

Abschalten

Die Sozialpartner einigen sich auf
einen Vorschlag zur Ergänzung des
Rechts auf digitales Abschalten
S. 10



Patrick DURY
Nationalpräsident
LCGB

Der Fall Liberty Steel ist ein echter Skandal

“ Die Lage der Mitarbeiter von Liberty Steel Dudenlang ist ernst.

Der Konkurs des Finanziers Greensill bedroht die finanzielle Situation der Liberty Steel Group. Langsam aber ausführlich enthüllen Presseartikel die Zusammenhänge der Partnerschaft zwischen Greensill und der GFG (der Muttergesellschaft von Liberty Steel). Weder auf nationaler noch auf europäischer Ebene konnten Regulierungsbehörden eingreifen, da keine adäquaten Kontrollmöglichkeiten oder Gesetze gegen die spekulativen Machenschaften des Herrn GUPTA existieren.

Ein echter Skandal innerhalb eines Skandals. Über 12 Jahre nachdem hochriskante Spekulationen zu einer weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise geführt haben, konnte durch dieselben Praktiken ein „globaler Großkonzern“ ohne Substanz erschaffen werden, dessen Finanzen mit hochspekulativen und kriminellen Methoden verwaltet wurden.

Und als wäre diese ganze Geschichte nicht tragisch und ernst genug, stellt dieser Fall auch die Glaubwürdigkeit der EU-Kommission ernsthaft in Frage.

Es geht um die von der EU-Kommission beschlossenen „Korrekturmaßnahmen“ bei der geplanten Übernahme von ILVA in Italien durch den ArcelorMittal-Konzern im Jahr 2019.

Angeblich um einen wirksamen Wettbewerb in Europa zu wahren und die Verbraucher vor einem möglichen Monopol zu schützen, zwang die EU-Kommission ArcelorMittal, einen Teil seiner Anlagen zur veräußern.

Auf jeden Fall erschien dies ein großer Coup zu sein!

Die Entscheidung wurde getroffen und ratifiziert, und die EU-Wettbewerbskommissarin VESTAGER stellte diese Entscheidung nicht im Geringsten in Frage.

Bereits bei der Übernahme der Stahlwerke in Belgien und Luxemburg waren die betroffenen Gewerkschaften, darunter die CSC und der LCGB, sehr besorgt über die Finanzlage des Käufers GUPTA, der plötzlich und fast aus dem Nichts erschien.

Statt europäische Wettbewerbsregeln in einer Welt zu erzwingen, die von einer Globalisierung ohne Regeln geprägt ist, sollte die EU-Kommission zugunsten des industriellen Gefüges und der betroffenen Arbeitsplätze handeln.

Welch ein Zynismus, wenn sich EU-Kommissare einerseits über Mitgliedstaaten beschwerten, die Fortschritte bei der Verwirklichung der europäischen Säule sozialer Rechte blockieren, andererseits aber genau dieselben Kommissare die Grundrechte von Tausenden von Arbeitnehmern durch ihre gedankenlosen, um nicht zu sagen idiotischen Entscheidungen, mit Füßen treten.

Die EU-Kommission unterstreicht und beharrt auf der Ablehnung eines möglichen Rückkaufs während 10 Jahren durch ArcelorMittal – ein möglicher Ausweg für die Beschäftigten aus dieser Tragödie, für die die Kommission verantwortlich ist!

Die Kommission sollte ihre Politik unverzüglich auf den Schutz des europäischen Industriegefüges und die Sicherung von Arbeitsplätzen konzentrieren.

Eine solche Politik erfordert die Etablierung europäischer „Industrie-Champions“, die über die not-

*Ein echter Skandal
innerhalb eines
Skandals!*

wendigen Forschungsressourcen verfügen, um die Qualität ihrer Produkte weiterzuentwickeln, einen erfolgreichen Übergang zur emissionsfreien Produktion zu schaffen und Energieressourcen sowie Rohstoffe effizient zu nutzen.

Eine solche Politik muss auch exzessiven Finanzspekulationen klare Grenzen aufzeigen und die Mitgliedstaaten und die EU-Kommission mit den notwendigen Instrumenten ausstatten, um kriminelles Finanzgebahren wirksam zu bekämpfen.

Die europäischen Wettbewerbsregeln müssen für Fälle, in denen Veräußerungen unvermeidlich sind, durch strenge Kriterien ergänzt werden, damit ein Angebot durch einen potenziellen Käufer qualitativ beurteilt und eine Sozialklausel hinzugefügt werden kann, um den Fortbestand der betroffenen Arbeitsplätze zu garantieren.

Hiervon würden sowohl der Verbraucher als auch die Arbeitnehmer profitieren, deren Arbeitsplätze gestärkt und gesichert würden.

“Was Liberty Steel betrifft, so fordert der LCGB eine Zukunft ohne Herrn GUPTA“.

Der LCGB begrüßt in diesem Zusammenhang den Einsatz des Wirtschaftsministers, um eine Lösung zu finden, die den Industriestandort Dudelange und die damit verbundenen Arbeitsplätze erhält. Durch die SNCI verfügen wir über effiziente Finanzierungsinstrumente, die die Lücke zwischen der derzeitigen inakzeptablen Situation und einem echten industriellen Käufer, der dieses Flaggschiff der luxemburgischen Industrie entwickeln und Arbeitsplätze sichern kann, schließen können.

Liberty Steel hat sich zu einer Affäre entwickelt, die die Industriepolitik der EU-Kommission in Frage stellt. Die derzeitige Selbstgefälligkeit ist inakzeptabel und stärkt nur die populistischen und extremistischen Kräfte, die dem Prozess der europäischen Einigung ein Ende setzen wollen.

INHALT

4	Dossier: Was tun nach dem Schulabschluss?
12	Aktuelles
20	Kollektivverträge
26	Unternehmen



Dossier

Was tun nach meinem Schulabschluss?



Die Jugendarbeitslosigkeit nimmt laut UNO stetig zu und ist heute ein weltweites Problem! Auch Luxemburg ist von diesem Phänomen sicherlich nicht verschont geblieben. Aus diesem Grund stellt der LCGB seine neue Broschüre „Was tun nach meinem Schulabschluss?“ vor.

Das folgende Dossier ist eine Zusammenfassung dieser Broschüre und erläutert die verschiedenen Schritte bei der Suche nach einer Arbeitsstelle und gibt Tipps und Tricks für eine erfolgreiche Bewerbungen und Vorstellungsgespräche.

15. JULI

World Youth Skills Day

Der 2014 festgelegte World Youth Skills Day steht ganz im Zeichen der Kompetenzentwicklung und Ausbildung von jungen Menschen, um ihnen den Zugang zu einem sich verändernden Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Bedeutung dieses Tages ist laut UNO geprägt durch die stetig steigende Jugendarbeitslosigkeit, die in den letzten Jahren zu einem der größten wirtschaftlichen und sozialen Probleme weltweit geworden ist. Statistiken zeigen deutlich, dass bereits vor der COVID-19-Pandemie junge Menschen zwischen 15 und 24 Jahren dreimal häufiger arbeitslos waren.

Nach Angaben der ILO ist seit Beginn der Gesundheitskrise etwa jeder sechste Jugendliche arbeitslos. Aber die Pandemie hat auch Auswirkungen auf die Kompetenzentwicklung und Ausbildung. Vor diesem Hintergrund hat der LCGB eine Broschüre erstellt mit den wichtigsten Etappen bei der Arbeitssuche in Luxemburg.



WIE FINDE ICH EINE ARBEIT?

Es gibt viele Schritte, die ein junger Mensch unternehmen kann, um seinen ersten Job zu finden

Anerkennung der Zeugnisse

Im Ausland erworbene Diplome (EU und Nicht-EU), Zeugnisse und Bescheinigungen des allgemeinen und berufsbildenden Sekundarunterrichts können als gleichwertig anerkannt werden. Die Abteilung für Diplomanerkennung stellt die Gleichwertigkeit der Bildungsstufe, der Diplome und der beruflichen Qualifikationen im Vergleich zu den Diplomen fest, die in Luxemburg für folgende Berufe erforderlich sind:

- bestimmte freie, kaufmännische und handwerkliche Berufe;
- Gesundheitsberufe;
- sozialpädagogische Berufe (Erzieher, Lebensbetreuer).

Für den Antrag auf Anerkennung der Gleichwertigkeit ist eine Gebühr von 75 € pro Abschlusszeugnis zu entrichten.

Sich bei der ADEM arbeitsuchend melden

Durch Ihre Meldung als arbeitsuchend erhalten Sie Unterstützung durch die ADEM-Berater, die Sie gezielt bei Ihrer Berufswahl oder Stellensuche begleiten. Sie erhalten zudem Informationen über Beschäftigungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, an denen Sie teilnehmen können.

Mit Ihrer Meldung erhalten Sie:

- individuelle Unterstützung durch einen ADEM-Berater, um Ihnen die Arbeitssuche zu erleichtern;
- Zugang zum ADEM-JobBoard, um offene Stellen einzusehen und sich zu bewerben;
- geeignete Beschäftigungs- und Weiterbildungsmaßnahmen;
- finanzielle Unterstützung entsprechend Ihrem Profil;

- Zugang zu PCs und Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen durch den Club Emploi.

Vorgehensweise

Rufen Sie einfach das ADEM Contact Center unter 247-88888 an oder füllen Sie das entsprechende Online-Formular aus. Um den Vorgang zu erleichtern, geben Sie Ihre Identifikationsnummer („Matricule“) an. Das Contact Center legt einen Termin mit einem Berater fest, um Ihre Arbeitssuchendmeldung abzuschließen.

Ablauf des Meldetermins

Sie müssen zum Meldetermin persönlich mit den erforderlichen Unterlagen bei dem im Bestätigungsschreiben genannten Regionalbüro (Diekirch, Esch-sur-Alzette oder Luxemburg) erscheinen. Bei diesem Gespräch wird Ihr Profil definiert, um eine Betreuung entsprechend Ihren spezifischen

Bedürfnissen zu gewährleisten. Um sich bei der ADEM zu melden, ist es unerlässlich, mindestens eine der 3 Amtssprachen (Luxemburgisch, Französisch oder Deutsch) zu sprechen. Sonst muss die Person von jemandem begleitet werden, der eine dieser Sprachen spricht.

Am Ende des Meldetermins erhält der Arbeitsuchende eine Einladung zu einem ersten Treffen mit seinem zukünftigen Berufsberater, d.h. seinem Ansprechpartner. Jeder Arbeitsuchende unterzeichnet ein Betreuungsabkommen mit der ADEM. In diesem Abkommen sind die Pflichten des Arbeitsuchenden und der ADEM aufgeführt.

ADEM JobBoard

Das JobBoard ist ein kostenloser Online-Dienst der ADEM. Die interaktive Plattform bietet Zugang zu tausenden von Jobangeboten und steht jedem Arbeitsuchenden offen. Bei der ADEM registrierte Arbeitsuchende haben nicht nur Zugang zu allen Stellenangeboten (öffentlich oder nicht), sondern auch in den ersten 7 Tagen exklusiv Zugang zu den Angeboten.

Zugang zum JobBoard über die ADEM

Ihr ADEM-Berater beantragt für Sie den Zugang. Nach der Validierung erhalten Sie eine E-Mail mit Ihren Zugangsdaten. Ihr Zugang ist für die Dauer Ihrer Meldung bei der ADEM gültig.

Veröffentlichung Ihres Bewerberprofils auf dem JobBoard

Die Profile aller Arbeitsuchenden werden automatisch von der ADEM auf dem JobBoard veröffentlicht. Um einen gleichberechtigten Zugang zur Beschäftigung zu gewährleisten, erfolgt die Veröffentlichung in pseudonymi-

sierter Form, d.h. Ihre persönlichen Daten (Name, Geschlecht, Adresse, etc.) erscheinen nicht auf der JobBoard. Arbeitgeber können die Bewerberprofile direkt konsultieren. Sie können Ihren Lebenslauf auch selbst auf dem JobBoard hochladen, um Ihre Bewerbungschancen zu erhöhen.

Aktiv nach Stellenangeboten suchen

Mit dem Ziel, die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und die Kontaktaufnahme zwischen Arbeitgebern und Bewerbern zu erleichtern, hat die ADEM ihr JobBoard auch für Personen zugänglich gemacht, die nicht arbeitsuchend gemeldet sind.

Konsultieren Sie diese Stellenangebote auf dem EURES-Portal. Sie können auch private Jobbörsen konsultieren:

- www.moovijob.com,
- www.jobs.lu,
- www.monster.lu,
- www.jobfinder.lu,
- www.indeed.lu.

Wenn Sie an Jobs im ICT-Sektor oder an freiberuflichen Aufträgen interessiert sind, besuchen Sie die Seiten www.ictjob.lu oder www.siliconluxembourg.lu. Gehen Sie auf www.financejobs.lu, um Stellenangebote im Finanzsektor zu finden.

Darüber hinaus finden in Luxemburg regelmäßig Jobmessen statt (derzeit in digitaler Form aufgrund von COVID-19). Dort können Sie Unternehmen, die in Luxemburg Bewerber suchen, kennenlernen und sich über offene Stellen informieren. Dies ist eine gute Gelegenheit, Ihren Lebenslauf auszuhändigen.



Jobelo!

Das Programm Jobelo! soll den Zugang zu einer Ausbildung oder einem Arbeitsplatz (befristeter oder unbefristeter Vertrag) erleichtern und richtet sich an Jugendliche:

- die bei der ADEM arbeitsuchend gemeldet sind;
- zwischen 18 und 29 Jahre;
- ohne die notwendigen Schulabschlüsse, um direkt einen Arbeitsplatz zu finden;
- die mindestens eine der 3 offiziellen Landessprachen sprechen.

Der Weg ins Berufsleben beginnt mit einer Weiterbildung im Zentrum für Berufs- und Sozialberatung (COSP), um die Interessen und Fähigkeiten des Jugendlichen besser einzuschätzen. Auf dieser Grundlage suchen die Ausbildungsberater nach einer geeigneten Tätigkeit in einem Unternehmen. Anschließend steht eine einmonatige Tätigkeit in einem Unternehmen an. Dies gibt dem Jugendlichen die Möglichkeit, einen Arbeitgeber und ein Berufsfeld kennenzulernen. Wenn die Erfahrung positiv ist, kann der Jugendliche einen Berufsförderungsvertrag (CAE) für ein Jahr unterzeichnen.



BEWERBUNG & VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Oft gefürchtet, ist das Vorstellungsgespräch ein entscheidender Schritt bei der Jobsuche: der Erfolg hängt von der Vorbereitung ab

Erfolgreicher Lebenslauf

Es ist wichtig, sich genug Zeit zu nehmen und diesen sorgfältig und leserlich zu erstellen, um mit diesem die Aufmerksamkeit des Arbeitgebers zu erwecken:

- der Inhalt muss der Stellenanzeige entsprechen: Verwenden Sie die in der Stellenbeschreibung verwendeten Begriffe und Schlüsselwörter;
- Ihr Profil muss zu der gesuchten Position passen: Überarbeiten Sie Ihren Lebenslauf entsprechend dem Stellenangebot und den gesuchten Fähigkeiten.

Ein gutes Bewerbungsschreiben verfassen

Das Bewerbungsschreiben soll den Personalverantwortlichen davon überzeugen, dass Sie der ideale Kandidat sind.

Deshalb sollte Folgendes enthalten sein:

- Ihre Ziele, Ambitionen, Stärken, Erwartungen und Interessen in Bezug auf die zu besetzende Stelle;
- Ihr Verständnis für die zu besetzende Stelle;
- Ihr taktisches Gespür;
- Ihre Sprachkenntnisse;
- Ihre Persönlichkeit.

Achten Sie bei einer Initiativbewerbung darauf, dass Sie:

- den Grund und die Wahl für die Bewerbung erklären;
- die Besonderheit Ihrer Bewerbung erläutern, d.h. Sie sollten zeigen, dass Ihre Fähigkeiten den Anforderungen des Unternehmens entsprechen;
- eine Anfrage für einen Termin formulieren.

Der Lebenslauf ist ein Schlüsselement bei der Stellensuche, da er dem Arbeitgeber ein erstes Bild von Ihrem Profil gibt

Bei einem Anschreiben als Antwort auf eine Anzeige sollten Sie darauf achten, dass Sie:

- im Einleitungssatz ein Hinweis auf die Anzeige erwähnen;
- den Grund und die Wahl für die Bewerbung erklären;
- die Besonderheit Ihrer Bewerbung erläutern, d.h. Sie sollten zeigen, dass Ihre Fähigkeiten den Anforderungen des Unternehmens entsprechen;
- eine Anfrage für einen Termin formulieren.

Sich auf ein Vorstellungsgespräch vorbereiten

Ziel Ihres Vorstellungsgesprächs ist es:

- zu zeigen, dass Sie für die angebotene Stelle motiviert sind;
- den Personalverantwortliche zu überzeugen, dass Sie der richtige Kandidat sind;
- zu zeigen, dass Sie sich dem Unternehmen anpassen, sich weiterentwickeln und bleiben können.

Informieren Sie sich über die angebotene Stelle, das Unternehmen und den Interviewer:

- das Vorstellungsgespräch ermöglicht einen Austausch: Informieren Sie sich über die Aufgaben, das Team, die Unternehmensorganisation, den Kontext der Aufgaben, die Position des Interviewers und seinen Einfluss auf den Einstellungsprozess;
- bereiten Sie Fragen vor, um zu zeigen, dass Sie an der Stelle interessiert sind;
- machen Sie sich mit allem vertraut, was das Unternehmen betrifft: Produkte, Organisationsstruktur, Leistungen, finanzielle Situation, Wettbewerb, Reputation und die letzten größeren Veränderungen;
- versuchen Sie auch vorab, Informationen über die Person einzuholen, die Sie treffen.

Bereiten Sie sich auf folgende Fragen vor:

- warum haben Sie sich für diese Stelle beworben?
- was sind die Aufgaben, die Sie an dieser neuen Position reizen?
- was sind Ihre mittel- und langfristigen Karriereziele?
- wie passt diese Position zu diesen Zielen?
- warum haben Sie sich für unser Unternehmen entschieden?

- Informieren Sie sich über die Werte des Unternehmens und versuchen Sie, diese zu verinnerlichen.

Machen Sie sich Gedanken über Ihre Bewerbung:

- was sind Ihre Stärken und Schwächen für diese Position?
- ziehen Sie Bilanz über Ihre Fähigkeiten, Ihr Verhalten und Ihre Kenntnisse, damit Sie Fragen darüber leicht beantworten können;
- seien Sie ehrlich in Ihren Antworten;
- verwenden Sie konkrete Beispiele, um Ihre Argumente zu untermauern;
- wenn Sie Ihre Schwächen erwähnen, schließen Sie positiv ab, z.B. wie Sie an der Behebung dieser Mängel arbeiten.

Ablauf eines Vorstellungsgesprächs

- ein erstes Vorstellungsgespräch dauert in der Regel zwischen 30 Minuten und 1 Stunde;
- es können weitere Gespräche folgen, zum Beispiel mit einem anderen Verantwortlichen oder Abteilungsleiter;
- das Vorstellungsgespräch findet am Arbeitsplatz des Arbeitgebers oder bei einer Personalagentur statt.

Einige Empfehlungen

- seien Sie mindestens 10 Minuten vor Ihrem Vorstellungsgespräch da;
- normalerweise erhalten Sie zunächst das Wort, um sich vorzustellen. Nennen Sie die wichtigsten Punkte Ihres Lebenslaufs und die Gründe, die Sie dazu bewogen haben, sich auf die freie Stelle zu bewerben;
- der Interviewer stellt das Unternehmen und die zu besetzende Stelle vor. Sie können Fragen stellen, um Ihr Interesse am Unternehmen im Allgemeinen und an der Stelle im Besonderen zu zeigen;
- achten Sie darauf, den Interviewer nicht zu unterbrechen oder das Gespräch zu führen.

Nach dem Vorstellungsgespräch

Bedanken Sie sich schriftlich für das Gespräch: Bedanken Sie sich schriftlich bei dem Interviewer dafür, dass Sie zu dem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden. Damit zeigen Sie, dass Sie freundlich und dankbar für die Gelegenheit sind. Fragen Sie nach: Der Einstellungsprozess in einem großen Unternehmen kann lange dauern, haben Sie also Geduld. Das bedeutet jedoch nicht, dass Sie sich nicht von Zeit zu Zeit mit dem Unternehmen in Verbindung setzen sollten, um Ihr Interesse an der Stelle zu bestätigen.



Für ein Online-Bewerbungsgespräch, wählen Sie einen passenden Ort mit natürlichem Licht!

Auch der Hintergrund ist wichtig: räumen Sie auf!



ERFAHRUNGSBERICHT

Der Soziale Fortschritt sprach mit einem jungen Hochschulabsolventen (Name von der Redaktion geändert), der inmitten der COVID-Pandemie sein Studium abschloss und aktiv nach einer Arbeit suchte

SF: Wou hues du studéiert an däin Ofschloss gemaach?

Pol: Dat war an der Belsch zu Bréissel, op enger Haute-Ecole fir Management, Gestion d'entreprise.

SF: Du hues am Joer 2020 däin Uni-Ofschloss gemaach. War dat duerch Corona méi schwéier, wéis du dir dat virgestallt has?

Pol: Méi schwéier net. D'Uni an d'Proffe sinn eis am Fong scho relativ vill entgéint komm. Fir Si war déi Situatioun deemools eben och nei. Si missten sech selwer mol un déi Situatioun gewinnen. Fir mech war et net méi schwéier. Et war anescht an ech wusst net wierklech, wat ech kéint erwaarden. Zum

Beispill fir d'Defense orale vu mengem Memoire, dee war jo dunn online... dat war fir mech e bësse komesch, well ech net wusst, wat erwaart mech, wéi wäert dat goen, wéi wäert dat oflafen an sou weider. Hätt ech déi elo en présentiel gehat, hätten ech och scho kéinte mat Kollege schwätzen a froen, wéi et bei hinne war, ob wat ee muss oppassen. Mais fir de Recht, méi schwier, denken ech net.

SF: Hues du däin Ofschloss dunn hei zu Lëtzebuerg unerkenne gelooss?

Pol: Unerkenne gelooss hunn ech mäin Diplom hei net, well ech dat fir meng Platz net gebraucht hunn. An éierlech gesot, weess ech do net genau, wéi d'Prozedure sinn, mä ech menge fir d'Belsch, fir dat Fach, wat ech studéiert hunn, brauch een dat net. Ech

mengen, dat ass éischer, wann een zum Beispill Droit studéiert huet oder an anere Länner, mä sou genee hunn ech mech do net informéiert.

SF: Wär et gutt gewiescht, doriwwer eventuell méi Informatiounen ze kréien um Enn vun denge Studien?

Pol: Jo ganz kloer, well, wéi gesot, ech weess elo nach ëmmer net mat Sécherheet, ob ech dat muss maachen a wéi ech dat misst maachen. Ech weess just, dass et fir verschidde Fächer obligatoresch ass. Mä dann nach, ech wéisst net u wien ech mech misst wenden. Dat heescht, fir do eng genau Richtlinn ze hunn, wier definitiv hëllefräich.

SF: Wei ass et viru gaangen? Hues du di-

rekt ugefaange no enger Aarbecht ze sichen oder hues du nach no Alternative gesicht, fir eppes dertëscht ze maachen?

Pol: Ech wollt relativ zäitno eng Aarbecht fannen an och schaffe goen. Ech wollt elo kee „Gap Year“ oder eppes Änlechtes maachen, wat der jo vill maachen. Dat war net a mengem Sënn. Am Endeffekt huet et dunn awer méi laang gedauert wei geduecht, fir eng Aarbecht ze fannen, déi mech interesséiert a wou ech och eng Aart „Plus-value“ kéint sinn fir d'Entreprise. Ech hunn deemno relativ direkt no menger Uni ugefaangen eng Aarbecht ze sichen, mä et war och grad an der Vakanzenzäit, dat heescht vill Entreprises waren entweder ganz zou oder en Effectif réduit. Dat heescht, oft krut ech keng direkt Äntwert, mä réischt 3-4 Wochen dono. Do fir war dat schwéier an dann och eben, well zu deem Zäitpunkt déi ganz Corona-Pandemie lassgaangen ass. Doduerch huet dat Ganzt sech relativ an d'Längt gezunn.

SF: Hues du dech och bei der ADEM ageschriwwen, fir Hëllef ze kréien?

Pol: Vue dass eng Vakanz geplangt war an dass een, wann een sech bei der ADEM aschreift, si muss au courant halen, wéini een d'Land verléisst an sou wieder, krut ech geroden, ze waarde bis ech aus der Vakanz zeréck wier, fir mech unzemellen. Dat hunn ech dunn och gemaach, dat war ongeféier 1 Mound no mengem Ofschloss. Dat klappt alles och zimmlech gutt, ech krut um Telefon alles erkläert an misst e puer Froe beäntweren. Et kritt een eng E-Mail de confirmation an e Rendezvous mat engem Consultant vun der ADEM.

SF: Wéi hues du dech op d'Demanden an d'Virstellungsgesprécher virbereet?

Pol: Mir haten op der Uni am Fong scho relativ vill Kueren doriwwer. Dat war zemoos an de Sproochekueren, wou mir zesumme gekuckt hunn, wéi eng Froe gestallt ginn, wéi ee säi CV opstellt an seng Lettre de motivation a sou weider. Do hat ech schonn eng kleng Basis. Mir haten zum Beispill am 3. Joer och en Oral „bilingue“, dat heescht op Englesch an a mengem Fall Däitsch, dat war eng Simulatioun vun engem Virstellungsgespräch. An do misste mir och ëmmer switche vun

Englesch op Däitsch. Doduerch an och mat de Stagen hat ech schonn eng kleng Iddi, wat mech erwaart. Fir de Recht hunn ech mech op Google informéiert an duerch de Guide vun der ADEM, wie eng Froe gestallt ginn, ech hunn mir Saache rausgeschriwwen.

SF: Op der Sich no enger Aarbecht, hues du dir do jeemoos Gedanken iwwer Gewerkschaften gemaach?

Pol: Am Fong net. Ech sinn deemools och net op de Gedanke komm, dass ech do kéint Informatiounen fannen, déi mir weider hëllef. Fir mech waren dat éischter Gedanken, déi een sech meescht, wann ee bis eng Platz huet.

BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG

Der LCGB unterstützt alle jungen Menschen bei der Jobsuche! Leistungen im Bereich der beruflichen Weiterentwicklung werden in Zusammenarbeit mit RiseSmart / RANDSTAD angeboten. Kostenlose Schulungen für Mitglieder umfassen unter anderem die Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen, die Stellensuche und das Verfassen von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben.

SF: Hues du dech entretemps bei enger Gewerkschaft ageschriwwen?

Pol: Jo.

SF: Weis du deen éischten Aarbechtskontrakt virgeluecht krus, wosst du, ob wat een do misst oppassen?

Pol: Bei mir war et esou, dass ech gefrot gouf, fir direkt z'ënnerschreiwen. Mir sinn dunn de Kontrakt zesummen duerchgaangen. Dat huet mech rassuréiert, well ech sot, ech ënnerschreiwen näischt, wat ech net gelies hunn. Dat heescht, do war ech scho bësse rassuréiert, dass elo keng komesch Klausel dra wier. Mä am Detail, Klenggekeete wiere mir awer

warscheinlech net opgefall. Sou detailléiert kënnen ech den Droit du travail net. Do wier et effektiv gutt gewiescht méi Infoen ze hunn.

SF: Deng Proufzäit ass elo eriwwer, dat heescht, du hues manner wéi 1 Joer gebraucht, fir eng fest Aarbechtsplaz ze fannen? Ass dat am Verglach mat aneren d'Regel?

Pol: Dat hängt wierklech dovun of. Kollegen, déi keen Uni Ofschloss hunn a méi oppe ware, beim Domaine an deem se wëlle schaffen, hunn relativ séier eppes fonnt. Si kruten och vun der ADEM direkt Formatiounen ugebueden. An während deene Formatiounen kruten se och zäitno eng Offer. Wann ech mat Kollege vun der Uni vergläichen, ass et bëssi schwierig, well déi meescht an der Belsch sinn. Mä beim Gros ass et selwecht wéi hei, si hunn gréisstendeels och relativ laang gebraucht, fir eppes ze fannen. Am grouse Ganzen, grad elo mam COVID, sinn der och vill, déi e CDD oder en Interimsposte fonnt hunn. Vue dass eis Uni am Fong mat engem Stage ophält, ginn et vill Entreprises, déi d'Stagiaires dann dono direkt astellen. En Moyenne, denken ech, louche mir bei em déi 2-3 Méint, wann net esou guer méi, fir eng Aarbechtsplaz ze fannen.

SF: Wann's du elo zeréck kucks op déi ganz Prozeduren, hues du eng lescht Consigne fir Jonker, déi no der Schoul op der Sich no enger Aarbecht sinn?

Pol: Wat een net soll maachen, ass sech ze soe „ok ech hunn elo mol en Virstellungsgespräch, ech halen elo op mat sichen“. Well en Virstellungsgespräch ass nach ëmmer keng sécher Saach. Et sinn der vill, déi de Feeler maachen an ob eng Äntwert vum Gespräch waarden, mä dat sinn awer heiansdo 3 bis 4 Wochen, déi da verginn, wou een extrem vill Zäit verléiert. Also net ophale mat sichen an och realistesch sinn an der Sich. Et huet kee Sënn, sech fir eng Platz ze melle, wou d'Kompetenze fir an hannen net duerginn, wéi eng Senior Platz oder sou. An d'Motivatioun net opginn, och wann et laang dauert, well deemno a wei engem Domaine een eppes sicht dauert et extrem laang, well just eng eenzeg Platz fräi ass.

Aktuelles





REFORM DES KINDERGELDES

Der LCGB kritisierte mehrmals die Reform des Kindergeldes von 2016. Zum einen wurde der Wertverlust durch die Abschaffung der Indexierung nicht kompensiert und die neuen Einheitsbeträge fallen für kinderreiche Familien ungünstiger aus. Zum anderen entzog die Regierung Stiefkindern von Grenzgängern das Recht auf Kindergeld mit der Folge eines erneuten Urteils gegen Luxemburg wegen Diskriminierung durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) im Jahr 2020.

Zwar müsste die luxemburgische Gesetzgebung an die europäische Rechtsprechung angepasst werden, jedoch plant die Regierung eine Reform, die nicht die Vorgaben erfüllt und die betroffenen Kinder weiterhin vom Anspruch auf Kindergeld ausschließt. Die geplante Reform ist ein weiterer gescheiterter Versuch der Regierung und folgt dem schlechten Beispiel der Studienbeihilfen, die nach mehreren verlorenen Klagen wegen Diskriminierung vor den europäischen Behörden zu einer für alle Familien ungünstigeren Gesetzesregelung geführt hat.



**LCGB-Forderungen
zur Armutsbekämpfung**

S. 18



60. NATIONALKONGRESS

Aktionsprogramm und Schlussresolution: Gestern, heute und morgen

Im Rahmen des 60. Nationalkongresses verabschiedeten die Delegierten mit großer Mehrheit das LCGB-Aktionsprogramm für die Jahre 2021-2025 und die Schlussresolution des 60. Nationalkongresses, die beide unter dem Motto „Gestern, heute und morgen“ stehen.

Sowohl das Aktionsprogramm als auch die Schlussresolution befassen sich mit den gesellschaftlichen Herausforderungen, die durch die Gesundheitskrise und die damit verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Unsicherheiten entstehen, und enthalten die Forderungen des LCGB zur Bewältigung der verschiedenen Probleme. Unter den angesprochenen Themen lassen sich die wichtigsten Forderungen des LCGB wie folgt zusammenfassen:

- die Wichtigkeit des nationalen Sozialdialogs mit der Tripartite als Garantie für Fortschritt und sozialen Frieden und gleichzeitig als Mittel für einen sozialen

Ausweg aus der Gesundheitskrise;

- die Prioritäten des LCGB in Bezug auf den Sozialdialog in den Unternehmen:
 - Aushandlung von modernen Kollektivverträgen, die die aktuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer widerspiegeln;
 - Wahl zwischen Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen;
 - Sachleistungen, neue Formen der flexiblen Arbeitsgestaltung;
- eine menschliche Gestaltung der Digitalisierung durch einen nationalen Aktionsplan:
 - im privaten Bereich: Aufrechterhaltung von Dienstleistungen vor Ort ohne zusätzliche Kosten und Verwaltungsvorgänge auch in Papierform;
 - im Arbeitsleben: Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung und Anpassung bestehender Weiterbildungen, Begrenzung der Überwachung am Arbeits-

Der LCGB setzt sich für eine menschliche Gestaltung der Digitalisierung ein

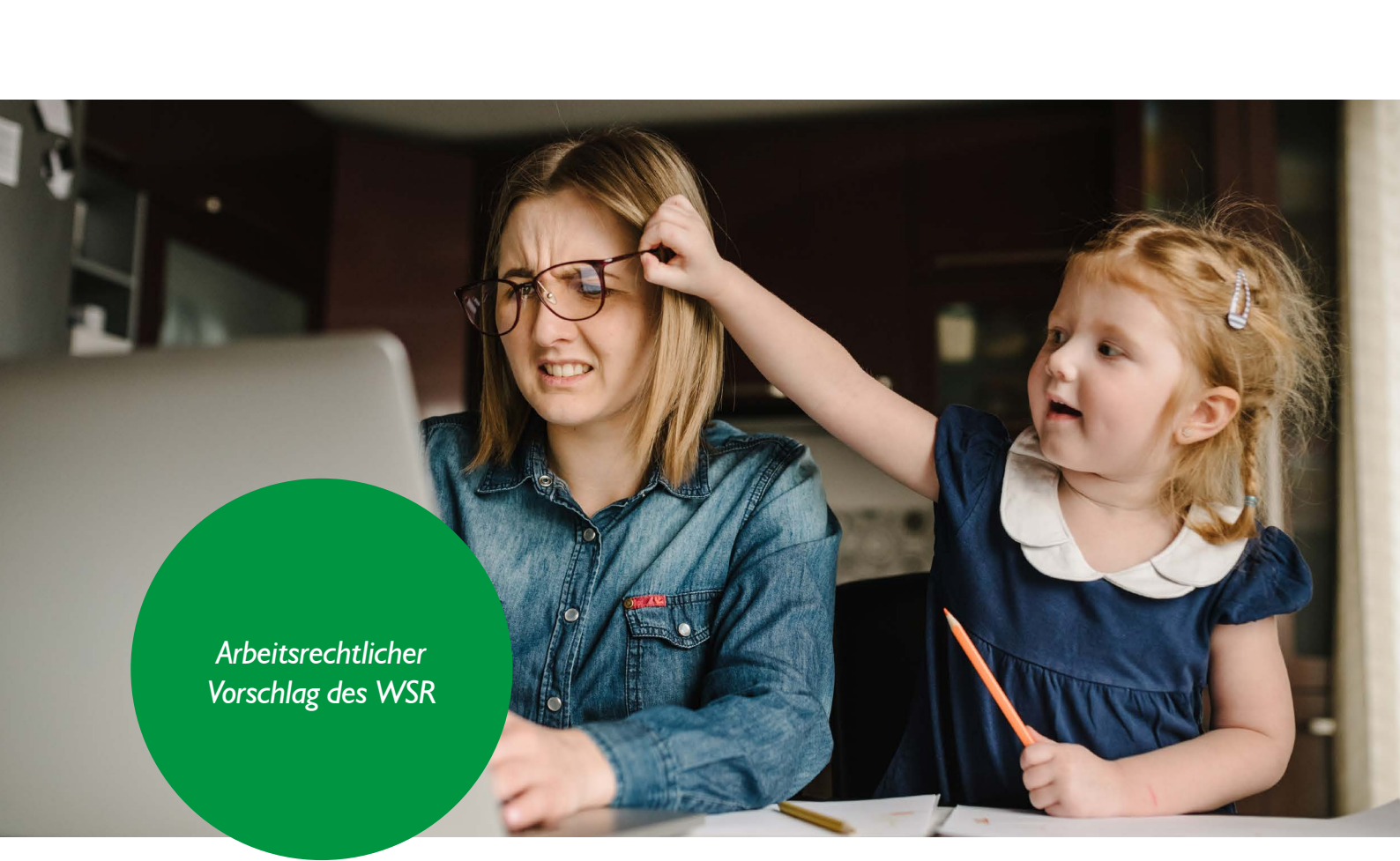
- platz und ein strikter Rechtsrahmen für digitale Plattformarbeit;
- eine sozial gerechte Klimapolitik, die:
 - nicht auf die Erhöhung der Energiepreise reduziert ist;
 - die freie Wahl des Verkehrsmittels der Bürger bewahrt;
 - das Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln verbessert sowohl in Bezug auf die Infrastruktur als auch auf die Fahrpläne;
 - die Elektromobilität deutlich sozialverträglicher fördert;
- besserer Schutz der Arbeitnehmerexistenzen in der Privatwirtschaft durch:
 - die Abschaffung aller gesetzlichen Grenzen bei Krankheit;
 - die Bekämpfung der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit;
 - den Schutz vor Entlassungen durch die Verallgemeinerung von Wiedereingliederungsstellen;
 - die Pflicht des Arbeitgebers, Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung auszuhandeln;
 - die Fristverlängerung für die Verhandlung von Sozialplänen;
- notwendige Verbesserungen bei der Sozialversicherung:
 - Erschließung neuer Finanzierungsquellen für die Krankenversicherung mit verbesserten Erstattungssätzen (Zahnpflege und Sehhilfen);
 - allgemeine direkte Leistungsabrechnung;
 - Überarbeitung des Gesetzesrahmens für die gerontologische Betreuung und regelmäßige Prüfung der Tarife der Pflege- und Altersheime;
 - hinsichtlich der Rentenversicherung die volle Beibehaltung der Rentenanpassung und der Jahresendzulage sowie die Berücksichtigung der Studienjahre als Beitragsjahre;
- Stärkung der Kaufkraft der Haushalte:
 - vollständige und regelmäßige Indexierung der Löhne und Renten;
 - zusätzliche Steuerentlastung durch die automatische Anpassung der Steuertabelle an die Inflation; volle Steuerbefreiung des sozialen Mindestlohns und zusätzliche Abflachung der Steuertabelle;
- eine ambitioniertere Familienpolitik:
 - Indexierung aller Familienleistungen;
 - Aufwertung der Familienleistungen um mindestens 20 € pro Kind und Monat;
 - Aufwertung der Studienbeihilfen;
 - Anpassungen beim gesetzlichen Sonderurlaub (Erhöhung der Tage für Trauerfälle und Einführung eines gesetzlichen Urlaubs bei Krankenhausaufenthalt eines Angehörigen);
 - mehr qualitativer und bezahlbarer Wohnraum durch die Gemeinden;
- mehr Gleichbehandlung:
 - Öffnung des Wahlrechts für nicht-luxemburgische Einwohner;
 - Aufteilung der Rentenansprüche und Kampf gegen jegliche Form der Diskriminierung;
- einen stärkeren sozialen Zusammenhalt innerhalb der Großregion:
 - Ende der luxemburgischen Politik, Grenzgänger durch Wohnsitzklauseln auszuschließen;
 - Harmonisierung der steuerlichen Toleranzschwellen für Telearbeit auf maximal 55 Tage;
 - Verhandlung einer Toleranzschwelle von mehr als 25% für die Sozialversicherung;
 - bessere Koordination der grenzüberschreitenden Mobilität;
- das europäische Engagement des LCGB:
 - für ein soziales, freies und offenes Europa als einzige Garantie für die Erhaltung des Friedens in Europa und für einen sozialen Ausweg aus der Krise in Europa;
 - eine enge Zusammenarbeit zwischen dem LCGB und seinen ausländischen Partnergewerkschaften;
- Entwicklung neuer LCGB-Serviceleistungen, insbesondere in digitaler Form (z. B. interner und externer digitaler Helpdesk, um die Reaktionszeiten, den Informationsfluss und die Unterstützung der Delegierten zu optimieren).

SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ



Seit 1996 gedenken die Gewerkschaften am 28. April der Opfer von Arbeitsunfällen und -krankheiten. Die COVID-19-Pandemie hat die gesamte Arbeitswelt verändert und mit dem Aufkommen neuer Arbeitsmethoden, insbesondere der Telearbeit, haben auch die psychosozialen Risiken, Gewalt und Berufskrankheiten zugenommen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz stark beeinflusst. So stand der Welttag für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2021

mit dem Motto „Krisen antizipieren, vorbeugen und darauf reagieren: Jetzt in widerstandsfähige Arbeitsschutzsysteme investieren“ ganz im Zeichen der verschiedenen Herausforderungen, die durch die Gesundheitskrise verursacht werden. Das Hauptziel in diesem Jahr ist es daher, Strategien zur Stärkung der nationalen Arbeitsschutzsysteme zu entwickeln, um sowohl aktuelle als auch zukünftige Krisen zu bewältigen.



Arbeitsrechtlicher
Vorschlag des WSR

RECHT AUF DIGITALES ABSCHALTEN

Die Sozialpartner einigten sich auf einen Vorschlag zur Ergänzung des Rechts auf digitales Abschalten

Aktuelle Situation:

- das Recht auf Abschalten wird in der Gesetzgebung nicht ausdrücklich erwähnt;
- gesetzliche Leitplanken sind im Arbeitsrecht enthalten (Arbeitszeiten + Arbeitssicherheit / Gesundheit + Rolle der Betriebsräte);
- einige neuere Kollektivverträge enthalten bereits Bestimmungen über das Recht auf Abschalten;
- die Vereinbarung über Telearbeit sieht vor, dass diese Bestimmungen auch für Arbeitnehmer in Telearbeit gelten;
- im Jahr 2019 hat das Berufungsgericht das Recht des Arbeitnehmers auf Nicht-erreichbarkeit während des Urlaubs anerkannt;
- das Recht auf Abschalten ergibt sich zweifelsohne aus den geltenden Arbeits-

zeitregelungen (Arbeitszeit, Ruhezeit, Urlaub usw.);

- der WSR hält es für sinnvoll, Mechanismen einzurichten, die die Einhaltung und praktische Umsetzung des Rechts auf Abschalten fördern.

Die Sozialpartner schlagen vor, die gesetzlichen Bestimmungen zur Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch einen neuen Abschnitt 8 „Einhaltung des Rechts auf Abschalten“ und einen neuen Art. L. 312-9 zu ergänzen:

- Festlegung spezifischer Regelungen, die das Recht auf Abschalten sicherstellen, wenn Mitarbeiter digitale Geräte für berufliche Zwecke nutzen;
- Beteiligung der Personalvertretung entweder auf Ebene eines bestehenden Kollektivvertrags oder durch die Unter-

richtung und Anhörung der Personalvertretung oder im Rahmen eines gegenseitigen Abkommens in Unternehmen mit mindestens 150 Arbeitnehmern (bei fehlender Personalvertretung: der Arbeitgeber legt eine Regelung fest und informiert seine Arbeitnehmer).

[WWW.LCGB.LU/
DE/ACTUALITES/
PUBLICATIONS/](http://www.lcgb.lu/de/actualites/publications/)

Entdecken Sie die neue Broschüre des LCGB über digitales Abschalten in Luxemburg, einem gesellschaftlichen Phänomen im Zuge der Digitalisierung.

Digitalisierung = ein entscheidender Schritt für die Versicherten

Die Digitalisierung des Austauschs zwischen der CNS, den Ärzten und Zahnärzten sowie den Versicherten ist eines der großen Projekte, das im Jahr 2020 vorbereitet wurde. Der LCGB war von Anfang an in dieses Projekt involviert und hat aktiv seine drei Hauptforderungen eingebracht, die alle in das Schlussprojekt eingeflossen sind:

- schnellere Rückerstattungen durch die CNS bis zur für 2023 geplanten direkten Leistungserstattung;
- die freie Wahl des Patienten zwischen einem informatischen oder papierbasierten Austausch;

- die Entwicklung einer mobilen CNS-Anwendung für die Versicherten.

Ab Juni 2021 können die in Luxemburg praktizierenden Ärzte und Zahnärzte ihre IT-Systeme an die neuen digitalen Nutzungsmöglichkeiten der CNS anpassen. In einer ersten Phase werden die Arzthonorare digitalisiert, damit die Versicherten eine schnellere Erstattung ihrer medizinischen Versorgung erhalten. Für Ärzte in der Grenzregion ist die Entwicklung eines Webinterfaces geplant, damit auch diese, digitale Dokumente ausstellen können. Auch bei der digitalen Erstellung des Arzthonorars, hat der Versicherte weiterhin das Recht auf

eine gedruckte Version dieses Dokuments. Der Ausdruck ist dann mit einem QR-Code versehen, damit die CNS eine digitale Version abrufen kann, um den Erstattungsprozess zu beschleunigen. Im Sommer 2021 wird eine mobile Anwendung eingeführt, mit der Versicherte die Honorarabrechnung direkt digital an die CNS senden können.

In einer zweiten Phase wird die gleiche digitale Verarbeitung für ärztliche Verschreibungen und Krankenscheine eingeführt. Eine Ausweitung dieses Systems auf weitere Gesundheitsberufe als Ärzte und Zahnärzte ist in einer dritten Phase vorgesehen.

GEBURT SZULAGE

Seit dem 29. April 2021 gelten nicht mehr die fixen vorgeschriebenen Untersuchungstermine für die Gewährung der vor- und nachgeburtlichen Zulage.

Dennoch muss weiterhin die Anzahl der vor und nach dem Entbindungstermin bis zum 2. Geburtstag des Kindes durchzuführenden Untersuchungen eingehalten werden:

- zum Erhalt der vorgeburtlichen Zulage: 5 medizinische Untersuchungen, sowie eine zahnärztliche Untersuchung müssen während der gesamten Schwangerschaft vor dem Entbindungstermin durchgeführt und bescheinigt werden;
- für die Gewährung der nachgeburtlichen Zulage: 6 medizinische Untersuchungen müssen in jedem Fall vor dem 2. Geburtstag des Kindes durchgeführt und bescheinigt werden.

The graphic features a flyer from the LCGB (Luxemburger Comité des Gynécologues et des Obstétriciens) titled "Heirat vs. PACS". The flyer discusses the legal differences between marriage and PACS (Pacte Civil de Solidarité) regarding assets and inheritance. It includes sections on "Vermögen" (Assets) and "Erbfolge" (Inheritance). To the right of the flyer is a large green circle containing the text "Neuer Flyer Heirat vs. PACS" and the website "www.lcgb.lu/de/actualites/publications/".

ARMUTSBEKÄMPFUNG

Kein Mut neue Wege zu gehen: Die Regierung muss endlich größere Schritte wagen

In den letzten zehn Jahren ist das Armutsrisiko in Luxemburg stetig gestiegen. Luxemburg hat in der EU den höchsten Anstieg des Armutsrisikos zu verzeichnen und liegt mit einer Armutsquote von 18,3% über dem EU-Durchschnitt. Die Regierung hat es versäumt, denjenigen zu helfen, die am meisten von Armut bedroht sind: den prekär Beschäftigten, Alleinerziehenden und kinderreichen Familien.

Ob bei der Steuer-, Familien- oder Sozialpolitik, die Regierung hätte in vielen Bereichen reagieren können, um die wachsenden sozialen Ungleichheiten zu bekämpfen, letztlich haben aber politische Gründe über den Mut, neue Wege zu gehen, gesiegt.

Die Steuerreform 2017 hat zwar zu Steuererleichterungen für Haushalte geführt, dennoch bleiben viele Probleme bestehen. So folgt die Steuertabelle beispielsweise nicht der Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die Steuerklasse 1A für Alleinerziehende bleibt bestehen und der soziale Mindestlohn ist weiterhin steuerpflichtig, obwohl er unter der Armutsgrenze liegt.

Hinsichtlich der Familienleistungen hat die Regierung ihre Zusage vom 28. November 2014, einen Mechanismus zur regelmäßigen Anpassung der Leistungen einzurichten, weiterhin nicht eingehalten. Zwar wurde inzwischen eine Indexierung des Kindergeldes für den 1. Januar 2022 angekündigt, aber diese Maßnahme ist unzureichend, insbesondere aufgrund des Wertverlustes von mehr als 25% seit 2006.

Das Kindergeld wurde seither nicht mehr erhöht. Schlimmer noch: Seit der Reform 2016 mussten kinderreiche Familien Einbußen bei der Schulanfangszulage hinnehmen. Zudem sind die neuen Kindergeldbeträge ab einem 2. Kind, das nach 2016 geboren wurde, weniger vorteilhaft.

Im Bereich des Sozial- und Arbeitsrechts sucht die Regierung weiterhin nach Lösungen für die existenziellen Probleme wie die 78-Wochen-Grenze im Krankheitsfall, Probleme bei Arbeitsunfähigkeit, Schwierigkeiten einen stabilen Arbeitsplatz in der beruflichen Wiedereingliederung zu finden, die zu kurze Zahlungsdauer von Arbeitslosengeld und das Fehlen eines stärkeren Kündi-

gungsschutzes. Zudem wurde bisher keine Initiative von Seiten des Staates ergriffen, um die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse (befristete Verträge, Leiharbeit, Scheinselbstständigkeit etc.) einzudämmen.

Angesichts dieses Regierungsversagens, wiederholt der LCGB seine wichtigsten Forderungen, die zur Armutsbekämpfung dringend umgesetzt werden müssen:

- automatische und sofortige Indexierung aller Familienleistungen;
- Aufwertung des monatlichen Kindergeldes um mindestens 20 €;
- automatische Anpassung der Steuertabelle an die Inflation;
- vollständige Steuerbefreiung des unqualifizierten sozialen Mindestlohns;
- Abschaffung der Steuerklasse 1A und Zuweisung der Steuerklasse 2 für Alleinerziehende mit einer Erhöhung des Steuerfreibetrages für Alleinerziehende;
- Abschaffung aller gesetzlichen Grenzen bei Krankheit;
- das Recht auf Entschädigung für alle Arbeitnehmer in der externen Wiedereingliederung;
- Verlängerung der Dauer des Arbeitslosengeldes auf 24 Monate.

Die Fakten zeigen, dass die Forderungen des LCGB mehr als gerechtfertigt sind



STOPP EU-MERCOSUR

#STOPEUMERCOSUR

MERCOSUR

Konsequentes Engagement Luxemburgs gegen Freihandelsabkommen gefordert

Am 20. Mai 2021 fand ein Treffen der EU-Handelsminister in Luxemburg statt. Einer der Punkte auf der Tagesordnung war das Mercosur-Abkommen, dem Freihandelsabkommen der EU mit den lateinamerikanischen Staaten Argentinien, Brasilien, Paraguay und Uruguay.

Hunderte von Organisationen mobilisieren europaweit gegen dieses Abkommen. Aber auch zahlreiche Regierungen äußerten sich bereits skeptisch gegenüber dem Mercosur-Abkommen, darunter auch Luxemburg.

Die luxemburgische Stopp CETA & TTIP Plattform erwartet, dass sich Luxemburg klar gegen das Mercosur-Abkommen mit dem brasilianischen Präsidenten BOLSONARO an der Spitze ausspricht! So wie Österreich, sollten auch Luxemburg und die anderen EU-Mitgliedsstaaten ein Veto einlegen, denn viele Gründe sprechen dagegen, wie z.B.:

- BOLSONARO hat dem Klimaschutz und dem Klimaabkommen von Paris eine Absage erteilt und zudem gerade erst 474(!)

Pestizide zugelassen, während die EU den Einsatz von Pestiziden zu reduzieren versucht. Ein Abkommen mit solchen Staaten wäre nicht nachvollziehbar und verantwortlich;

- vor allem Brasilien missachtet in gravierendem Ausmaß Menschenrechte, vor allem jene der indigenen Völker;
- die Zerstörung der Regenwälder in den lateinamerikanischen Staaten wurde nicht gebremst, ganz im Gegenteil.

Obwohl die Regionalisierung der Lebensmittel das Credo sein sollte, würde die EU-Lebensmittellproduktion der Preiskonkurrenz von potentiell hoch belasteten Lebensmitteln ausgesetzt werden und zudem ein Abkommen mit Ländern geschlossen, die Raubbau an Regenwäldern betreiben.

Das Mercosur-Abkommen steht im absoluten Gegensatz zum „Green New Deal“ der EU! Es muss irgendwann Schluss sein mit dem Dumping der sozialen, demokratischen, ökologischen und ökonomischen Rechte durch

überholte menschen- und umweltfeindliche Freihandelsabkommen. Es braucht eine neue Generation der internationalen Zusammenarbeit, und nicht eine weitere Verankerung neuer „gestriger“ Freihandelsabkommen. Die luxemburgische Stopp TTIP & CETA Plattform fordert deshalb eine klare ABSAGE an Mercosur.

Auch vermeintliche Zusatzprotokolle oder ähnliche Bestimmungen zum Abkommen, würden an den Fakten nichts ändern.

LUXEMBURGISCHE PLATTFORM STOPP CETA & TTIP

Association pour l'agriculture biologique Lëtzebuerg a.s.b.l., CGFP, Fairtrade Luxembourg, FNCTFEL, LCGB, Lëtzeburger Landjugend a Jongbaueren asbl, Mouvement Ecologique a.s.b.l., nature&environnement a.s.b.l., OGBL, Syprolux, Union luxembourgeoise des consommateurs



Kollektiv- verträge



Nach sechs Monaten intensiver Verhandlungen haben der OGBL, der LCGB und die Aleba am 10. Juni 2021 mit der ABBL und der ACA die Verlängerung der beiden jeweiligen Kollektivverträge für einen Zeitraum von drei Jahren, d.h. vom 1. Januar 2021 (rückwirkend) bis zum 31. Dezember 2023, unterzeichnet. Die Parteien konnten eine Vereinbarung treffen, die sowohl die Interessen und das Wohlergehen der Arbeitnehmer als auch die Zukunft und Stabilität beider Branchen für die nächsten drei Jahre sichert. Die neuen Kollektivverträge sehen qualitative Verbesserungen vor, die auf einer Stärkung des Sozialdialogs in den Unternehmen basieren, wie z.B.

- Recht auf digitales Abschalten;
- Integration des zwischen UEL, OGBL und LCGB geschlossenen Abkommens über Telearbeit;
- Maßnahmen zur Vermeidung psychosozialer Risiken;
- Bestimmungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Sozialurlaub von mindestens 5 Tagen pro Jahr;
- gesichertes Recht auf Weiterbildung.

BANKEN

- für 2022: eine Lohnerhöhung von mind. 0,7 %;
- für 2023: eine Lohnerhöhung von mind. 0,5 %;
- jede Erhöhung in Bezug auf eine Änderung der Gruppenzugehörigkeit muss mind. 15 € (Index 100) betragen, im Vergleich zu 10 € derzeit.

VERSICHERUNGEN:

- ab 1. Januar 2021: 0,5 % Lohnerhöhung für alle Mitarbeiter durch die Erhöhung der dreijährlichen Garantie;
- Erhöhung und Anpassung von Schwelle 1 und Schwelle 2 des Vergütungssystems;
- September 2021: Zahlung eines einmaligen Bonus von 500 €.

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



Canon

Unterzeichnung: 24. März 2021

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2023 - 3 Jahre

Errungenschaft:

- Erhöhung der Treueprämie von 110 € auf 180 € pro Dienstjahr.



Gemeinde Bad Mondorf

Unterzeichnung: 19. April 2021

Gültigkeit: 3 Jahre ab dem 1. April 2021

Errungenschaften:

- Vereinfachung der Lohnstruktur für Neueinstellungen mit nur noch 4 Lohngruppen;
- Einführung von Zeitsparkonten;
- Auszahlung einer einmaligen Prämie (1,4% des Jahresgehalts 2019);
- Einführung einer Prämie für stellvertretende Vorarbeiter;
- Erhöhung der Zuschläge für Überstunden und Nachtarbeit.



SIX Payment Services (Europe) SA

Unterzeichnung: 27. April 2021

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2021

Errungenschaften:

- Ausweitung des Anwendungsbereichs auf die Mitarbeiter von Cetrel Securities S.A.;
- Einführung von 40 Stunden Sozialurlaub pro Jahr;
- Einführung eines Anspruchs auf Weiterbildung von 32 Stunden/Jahr;
- Zusätzlicher altersbedingter Urlaub zum gesetzlichen Urlaub;
- Verpflichtung der Unternehmen, die gesetzlichen Bestimmungen über Telearbeit in die Praxis umzusetzen.



Gemeinde Rambrouch

Unterzeichnung: 10. Mai 2021

Gültigkeit: 3 Jahre bis zum 30. Juni 2023

Errungenschaften:

- eine Erhöhung der Sonderzulage auf 15 Lohnpunkte;
- die Anpassung der Familienzulage auf 29 Lohnpunkte;
- die Einführung von Zeitsparkonten für die Arbeitnehmer.



co-labor s.c.

Unterzeichnung: 14. Mai 2021

Gültigkeit: 01/06/2021-31/05/2024

Errungenschaften:

- ein neues Vergütungssystem mit einer Gehaltserhöhung von mindestens 800 € im Laufe einer 35-jährigen Laufbahn;
- ein neues strukturiertes Karrieremodell, das 4 Laufbahnen beinhaltet;
- die Einführung einer Treueprämie nach 10, 20 und 30 Jahren Betriebszugehörigkeit in Höhe von 1 Monatsgehalt;
- eine Erhöhung des Jahresurlaubs auf 28 Tage;
- zusätzliche Urlaubstage nach 10, 20 und 30 Jahren Betriebszugehörigkeit.



Gebäudereinigung

Unterzeichnung: 17. Mai 2021

Gültigkeit: 3 Jahre

Errungenschaften:

- 2 Tage zusätzlicher Jahresurlaub;
- eine lineare Gehaltserhöhung von 0,5 % für die Jahre 2022 und 2024;
- Erstattung der Kilometerkosten für außerordentliche Fahrten mit dem Privatwagen, auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers;
- Aushändigung des Gehaltszettels ohne Zusatzkosten;
- im Falle eines Betriebswechsels übernimmt der Auftragnehmer den gesamten Urlaub.



Gemeinde Clerf

Grundsatzvereinbarung: 21. Mai 2021

Gültigkeit: 2 Jahre bis zum 30. Juni 2023

Errungenschaften:

- Einführung von Zeitsparkonten;
- Anpassung der Familienzulage an die Bedingungen der Beamten;
- Anpassung der Tarife für Totengräberarbeiten;
- Anpassung des Sonderurlaubs.



EG Group (Esso & Texaco)

Unterzeichnung: 27. Mai 2021

Gültigkeit: 3 Jahre

Errungenschaften:

- Anpassung des Leistungsbonus an das Unternehmensergebnis;
- Erhöhung der Essensgutscheine von 7,30 € auf 9,30 €;
- Einführung einer Rufbereitschaft bei Alarm.



St. George's International School

Unterzeichnung: 1. Juni 2021

Errungenschaften:

Anhang zum Kollektivvertrag sieht Verbesserungen für „Academic Support Assistants“ (ehemals „Secondary Learning Support Assistants“) durch die Aufwertung der Laufbahn und des Gehalts vor. Die neue Gehaltstabelle wird rückwirkend zum 1. Januar 2021 angewendet.



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



Arbeitssitzungen

- 1 Nordgemeinden
- 2 Gemeinde Echternach
- 3 POST Luxembourg
- 4 Vorstand LCGB-Gesundheit
- 5 Apleona Security
- 6 HPPA Grevenmacher
- 7 COSP
- 8 Vorstand LCGB-CNSG
- 9 LCGB-Dienstleistungen&Handel
- 10 LCGB-Gebäudereinigung
- 11 Solucare
- 12 Ecole Européenne I
- 13 Gemeinde Hesperange
- 14 APL
- 15 JP Morgan Bank
- 16 Vorstand LCGB-INDUSID

Unternehmen





GESUNDHEIT UND PFLEGE

Anlässlich einer gemeinsamen Protestkundgebung aller Akteure des Sektors am 1. Juni 2021, forderte der LCGB einen Sozialdialog für eine echte Reform der Gesundheits- und Pflegeberufe! Trotz der großen Bedeutung dieses Dossiers für die attraktive Gestaltung der Pflegeberufe und, um dem Mangel an Gesundheits- und Pflegekräften in Luxemburg entgegenzuwirken, muss der LCGB feststellen, dass sich die Regierung auf eine schnelle Lösung beschränkt und auf Grundlage einer einfachen Anhörung der verschiedenen Akteure einer Arbeitsgruppe des Gesundheitsdösch eine neue Bachelor-Ausbildung für die Krankenpflege in Luxemburg angekündigt hat. Die elementarsten Forderungen der Arbeitnehmer werden ignoriert!

FORDERUNGEN

- eine Prüfung der Kompetenzen und Zuständigkeiten der verschiedenen Gesundheits- und Pflegeberufe hinsichtlich der Praxis und Anforderungen in diesem Bereich;
- mehr Personal, um ein patientenorientiertes Arbeiten zu ermöglichen;
- eine Reform der Ausbildung der Pflegeberufe auf Basis eines echten Sozialdialogs, unter Berücksichtigung der Anforderungen und insbesondere der dualen Ausbildung (Theorie plus stärkere Betonung des praktischen Aspekts) sowie der Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten;
- eine Kampagne zur Information über Gesundheitsberufe in der breiten Öffentlichkeit und insbesondere bei jungen Menschen durch die zuständigen Ministerien (z. B. Erfahrungsaustausch in Schulen, Tage der offenen Tür in den verschiedenen Einrichtungen, usw.);
- Anpassung der Kollektivverträge an die zukünftigen Änderungen der Anforderungen, Kompetenzen und Ausbildungen der Gesundheits- und Pflegeberufe.



SANITÄRE EINRICHTUNGEN

LCGB-ACAP fordert schnelle Zwischenlösung, um die Missstände zu beheben

Seit Jahren kämpft der LCGB dafür, dass Busfahrern genügend sanitäre Einrichtungen zur Verfügung stehen. Obwohl vom Verkehrsministerium den Gemeinden finanzielle Mittel bereitgestellt wurden, um neue Sanitäranlagen zu bauen oder Zugang zu den normalerweise nicht öffentlichen Toiletten anzubieten, muss der LCGB mit Bedauern feststellen, dass nicht alle Gemeinden diesbezüglich Maßnahmen ergriffen haben.

Schlimmer noch: Die Pandemie zwang viele Gemeinden, bestehende Einrichtungen zu schließen, weil eine ordnungsgemäße Desinfektion zu aufwendig war. Das Verkehrsministerium versicherte zudem, dass alle neuen Straßenterminals, die aufgrund der Neugestaltung der Buslinien gebaut werden,

mit Toiletten ausgestattet würden, die für die Fahrer zugänglich wären. Doch es hat sich gezeigt, dass viele dieser neuen Einrichtungen über keinerlei sanitäre Anlagen verfügen.

Der LCGB verweist auf die Pflicht und Verantwortung des Arbeitgebers, die Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiter zu gewährleisten. Wir appellieren an die ITM und die Arbeitsmedizin, Schritte gegen diese Missachtung der Hygienevorschriften im beruflichen Umfeld einzuleiten.

Erst kürzlich wurde ein internationaler Online-Handelskonzern an den Pranger gestellt, weil seine LKW-Fahrer aus Rentabilitätsgründen und wegen fehlender Sa-

nitäranlagen regelmäßig zum Urinieren in Plastikflaschen gezwungen waren. Ist das der Weg, den Luxemburg gehen will? Diese medizinisch und hygienisch unmenschliche Behandlung von Fahrern ist in einem demokratischen und zivilisierten Land nicht hinnehmbar.

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. Für den LCGB ist es höchste Zeit, dauerhafte strukturelle Lösungen für dieses beschämende Problem zu schaffen.

PAUL WURTH LUXEMBOURG

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL trafen den Wirtschaftsminister sowie die Generaldirektion

Bei diesen Treffen erläuterte der Minister die Gründe für den Verkauf der staatlichen Anteile an die SMS-Gruppe und wies darauf hin, dass der staatliche Anteil nur eine Minderheitsbeteiligung sei. Er betonte jedoch, dass ein Kooperationsvertrag ausgehandelt wurde, der es ermöglichen soll, eine Zukunftsperspektive für die Entwicklung des Unternehmens in Luxemburg aufzubauen. Dieser Vertrag beinhaltet industrielle sowie Immobilienverpflichtungen.

So sieht der Vertrag den Bau eines neuen Gebäudes am Standort Hollerich und die Entwicklung einer neuen Technologie vor, die auf der Dekarbonisierung des Stahlherstellungsprozesses basiert und durch eine Partnerschaft mit der Universität Luxemburg unterstützt wird. 2 Vertreter des Staates werden weiterhin im Vorstand der Gruppe sitzen und es wird ein Gremium zur Überwachung der vereinbarten Verpflichtungen eingerichtet. Was die Grundstückskomponente betrifft, so wird der

Staat seinen Anteil von 40% am Grundstück beibehalten. Folglich wird eine Gesellschaft für die Verwaltung des Vermögens gegründet.

Die Gewerkschaften beklagten den totalen Rückzug des luxemburgischen Staates, der die zukünftige Entscheidungsgewalt in diesem Geschäftsfeld hierzulande schwächt und die Auswirkungen auf die gesamte Stahlindustrie vergrößert. Der LCGB und der OGBL legten auch ihre Ansichten zu den möglichen Folgen dieses Verkaufs dar und baten gleichzeitig um Klarstellungen und Unterstützung durch die Regierung, insbesondere im Hinblick auf Garantien auf der Ebene des Sozialdialogs (bestehende nationale Vereinbarungen, aber vor allem faktische Verpflichtungen von SMS, die von der Regierung unterstützt werden).

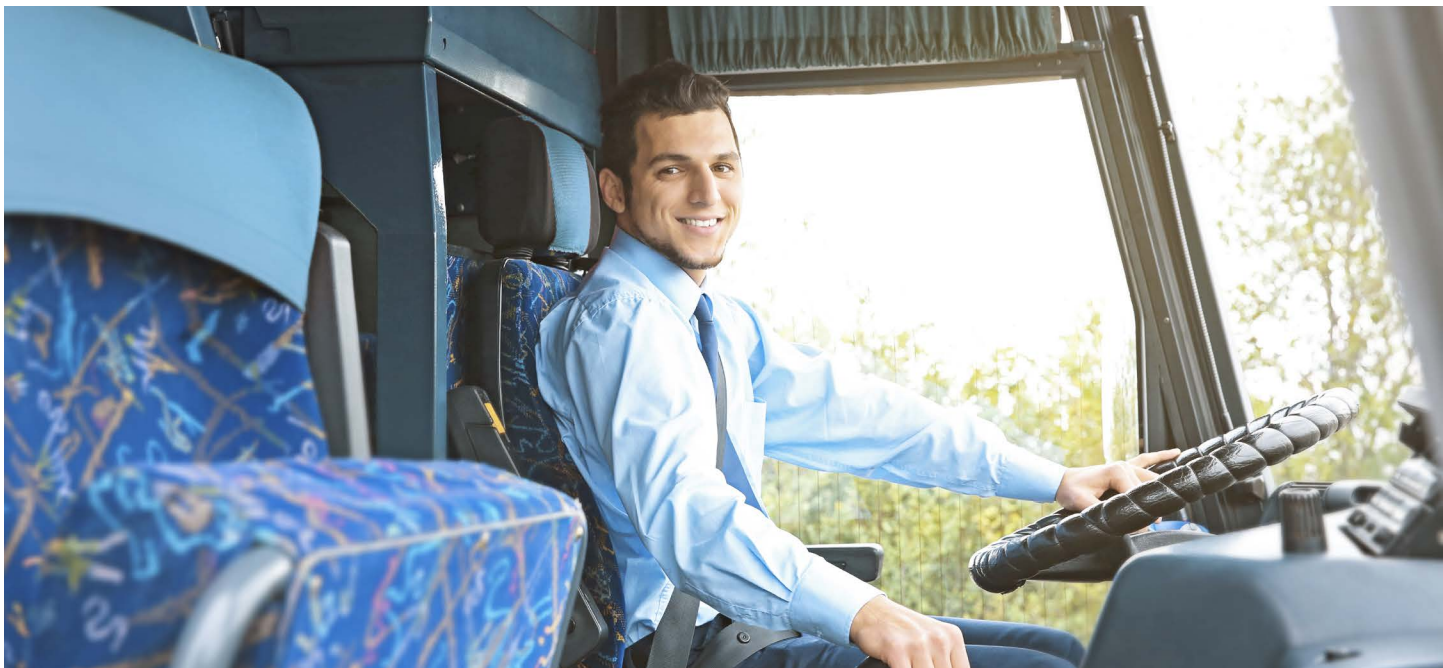
Um die Arbeitsplätze in Luxemburg zu sichern, hat der LCGB auch Bedenken geäußert und Garantien für alle Mitarbeiter des Luxembur-

ger Unternehmens gefordert. In der Tat sind die mit dem Kollektivvertrag und dem Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung verbundenen Vereinbarungen gültig bis Ende 2023. Der LCGB muss jedoch besorgt sein über die Ankündigung des Finanzministers, Garantien für 300 bis 350 Arbeitsplätze zu geben. Derzeit sind am Standort Paul Wurth Luxemburg aber 481 Mitarbeiter beschäftigt, davon 129 Leiharbeiter. Was wird also mit den restlichen Arbeitnehmern passieren?

Abschließend fordert der LCGB von der SMS-Gruppe formelle Verpflichtungen, die über die aktuellen nationalen Vereinbarungen, hinausgehen. Der LCGB hat um ein dringendes Treffen mit der Geschäftsführung gebeten, um eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern zu finden, die von der Regierung unterstützt wird, um die Garantien für die Beschäftigung und die Zukunft des luxemburgischen Unternehmens in Stein zu meißeln.



Am 8. April 2021 empfing Wirtschaftsminister Franz FAYOT Vertreter der Gewerkschaften LCGB und OGBL, um über die jüngsten Entwicklungen bei den Unternehmen Paul Wurth in Hollerich und Liberty Steel in Dudelange zu sprechen.



BUSSEKTOR

Am 21. April 2021 haben der LCGB, die Mehrheitsgewerkschaft im privaten Bussektor, und der OGBL einen sektoriellen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB) unterzeichnet

Obwohl sich die meisten Busunternehmen vor COVID-19 in einer gesunden finanziellen Situation befanden, sehen sie sich aktuell mit einem beispiellosen Zusammenbruch des Ausflugs- und Reiseverkehrs konfrontiert. Nach einem quasi vollständigen Stillstand der Tourismusbranche, wird der unterzeichnete PAB dazu beitragen, negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmer zu vermeiden.

Abgeschlossen für einen Zeitraum von 4 Monaten, d.h. vom 1. Mai 2021 bis zum 31. August 2021 (vorbehaltlich seiner Genehmigung), zielt der PAB darauf ab, die Existenzsicherung der Arbeitnehmer zu gewährleisten, insbesondere durch die folgenden Maßnahmen:

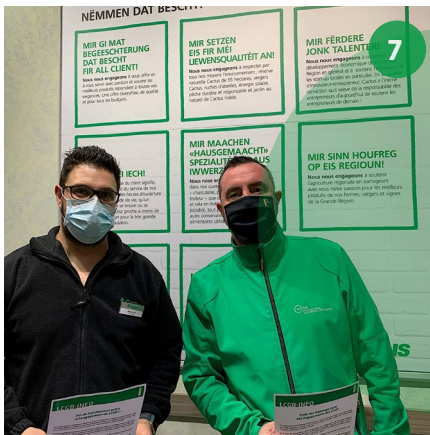
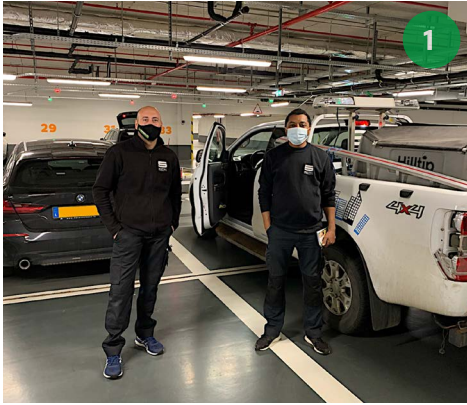
- freiwillige Teilzeitarbeit und freiwillige Karrierepause (unbezahlter Urlaub);
- Kurzarbeit;
- Anpassungsvorruhestand;
- befristete Überlassung von Arbeitskräften (nur auf freiwilliger Basis);
- Nicht-Ersetzung von Abgängen;
- Förderung von internen und externen Schulungen für alle Angestellten;
- keine Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen während der Dauer des PAB.

APLEONA SECURITY IBM LUXEMBOURG

Am 13. April 2021 fanden die ersten Sozialwahlen bei Apleona Security statt. Dieses neue Sicherheitsunternehmen wurde im Januar 2020 gegründet und zählt mittlerweile fast 120 Mitarbeiter. Mit 4 der 5 vom LCGB gewonnenen Mandate erlangt der LCGB nicht nur die Mehrheit in diesem immer wichtiger werdenden Unternehmen, sondern festigt auch seine sektorielle Mehrheit. Der LCGB wird sich weiterhin strikt für die Interessen aller Beschäftigten des Sektors einsetzen.

Nach der Entscheidung von IBM Luxembourg Anfang März 2021 12% der Belegschaft zu entlassen, hat die Personaldelegation, unterstützt vom LCGB, am 19. April 2021 einen Sozialplan für die 38 betroffenen Mitarbeiter unterzeichnet. Am Ende des Schlichtungsverfahrens, konnten begleitende Sozialmaßnahmen erwirkt werden, darunter insbesondere Schulungs- und Outplacement-Pläne, die es den betroffenen Mitarbeitern ermöglichen, sich neu zu orientieren und einen neuen Arbeitsplatz

zu finden. Darüber hinaus wurde eine Vereinbarung über eine außergesetzliche finanzielle und soziale Abfindung zum Ausgleich des Beschäftigungsverlustes gefunden. Trotz aller Bemühungen bevorzugte das Management den Sozialplan mitsamt Abbau von 38 Arbeitsplätzen gegenüber einem Plan zum Erhalt der Beschäftigung, und dies ohne jegliche Garantie für die Zukunft des Unternehmens in Luxemburg. Der LCGB bedauert diese sture Haltung des IBM-Managements zutiefst.



Informationsaktionen

- 1 Samsic Facility Services
- 2 LCGB-ACAP
- 3 Motorway
- 4-7 Cactus
- 8 Lux Clean
- 9 Nettoservice
- 10 LCGB-Dienstleistungen&Handel
- 11 LCGB-Gebäudereinigung
- 12 Taxisektor
- 13-14 LCGB-Dienstleistungen&Handel



Die Aktionen des
LCGB beginnen sich
auszuzahlen!
Temporäre Lösung für die
betroffenen Fahrer

TRANSPORT

Am 7. Mai 2021 organisierte der LCGB eine Protestkundgebung, um die Untätigkeit des Ministeriums im Hinblick auf den Ausschluss der Fahrer von der CCSS anzuprangern

Aufgrund des Einsatzes des LCGB rudert das Ministerium für soziale Sicherheit zurück und bestätigt, dass mit den deutschen, belgischen und französischen Institutionen eine Vereinbarung gefunden wurde, die vorsieht, dass die betroffenen Berufskraftfahrer vorübergehend der Sozialversicherung angeschlossen bleiben, bis das Wohnsitzland über die Sozialversicherungszugehörigkeit entschieden hat (dieses Prinzip wird auch für Arbeitnehmer aus anderen EU-Ländern angewandt).

Alle betroffenen Arbeitnehmer werden also künftig wieder in der CCSS eingeschrieben sein und erhalten bis zur endgültigen Entscheidung des Wohnsitzlandes ein vorläufiges Formular A1. Der LCGB begrüßt es, dass grenzüberschreitende Berufskraftfahrer

während des Verfahrens zur Bestimmung der anwendbaren Gesetzgebung vorübergehend sozialversichert bleiben. Auch die 25 %-Schwelle im Transportsektor wird im Juni 2021 zwischen den Ministern der verschiedenen Länder besprochen.

Auch wenn endlich eine Übergangslösung gefunden wurde, kritisiert der LCGB, dass es so lange gedauert hat, bis das Ministerium für soziale Sicherheit gehandelt hat – ein völlig inakzeptables Verhalten! Doch freuen wir uns nicht zu früh, dieser kleine Schritt stellt keine endgültige Lösung des Problems dar.

Der LCGB bedauert den mangelnden politischen Mut die europäische Verordnung anzufechten. Der Minister hat es versäumt,

vor dem EU-Gerichtshof zu klagen, um im Interesse aller betroffenen Berufskraftfahrer eine dauerhafte Einigung mit den Nachbarländern zu finden! Die wäre begründet durch die Besonderheiten des luxemburgischen Territoriums als auch des nationalen Transportmarktes. Ein luxemburgisches Transportunternehmen kann selbstverständlich nicht allein auf dem luxemburgischen Markt tätig sein, sondern muss sich international bewegen, eine Besonderheit eines kleinen Landes wie das Großherzogtum.

Für den LCGB ist es höchste Zeit, dass der Minister für soziale Sicherheit endlich Verantwortung übernimmt und durch eine endgültige Lösung die Existenz der grenzüberschreitend tätigen Fahrer und ihrer Familien sichert.

Abkommen über Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung

Am 1. Juni 2021 unterzeichneten die Gewerkschaften OGBL und LCGB sowie die Personaldelegation nach zweiwöchigen Verhandlungen einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung mit der Geschäftsführung von G4S Security Solutions sàrl.

Nachdem die Geschäftsleitung angekündigt hatte, 80 Stellen abzubauen, durch unter anderem 60 Entlassungen, forderten die Arbeitnehmervertreter einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung. Nach 6 Verhandlungssitzungen wurde eine Einigung erzielt, die die Laufbahnen der betroffenen Mitarbeiter sichert und das Entlassungsrisiko reduziert.

Die Vereinbarung muss noch von den zuständigen Behörden genehmigt werden. Es werden Maßnahmen zur Vermeidung von Entlassungen ergriffen, darunter interne oder

externe Umschulung der betroffenen Mitarbeiter und ein Plan für freiwillige Abgänge. Die Gewerkschaften und das Management sind auch in Kontakt mit Fedil Security Services, um weitere Alternativen innerhalb des Sicherheitssektors zu finden.

Darüber hinaus analysiert ein Überwachungsausschuss, der sich aus Arbeitnehmervertretern und der Geschäftsleitung zusammensetzt, jeden Monat die wirtschaftliche, finanzielle, soziale und kommerzielle Situation des Unternehmens, die Entwicklung der Belegschaft, Neueinstellungen und Abgänge, Mitarbeiter in der Wiedereingliederung, die Entwicklung der Stundenzahl sowie die Anzahl der Mitarbeiter in Kurzarbeit, Neuorientierungen/Umschulungen, Weiterbildungspläne und die Situation hinsichtlich der Entwicklung der Anzahl der Verträge.

Sollte sich die wirtschaftliche und geschäftliche Situation nicht verbessern und das verhandelte Maßnahmenpaket Entlassungen nicht verhindern können, kann G4S eine begrenzte Anzahl von bis zu 15 betriebsbedingten Kündigungen frühestens zum 1. Dezember 2021 vornehmen. In diesem Fall sind ein finanzieller Ausgleich und begleitende Maßnahmen vorgesehen.



CARNESA

Ein Vorgesetzter hatte jahrelang die Mitarbeiter von Carnesa schikaniert. Aufgrund des hohen Drucks durch den Vorgesetzten und der Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, trauten sich die betroffenen Mitarbeiter jedoch nicht, darüber zu sprechen. Doch dank der Unterstützung und des Engagements des LCGB gewannen die Mitarbeiter schließlich das Selbstvertrauen, gegen diese Art von Management auszusagen. Ohne Zeit zu verlieren, traf sich der LCGB mit der Geschäftsführung von Cactus, um die Situation der Mitarbeiter schnellstmöglich zu verbessern und den jahrelangen Schikanen ein Ende zu setzen. Die Geschäftsleitung berücksichtigte die Aussagen und beschloss, sich von dem betreffenden Vorgesetzten zu trennen. Abschließend betont der LCGB, dass die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz an erster Stelle stehen.

ENCEVO

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie die Geschäftsführung der Encevo-Gruppe stellen derzeit den Gesamttext des neuen Kollektivvertrags fertig. Nach der Unterzeichnung einer Grundsatzvereinbarung im Dezember 2020 bedarf es noch einiger Anpassungen des endgültigen Vertragstextes. Hierzu fand am 29. April 2021 ein Arbeitstreffen statt. Bei diesem Treffen überprüften die Gewerkschaften und die Geschäftsführung auch den Fortschritt der Arbeitsgruppen, die während den vergangenen Kollektivvertragsverhandlungen vereinbart wurden. Die Sozialpartner einigten sich zudem darauf, dass die in den Verhandlungen vereinbarte Prämie, mit der dem Einsatz und der guten Arbeit der Mitarbeiter der Encevo-Gruppe im Jahr 2020 Rechnung getragen werden soll, 650 € betragen wird. Dieser Bonus wird im Juni 2021 fällig.

KONKURSE

Im Falle eines Konkurses unterstützt der LCGB die betroffenen Arbeitnehmer bei der Einreichung ihrer Forderungen. Die Beschäftigten müssen jetzt so schnell wie möglich ihre eventuell verspäteten Zahlungen und Entschädigungen im Zusammenhang mit dem Konkurs erhalten. Gleichzeitig wird der LCGB die Mitarbeiter bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützen :

- 03/05/2021 - CMT Construction Sàrl mit 7 Arbeitnehmern;
- 10/05/2021 - Brita Constructions - International Business Real Estate SA. (IBRE SA) mit 23 Arbeitnehmern.



KOLLEKTIVVERTRAG VERSICHERUNGEN

Bei den Verhandlungssitzungen am 23. April und 4. Mai 2021 wurden qualitative Aspekte und textliche Klarstellungen besprochen

In Bezug auf die qualitativen Forderungen konnten folgende Fortschritte vom OGBL und dem LCGB erzielt werden:

- Klärung der Definition von leitenden Angestellten;
- Mitteilung von Neueinstellungen an die gesamte Delegation;
- Definition der Auswahlkriterien zwischen der Geschäftsleitung und der Delegation bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen;
- Pflicht, vor Umstrukturierungen / Reorganisationen aus wirtschaftlichen Gründen einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung aufzustellen;
- zusätzlicher altersbedingter Urlaub: + 1 bei 50 bis 54 Jahren und + 2 ab 55 Jahren;
- Pflicht zur Einrichtung von Programmen zur Vermeidung psychosozialer Risiken;
- Einführung des Rechts auf digitales Abschalten;
- Pflicht zur Umsetzung von Telearbeit nach COVID-19;
- Garantie für den Zugang zu beantragten Weiterbildungen.

Hinsichtlich der finanziellen Aspekte stellt das Angebot der ACA für den OGBL und den LCGB eine deutliche Verschlechterung gegenüber dem vorherigen Kollektivvertrag dar und kann nicht als seriös betrachtet werden. Weder die Ergebnisse noch die Prognosen der Versicherungsbranche rechtfertigen eine solche finanzielle Verschlechterung.

ARCELORMITTAL

Am 5. Mai 2021 traf sich der LCGB mit der Geschäftsleitung, um die inakzeptable Streichung der 1.500 Tage Resturlaub von 475 Mitarbeiter zu diskutieren. Der LCGB fordert ein Dringlichkeitstreffen, um die Details dieser überraschenden Entscheidung am Ende eines turbulenten Jahres 2020 zu analysieren, in dem die Mitarbeiter alles zur Bewältigung dieser Krise getan haben!

KAROSSERIE

Am 19. Mai 2021 trafen sich der LCGB und OGBL mit dem Karosseriebauer-Verband in der Handwerkskammer. Das Treffen erwies sich als sehr konstruktiv, da der Verband seine Teilnahme an der ersten Verhandlungssitzung des Kollektivvertrags bestätigte. Zur Erinnerung: Der KV für Werkstätten gilt derzeit nur für die Mitglieder der FEDAMO, der „Fédération des Distributeurs Automobiles et de la Mobilité“.

MIETERSCHUTZ

In einem Gespräch mit dem LCGB am 3. Juni 2021 gab die Mieterschutz asbl, eine neue Organisation zur Verteidigung der Mieterrechte, einen Überblick über die aktuellen Herausforderungen wie Zwangsräumungen und schlechte Wohnverhältnisse. Die Vereinigung, die ausschließlich aus ehrenamtlichen Mitarbeitern besteht, bietet Betroffenen sowohl Informationen als auch rechtliche Unterstützung an.

LIBERTY STEEL

Protestkundgebung zur Sicherung der Arbeitnehmerexistenzen am 4. Juni 2021

Die Situation des Standorts Dudelange ist ernst! Ursache dieser Situation ist der vor 2 Jahren von der EU-Kommission geforderte und genehmigte Verkauf des Standorts Dudelange durch ArcelorMittal zur Einhaltung der europäischen Wettbewerbsregeln, die längst von den tatsächlichen weltwirtschaftlichen Entwicklungen überholt waren! Trotz des Drucks und der Warnungen der Gewerkschaften hinsichtlich der undurchsichtigen Finanzstrukturen hat sich die EU-Kommission in dieser Sache taub gestellt.

Der LCGB hatte noch nie großes Vertrauen in die GFG Alliance. Und das aus gutem Grund: Eine mangelnde finanzielle Transparenz verbunden mit anhaltenden Diskussionen über Liquiditäts- und Zahlungsprobleme waren stets gegenwärtig. Ganz zu schweigen von den ewigen Streitigkeiten zwischen Liberty Steel und ArcelorMittal im Rahmen des Zuliefervertrags. Und auch wenn die Gesundheitskrise nicht günstig war, ist sie keineswegs die Ursache für diese Situation.

Bereits im Januar 2021 hatten die zunehmend besorgten Gewerkschaften die Regierung in einem offiziellen Schreiben über diese gefährliche Entwicklung aufmerksam gemacht. Dies blieb jedoch unbeantwortet. Dann, am 5. März 2021, erfuhr der LCGB durch die Presse vom Konkurs von Greensill. Leider bestätigt die Greensill-Affäre alle von Anfang an bestehenden Befürchtungen über die Obskurität der Finanzmittel dieses monströsen Kartenhauses.

Der LCGB fordert alle Beteiligten auf, ihre Verantwortung wahrzunehmen. Zuerst muss die EU-Kommission ihr Versagen eingestehen und die betroffenen Mitgliedsstaaten unterstützen, damit diese die Zukunft der Produktionsstandorte und der damit verbundenen Arbeitsplätze sichern können.

Der LCGB richtet sich an die Regierung, um mit ihrer Erfahrung und Kompetenz eine Lösung

für die Zukunft des Werks in Dudelange zu finden.

Der LCGB fordert eine Lösung unter Federführung der SNCI, um eine Partnerschaft mit einem neuen industriellen Akteur aufzubauen. Einer Partnerschaft, die auf zwei wesentlichen Teilen beruht:

- einer sozialen Komponente, die die für den ordnungsgemäßen Betrieb des Unternehmens erforderlichen Arbeitsplätze sichert und eventuell notwendige Begleitmaßnahmen gewährleistet einschließlich des Fortbestands der aktuellen, gültigen Vereinbarungen;
- einer industriellen Komponente, die die Umsetzung eines industriellen Konjunkturprogramms, einschließlich eines Plans für den Produktionsablauf, garantiert.



TAXIBRANCHE

Existenzsicherung für Taxifahrer dank sektoriellem PAB

Am 19. Mai 2021 haben der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, und der OGBL einen sektoriellen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB) für Taxiunternehmen unterzeichnet.

Das Taxigewerbe ist aufgrund seiner hohen wirtschaftlichen Abhängigkeit von der Event-, Tourismus- und HORECA-Branche massiv von den Folgen der aktuellen Gesundheitskrise betroffen. Das Verbot beziehungsweise die Einschränkung von beruflichen, privaten sowie öffentlichen Versammlungen und Veranstaltungen, der dramatische Rückgang des Flugverkehrs und somit der Fahrten zum Flughafen sowie die fehlenden Abend- und Nachtfahrten aufgrund der Ausgangssperre haben den Umsatz der Taxiunternehmen stark reduziert. Um Auswirkungen auf die Beschäftigten zu ver-

meiden und die Arbeitnehmerexistenzen zu sichern, haben die Sozialpartner für 7 Monate, d.h. vom 1. Juni 2021 bis zum 31. Dezember 2021 (vorbehaltlich seiner Genehmigung), einen sektoriellen PAB vereinbart, der insbesondere die folgenden Maßnahmen umfasst:

- freiwillige Teilzeitarbeit;
- freiwillige Karrierepause (unbezahlter Urlaub);
- Kurzarbeit;
- Anpassungsvorruhestand;
- befristete Arbeitnehmerüberlassung (nur auf freiwilliger Basis);
- Nicht-Ersetzung von Abgängen;
- Förderung von internen und externen Schulungen für alle Arbeitnehmer;
- Keine Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen während der Dauer des PAB.



AUTOMOBILBRANCHE

Verlängerung des Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung

Die Pandemie stellt die Autohäuser und -werkstätten vor erhebliche Schwierigkeiten. So haben die Verbände FEDAMO und die „Fédération des Carrossiers“ sowie die Gewerkschaften OGBL und LCGB die Verlängerung des Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB) für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 31. Dezember 2021 (vorbehaltlich seiner Genehmigung) unterzeichnet.

Der initiale PAB, der bis Ende Juni gültig ist, wurde am 11. Februar 2021 unterzeichnet, um die Arbeitsplätze der Fachkräfte und den

sozialen Frieden zu sichern und dies durch ein einheitliches rechtliches und vertragliches Verfahren, die Regelung der Arbeitsbedingungen sowie die Bekämpfung von unlauterem Wettbewerb und Schwarzarbeit.

Da sich die Situation seit Anfang des Jahres nicht grundlegend geändert hat und weit von der Normalität der Vorkrisenzeit entfernt ist, einigten sich die Gewerkschaften und Verbände Anfang Juni 2021 auf die Verlängerung des Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2021.



ARCELMITTAL

Historische Premiere: LCGB übernimmt Delegationsvorsitz

Am 17. Mai 2021 sicherte sich der LCGB im Rahmen 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.

Der neue Vorsitzende Marc BARTHOLMÉ, der seit rund dreißig Jahren LCGB-Mitglied ist, wird von einem Team erfahrener Delegierter und einer Gewerkschaft unterstützt, die sich in der Stahlindustrie bestens auskennt.

Der LCGB verfügt über umfangreiche Erfahrungen innerhalb der luxemburgischen Stahlindustrie, und auch seine Führungsriege hat ihre beruflichen Wurzeln in den nationalen Stahlproduktionsstätten. In den letzten 100 Jahren hat der LCGB durch seine Arbeit vor Ort und auf nationaler Ebene effektiv die Rechte der Arbeitnehmer verteidigt, basierend auf:

- einer starken Gewerkschaft und
- den vielfältigen Qualifikationen und Erfahrung der Delegierten.

Dieses langjährige Engagement des LCGB, sei es für Arbed, Arcelor, ArcelorMittal oder innerhalb der nationalen Tripartite-Sitzungen, hat es auch ermöglicht, Krisen zu überstehen und die Beschäftigung zu erhalten.

Der LCGB hat sich stets für einen Prozess der Reorganisation und des Wandels eingesetzt, damit die luxemburgische Stahlindustrie bis heute wettbewerbsfähig bleiben konnte. Selbst während der desaströsen Episode im Jahr 2013, als es zu einer Verschlechterung des Kollektivvertrags kam, übernahm der LCGB seine Verantwortung und weigerte sich, diesen Kaufkraftverlust für die Beschäftigten zu unterzeichnen.

Das Engagement des LCGB hat sich gelohnt! Das Ergebnis bei den Sozialwahlen 2019 war beispiellos. Der LCGB erhielt die Mehrheit in der Hauptdelegation, insbesondere durch sein starkes Resultat am Standort Differdange und in der Verwaltung.

Inmitten der Gesundheitskrise, die die Art, wie wir leben und arbeiten, tiefgreifend verändert hat, waren und sind die Herausforderungen groß. Zur Sicherung der Arbeitsbedingungen haben die LCGB-Delegierten unmittelbar nach dem ersten Lockdown die Initiative ergriffen und wieder regelmäßige Delegationstreffen organisiert.

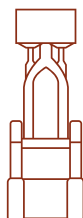
Auch im Rahmen der nationalen Tripartite setzte sich der LCGB für den Erhalt der Arbeitsplätze ein. Der LCGB war die treibende Kraft mit konstruktiven Vorschlägen, die schließlich Anfang dieses Jahres die Unterzeichnung der Vereinbarung LUX 2025 ermöglichten und somit Standortschließungen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen verhinderten.



DAS ENGAGEMENT DES NEUEN PRÄSIDENTEN

Heute sorgen der neue Vorsitzende Marc BARTHOLMÉ und sein kompetentes Team dafür, dass die vereinbarten Garantien strikt eingehalten werden. Hauptziele sind, die Arbeitnehmer in der Wiedereingliederungsstelle so schnell wie möglich wieder in Arbeit zu bringen oder umzuschulen und sicherzustellen, dass die verbleibenden Mitarbeiter nicht überlastet werden. Unter der Federführung des neuen Präsidenten setzt sich die Delegation auch für aktuelle Themen ein, insbesondere für Telearbeit, das Recht auf digitales Abschalten und gegen Mobbing.

Nicht zuletzt müssen im Rahmen der Verhandlungen über den nächsten Kollektivvertrag, die Arbeit und der unermüdliche tägliche Einsatz aller ArcelorMittal-Mitarbeiter anerkannt werden. Die vom LCGB geleitete Personaldelegation hat bereits wichtige Verbesserungsvorschläge analysiert, die zu gegebener Zeit gemeinsam mit den Mitarbeitern ausgearbeitet werden. Für den LCGB ist es wichtig, dass erneut Sitzungen der paritätischen Kommission über den Kollektivvertrag stattfinden, um einen abgestimmten Text zu erstellen.



LUXMILL Mutuelle

Generalversammlung Montag, den 25. Oktober 2021 um 18.00 Uhr

Mehrzweckhalle « Aalt Stadhaus »
38, avenue Charlotte
L-4530 DIFFERDANGE

Chères, Chers membres,

Par la présente, vous êtes cordialement invités à participer aux **assemblées générales 2020 et 2021 de LUXMILL Mutuelle** qui auront lieu le

Lundi, 25 octobre 2021 à 18.00 heures
à la salle polyvalente « Aalt Stadhaus » à Differdange
(38, avenue Charlotte L-4530 DIFFERDANGE)

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de l'assemblée générale
2. Présentation du rapport d'activité commun VITA et MUTAM pour 2019 et du rapport d'activité LUXMILL Mutuelle pour 2020
3. Présentation des bilans VITA et MUTAM pour 2019 et du bilan LUXMILL Mutuelle pour 2020
4. Rapports 2019 et 2020 du Conseil de Surveillance
5. Rapport 2020 du Contrôleur des comptes
6. Décharges aux CA et au Conseil du Surveillance
7. Nomination des membres du CA
8. Nomination des membres du Conseil du Surveillance
9. Présentation de l'immeuble Luxmill à Belval et de son concept
10. Divers

Afin que l'assemblée générale puisse se dérouler dans le respect des mesures sanitaires en vigueur, nous vous prions de bien vouloir vous inscrire auprès de Nelia FURTADO (tél. : 49 94 24-409 / courriel : nfurtado@lcgb.lu) pour au plus tard le 20 octobre 2021.

Pour le Conseil d'Administration

Norbert CONTER
Vice-Président de LUXMILL Mutuelle

Patrick DURY
Président de LUXMILL Mutuelle



In tiefer Trauer nimmt der LCGB Abschied von Alphonse DOMINICY,
ehemaliger Präsident und Ehrenpräsident der Sektion Dippach