

02/2022

SOZIALE FORTSCHRÉTT



Editorial

Kriegszustand, Krisenzustand
S. 2

Aktuelles

Nationale Tripartite
S. 10

1. Mai Feier
Remich
Seite 4





Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Kriegszustand, Krisenzustand

“ Der 24. Februar 2022 wird für immer in die Geschichte eingehen. An diesem Tag marschierte Russland in die Ukraine ein und hinterließ auf seinem Weg Terror, Zerstörung und Tod. Zum ersten Mal seit Ende des Zweiten Weltkriegs wurden die Europäer mit den Schrecken eines militärischen Konflikts auf dem Kontinent konfrontiert.

Die Europäische Union hat zu Recht scharfe Sanktionen gegen Russland verhängt, dessen Präsident sich innerhalb weniger Tage von einem politischen Verbündeten in einem geächteten Außenseiter verwandelt hat. Diese Sanktionen haben auch Auswirkungen auf die europäischen Länder, die von Russland abhängig sind, sei es von Gas, Öl oder anderen Handelsgütern.

So haben sich die Effekte des wirtschaftlichen Aufschwungs nach der Pandemie, d.h. die Verteuerung von Rohstoffen, Halbfabrikaten und Ölprodukten, drastisch verstärkt.

Infolge der massiven Preisexplosion für Erdölprodukte berief der Premierminister eine Sitzung der nationalen Tripartite ein. Auf den Sitzungen am 22. und 23. März 2022 konnten die Sozialpartner eine Reihe von Lösungsansätzen finden, um die gravierendsten Auswirkungen der aktuellen Krise zu bewältigen.

Im Einzelnen handelt es sich dabei um folgende Punkte:

- die vollständige Beibehaltung der für den 1. April 2022 vorgesehenen Indextranche;
- Verlegung der voraussichtlichen Indextranche von August 2022 auf April 2023, im Gegenzug wird eine Steuergutschrift eingeführt, die den Kaufkraftverlust von Haushalten mit niedrigem und mittlerem Einkommen überkompensieren wird;

- Entlastung von Mietern durch Einfrieren der Mieten bis Ende 2022 und Anpassung der Mietsubvention, um die Anzahl der Anspruchsberechtigten zu vergrößern;
- staatliche Subventionierung der Erdölpreise in Höhe von 7,5 Cent pro Liter bis Ende Juli 2022 (Diesel und Benzin) bzw. Ende Dezember 2022 (Heizöl) und Erhöhung der Steuergutschrift im Zusammenhang mit der CO₂-Steuer;
- Förderung von energieeffizienten Technologien und erneuerbaren Energien im Wohnungsbau durch die Anpassung der „Prime House“, um eine stärkere Subventionierung von Haushalten mit niedrigem Einkommen zu ermöglichen.

Die schwierigen, aber konstruktiven Gespräche der Tripartite sollten Ende März, nach Klärung der Detailfragen der verschiedenen Beihilfen, zu einem Ergebnis führen.

“ **Die so erzielte Tripartite-Vereinbarung ist ein Garant für die Kontinuität unseres Sozialmodells in Zeiten einer akuten Krise.** »

Ein Sozialmodell, das sich auf die nationale Tripartite stützt, um Antworten auf die zahlreichen Herausforderungen zu finden, denen unsere Wirtschaft, die Unternehmen, die Arbeitsplätze und vor allem die ansässigen oder als Grenzgänger tätigen Arbeitnehmer und Rentner in den kommenden Wochen und Monaten ausgesetzt sein könnten.

Die Gesundheitskrise, deren wirtschaftlichen und sozialen Folgen noch lange nicht überwunden sind, hat sich nach der russischen Aggression gegen die Ukraine nahtlos in eine strukturelle Krise gewandelt.

Auf den Tripartite-Sitzungen konnten die Sozialpartner eine Reihe von Lösungsansätzen finden, um die gravierendsten Auswirkungen der aktuellen Krise zu bewältigen.

Diese neue Situation ist durch ein hohes Maß an Unvorhersehbarkeit gekennzeichnet.

Die russische Invasion in der Ukraine wird wahrscheinlich weitergehen und unerträgliches menschliches Leid sowie wirtschaftliche und soziale Folgen verursachen, wie sie seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs nicht mehr dagewesen sind.

Der Strom an Flüchtlingen, die ihr Land verlassen müssen, um ihr Leben zu retten, zeigt, dass dieser Krieg ein neues Kapitel für unseren Kontinent bedeutet, dessen Umriss sich gerade erst am Horizont abzeichnen.

Das ukrainische Volk braucht unsere rückhaltlose Solidarität. Die ukrainischen Flüchtlinge sind die ersten Opfer der russischen Aggression und wir müssen alles tun, um ihnen die dringend benötigte Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen, damit sie fernab ihrer Heimat zu einem Stück Normalität zurückfinden können.

Zudem muss die Europäische Union die notwendigen Mittel und Strukturen vorsehen, um eine gemeinsame Politik im Bereich der Energieerzeugung und -versorgung umzusetzen.

Europa muss seine Abhängigkeiten in den Bereichen Energie und Verteidigung verringern. Es wird die Mittel bereitstellen müssen, die zur Verteidigung unserer Freiheit und Demokratie erforderlich sind. Und schließlich dürfen die Politiker auf nationaler und europäischer Ebene nicht versäumen, auch die notwendigen Mittel für den sozialen Bereich und die Beschäftigung bereitzustellen.

Für unser Land, seine Wirtschaft und seine Arbeitnehmer und Rentner ist der beste und einzige Weg, eine soziale Krise zu vermeiden, die Beibehaltung unseres Tripartite-Modells.

INHALT

4	Event 1. Mai
10	Aktuelles
21	Kollektivverträge
24	Unternehmen
39	Harmonie mutuelle

Event 1. Mai





DER LCGB LÄDT ERNEUT ZU EINEM FAMILIENFEST EIN

Der 1. Mai ist international als Tag der Arbeit bekannt. An diesem Tag versammeln sich traditionell die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften, um ihren Einsatz und ihre Forderungen nach einer gerechteren Arbeitswelt und Stärkung des sozialen Zusammenhalts hervorzuheben. In den letzten beiden Jahren hat die COVID-19-Pandemie große Versammlungen jedoch unmöglich gemacht.

Nachdem die 1. Maifeier und die traditionelle Rede des LCGB-Nationalpräsidenten, zwei Jahre lang digital stattgefunden hat, freut sich der LCGB, seine Mitglieder und Militanten dieses Jahr wieder zu einem Familienfest, in Form eines großen Jahrmarktes in Remich, einladen zu können. Ein Termin, den Sie nicht verpassen sollten!

**Großes Familienfest
ab 10 Uhr**

Beim Schwimmbad

Den ganzen Tag Animation und
Musik für Groß und Klein

Auf der Esplanade

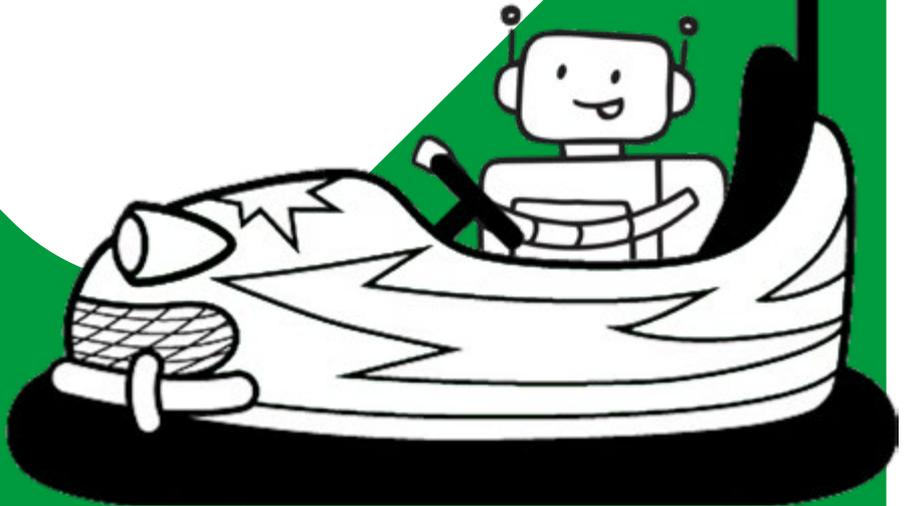
Von morgens bis abends Kirmes mit
Fahrgeschäften und Buden



1. MEE FEST RÉIMECH

10:30 AUER

1. Mee Ried vum
LCGB-Nationalpresident
Patrick DURY



12 AUER

Mëttegiessen

Bei der Schwämm

Deen ganzen Dag Animatioun a
Musik fir Grouss a Kleng

17 AUER

LCGB-Partyschëff

Op der Esplanade

Vun Moies bis Oves traditionnell
Kirmes mat Spiller an Buden

Umeldung via
49 94 24 -226 / -227 / -228
oder scannt den QR-Code



I. MEE FEST Réimech **2022**

Programm fir Grouss a Kleng



10:30 Auer
I. Mee Ried vum
LCGB-Nationalpresident Patrick DURY



ab 12:00 Auer
Gemeinsamt Mëttegiessen
Umeldung an Menü op www.lcgb.lu



13:30 - 17:00 Auer
Käpt'n Ända & Matrous KI000
Am Zelt bei
der Schwämm



14:00 - 17:00 Auer
Romain Kerschen
Bei der Buvette
beim Zelt



10:00 - 17:00 Auer
Grousst Familjefest



**Gratis Zuch
Réimech-Rëmerschen**

All 40 Minutten
Wine Tasting an den
« Caves du Sud » ...



MÉI INFOEN OP
WWW.LCGB.LU





1. Mee 2022

LCGB-Partyschëff
17:00 - 21:00 Auer

25 € Entrée - Softdrinks, Wäin, Béier,
Cremant inclus

Umeldung via 49 94 24 -226 / -227 / -228
oder scannt den QR Code





Aktuelles



ANSTIEG DER ENERGIEPREISE

Seit Wochen brechen die Energiepreise alle Rekorde und erinnern an ein Krisenszenario, das in seiner Schwere seit der ersten Ölkrise 1973 nicht mehr erlebt wurde. Am 10. März 2022 forderte der LCGB nach zwei schwierigen Pandemie-jahren und angesichts eines neuen Krieges in Europa, dass ein wirtschaftlicher und sozialer Totalschaden verhindert werden muss, indem eine nationale Tripartite einberufen wird, um ein Maßnahmenpaket zur Unterstützung der Unternehmen, zur Sicherung der Arbeitsplätze und zur Stärkung der Kaufkraft der Haushalte zu verabschieden.

Zu diesem Zeitpunkt wurde der LCGB zunehmend mit besorgniserregenden Meldungen konfrontiert. Neben dem enormen Druck auf die Kaufkraft der Haushalte trifft der Anstieg der Energiepreise auch die Unternehmen und damit die Arbeitnehmer hart. Zusammen mit Problemen bei der Versorgung mit Materialien oder Rohstoffen könnten die aufeinanderfolgenden Energieschocks dazu führen, dass Unternehmen ihre Geschäftstätigkeit einschränken müssen, weil sie die Kosten nicht mehr über die Verkaufspreise decken können. Sollte sich die Lage nicht verbessern, könnte der Fortbestand bestimmter Wirtschaftstätigkeiten gefährdet sein.

Gleichzeitig wird die finanzielle Situation vieler Haushalte immer prekärer. Viele Arbeitnehmer haben Schwierigkeiten, die galoppierende Inflation, aber auch die jüngsten starken Preissteigerungen bei Lebensmitteln und Kleidung zu bewältigen. Der Zustand der luxemburgischen Nation erinnert an die zweite Hälfte der 1970er Jahre, die von einer der schlimmsten wirtschaftlichen und sozialen Krisen geprägt war, die unser Land je erlebt hat, und die ihren Ursprung in einer Explosion der Ölpreise hatte. Damals konnte die Krise nur durch die Institutionalisierung des luxemburgischen Sozialmodells mit der nationalen Tripartite als Herzstück bewältigt werden. Seit 1977 war die Tripartite das Kriseninstrument schlechthin, das es der Regierung ermöglichte, gemeinsam mit den Sozialpartnern mehrere ehrgeizige Pakete zur wirtschaftlichen und sozialen Unterstützung und Wiederbelebung zu schnüren.

Für den LCGB hat die Kombination dieser schwerwiegenden Ereignisse, zu einer Zuspitzung der wirtschaftlichen Lage sowie zu einer wachsenden Beunruhigung der Arbeitnehmer geführt. Eine der Situation angepasste Reaktion war vonnöten! Die Regierung hat daher am 22. März 2022 eine nationale Tripartite einberufen.



TRIPARTITE - ZUSTIMMUNG DES LCGB!

Der Ernst der aktuellen Situation erlaubt keine Infragestellung des Modells der nationalen Tripartite, die die Aufrechterhaltung der automatischen Indexierung der Löhne und Gehälter und somit den sozialen Frieden in Luxemburg garantiert.

Aufgrund der Verschlechterung der sozio-ökonomischen Situation des Landes hat der Premierminister den Tripartite-Koordinierungsausschuss einberufen. Die Sitzungen des Ausschusses der nationalen Tripartite fanden am 22., 23. und 30. März 2022 statt. Zwischenzeitlich wurden in mehreren Arbeitssitzungen die technischen Details mit den zuständigen Ministern erörtert.

Die Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Lage, die der Tripartite-Koordinierungsausschuss erstellt hat, ist angesichts einer Reihe von Problemen alarmierend: Wiederbelebung der Wirtschaft nach COVID-19, Versorgungsengpässe mit Rohstoffen und Halbfabrikaten und enorme Verteuerung der Erdölprodukte. Zudem ist die Inflation infolge der russischen Invasion in der Ukraine und der wirtschaftlichen Auswirkungen der Sanktionen, die die EU-Mitgliedstaaten ge-

gen diese untragbare Aggression verhängen mussten, in die Höhe geschneilt.

In den vergangenen Monaten waren Unternehmen und Arbeitnehmer mit einem sprunghaften Anstieg der Energiepreise konfrontiert, der Mitte März 2022 zu einer voraussichtlichen Inflationsrate von 5,5% für das gesamte Jahr führte. Nach Oktober 2021 wurde eine weitere Indextranche zum 1. April 2022 bestätigt und die nächste Tranche kündigt sich bereits für August 2022 an.

In dieser absolut außergewöhnlichen Krise, die auf eine Kombination einer durch eine Pandemie geschädigten und durch die wirtschaftlichen Folgen eines neuen Krieges in Europa hart getroffenen Wirtschaft, das Fehlen an kurzfristiger Vorhersehbarkeit, zahlreichen prognostizierten wirtschaftlichen Schwierigkeiten, mit denen die Unterneh-

men konfrontiert sind, und den Druck auf die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner zurückzuführen ist, sah sich die Regierung dazu veranlasst, ein Maßnahmenpaket in Höhe von 830 Mio. € vorzuschlagen, davon 600 Mio. € Hilfen zur Stärkung der Kaufkraft, das sich wie folgt zusammenfassen lassen:

- die vollständige Beibehaltung der für den 1. April 2022 vorgesehenen Indextranche;
- Verlegung der voraussichtlichen Indextranche von August 2022 auf April 2023 mit Einführung einer Steuergutschrift für Energie, die für die Monate von August 2022 bis März 2023 bis zu einem jährlichen steuerpflichtigen Bruttoeinkommen von 100.000 € gilt; in den Einkommensstufen bis 68.000 € wird der Kaufkraftverlust aufgrund des Anstiegs der Energiepreise überkompensiert;

Bei folgenden Jahresbruttoeinkommen von steuerpflichtigen Ansässigen oder Grenzgängern gilt für den Zeitraum der Indexverlegung (voraussichtlich August 2022 bis März 2023):

936 bis 44.000 €:
Energiesteuergutschrift von 84 € netto/Monat.
44.001 bis 68.000 €:
Energiesteuergutschrift von mindestens 76 € netto/Monat
68.001 bis 100.000 €: degressive monatliche Nettobeträge der Steuergutschrift bis auf 0 €.

Die Steuergutschrift wird zusätzlich zu bestehenden Gutschriften gewährt und monatlich mit Gehalt bzw. Rente ausgezahlt.

Als Beispiel: Der Nettogewinn der Indexstufe im August 2022 würde für Empfänger des sozialen Mindestlohns (Steuerklasse 1) etwa 44 € / Monat betragen.

- Entlastung der Mieter durch Einfrieren der Mieten bis Ende 2022 und Anpassung der Mietsubvention, um den Kreis der Begünstigten zu erweitern;
- staatliche Subventionierung der Erdölpreise in Höhe von 7,5 Cent pro Liter bis Ende Juli 2022 (Diesel und Benzin) bzw. Ende Dezember 2022 (Heizöl) und Erhöhung der Steuergutschrift im Zusammenhang mit der CO₂-Steuer;
- Förderung von energieeffizienten Technologien und erneuerbaren Energien im Wohnungsbau durch die Anpassung der „Prime House“, um eine stärkere Subventionierung von Haushalten mit niedrigem Einkommen zu ermöglichen.
- punktuelle Anpassungen bei den Studienbeihilfen und des REVIS;
- eine Verpflichtung, die nationale Tripartite erneut einzuberufen, falls sich die sozioökonomische Lage des Landes verschlechtert, insbesondere wenn eine zusätzliche Indextranche fällig wird.

Für den LCGB stellen diese Maßnahmen ein Paket dar, das der aktuellen Krisensituation

und der Unvorhersehbarkeit der sozioökonomischen Entwicklung in den kommenden Monaten angemessen ist. Seit der Stahlkrise in den 1970er Jahren ist die nationale Tripartite das Fundament des luxemburgischen Sozialmodells, das Lösungen für die sozioökonomischen Probleme des Landes gefunden hat. Noch immer haben sich die Regierung und die Sozialpartner auf einen Kompromiss geeinigt, um die Arbeitnehmer und Rentner sowie die Unternehmen bei der Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen zu unterstützen.

Der Ernst der aktuellen Situation erlaubt keine Infragestellung des Modells der nationalen Tripartite, die die Aufrechterhaltung der automatischen Indexierung der Löhne und Gehälter und somit den sozialen Frieden in Luxemburg garantiert. Aus diesem Grund hat der LCGB beschlossen, dem von der Regierung vorgeschlagenen Maßnahmenpaket zuzustimmen.

HARMONIE MUTUELLE

Am 18. März hat der LCGB eine neue Partnerschaft mit der APSTT (Association pour la protection sociale des travailleurs transfrontaliers) geschlossen, um seinen französischen Grenzgänger-Mitgliedern Zugang zu einer leistungsstarken Krankenversicherung zum Vorzugstarif zu ermöglichen.

**MEHR INFORMATIONEN
AB SEITE 39 ODER AUF
WWW.LCGB.LU**





MINISTER FÜR ARBEIT

Erster Meinungsaustausch zwischen Minister Georges ENGEL und den Vertretern des LCGB

Der Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, Georges ENGEL, empfing am 21. Februar 2022 eine Delegation des LCGB zu einem ersten Meinungsaustausch über aktuelle Themen und die politischen Prioritäten der kommenden Monate.

Bei der Unterredung betonte der Minister, dass die Verbesserung der Weiterbildung eine seiner absoluten Prioritäten sei, nicht nur im Zusammenhang mit der Digitalisierung, sondern generell. Darüber hinaus unterstrich der Minister, dass eine Reihe von punktuellen Gesetzesanpassungen notwendig seien, um eine humane Gestaltung der Digitalisierung zu gewährleisten. Ein erster Schritt wurde mit der Neuregelung der Telearbeit und dem Gesetzentwurf über das Recht auf digitales Abschalten im Arbeitsrecht getan. Die Arbeit über Wirtschaftsplattformen darf nicht zu einer Zunahme an Scheinselbstständigheiten führen. Diese neuen Arbeitsformen müssen unbedingt gesetzlich geregelt werden. Der Minister sprach sich auch für Gespräche mit den Sozialpartnern über Initiativen zur Verkürzung der Arbeitszeit aus.

Zu den Prioritäten des LCGB gehören unter anderem der Kampf gegen Ungleichheiten und die Existenzsicherung der Arbeitnehmer.

Zu den Prioritäten des LCGB seinerseits gehören unter anderem der Kampf gegen Ungleichheiten und die Existenzsicherung der Arbeitnehmer. Die Gewerkschaft hat daher ihre Forderungen nach der Abschaffung der 78-Wochen-Grenze bei Krankheit, der Schaffung von Strukturen zur Verwaltung von Personalüberhängen sowie einer Reihe von Anpassungen bei Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit bekräftigt. Im Hinblick auf die Digitalisierung muss insbesondere der soziale Schutz von Arbeitnehmern gewährleistet werden, deren Arbeit über elektronische Plattformen abgewickelt wird. Die Gesundheitskrise hat darüber hinaus die Notwendigkeit von Plänen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung gezeigt, ein Instrument, das weiterentwickelt werden muss.

Beide Gesprächspartner waren sich schließlich über die Wichtigkeit des Sozialdialogs einig. Die Vereinbarungen, die während der Gesundheitskrise getroffen werden konnten, sind ein konkreter Beweis dafür.

Unterredung zwischen dem SECEC und der luxemburgischen Vertreterin bei der EU-Kommission



Am 22. Februar 2022 fand eine Sitzung des gemeinsamen Europasekretariats von OGBL und LCGB (SECEC) mit der luxemburgischen Vertreterin bei der EU-Kommission, Anne CALTEUX, sowie mit Valentina RUSCONI, zuständig für das Europäische Semester und Wirtschaftsangelegenheiten, statt, um über verschiedene aktuelle europäische Dossiers zu diskutieren.

Das SECEC äußerte bei dieser Gelegenheit auch seine Anliegen hinsichtlich des Richtlinienentwurfs zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei digitaler Plattformarbeit sowie der Richtlinie über einen europäischen sozialen Mindestlohn.

Das SECEC betonte insbesondere die Bedeutung einer tragfähigen Richtlinie, die es ermöglicht, Plattformbeschäftigten einen Berufsstatus zuzuweisen und einen angemessenen sozialen Schutz zu gewährleisten.

In Bezug auf einen europäischen Mindestlohn betonte das SECEC, wie wichtig es ist, einen Rahmen zu schaffen, der allen Arbeitnehmern ein angemessenes Einkommen garantiert. Gleichzeitig sollte auch auf eine bessere Abdeckung von Kollektivverhandlungen hingearbeitet werden, um die Garantie angemessener Löhne noch weiter zu stärken.

POLITISCHE TREFFEN



Gespräch mit dem Minister für soziale Sicherheit bezüglich der Verordnung (EG) 883/2004



Meinungsaustausch zwischen dem Minister für Wohnungsbau Henri KOX und Vertretern der „Koalition Wunnrecht“



Treffen mit dem Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten

**MEHR
NEUIGKEITEN AUF
WWW.LCGB.LU**



KRIEG IN DER UKRAINE

Aktionsaufruf des EGB - Der Krieg in der Ukraine muss sofort beendet werden!

Angesichts der sich verschlechternden Kriegssituation in der Ukraine hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) einen außerordentlichen Exekutivausschuss am 1. März 2022 einberufen und eine Erklärung vorgelegt, in der die EU-Institutionen zu sofortigem Handeln aufgefordert werden.

Der EGB bringt darin seine Solidarität mit dem ukrainischen Volk, den Arbeitnehmern und Gewerkschaften zum Ausdruck und verurteilt den Angriff Russlands auf die Ukraine. Der Gewerkschaftsbund fordert den sofortigen Rückzug der russischen Truppen und die Intensivierung der Friedensverhandlungen.

Um der Ukraine zu helfen und um zur Wiederherstellung von Frieden, Demokratie, sozialem Fortschritt und Gerechtigkeit im Land beizutragen, fordert der EGB alle Mitgliedsorganisationen zur Unterstützung auf, durch:

- Druck auf die EU-Institutionen und die nationalen Regierungen, damit sie die Forderungen des EGB unterstützen;
- Unterstützung aller erforderlicher Maßnahmen gegen die russische Regierung und die russische Führung;
- Einsatz für eine schnelle Aktivierung der EU-Richtlinie über den vorübergehenden Schutz bei einem Massenzustrom;
- Beitrag zur Einrichtung von humanitären Korridoren für Flüchtlinge in den umliegenden Ländern und in allen anderen EU-Ländern;

- Anerkennung der besonderen Situation von Frauen und Kindern in Konfliktgebieten und der Gefahr sexueller Gewalt;
- Gewährleistung eines sicheren Grenzübertritts an den EU-Grenzen für Bürger aus Drittländern, die sich in der Ukraine aufhalten und kein Schengen-Visum besitzen;
- Einsatz für spezielle Maßnahmen zur Unterstützung der Wirtschaft, der Sozialschutzsysteme und der Beschäftigung, um die sozioökonomischen Auswirkungen des Krieges zu minimieren;
- Unterstützung der Gewerkschaften in der Ukraine;
- Mobilisierungsaktionen auf europäischer und nationaler Ebene;
- Leistung finanzieller und humanitärer Hilfe für die ukrainische Bevölkerung über die ukrainischen Gewerkschaften;
- Mobilisierung der EGB-Reserven von bis zu 500.000€, auch um EU-Mittel für humanitäre Hilfe für die ukrainische Bevölkerung zu erhalten, in Zusammenarbeit mit den ukrainischen Gewerkschaften;
- Einrichtung einer „Arbeitsgruppe Frieden“ des EGB zur Koordinierung dieser Maßnahmen und einer „Friedensbeobachtungsstelle“ zum Informationsaustausch mit den Mitgliedsorganisationen.

Das Gemeinsame Europäische Sekretariat des OGBL und des LCGB (SECEC) unterstützt den Aktionsaufruf des EGB. Der Krieg in der Ukraine muss sofort beendet werden!



Erklärung der europäischen Wirtschafts- und Sozialräte

Auf Initiative des Präsidenten des Wirtschafts-, Sozial- und Umweltrates unterzeichneten 12 europäische Wirtschafts- und Sozialräte, darunter auch Luxemburg, eine gemeinsame Erklärung, in der sie die russische Aggression gegen die Ukraine verurteilen.

Damit haben die europäischen WSR die Einstellung aller Aktivitäten im Rahmen der AICESIS (Internationale Vereinigung der Wirtschafts- und Sozialräte und vergleichbarer Einrichtungen) beschlossen. Diese umfasst 70 WSR und sozialdialogrelevante Institutionen aus allen Regionen der Welt.

INTERNATIONALER FRAUENTAG

Forderungen des LCGB für eine bessere Gleichstellung der Geschlechter

Auch wenn Luxemburg bei der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern mit einer Diskrepanz von 1,4%, bei einem EU-Durchschnitt von 14,4%, eher gut abschneidet, ist der LCGB der Ansicht, dass zusätzliche Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ergriffen werden müssen.

Laut „Global Gender Gap Report 2021“ des Weltwirtschaftsforums wird es wohl eine weitere Generation dauern, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. In Luxemburg bestehen die größten Probleme weiterhin bei der Teilzeitarbeit und den Rentenansprüchen. Auch die Alleinerziehung ist mit 82,7% weiterhin ein weitgehend weibliches Phänomen. Alleinerziehende haben im Übrigen das höchste Armutsrisiko in Luxemburg, insbesondere aufgrund unfreiwilliger Teilzeitarbeit.

Was die Verwendung von Teilzeitarbeit durch Frauen betrifft, liegt Luxemburg in der EU lediglich auf Platz 15. Den jüngsten Zahlen des

STATEC zufolge arbeiten 36% der Frauen in Teilzeitstellen, im Vergleich zu nur 6% bei den Männern. Die monatliche Arbeitszeit der Frauen liegt etwa 25 Stunden unter der von Männern. Luxemburg muss also Maßnahmen ergreifen, um die Unterrepräsentation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Tatsächlich stellen Frauen nur 38% der Arbeitnehmer in Luxemburg dar. Von allen Frauen und Männern haben 6% der Frauen eine Führungsposition. Bei den Männern sind es 11%.

Während die letzte Reform des Elternurlaubs eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern anstrebte, greifen Frauen weitgehend aus familiären Gründen auf Teilzeitarbeit zurück, d.h. für die Erziehung der Kinder oder die Betreuung eines pflegebedürftigen Erwachsenen. Diese Entscheidung bleibt jedoch nicht ohne Folgen, da die Rückkehr zu einer Vollzeitbeschäftigung schwierig ist, was sich am Ende der beruflichen Laufbahn auf die Rentenansprüche und -leistungen auswirken wird.

Der LCGB ist der Meinung, dass man nicht länger warten darf. Es ist höchste Zeit, gezielt zu handeln, damit sich die Sitten an die Realität anpassen. Um eine gleichberechtigte Beteiligung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und eine bessere Aufteilung der täglichen Lebensaufgaben zwischen Frauen und Männern zu erreichen, fordert der LCGB die Einführung des Rechts auf Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht auf Vollzeitarbeit. Der LCGB spricht sich darüber hinaus für eine Entwicklung eines nationalen Sensibilisierungsplans aus.

In der Tat ist eine Sensibilisierung der Bürger über die immer noch bestehenden Ungleichheiten notwendig und die Regierung muss die Mittel dafür festlegen. Für den LCGB muss die Sensibilisierung bereits im jungen Alter, in der Schulbildung sowie während der gesamten beruflichen Laufbahn erfolgen, um den anhaltenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern ein Ende zu setzen.

KINDERGELDREFORM

Die Regierung in der Zwickmühle

Die Kindergeldreform von 2016 wurde vom LCGB wiederholt kritisiert. Trotz der Wiedereinführung der Indexierung des Kindergeldes wurde der Wertverlust von 25% nicht ausgeglichen. Zudem führte das Gesetz 2020 zu einer erneuten Verurteilung Luxemburgs wegen Diskriminierung vor dem Europäischen EuGH, da Stiefkinder von Grenzgängern vom Kindergeldanspruch ausgeschlossen wurden.

Obwohl der Gesetzentwurf 7828 die luxemburgische Rechtsprechung dem EuGH-Entscheid anpassen sollte, hat der Staatsrat nun formell Einspruch gegen die von der Familienministerin gewählte Lösung eingelegt.

Dieser Einspruch wird hauptsächlich mit der Schaffung einer neuen Ungleichbehandlung auf Ebene der Einwohner begründet.

Die Regierung hat sich selbst durch ein Szenario in große Verlegenheit gebracht, das sehr an das Dossier der Studienbeihilfen erinnert. Nachdem infolge von europäischen Gerichtsurteilen wegen Diskriminierung von Grenzgängern mehrere Gesetzesrevisionen durchgeführt wurden, ist die aktuelle Gesetzgebung über finanzielle Beihilfen für Hochschulstudien insgesamt weniger günstig als vor 2010. Eine ähnliche Situation kann vom LCGB nicht toleriert werden.

Die Familienministerin hat die Pflicht, die Kindergeldgesetzgebung so zu überarbeiten, dass die 2016 eingeführte Diskriminierung von Grenzgängern beendet und eine Verschlechterung des Systems für alle derzeitigen Begünstigten verhindert wird!

Darüber hinaus hält der LCGB an seiner Forderung nach einer Aufwertung der Kindergeldbeträge in Höhe von 20€ pro Monat und Kind fest. Angesichts des derzeitigen starken Anstiegs der Inflation ist die Umsetzung dieser Aufwertung der Zulagen nun dringender denn je.



EUROPÄISCHE DOSSIERS

Viele EU-Vorschriften betreffen unmittelbar den nationalen Arbeitsmarkt. Deshalb setzt sich der LCGB aktuell besonders in nachfolgenden Dossiers ein.

Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten

Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, gelten meist als Selbstständige, arbeiten unter schlechten Bedingungen und ohne sozialen Schutz, was ihre Existenzsicherung gefährdet.

Daher begrüßt der LCGB den Richtlinienvorschlag der EU-Kommission, diesen einen spezifischen Status zuzuweisen, um Scheinselbständigkeiten zu verhindern und ermöglicht ihnen, den im Arbeits- und im Sozialversicherungsgesetz vorgesehenen sozialen Schutz in Anspruch zu nehmen.

Darüber hinaus vertritt der LCGB den Standpunkt, dass die Richtlinie Bestimmungen zur „virtuellen Entsendung“ vorsehen muss und im Falle des Zusammentreffens zweier unterschiedlicher Gesetzgebungen die günstigsten gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen Anwendung finden.

Richtlinie über einen europäischen Mindestlohn

Der Vorschlag für eine Richtlinie zur Einführung eines angemessenen Mindestlohns in der EU, der 2021 von der EU-Kommission vorgelegt wurde, ist ein wichtiger Schritt, um einen besseren sozialen Schutz für europäische Arbeitnehmer zu erreichen.

Der LCGB betont, dass diese Richtlinie Löhne garantieren muss, die ein menschenwürdiges Leben ermöglichen und das Armutrisiko, das in den letzten Jahren stetig zugenommen hat, stärker bekämpfen sollte.

Zudem betonte der LCGB, dass diese Richtlinie Kollektivverhandlungen fördern sollte, um die soziale Absicherung zu stärken.

Verordnung 883/2004 zur Koordination der Systeme der sozialen Sicherheit

Der aktuelle Vorschlag zur Überarbeitung der Koordinierungsverordnungen sieht

hinsichtlich der Arbeitslosenunterstützung unter bestimmten Bedingungen eine Verlagerung der Zuständigkeit vom Wohnsitzland auf den Mitgliedstaat der letzten Erwerbstätigkeit vor.

Aber obwohl eines der Grundprinzipien der EU die Freizügigkeit der Bürger innerhalb der Union darstellt, muss der LCGB feststellen, dass die Problematik der 25%-Grenze, die für Grenzgänger gelten, noch immer nicht gelöst wurde. Letztere wechseln in die Sozialversicherung ihres Wohnlandes, sobald sie dort mindestens 25% ihrer Tätigkeit ausüben. Auch wenn es den Ländern der Großregion in der Gesundheitskrise gelungen ist, Vereinbarungen zu treffen, um diese Regel im Rahmen der Telearbeit auszusetzen, fordert der LCGB eine langfristige Lösung, die für die Arbeitnehmer bestimmter Branchen, wie z.B. dem Transportsektor, immer dringender wird.

STEUERERKLÄRUNG

Im Februar und März organisierte der LCGB Informationsabende, um Grenzgänger über die verschiedenen Besteuerungsarten und die Modalitäten zum Ausfüllen der Steuererklärung zu informieren.

Der LCGB wies darauf hin, dass verheiratete nicht ansässige Steuerpflichtige generell Steuerklasse I zugewiesen bekommen und nur auf Antrag und bei Erfüllung der Gleichstellungsbedingungen, in Steuerklasse 2 mit einem globalen Steuersatz besteuert werden können. In diesem Fall müssen verhei-

ratete Grenzgänger eine Steuererklärung in Luxemburg einreichen, können dann aber auch die gleichen Abzüge wie ansässige Steuerpflichtige geltend machen.

Der LCGB bietet seinen Mitgliedern kostenlos Hilfe und Unterstützung bei der

Erstellung der Steuererklärung bzw. eine Simulation zur Ermittlung der vorteilhaftesten Besteuerungsart.

Die Steuerabende in Belgien fanden in Zusammenarbeit mit der CSC statt.



**WEITERE FOTOS
AUF WWW.LCGB.LU**



16. & 17. Mai 2022
Wiedereröffnung
der
Grenzgängerbüros

MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

Öffnungszeiten

Dienstags
8:30 - 12:00 & 13:00 - 16:30 Uhr

THONVILLE

I, place Marie Louise
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

Öffnungszeiten

Montags
8:30 - 12:00 & 13:00 - 16:30 Uhr

Neue Öffnungszeiten

Differdange

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

Öffnungszeiten

Montag bis Freitag
8:30 - 12:00 & 13:00 - 17:00 Uhr
(mittwochnachmittags geschlossen)
Jeden ersten und letzten Samstag im
Monat: 8:30 - 12:00 Uhr
Samstags während den Ferien
geschlossen.

Beratungen mit Terminabsprache!

Beratungen sind nur nach vorheriger Terminvereinbarung möglich per Telefon
49 94 24-1
oder per E-Mail
rdv@lrgb.lu
unter Angabe des gewünschten Ortes.



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.



Indigo Park

Unterzeichnung: 16. Februar 2022
Gültigkeit: 01/01/2022-31/12/2024

Errungenschaften:

- jährliche Prämie;
- Erhöhung der jährlichen Urlaubstage.



CFL multimodal

Unterzeichnung: 25. Februar 2022
Gültigkeit: 2 Jahre ab dem 1. Januar 2022

Errungenschaften:

- Aufwertung der Lohntabellen;
- Aufwertung der Prämien für Bereitschaftsdienst, Sicherheit und Qualität;
- Erhöhung des Dienstaltersurlaubs;
- Geschenkgutscheine bei Eintritt in den Ruhestand;
- Einführung von Telearbeit;
- Geschenkgutscheine bei Heirat, Geburt, Adoption.



CERATIZIT

Unterzeichnung: 8. März 2022
Gültigkeit: bis Ende Februar 2024

Errungenschaften:

- Zahlung einer Sonderprämie von 700 € netto für das Jahr 2021, zusammen mit dem Gehalt von November;
- lineare Gehaltserhöhung von 30 €/Monat zum 1. März 2022;
- lineare Gehaltserhöhung um 30 €/Monat zum 1. März 2023;
- Urlaubsgeld (fester Teil) für die Arbeitnehmer „ex-employés“;
- Ruhestandsprämie in Höhe von 50 €/Jahr der Betriebszugehörigkeit.



Saint Gobain Abrasives S.A.

Unterzeichnung: 4. März 2022

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2023

Errungenschaften:

- Lohnerhöhung von 10 € brutto rückwirkend zum 1. Januar 2022 und von 10 € brutto zum 1. Januar 2023;
- Zusatzrentensystem;
- Verbesserungen bei den Prämien;
- Verbesserungen bei Überstunden und Stundenzuschlag;
- der Jahresurlaub wird auf 29 Tage bzw. 232 Stunden festgelegt.



DROIT /
RECHT



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

NOUVELLE PUBLICATION -
NEUE PUBLIKATION



LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DIE KOLLEKTIVEN ARBEITSBEZIEHUNGEN

Téléchargez la **version électronique** de la publication

Laden Sie sich die **elektronische Version** der Publikation herunter



www.csl.lu

Rubrique : Publications

ou retirez une **version papier** de la publication sur nos 3 sites :

oder holen Sie sich eine **Papierversion** der Publikation an einem unserer Standorte ab:



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 | www.csl.lu | csl@csl.lu



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LE FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE LA CHAMBRE SALARIALE

2-4 rue Pierre Hentges | L-1726 Luxembourg
T +352 27 494 600 | www.LLCC.lu | formation@llc.lu



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES

12 rue du Château | L-5516 Remich
T +352 27 494 500 | www.cefos.lu | cefos@cefos.lu

A group of business professionals are seated around a table in a meeting. A large green circle is overlaid on the image, containing the word 'Unternehmen' in white, bold, sans-serif font. The circle is flanked by two white diagonal lines. The background shows a modern office setting with large windows and a concrete wall.

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.

Private Ausbildungszentren

Der LCGB und der OGBL haben am 9. Februar 2022 einen Zusatz zum PAB für die privaten Ausbildungszentren unterzeichnet, um die Modalitäten um weitere 4 Monate zu verlängern.

Reiseagenturen

Der LCGB und der OGBL haben am 8. Februar 2022 einen Zusatz zum PAB für die Reiseagenturen, die in der ULAV (Union luxembourgeoise des Agences de Voyages) vertreten sind, unterzeichnet.

Taxi & Bus

Der LCGB und OGBL haben die beiden sektoriellen Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PABS) für den Taxisektor, vertreten durch die „Fédération des Taxis, Voitures de location et Ambulances“ und die ALT-VA, sowie für den Bussektor, für den Tourismusbereich, vertreten durch die FLEAA, verlängert.

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.



INDUSTRIE: DUPONT

Verkauf des Werks DuPont Teijin Films und Hytrel: Existenzsicherung muss weiterhin im Mittelpunkt stehen

Nachdem DuPont Anfang Dezember angekündigt hatte, das Werk DuPont Teijin Films sowie die Abteilung Hytrel in Contern verkaufen zu wollen, teilte am 18. Februar 2022 die Geschäftsleitung den Gewerkschaften LCGB und OGBL mit, dass ein Käufer für das Werk DuPont Teijin Films sowie die Abteilung Hytrel gefunden und eine Einigung mit der amerikanischen Unternehmensgruppe Celanese Corporation zur Übernahme beider Betriebe unterschrieben wurde.

Im Rahmen des Treffens betonten LCGB und OGBL, dass der Erhalt und die Weiterfüh-

rung aller Mitarbeiterverträge sowie der Sozialvereinbarungen garantiert bleiben müssten. Die Geschäftsführung versichert, dass keine Entlassungen stattfinden werden und alle Mitarbeiter eine Zukunft bei DuPont beziehungsweise Celanese Corporation haben.

Die Betriebe sollen ab dem 1. Oktober 2022 unabhängig funktionieren. Weitere Details über den Verkauf bzw. Struktur seien noch nicht bekannt. Die Geschäftsführung verpflichtete sich aber im Rahmen des Sozialdialogs, alle Informationen zum Verkauf, sobald diese bekannt sind, umgehend mitzuteilen.

Die vertraglichen Gewerkschaften erinnern auch daran, dass die Mitarbeiter, welche vom Verkauf betroffen sind, weiterhin die Garantien des aktuellen Kollektivvertrages genießen und niemand seine sozialen Vorteile verliert.

Da etwaige Umstrukturierungen im Rahmen des Verkaufs negative Folgen auf die Beschäftigung haben könnten, werden die Gewerkschaften und die Personalvertretung die weiteren Schritte genauestens analysieren, den Verkauf weiterhin begleiten und den Mitarbeitern zur Seite stehen.

DOMAINES VINSMOSELLE

Die Personaldelegierten sowie der zuständige Gewerkschaftssekretär des LCGB trafen sich am 10. Februar 2022 mit der Direktion, um die Kollektivvertragsverhandlungen zu beginnen.

Die Arbeitnehmervertreter erläuterten der Direktion den Forderungskatalog, der der Direktion Ende November 2021 übermittelt worden war.

Die Delegation und der LCGB haben bereits positive Resonanz auf einige Forderungen:

- Erhöhung des Budgets von 80€ auf 85 € für den Kauf von Sicherheitsschuhen. Dieser Betrag wurde bereits ausgezahlt;
- Einkaufsgutscheine im Wert von 200€ für die Jahre 2022, 2023 und 2024;
- die Gratifikation für das Jahr 2021, die bereits am Ende des Jahres 2021 ausgezahlt wurde.

Wichtige Forderungen, die noch von der Direktion analysiert werden, sind:

- lineare Gehaltserhöhungen;
- Entwicklung der Gehaltstabelle;
- Erhöhung der Prämie für regelmäßige Arbeit mit Schadstoffen;
- neue Berechnungsformel für die künftigen Jahresendgratifikationen.

Neue Vorschrift bei der Eingabe im Tachografen

Seit dem 2. Februar 2022 müssen Fahrer im Güter- oder Personentransport Grenzübertritte manuell in ihrem Fahrtenschreiber aufzeichnen. Artikel 34 § 7 der EU-Verordnung Nr. 165/2014 vom 4. Februar 2014 über Fahrtenschreiber im Straßenverkehr sieht bereits Folgendes vor: „Der Fahrer gibt in den digitalen Fahrtenschreiber das Symbol des Landes ein, in dem er seine tägliche Arbeitszeit beginnt, und das Symbol des Landes, in dem er seine tägliche Arbeitszeit beendet.“

Mit dem EU-Mobilitätspaket müssen nunmehr alle Grenzübertritte aufgezeichnet werden. Das Ziel ist eine bessere Kontrolle der Sozialvorschriften bei Kabotageverkehr oder entsendeten Arbeitnehmern.

Wie?

Nach dem Öffnen des Menüs des Fahrtenschreibers ist Folgendes einzugeben: Fahrer I, Startland und Name des Landes, in das man gerade eingefahren ist. Diese manuelle Eintragung ist vorübergehend: Mit dem intelligenten Tachografen der zweiten Generation wird die Eintragung automatisch erfolgen.

Das Versäumnis der Eintragung des Ländersymbols oder der korrekten Aufzeichnung und Kontrolle der Lenk- und Ruhezeiten stellen einen Bußgeldtatbestand dar.

Im Falle eines Bußgeldbescheids zählt jeder Verstoß gegen die Fahrerpflicht zur Aufzeich-

nung der Daten auf dem Fahrtenschreiber. D.h. wenn der Fahrer die Grenze mehrmals überquert, ohne seiner Aufzeichnungspflicht nachzukommen, werden so viele Strafzettel wie Grenzübertritte ausgestellt.

Busverkehr

Am 8. Februar 2022 hat das Transportministerium die Position des LCGB-ACAP bestätigt. Hier in Kürze die Registrierungsvorschriften:

- Busfahrer im Linienverkehr mit Strecken $\leq 50\text{km}$, die entsprechend der großherzoglichen Verordnung über Minipausen fahren:
Ihr Fahrtenschreiber befindet sich in diesem Fall in der Position „OUT“. Sie müssen kein Ländersymbol nach dem Überschreiten einer Grenze eingeben.
- Busfahrer, deren Arbeitgeber vorgibt auch im Linienverkehr mit Strecken $\leq 50\text{km}$ freiwillig die Bestimmungen der europäischen Verordnung 561/2006 über Lenk- und Ruhezeiten anzuwenden:
Ihr Fahrtenschreiber befindet sich in diesem Fall nicht in der Position „OUT“. Sie müssen den Fahrtenschreiber gemäß den europäischen Bestimmungen einstellen und somit auch bei jedem Grenzübertritt das entsprechende Ländersymbol in den digitalen Fahrtenschreiber eingeben.



Fortschritt bei den gesicherten Fahrerinnen zum Schutz vor Aggressionen!

Nach neuen Angriffen auf Busfahrer und unter dem wachsenden Druck des LCGB-ACAP, der zudem eine Dringlichkeitssitzung mit dem Minister für Mobilität François BAUSCH gefordert hat, macht das Dossier der gesicherten Fahrerinnen endlich Fortschritte.

Das Ministerium für Mobilität hat die verschiedenen Vertreter der FLEAA zu einer Unterredung zu Beginn des nächsten Monats eingeladen, um technische Lösungen für neue und bestehende Busse zu besprechen, damit über die zu ergreifenden Maßnahmen und die Integration der Einrichtungen entschieden werden kann.

WACH- UND SICHERHEITSBRANCHE

Am 4. März 2022 trat der gemeinsame Ausschuss der Wach- und Sicherheitsbranche zusammen, nachdem das Unternehmen Vigicore eine Beschwerde eingereicht hatte. Der Grund war ein Streit mit Brink's Security über die Betriebsübertragung von drei Arbeitnehmern im Rahmen einer Marktübernahme.

In Anwesenheit der FEDIL-Mitglieder, der Vertreter der Mehrheitsgewerkschaft LCGB und des OGBL wurde diskutiert, ob die drei von Brink's Security übertragenden Mitarbeiter die in Artikel 36-10.2 des Kollektivvertrags für die Wach- und Sicherheitsbranche festgelegten Kriterien erfüllten.

Nachdem beide Parteien gehört wurden und nach anschließender Absprache wurde zurückgehalten, dass nur ein Arbeitnehmer zu Vigicore wechselt. Die beiden anderen Arbeitnehmer verbleiben bei Brink's Security.



BAUWERBE

Verhandlungen über Branchenkollektivvertrag haben begonnen

Am 8. Februar 2022 haben sich die Gewerkschaften LCGB und OGBL mit dem Arbeitgeberverband des Bausektors getroffen, um die Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag aufzunehmen. Angesichts der COVID-19-Einschränkungen fand das Treffen im kleinen Kreis statt.

Im Rahmen dieser ersten Versammlung wur-

de die Situation des Sektors erörtert. Die Branche ist durch eine sehr starke Nachfrage gekennzeichnet, steht aber gleichzeitig auch vor großen Herausforderungen, die sich aus dem Mangel an Arbeitskräften und den hohen Kosten für Rohstoffe und Energie ergeben.

Für die weiteren Verhandlungen werden

die Gewerkschaften in den kommenden Tagen ihr Forderungspaket ausarbeiten und es den Arbeitgebern übermitteln. Das angestrebte Ziel der Gewerkschaften ist die Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen der Beschäftigten in diesem Sektor, die sich täglich stark für die Bewältigung des hohen Arbeitsvolumens einsetzen.

BETRIEBSRATSWAHLEN BEI „ALLIANCE SAVEURS ET SANTÉ“

Bei „Alliance Saveurs et Santé“ fanden am 22. Februar 2022 die ersten Wahlen für eine Personaldelegation statt.

Der LCGB hat 2 von 6 Mandaten gewonnen und wird ab sofort von Laurent GUETTI und Ronny ROTHENSTEIN als stellvertretende Delegierte repräsentiert.



Laurent GUETTI
Agent de cuisine



Ronny ROTHENSTEIN
Cuisinier



1



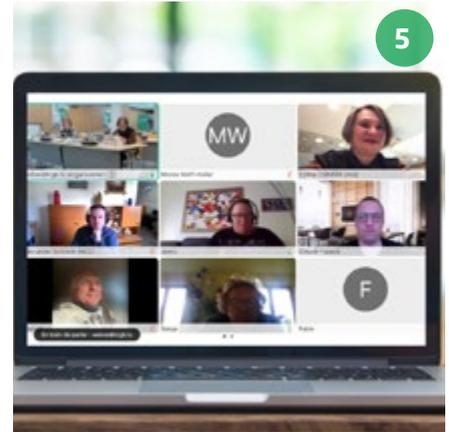
2



3



4



5



6



7



8

Arbeitssitzungen

- 1 Dussmann Catering
- 2 Luxlait
- 3 Weiterbildung Bau & Handwerk
- 4 Stadt Echternach
- 5 LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik
- 6 Gemeinde Petingen
- 7 Costantini
- 8 Stéftung Hëllef Doheim



Diskussion mit den Verantwortlichen der Verwaltung des öffentlichen Transports über die zu ergreifenden Maßnahmen

SICHERHEIT FÜR BUSFAHRER

Am 11. März 2022 traf sich eine Delegation des LCGB-ACAP mit den Verantwortlichen der Verwaltung des öffentlichen Transports

Aufgrund der positiven Stellungnahme des Ministeriums im Rahmen des letzten Lenkungsausschusses für Sicherheit im öffentlichen Transport wurde insbesondere die Einführung von gesicherten Fahrerkabinen besprochen.

Das Ministerium bestätigte, dass die FLEAA gesicherte Fahrerkabinen einführen will. Um die Sicherheit der Busfahrer zu erhöhen, werde dies insbesondere durch den Kauf neuer Fahrzeuge für das RGTR-Netz umgesetzt aber auch Überwachungskameras und Schutzsysteme für bestehenden Fahrzeuge eingeführt.

Bei der Unterzeichnung der RGTR-Verträge

vom 02. Februar 2022 bestätigte das Ministerium auch die baldige Einführung einer App, mit welcher Fahrer Aggressionen online melden können. Damit soll die Verwaltung und Übertragung der Daten bei einem Angriff erleichtert werden und auf direktem Weg ohne Vermittler erfolgen.

Der LCGB-ACAP wiederholte auch seine Forderung, dass wie bei der CFL in der Nähe von Bahnhöfen, Grenzübergängen und Parkplätzen Sicherheitsbeamte eingesetzt werden, um Fahrer und Passagiere zu schützen und mögliche Unruhestifter abzuschrecken.

Die Verantwortlichen des Ministeriums be-

stätigten, dass in Absprache mit dem Minister rasch die Durchführung einer Studie besprochen wird, damit ein solches System möglicherweise eingerichtet werden kann:

- auf bestimmten Linien;
- zu bestimmten Zeiten;
- an strategischen Orten.

Es wurde auch die psychologische Betreuung der angegriffenen Personen angesprochen. Der LCGB-ACAP würde dieses Thema gerne vertiefen und mit Unterstützung des Mobilitätsministeriums betriebsinterne Lösungen finden, damit durch spezifische Schulungen die betroffenen Kollegen unterstützt werden.



CACTUS

Problematik der Sonntagsarbeit dank des LCGB gelöst

Am 23. März 2022 hat die größte luxemburgische Einzelhandelskette, Cactus, ein Abkommen über Sonntagsarbeit unterzeichnet, nachdem dieses monatelang von der Mehrheitsgewerkschaft blockiert wurde. Nachdem der LCGB in Unternehmen, in denen er die Mehrheit stellt, Vereinbarungen zur Regelung der Sonntagsarbeit ausgehandelt hat, scheint diese Initiative die andere Gewerkschaft und die Geschäftsleitung von Cactus inspiriert zu haben.

Da die ITM Unregelmäßigkeiten festgestellt hatte, mussten große Arbeitgeber des Landes die Sonntagsarbeit strikt auf vier Stunden begrenzen, mit Ausnahme von sechs Sonntagen entsprechend dem Arbeitsgesetz. Die Arbeitnehmer zeigten sich aufgrund zahlreicher Verschlechterungen in ihrem Privat- und Arbeitsleben sehr unzufrieden. Steigende Benzinpreise, längere tägliche Arbeitszeiten und

kürzere Ruhetage sind nur einige der Probleme, die es zu lösen gilt.

Nachdem auch nach mehreren Monaten keine nationale Lösung für die Sonntagsarbeit gefunden werden konnte, übernahm der LCGB die Verantwortung, Abkommen auszuhandeln, die einen 8-Stunden-Arbeitstag am Sonntag ermöglichen mit einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Es konnten Vereinbarungen bei Delhaize, Lidl, Massen und dem PallCenter erzielt werden. Der LCGB unterbreitete den Direktionen dieser Unternehmen konkrete Lösungen, wobei eine Schlüsselforderung die strikte Freiwilligkeit bei der Inanspruchnahme der täglichen 8-Stunden-Arbeitszeit an Sonntagen war. Die Beschäftigten haben somit die Wahl, sich entweder für die Beibehaltung der im Arbeitsgesetz vorgesehenen 4-Stunden-

Sonntagsarbeit oder für die 8-Stunden-Sonntagsarbeit zu entscheiden. Dank dieser Vereinbarung konnten mehreren Unternehmen ihre Personalplanung optimieren, wobei Beschäftigte auch die Möglichkeit haben, nicht mehr am Sonntag zu arbeiten.

Aufgrund dieser erfolgreichen Initiative bei diesen Einzelhandelsunternehmen, hat der LCGB im Namen der Angestellten auch bei der Geschäftsleitung von Cactus mehrmals interveniert, damit ein solches Abkommen unterzeichnet wird.

Der LCGB beabsichtigt auch, Lösungen für kleinere Betriebe zu finden. Unter allen Umständen muss die Freiwilligkeit respektiert werden, um den betroffenen Arbeitnehmern die Aufrechterhaltung eines ausgewogenen Privat- und Arbeitslebens zu garantieren.

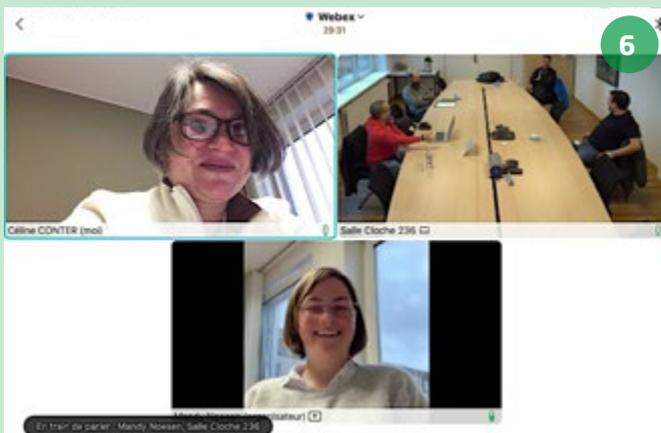
LUXAIR

Im Rahmen der letzten Delegationssitzung am 13. Januar 2022 wurde eine teilweise Neuordnung der Mandate vorgenommen. Stephanie OLINGER wurde zur Delegationspräsidentin und Armindo SOUSA E SILVA zum Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Jean-Claude JUNGEN wurde zum neuen freigestellten Delegierten ernannt.

GRÜNER STAHL: FÜR EINEN GERECHTEN ÜBERGANG

Nachdem die europäischen Gewerkschaftsverbände INDUSTRIALL und der Arbeitgeberverband EUROFER sich an die EU-Umweltminister für einen gerechteren Übergang zur Dekarbonisierung der europäischen Stahlindustrie gewandt hatten, haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL zusammen

mit ArcelorMittal einen Brief an die luxemburgischen Regierungsmitglieder verfasst, um diese für die Herausforderungen auf dem Weg zu einer umweltfreundlichen Produktion zu sensibilisieren, damit der luxemburgische Stahlsektor und seine Arbeitsplätze für eine nachhaltige Zukunft erhalten bleiben.





Arbeitssitzungen

- 1 Lycée Privé Emile Metz
- 2 DZ Construct
- 3 Weiterbildung öffentlicher Dienst
- 4 AGEDOC
- 5 LCGB-Binnenschifffahrt
- 6 POST Luxembourg
- 7 Proactif
- 8 Dussmann Catering
- 9 LCGB-Binnenschifffahrt
Danksagung Günter
SERWUSCHOK
- 10 Weiterbildung
LCGB-Gebäudereinigung
- 11 Weiterbildung LCGB-Gesundheit,
Pflege & Sozialpädagogik
- 12 Vorstand LCGB-ACAP
- 13 Weiterbildung Wach- und Sicher-
heitsdienste
- 14 HRS
- 15 Ensch-Herzig
- 16 Stadt Grevenmacher
- 17 Luxlait



LIBERTY STEEL

Gemeinsame Stellungnahme infolge des Antrags auf Widerruf des gerichtlichen Restrukturierungsplans

Das Ministerium für Wirtschaft sowie die Gewerkschaften LCGB und OGBL haben erfahren, dass in Belgien der Staatsanwalt des Königs den Widerruf des gerichtlichen Restrukturierungsplans von Liberty Steel für die Werke Tilleur und Flémalle beantragt hat. Nun muss sich das Unternehmensgericht in Lüttich zu diesem Antrag auf Widerruf des gerichtlichen Reorganisationsplans und damit letztendlich zur Auflösung

der belgischen Einheiten der Liberty Steel Gruppe äußern.

Nach den zahlreichen juristischen, finanziellen und wirtschaftlichen Rückschlägen, die die Unternehmenseinheiten von Liberty Steel in den letzten 12 Monaten erlitten haben, stellen die Gewerkschaften und das Ministerium für Wirtschaft fest, dass das vom Staatsanwalt des Königs eingeleitete Verfahren letztendlich

Rechtsklarheit über die Zukunft der belgischen Standorte schaffen wird.

In Luxemburg arbeiten die Gewerkschaften und das Ministerium für Wirtschaft weiterhin aktiv zusammen, um die Aktivitäten und die Beschäftigung am Standort Dudelange aufrechtzuerhalten, indem sie alle Optionen in Betracht ziehen, einschließlich der Übernahme durch einen anderen industriellen Akteur.

FHL: MITTEILUNG AN DIE BESCHÄFTIGTEN DES SEKTORS

Am 24. Dezember 2021 haben die FHL und der LCGB und OGBL im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags (KV) für die in den luxemburgischen Krankenhäusern beschäftigten Arbeitnehmer eine Grundsatzvereinbarung unterzeichnet. Dieses Protokoll enthält einige vollständig abgeschlossene Punkte und andere, die noch finanzielle Berechnungen, technische Entwicklungen

und eine genaue Formalisierung der Texte erfordern.

Am 15. März 2022 publizierten die FHL und die Gewerkschaften bereits abgeschlossen Punkte, die seit dieser Bekanntgabe Gültigkeit haben. Darunter fällt eine Neuregelung der Überstunden und Ruhezeiten sowie die Einführung eines Sonder- und eines Sozialurlaubs.

INSOLVENZ

Nach der Konkursmeldung am 7. März 2022 von F.C.PI. (Fries Construction Promotion Immobilière) S.à.r.l., ist der LCGB sehr besorgt über das Schicksal der 40 Mitarbeiter des Unternehmens. F.C.PI ist auf Tiefbau spezialisiert. Der LCGB fragt sich auch, welche Folgen dieser Konkurs für seine Lieferanten und Kunden haben wird.

LIBERTY STEEL DUDELANGE

Verhandlungen über Plan zur Erhaltung der Beschäftigung gescheitert

In Folge des Scheiterns der Verhandlungen über einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB), hat am 21. März 2022 der Konjunkturausschuss auf Antrag des Wirtschafts- und des Arbeitsministers beschlossen, für Liberty Dudelange keine strukturell bedingte Kurzarbeit mehr zu bewilligen.

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL nehmen diese Entscheidung zur Kenntnis.

Seit November 2021 haben die Parteien über einen PAB verhandelt, der jedoch aufgrund unzureichender Garantien seitens der Liberty-Direktion nicht zustande kam. Der PAB hätte soziale Begleitmaßnahmen für das Unternehmen und die Beschäftigten, wie Kurzarbeit, Wiedereingliederungszelle, Vorruhestandsregelungen, Arbeitnehmerüberlassung usw. ermöglicht. Im Gegenzug hätte Liberty Garantien erbringen müssen in Bezug auf Investitionen, einen Liquiditätsrahmen für die schrittweise Sanierung und die Schuldentrückzahlung des Konzerns gegenüber dem Standort Dudelange.

Doch einmal mehr hat die Liberty-Gruppe ihre Zusagen nicht erfüllt! Da hierdurch der Antrag nicht mehr dem gesetzlichen Rahmen entspricht, wurde die Unterstützung für Kurzarbeit eingestellt.

Für März, in welchem das Produktionsvolumen praktisch bei null lag, und für April, für den noch keine Prognosen vorliegen, wird Liberty die gesamten Lohnkosten sowie die monatlichen Rechnungen und Schulden ohne jegliche externe Hilfe tragen müssen!

Alle Löhne müssen zu 100% ausgezahlt und die Tätigkeit am Arbeitsplatz wieder aufgenommen werden!

Darüber hinaus wird das belgische Unternehmensgericht am 30. März eine letzte Anhörung über die Reorganisation der Lütticher Produktionsstätten eröffnen. Das Ergebnis könnte zu einer Liquidation der belgischen Liberty-Standorte führen, was eine direkte industrielle Konsequenz in Bezug auf die Versorgung des Standortes Dudelange nach sich ziehen würde.

Im Klartext: Wenn Liberty kein Wunder vollbringt, könnte dies das Ende für den Standort Dudelange bedeuten!

Für den LCGB und den OGBL ist es heute an der Zeit, dass die Regierung zu ihren Verpflichtungen steht und ihren Worten Taten folgen lässt! Die Arbeitnehmer des Unternehmens können diese enorme Unsicherheit, die schon zu lange andauert nicht mehr ertragen.

Wenn die Liberty Gruppe noch einen Funken Würde besitzt, sollte sie auch aufhören, ihre Mitarbeiter weiter zu verunglimpfen!

Es ist an der Zeit, ein neues Kapitel bei Liberty aufzuschlagen!

Im Falle eines Worst-Case-Szenarios müssen die seit Monaten diskutierten Lösungen umgesetzt werden, um die Produktionsstätte an einen neuen industriellen Akteur zu übergeben und die Arbeitsplätze sowie sozialen Errungenschaften zu sichern. Es ist höchste Zeit endlich eine dauerhafte Geschäftstätigkeit zu ermöglichen und in eine nachhaltigere Zukunft zu steuern.

Die Gewerkschaften haben weiterhin Vertrauen in das Wirtschafts- und das Arbeitsministerium, mit denen sie eng zusammengearbeitet haben, um Lösungen im alleinigen Interesse des Beschäftigungserhalts und der Fortsetzung einer rentablen Tätigkeit des Standorts Dudelange vorzusehen.

Daher haben sich die Gewerkschaften an beide Minister gerichtet, um eine dringende Unterredung zu erwirken, bei der die Entwicklung des Dossiers in den kommenden Tagen besprochen werden soll.

LCGB-CNSG

Auf Einladung von FEDIL Security Services besuchten die Sozialpartner am 16. März 2022 das Ausbildungszentrum (SITC) in den Räumlichkeiten der LuxairCargo.

Dieses branchenspezifische Ausbildungszentrum war eine Forderung des LCGB und wurde bei den letzten Kollektivverhandlungen durchgesetzt. Wie im Kollektivvertrag für die Wach- und Sicherheitsbranche vorgesehen, wurde den anwesenden Gewerkschaftsvertretern der Tätigkeitsbericht des SITC für das

Jahr 2020 vorgelegt. Da das Ausbildungszentrum aufgrund der Pandemie erst gegen Ende des Jahres 2020 eröffnet wurde, sind diese ersten Ergebnisse nicht repräsentativ für das tatsächliche Potenzial des SITC.

Im Anschluss daran wurde die Tagesordnung mit dem Thema Unternehmensübertragungen fortgesetzt. Im Rahmen einer Sitzung der paritätischen Kommission am 14. Oktober 2021 wurde eine Vereinheitlichung der Dossiers der zwischen den Unternehmen

transferierten Beschäftigten vereinbart.

Die FEDIL hat ein „Vademecum“ vorgeschlagen, das an alle Unternehmen des Sektors weitergegeben werden soll und für diese anwendbar ist. Einige Punkte müssen noch finalisiert werden, aber die Vorgehensweise wurde bereits formal und inhaltlich festgelegt.

Schließlich wurde ein nächstes Treffen für Mai vereinbart, um mit den Verhandlungen über den Branchenkollektivvertrag zu beginnen.



1



2



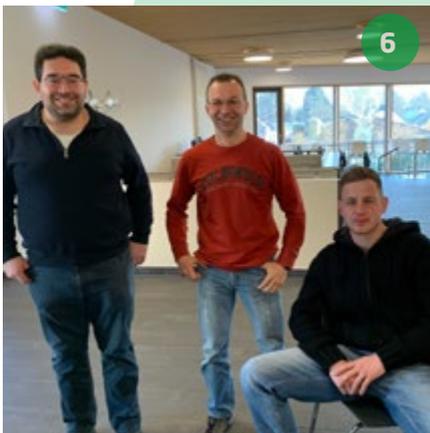
3



4



5



6



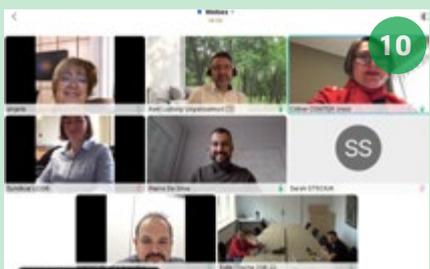
7



8



9



10



11



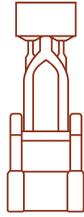
12

Arbeits Sitzungen

- 1 Exekutivvorstand LCGB-SESF
- 2 Weiterbildung Finanzsektor
- 3 Vorstand LCGB-Gebäudereinigung
- 4 Kuehne + Nagel
- 5 JP Morgen Bank & JP Morgan AM
- 6 Stadt Ettelbrück & Stadt Diekirch
- 7 Europaschule I
- 8 VDL-AVL
- 9 Mediahuis & Régie.lu
- 10 POST Luxembourg
- 11 Stéftung Hëllef Doheim
- 12 ISS



**Informationsaktion
LCGB-Gebäudereinigung**



LUXMILL

Mutuelle

Generalversammlung
Montag, den 27. Juni 2022,
um 18.00 Uhr

Sitz der LUXMILL, Belval
4, rue Samuel Beckett
L-4371 BELVAUX

*Aux membres
de LUXMILL Mutuelle*

Chères, Chers membres,

Par la présente, vous êtes cordialement invités à participer à l'assemblée générale 2022 de LUXMILL Mutuelle qui aura lieu le

Lundi, 27 juin 2022 à 18.00 heures
au siège de LUXMILL à Belval
(4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX)

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de l'assemblée générale
2. Modifications des statuts
3. Présentation du rapport d'activité pour l'exercice 2021
4. Présentation du bilan pour l'exercice 2021
5. Rapport 2021 du contrôleur des comptes
6. Décharges aux CA et au contrôleur des comptes
7. Nomination des membres du CA
8. LUXMILL - immeuble et concept
9. Divers

Nous vous prions de bien vouloir vous inscrire auprès de la collègue Sarah DI PRIZIO (tél : 49 94 24-228 / courriel : sdiprizio@lcgb.lu) pour au plus tard le 22 juin 2022.

Pour le Conseil d'Administration

Norbert CONTER
Vice-Président de LUXMILL Mutuelle

Patrick DURY
Président de LUXMILL Mutuelle



In tiefer Trauer nimmt der LCGB Abschied von
Charel COURTOIS, langjähriger Mitarbeiter der LCGB-Zentrale
und guter Kollege



UNTERSTÜTZUNG IN IHREM ALLTAG

**Harmonie Mutuelle: Vorzugsangebot
für französische Grenzgänger**



Facebook: [LCGB.LU](https://www.facebook.com/LCGB.LU) Instagram: [@LCGB_Luxembourg](https://www.instagram.com/LCGB_Luxembourg) Twitter: [@lcgb_haut_ass_muer](https://twitter.com/lcgb_haut_ass_muer)

WWW.LCGB.LU

Vorzugsangebot für französische Grenzgänger

Eine Partnerschaft zwischen
Harmonie Mutuelle und dem LCGB,
die ein Vorzugsangebot für LCGB-
Mitglieder ermöglicht.

Das LCGB-Hauptmitglied erhält eine zusätzliche Erstattung von 10% auf den Jahresbeitrag des bereits attraktiven Angebots „Santé Frontalier Luxembourg“.

Bei gleichzeitigem Beitritt zum LCGB und zur „Santé Frontalier Luxembourg“ erhalten Sie zusätzlich einen Geschenkgutschein.

Das Angebot „Santé Frontalier Luxembourg“ bietet umfassende und hochwertige Leistungen, die französischen Grenzgängern vorbehalten sind, mit 3 Formeln zur Auswahl.

Zusätzliche Garantien dank des KALIXIA-Netzwerks und seinen 16.000 zur Verfügung stehenden Gesundheitsexperten.

Qualitativ hochwertige Leistungen sowie ein tolles Preis-Leistungs-Verhältnis machen dieses Angebot aus:

- Übernahme von Honorarüberschreitungen ab der I. Stufe;
- **Versicherung spezifisch für Grenzgänger mit Kostenerstattung in Frankreich und Luxemburg;**
- hohe Erstattungen für Sehhilfen (bis zu 740 €) und zahlreiche Boni in unserem Netzwerk;
- hohe zahnärztliche Leistungen, insbesondere für Prothesen, Kieferorthopädie und Beteiligung an Implantaten ab der I. Stufe.

Für Informationen und eine Schätzung des bevorzugten Angebots stehen Ihnen Ihre Delegierten sowie die Mitgliederverwaltung des LCGB zur Verfügung:

membres@lcgb.lu | +352 49 94 24 412

Kontakt Harmonie:

melanie.berthou@harmonie-mutuelle.fr | AGTHIONVILLE@harmonie-mutuelle.fr

Leistungen gültig zum 1. Januar 2022

Durchschnitts- preis oder regulierter Tarif

Zu zahlender Restbetrag

Krankenhausaufenthalt

Honorar des Chirurgen mit freier Tarifüberschreitung (nicht Mitglied einer DPTAM: OPTAM oder OPTAM-CO) in einer Klinik für eine Kataraktoperation

431 €

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
0 €	0 €	0 €

Optik

Sehhilfen der Klasse A (Gestell + Gläser) aus Einstärkengläsern (100% Gesundheitsausstattung)

125 €

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
0 €	0 €	0 €

Sehhilfen der Klasse B (Gestell + Gläser) aus Einstärkengläsern

345 €

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
54,87 €	54,87 €	0 €

Zahnarzt

Metallkeramikkrone auf Molaren

538,70 €

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
216,20 €	108,70 €	0 €

Kieferorthopädie (Semester)

710 €

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
129,50 €	32,75 €	0 €

Implantat außer Keramikkrone

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
650 €	450 €	150 €

Implantat außer Keramikkrone im Kalixia-Netzwerk (wenn sich das Implantat zwischen zwei gesunden Zähnen befindet).

1.250 €
(Implantat 1150 € + Pfeiler 100 €)

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
200 €	100 €	100 €

Hörgeräte

Hörgerät der Klasse II pro Ohr

1.476 €

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
796 €	576 €	376 €



Monatliche Beiträge gültig zum 1. Januar 2022

(einschließlich Beitrag APSTT)

Lokales System

Ein Erwachsener von 31 Jahren

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
28,59 €	34,62 €	41,53 €

Paar von 37 und 35 Jahren + 1 Kind

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
82,59 €	103,04 €	122,57 €

Allgemeines System

Ein Erwachsener von 31 Jahren

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
43,14 €	52,72 €	61,97 €

Paar von 37 und 35 Jahren + 1 Kind

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
125,37 €	146,40 €	183,38 €



**Harmonie Mutuelle, 2021 die Nummer 1
in Frankreich: Die Stärke eines nationalen
Marktführers und die Nähe eines Partners in
Ihrer Region!**

Mehr Infos



Der LCGB hat eine Partnerschaft mit der APSTT (Association pour la protection sociale des travailleurs transfrontaliers) geschlossen, um seinen französischen Grenzgänger-Mitgliedern Zugang zu einer leistungsstarken Krankenversicherung zum Vorzugstarif zu ermöglichen.



Impressum :

LCGB

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

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU