

04/2021

# SOZIALE FORTSCHRÉTT



## Editorial

COVID-19: Ein Anstieg,  
der vermeidbar war!  
S. 2

## Dossier

Der Bedarf an erschwinglichem  
Wohnraum, bleibt eine der  
obersten Prioritäten für die  
kommenden Jahre  
S. 4

## CovidCheck

Die Regierung führte den Covid-  
Check am Arbeitsplatz ohne Ein-  
bezug der Gewerkschaften ein  
S. 20



**Patrick DURY**  
Nationalpräsident  
LCGB

## Ein Anstieg, der vermeidbar war!

“ Im Juli 2021 schien das Ende der Gesundheitskrise in greifbarer Nähe. Die Impfkampagne kam gut voran, die Zahl der Infektionen ging zurück und - was am wichtigsten ist - die Zahl der Krankenhauseinweisungen war verschwindend gering.

Ganz anders die Situation im November 2021. Eine vierte Infektionswelle ist in vollem Gange, und die täglichen Infektionszahlen erreichen Rekordwerte.

Während rund 70 % der Bevölkerung durch eine Impfung wirksam geschützt sind, richtet das Virus bei dem Drittel der Bevölkerung, das noch nicht geimpft ist, verheerende Schäden an.

Die Zahl der Krankenhauseinweisungen nimmt stetig zu. Die Botschaft der Verantwortlichen der verschiedenen Krankenhausstrukturen ist klar: In Kürze werden sich die Krankenhäuser im „akuten Krisenmodus“ befinden und „normale“ Behandlungen müssen eingeschränkt werden, um sich auf Notfälle und die Behandlung der COVID-19-Patienten zu konzentrieren.

Das menschliche Leid dieser Welle ist schwer vorhersehbar. Wie viele Menschen werden noch sterben oder von „Long Covid“ betroffen sein? Wie viele Patienten werden durch eine verzögerte Behandlung gefährdet?

Der Hauptgrund für diese vierte Welle ist unumstritten. Seit Mitte Juli sinkt die Zahl der Impfungen deutlich. Eine Impfquote von 80 bis 85 %, die für die Eindämmung des Virus unerlässlich ist, kann so bei weitem nicht erreicht werden. Seit Beginn der Impfkampagne hat die Regierung bei ihrer Impfstrategie auf die individuelle Entscheidung und die Grundfreiheiten verwiesen. Dabei berief sich die Regierung auf die Ethikkommission und wiederholte diese Aussage während der gesamten Kampagne.

*Eine vierte Infektionswelle ist in vollem Gange*

Es ist offensichtlich, dass unsere Gesellschaft derzeit gespalten ist, dass es eine Kluft gibt zwischen denjenigen, die sich aus naheliegenden Gründen für eine Impfung entschieden haben, und denjenigen, die eine Impfung ablehnen, oft aus nachvollziehbaren Gründen und manchmal aufgrund von „Fake News“ von Betrügern und Verschwörungstheoretikern aller Art.

Die Regierung, die für den Schutz und die Wahrung der Gesundheit der Bevölkerung verantwortlich ist, hat diese gesellschaftliche Entwicklung allerdings ignoriert.

“ **Heute muss man sich die Frage stellen, warum die Regierung ihren Diskurs nicht an die immer weiter sinkende Zahl der Impfungen angepasst hat?**“

Warum hat die Regierung es nicht für angebracht gehalten, der Bevölkerung zu vermitteln, dass die Grundfreiheiten nicht dem Selbstzweck dienen, sondern auf der Verantwortung jedes Einzelnen beruhen, diese Freiheiten überlegt und uneigennützig zu handhaben sowie Solidarität zu demonstrieren, die für das Funktionieren jeder Gesellschaft notwendig ist?

Man hat eher den Eindruck, dass die Regierung am Ende des Sommers erwacht ist und nicht in der Lage war, strukturiert und gemeinsam mit den verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren auf die Situation zu reagieren.

Mitte Oktober beschloss die Regierung, den CovidCheck als freiwillige Maßnahme zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen ab dem 1. November einzuführen.

Die Gesundheitsministerin begründete diese Entscheidung damit, dass „man Druck auf die Arbeitnehmer ausüben wolle“.

Dieses Argument ist fast schon lächerlich und zeigt, dass die Regierung nicht in der Lage ist, eine gesellschaftliche Grundsatzdiskussion über den Einsatz von Impfstoffen zu führen, und keine Skrupel hat, den schwarzen Peter an die Arbeitnehmer und Beamte in den Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen weiterzugeben.

Diese Diskussion ist gefährlich, weil sie dem reibungslosen Funktionieren von Unternehmen und Verwaltungen schadet und den sozialen Frieden innerhalb der arbeitenden Bevölkerung gefährdet.

Die Absurdität dieses Ansatzes der Regierung zeigt sich darin, dass die überwiegende Mehrheit der Unternehmen den CovidCheck nicht anwendet oder sich lediglich für eine Einführung in bestimmten Bereichen wie Kantinen oder Sitzungsräumen entschieden hat (wobei in den meisten Fällen alternative Lösungen wie Take-away von Mahlzeiten oder die Teilnahme an Sitzungen per Videokonferenz angeboten werden).

Es liegt daher auf der Hand, dass die Regierung nicht in der Lage zu sein scheint, eine Lösung für eine definitive Bewältigung der Gesundheitskrise zu finden. Die Impfung schreitet nur sehr langsam voran. Die Infektionen nehmen wieder zu, mit gefährlichen Folgen für die Gesundheit der Betroffenen und die Existenz der Arbeitnehmer in Unternehmen, die mit den wirtschaftlichen Folgen der Gesundheitskrise konfrontiert sind.

Der CovidCheck in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen hätte im Rahmen einer Tripartite vorbereitet werden müssen, um optimale Lösungen für die Organisation und Durchführung der Überprüfung von Zertifikaten und Tests zu finden. Gleichzeitig hätte ein solcher Ansatz es ermöglicht, gemeinsam die richtigen Antworten auf die Fragen von Arbeitnehmern, die noch unentschlossen hinsichtlich einer Impfung sind, zu geben.

Die Regierung muss sich darüber im Klaren sein, dass sie eine große Verantwortung für die derzeitige Fehlentwicklung und ihre gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen trägt. Das Pressechaos mit widersprüchlichen Erklärungen von Ministern bzw. ihren Funktionären ist dabei nicht hilfreich. Ganz im Gegenteil.

## INHALT

---

- 4** Dossier: Wohnen
- 12** Aktuelles
- 23** Kollektivverträge
- 28** Unternehmen

# Dossier Wohnen





« Das Leben in Luxemburg ist teuer und wird immer teurer. Diese Beobachtung ist nicht neu. Aber sie ist aktueller denn je. Während der Pandemie stiegen die Immobilienpreise noch stärker als in den Vorjahren.

Die hohe Nachfrage nach Wohnraum treibt die Immobilienpreise seit Jahrzehnten in die Höhe. Seitdem haben verschiedene Regierungen versucht, das Angebot zu erhöhen, d.h. mehr zu bauen. Leider gibt es keine einheitliche Lösung für alle unsere Wohnungsprobleme. [...] Die Wahrheit ist jedoch, dass es bisher noch niemandem gelungen ist, das Wohnungsproblem zu lösen.

Das bedeutet aber nicht, dass wir den Kopf in den Sand stecken. Im Gegenteil. Der Wohnungsbau ist und bleibt eine Priorität für diese Regierung. Wir arbeiten weiterhin jeden Tag daran, mehr bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. »

Premierminister Xavier BETTEL in seiner Rede zur Lage der Nation am 12. Oktober 2021

Der LCGB stellt fest, dass angesichts des signifikanten Bevölkerungswachstums und einer das Angebot übersteigenden Nachfrage nach Wohnraum die Quadratmeterpreise und die Mieten für Häuser und Wohnungen ständig überproportional zur Lohnentwicklung ansteigen (Miete oder Immobilienkredite mit immer größerer Verschuldung). Erschwinglicher und für Familien zugänglicher Wohnraum ist für den LCGB eine der wichtigsten Prioritäten für die kommenden Jahre.

Auf den folgenden Seiten finden Sie ausführlich die Position und die Forderungen des LCGB, Informationen über staatliche Beihilfen für den Wohnungserwerb und zwei Erfahrungsberichte von Personen, die ein Haus gebaut bzw. eine Wohnung gekauft haben.



## WOHNUNGSMARKT - POSITION LCGB

Die Kaufkraft der Haushalte nimmt angesichts einer immer stärkeren finanziellen Belastung im Wohnungsmarkt weiter ab. Immer mehr Bürger sind gezwungen, sich in der Grenzregion niederzulassen.

### **Angesichts der neuen sozialen Krise aufgrund der hohen Wohnungspreise und des Mangels an Wohnungen in Luxemburg fordert der LCGB:**

- mehr Sozialwohnungen durch den Fonds für Wohnungswesen und mehr qualitativ hochwertige Wohnungen zu erschwinglichen Preisen durch die Nationale Gesellschaft für verbilligtes Wohneigentum;
- die Schaffung eines Bestandes an bezahlbarem, zur Miete vorgesehenem kommunalem Wohnraum im Rahmen des Wohnungspaktes 2.0;
- den Verkauf von bezahlbarem kommunalem Wohnraum nur auf Basis eines Erbbaurechts und Rückkaufs zu einem Festpreis;
- Mechanismen zur Kontrolle der Immobilienmarktpreise, um wirksamer gegen Immobilienspekulationen vorzugehen und einen ausreichenden Zugang zu erschwinglichem Wohnraum zu gewährleisten;
- eine konsequente Besteuerung unbewohnter Gebäude und unbebauter Grundstücke mittels der Grundsteuer (außer landwirtschaftlich genutzte Flächen und unbebaute Flächen, die für Kinder erworben wurden);
- die Beibehaltung der derzeitigen Grundsteuer, beziehungsweise Steuerbefreiung, für Immobilien, die als Hauptwohnsitz genutzt werden;
- die Bekämpfung der Immobilienspekulation durch eine Erhöhung der Grundsteuer für Zweitwohnungen;
- Instrumente, die es jedem Eigentümer ermöglichen, die Energiebilanz seiner Immobilie zu verbessern, ohne dass, im Falle einer Vermietung, die Kosten auf die Miete umgelegt werden.

### **Mietzuschuss**

Hinsichtlich des Mietzuschusses für einkommensschwache Haushalte bei Anmietung ei-

ner Wohnung und der staatlichen Beihilfe für die Stellung der Mietkaution, sind mehrere Anpassungen erforderlich:

- die Einführung mehrerer Referenzmieten nach verschiedenen geographischen Gebieten und ihre regelmäßige Anpassung an die Entwicklung der Immobilienpreise;
- die regelmäßige Anpassung der Beträge an die Entwicklung der Immobilienpreise;
- die automatische Anpassung der geringverdienergrenze für die Gewährung des Zuschusses an die Lebenshaltungskosten;
- die Abschaffung des Nachweises über ein regelmäßiges Einkommen von mindestens drei Monaten, um junge Menschen, deren Zukunft gerade beginnt, nicht zu benachteiligen;
- die Reduzierung der Mietgarantie auf eine Monatsmiete (derzeit: 3 Monatsmieten).

# ERFAHRUNGSBERICHT HANNAH

De Soziale Fortschrétt huet mam Hannah (Numm vun der Redaktioun anonymiséiert) geschwat, wat gebierteg aus Däitschland kënnt, säit 13 Joer zu Lëtzebuerg leeft an elo an eng eege Wunneng investéiert huet.

## SF: Wusst du, dass een fir de Logement kann Hëllef beim Staat ufroen?

Hannah: Am Fong net wierklech. Wéi ech virun 13 Joer op Lëtzebuerg komm sinn, hunn ech mir déi Fro iwwer Hëllef eigentlech ni gestallt. An do hunn ech och nach e relativ héische Loyer bezuelt. Wéi ech dunn geplënnert sinn hat ech eng Wunneng fonnt, wou ech kee sou een héische Loyer méi misst bezuelen.

## SF: Wéi hues du dann dës Wunneng mat engem méi déiwe Loyer fonnt?

Hannah: Dat huet sech erginn. Ech hunn mat Kolleegen an Co-Locatioun gewunnt an och mäin haitege Frënd kenne geléiert. Deen huet zu dem Zäitpunkt och scho gelount. An doduerch, dass mir dann zu 2 oder méi gewunnt hunn, war de Loyer natierlech méi niddreg.

## SF: Wéini huet dir iech dozou entscheet an eppes Eegenes z'investéieren?

Hannah: Mir schwätzen elo scho säit 2-3 Joer dovun, dass mir investéiere mussen, eppes kafe mussen. Mee d'Präisser sinn esou héisch, dass mir awer ëmmer bësse gezéckt hunn. Mee elo war wierklech de Moment, wou mir eis gesot hunn, elo oder ni.

## SF: Op der Sich no engem Appartement, war iech do eppes besonnesch wichteg?

Hannah: Déi éischt Fro, déi mir eis gestallt hunn war „wou?“. An dat war guer net esou einfach, well mir wieren am Fong gären an der Stad bliwwen. Mä wann een dann bëssen em sech kuckt, wat ee sou kritt, dann war déi zweet Fro „Wat wëlle mir? Wei grouss soll et sinn?“. An mir hunn och geduecht, dass de Süden, an dem Fall de Belval, villäicht ganz interessant wier. Well do huet een och alles beieneen, vill Akafsméiglechkeeten a sou weider. Et war eis wichteg, dass mir vill zu Fouss kéinte maachen.

## SF: An der Stad hutt dir also näischt fonnt?

Hannah: Mir hunn scho Saachen fonnt, mä mir

hätten vill Ofstrécher misste maachen. Terrassen zum Beispill sinn onmoosseg deier.

## SF: A punkto Nohaltegkeet, gouf et do Saachen op déi's du ongepasst hues?

Hannah: Éierlech gesot net. Mee dat, wat mir elo fonnt hunn ass AAA an am Endeffekt ware mir och frou driwwer.

## SF: Däin Fazit no 2 Joer Sich no eppes Eegenem : War et am Endeffekt schwéier eppes ze fannen, wat ären Uspréich an Méiglechkeeten entsprach huet?

Hannah: Wéi mir eis mol fir den Standard decidéiert haten, goung et relativ schnell. Souvill Gebaier oder Wunnengen, déi a Fro komm wieren, goufen et dunn och net. Mir kruten och vu Bekannter vermëttelt, wou mir eng Wunneng kéinte kucken goen, déi hat eis awer net zougesot. Dunn sinn mir bei eng Agence gaangen, déi eis 2 Projet'en virgestallt huet, wou I scho direkt verkaaft war. An elo am Endeffekt hunn mir eis do fir dat Zweet decidéiert.

## SF: D'Demande war also een Problem?

Hannah: Jo, wéi gesot, den éischte Projet hat eis och ganz gutt gefall. Mee wéi mir bis all d'Informatiounen vun eiser Bank a sou weider zesummen haten, war schonn alles fort.

## SF: Hat dir staatlech Hëllef ugefrot?

Hannah: Wat automatesch geet ass de "Bëllegen Akt", déi 20.000 €, déi gi jo scho quasi automatesch of. An d'Baufirma huet dann och déi méi niddreg TVA ugefrot. Dat heescht am Fong misste mir selwer net wierklech eppes maachen.

## SF: Wat géifs du de Läit roden, déi grad eppes Eegenes wëlle kafen ?

Hannah: Mir sinn villäicht bëssen ze naiv un d'Saach erugaangen. Mir krute vun den Experten, déi sech jo am Fong all Dag domat ausernee setzen, puer Saache gesot, déi am Endeffekt net ganz richtig waren. Dat heescht, mir hätten eis do selwer einfach solle besser informéieren an och direkt bei den entspreche Ministèren nofroen.

## SF: Du hues Däitsch Wuerzelen. War et ni eng Alternativ, fir aus Käschtegrënn an d'Grenzregioun ze plënnere ?

Hannah: Nee, aus e puer Grënn net. Zum engem, hunn ech an der direkter Grenzregioun, keng Verwandtschaft, soss wier et effektiv eng Optioun gewiescht. Dat zweet ass, ech hunn schonn erlieft, dass eng Firma Faillite gemaach huet. Ech hunn zwar zäitno eng nei Aarbecht fonnt, mä hätt ech misste Chômage kréien, wier et net sou gutt gewiescht. En plus, muss een och d'Liewensqualitéit kucken. Ech sinn hei an enger 1/4 Stonn op der Aarbecht, aus der Grenzregioun brauch een iwwert eng Stonn.



## ERFAHRUNGSBERICHT LISA

De Soziale Fortschrëtt huet mam Lisa (Numm vun der Redaktioun anonymiséiert) geschwat, dat elo rezent een Haus zu Lëtzebuerg gebaut huet.

*Mir hunn am Fong just néi Haiser gekuckt. Méi al Projet'en hunn mir an der Ëmgéigend éierlech gesot net fonnt.*

**SF: Hues du virdrun gelount ärts du kaaf hues?**

Lisa: Jo, virdrun hunn mäin Frënd an ech gelount. Ech hunn 5,5 Joer studéiert an soubal ech schaffe gaange sinn, hunn mir zesumme gelount.

**SF: Woussst du, dass et fir ze lounen verschidden Hëllef vum Staat ginn?**

Lisa: Ech woussst, dass et déi ginn, mee ech hunn éierlech gesot näischt ugefrot, well ech geduecht hunn, mir hätten do näischt ze gutt. Ech war do éischer der Meenung, dat wier fir defavoriséiert Familien.

**SF: Wisou hutt dir iech dunn dofir entscheet, an eppes Eegenes z'investéieren?**

Lisa: Eppes ze kafe war souwisou d'Ziel vun Ufanks un. Mee wann ee frësch vun der Uni kennt, huet ee kee Startkapital, et verdéngt een net vill an et kënnt ee jo réischt

am Berufsliewen un. Mir hunn 1 Joer nodeems mir ugefaangen hunn mat schaffen, mat der Bank gekuckt, wat fir Méiglechkeete mir hätten. Mä do waren d'Méiglechkeeten nach net esou gross.

**SF: Dir hutt also decidéiert e puer Joer ofzewaarden?**

Lisa: Mir hunn mol als éischt d'Aarbecht gewiesselt allen zwee, dat huet och eng gréisser Roll gespilt. Mäin Frënd huet och en Appartement, dat e ganz frei mat sengem Brudder kaaf an verlount hat. Et ass och doduerch, dass mir duerno en Haus konnte kafen a well hien eng finanziell Hëllef vun der Famill krut. Soss wier dat Ganzt net gaangen.

**SF: Hat dir och en Bauspuervertrag?**

Lisa: Jo, deen hunn mir direkt ugeluecht, wou mir ugefaangen hunn mat schaffen.

### **SF: Bei der Haussich, wéi eng Krittäre ware wichteg?**

Lisa: Fir eis war eng Garage fir 2 Auto'en wichteg. Mee bei der Sich hunn mir gemierkt, dass dat Freier de Standard war, mee Haut net méi wierklech. Oft hunn d'Haiser hautdesdaags méi eng grouss Wunnfläch, mä nëmmen eng kléng Garage fir just 1 Auto, respektiv a villen Haiser ass mol kee Keller méi dran. An do hate mir och ebe vill flott Projet'en, déi eis am Fong gefall hunn, mä déi kee richtige Keller haten.

### **SF: War et schwéier eppes ze fannen, wat äre Méiglechkeeten an Krittären entsprach huet?**

Lisa: Mir hunn am Fong zimmlech séier eppes fonnt. Den ideale Projet fënns du souwisou net, deen gëtt et net. Mir haten Chance, dass vill an der Émgegend Zentrum gebaut gouf, dass do vill Projet'en waren. Doduerch hate mir an engem Mound eist Haus fonnt. Mä ech wees net wéi et haut wier, well d'Bauterrain'en ginn ëmmer méi kleng an et ginn ëmmer manner Offer'en.

### **SF: Huet d'Nohaltegkeet vum Haus eng wichteg Roll gespilt?**

Lisa: Éierlech gesot, huet ee bei néie Projet'en hautdesdaags bal kee Choix méi. Du kriss d'Energieklassen imposéiert. Mir wollten zum Beispill keng Wärmepompe, well mir do vu ville Lait matkritt hunn, dass et vill Problemer ginn. De Promoteur huet awer do net mat sech schwätze gelooss. Am Nachhinein huet sech awer elo rausgestallt, dass déi nächst Haiser, déi en baut, mat Gas equipéiert sinn. Do muss een sech scho Froe stelle wisou.

### **SF: Geifs du haut eppes anescht maachen?**

Lisa: Wann ech haut nach eng Kéier misst decidéieren, géing ech mir ferm iwwerleeën, ob ech nach eng Kéier sou en neit Haus géing kafen oder awer éischter méi en aalt, vun zum Beispill 10 Joer, wou een da muss e puer Saache frësch maachen. Well mir awer schon zimmlech vill Problemer haten. Wéi d'Haus scho fäerdeg war, huet fir déi Wärmepompe, mengen ech, nach 10 mol missen ee laanscht kommen, dofir hunn mir dann och e „Contrat d'entretien“

vun Ufanks un gemaach fir datt mir net all Kéiers facturéiert gin wann een muss lanscht kommen. Mir haten Moies oft kee waarmt Waasser fir Dusch. An dat bei engem fonkelneien Haus. Sie hunn och scho misste Stécker ersetzen, daat ass dun awer iwert Garantie gelaaf. Dofir muss ech soen, ech fannen déi ganz Energieklassen an Émwelt ganz gutt a wichteg, mä et muss een awer och kucken, dass et klappt. Villäicht geet dat jo lo déi nächst Jore besser, mee Fazit ass, dass mir dat éischt Joer wierklech immens vill Problemer haten. Et ass op Dauer mat Käschte verbonnen, mat Filteren, déi een all Mound muss wiesselen an sou weider. Am Endeffekt gëtt dech sou en Haus vill méi deier hat ech d'Impressioun.

### **SF : Hutt dir iech selwer iwwer eventuell Hëllef vum Staat informéiert ?**

Lisa : Jo. Dat waren ëmmer gréisser Affär, fir dat ze kucken an och fir déi Hëlfele ze kréien. Zum Beispill eng wéinst dem Energiepass krute mir elo réischt 1 Joer drop. Well do krute mir ëmmer rëm Bréiwer, dass nach Dokumenter feelen. Dat heescht, dat Ganzt war net esou ganz effikass. Hätte mir vun Ufank un gewosst, wéi eng Saachen ee genee misst areeche, wier dat vill méi séier gaangen. Mä all Kéier, wann mir geduecht hunn den Dossier wier komplett, huet awer nach eppes gefeelt.

### **SF: Wat géings du anere Lait, déi amgaange sinn mat bauen oder déi wëllen eppes kafen, roden?**

Lisa: Villäicht net direkt schnell kafen, mä alles méi ënnert d'Lupp huelen, mat anere Lait schwätzen. E bësse Concertatioun mat anere Lait, fir ze wëssen, ob wat en oppasse muss. Well et ginn vill Saachen, wou een sech am Nachhinein denkt "Hätt ech dat nëmmen anescht gemaach". Wat och ganz wichteg ass, wann een en Haus keeft, ass de Cahier de Charges genau ze kucken, net dass do nach gréisser Iwwerraschung kommen. An dann och beim Chantier hannendrun bléiwen. Reegelméisseg op de Chantier kucke goen, op och alles de Pläng entsprécht. Virun allem am Ufank, wann nach alles am Réibau ass.



## **Energieeffizientes Wohnen für alle Bürger**

Viele Haushalte verfügen angesichts ständig steigender Immobilienpreise nicht über die ausreichenden finanziellen Mittel zum Erwerb einer energieeffizienten Immobilie.

Ebenso wird ohne gezielte staatliche Subventionen die energetische Sanierung vieler bestehender Häuser für viele Haushalte nicht bezahlbar sein.

Eine intensivere Nutzung erneuerbarer Energien durch die Haushalte kann nach Ansicht des LCGB nicht ohne eine gezielte Aufklärungspolitik der Bevölkerung über die bestehenden Möglichkeiten durchgesetzt werden.

Gleichzeitig muss eine möglichst flächendeckende Verbreitung der verschiedenen, dem neuesten Stand der Technik entsprechenden Anlagen durch die Haushalte durch eine ökologische Steuerpolitik oder gezielte staatliche Subventionen gefördert werden.

Der LCGB vertritt darüber hinaus den Standpunkt, dass die Regierung Maßnahmen ergreifen muss, damit es durch die Förderung zur Verbesserung der Energiebilanz von Immobilien nicht zu einem weiteren Anstieg der Kaufpreise und Mieten kommt.

Ebenso muss die Regierung neue staatliche Unterstützungen speziell für einkommensschwache Haushalte entwickeln.



## PRIME HOUSE SUBVENTIONEN

Ziel der PRIME-House-Beihilfen ist es, den nachhaltigen Wohnungsbau, die energetische und nachhaltige Renovierung sowie den stärkeren Einsatz erneuerbarer Energien zu unterstützen.

Es gibt 3 Bereiche, die gefördert werden:

### Energieberatung (Altes Förderprogramm)

Das Umweltamt gewährt Finanzbeihilfen für die Energieberatung im Rahmen von:

- energetische Renovierung eines bestehenden Hauses;
- Installation technischer Anlagen zur Steigerung der Energieeffizienz.

Um in den Genuss der finanziellen Beihilfe für die energetische Renovierung zu gelangen, muss die Energieberatung zwischen dem 1. Januar 2013 und dem 31. Dezember 2016 stattgefunden haben. Der Antrag auf finanzielle Beihilfe ist bis spätestens 31. Dezember 2022 an das Umweltamt zu stellen.

*Die PRIME-House-Beihilfe kann nur für Gebäude in Luxemburg gewährt werden.*

### Energetische Renovierung (PRIME House 2017)

Der Staat gewährt eine finanzielle Beihilfe für die energetische Renovierung von Wohngebäuden, die älter als 10 Jahre sind. Diese Subventionen werden für die Durchführung von Renovierungsarbeiten gewährt, bei denen die entsprechenden Rechnungen zwischen dem 1. Januar 2017 und dem 31. Dezember 2024 ausgestellt wurden und die Energieberatung zwischen dem 1. Januar 2017 und dem 31. Dezember 2020 abgerechnet wurde. Die Förderanträge sind nach Beendigung der Arbeiten innerhalb von 4 Jahren, gerechnet ab dem 31. Dezember des Kalenderjahres, auf das sich die Rechnung bezieht, bei der zentralen Anlaufstelle für Wohnungsbeihilfen einzureichen. Der Antrag auf finanzielle Beihilfe ist bis spätestens 31. Dezember 2026 zu stellen.

## Finanzielle Beihilfe für technische Anlagen, die verstärkt erneuerbare Energien einsetzen (PRIME House 2017)

Das Umweltamt gewährt Beihilfen (Fördermittel für technische Anlagen), mit denen die Investitions- und Montagekosten für folgende Anlagen bezuschusst werden:

- Solarheizanlagen;
- Photovoltaikanlagen;
- Wärmepumpen;
- Holzheizungen;
- Einrichtung eines Wärmenetzes und/oder Anschluss an ein Wärmenetz.

Die Förderanträge sind innerhalb von 4 Jahren, gerechnet ab dem 31. Dezember des Kalenderjahres, auf das sich die Rechnung bezieht, bei der zentralen Anlaufstelle für Wohnungsbeihilfen einzureichen.

Eine finanzielle Beihilfe kann für Investitionen und Dienstleistungen beantragt werden, für die zwischen dem 1. Januar 2017 und einschließlich dem 31. Dezember 2020 eine Rechnung ausgestellt wurde. Diese Frist bezüglich der Rechnungsstellung wird bis einschließlich zum 31. Dezember 2024 verlängert (außer für Photovoltaikanlagen),

wenn diese Investitionen gemeinsam mit Folgendem getätigt werden:

- dem Bau eines neuen nachhaltigen Wohngebäudes oder;
- der energetischen Renovierung eines bereits bestehenden Gebäudes.

## Klimadarlehen (KlimaPrêt)

Die Klimadarlehen „KlimaPrêt“ dienen der Förderung der nachhaltigen Renovierung von

Wohneinheiten, die älter als 10 Jahre sind, über eine Vorfinanzierung der Renovierungsarbeiten. Es gibt 2 Arten von Darlehen:

- das zinslose Klimadarlehen;
- das Klimadarlehen mit reduziertem Zins.

Das Darlehen wird von anerkannten Banken auf Basis einer grundsätzlichen Genehmigung der zentralen Anlaufstelle für Wohnungsbeihilfen bewilligt.

Laden Sie das  
vollständige Dossier  
Wohnen herunter

[www.lcgb.lu/actualites/  
publications/](http://www.lcgb.lu/actualites/publications/)



## UMFRAGE ZU WOHNUNGSBEIHILFEN

Im September 2021 teilten LCGB-Mitglieder ihre Erfahrungen hinsichtlich der Wohnungsbeihilfen bei Miete oder dem Kauf/Bau einer Immobilie mit uns. Hier die interessantesten Aussagen:

**70%** finden es schwierig, eine Wohnung zu finden, die ihren Kriterien entspricht

**65%** sind der Ansicht, dass die hohen Preise das Hauptproblem beim Kauf/Bau einer Immobilie sind

**63%** der Mieter kennen nicht die diesbezüglichen Beihilfen (Beihilfe zur Mietkaution, Mietzuschuss)

**Die geografische Lage (33%)** ist das wichtigste Kriterium bei der Suche/beim Bau einer Immobilie, gefolgt von dem Bedarf nach einem Garten oder einer Terrasse (24%)

Nur **19%** hatten Probleme, Informationen über staatliche Beihilfen zu finden

und **79%** sagen, dass sie keinerlei Probleme bei der Beantragung hatten





# Aktuelles



## WELTTAG FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT

Anlässlich des Welttages für menschenwürdige Arbeit am 7. Oktober forderte der LCGB die Regierung auf, allen Arbeitnehmern im Großherzogtum menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen starken sozialen Schutz zu garantieren. Dies sind die Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung eines angemessenen Lebensstandards und einer sozial gerechten wirtschaftlichen Entwicklung.

Der LCGB muss feststellen, dass Luxemburg heute den höchsten Anstieg des Armutsrisikos in der EU aufweist. Im Jahr 2020 lagen sowohl das Armutsrisiko (17,5 %) als auch die Armutsquote (18,3 %) über dem EU-Durchschnitt. Dies ist ein Phänomen, das sich ständig verschärft, nicht zuletzt durch die Zunahme von befristeten und Zeitarbeitsverträgen.

Der LCGB bedauert, dass diese besorgniserregende Realität von der Gesetzgebung ignoriert wird und fordert eine dringende Überarbeitung der Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“ und „Arbeitsvertrag“ basierend auf mindestens 3 Kriterien:

- Weisungsgebundenheit;
- Arbeitsleistung;
- Entgeltzahlung.



**Indexierung  
der Gehälter am  
01/10/2021:  
Laden Sie die  
Rapidos herunter**

**[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)**



## STRIKTE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Bereits am 18. September 2020 haben die Vereinten Nationen den Internationalen Tag der Lohngleichheit ins Leben gerufen.

Da die COVID-19 Pandemie Ungleichheiten verstärkt und Fortschritte sogar zunichte gemacht hat, wurde im Jahr 2020 von den Vereinten Nationen der Internationale Tag der Lohngleichheit ins Leben gerufen, um auf die dringend notwendige Abschaffung von geschlechtsspezifischen Lohngefällen hinzuweisen.

Der LCGB setzt sich mittels Kollektivverhandlungen gegen die Unterbewertung von Arbeit und nachteilige Arbeitsmodalitäten ein. Für den LCGB müssen alle notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, für:

- eine strikte Gleichstellung der Geschlechter;
- die strikte Wahrung des Grundsatzes des gleichen Lohns für Frauen und Männer, entsprechend des Gesetzes vom 15. Dezember 2016, insbesondere durch Kontrollen der von der ITM im Jahr 2018 geschaffenen Anlaufstelle für Lohngleichheit;
- die Entwicklung eines klaren und präzisen nationalen Aktionsplans, für eine vom Geschlecht unabhängige Berufsberatung und -ausbildung, damit keine stereotypen Rollenmuster die Berufswahl der Schüler beeinflussen;
- einen Anreiz für Arbeitgeber zu einer proaktiven Politik gegen die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen;
- die Förderung von Initiativen in den Unternehmen, um mehr Frauen für die Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen;
- die „Aufteilung“ der Rentenansprüche als Übergangsmaßnahme für Frauen, die keine Möglichkeit haben eine eigene Rentenversicherungslaufbahn aufzubauen. Dies würde im Falle einer Scheidung eine gerechte Aufteilung der Rentenansprüche gewährleisten;
- eine obligatorische Weiterversicherung, zur Vermeidung einer Unterbrechung der Versicherungslaufbahn, für Eltern, die ihre berufliche Tätigkeit aufgeben, um sich der Erziehung ihrer Kinder zu widmen.

# PRESSEKONFERENZ LUXAIR

## Ein erster Schritt zur Lösung des strukturellen Personalüberhangs!

Unter der Leitung der beiden Vizepremierminister François BAUSCH und Dan KERSCH fanden intensive Beratungen zwischen den Verantwortlichen der national repräsentativen Gewerkschaften und der Regierung statt, um die wirtschaftliche und soziale Entwicklung von Luxair zu analysieren. Auf einer gemeinsamen Pressekonferenz am 21. September 2021 haben die Sozialpartner die Maßnahmen aufgrund der Gesundheitskrise und die Auswirkungen auf das Personal in den letzten Monaten erörtert. Trotz eines höheren Aktivitätsniveaus aufgrund des Urlaubsverkehrs in der Sommersaison und eines deutlichen Anstiegs der Luftfrachttonnage im laufenden Jahr, bleibt die allgemeine Situation sehr schwierig und ist durch große Schwankungen geprägt.

Dennoch hat der Aktivitätsanstieg einen deutlichen Rückgang der Kurzarbeit im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr ermöglicht. Die Parteien sind jedoch besorgt hinsichtlich der Wiedereingliederungsstelle: Für den derzeitigen strukturellen Personalüberhang

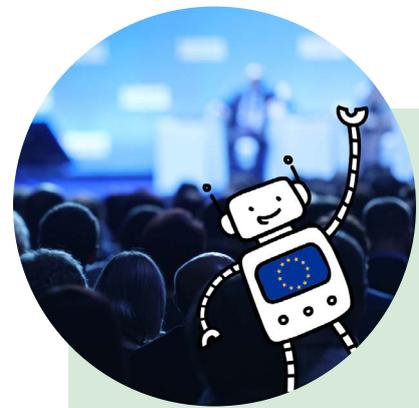
von 69 Mitarbeitern, konnte noch keine dauerhafte Lösung gefunden werden.

Da diese 69 Beschäftigten trotz aller Umstrukturierungsbemühungen immer noch Schwierigkeiten haben, eine neue Beschäftigung zu finden, einigten sich die Regierung und Sozialpartner auf eine langfristige Arbeitnehmerüberlassung durch staatliche Verwaltungen. Ziel ist es, diesen Arbeitnehmern eine nachhaltige Beschäftigung beim Staat anzubieten. Diese Lösung zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung und zur Existenzsicherung der betroffenen Arbeitnehmer entspricht den Bestimmungen des Ende 2020 geschlossenen Tripartite-Abkommens für die Luftfahrt.

Die Personaldelegation wird diese Beschäftigten betreuen. Eine Reihe von Mitarbeitern ist bereits an verschiedene Verwaltungen ausgeliehen, unter anderem beim COVID-19-Contact Tracing der Gesundheitsdirektion.

Die Regierungsvertreter haben vorgeschla-

gen, den Bedarf der verschiedenen staatlichen Einrichtungen und Verwaltungen zu analysieren, um für die Jahre 2022 und 2023 mögliche Übergangslösungen zur Kurzarbeit für die Beschäftigten zu finden, die von einem konjunkturellen Personalüberhang betroffen sein könnten.



### Konferenz über die Zukunft Europas

Am 29. September 2021 hat die CSL die Konferenz über die Zukunft Europas in Luxemburg eröffnet. Die Konferenz ist eine Initiative des Europäischen Parlaments, des Rates und der Europäischen Kommission, um den Bürgern die Möglichkeit zu geben, über die Prioritäten Europas zu diskutieren. Bürger und Organisationen können ebenfalls physische, Online- oder gemischte Veranstaltungen organisieren.

Jeder EU-Bürger, der an der Konferenz teilnehmen möchte, kann ein Konto auf der mehrsprachigen digitalen Plattform einrichten, um seine Ideen in Bürgerforen zu verschiedenen Themen (Arbeitsmarkt, soziale Sicherheit, Klimawandel usw.) zu diskutieren oder auszutauschen. Die verschiedenen Empfehlungen werden dann in Plenarsitzungen analysiert.





## SOZIALVERSICHERUNG

Am 23. September 2021 prangerte der LCGB im Rahmen einer Pressekonferenz die politische Untätigkeit seit der Gesundheitsreform vom 1. Januar 2011 an.

Der LCGB kritisiert die geringen Fortschritte bei der Modernisierung der Nomenklaturen, der Verbesserung der Dienstleistungen, der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltungen und der ambulanten Behandlung. Weiterhin hat der LCGB eine Reihe von Problemen festgestellt, die ungelöst sind oder sich sogar verschlimmert haben:

- Gesundheitsberufe wurden weder attraktiver gestaltet noch die Tätigkeitsfelder und Kompetenzen den Anforderungen angepasst;
- es besteht ein zunehmender Mangel an Ärzten und medizinischen Fachkräften;
- die Dauer für die Erstattungen durch die CNS ist noch immer zu lang;
- existenzielle Probleme verschärfen sich: Verlust jeglichen Schutzes nach 78 Wochen

Krankheit, Erklärung der Arbeitsunfähigkeit durch die Arbeitsmedizin nach der festgestellten Wiederaufnahme der Arbeit durch den kontrollärztlichen Dienst;

- das Verfahren für eine Verlegung ins Ausland ist noch immer unübersichtlich.

Deshalb fordert der LCGB die Regierung auf, so schnell wie möglich zu handeln und sich für die Interessen der Versicherten einzusetzen:

- die Sicherung eines qualitativ hochwertigen Gesundheitssystems durch die Aufwertung von Gesundheitsberufen und einen proaktiven Ansatz bei der Personalbeschaffung;
- die Stärkung des allgemeinen Zugangs zur Gesundheitsversorgung durch die Entwicklung eines „Nationalen Gesund-

heitsberichts“ und eines Konzepts für die ambulante Versorgung;

- eine gerechtere Sozialgesetzgebung mit besserem Schutz im Krankheitsfall;
- die Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Krankenversicherung durch schnelle Erstattungen, die regelmäßig an den medizinischen Fortschritt und die Entwicklung der Morbidität angepasst werden;
- die Gestaltung einer transparenten und benutzerfreundlichen Sozialversicherung, durch eine schnellere technologische Entwicklung, ohne eine „totale“ Digitalisierung aufzuzwingen, und Verbesserung der Kommunikation mit den Versicherten;
- die finanzielle Absicherung der Krankenversicherung, um zu verhindern, dass Sparmaßnahmen auf dem Rücken der Versicherten ausgetragen werden.



Unterredung mit der Regierung über das COVID-19-Management



Konstruktiver Austausch mit der UEL



Austausch über aktuelle Sozialfragen mit der Lénk



Gedenkveranstaltung zum Streik 1942



Diskussion über die Investitionsstrategie des Wirtschaftsministeriums



Gedenkveranstaltung zum Streik 1942



Austausch mit der Piratenpartei Lëtzebuerg zu vielen aktuellen Themen

**WEITERE  
NEUIGKEITEN AUF  
WWW.LCGB.LU**



Die mehr als 100.000  
französischen  
Grenzgänger machen  
immerhin 52,72% der  
Grenzgänger aus

## STEUERLAST IN FRANKREICH

Harter Schlag für französische Grenzgänger und dies zusätzlich zu der am 1. Januar 2018 eingeführten steuerlichen Diskriminierung von Grenzgängern beim Zugang zur Steuerklasse 2.

Anfang September 2021 haben viele französische Grenzgänger, eine zum Teil deutliche Erhöhung ihrer Steuerlast in Frankreich festgestellt. Dies ist auf die Anwendung des im Jahr 2018 unterzeichneten französisch-luxemburgischen Steuerabkommens zurückzuführen.

Der LCGB hat sich seither dafür eingesetzt, dass eine Analyse der Folgen dieses Abkommens und seines am 10. Oktober 2019 unterzeichneten Anhangs durchgeführt wird. Trotz der Interventionen und Warnungen des LCGB hat die Regierung nichts unternommen, um einer möglichen Erhöhung der Steuerlast für französische Grenzgänger, den großen Verlierern des Steuerabkommens, entgegenzuwirken.

### Attraktivität des luxemburgischen Arbeitsmarktes in Gefahr

Der LCGB forderte umgehend ein dringendes Treffen mit dem Finanzministerium, um die Situation zu klären und eine politische Lösung für die mehr als 100.000 französischen Anwesenden, die immerhin 52,72% der Grenzgänger ausmachen, zu finden.

Daraufhin fand am 24. September 2021 ein Austausch statt. Hierbei stellte sich heraus, dass die erhöhte Steuerlast von Haushalten mit gemischten französischen und luxemburgischen Einkünften nicht auf das geänderte Steuerabkommen zurückzuführen ist, sondern auf die von den französischen Steuerbehörden angewandten Berechnungsregeln bei der Umsetzung des Abkommens.

Angesichts der Skandale um die Studienbeihilfen, das Kindergeld und die Steuerreform, stellt sich die Frage, wie die Regierung die Attraktivität des luxemburgischen Arbeitsmarktes in der Großregion wahren will, wenn sie eine Politik zu Lasten der Grenzgänger verfolgt, die jeden Tag zum Wohlstand unseres Landes beitragen. Nach Ansicht des LCGB müssen dringend politische Maßnahmen ergriffen werden, um zu verhindern, dass Luxemburg eines Tages mit einem Arbeitskräftemangel in den wichtigsten Bereichen unserer Wirtschaft (Gesundheit und Pflege, Handel, Sicherheit, Verkehr usw.) konfrontiert wird.

Obwohl der LCGB die Bereitschaft der französischen Behörden Anfang Oktober 2021 begrüßt, die Situation vorübergehend

zu bereinigen, fordert der LCGB eine Steuerpolitik, die langfristig jede Erhöhung der Steuerbelastung der Grenzgänger vermeidet!

### Protestkundgebung

Am 8. Oktober 2021 protestierte der LCGB vor der französischen Botschaft gegen die Erhöhung der Steuerlast französischer Grenzgänger. Der LCGB fordert:

- einen Stopp aller Maßnahmen und Versuche, Grenzgänger von ihrem Anspruch auf Sozialleistungen auszuschließen oder sie mit einem Steuerzuschlag zu bestrafen;
- eine automatische Berichtigung der Besteuerung von Grenzgängern anstelle des aktuellen administrativen Gerangels;
- eine rasche Überarbeitung der von den französischen Steuerbehörden angewandten Berechnungsmethoden, die die Ursache für die überhöhten Steuern der französischen Grenzgänger sind.

Der LCGB wird daher in dieser heiklen Frage weiterhin wachsam bleiben und mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln für eine endgültige Lösung kämpfen.

# BESTEUERUNG UND SOZIALVERSICHERUNG

Im Rahmen der COVID-19-Pandemie werden die Arbeitstage, die Grenzgänger im Wohnsitzland leisten, bei der Festlegung der geltenden Sozialversicherungs- und Steuergrenzwerte nicht berücksichtigt.

Bilaterale Steuerabkommen mit Deutschland, Belgien und Frankreich sehen vor, dass alle Telearbeitstage, die im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise im Wohnsitzland geleistet werden, bei der Berechnung der für die Besteuerung geltenden Toleranzschwelle, bis zu welcher Grenzgänger in Luxemburg steuerpflichtig bleiben, nicht berücksichtigt werden.

Auch die europäische Verordnung hinsichtlich der Regelungen über die Sozialversicherungszugehörigkeit wurde auf Eis gelegt. Dies ist wichtig, um einen Wechsel der Sozialversicherungszugehörigkeit zu vermeiden, falls die auf europäischer Ebene geregelte Schwelle von 25 % überschritten wird. Konkret bedeutet dies, dass ein Grenzgänger, der in seinem Wohnsitzland arbeitet, weiterhin dem luxemburgischen Sozialversicherungssystem angeschlossen bleibt.

## Ständiger Rechtsrahmen

Von diesen befristeten COVID-19-Bestimmungen abgesehen, sind in Steuerabkommen zwischen Luxemburg und seinen 3 Nachbarländern bestimmte Toleranzschwellen für Telearbeit festgelegt. Ein Grenzgänger kann unterhalb diesen vereinbarten jährlichen Schwellenwerten in seinem Wohnsitzland Telearbeit leisten, ohne dass sein Einkommen in seinem Wohnsitzland steuerpflichtig wird.

Abgesehen von der COVID-19-Maßnahme gibt es keine Ausnahmeregelung vom europäischen Rechtsrahmen hinsichtlich der 25%-Schwelle für die Sozialversicherungszugehörigkeit. Dies bedeutet, dass ein Grenzgänger nicht mehr als 55 Tage pro Jahr in seinem Wohnsitzland arbeiten darf, wenn er seine Sozialversicherungszugehörigkeit in Luxemburg

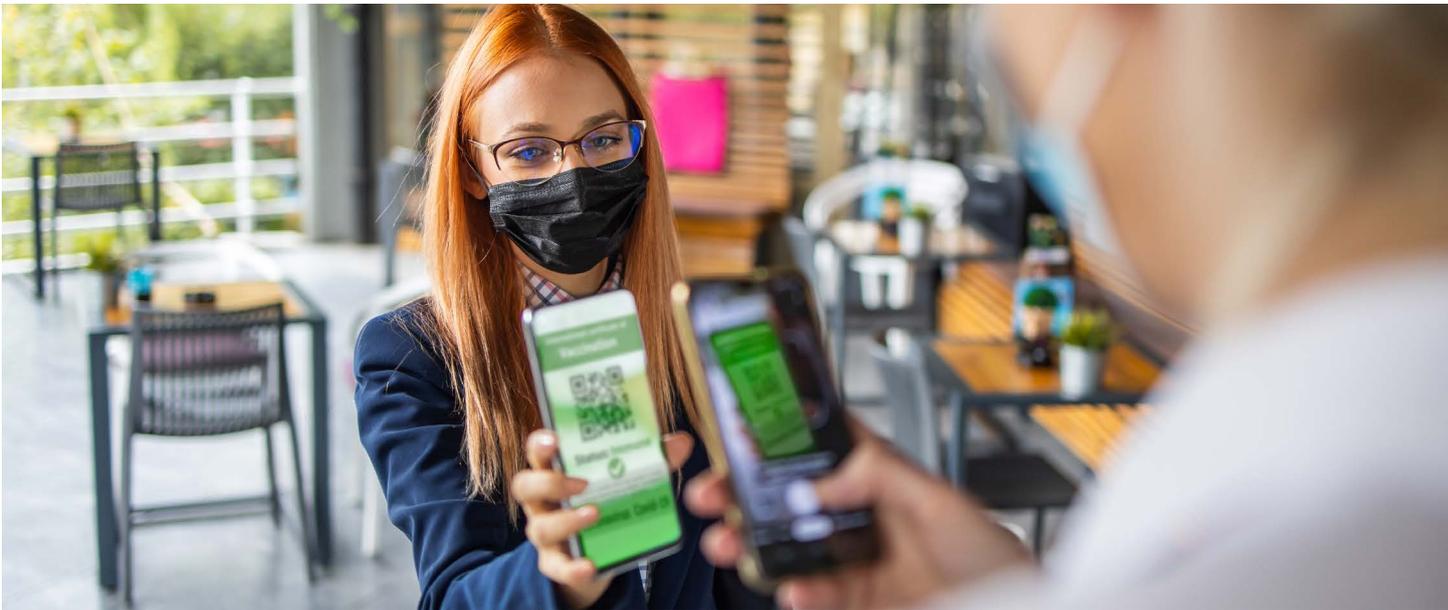
nicht verlieren will.

## Position des LCGB

Eine Hauptforderung des LCGB – und das schon seit geraumer Zeit – ist die Anhebung und Harmonisierung der Toleranzschwelle für Telearbeit auf 55 Tage pro Jahr für alle Grenzgänger, wobei diese Schwelle die maximale Anzahl von Tagen ist, die es Grenzgängern erlaubt, der luxemburgischen Sozialversicherung angeschlossen zu bleiben. Weiterhin fordert der LCGB von der Regierung, sich auf europäischer Ebene für die Lockerung der 25%-Regelung bei den Sozialversicherungsvorschriften oder aber für die Verhandlung einer spezifischen Ausnahmeregelung mit unseren drei Nachbarländern einzusetzen, um Telearbeit zu erleichtern.

## Übersicht sowohl der COVID-19-Ausnahmeregelungen als auch der ständig geltenden rechtlichen Schwellenwerte:

Land	Sozialversicherung		Besteuerung	
	COVID-19	Gesetzlicher Grenzwert 2022	COVID-19	Gesetzlicher Grenzwert 2022
Frankreich	31. Dezember 2021	25% der Arbeitszeit	31. Dezember 2021	29 Tage (Ausweitung auf 34 Tage im Gespräch)
Belgien	31. Dezember 2021	25% der Arbeitszeit	31. Dezember 2021	34 Tage
Deutschland	31. Dezember 2021	25% der Arbeitszeit	31. Dezember 2021	19 Tage



## COVIDCHECK AM ARBEITSPLATZ

Trotz eines Treffens mit der Regierung am 21. September 2021, waren die Gewerkschaften von der Ankündigung des CovidCheck am Arbeitsplatz überrascht.

Die national repräsentativen Gewerkschaften CGFP, LCGB und OGBL brachten umgehend in einem gemeinsamen Schreiben an den Premierminister ihr Unverständnis über diese Ankündigung zum Ausdruck und forderten eine Dringlichkeitssitzung.

Die CGFP, der LCGB und der OGBL sind der Ansicht, dass die Anwendung des CovidCheck zu einer nicht wiedergutzumachenden Kluft zwischen geimpften und nicht geimpften Personen führen wird, die den sozialen Frieden in den Unternehmen empfindlich stören könnte. Die Gewerkschaften halten diese Maßnahme auch für unvereinbar mit der Wahrung der Grundrechte und -freiheiten der Bürger, die die Regierung seit Beginn der Pandemie verteidigt hat. Die Regierung ist mit der Gesundheitskrise eindeutig überfordert und gibt die „heiße Kartoffel“ des Krisenmanagements an die Gewerkschaften und Arbeitgeber weiter.

### Der LCGB fordert und verteidigt folgende Regeln:

- Die Prävention einer COVID-Infektion muss weiterhin absolute Priorität haben.

- Die Einführung des CovidCheck muss motiviert sein sowie auf objektiven Kriterien und einer realen Notwendigkeit beruhen.
- Gemäß dem Arbeitsgesetzbuch muss die Einführung des CovidCheck zwingend durch Information und Konsultation der Personalvertretung und der Delegierten für Sicherheit und Gesundheit erfolgen.
- Im Zusammenhang mit der Einführung und Anwendung des CovidCheck dürfen keine Sanktionen gegen Arbeitnehmer (Heimschicken, unbezahlter Urlaub, Entlassung usw.) verhängt werden.
- Da die Einführung des CovidCheck ausschließlich auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgt, müssen die dadurch entstehenden direkten und indirekten Kosten (insbesondere die Testkosten) vom Unternehmen getragen werden.
- Die Zeit, die nicht geimpfte Arbeitnehmer für COVID-Tests brauchen, muss als Arbeitszeit angerechnet werden.
- Die Einführung des CovidCheck darf nicht zur Verarbeitung personenbezogener Daten führen.

## DSGVO & COVID-19

Gemäß der europäischen Verordnung 2016/679, bekannt als Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), dürfen Arbeitgeber keine Daten im Zusammenhang mit COVID-19 sammeln oder verarbeiten, selbst wenn ein Mitarbeiter seinen Arbeitgeber freiwillig informiert hat. Eine systematische Sammlung von Daten, die unter die ärztliche Schweigepflicht fallen, ist nicht erlaubt. Insbesondere:

- Pathologien, die im Falle einer COVID-19 Infektion erschwerende Faktoren sein können;
- Ergebnisse von medizinischen, serologischen oder Screening-Tests auf COVID-19;
- COVID-19 Impf- oder Genesenachweis.

In der Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitgeber keine Liste von geimpften Mitarbeitern erstellen/speichern darf. Er darf seinen Mitarbeitern weder die Impfung vorschreiben noch einen Mitarbeiter bestrafen, der sich weigert, sich impfen zu lassen, oder diejenigen befördern, die geimpft sind. Ebenso ist ein Mitarbeiter oder Bewerber um eine Stelle nicht verpflichtet, seinen Impfstatus anzugeben.

## Treffen mit der Regierung

In einer gemeinsamen Unterredung mit der Regierung am 15. Oktober 2021 taten CGFP, LCGB und OGBL erneut ihren Unmut über die geplante Ausweitung des CovidCheck am Arbeitsplatz kund. Diesen prescht die Dreierkoalition im Alleingang durch, ohne sich wirklich im Vorfeld mit den drei national repräsentativen Gewerkschaften beraten zu haben. Die Arbeitnehmervertreter wurden allesamt kalt erwischt und vor vollendete Tatsachen gestellt. Die Exekutive verhält sich so, als ob noch immer eine Notstandssituation herrsche.

Die Arbeitnehmervertreter stellten zum wiederholten Mal klar, dass sie sich keineswegs der Impfkampagne der Regierung widersetzen und eine Impfung auf freiwilliger Basis befürworten. Die Zielvorgabe darf jedoch nicht darin bestehen, nicht geimpften Menschen das Leben zur Hölle zu machen, um somit auf Gedeih und Verderb die Impfquote zu erhöhen.

## Regierung wäscht Hände in Unschuld

Mit ihrer kontraproduktiven Vorgehensweise verstrickt sich die Regierung zunehmend in Widersprüche. Zu Beginn der Pandemie sprach sie sich ausdrücklich gegen eine Impfpflicht aus. Inzwischen wird jedoch gezielt Druck auf jene Bürger ausgeübt, die aus welchen Gründen auch immer nicht von dem schützenden Vakzin Gebrauch gemacht haben. Letztendlich wird somit die Impfpflicht quasi durch die Hintertür eingeführt. Statt schonungslos jene Fehler zu analysieren, die während der schleppenden Impfkampagne begangen wurden und dementsprechend nachzubessern, wälzt die Regierung lieber die Verantwortung auf die Unternehmen ab.

## Wesentliche Punkte bleiben ungeklärt

Die Gewerkschaften fordern, dass die Abschaffung der kostenlosen Schnelltests sofort rückgängig gemacht wird. Darüber hinaus müssen die praktischen Verfahren für die Kontrollen und die Rolle der Personalvertretung geklärt werden. Der unausgereifte Gesetzentwurf wurde übereilig ausgearbeitet, ohne zuvor einen klar definierten Rechtsrahmen geschaffen zu haben. Es bleibt zu befürchten, dass vielerorts das bereits kriselnde Betriebsklima durch

eine Prozesslawine zusätzlich angeheizt wird. Welche Folgen blühen einem Beschäftigten, der sich nicht impfen lassen will und außerdem nicht in der Lage ist, die kostspieligen Tests aus eigener Tasche zu bezahlen? Werden solche Fälle als Arbeitsverweigerung angesehen, die eine Entlassung nach sich zieht? Der entsprechende Text enthält keine Angaben über mögliche Sanktionen. Somit werden Missbräuchen Tür und Tor geöffnet. Auf diese Weise werden willkürliche Sanktionen des Arbeitgebers gegenüber unbeliebten Arbeitnehmern gefördert wie nie zuvor.

## Gesetz gestimmt

Obwohl das Gesetz am 18. Oktober 2021 mit der Mehrheit der Dreierkoalition verabschiedet wurde, ist seine praktische Umsetzung genauso unvorbereitet, unpräzise und auslegungsfähig wie bei der Ankündigung. Die Regierung stellt sich lieber taub gegenüber jeder alternativen Lösung (z.B. der Beibehaltung unzertifizierter kostenloser Schnelltests).

## In der Praxis

Viele Unternehmen zögern bei der Einführung des CovidCheck oder lehnen diesen sogar kategorisch ab. Die Gewerkschaften konnten eine gewisse Zurückhaltung und eine nuancierte Position im Zusammenhang mit einem Zugangsverbot im Falle der Nichteinhaltung der 3G-Regeln erkennen. Die Gewerkschaften begrüßen auch, dass viele von ihnen ihre Bereitschaft geäußert oder bereits Verhandlungen mit den Personaldelegationen und Arbeitnehmervertretern aufgenommen haben.

## Tripartite?

Es ist wichtig zu betonen, dass CGFP, LCGB und OGBL diese individuellen und freiwilligen Initiativen des Sozialdialogs begrüßen. Aber warum ist die Regierung nicht bereit, dasselbe zu tun? Die Gewerkschaften weisen darauf hin, dass sie jegliches Vertrauen in den politischen Willen zur Aufrechterhaltung eines konstruktiven Sozialdialogs verloren haben. Wenn für Ende des Jahres eine Tripartite angekündigt wurde, muss diesem Dreiertreffen eine echte Bestandsaufnahme über die Beihilfen für Unternehmen vorausgehen. Die Tripartite sollte zur Abwechslung mal in Form eines echten Sozialdialogs gestaltet werden.

Die Regierung erwartet jedoch, dass ihre vorgefertigten Meinungen von den Sozialpartnern durchgewunken werden.

## Treffen mit der UEL

Während eines konstruktiven Austauschs am 28. Oktober 2021 kamen der OGBL, der LCGB und der Arbeitgeberverband UEL überein, dass Impfungen der einzige mögliche Weg aus der Gesundheitskrise sind und dass eine möglichst hohe Impfquote erreicht werden muss. Auch wenn beide Parteien die Auffassung teilen, dass die Regierung versucht, über einen CovidCheck am Arbeitsplatz indirekt eine Impfpflicht durchzusetzen, konnte leider keine Einigung erzielt werden, um die oftmals hitzigen Diskussionen zwischen Unternehmensleitungen und Personaldelegationen zu entspannen.



**Die Gewerkschaften werden weiterhin sehr genau hinschauen und sich das Recht vorbehalten, alle Maßnahmen zu ergreifen, die sie für notwendig erachten, sollten erste Fälle der Nichteinhaltung des gesetzlichen Rahmens über die Mitbestimmung oder die ersten Sanktionen gegen Arbeitnehmer, die den CovidCheck nicht einhalten, festgestellt werden.**



2022

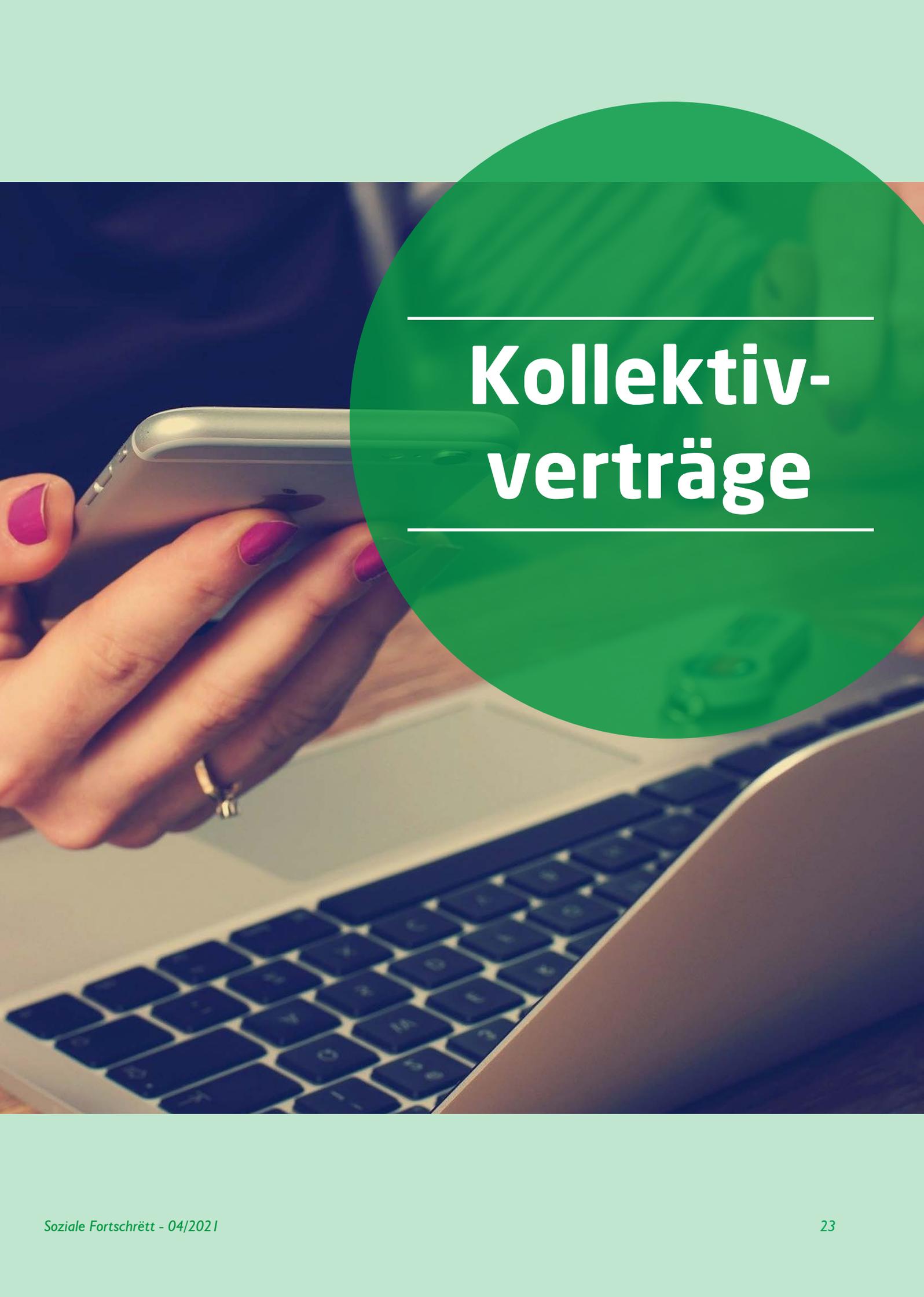
●●●●●●●● **LOADING**

## NEUJAHRSEMPFANG

25. Januar 2022 - 19:00 Uhr  
Casino 2000  
Mondorf-les-Bains

Vorbehaltlich der zu diesem Zeitpunkt geltenden COVID-19 Maßnahmen

**Mehr Informationen: [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)**



# Kollektiv- verträge

# KOLLEKTIVVERTRÄGE

Der LCGB begrüßt, dass trotz der angespannten wirtschaftlichen Lage, Kollektivverträge vereinbart werden konnten, und zwar im strikten und alleinigen Interesse aller betroffenen Arbeitnehmer.



## HGK Liquid Shipping Lux S.à r.l

**Unterzeichnung: 16. Juni 2021**

**Gültigkeit: 01/07/2021-30/06/2024 - 3 Jahre**

### Errungenschaften:

- vereinfachte Lohnstruktur;
- Erhöhung der Lohnmasse um mehr als 5%;
- Einführung von Lohnzulagen für Berufserfahrung (Matrosen und Schiffsführer) und einer Lohnzulage für Patenterweiterung (Steuerleute);
- fix definierte Lohnanpassungen im Falle einer automatischen Verlängerung des Kollektivvertrags über das Jahr 2024 hinaus.



## Luxfuel S.A

**Unterzeichnung: 16. Juni 2021**

**Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2021**

### Errungenschaften:

- Zahlung eines „COVID-Bonus“ von 770 € an alle Mitarbeiter;
- Erhöhung der Urlaubstage von 28 auf 29 Tage;
- Einführung einer Prämie in Höhe eines Monatsgehalts bei 25 Jahren Betriebszugehörigkeit;
- Änderung der Modalitäten für die Leistungsprämie, um eine objektivere Bewertung der Mitarbeiter zu ermöglichen.



## International School of Luxembourg (ISL)

**Unterzeichnung: 18. Juni 2021**

**Gültigkeit: 2 Jahre ab dem 01/09/2021**

### Errungenschaften:

- eine einmalige Prämie von 480 € für alle Mitarbeiter;
- eine zusätzliche einmalige Prämie von 480 € für nicht lehrende und nicht im Gesundheitswesen tätige Mitarbeiter;
- eine Erhöhung der Essensgutscheine auf 10,80 €;
- eine Erhöhung der Umzugsbeihilfe für Expatriates;
- Anpassung des Artikels über den von der ISL gewährten Urlaub aus familiären Gründen entsprechend den geltenden Gesetzen.



## Gemeinde Clerf

**Unterzeichnung: 2. Juli 2021**

**Gültigkeit: 2 Jahre bis zum 30. Juni 2023**

### Errungenschaften:

- Einführung von Zeitsparkonten für Überstunden, außergesetzliche Urlaubstage und Ausgleichstage für Sonn- und Feiertagsarbeit;
- Anpassung der Familienzulage auf 29 Punkte für Arbeitnehmer, die unter die neuen Bestimmungen (L 2015) fallen oder wechseln;
- Anpassung der Tarife für Totengräberarbeiten;
- Anpassung des Sonderurlaubs an die bestehende Gesetzgebung unter Beibehaltung einzelner Extras.



## Encevo

Am 15. Juli 2021 haben die Gewerkschaften OGBL und LCGB mit der Direktion den koordinierten Text des neuen Kollektivvertrags für die Mitarbeiter der Encevo-Gruppe unterschrieben. Der aktualisierte Gesamttext integriert die verhandelten Neuerungen des am 22. Dezember 2020 unterschriebenen Zusatzabkommens.



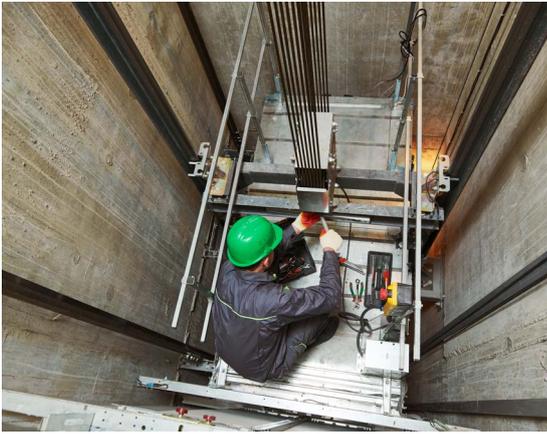
## Delhaize

**Unterzeichnung: 20. Juli 2021**

**Gültigkeit: 3 Jahre vom 01/07/2021-30/06/2024**

### Errungenschaften:

- ein Jahresendbonus von bis zu 105% gekoppelt an Fehlzeiten und Verwarnungen. Die Leistungsbedingung wird nicht mehr berücksichtigt;
- ein zusätzlicher Urlaubstag für je 5 Jahre Betriebszugehörigkeit;
- ein zusätzlicher Urlaubstag für 25 Jahre Betriebszugehörigkeit;
- der Zuschlag für Sonntagsarbeit wird auf 90% erhöht.



## Aufzugbetreiber

**Unterzeichnung: 22. Juli 2021**

**Gültigkeit: Verlängerung bis zum 31. Juli 2024**

**Errungenschaften:**

- Erhöhung der Essensgutscheine auf 8,00 € ab dem 1. August 2021;
- Erhöhung der Essensgutscheine auf 8,50 € ab dem 1. Januar 2024;
- Erhöhung der Gehaltstabellen für alle Mitarbeiterkategorien um 2% ab dem 1. Januar 2023;
- Anpassung der Gehaltsskala, um Änderungen in der Besoldungsgruppe gerechter zu gestalten;
- Anpassung der Urlaubstage nach Betriebszugehörigkeit.



## LPEM

**Unterzeichnung: 28. Juli 2021**

**Gültigkeit: 01/10/2021-31/12/2023**

**Errungenschaften:**

- lineare Erhöhung der Gehaltstabelle von 1% zum 1. Januar 2022 und 1% zu, 1. Januar 2023;
- Aufwertung der Laufbahn des Lehrers und der Laufbahnen für technisches und Verwaltungspersonal sowie die Einführung einer neuen Laufbahn für BTS;
- Erhöhung der Regentenprämie.



## Fliesenleger und Steinmetze

**Unterzeichnung: 8. September 2021**

**Gültigkeit: Verlängerung um 36 Monate bis zum 31. August 2024**

**Errungenschaften:**

- Erhöhung der Gehaltstabelle um 0,75% zum 1. September 2022 und 1. September 2023;
- zusätzlicher Artikel über die Zahlung von Parkgebühren;
- Anpassung der Urlaubsvergütung;
- Präzisierung des Artikels über Festpreisarbeiten bei einer Fläche von mehr als 500m<sup>2</sup>;
- Änderung und Verbesserung der Parameter bei Festpreisarbeiten.



## Binnenschifffahrt - FEDIL Shipping

**Anhang zur Branchenvereinbarung**

**Unterzeichnung: 7. Oktober 2021**

**Errungenschaften:**

- das Monatsgehalt von Seeleuten, die an Bord eines Schiffes unter luxemburgischer Flagge arbeiten und nicht in Luxemburg wohnen, darf nicht unter der von der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) allgemein empfohlenen Vergütungen liegen;
- der Schiffseigner kann verpflichtet werden, ein Sicherheitsmanagementsystem (SMS) gemäß SOLAS einzuführen.



## Zara

**Unterzeichnung: 25. Oktober 2021**

**Gültigkeit: 01/11/2021-31/10/2024**

### Errungenschaften:

- Jahresendprämie in Höhe eines Monatsgehalts abhängig von der Anwesenheit;
- bis zu 4 Tage Zusatzurlaub je nach Betriebszugehörigkeit;
- eine Gehaltstabelle mitsamt einer Gehaltserhöhung nach 5 bzw. 10 Dienstjahren für Arbeitnehmer, die als „ungelernt“ gelten;
- Begrenzung der Überstunden;
- mindestens 5 Arbeitsstunden pro Tag.



## Stadt Ettelbrück

**Unterzeichnung: 25. Oktober 2021**

**Gültigkeit: bis zum 31/12/2023**

### Errungenschaften:

- Einführung eines Zeitsparkontos gültig ab dem 1. Juli 2021;
- Sommerbereitschaft: Verdoppelung von 8 auf 16 Stundensätze pro Woche;
- Winterdienst: 5 Stundensätze pro Woche;
- Kleidermasse: Umwandlung in 2 Lohnpunkte monatlich (wird bei der Pensionsberechnung berücksichtigt) gültig ab dem 1. Januar 2021.



## Heintz van Landewyck

**Unterzeichnung: Ende Oktober 2021**

**Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2023**

### Errungenschaften:

- Beibehaltung der Regelung über die jährlichen Erhöhungen für Beschäftigte mit geistiger Arbeit;
- Anpassung des Gehaltsschemas für Arbeiter „cols bleus“;
- Gehaltserhöhungen;
- einmalige Nettoprämie von 250 € im Juni 2022 für alle Beschäftigten anlässlich des 175-jährigen Bestehens von Heintz van Landewyck S.à r.l.;
- Beibehaltung des Rosenmontags als freier Tag.



**Alle Neuigkeiten  
auf [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)**

A woman with blonde hair, wearing a white face mask with a colorful floral pattern and a grey sweater, is sitting at a wooden desk. She is looking down at a silver laptop, with her hands on the keyboard. The background is a blurred indoor setting. A large green circle is overlaid on the left side of the image, containing the word 'Unternehmen' in white text, flanked by two white diagonal lines.

# Unternehmen



## PLAN ZUR AUFRECHTERHALTUNG DER BESCHÄFTIGUNG (PAB)

Während der Pandemie sahen sich viele Wirtschaftsbereiche mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert, für welche infolgedessen verschiedene PAB unterzeichnet wurden.

### Automobilbranche

Die Verbände FEDAMO und die „Fédération des Carrossiers“ haben Ende Juni 2021 mit dem OGBL und dem LCGB die Verlängerung des initialen PAB (vom 11. Februar 2021) bis zum 31. Dezember 2021 unterzeichnet.

### Horeca

Anfang Juni 2021 unterzeichneten der Arbeitgeberverband HORESCA und der OGBL und LCGB einen sektoriellen PAB gültig bis zum 31. Dezember 2021.

### Taxis

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, und der OGBL haben am 28. Juni 2021 einen 2. sektoriellen PAB mit dem 2. Verband der Branche abgeschlossen. Dieser sektorielle PAB gilt bis zum 31. Dezember 2021.

### Private Ausbildungszentren

Am 10. September 2021 unterzeichnetet der LCGB die Verlängerung des sektoriellen PAB für private Ausbildungszentren.

### IN DER TAT HILFT EIN PAB ARBEITSPLÄTZE ZU SICHERN, INSBESONDERE DURCH DIE FOLGENDEN MASSNAHMEN:

- freiwillige Teilzeitarbeit;
- freiwillige Karrierepausen (unbezahlter Urlaub);
- Kurzarbeit;
- Anpassungsvorruhestand;
- befristete Arbeitnehmerüberlassung;
- Nicht-Ersetzung von Abgängen;
- Förderung von internen und externen Schulungen mit einer 100%igen Gehaltsgarantie;
- Verbot von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen während der Laufzeit des PAB.



## AUSBILDUNG FÜR BILDUNGSBERUFE

Der LCGB fordert eine kohärente Ausbildung, die an die Bedürfnisse des Berufsfeldes angepasst ist!

Im Sommer 2021 kündigte der Minister für Bildung ein Projekt zur Reform der Ausbildung von Erziehern an. Dieses Projekt sieht, für den Beginn des Schuljahres 2021/2022, Folgendes vor:

- die Einführung einer einjährigen Ausbildung, welche es Schülern mit einem Sekundarschulabschluss in Sozialwissenschaften ermöglicht, Erzieher zu werden;
- die Entwicklung eines DAP im Bildungsbereich, welcher es Pflegeassistenten ermöglicht, zwischen Pflege- und Bildungstätigkeiten zu wechseln.

Auch wenn die Notwendigkeit besteht, vorhandene Ausbildungskurse anzupassen, bedauert der LCGB sehr, dass die verschiedenen

Akteure des Bereiches nicht von Anfang an in die Vorbereitung dieses Reformprojekts miteinbezogen wurden. Das Ergebnis sind überlegte Schritte des zuständigen Ministers, die zu einer Reform ohne jegliche Integration anderer Ausbildungen führen könnten, wie z.B. dem des Diplom-Pädagogen, der eine dreijährige Ausbildung absolvieren muss.

Außerdem besteht die Gefahr, dass der praktische Aspekt der Ausbildung vernachlässigt wird und somit die künftigen Erzieher den Anforderungen des Berufs nicht gewachsen sind. Für den LCGB ist es wichtig, dass die Auszubildenden so viel pädagogisches und methodisches Wissen wie möglich erlangen, um ihren Beruf mit professionellem Bewusstsein ausüben zu können.

Aus diesem Grund fordert der LCGB:

- die Reform der Ausbildung von qualifizierten Erzieher/innen auszusetzen und mit den Akteuren unter Berücksichtigung des Sozialdialogs und auf der Grundlage der Bedürfnisse neu zu diskutieren;
- jede Reform der bestehenden Ausbildungen muss auf einem kohärenten und umfassenden Konzept für attraktive Ausbildungsberufe beruhen;
- die duale Ausbildung (Theorie und verstärkte Praxis) und die berufliche Weiterbildung sollten generell gestärkt werden;
- die Anpassung der Aufgaben, Pflichten und Kompetenzen der verschiedenen Ausbildungsberufe entsprechend den geplanten Reformen.

# MEDIAHUIS LUXEMBOURG & REGIE.LU

Im Rahmen der Verhandlungen für die Erneuerung des Kollektivvertrags setzt sich der LCGB für eine nachhaltige Zukunft der Arbeitnehmer ein!

Ende September 2021, hat der LCGB die Aufnahme der Verhandlungen für die Erneuerung des Kollektivvertrags beantragt und beabsichtigt, diese in einem konstruktiven Sinne zu führen. Für den LCGB beinhaltet der aktuelle Kollektivvertrag positive Aspekte, die es zu bewahren gilt und viele Bedingungen sind nach wie vor gültig. Daher hat der LCGB den Kollektivvertrag nicht aufgekündigt und schon gar nicht in seiner Gesamtheit.

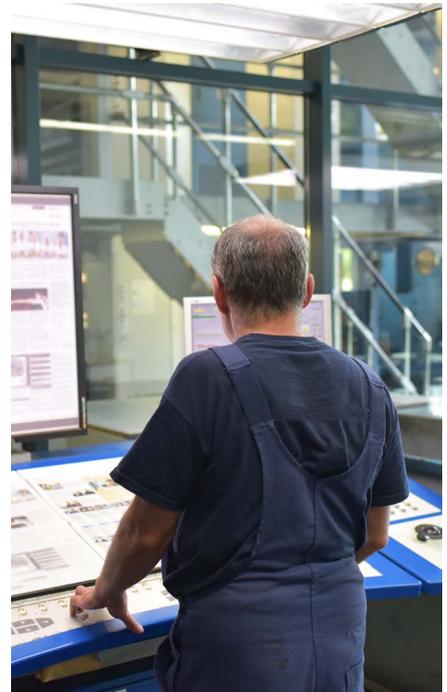
Das Vorgehen des Managements dagegen ist nichts anderes als eine Provokation! Durch die vollständige Aufkündigung des KVs von Seiten der Unternehmensleitung, erzwingt diese einen Verhandlungszeitplan, nach welchem bis spätestens zum 17. August 2022 ein Ergebnis erzielt werden muss. Nach Ablauf dieser Frist setzt der Arbeitgeber mutwillig die Errungenschaften des Kollektivvertrags aufs Spiel und provoziert damit erneut einen Sozialkonflikt!

Die Provokation setzt sich im Forderungskatalog fort. Es überrascht nicht, dass Artikel 38

über die Arbeitsplatzgarantie sowie die Modalitäten für die Zahlung von garantierten Vorschüssen auf variable Gehaltsbestandteile gestrichen werden sollen. Für den LCGB sind diese Elemente des KVs jedoch wesentlich für den Erhalt der Arbeitnehmerexistenzen!

Nach schwierigen Jahren im Anschluss an die Sozialpläne und der vollständigen Reform des Kollektivvertrags im Jahr 2015 sowie aufgrund des Engagements der Beschäftigten während der Gesundheitskrise setzt sich der LCGB vor allem für die Wahrung guter Arbeitsbedingungen ein. Der LCGB lehnt jede Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ab und setzt sich für einen starken Kollektivvertrag ein, der den Einsatz der Arbeitnehmer honoriert.

Trotz des provokativen Verhaltens wird der LCGB diese Verhandlungen besonnen und im strikten Interesse der Arbeitnehmer führen. Der LCGB wird, falls notwendig, alle ihm zur Verfügung stehenden Mittel nutzen, um die Errungenschaften des KVs zu verteidigen!



## DUSSMANN SERVICE

Seit Monaten fordert die LCGB-Delegation, dass die Nichteinhaltung der 44-stündigen wöchentlichen Ruhezeit für die Beschäftigten an den Standorten von Delhaize geregelt wird. Dieses Engagement hat sich endlich ausgezahlt! Die Arbeitnehmer bekommen endlich, was ihnen zusteht! Dank des Einsatzes des LCGB werden die von dieser Unregelmäßigkeit und Ungerechtigkeit betroffenen Arbeitnehmer endlich gemäß den gesetzlichen Bestimmungen entlohnt! Sie erhalten 6 zusätzliche Urlaubstage, die auf ihrer Gehaltsabrechnung für September 2021 erschienen.

## ASTRON BUILDINGS

Am 23. September 2021 hat LINDAB die ASTRON BUILDINGS S.A. an die GROUPE BRIAND verkauft, eine französische Unternehmensgruppe, die auf Hochbau spezialisiert ist. Nach dieser überraschenden Meldung haben der LCGB und der OGBL umgehend ein Dringlichkeitstreffen bei der Geschäftsführung angefragt, um Informationen über die Zukunft des luxemburgischen Standorts und dessen neue Rolle innerhalb der französischen Gruppe zu erhalten. Der LCGB und der OGBL setzen sich dafür ein, Garantien für die Beschäftigung und die Nachhaltigkeit des Standorts Diekirch zu erhalten.

## BANKENSEKTOR

Am 8. Oktober 2021 haben sich der OGBL und LCGB mit der ABBL getroffen, um sich über den Sozialurlaub zu beraten. Aufgrund des sektoriellen KV Banken müssen die Modalitäten bis spätestens zum 31. Dezember 2021 geregelt sein. Während Einzelheiten, wie der Bezugsbereich des Sozialurlaubs kontrovers diskutiert wurden, herrschte in den wesentlichen Prinzipien auf beiden Seiten Einigkeit: insbesondere die Tatsache, dass für die Anwendung des Sozialurlaubs das gleiche Verfahren wie bei krankheitsbedingter Abwesenheit gilt. Das Recht auf Sozialurlaub für alle war eine Forderung des OGBL und des LCGB.



## SERIS SECURITY

Am 12. Oktober 2021 trafen die Gewerkschaften OGBL und LCGB die Direktion von Seris Security für Verhandlungen über einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung.

Aufgrund der Eingliederung der Sicherheitsdienste des Europäischen Parlaments zum 1. Januar 2022, besteht die Gefahr, dass Seris Security einen Personalüberschuss ausweisen wird.

Auch wenn die Direktion bereits versucht hat, den Folgen dieser Eingliederung so gut wie möglich entgegenzuwirken, sind die Sozialpartner der Meinung, dass ein Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung erforderlich ist. Auf diese Weise wird es möglich sein, alle zur Verfügung stehenden rechtlichen Mittel (Ausbildung, Teilzeitarbeit, Ausleihen von Arbeitskräften, Anpassung der Arbeitszeiten usw.) zu nutzen und eine aktive Suche nach Lösungen auf Branchenebene zu fördern.

All diese Möglichkeiten müssen voll ausgeschöpft werden, bevor man über Entlassungen spricht. Bei einem 1. Treffen wurde eine Reihe von Maßnahmen vereinbart, wobei der Schwerpunkt auf internen oder externen Umschulungen der betroffenen Mitarbeiter lag.

Obwohl bei einem verlorenen Auftrag die Anwendung des Gesetzes zur Übertragung der Arbeitnehmer die Regel ist, was im privaten Sicherheitssektor sehr häufig vorkommt, ist dies im Falle der Eingliederung einer Dienstleistung nicht umzusetzen. Die bisher dem Europäischen Parlament zugewiesenen Sicherheitsagenten hätten an dem internen Auswahlverfahren teilnehmen müssen, wenn

sie ihren Arbeitsplatz behalten wollten, was gelinde gesagt umstritten war.

Obwohl das Europäische Parlament die Grundgehälter inzwischen an die luxemburgischen Mindestgehälter angeglichen hat, war dies in den letzten Jahren nicht immer der Fall. Die Gewerkschaften weisen jedoch darauf hin, dass die Mehrheit der privaten Sicherheitsbeamten aufgrund der Gehaltstabelle des Kollektivvertrags ein Grundgehalt oberhalb des qualifizierten sozialen Mindestlohns erhält. Der OGBL und der LCGB bestehen daher darauf, dass alle im Land ansässigen europäischen Institutionen die luxemburgischen gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen respektieren und anwenden.



## Arbeitsitzungen

- 1 JMS Constructions
- 2 Dussmann Service
- 3 Zeeman
- 4 Taxi Maia
- 5 ISS
- 6 JMS Construction
- 7 Delhaize
- 8 Gemeinde Echternach
- 9 Domaines Vinsmoselle
- 10 Hoffmanns
- 11 LCGB-Binnenschifffahrt
- 12 LCGB-Transport Taxis
- 13 LCGB-Deutsche Grenzgängerkommission



Für den LCGB müssen dringend alle notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, um Busfahrer zu schützen

## BUSSEKTOR

Sicherheitskameras und Notrufknöpfe, um Angriffe auf Busfahrer zu verhindern!

Anfang Oktober 2021 bekräftigt der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, seine Forderungen nach mehr Sicherheit. Für den LCGB müssen die verschiedenen verantwortlichen Akteure dringend alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um alle Fahrer wirksam

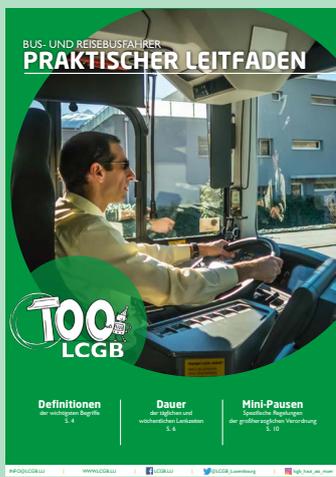
zu schützen. Bei zahlreichen Gelegenheiten, insbesondere während der letzten Lenkungs- auschüsse zur Sicherheit im öffentlichen Verkehr, hatte der LCGB die Forderung geäußert, alle Busse mit Überwachungskameras und funk- tionierenden Notrufknöpfen auszustatten, um

nicht nur Unhöflichkeiten, sondern auch Ag- gressionen zu vermeiden.

Der LCGB möchte auch daran erinnern, dass der Arbeitgeber für die Sicherheit und Gesund- heit aller seiner Mitarbeiter verantwortlich ist. Als solcher muss er alle berufsbedingten Risiken berücksichtigen und alle erforderlichen Maß- nahmen ergreifen, um

- Risiken zu vermeiden und sie an der Quel- le zu bekämpfen;
- die Arbeitsplätze in Bezug auf Ergonomie, Ausstattung und Arbeitsmethoden anzu- passen;
- Risikoprävention zu planen;
- Gefahren zu beseitigen oder gegebenen- falls auf ein Minimum zu reduzieren.

Angesichts des exponentiellen Anstiegs der Fahrgastzahlen seit der Einführung des kos- tenlosen öffentlichen Transports forderte der LCGB auch die dringende Einführung von be- gleitendem Sicherheitspersonal in allen öffent- lichen Verkehrsmitteln, einschließlich Bussen.



NEU:  
Praktischer Leitfaden  
für Bus- und  
Reisebusfahrer

[www.lcgb.lu/actualites/  
publications/](http://www.lcgb.lu/actualites/publications/)

# VERKAUFSANKÜNDIGUNG DUPONT

Für den LCGB stehen die Existenzsicherung und der Erhalt der Sozialvereinbarungen im Mittelpunkt.

Die Generaldirektion des Großkonzerns Dupont de Nemours hat sich am 2. November 2021 mit der Personaldelegation des Unternehmens getroffen, um mitzuteilen, dass sie plant die Produktionsstätten von DTF (DuPont Teijin Films) und Hytrel in Luxemburg zu verkaufen.

Diese Ankündigung kam für den LCGB überraschend. Das Unternehmen wollte sich zwar durch den Verkauf eines Teils der luxemburgischen Aktivitäten neu ausrichten, aber letztendlich kam kein Geschäft

zustande, so dass die luxemburgischen Produktionsstätten weiterhin unter dem Dach von Dupont betrieben wurden. Die vom LCGB unterstützte Personaldelegation hatte sich von Anfang an klar gegen diese Entscheidung ausgesprochen. Dupont de Nemours zeichnet sich seit vielen Jahren durch einen guten Sozialdialog aus und gilt als solider Arbeitgeber in der nationalen Industrielandschaft.

Etwaige Standortschließungen oder Umstrukturierungen könnten negative Folgen

für die Beschäftigung haben. Der LCGB setzt sich deshalb, wie bereits in der Vergangenheit, für die Sicherung der Arbeitsplätze am Standort Luxemburg ein. Für den LCGB haben die Existenzsicherung, der Erhalt der Sozialvereinbarungen und ein industrieller Zukunftsplan mit dem neuen Käufer weiterhin oberste Priorität. Aus diesem Grund hat der LCGB, als Mehrheitsgewerkschaft im Unternehmen, eine Dringlichkeitssitzung beantragt, um die aktuellen Ereignisse sowie die Einzelheiten der Umstrukturierung und die möglichen Folgen zu erfahren.

## PFLEGE- UND SOZIALPÄDAGOGISCHE BERUFE

Der LCGB bedauert, dass die Regierung sich auf eine unausgelegene Lösung festgelegt und die wichtigsten Forderungen der Arbeitnehmer ignoriert hat!

Eine Überarbeitung der Ausbildung der Pflege- und sozialpädagogischen Berufe ist mehr als notwendig, muss aber in ein Gesamtkonzept eingebettet sein. Dieses Konzept muss insbesondere auch die Aufwertung der Arbeitsplätze der derzeitigen Beschäftigten durch Fortbildung und Weiterqualifizierung sowie Übergangsmöglichkeiten von einem Beruf zum anderen beinhalten.

Konkret fordert der LCGB:

- eine Prüfung der Kompetenzen und Zuständigkeiten der verschiedenen Pflege- und sozialpädagogischen Berufe hinsichtlich der Praxis und den Anforderungen in diesem Bereich;
- eine Ausbildungsreform für alle betroffenen Berufe, die sich an den Erfordernissen orientiert, mit besonderem

Schwerpunkt auf der dualen Ausbildung (Theorie und stärkerer Praxisbezug), der Weiterbildung und der Möglichkeit der Weiterqualifizierung;

- eine Informationskampagne über Gesundheitsberufe in der breiten Öffentlichkeit und insbesondere bei jungen Menschen durch die zuständigen Ministerien in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern (z.B. Erfahrungsaustausch in Schulen, Organisation von Tagen der offenen Tür in den verschiedenen Einrichtungen usw.);
- Anpassung der Kollektivverträge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Um die Kohärenz zwischen den Berufen und den Gegebenheiten vor Ort zu gewährleisten, müssen die Sozialpartner an der Überarbeitung der Kompetenzen und Zuständigkeiten der verschiedenen Berufe sowie an

der Entwicklung neuer Ausbildungsgänge beteiligt werden. Der LCGB fordert daher einen echten Sozialdialog mit allen Akteuren, um die Attraktivität dieser Berufe zu verbessern und so den Personalmangel zu bekämpfen.







## Arbeitssitzungen

- 1 Forum pour l'Emploi
- 2 Vorstand LCGB-CNSG
- 3 Constructions Rinnen
- 4 Dussmann Service
- 5 CHL
- 6 Sales-Lentz
- 7 Ruhestandsfeier bei ISS
- 8 DD Constructions
- 9 Indigo Park
- 10 Cardoso & Fils
- 11 LCGB-POST
- 12 Seniorie Saint Joseph Consdorf
- 13 LCGB-Bau und Handwerk
- 14 ABSC
- 15 Staatsarbeiter
- 16 Wickler-Frères
- 17 Gemeinde Hesperingen
- 18 Innoclean
- 19 Stadt Luxemburg
- 20 SICA
- 21 Dussmann Catering
- 22 HRS

# ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG

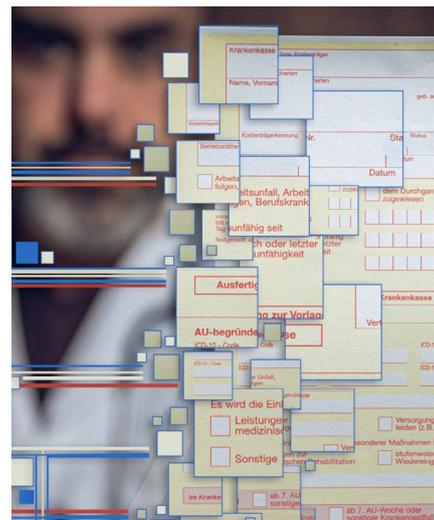
Zum 1. Oktober 2021 wurde in Deutschland die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) eingeführt.

Krankenscheine werden seitdem von den Arztpraxen digital direkt an die deutschen Krankenkassen übermittelt.

Während einer Übergangszeit (bis zum 1. Juli 2022) müssen die Ärzte weiterhin auf Anfrage des Patienten die Bescheinigungen auf Papier ausdrucken. Alle in Luxemburg Versicherten müssen daher bei einem Arztbesuch in Deutschland explizit den Ausdruck der digitalen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in zweifacher Ausfertigung anfragen: eine für den Arbeitgeber (ohne Diagnose) und eine für den Patienten (mit Diagnose). Letztere (mit Diagnose) muss an die CNS gesendet werden, wobei eine Kopie vom Versicherten aufzubewahren ist.

Der erste Ausdruck muss entsprechend der Betriebsordnung an den Arbeitgeber gesandt werden. Der Ausdruck für die CNS kann per Post (CNS – Arbeitsunfähigkeit - L-2980 Luxemburg) oder als gescanntes Dokument per E-Mail (saisieCIT.cns@secu.lu) übermittelt werden. Die Fristen für die Einsendung der Unterlagen bleiben unverändert, d.h. spätestens am 3. Tag der krankheitsbedingten Abwesenheit!

Hierbei handelt sich um eine Übergangslösung, die bis zum 1. Juli 2022 gilt. Die CNS arbeitet eng mit den deutschen Behörden zusammen, um eine dauerhafte Lösung zu erreichen. Über seine Vertreter im CNS-Verwaltungsrat wird der LCGB dieses Thema aufmerksam verfolgen und seine Mitglieder über alle aktuellen Entwicklungen informieren!



In tiefer Trauer nimmt der LCGB Abschied von Antoine genannt Tun ENGEL, Fahnenräger und Mitglied der Sektion Differdingen Johny HILSEMER, Präsident der Delegation Dupont, Präsident des LCGB-Indusid und Mitglied des LCGB-Exekutivkomitees