

01/2022

SOZIALE FORTSCHRÉTT



Editorial

Ist sich die Regierung
der Risiken bewusst?
S. 2

Dossier

Lohngleichheit: Der LCGB kämpft
gegen die Unterbewertung
der Arbeit von bestimmten
Arbeitnehmergruppen.
S. 4

Tripartite

Die Reaktion der Regierung auf die
Argumente und Forderungen der
Gewerkschaften war von einer Über-
heblichkeit ohnegleichen geprägt.
S. 12



Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Ist sich die Regierung der Risiken bewusst?

„Ende letzten Jahres beschloss die Regierung, die 2G-Regel im Bereich Freizeit, Kultur und Sport sowie die 3G-Regel am Arbeitsplatz einzuführen.

Zweifellos bedeutet 2G in der Freizeit und 3G am Arbeitsplatz eine Einschränkung unserer Freiheiten und es erscheint mühselig immer ein gültiges Zertifikat und einen Identitätsnachweis vorlegen zu müssen.

Und doch konnten all diese Einschränkungen und Bemühungen die aktuelle Welle nicht brechen, die einen Rekord nach dem anderen bei den täglichen Infektionen bricht.

Der Betriebsablauf in den Unternehmen wird stark beeinträchtigt durch die Fehlzeiten aufgrund der Rekordinfektionen und die steigende Zahl von Eltern, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, weil ihre Kinder unter Quarantäne gestellt oder Betreuungseinrichtungen vorübergehend geschlossen werden müssen.

Durch den massiven Rückgriff auf Telearbeit und durch die Flexibilität der betroffenen Arbeitnehmer konnte bislang das Schlimmste verhindert werden, doch unsere Wirtschaft läuft auf Sparflamme und manchmal recht mühsam.

Zwar ist die Lage in den Krankenhäusern mit einer relativ niedrigen Zahl an Einweisungen auf die Intensivstationen im Vergleich zur Situation Ende 2020 / Anfang 2021 stabil, doch das Pflegepersonal ist nach wie vor stark belastet.

Eine Stellungnahme der Ad-hoc-Expertengruppe von Mitte Januar 2022 ermöglicht es nun, sich auf Empfehlungen zu berufen, die auf der Feststellung beruhen,

dass das Risiko von Krankenhauseinweisungen oder Todesfällen bei Personen mit einem vollständigen Impfschema geringer ist.

Die Ad-hoc-Expertengruppe spricht sich für eine teilweise Impfpflicht aus für berufstätige und ansässige Personen über 50 Jahre sowie für Personen, die in direktem Kontakt mit vulnerablen Personen, Patienten oder Bewohnern von Pflegeeinrichtungen stehen, damit ein Sicherheitsgürtel um diese Menschen herum geschaffen werden kann.

Der Impfstoff ist das einzige verfügbare Mittel, um eine Überlastung unserer Krankenhäuser zu vermeiden, um menschliche Tragödien durch den Verlust oder die schwere Erkrankung unserer Angehörigen zu verhindern, sowie um aus der wirtschaftlichen und sozialen Krise herauszukommen, in die uns die Pandemie geführt hat.

Derzeit ist die Impfung der einzige Ausweg aus der Gesundheitskrise. Eine Impfung verhindert nämlich einen schweren Krankheitsverlauf bei einer COVID-19-Infektion.

Angesichts der aktuellen Lage hat die Regierung beschlossen, den Bürgern und Arbeitnehmern unseres Landes mehr Freiheiten zu gewähren. Die Regierung argumentiert diesen Kurswechsel vor allem mit der „positiven Entwicklung“ in den Krankenhäusern.

Die „Highlights“ der Regierungsentscheidungen sind dabei eine Rückkehr zu 3G in der Freizeit und das Ende der Sperrstunde von Bars und Restaurants um 23 Uhr. Die Regierung betont auch weiterhin die Wichtigkeit der Impfungen, um die Gesundheitskrise endgültig zu

Die großen Hoffnungen, die die Gesundheitsministerin in die kommenden Monate setzt, könnten sich als trügerisch erweisen.

überwinden. Gleichzeitig wird die politische Absicht der Einführung einer Impfpflicht relativiert, indem diese Entscheidung nun von der Entwicklung der Pandemie abhängig gemacht wird.

Die großen Hoffnungen, die die Gesundheitsministerin in die kommenden Monate setzt, könnten sich als trügerisch erweisen.

Ein Rückgang der Infektionen im Frühjahr und während des milderen Sommerwetters ist kein neues Phänomen, sondern vielmehr eine Wiederholung der zuvor gemachten Erfahrungen.

Die eigentliche Frage lautet, wie es im Herbst aussieht, wenn das Virus wieder auftaucht und einen regelrechten Knall in einer Bevölkerung verursachen könnte, deren Impfquote vor allem in den Risikogruppen nicht ausreicht, um die Pandemie einzudämmen.

**“ Es stellt sich die Frage, ob sich die Regierung der Risiken ihres Vorgehens bewusst ist?
Hat die Regierung wirklich alle ihnen möglichen Maßnahmen ergriffen, um die Rückkehr der Pandemie im Herbst zu verhindern?“**

Ist sich die Regierung der prekären Lage, in der wir leben, wirklich bewusst?

Viele Dramen aufgrund des Verlustes von Menschenleben und schweren Krankheitsverläufen hätten vermieden werden können, wenn die Politik auf nationaler und europäischer Ebene den Ernst der Lage rechtzeitig erkannt hätte.

INHALT

4	Dossier: Lohngleichheit
8	Aktuelles
14	Kollektivverträge
18	Unternehmen
34	Leistungen des LCGB

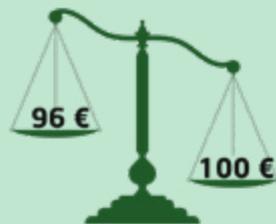


Dossier Lohnungleichheit



In Luxemburg, wie auch in der gesamten EU, ist die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit auch im 21. Jahrhundert noch ein vorherrschendes Thema. Im Großherzogtum verdient ein Mann für eine bestimmte Tätigkeit 100 €, eine Frau hingegen nur 96 €! Und in Gesamteuropa ist die Situation noch besorgniserregender: Frauen verdienen im Durchschnitt 15% weniger als ihre männlichen Kollegen.

Durch das luxemburgische Engagement konnte der Lohnunterschied hierzulande auf 1,3% reduziert werden. Damit liegt Luxemburg an der Spitze der EU-Mitgliedstaaten.



Taina Bofferding

„Dieses gute Ergebnis bei der Lohngleichheit sollte uns nicht davon abhalten, unsere Initiativen für eine faktische Gleichheit auf dem Arbeitsmarkt fortzusetzen, um insbesondere den Mangel an Frauen in Führungspositionen und die Unterrepräsentation von Männern in Teilzeitjobs zu beheben.“





LOHNGLEICHHEIT

Im Jahr 2016 wurde der Grundsatz der Lohngleichheit im luxemburgischen Arbeitsrecht aufgenommen, ein Grundsatz, der auch in der luxemburgischen Verfassung und in europäischen Verträgen verankert ist.

Lohnungerechtigkeit gilt somit als eine Straftat und wird mit einer Geldstrafe geahndet. Arbeitgeber, bei denen Lohnunterschiede nicht durch objektive Gründe gerechtfertigt sind und auf geschlechtsspezifischen Erwägungen beruhen, können mit einer Geldstrafe zwischen 251 € und 25.000 € und im Wiederholungsfall innerhalb von zwei Jahren mit dem doppelten Betrag belangt werden.

Ein Arbeitgeber darf also keine anderen Kriterien als Kompetenzen, Erfahrung und Verantwortung für die Festlegung des Gehalts heranziehen. Als gleichwertig gelten Arbeiten, die von Arbeitnehmern eine vergleichbare Kombination aus nachfolgenden Faktoren erfordern:

- durch einen Titel, ein Diplom oder Berufspraxis bestätigte berufliche Kompetenzen;
- Fähigkeiten aufgrund von Erfahrung;
- Verantwortung und körperliche oder psychische Belastung.

Ein Lohnunterschied darf nur auf objektiven und nichtdiskriminierenden Gründen beruhen.

Anwendungsbereich

Die Bestimmungen über die Lohngleichheit für Männer und Frauen gelten für das normale Grundgehalt sowie für alle anderen Leistungen, die direkt oder indirekt als Geld- oder Sachleistungen gezahlt werden. Dazu gehören alle Formen der Vergütung, wie das 13. Monatsgehalt, eine Erfolgsprämie, Zuschläge für Nachtarbeit usw.

Die verschiedenen Bestandteile, aus denen sich der Lohn zusammensetzt, sind nach gleichen Standards für alle Geschlechter festzulegen. Die Kategorien und Kriterien für die Einstufung und Beförderung sowie die Berechnungsgrundlagen, insbesondere die Methoden für die Beurteilung der einzelnen Posten, müssen für alle Beschäftigten identisch sein.

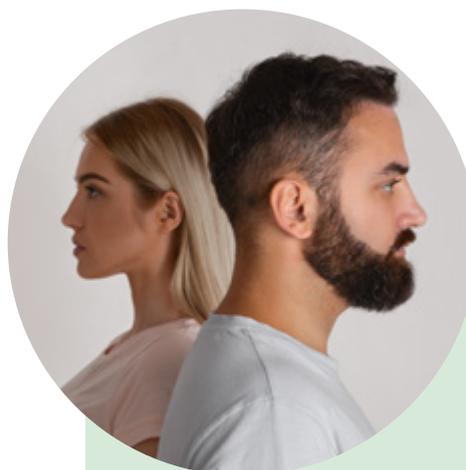
Arbeitsvertragliche, tarifliche oder interne Bestimmungen

Jede Klausel in einem Arbeits- oder Kollektivvertrag und jede Bestimmung in einer Betriebsordnung, die für einen oder mehrere Arbeitnehmer (egal welchen Geschlechts) einen niedrigeren Lohn vorsieht als bei Arbeitnehmern eines anderen Geschlechts, bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit, ist von Rechts wegen nichtig. Der höhere Lohn der besser gestellten Arbeitnehmer ersetzt das niedrigere Gehalt.

Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung

Rechtlich gesehen, liegt eine Diskriminierung vor, „wenn eine Person aus einem verbotenen Grund in derselben oder einer vergleichbaren Situation weniger günstig behandelt wird“.

Das Arbeitsrecht verbietet Diskriminierung



am Arbeitsplatz und sieht Rechtsmittel vor. Es führt 9 Merkmale auf, die eine Diskriminierung begründen, darunter auch das Geschlecht des Arbeitnehmers.

Neben der Lohngleichheit gelten die Diskriminierungsmerkmale auch für:

- die Bedingungen für den Zugang zur selbstständigen oder im Arbeitsverhältnis erfolgenden Beschäftigung, einschließlich der Auswahlkriterien sowie der Bedingungen für Einstellung und Beförderung;
- den Zugang zu allen Formen der Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung;
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Kündigungsbedingungen;
- die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmerorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

Was ist bei Ungleichbehandlung zu tun?

Beweislast

Ein Arbeitnehmer, der sich auf einen Verstoß gegen den Grundsatz „Gleiches Gehalt für gleiche Arbeit“ beruft, muss dem Arbeitsgericht alle Sachverhalte vorlegen, die den Vorwurf einer Lohnungleichheit stützen. Wie im Falle der Diskriminierung gilt das Prinzip, dass ein Arbeitnehmer, der sich auf eine Diskriminierung beruft, nachweisen muss, dass er einen geringeren Lohn erhält als seine Kollegen des anderen Geschlechts und dass er tatsächlich dieselbe Tätigkeit oder eine Tätigkeit ausübt, die mit der des Referenzkollegen vergleichbar ist.

Rolle der Personaldelegation

Der Arbeitnehmer kann sich an die Personaldelegation wenden, deren Aufgabe und Pflicht ist, sich für faire und gerechte Arbeitsbedingungen einzusetzen und dem Arbeitgeber Beschwerden mitzuteilen. Sie kann unterstützend und vermittelnd gegenüber dem Arbeitgeber auftreten.

Rolle des Gleichstellungsdelegierten

Die Aufgabe des Gleichstellungsdelegierten besteht in der Verteidigung der Gleichbehandlung der Geschlechter in Bezug auf:

- Zugang zur Beschäftigung;
- Zugang zu Ausbildung und beruflicher Weiterentwicklung;
- Vergütung;
- Arbeitsbedingungen.

Rolle der Gewerkschaften

Mit Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers können die Gewerkschaften bei Ungleichbehandlung rechtliche Schritte gegen den Arbeitgeber einleiten.

Der LCGB kämpft gegen die Unterbewertung der Arbeit von bestimmten Arbeitnehmergruppen und nachteilige Arbeitsmodalitäten mittels Kollektivvertragsverhandlungen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben zu erreichen. Für den LCGB müssen alle notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, für:

- eine strikte Gleichstellung aller Arbeitnehmer;
- die strikte Wahrung des Grundsatzes des gleichen Gehalts für Frauen und Männer, entsprechend dem Gesetz 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.

Aktuelles





INDEXIERUNG UND RÜCKWIRKENDE ERHÖHUNG DES KINDERGELDES

Aufgrund der Indexierung des Kindergeldbetrags rückwirkend zum 1. Oktober 2021, die am 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist, werden die sich daraus ergebenden zusätzlichen Beträge für die Monate Oktober bis Dezember 2021 automatisch Ende Januar 2022 zusammen mit dem Kindergeld für denselben Monat ausgezahlt.

Was die Empfänger von Differenzzulagen betrifft, so wird auch hier bei der Auszahlung für den Zeitraum Juli bis Dezember 2021, die Ende Januar 2022 erfolgt, die rückwirkende Indexierung des Betrags des luxemburgischen Kindergeldes berücksichtigt.

Aufgrund der Reindexierung des Kindergeldes und der Anwendung des Anpassungsmechanismus auf die Renten wurden die „Rapidos“, die die wichtigsten sozialen Parameter ab dem 1. Januar 2022 enthalten, angepasst.



Laden Sie die
aktuellen Rapidos mit
den neuen Beträgen
des Kindergeldes
und der Renten zum
01.01.2022 herunter
unter

www.lcgb.lu



SANITÄRE MASSNAHMEN AM ARBEITSPLATZ

Angesichts der sowohl belastenden als auch inkohärenten Regierungsbeschlüsse konnte der LCGB zwar den Schaden für die Arbeitnehmer begrenzen, aber nicht den Rückgriff auf Selbsttests durchsetzen.

Freiwilliger CovidCheck 3G am Arbeitsplatz ohne gesetzliche Sicherheiten

Ohne mit den Sozialpartnern zu sprechen, hatte die Regierung im Oktober 2021 den Covid-Check in den Unternehmen ermöglicht. Damit zog sich die Regierung aus ihrer Verantwortung im Kampf gegen die Pandemie zurück und schob die „heiße Kartoffel“ des Krisenmanagements an die Arbeitgeber ab, ohne die Risiken für die Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Der LCGB sprach sich daher entschieden gegen dieses schwammige Gesetz aus, das weder praktischen Modalitäten noch gesetzlichen Sicherheiten hinsichtlich Sanktionen oder Entlassungsrisiken vorsah.

Regierungsbeschluss zur Einführung der 3G-Pflicht am Arbeitsplatz

Angesichts der Infektionszahlen und der damals noch herrschenden Unsicherheiten hinsichtlich der Omicron-Variante beschloss die Regierung im Dezember eine 2G-Pflicht bei Freizeitaktivitäten und 3G-Pflicht am Arbeitsplatz. Der LCGB, der keine solche Maßnahmen gefordert hatte, intervenierte bei der Regierung, um die

Risiken für die Arbeitnehmer zu begrenzen. Folgende Zugeständnisse wurden von der Regierung gemacht:

- eine mangelnde Vorlage eines gültigen CovidCheck-Zertifikats (geimpft, genesen oder getestet) und die daraus resultierende Abwesenheit kann nicht als Grund für eine Entlassung dienen;
- eine Ausnahme von der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ermöglicht es geimpften und genesenen Arbeitnehmern, sich freiwillig auf einer Liste einzutragen, damit diese sich nicht täglich kontrollieren lassen müssen;
- der Zugang zur Arbeit ist für getestete Arbeitnehmer den ganzen Tag garantiert, wenn zum Zeitpunkt des Arbeitsbeginns ein gültiges Testzertifikat vorgelegt wurde;
- 3G gilt nicht für Telearbeit. Diese unterliegt weiterhin den zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Regelungen, d.h. sie erfolgt aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
- hinsichtlich des Zugangs von Kunden oder Besuchern, bleibt es dem Arbeitge-

ber überlassen, ob er 3G oder die Hygiene- und Abstandsregeln anwendet;

- ein Arbeitnehmer, der keine gültige Impf-, Genesenen- oder Testbescheinigung vorlegen kann, darf seinen Arbeitsplatz nicht betreten und kann mit Zustimmung des Arbeitgebers bezahlten Urlaub nehmen. Gegebenenfalls erfolgt keine Bezahlung für nicht geleistete Arbeitsstunden. Die unbezahlten Zeiten werden jedoch als tatsächliche Arbeitszeiten angesehen, so dass die gesetzliche Sozialversicherungszugehörigkeit, die Rentenansprüche, die Dauer des bezahlten Urlaubs und die mit der Betriebszugehörigkeit verbundenen Rechte nicht beeinträchtigt werden;
- Personen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können, können eine Bescheinigung über die Kontraindikation gegen eine Impfung beantragen, die zusammen mit einem Schnelltest vor Ort zum Zugang bei 3G und 2G berechtigt;
- Personen, die auf ihre 2. Impfdosis warten, haben im Zeitraum vom 15. Januar 2022 bis 28. Februar 2022 Anspruch auf 5 Gutscheine/Woche für kostenlose zer-

tifizierte Antigen-Schnelltests. So müssen diese Arbeitnehmer nicht für die Tests bezahlen, um zu arbeiten.

Die Forderung des LCGB, Selbsttests am Arbeitsplatz zuzulassen, wurde mit der Begründung abgelehnt, dass diese auch bei 2G nicht zulässig seien. Mitte Januar widerrief die Regierung dies, indem sie die 2G-Pflicht durch Schnelltests vor Ort (die sog. 2G+ Regelung) entschärfte. Diese Politik ist inkohärent, denn eine ähnliche Erleichterung bei der 3G-Pflicht am Arbeitsplatz, die seit dem 15. Januar 2022 gilt, blieb aus!

Freiwilliger CovidCheck 3G am Arbeitsplatz mit gesetzlichen Sicherheiten und Mitbestimmung

Anfang Februar 2022 wurden dann von der Regierung Lockerungen im Freizeitbereich (3G anstelle von 2G) beschlossen. Gleichzeitig beabsichtigte die Regierung jedoch, die 3G-Pflicht am Arbeitsplatz um 1 bis 2 Monate zu verlängern.

Der LCGB hat sich der Beibehaltung der 3G-Pflicht widersetzt und die Abschaffung dieser

gefordert. Für den LCGB ist es inakzeptabel, Erleichterungen im Freizeitbereich zu beschließen, die Quarantäne abzuschaffen und die Isolation zu reduzieren, und gleichzeitig die strengen Restriktionen am Arbeitsplatz beizubehalten. Obwohl die Position des LCGB von allen Sozialpartnern unterstützt wurde, war die Regierung lediglich zu einer Umwandlung der 3G-Pflicht in ein fakultatives 3G am Arbeitsplatz bereit.

Unter der Bedingung, dass die für die 3G-Pflicht geltenden gesetzlichen Garantien (Kündigungsschutz, Sozialversicherungszugehörigkeit usw.) auf das fakultative 3G übertragen werden und dass jedes Unternehmen gemeinsam mit seiner Personalvertretung über die Einführung oder Abschaffung des 3G entscheiden müsse, stimmte der LCGB diesem von der Regierung akzeptierten Kompromiss zu.

Die erneute Forderung des LCGB im Rahmen des 3G am Arbeitsplatz Selbsttests zuzulassen, wurde weiterhin abgelehnt, trotz der Tatsache, dass die Regierung nunmehr ermöglicht eine Isolation durch negative Selbsttests zu verkürzen und dass sie Mitte Januar 2022 mitten

in der Infektionswelle 2G+ mit Schnelltests vor Ort im Freizeitbereich eingeführt hat. Die Regierungspolitik bleibt in Bezug auf Selbsttests weiterhin mehr als inkohärent!

Das Engagement des LCGB geht weiter

Während der gesamten Gesundheitskrise hat sich der LCGB zwei Prioritäten gesetzt: der Schutz der Gesundheit und die Existenzsicherung der Arbeitnehmer und ihrer Familien. Der LCGB setzt sich dafür ein, Arbeitnehmer zu ermutigen, sich impfen zu lassen.

Im Zusammenhang mit 3G am Arbeitsplatz war der LCGB in der Lage, die existenziellen Risiken für die Arbeitnehmer zu begrenzen. Der LCGB fordert jedoch weiterhin den Zugang aller Arbeitnehmer zu kostenlosen Tests und hält an seiner Position fest, dass jede Lockerung im Freizeitbereich automatisch zu ähnlichen Lockerungen am Arbeitsplatz führen muss. Eine endgültige Abschaffung der 3G-Regelung muss so schnell wie möglich erfolgen, um eine Rückkehr zur Normalität zu ermöglichen.

DIGITALISIERUNG

Konstruktiver Austausch über den Nationalen Aktionsplan für digitale Inklusion.



Am 31. Januar 2022 traf eine LCGB-Delegation den beigeordneten Minister für Digitalisierung, Marc HANSEN, zu einem Meinungsaustausch über den Nationalen Aktionsplan für digitale Inklusion.

Zu einer der Prioritäten des LCGB gehört die Bekämpfung gegen eine digitale Kluft in unserer Gesellschaft. Deshalb konzentrierten sich die Diskussionen auf aktuelle staatliche Initiativen und Projekte, insbesondere im Bereich der Ausbildung und der Sensibilisierung. Ebenso wurde eine mögliche Zusammenarbeit zwischen dem LCGB und dem Ministerium für Digitalisierung bei zukünftigen Projekten erarbeitet.



TRIPARTITE - EINE NULLNUMMER!

Die national repräsentativen Gewerkschaften forderten einen Dialog zwischen den Sozialpartnern, um einen nachhaltigen Ausweg aus der COVID-19 Pandemie zu gestalten.

Über ein Jahr später als ursprünglich angekündigt, fand am 13. Dezember 2021 die zweite Sitzung des Koordinationskomitees der Tripartite seit Beginn der sanitären Krise statt. Gerade die national repräsentativen Gewerkschaften CGFP, LCGB und OGBL hatten lange darauf gedrängt, dass eine neuerliche Tripartiterunde nötig sei, um im Dialog zwischen Sozialpartnern die Gestaltung eines nachhaltigen Ausweges aus der Covid-19-Pandemie und der wesentlichen Herausforderungen der nächsten Jahre, des digitalen und ökologischen Wandels vorzubereiten und das luxemburgische Sozialmodell langfristig abzusichern.

Die Gewerkschaften hatten im Vorfeld der für den 13. Dezember 2021 anberaumten Sitzung den späten Zeitpunkt angemahnt – drei Tage vor der Abstimmung des Haushalts 2022 in der Abgeordnetenkammer konnte ja nicht mehr davon ausgegangen werden, dass die Gespräche in der Tripartite noch irgendeinen Einfluss auf die Haushaltsorientierung 2022

haben würden – und weitere Tagesordnungspunkte vorgeschlagen, die allesamt vom Premierminister abgelehnt wurden.

Da der Arbeitsminister im Vorfeld der Tripartite angekündigt hatte, es ginge bei dieser Sitzung in erster Linie darum den Sozialpartnern zuzuhören, konnte man jedoch davon ausgehen, dass es sich lediglich um eine erste Sitzung handeln sollte und die verschiedenen Maßnahmen in Folgesitzungen der Tripartite ausgehandelt werden sollen. Dies war jedoch nicht der Fall. Es stellt sich immer mehr heraus, dass die derzeitige Regierung eine Tripartite nicht als einen Prozess, sondern als ein Event behandelte.

Die Methode war erneut dieselbe wie im Juli 2020.

Nach ausführlichen Darstellungen der wirtschaftlichen und sozialen Lage durch verschiedene Ressortminister, bei denen nicht

einmal Rückfragen möglich waren, kamen die Gewerkschaften und die Vertreter der Unternehmen zu Wort. Aus den verschiedenen Vorschlägen beider Seiten wählten sich dann die anwesenden Minister eine Handvoll Maßnahmen heraus, die dann der Presse als Resultat der Tripartite vorgegaukelt wurden. Von der oft wochenlangen Aushandlung nationaler Tripartiteabkommen wie in der Vorgambiazzeit sind wir in der Tat meilenweit entfernt.

Die national repräsentativen Gewerkschaften müssen also feststellen, dass die Regierung nicht in der Lage ist, den notwendigen Rahmen für einen starken nationalen sozialen Dialog zu schaffen. Natürlich sind eine Verlängerung der außerordentlichen Kurzarbeit und der Beihilfen an die Betriebe zu begrüßen, ebenso dass das Abkommen zwischen den Gewerkschaften und dem Arbeitsminister, dass im Fall der Kurzarbeit der betroffene Arbeitnehmer zumindest den Mindestlohn verdient, verlängert wird. Allerdings riskiert diese Maßnahme noch

unzureichend zu sein, da die Pandemie wohl kaum Ende Februar hinter uns liegen wird. Und natürlich sind die Verbesserungen bei der Einstellung von Flüchtlingen und für die Ehepartner von Expats auch zu begrüßen.

Insgesamt ist dies aber, gegenüber den gegenwärtigen Herausforderungen, doch ein sehr dürftiges Paket. Es ist verständlich, dass die Regierungsvertreter ganz offenkundig der Meinung sind, es gebe in Luxemburg kein Problem mit der Kaufkraft. Dies ist nicht nur eine Diskrepanz bei der Interpretation der Zahlen – die Analyse der Regierung, die sich ausschließlich auf einen globalen inflationsbereinigten Mittelwert bezieht, demzufolge die Kaufkraft in der Pandemie „stabil“ geblieben wäre, liegen ganz offensichtlich in Widerspruch zu der Lebenswirklichkeit von breiten Teilen der Bevölkerung.

Die steigenden Energiepreise, die explodierenden Wohnkosten, die Inflation bei den Lebensmittelkosten – all dies stellt für die Regierung offenkundig kein Problem dar. Ausgehend von ihrer Feststellung, dass die Kaufkraft seit Beginn der Pandemie stark gelitten hat, stellten die Gewerkschaften eine Reihe von Forderungen zur Stärkung der Kaufkraft. Die geforderten Anpassungen betrafen vor allem Familienleistungen, selektive Steuermaßnahmen und Sofortmaßnahmen im Wohnungswesen. Diese

Forderungen wurden mit den Auswirkungen der Wohnungskrise auf die Haushalte, der steigenden Armutsquote von Alleinerziehenden und kinderreichen Familien sowie dem im Vergleich zur Armutsgrenze immer noch zu niedrigen sozialen Mindestlohn begründet.

Die angekündigten Maßnahmen wie kostenlose Schulkantinen oder die Erhöhung der Teuerungszulage um 200 € wurden angesichts des aktuellen Drucks auf die Kaufkraft als unzureichend erachtet. Wobei die Gewerkschaften auch daran erinnern haben, dass die Grenzgänger, deren Wichtigkeit für die luxemburgische Wirtschaft und das luxemburgische Sozialwesen in der Pandemie aufs Eindrücklichste bewiesen wurde, nicht von den neuen Sachleistungen profitieren. Das ist aber offenbar für die Regierung kein Problem, sondern Programm.

Die Reaktion der Regierung auf die Argumente und Forderungen der Gewerkschaften war von einer Überheblichkeit ohnegleichen geprägt.

Laut dem Premierminister hätten die meisten der von den Gewerkschaften angesprochenen Probleme keinen Platz in der Tripartite. Insbesondere Maßnahmen bezüglich Wohnen und Klima seien außerhalb der Tripartite mit den jeweiligen Ressortministern zu diskutieren. Die Tripartite sei ausschließlich als ein

Kriseninstrument zu sehen und kein „Diskussionssalon“, wie der Premierminister auf einer – übrigens in keiner Weise mit den Sozialpartnern abgesprochenen – Pressekonferenz im Anschluss an die Tripartite unterstrich. Als ob es nicht gerade in den Bereichen Wohnen und Klima eine offensichtliche Krisensituation gibt!

Auch unterstrich der Premierminister, der Zustand der öffentlichen Finanzen erlaube keine weiteren gezielten Maßnahmen zur Stärkung der Kaufkraft, obwohl diese zuvor als die solidesten in ganz Europa dargestellt wurden. Unverschämte war auch die Forderung des Premierministers, dass der Haushaltsimpakt der verschiedenen Vorschläge von den Gewerkschaften im Detail aufzustellen sei. Wie viele diesbezügliche Anfragen der Gewerkschaften an die Politik sind in der Vergangenheit unbeantwortet geblieben?

Aus all dem ergibt sich, dass der einzige wirkliche Fortschritt des Treffens die klare Absage der Regierung an die neuerlichen Versuche der Patronatsseite war, den Index infrage zu stellen. Es ist klar, dass dies aus gewerkschaftlicher Sicht nicht zufriedenstellend sein kann.

Die Gewerkschaften werden jedenfalls weiter für eine Stärkung der Kaufkraft und für eine Bekämpfung der wachsenden Ungleichheiten eintreten.

STEUERN & SOZIALVERSICHERUNG

Die bilateralen Steuerabkommen mit Deutschland, Belgien und Frankreich über Telearbeitstage aufgrund der COVID-19-Pandemie bleiben mindestens bis zum 31. März 2022 bestehen.

Die Abkommen sehen vor, dass Arbeitstage, die aufgrund der COVID-19-Maßnahmen von Grenzgängern von Zuhause ausgeübt wurden, bei der Festlegung der für die Besteuerung geltenden Toleranzschwelle nicht berücksichtigt werden.

Die vier Länder haben außerdem vereinbart, die Ausnahmebestimmung, die vorsieht, dass Telearbeitstage im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise bei der Festlegung des für Grenzgänger geltenden Grenzwertes für die Sozialversicherungszugehörigkeit nicht berücksichtigt werden, bis zum 30. Juni 2022 zu verlängern.



Emploi & Handicap

Am 16. November 2021 nahm der LCGB als Partner der Charta „Emploi & Handicap“ an einer Veranstaltung von ProRSE, dem Netzwerk der aktiven Fachleute für soziale Verantwortung in Luxemburg, teil.

Es wurden eine Charta mit dem Ziel einer verstärkten Eingliederung von behinderten Menschen in die Arbeitswelt durch die politische Förderung der Diversität und der Chancengleichheit sowie mehrere konkrete Aktivitäten der Partner vorgestellt.



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.



HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS

Unterzeichnung: 15. November 2021

Gültigkeit: 01/07/2021-30/06/2023 - 2 Jahre

Errungenschaften:

- Verbesserungen bei der Überstundenvergütung;
- Verfahren zur Überarbeitung der Arbeitszeiten;
- 1 zusätzlicher bezahlter Urlaubstag bei 30 Dienstjahren;
- Einführung eines Systems zur Arbeitszeitverkürzung durch Schulungen für Arbeitnehmer ab 55 Jahren.



CR Retail

Unterzeichnung: 18. November 2021

Gültigkeit: Verlängerung von 3 Jahren

Errungenschaften:

- Zahlung des „Urlaubsgeldes“ zusammen mit der Zahlung des Gehaltsvorschusses im Juni oder spätestens mit der Zahlung des Restbetrags Anfang Juli;
- pauschale Erhöhungen werden nun auch an Arbeitnehmer gezahlt, die den qualifizierten Mindestlohn erreicht haben.



Pall Center

Unterzeichnung: 29. November 2021

Gültigkeit: 01/12/2021-30/11/2024

Errungenschaften:

- Erhöhung des Zuschlags für Sonntagsarbeit von 70% auf 80%;
- Verbesserung der Jahresendprämie um 20% und günstigeren Bedingungen (d.h. Arbeitsunfälle und Krankenhausaufenthalte gelten nicht mehr als Krankheitstage);
- Sonderleistungen im Bereich „Food“;
- neuer Artikel über das Recht auf digitales Abschalten.



Südgemeinden

Unterzeichnung: 2. Dezember 2021

Gültigkeit: 01/01/2019-31/12/2021

Errungenschaften:

- Erhöhung der Sonderzulage von 4 Punkten auf 15 Punkte rückwirkend zum 1. Januar 2021;
- Einführung eines Zeitsparkontos (CET);
- Erstattung von Fahrtkosten in Höhe von 0,3 €/km;
- Verbesserung der Einstiegskarrieren mit einer Anhebung der Stufen 1 und 2;
- Verbesserung der Vordienstzeiten



LUXLAIT

Unterzeichnung: 5. Januar 2022

Gültigkeit: bis 31/12/2024

Errungenschaften:

- Anerkennungsprämie: Erhöhung des Punktwertes auf 16 €. Maximal 400 € jährlich und indexiert;
- Urlaubsgeld: Erhöhung auf 300 € und indexiert;
- Zuschlag von 10% für Samstagsarbeit;
- Anwesenheitsprämie: Budgeterhöhung um 50%;
- Beurteilungen: Budgeterhöhung von 6,7%;
- Erschwerniszulage: Erhöhung auf 0,80 €/Stunde. Der Bereich PPNC wurde zu diesem Artikel hinzugefügt.



Casino2000

Unterzeichnung: 17. Januar 2022

Gültigkeit: 2 Jahre

Errungenschaften:

- Erhöhung aller Monatslöhne um 75 € bzw. 0,5% des Lohns, mit einem garantierten Minimum von 100 € brutto pro Person;
- Erhöhung des Bezugszeitraums für die Arbeitszeit von 3 auf 4 Monate;
- einmalige Prämie von 750 €;



ASSURANCE SANTÉ COMPLÉMENTAIRE
ZUSATZ KRANKENVERSICHERUNG



Avantages Santé, Spécial LCGB

Krankenversicherung –
LCGB Vorteilsbedingungen



Profitez d'une réduction
spéciale Affiliés LCGB
auprès de votre agence
AXA Luxembourg

Agence AXA Paul Hengen

33, Boulevard GD Charlotte,
L-1331 Luxembourg

T : 25 00 052

M : paul.hengen.agent@axa.lu

LCGB-Sondertarif bei Ihrer Agentur
AXA Luxembourg



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.

Catering

FEDIL Catering, LCGB und OGBL haben Mitte Dezember 2021 den 1. PAB bis zum 30. April 2022 unterzeichnet.

Private Ausbildungszentren

Der LCGB und der OGBL haben am 16. Dezember 2021 die Erneuerung des PAB für die privaten Ausbildungszentren unterzeichnet, um Entlassungen und Schließungen von Einrichtungen zu verhindern.

Reiseagenturen

Der LCGB und der OGBL haben am 16. Dezember 2021 einen PAB für die Reiseagenturen, die in der ULAV (Union luxembourgeoise des Agences de Voyages) vertreten sind, unterzeichnet.

Taxi & Bus

Der LCGB und der OGBL unterzeichneten 2 sektoruelle PAB mit der „Fédération des Taxis, Voitures de location et Ambulances“ sowie der ALTVA und der FLEAA.

EIN PAB SOLL DURCH FOLGENDE MASSNAHMEN DIE BESCHÄFTIGUNG SICHERN:

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



UNITED CAPS WILTZ

Droht ein Sozialstreit?

Bei der Erneuerung des Kollektivvertrags konnte kein gemeinsamer Nenner gefunden werden.

Bei der 1. Verhandlungssitzung stellten beide Parteien ihre Forderungen vor. Das Verhandlungskomitee versuchte, seine Vorschläge gegenüber der Unternehmensleitung, die nicht gewillt ist die aktuelle Vereinbarung zu verbessern, zu verteidigen. Unter anderem werden eine kollektive lineare Erhöhung der Löhne um 30 € und weitere soziale Verbesserungen gefordert, ohne dass hierfür die Liquiditätslage des Unternehmens beeinflusst wird.

Der LCGB und die Delegierten haben viele

Schritte auf die Geschäftsleitung zu gemacht und immer wieder ihre Forderungen angepasst. Da es jedoch zu keiner Erhöhung während des geforderten Dreijahreszeitraums kommen soll, haben die Personalvertreter kein Mandat, einen KV für einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren zu unterzeichnen.

Die Geschäftsleitung weigert sich jedoch, über Erhöhungen zu verhandeln, selbst nach mehreren Vorschlägen. Die Geschäftsleitung weigert sich kategorisch, die Bemühungen

der Mitarbeiter von UNITED CAPS in den letzten 24 Monaten aufzuwerten und bleibt dabei, den Vertrag für drei Jahre ohne jegliche Erhöhung unterzeichnen zu wollen.

Der LCGB und die Personalvertreter sehen diese Gesprächsverweigerung als Blockadehaltung und die Geschäftsleitung setzt damit diese Verhandlungen aufs Spiel. Der LCGB wird alle rechtlichen Mittel einsetzen, um die Forderungen und Errungenschaften der Beschäftigten von UNITED CAPS zu verteidigen.

LCGB-ACAP

Die Arbeit des LCGB-ACAP zahlt sich aus, denn am Quai 3 auf der „Stäreplaz“ wurde eine provisorische Toilettenanlage für Busfahrer installiert. Eine dauerhafte Lösung wird in Kürze folgen. Der LCGB-ACAP setzt sich weiterhin für eine noch schnellere Installation von sanitären Anlagen ein. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

BAUWERBE - INSOLVENZEN

Im Dezember meldeten verschiedene Firmen aus dem Baugewerbe Insolvenz an. Der LCGB bot Hilfe und Unterstützung. Unter anderem beantragten die Firmen Bartz Constructions Sàrl, Construction Dumong Sàrl und Phénix Constructions Métalliques Sàrl die Insolvenz. Der LCGB unterstützt 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.

INDIGO PARK LUXEMBOURG

I. Verhandlungssitzung: Angebot der Direktion inakzeptabel.

Im Rahmen der I. Verhandlungssitzung am 15. November 2021 stellten der LCGB und die Personaldelegation ihren Forderungskatalog vor, der auf den Stellungnahmen des Personals basiert. Die Geschäftsleitung unterbreitete daraufhin ihr Angebot, das lediglich zur Abschaffung folgender kollektivvertraglicher Errungenschaften führen würde:

- ART 20.3: Abschaffung des 27. Urlaubstages aus organisatorischen Gründen, laut ihren Aussagen, und Rückkehr zu den gesetzlichen 26 Urlaubstagen;
- ART 26: Abschaffung der Anerkennung der beruflichen Qualifikation ab dem 10. Jahr der Betriebszugehörigkeit;
- ART 29: Abschaffung der monatlichen Leistungsprämie für die „Agent d'exploitation“;
- ART 33: Abschaffung der Sympass-Karte.

Für den LCGB ist dieser Vorschlag inakzeptabel und dies wurde gegenüber der Geschäftsführung auch deutlich dargelegt. Für den LCGB und die Personaldelegation kommt es nicht in Frage, den Kollektivvertrag zu schwächen und den Arbeitnehmern Errungenschaften zu entziehen, die in früheren Verhandlungen hart erkämpft wurden. Zudem trägt ein attraktiver Kollektivvertrag dazu bei, das Personal zu halten und den sozialen Frieden im Unternehmen zu wahren.



TRANSPORT

Lenkungsausschuss zur Sicherheit im öffentlichen Verkehr: LCGB-Vorschlag für gesicherte Fahrerinnenkabinen angenommen.

Angesichts der Gesundheitskrise und der Hygienemaßnahmen (Masken, Abstand, usw.) kam es teilweise zu aggressiverem Verhalten gegenüber den Busfahrern. Einige Fahrgäste lassen ihre Frustrationen und Laune an der erstbesten Person aus, die sie auffordert, eine Maske im Bus zu tragen. Die Regierung berief auf Antrag des LCGB am 24. November 2021 einen erneuten Lenkungsausschuss zur Sicherheit im öffentlichen Verkehr ein.

Der Minister für Mobilität erinnerte in diesem Zusammenhang daran, dass die Verpflichtung zur Installation von Kameras in den Bussen Teil der Ausschreibung für die

RGTR-Linien war. Ein Schritt für mehr Sicherheit, da die Polizei somit Unruhestifter besser ermitteln und festnehmen kann.

Der LCGB begrüßte diesen Schritt, wies den Lenkungsausschuss jedoch darauf hin, dass diese Maßnahme nicht ausreichend sei. Kameras zeichnen Aggressionen zwar auf, verhindern diese jedoch nicht.

Um die Fahrer wirklich zu schützen, müssten effektivere Maßnahmen realisiert werden. Dem Ministerium zufolge wäre der Einsatz von Sicherheitspersonal angesichts der Anzahl der abzudeckenden Linien jedoch zu

kostspielig. Auch der Vorschlag des LCGB den Einsatz von Sicherheitspersonal auf die problematischsten Linien und Zeiten zu beschränken, wurde vom Ministerium nicht berücksichtigt.

Da der Austausch zwischen Fahrern und Fahrgästen, seitdem der öffentliche Nahverkehr kostenlos ist, sehr eingeschränkt ist, schlug der LCGB vor, gesicherte Fahrerinnenkabinen einzurichten, um die Fahrer zu isolieren und jegliches Risiko von Aggressionen zu verhindern. Dieser Vorschlag wurde vom Minister für Mobilität mit großem Interesse aufgegriffen.



Im Rahmen des Abkommens LUX 2025 finden regelmäßige Treffen statt, um die Einhaltung des Abkommens sicherzustellen.

STAHLINDUSTRIE

Begleitausschuss des Tripartite-Abkommens LUX 2025 - Abkommen bis zur ersten Etappe eingehalten!

Am 13. Januar 2022 trat der im Rahmen des Stahltripartite-Abkommens LUX 2025 vereinbarte Begleitausschuss für Investitionen und Beschäftigung zusammen, um die Einhaltung des Abkommens zu gewährleisten und eine Zwischenbilanz zu ziehen.

Die Geschäftsleitung von ArcelorMittal präsentierte den aktuellen Stand nach einem Jahr der Umsetzung des Tripartite-Abkommens. Die Präsentation griff den Stand der Umsetzung der verschiedenen angestrebten Ziele in Bezug auf Investitionen und Reorganisation, aber auch der verschiedenen Begleitmaßnahmen auf und war in drei Teile gegliedert:

1. Investitionen

ArcelorMittal hatte sich zu einem Investitionsbudget von 165 bis 205 Mio. € verpflichtet, wobei 90 bis 95 Mio. € für Schlüssel- und strategische Investitionen und etwa 110 Mio. € für die Instandhaltung der Anlagen vorgesehen waren. Für strategische Investitionen war ein garantierter Mindestbetrag von 65 Mio. € vereinbart worden. Für den Fall der Nichteinhaltung wurde eine finanzielle Wiederherstellungsklausel vereinbart.

Der LCGB stellt fest, dass dieser für das Überleben der luxemburgischen Stahlindustrie wesentliche Teil des Abkommens bis heute eingehalten wird. Die Direktion ist ihrer Investitionsverpflichtung von 1/5 des geplanten Gesamtbudgets mit 41 Mio. € nachgekommen. Der LCGB ging bei dieser Gelegenheit auf verschiedene wichtige Detailpunkte im Zusammenhang mit den Schlüssel- und strategischen Projekten ein.

Ergänzend dazu verlangte der LCGB eine Klarstellung bezüglich des geplanten Hauptsitzes, der auf dem Kirchberg gebaut werden soll. Zur Erinnerung: Die Generaldirektion hatte sich verpflichtet, den Sitz in Luxemburg zu behalten und plante diesbezüglich den Bau eines neuen Gebäudes. In Kürze sollen diesbezüglich weitere Details mitgeteilt werden.

Hinsichtlich der Werkstatt Dommeldingen bestätigte die Gruppe die Investitionen und Verlagerung von zwei wesentlichen Aktivitäten an die Standorte Differdingen und Rodingen, so dass die Aktivitäten intern mit betriebseigenem Personal, wie vereinbart, fortgesetzt werden können. Der LCGB wiederholte jedoch erneut seine Forderung, die

Vereinbarung bezüglich der Unterstützung der verschiedenen Produktionsstandorte einzuhalten, damit die verbleibenden Aktivitäten der Werkstatt gesichert bleiben.

2. Auslagerungen

Zwei der ursprünglich geplanten Auslagerungen wurden fallengelassen. Damit verbleiben die 31 Arbeitsplätze und die damit verbundene Tätigkeit im Unternehmen! Mit dieser Kehrtwende sieht sich der LCGB einmal mehr in seiner Position bestätigt, die er seit Beginn der Verhandlungen über das Abkommen zu diesem Thema eingenommen hat!

3. Entwicklung des Personalüberhangs und Begleitmaßnahmen

Bis heute stellt der LCGB fest, dass 345 von ursprünglich 536 Arbeitsplätzen abgebaut wurden. Dies entspricht etwa 65% des ursprünglichen Ziels. Eine gewisse Eile beim Stellenabbau wird nach 1/5 der Laufzeit des Abkommens deutlich, auch wenn dies hauptsächlich mit Reorganisationen zusammenhängt, von denen die Hälfte die Zentralverwaltung betrifft. Im Vergleich zu den Investitionsausgaben (20% des Gesamtziels),

auch wenn dies der Vereinbarung entspricht, stellt der LCGB hier einen umgekehrt proportionalen Trend fest.

Die Wiedereingliederungsstelle CDR umfasst derzeit etwa 82 Mitarbeiter in der CDR 2021, die sich aus dem Abkommen LUX 2025 ergibt. Der LCGB betont, dass schnell eine dauerhafte Lösung für etwa 60 Arbeitnehmer, die sich im Einsatz befinden und keine Beschäftigung haben, gefunden werden muss.

Die Neuausrichtung der Weiterbildungen muss unbedingt intensiviert werden!

Angesichts des großen Bedarfs zur Weiterentwicklung der Kompetenzen, der Verwaltung des Personalüberhangs und der Anpassung der Alterspyramide sprachen sich die Gewerkschaften für eine Fortsetzung des Anpassungsvorruhestands für die Altersklassen 1965 und 1966 aus. Die Unternehmensleitung hat allerdings nicht die Absicht, einen entsprechenden Antrag zu stellen.

Abschließend ging die Generaldirektion auf die steigenden Energiepreise und ihre Vorschläge zur Abschwächung der Folgen auf den Betrieb ein. Bei weiter steigenden Preisen plant ArcelorMittal, die staatliche Unterstützung für diesen Konjunkturfalle in Anspruch zu nehmen. Darüber hinaus ersuchte ArcelorMittal die Minister um Unterstützung für die Rückerstattung der indirekten Kosten im Zusammenhang mit CO₂-Emissionen für das Geschäftsjahr 2021, immer noch in Ermangelung eines gesetzlichen Rahmens.

Der LCGB ist der Meinung, dass ArcelorMittal sich der Rentabilität und der Leistungsfähigkeit der luxemburgischen Produktionsstätten bewusst werden muss. Der von der luxemburgischen Stahlindustrie produzierte Reichtum muss umverteilt und vor allem müssen die Kompetenzen und das Engagement der Arbeitnehmer, die diese Leistungen ermöglicht haben, anerkannt werden!



LIBERTY STEEL DUDELANGE

Am 1. Dezember 2021 trafen sich die Sozialpartner im Wirtschaftsministerium, um eine Analyse des Urteils des Lütticher Unternehmensgerichts über die Zukunft von LLD-Lüttich vorzunehmen.

Da eine Neugestaltung der Aktivitäten in Düdelingen infolge des Restrukturierungsplans für den Standort Lüttich notwendig wird, einigten sich die Unternehmensleitung und die Personalvertreter darauf, diese Reorganisation durch einen zwischen den Sozialpartnern auszuhandelnden Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB) zu begleiten.



In tiefer Trauer nimmt der LCGB Abschied von
Raymond RENNEL, Vorstandsmitglied der LCGB-Sektion Differdingen



GARAGE M. LOSCH

Überstundenzuschläge werden dank der Hartnäckigkeit des LCGB endlich bezahlt.

Seit einigen Monaten werden die Mitarbeiter des Autohauses Losch aufgefordert, samstagsmorgens zu arbeiten und Überstunden zu leisten. Aufgrund der schwierigen Diskussionen mit einer Geschäftsleitung, die allem Anschein nach versucht einen konstruktiven Sozialdialog zu vermeiden, informierte die Personaldelegation den LCGB und es wurde ein Treffen mit der Geschäftsleitung gefordert.

Bei einem ersten Treffen am 13. Juli 2021 wurde deutlich gemacht, dass die Aufforderung zur Leistung von Überstunden durch den Arbeitgeber erfolgte und daher diese Stunden mit einem Zuschlag ausgezahlt oder als Ausgleich gegeben werden müssen. Es wurde auch vereinbart, sich erneut zu treffen, um Diskussionen über die Arbeitszeiten innerhalb der Losch-Gruppe zu führen.

Der LCGB musste jedoch feststellen, dass die Geschäftsleitung nicht ihr Wort gehalten hat, weder in Bezug auf eine für die Beschäftigten der Werkstatt vorteilhafte Vereinbarung noch bei der Einhaltung des Rechtsrahmens hinsichtlich der Bezahlung von Überstunden. Über seine Delegierten erfuhr der LCGB, dass trotz seiner Intervention und der Versuche der Personaldelegation, die Einhaltung des Rechtsrahmens und des Branchenkollektivvertrags sicherzustellen, die Situation unverändert blieb!

Daraufhin wurde ein neues Dringlichkeitstreffen für den 8. November 2021 mit der Konzernleitung, der Geschäftsleitung des Standorts Bonnevoie und der Personalleitung festgelegt. Der LCGB bekräftigte bei diesem Treffen die Vorteile eines kons-

truktiven Sozialdialogs für alle Parteien und erinnerte daran, dass der Respekt des Sozialdialogs, die Anerkennung der Arbeitnehmer gewährleistet. Einmal mehr wurde der rechtliche Rahmen präzisiert und der LCGB bestand auf die Einhaltung der Regeln und auf Kompromissbereitschaft. Der LCGB betonte aber auch, dass er sich im Falle der Missachtung der Regeln und des Sozialdialogs das Recht vorbehält, entsprechend und mit aller Kraft zu handeln.

Abschließend wurde ein konstruktiver Austausch geführt und die Geschäftsleitung versicherte, dass die Überstunden bei der nächsten Gehaltszahlung unter Berücksichtigung der gesetzlich vorgesehenen Zuschläge ausgezahlt werden.



Arbeitsitzungen

- 1 Südgemeinden
- 2 LCGB-Transport & CFDT
- 3 Domaines Vinsmoselle
- 4 Vorstand LCGB-SESF
- 5 Enschede
- 6 LCGB-Transport
- 7 Stadt Echternach
- 8 Gemeinde Differdingen & Käerjeng
- 9 Motorway
- 10 Fondation Autisme
- 11 Kuehne + Nagel
- 12 Forum pour l'Emploi



Keine Entlassungen
aus wirtschaftlichen
Gründen

SERIS SECURITY

Am 1. Dezember 2021 unterzeichneten die Gewerkschaften OGBL und LCGB sowie die Direktion von Seris Security einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB).

Die Verhandlungen über diesen hatten im Oktober 2021 begonnen, nachdem das Europäische Parlament die Eingliederung des Sicherheitsdienstes ab dem 1. Januar 2022 beschlossen hatte. 90 Stellen sind davon betroffen.

Während ein Teil des betroffenen Sicherheitspersonals vom Europäischen Parlament übernommen wurde, nachdem sie das Auswahlverfahren bestanden hatten, war es für die Sozialpartner unerlässlich, dauerhafte Lösungen für die verbleibenden Beschäftigten zu finden.

Die zwischen den Gewerkschaften und der Geschäftsleitung ausgehandelte Vereinba-

rung sieht zahlreiche Maßnahmen vor, um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Ein besonderer Schwerpunkt wurde dabei auf Weiterbildungsmaßnahmen gelegt, damit die betroffenen Sicherheitskräfte sich intern oder extern umschulen können. Die Unternehmensleitung wird auch Kontakt mit Fedil Security Services aufnehmen, um Lösungen innerhalb des privaten Wach- und Sicherheitssektors zu finden.

Darüber hinaus wird ein Begleitausschuss, der sich aus Personalvertretern und der Geschäftsleitung zusammensetzt, monatlich die wirtschaftliche, finanzielle und soziale Situation des Unternehmens sowie die Entwicklung der Belegschaft, Neueinstellungen

und Abgänge, Umschulungen, die Entwicklung der Stundenzahl, die Beschäftigten in Kurzarbeit, Neuorientierung/Umbesetzung von Beschäftigten, Weiterbildungspläne und die Entwicklung der Vertragsanzahl analysieren.

Der Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung läuft bis zum 31. August 2022 und Seris Security verpflichtet sich, während der Laufzeit keine Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen vorzunehmen. Der von den Sozialpartnern ausgehandelte Vertrag muss noch den zuständigen Instanzen zur Bestätigung vorgelegt werden.

NATIXIS WEALTH MANAGEMENT

Nach 7 Verhandlungssitzungen wurde am 13. Dezember 2021 ein Sozialplan unterzeichnet.

Nach 7 Verhandlungssitzungen wurde am 13. Dezember 2021 ein Sozialplan zwischen der Direktion von Natixis Wealth Management und den Gewerkschaften OGBL-Finance Sector, ALEBA und LCGB-SESF unterzeichnet.

Natixis Wealth Management ist ein 2006 gegründetes französisches Finanzinstitut und gehört zur BPCE-Gruppe.

Aufgrund von wiederholt negativen Ergebnissen im Bereich „Wealth“-Management und den Herausforderungen in der Branche,

hat die Bank beschlossen, ihre Aktivitäten zu reorganisieren und 26 Stellen abzubauen.

Im Rahmen des Sozialplans wurden sowohl Maßnahmen zum Beschäftigungserhalt als auch soziale und finanzielle Begleitmaßnahmen zugunsten der betroffenen Mitarbeiter ausgehandelt.

Dank des unermüdlichen Einsatzes während der gesamten Verhandlungen konnten der OGBL-Finance Sector, die ALEBA und der LCGB-SESF ein Abkommen aushandeln, das

ihren sozialen und finanziellen Forderungen Rechnung trägt. Unter anderem die Zahlung einer Entschädigung und einer extralegalen Abfindung, zu der eine kinderbezogene Summe hinzukommt, sowie ein Budget für „Outplacement“ und/oder Weiterbildung.

Trotz der außergewöhnlichen Umstände aufgrund der Pandemie verliefen die Verhandlungen ruhig, wobei die Verteidigung und der Schutz der Interessen der Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz verlieren werden, im Vordergrund standen.

G4S

Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung bei G4S hat sich ausgezahlt: Das Ziel von null Entlassungen wurde erreicht!

Nachdem die Geschäftsleitung von G4S Security Solutions s.à.r.l. angekündigt hatte, im Rahmen eines Sozialplans 80 Stellen streichen zu wollen, was 60 betriebsbedingte Kündigungen zur Folge gehabt hätte, forderten die Gewerkschaften OGBL und LCGB stattdessen einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB). Die Geschäftsleitung hatte schließlich diesem zugestimmt und Anfang Juni konnte eine Vereinbarung über einen PAB getroffen werden.

Die vom Arbeitsminister genehmigte Vereinbarung zielte auf die Sicherung der beruflichen Laufbahn der Arbeitnehmer ab und erwies sich als echter Erfolg, da es bis heute keine Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen gab.

Der monatlich zusammenkommende Über-

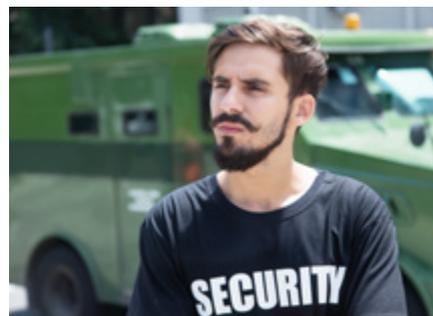
wachungsausschuss, mit Vertretern der Geschäftsleitung und der Personalvertretung, stellte fest, dass die angewandten Maßnahmen erfolgreich waren und das Ziel des PAB erreicht wurde.

Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen konnten verhindert und die Beschäftigung gesichert werden. Es gibt nun keinen Grund mehr, um über Umstrukturierung oder Personalabbau zu diskutieren.

Die Gewerkschaften OGBL und LCGB sowie die Personaldelegation sind mit dem Verhandlungsergebnis zufrieden, das die Effizienz und den Mehrwert des Sozialdialogs unter Beweis gestellt und gezeigt hat wie wichtig das gewerkschaftliche Engagement und die Kollektivverhandlungen sind. Auch in Zukunft werden die Gewerkschaften und

die Delegation gemeinsam alles daransetzen, die Arbeitsplätze zu erhalten und die Arbeitsbedingungen zu verteidigen.

Das Unternehmen G4S beschäftigt derzeit über 1.200 Mitarbeiter und ist einer der Hauptakteure im Bereich des privaten Sicherheits- und des Wachdienstes in Luxemburg.



TANGO Fibre

AU MEILLEUR PRIX

Les débits les plus élevés
du Luxembourg au meilleur prix...
Et toujours la qualité Tango!

NOS FORFAITS FIBRE

Optez pour Tango Fibre et profitez d'une connexion à Internet ultra-rapide pouvant aller jusqu'à 1 Gigabits.

TV, streaming, jeux en ligne, musique... choisissez parmi notre gamme l'abonnement adapté à vos besoins.



Des prix imbattables.
Surfez jusqu'à 1 Gbit/s à partir de 15€/mois*
(pendant 6 mois)



Un volume de téléchargement illimité dans toutes nos offres



Connexion jour 1, dès signature du contrat

**TABLETTE
OFFERTE!**
POUR 5€/MOIS

POUR EN PROFITER,
LAISSEZ-VOUS GUIDER
PAR NOTRE SERVICE VIP.

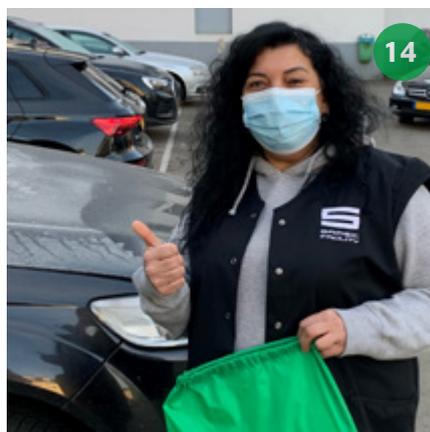
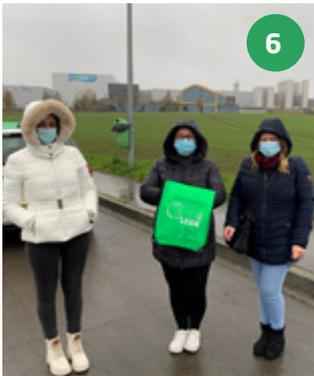
@ LCGB@tangoservices.lu

(tango.lu)



tango))

*Offre promotionnelle réservée aux nouveaux clients ou clients Tango en technologie cuivre (ADSL/VDSL) pour toute nouvelle souscription à un abonnement Tango Fibre L pendant 24 mois. Prix normal applicable à partir du 7ème mois. Détails, conditions et Internet policy sur tango.lu.



Informationsaktionen

- 1-2 Innoclean
- 3-5 Dussmann Service
- 6 Nettoservice
- 7 CForClean
- 8 ABSC
- 9 Voyages Emile Weber
- 10-11 Luxair
- 12-13 Dussmann Service
- 14 Samsic



KOLLEKTIVVERTRAG FHL

Am 23. Dezember 2021 haben die Sozialpartner im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen für die Beschäftigten im Krankensektor eine Grundsatzvereinbarung unterzeichnet.

Folgende Punkte wurden verhandelt:

- einmalige Prämienauszahlung von 3,08% des Einkommens 2021;
- Möglichkeit von Altersteilzeit;
- Einführung eines neuen Verwaltungssystems für Überstunden;
- Verbesserungen bei den Bereitschaftsdiensten und deren Vergütung;
- neuer Artikel über Telearbeit und das Recht auf digitales Abschalten;
- Verbesserung des zusätzlichen Urlaubs bei Nacharbeit;
- Sozialurlaub für Familienangehörige ersten Grades;
- 100%ige Anrechnung des Dienstalterbonus bei einem Wechsel vom SAS-Sektor zum FHL-Sektor;
- geplante Verbesserung der Laufbahnen von Physiotherapeuten und Pharmazeuten sowie spezialisierten Krankenpflegern.

Die Grundsatzvereinbarung tritt nach Zustimmung der verschiedenen Entscheidungsgremien der unterzeichnenden Parteien in Kraft.

Der Vorstand des Fachverbandes LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik wird seine Mitglieder im Januar 2022 einberufen, um über die Annahme der Vereinbarung abzustimmen.

KOLLEKTIVVERTRAG KUEHNE + NAGEL

Da der aktuelle Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer von Kuehne + Nagel am 31. Dezember 2021 ausläuft, hat der LCGB fristgerecht die Direktion von Kuehne + Nagel Luxemburg aufgefordert, Verhandlungen im Hinblick auf die Erneuerung des Kollektivvertrags aufzunehmen.

Am 26. November 2021 fand eine erste Verhandlungssitzung zwischen dem LCGB, der Personaldelegation und der Direktion statt, in welcher die Geschäftsleitung die soziale und finanzielle Situation des Unternehmens präsentierte und eine allgemeine Diskussion über den Ablauf der Verhandlungen zwischen den Parteien geführt wurde.

Die nächste Verhandlungsrunde wurde für den 17. Dezember 2021 anberaumt. Der LCGB und die Mitglieder der Verhandlungskommission legten der Direktion den Forderungskatalog vor, der finanzielle und qualitative Verbesserungen enthält und den Forderungen der Arbeitnehmer entspricht.



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10

Arbeitssitzungen

- 1 Vorstand LCGB-ACAP
- 2 VDL
- 3 Vorstand LCGB-Nettoyage
- 4 Lycée Privé Emile Metz
- 5 Nationalkomitee LCGB-SESF
- 6 Luxlait
- 7 Vorstand LCGB-ASG
- 8 Hospices Civils VDL
- 9 INCCI
- 10 Cardoso et fils



TRANSPORT

Koordinierung der sozialen Sicherheit: Der LCGB fordert endlich eine angepasste Lösung bei grenzüberschreitender Arbeit.

Am 21. Januar 2022 traf sich der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im luxemburgischen Transportsektor, mit dem französischen Abgeordneten für Meurthe-et-Moselle, Xavier PALUSZKIEWICZ, angesichts der Tatenlosigkeit und des fehlenden politischen Willens der zuständigen luxemburgischen Behörden, endlich eine Lösung für das Problem der in der europäischen Verordnung (EG) 883/2004 über die Koordinierung der sozialen Sicherheit vorgesehenen 25%-Regelung zu finden.

Die Verordnung sieht vor, dass jeder Arbeitnehmer, der mehr als 25 % seiner Tätigkeit in seinem Wohnland ausübt, den Regelungen dieses Landes unterliegt und somit dort sozialversicherungspflichtig ist. Diese bringt für Grenzgänger, die für luxemburgische Unternehmen als Berufskraftfahrer im internationalen Transport arbeiten, große Nachteile mit sich. So besteht für diese Arbeitnehmer ständig das Risiko, von der luxemburgischen Sozialversicherung abgemeldet zu werden und jeglichen Anspruch auf luxemburgische Sozialleistungen (Kindergeld, Elternurlaub usw.) zu verlieren, und dies nur, weil eine europäische Verordnung nicht an die tägliche Realität angepasst ist.

Der LCGB hat sich bereits an mehrere Instanzen

gewandt, um eine Lösung für diese inakzeptable Situation zu finden, darunter der luxemburgische Minister für soziale Sicherheit, damals noch Romain SCHNEIDER, der luxemburgische Minister für Mobilität François BAUSCH und der EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte Nicolas SCHMIT. Bis heute verstecken sich die politischen Entscheidungsträger hinter der EU-Verordnung, um ihre Untätigkeit bzw. ihren mangelnden politischen Willen zu rechtfertigen, eine Lösung für die betroffenen Arbeitnehmer, deren Gesamtbelegschaft sich auf etwa 10.000 Personen beläuft, umzusetzen.

Um den Druck auf die Politik zu erhöhen, hat der LCGB die Unterstützung der europäischen Transportgewerkschaft ETF ROAD, der belgischen Gewerkschaft CSC und der französischen Gewerkschaft CFDT eingeholt. Darüber hinaus ersucht der LCGB nun auch die Abgeordneten der Grenzregion und die Europaabgeordneten der betroffenen Länder um Unterstützung. In diesem Zusammenhang hat der LCGB den französischen Abgeordneten Xavier PALUSZKIEWICZ getroffen, der sich für die gewerkschaftliche Lösung ausspricht, nämlich ein bilaterales Abkommen zwischen Luxemburg und seinen Nachbarländern, wie es in Artikel 16 der EU-Verordnung vorgesehen ist. Diese Initiative

würde es ermöglichen, das Problem der Zugehörigkeit zur Sozialversicherung ein für alle Mal zu lösen, indem den Fahrern im Grenzverkehr ein besonderer Status zuerkannt wird.

Der französische Abgeordnete Xavier PALUSZKIEWICZ hat zugesagt, bei den zuständigen französischen Behörden zu intervenieren, um Gespräche über den Abschluss eines französisch-luxemburgischen Abkommens aufzunehmen, das von der europäischen 25 %-Regel für den Anschluss an die Sozialversicherung abweicht.

FÖRDERPRÄMIE FÜR HOCHSCHULSTUDIEN

Die Antragsformulare für die Förderprämie 2020/2021 für höhere Studien für Kinder von LCGB-Mitgliedern sind verfügbar unter:

☎ (+352) 49 94 24 - 410
✉ membres@lrgb.lu

Einsendeschluss ist der 1. Mai 2021
LCGB-Gestion Membres
B.P. 1208
L-1012 Luxemburg



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

50
ans
FORMATION CONTINUE



Fortbildung für Senioren

Programm 2022



SEIT 1971 AN IHRER SEITE

250.000 Teilnehmer:

DANKE

für Ihr
Vertrauen

WEITERBILDUNGSBEREICHE

- 1 Informationstechnologie und Fotografie
- 2 Der Luxemburger Staat und die staatlichen Beihilfen
- 3 Pensionierung und Nachfolge
- 4 Kunst und Geschichte
- 5 Gesundheitsfördernde Aktivitäten
- 6 Gesundheit und Sicherheit
- 7 Die kleinen Freuden des Lebens

Die angebotenen Kurse und Aktivitäten richten sich an Senioren, die im Prinzip älter als 60 Jahre sind.

Für Mitglieder einer in der CSL-Vollversammlung vertretenen Gewerkschaft (OGBL, LCGB, ALEBA, FNCTTFEL, SYPROLUX), werden die Kosten für die Schulung und das Mittagessen übernommen. In diesem Fall senden Sie bitte das ausgefüllte Anmeldeformular an das Sekretariat Ihrer Gewerkschaft zurück.

ORT

Luxembourg Lifelong Learning Centre
2-4 rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg

SPRACHE

Luxemburgisch, **Deutsch** und Französisch

Das gesamte Angebot der Kurse können Sie auf unserer Internetseite www.LLCC.lu herunterladen

oder per Post zugeschickt bekommen.

formation@LLCC.lu | T 27 494 - 600



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Leistungen des LCGB



ARBEITS- & SOZIALRECHT

Der LCGB ist Ihre Anlaufstelle für alle Fragen zum Arbeits- und Sozialrecht. Der LCGB bietet kostenlose Beratungen und Informationen in verschiedenen Sprachen zur Kranken- und Mutterschaftsversicherung, zum Thema Arbeitslosigkeit und berufliche Wiedereingliederung, Familienleistungen, Renten- und Berufsunfähigkeitsversicherung, Unfallversicherung sowie Sozialversicherung.

Kostenloser Rechtsbeistand

- ⇒ Innerhalb der festgelegten Grenzen (Geschäftsordnung einsehbar auf www.lcgb.lu)
- ⇒ Keine Karenzzeit
- ⇒ Verpflichtung während der gesamten Verfahrensdauer und den folgenden 24 Monaten Mitglied zu bleiben
- ⇒ Rückerstattung der Prozesskosten und Anwaltshonorare, falls die Mitgliedschaft vor Ende der Prozedur bzw. den 24 folgenden Monaten gekündigt wird



ZUSÄTZLICHER BERUFLICHER RECHTSSCHUTZ

- Rechtsbeistand für Berufskraftfahrer oder Angestellte, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Dienstfahrten durchführen
- Rechtsbeistand für Angestellte mit Binnenschifferpatent
- Berufshaftpflicht & Rechtsbeistand für Gesundheitsberufe
- Rechtsbeistand für Sicherheitspersonal

Um in den Genuss einer der zusätzlichen Rechtsschutzversicherungen zu kommen, müssen Sie LCGB-Mitglied sein und den vollen monatlichen Mitgliedsbeitrag von 20,40 € zahlen.



VERSICHERUNGEN & ZUSÄTZLICHE LEISTUNGEN

Als mitgliederorientierte Gewerkschaft bietet der LCGB zahlreiche Zusatzleistungen an.

LUXMILL Mutuelle

Ihr Mitgliedsbeitrag enthält einen monatlichen Beitrag von 0,50 € für die Sterbekasse LUXMILL Mutuelle, welche den Erben oder Rechteinhabern die Zahlung eines Sterbegeldes garantiert. Die LUXMILL Mutuelle erstattet auch Kosten bis max. 30 € pro Konsultation der Komplementärmedizin (Osteopathie, Chiropraktiker, Ernährungsberater, usw.). Die Zahl der erstatteten Rechnungsbeträge ist auf max. 4 pro Haushalt und Trimester begrenzt.

CMCM

Um Mitglied der CMCM (Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste) zu werden, müssen Sie Mitglied einer Sterbekasse sein. Als LCGB-Mitglied sind Sie automatisch Mitglied der LUXMILL Mutuelle, unserer Sterbekasse und haben verbesserte Beitrittsbedingungen zur CMCM.

AXA Luxembourg

Weil nicht jeder die gleichen Bedürfnisse und Anforderungen hat, bietet AXA Luxembourg mit den OptiSoins-Formeln angepasste Krankenversicherungslösungen. Wenn Sie Mitglied des LCGB sind und in Luxemburg wohnhaft sind, profitieren Sie von einem Rabatt von 10% auf Ihre Krankenversicherung für alle Personen, die Sie versichern möchten, unabhängig von der/den von Ihnen gewählten Formel(n).

Harmonie Transfrontaliers

Der LCGB bietet seinen Mitgliedern zu einem Vorzugstarif Zugang zur Zusatzkrankenversicherung Harmonie Transfrontaliers (1. berufsübergreifende Zusatzversicherung in Frankreich).

Proximus Luxembourg

100 € Rabatt auf alle Smartphones bei Abschluss eines Abonnements SMART+. Der All-Inclusive-Tarif maßgeschneidert mit kleinem bis unbegrenztem Datenvolumen, Anrufen und SMS in ganz Europa.

Tablet gratis für 5 €/Monat bei Abschluss eines Fibre-Vertrags. Mit Tango Fibre erhalten Sie eine ultraschnelle Internetverbindung von bis zu 1 Gigabit.

Studienbeihilfen

Förderprämien für universitäre oder höhere Studien für Kinder von LCGB-Mitgliedern.

HILFESTELLUNGEN IM PRIVATLEBEN

Der LCGB bietet professionelle Hilfe in verschiedenen Sprachen bei der Abwicklung von privaten Formalitäten oder von Behördengängen, wie der Erneuerung der Fahrerlaubnis, der Erneuerung des Passes, bei Fragen zur Verschuldung oder allgemeinen Fragen zur Zoll- und Verbrauchssteuer (z.B. Anmeldung eines Fahrzeugs), an.



Steuererklärung

Der LCGB bietet Ihnen Hilfe und Unterstützung beim Erstellen der Steuererklärung an.



Rentendienst

Der LCGB bietet Ihnen eine Analyse Ihrer Berufslaufbahn, um eine Simulation und Berechnung der Rente vorzuzeichnen. Der LCGB berät Sie darüber hinaus hinsichtlich der Vorgehensweisen beim Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand.



Rechtshilfe im Privatleben

Der LCGB bietet Ihnen Hilfe und Unterstützung bei Scheidung, Vormundschaftsfragen oder im Fall von Fragen und Problemen mit Mietverträgen (z.B. Kündigung, Nebenkosten, usw.) und beteiligt sich an den Anwaltskosten.



Versicherungen

Der LCGB bietet Ihnen Hilfe und Unterstützung bei allen Fragen und Problemen rund um bestehende oder noch zu unterzeichnende Versicherungsverträge.

PATIENTE VERTRIEDUNG

Als Mitglied des LCGB können Sie die von der Patiente Verriedung a.s.b.l. angebotenen Leistungen kostenlos in Anspruch nehmen, u.a.:

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





**Sie sind unsicher
bei der Steuererklärung?**

**Der LCGB
unterstützt Sie!**

Der LCGB hilft seinen Mitgliedern beim Ausfüllen der Einkommenssteuererklärung. Diese Dienstleistung ist für LCGB-Mitglieder (>6 Monate Mitgliedschaft) kostenlos. Geben Sie die notwendigen Dokumente entweder in einem unserer LCGB INFO-CENTER ab oder senden Sie die Dokumente als PDF (keine Fotos) an infocenter@lcgb.lu bis spätestens zum 09. Dezember 2022.

**Im Februar und März finden LCGB-Informationsabende statt.
Die Termine finden Sie auf
www.lcgb.lu**

Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU