

03/2022

SOZIALE FORTSCHRÉTT



Editorial

Krise? Wer spricht denn von Krise?
S. 2

Dossier

Kollektivvertrag
S. 4

Aktuelles

I. Mai-Fest 2022
S. 12



Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Krise? Wer spricht denn von Krise?

“Das Tripartite-Abkommen, der „Solidarpack“, wurde am 31. März 2022 unterzeichnet. Wenn man jedoch einige Veröffentlichungen und publizierte Stellungnahmen liest, könnte man den Eindruck erhalten, dass die geführten Verhandlungen hinfällig oder sogar überflüssig waren und es sich letztlich um ein Gefälligkeitsabkommen handelt, das die Regierung und die unterzeichnenden Gewerkschaften zugunsten der kapitalistischen Arbeitgeber geschlossen haben. Durch solche Äußerungen wird die Existenz der aktuellen Krise verleugnet und die Maßnahmen, die im Tripartite-Abkommen zusammengeschnürt wurden, untergraben.

Dieser Standpunkt entspricht leider nicht ganz der Realität, um nicht zu sagen, er steht im völligen Widerspruch zur aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Situation, die stark von einer nie dagewesenen Unvorhersehbarkeit und von zunehmenden Unsicherheiten geprägt ist.

Nach zwei Jahren Gesundheitskrise, die im Übrigen noch immer andauert, hat der Krieg in der Ukraine die wirtschaftliche und soziale Situation durch einen starken Anstieg der Energiepreise, die Verteuerung der Rohstoffe und anhaltende Lieferkettenschwierigkeiten verschärft.

Daraus ergaben sich mehrere wirtschaftliche Folgen:

- Einige Unternehmen, insbesondere die Industrie- und Logistikbranche, haben große Schwierigkeiten, ihre Produktion aufrechtzuerhalten, da diese auf einem hohen Energieverbrauch beruht.
- Für andere Unternehmen, insbesondere im Baugewerbe und im Handwerk, stellen Lieferkettenprobleme und Preisanstiege bei bestimmten Halbfabrikaten und Rohstoffen ein erhebliches Risiko für die Fortführung ihrer Geschäftstätigkeit dar.
- Einige Branchen, insbesondere das Hotel- und Gaststättengewerbe und die Veranstaltungsbranche, wurden im Zuge der Gesundheitskrise geschwächt.

- Zudem wurden durch die galoppierende Inflation mehrere Indextranchen innerhalb kürzester Zeit ausgelöst. Während die letzte Indexerhöhung vor der Krise im Januar 2020 fällig war, bewirkte die Bewältigung der Krise in einem stark beeinträchtigten Umfeld den Fall einer Indextranche im Oktober 2021. Die wirtschaftlichen Folgen des Krieges in der Ukraine lösten dann im April 2022 eine weitere Tranche aus und werden wahrscheinlich im Juli 2022 zu einer weiteren Tranche führen. Und auch danach bleibt der Rhythmus der einzelnen Indextranchen sehr unvorhersehbar.

Letztlich sind alle Unternehmen stark von der Planungsunsicherheit der aktuellen Situation und ihrer kurzfristigen Entwicklung betroffen, sei es auf politischer oder wirtschaftlicher Ebene.

“Wesentliche soziale Folgen sind nicht auszuschließen, darunter vor allem Arbeitsplatzverluste oder eine Verlangsamung des Beschäftigungswachstums bzw. eine Prekarisierung der Arbeitsplätze durch einen stärkeren Rückgriff auf befristete Arbeitsverträge oder Leiharbeit.“

Die Arbeitnehmer sind daher doppelt von der Krise betroffen, da sie sowohl den Verlust der Kaufkraft sowie des Arbeitsplatzes riskieren. Diese existenzielle Unsicherheit ist eine direkte Folge der Unbeständigkeit der Wirtschaft und ihrer Entwicklung.

Das Tripartite-Abkommen vom 31. März 2022 sieht deshalb mehrere Maßnahmen vor, um diesen Herausforderungen zu begegnen, eingebettet in ein Szenario aus Krisen, Unvorhersehbarkeit und Unsicherheiten, die ein Spannungsfeld zwischen der Notwendigkeit, des Kaufkrafterhalts einerseits, und der Existenzsicherung zahlreicher Unternehmen, die durch mehrere Krisen geschwächt sind, andererseits, geschaffen haben.

Die Arbeitnehmer sind doppelt von der Krise betroffen, da sie sowohl den Verlust der Kaufkraft sowie des Arbeitsplatzes riskieren.

Die Diskussionen im Rahmen der nationalen Tripartite ermöglichten den Abschluss eines Abkommens mit gezielten und zeitlich begrenzten Maßnahmen, das auf einer nationalen Solidaritätsanstrengung beruht, um den Unternehmen die notwendige Planbarkeit zu geben, bestehende Arbeitsplätze zu sichern sowie das Beschäftigungswachstum zu fördern und gleichzeitig die Kaufkraft von Arbeitnehmern und Rentnern mit niedrigem und mittlerem Einkommen zu gewährleisten.

In der Vereinbarung ist festgehalten:

- Das Indexsystem für Löhne und Renten wird als vorrangiges Instrument zur Erhaltung der Kaufkraft und des sozialen Friedens in Luxemburg bestätigt. Das Abkommen sieht weder ein Überspringen noch die Abschaffung einer Indextranche vor. Die Vereinbarung sieht lediglich eine Verschiebung der Indextranche vor, die nach den jüngsten Prognosen des STATEC im Juli 2022 fallen soll, sowie eine 12-monatige Verschiebung jeder zusätzlichen Indextranche im Jahr 2023. Dieser Abstand von 12 Monaten wurde in der nationalen Tripartite vereinbart, um den Unternehmen die notwendige Planbarkeit zu ermöglichen. Insbesondere ist zu betonen, dass die Indextranche vom April 2022 umgesetzt wurde und dass das Tripartite-Abkommen am 31. Dezember 2023 auslaufen wird. Eine Rückkehr zur aktuellen Gesetzgebung im Jahr 2024 wird daher durch die Vereinbarung bestätigt.
- Angesichts dieser punktuellen Anpassung des Indexsystems sieht das Tripartite-Abkommen im Gegensatz zu früheren Beschlüssen zur Indexverschiebung zum allerersten Mal einen Ausgleichsmechanismus in Form einer Energiesteuergutschrift (CIE) für ansässige Arbeitnehmer, Selbstständige und Rentner sowie Grenzgänger mit geringem und mittlerem Einkommen vor. Ein Äquivalent zum CIE, das dem Höchstbetrag von 84 €/Monat entspricht, wird zudem Empfängern des Einkommens zur sozialen Eingliederung (REVIS) und des Einkommens für schwerbehinderte Personen (RPGH) zuerkannt.
- Für das Jahr 2023 hat sich die Regierung verpflichtet, erneut eine nationale Tripartite einzuberufen, falls sich die wirtschaftliche und soziale Lage verschlechtert bzw. eine zusätzliche Indextranche ausgelöst wird. Zudem ist eine erneute Entschädigung vorzusehen, falls eine zusätzliche Indextranche in 2023 verschoben wird.

All diese Maßnahmen stehen im Einklang mit den Hilfen und Maßnahmen, die zu den kritischen Zeitpunkten der Gesundheitskrise eingeführt wurden. Die seit März 2020 gewährten Hilfen waren nur dank beträchtlicher Haushaltsmittel möglich, die durch die dynamische Entwicklung unserer Wirtschaft und die Resilienz bestimmter Wirtschaftsbereiche, darunter insbesondere des Finanzplatzes, geschaffen wurden.

Je nach Verlauf der Ereignisse könnten die Unvorhersehbarkeit der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung und alle damit verbundenen Unwägbarkeiten weitere Maßnahmen erforderlich machen.

Letztendlich stellt dieses Tripartite-Abkommen einen Kompromiss zwischen den drei an den Verhandlungen beteiligten Parteien dar. Es ist einfach, dieses Abkommen zu kritisieren, aber dann muss man auch Alternativen aufzeigen können. Was in der derzeitigen Situation völlig inakzeptabel ist, ist die Tatsache, dass manche Menschen die Existenz der aktuellen Krise leugnen!

INHALT

| | |
|----|--------------------------|
| 4 | Dossier Kollektivvertrag |
| 10 | Aktuelles |
| 22 | Kollektivverträge |
| 26 | Unternehmen |



Dossier Kollektivvertrag



Kollektivverträge (KV) sind Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und einem oder mehreren Arbeitgebern/Unternehmen oder Arbeitgeberverbänden über die Arbeitsbedingungen in einem Unternehmen, einer Branche oder einem Tätigkeitsbereich.

Ein Kollektivvertrag ermöglicht es, Beschäftigten Rechte zu gewähren, die nicht gesetzlich geregelt sind. So können zusätzliche Leistungen wie Urlaubstage, Prämien oder ein 13. Monatsgehalt in einem Kollektivvertrag festgelegt werden. Kollektivverträge enthalten in der Regel günstigere Bestimmungen als die gesetzlichen Regelungen und dürfen in keinem Fall ungünstiger sein als der gesetzliche Rahmen. Sie können auch regelmäßige Lohnerhöhungen vorsehen.

Kollektivverträge garantieren faire Arbeitsbedingungen. So enthalten Sie z.B. Sonderregelungen für verschiedene Berufsgruppen oder zum Kündigungsschutz. Unter Einhaltung des gesetzlichen Rahmens verhandeln die Gewerkschaften innerhalb eines Kollektivvertrags auch präzise Arbeitszeitregelungen.





KOLLEKTIVVERTRÄGE

Der LCGB, setzt sich für moderne Kollektivverträge ein, die jedem die gleichen Chancen und Perspektiven bieten und das Prinzip der Arbeitnehmerbeteiligung an den Betriebsergebnissen der Unternehmen beinhalten.

Durch einen Kollektivvertrag können arbeitsrechtliche Regelungen an die Bedürfnisse und Besonderheiten eines Unternehmens oder einer Branche angepasst und ein günstigerer Rahmen geschaffen werden. So gibt es 2 Arten von Kollektivverträgen:

- gewöhnliche Kollektivverträge, die zwischen einem Arbeitgeber oder einer Unternehmensgruppe und einer Gewerkschaft ausgehandelt werden;
- Branchenkollektivverträge, die durch eine großherzogliche Verordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden und für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Berufsstandes gelten.

Jede Bestimmung eines Kollektivvertrags, die gegen Gesetze und Verordnungen verstößt,

ist nichtig, es sei denn, sie ist für die Arbeitnehmer günstiger.

Geltungsbereich

Ein Kollektivvertrag gilt gleichermaßen für alle Beschäftigten eines Unternehmens, einer Unternehmensgruppe oder einer Branche, mit Ausnahme der leitenden Angestellten. Es ist jedoch möglich, diesen auszuweiten oder einen Kollektivvertrag auszuhandeln, der ausschließlich für leitende Angestellte gilt.

Der Arbeitgeber muss im Arbeitsvertrag zwingend angeben, ob ein Arbeitnehmer unter den Kollektivvertrag fällt. Beispielsweise kann der Arbeitsvertrag folgenden Satz enthalten: „Der vorliegende Arbeitsvertrag unterliegt dem Arbeitsrecht sowie

den Bestimmungen des für das Unternehmen geltenden Kollektivvertrags (im Anhang)“.

Dauer

Die Gültigkeit eines KV's beträgt mindestens 6 Monate und höchstens 3 Jahre, gerechnet ab dem Datum seines Inkrafttretens.

Verpflichtungen der Vertragsparteien

Während der Gültigkeitsdauer des Kollektivvertrages sind die Vertragspartner zur Wahrung des sozialen Friedens verpflichtet. Das heißt, sie verzichten auf alle Handlungen, die die faire Erfüllung des Kollektivvertrages infrage stellen könnten, insbesondere Streiks oder Aussperrungen.



Obligatorische Angaben

Jeder Kollektivvertrag muss unter Androhung seiner Ungültigkeit zwingend die folgenden Punkte festlegen:

- die Eigenschaften der Parteien;
- seinen beruflichen und territorialen Anwendungsbereich;
- Datum des Inkrafttretens, Dauer und Kündigungsfristen.

Folgende Arbeitsbedingungen müssen zwingend darin geregelt werden:

- Bedingungen für die Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern;
- die Arbeitsdauer und die Gestaltung der Arbeitszeit, Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten;
- Feiertage;
- die geltende Urlaubsregelung einschließlich des Jahresurlaubs;
- das Gehaltssystem sowie die Zusammensetzung des Gehalts nach Berufsgruppen;
- Zuschläge für Nachtarbeit, die nicht weniger als 15% betragen dürfen;
- Zuschläge für mühsame, gefährliche und gesundheitsschädliche Arbeiten;
- die Bedingungen für die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung der Geschlechter bei der Vergütung;
- die Bedingungen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Mobbing.

Nicht obligatorische Bestandteile

Ein KV kann auch Angaben zu folgenden Punkten enthalten:

- die Organisation der Arbeitszeit;
- die allgemeine Weiterbildungspolitik;
- Maßnahmen zur Wahrung oder Erhöhung der Beschäftigung, insbesondere von Arbeitnehmern über 45 Jahre;
- Maßnahmen, damit Personen, die nach einer Laufbahnunterbrechung wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen, Zugang zum Unternehmen und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten;
- Maßnahmen zur Sicherheit am Arbeitsplatz;
- außerbetriebliche Aktivitäten;
- Disziplinarmaßnahmen;
- zahlreiche weitere Elemente, wie z.B. Lohnvergünstigungen, Lohnentwicklung, Lohn Tabellen, Essensgutscheine, Prämien, Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Telearbeit, Maßnahmen gegen alle Formen von Belästigung, Rahmen für digitales Abschalten usw.

Vereinbarung im Bereich des berufsübergreifenden Sozialdialogs

Merkmale

Die Partner, die eine nationale oder eine berufsübergreifende Vereinbarung abschließen können, sind:

- national repräsentative Gewerkschaften;
- nationale oder sektorielle Arbeitgeberorganisationen oder mehrere Branchen, Berufszweige oder Tätigkeitsbereiche vertreten.

Diese Vereinbarungen können folgende Themen umfassen:

- Umsetzung von Kollektivverträgen, die von den Sozialpartnern auf europäischer Ebene gemäß EU-Bestimmungen angenommen wurden;
- Umsetzung von EU-Richtlinien, die die Möglichkeit einer Umsetzung auf nationaler Ebene durch eine von den nationalen Sozialpartnern getroffene Vereinbarung vorsehen, insbesondere Richtlinien, die auf einer Einigung der Sozialpartner auf europäischer Ebene beruhen;
- nationale oder berufsübergreifende Vereinbarungen, zu Themen, auf die sich die beiden Partner geeinigt haben, wie z.B. Organisation und Verkürzung der Arbeitszeit, berufliche Weiterbildung usw.

Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Die nationalen oder berufsübergreifenden Vereinbarungen können für alle im Inland gesetzlich niedergelassenen Unternehmen und deren Arbeitnehmer für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung erfolgt durch großherzogliche Verordnung auf der Grundlage eines einstimmigen Vorschlags aller Mitglieder beider Gruppen in der paritätischen Kommission, nachdem die Berufskammern um ihre Stellungnahme gebeten wurden.



VERHANDLUNG EINES KOLLEKTIVVERTRAGS

Den Verhandlungen eines Kollektivvertrags gehen immer Analysen über die Unternehmenssituation und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer voraus.

Vor der Aushandlung eines gewöhnlichen Kollektivvertrags (KV) muss sich jeder Arbeitgeber vergewissern, dass er nicht einem allgemeinverbindlichen Kollektivvertrag unterliegt. Wenn es einen allgemein verbindlichen Branchenkollektivvertrag gibt, können sich die Parteien auf Unternehmensebene auf einen Rahmen einigen, der günstiger ist als der Branchenkollektivvertrag.

Verhandlungskommission

Kollektivverträge werden in einer Verhandlungskommission ausgehandelt, die sich zusammensetzt aus:

- dem Arbeitgeber (oder einem Arbeitgeberverband);
- den Gewerkschaften mit nationaler oder branchenbezogener Tariffähigkeit. Sie können einstimmig die Teilnahme anderer Gewerkschaften an der Ver-

handlungskommission zulassen oder ablehnen;

- Gewerkschaft(en), die bei den letzten Betriebsratswahlen in den entsprechenden Unternehmen einzeln oder zusammen mindestens 50% der Stimmen erhalten haben.

Während der Dauer der Verhandlungen genießen alle Mitglieder der Kommission einen speziellen Kündigungsschutz und erhalten die erforderliche Zeit für die Verhandlungen. Jede Partei legt die Zusammensetzung ihrer Verhandlungskommission individuell fest.

Eröffnung der Verhandlungen

Der Antrag auf Eröffnung von Tarifverhandlungen muss in Schriftform erfolgen:

- entweder von den Gewerkschaften;
- oder vom Arbeitgeber.

Die Verhandlungen müssen innerhalb von 30 Tagen nach Antrag aufgenommen werden und die Partei, die zu Verhandlungen aufgefordert wird, ist verpflichtet, daran teilzunehmen.

Ein Arbeitgeber, der zu Verhandlungen aufgefordert wird und den Vertrag als Teil eines Arbeitgeberverbands oder eines Zusammenschlusses von Unternehmen, die den gleichen Beruf oder Tätigkeit ausüben, verhandeln möchte, kann die Gewerkschaften innerhalb von 15 Tagen darüber in Kenntnis setzen. In diesem Fall müssen die Verhandlungen binnen 60 Tagen aufgenommen werden. In jedem Fall müssen die Verhandlungen spätestens 90 Tage nach dem ersten Antrag aufgenommen werden.

Auch die Kündigung des Kollektivvertrags gilt als Antrag zur Aufnahme von Verhandlungen.

Ein Arbeitgeber, der einen Antrag auf Ver-

handlungen erhält, muss an diesen teilnehmen. Gegebenenfalls kann die antragstellende Partei (die Gewerkschaften) ein Schlichtungsverfahren einleiten.

Unterzeichnung eines KVs

Ein Kollektivvertrag muss von allen Verhandlungsparteien unterzeichnet werden, ansonsten ist er ungültig.

Wenn nicht alle teilnehmenden Gewerkschaften den Vertrag unterzeichnen wollen, müssen diese innerhalb von 8 Tagen durch die anderen Gewerkschaften aufgefordert werden, sich der Unterzeichnung anzuschließen. Die Gewerkschaften haben eine Bedenkzeit von 8 Tagen. Kommt keine Einigung zustande, können die Gewerkschaften, die allein unterzeichnen wollen, innerhalb von 8 Tagen nach Ablauf der Antwortfrist den Arbeitsminister mit der Angelegenheit befassen.

Stellt der Minister fest, dass diese Gewerkschaft(en) bei den letzten Betriebsratswahlen in den betroffenen Unternehmen mindestens 50% der Stimmen bekommen haben, willigt er ein, dass sie den Kollektivvertrag unterzeichnet/unterzeichnen.

Inkrafttreten des Kollektivvertrags

Sobald ein Kollektivvertrag unterzeichnet ist, muss er von einer der Tarifparteien bei der Gewerbeaufsicht (ITM) hinterlegt werden.

Auf Vorschlag der ITM und innerhalb von 15 Tagen nach der Hinterlegung entscheidet der Minister für Arbeit über die Anerkennung des Kollektivvertrags. Diese Entscheidung wird den betroffenen Parteien mitgeteilt und im Amtsblatt (Mémorial) B veröffentlicht. Ergeht innerhalb einer Frist von 15 Tagen keine Entscheidung, gilt die Hinterlegung als angenommen.

Ein angenommener Kollektivvertrag, tritt am Tag nach der Hinterlegung bei der ITM in Kraft, es sei denn, im Kollektivvertrag ist etwas anderes vorgesehen.

Der Kollektivvertrag wird den betroffenen Arbeitnehmern durch einen geeigneten Ausgang zur Kenntnis gebracht.

Auf einfache Anfrage des Arbeitnehmers wird der KV per E-Mail zugeschickt oder, falls der Versand per E-Mail nicht möglich ist, in Papierform ausgehändigt.

Der LCGB informiert zudem die Arbeitnehmer durch Verteilaktionen über die Vorteile des neuen Kollektivvertrags.

DROIT / RECHT

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:



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



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



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

Aktuelles





1. Mai: Rede des Nationalpräsidenten betont das Engagement des LCGB in Krisenzeiten

Mehr als 1.400 Menschen kamen anlässlich des Tages der Arbeit nach Remich. In seiner traditionellen Rede ging Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, auf die Besonderheit der heutigen Situation ein, die geprägt ist von einer Gesundheitskrise und überschattet wird durch einen Krieg in Europa. Patrick DURY betonte die Solidarität mit den Menschen in der Ukraine. Der Krieg hat die ökonomischen Probleme aufgrund der COVID-Krise verstärkt, die Inflation ist stark gestiegen, die Ungewissheiten der politischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung in Europa so groß wie noch nie. Der LCGB fordert, dass die Europäische Union sich neu aufstellt, ihre Kompetenzen im Bereich Gesundheit verstärkt und eine gemeinsame Energiepolitik aufstellt und auch beim Klimaschutz vorangeht. Der LCGB fordert eine Globalisierung mit Leitplanken, die sich an unseren demokratischen Werten orientiert.

Auch Luxemburg steht vor großen Herausforderungen. Die aktuellen Entwicklungen belasten die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner stark, stellen aber auch eine Reihe von Arbeitsplätzen in Frage. Vor diesem Hintergrund wurden im Tripartite-Abkommen Lösungen erarbeitet, um die Kaufkraft der unteren und mittleren Einkommen zu erhalten bzw. zu stärken und gleichzeitig die Beschäftigung zu sichern. Das Indexsystem wird dabei nicht in Frage gestellt, es wird weder eine Indexbranche übersprungen noch gestrichen. Die Indexbranche vom April 2022 wurde umgesetzt und die Verschiebung der nächsten Indexbranche wird für geringe und mittlere Einkommen überkompensiert. Der LCGB ist eine Gewerkschaft, die Lösungen auf den Tisch legt, sei es bei der nationalen Tripartite wie auch bei sektoriellen Tripartiten. Der LCGB setzt sich hierbei im Sinn von den Arbeitnehmern und Rentnern im Land ein.

Der LCGB fordert weiterhin die Regierung auf, die strukturellen Probleme im Land anzugehen und eine Zukunft zu gestalten, die attraktive Arbeits- und Lebensbedingungen bietet.

Weiterhin dankte der LCGB-Nationalpräsident allen Mitgliedern, Militanten und Delegierten für ihre ausgezeichnete Arbeit in den Unternehmen.



1. MAI-FEST 2022





**MEHR FOTOS IN DER
FRANZÖSISCHEN
VERSION**

NATIONALES TRIPARTITE-ABKOMMEN

Tripartite-Abkommen auf Grundlage der nationalen Solidarität

Das Tripartite-Abkommen vom 31. März 2022 ist Folge eines Szenarios von Krisen und Unsicherheiten und beinhaltet gezielte und zeitlich begrenzte Maßnahmen, um Unternehmen die nötige Planbarkeit zu geben, bestehende Arbeitsplätze zu sichern sowie Beschäftigungswachstum zu fördern und gleichzeitig die Kaufkraft von Arbeitnehmern und Rentnern mit geringen und mittleren Einkommen zu sichern.

Die Gesundheitskrise: Eine Krise wie nie zuvor

Das Jahr 2020 war geprägt durch die COVID-19-Gesundheitskrise und die damit verbundenen Maßnahmen und Einschränkungen hatten enorme Auswirkungen auf die luxemburgische Wirtschaft.

Seit März 2020 wurden von der Regierung umfangreiche Hilfsmaßnahmen zusammengestellt. Die direkten Unterstützungen für Unternehmen und Selbstständige beliefen sich dabei auf rund 265 Mio. €. Die wichtigste Beihilfe für den Erhalt der Arbeitsplätze war der massive Einsatz von Kurzarbeit mit Ausgaben von rund 800 Mio. €, davon 456 Mio. € für den Krisenzeitraum von März bis Juni 2020. In der Spitze waren im April 2020 rund 140.000 Arbeitnehmer in 15.000 Unternehmen in Kurzarbeit.

Auch wenn im Laufe des Jahres 2021 eine Erholung von der Krise begonnen hat, blieb die wirtschaftliche Wiederbelebung im Wesentlichen durch die Pandemie geprägt. Das Wirtschaftswachstum betrug zwar 6,5% des BIP im Jahr 2021, muss aber im Verhältnis zum Rückgang von -1,8% im Jahr 2020 gesehen werden. Aufgrund der gestiegenen Nachfrage an Halbfabrikaten infolge logistischer und pandemiebedingter Lieferprobleme sowie des Anstiegs der Energiepreise im gesamten letzten Quartal 2021, stieg die Inflation bis zum Jahresende 2021 stark an und erreichte 2,5% gegenüber 0,6% im Jahr 2020.

Um die Konjunkturerholung zu fördern,

wurden die staatlichen Finanzhilfen für Beschäftigung und Unternehmen auf einem hohen Niveau gehalten. So beliefen sich die Ausgaben für Kurzarbeit auf 199 Mio. €, während die direkten Hilfen für Unternehmen auf 286 Mio. € betrugen.

All dies hat es ermöglicht, die Wirtschaft zu stabilisieren und Arbeitsplätze im Rahmen nationaler Solidaritätsbemühungen zu sichern. Der Erfolg der Maßnahmen ist greifbar: Es kam weder zu einer Zunahme an Unternehmensinsolvenzen noch zu einem dauerhaften Anstieg der Arbeitslosenquote.

Verschärfung der seit März 2020 andauernden Krise durch die russische Aggression gegen die Ukraine

Während die Gesundheitskrise noch immer nicht überwunden war, führten der russische Angriff auf die Ukraine am 24. Februar 2022 und die anschließenden Wirtschaftssanktionen, die von der internationalen Gemeinschaft, darunter der EU, verhängt wurden, zu einer Krise in der Krise.

Die Lieferprobleme haben sich verschärft und da die EU stark von Russland abhängig ist, ist zum ersten Mal in der Geschichte die Versorgung mit Energieprodukten, insbesondere Erdgas und Diesel, nicht sicher.

Arbeitnehmer sind doppelt von der Krise betroffen

Die erste Konsequenz dieser Abfolge von Krisen war der Anstieg der Inflation, die im April 2022 7% erreichte und nun bis Ende 2022 um 5,8% und bis 2023 um 2,8% ansteigen könnte.

Die galoppierende Inflation und die Lieferprobleme beeinträchtigen die Ausführung bestehender Aufträge und die Geschäftstätigkeiten der Unternehmen sind somit nicht mehr garantiert. Zudem ist angesichts des Risikos steigender Zinsen auch ein Investitionsstopp zu befürchten.

Ohne erneute Hilfen ist nicht auszuschließen, dass nicht nur keine neuen Arbeitsplätze mehr geschaffen werden, sondern sogar Arbeitsplätze verloren gehen. Mangels ausreichender Planbarkeit für die Unternehmen ist auch eine Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse mit verstärktem Rückgriff auf befristete Verträge oder Leiharbeit zu befürchten.

Arbeitnehmer sind daher doppelt von der Krise betroffen, da sie sowohl das Risiko tragen, ihre Kaufkraft als auch ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Diese existenzielle Unsicherheit ist eine direkte Folge der Instabilität der Wirtschaft und ihrer Entwicklung.

Ein Tripartite-Abkommen, geprägt von nationaler Solidarität

Alle im Tripartite-Abkommen enthaltenen Maßnahmen basieren auf einer nationalen Solidaritätsanstrengung, die darauf abzielt, die von den jüngsten wirtschaftlichen Entwicklungen betroffenen Arbeitsplätze zu sichern und gezielt die Kaufkraft von Personen mit geringen und mittleren Einkommen und Renten zu stärken.

Die Maßnahmen zugunsten von Arbeitnehmern und Rentnern sowie die Hilfen für Unternehmen sichern direkt und indirekt die von den jüngsten Entwicklungen bedrohten Arbeitsplätze und unterstützen gleichzeitig die Schaffung neuer qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze.

Die sozial selektiven Maßnahmen zugunsten der Kaufkraft von Arbeitnehmern, Rentnern und Selbstständigen unterstützen gerade die niedrigen und mittleren Einkommen und Renten. Die Maßnahmen des Tripartite-Abkommens stehen daher im Einklang mit den verschiedenen Hilfen und Maßnahmen, die zu den kritischen Zeitpunkten der Gesundheitskrise eingeführt wurden.



DELEGIERTENKONFERENZ

Am 19. April 2022 fand eine LCGB-Delegiertenkonferenz über das Tripartite-Abkommen statt.

Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, erläuterte kurz den Ablauf der Tripartite-Sitzungen und die Details des unterzeichneten Maßnahmenpakets.

Der LCGB hat dieses Abkommen aus folgenden Gründen akzeptiert:

1. das Tripartite-Modell als Kriseninstrument hat sich bewährt - und das in einer angespannten Situation, die durch eine Kumulierung von Gesundheits-, Wirtschafts- und Sozialkrisen vor dem Hintergrund eines Krieges in Europa gekennzeichnet ist;
2. der Mechanismus der Lohnindexierung wird keineswegs infrage gestellt, sondern bleibt erhalten, obwohl die Arbeitgeber die Abschaffung aller Indextranchen für 2022 und 2023 gefordert haben;
3. es wurde zum ersten Mal ein Ausgleich

in Form einer Steuergutschrift für die Verschiebung einer Indextranche in Luxemburg eingeführt, die allein 2/3 des Pakets zur Sicherung der Kaufkraft einkommensschwacher Arbeitnehmer und Rentner ausmacht;

4. die Einberufung des Tripartite-Koordinationsausschusses im Falle einer Verschlechterung der Wirtschaftslage wurde beschlossen, eine der Hauptforderungen des LCGB.

Dieses Tripartite-Abkommen ist ein Kompromiss, dem der LCGB zugestimmt hat, da sowohl die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner unterstützt als auch die Unternehmen und ihre Arbeitsplätze abgesichert werden im Rahmen der vielfältigen aktuellen Herausforderungen.

Die LCGB-Delegierten haben einstimmig das Tripartite-Maßnahmenpaket begrüßt.



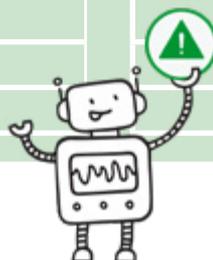


Energiesteuergutschrift

Alle Infos im Überblick.

Die nächste Indexstufe verschiebt sich auf April 2023, im Gegenzug wird eine Energiesteuergutschrift (CIE) eingeführt. Jeder Arbeitnehmer und Rentner mit einem Einkommen von weniger als 100.000 € brutto pro Jahr in Luxemburg hat Anspruch auf die Steuergutschrift. Es gibt keinen Unterschied zwischen Grenzgängern und ansässigen Personen. Der CIE wird automatisch mit dem Gehalt oder der Rente während der Monate, um die die Indextranche verschoben wird, ausgezahlt. Niedrige und mittlere Einkommen werden durch den CIE überkompensiert.

| Monatliches Bruttoeinkommen | Monatlicher Nettobetrag | Monatliches Bruttoeinkommen | Monatlicher Nettobetrag |
|---|-------------------------|--|-------------------------|
| Festbeträge | | Degressive Beträge (Einkommensstufe 68.001 € à 100.000 €) | |
| 78 € - 3.666,67 € | 84 € | 5.833,33 € | 71 € |
| Degressive Beträge (Einkommensstufe 40.001 € à 68.000 €) | | 6.000 € | 67 € |
| 3.750 € | 84 € | 6.250 € | 59 € |
| 4.000 € | 83 € | 6.500 € | 52 € |
| 4.166,67 € | 82 € | 6.666,67 € | 48 € |
| 4.500 € | 81 € | 7.000 € | 38 € |
| 4.583,33 € | 80 € | 7.083,33 € | 36 € |
| 5.000 € | 79 € | 7.500 € | 24 € |
| 5.416,67 € | 77 € | 7.916,67 € | 12 € |
| 5.500 € | 77 € | 8.000 € | 10 € |
| 5.666,67 € | 76 € | 8.333,33 € | 0 € |



RECHENBEISPIELE

Steuerklasse I

| Monatl. Bruttoeinkommen | Index Nettoerhöhung | CIE Nettoerhöhung | Monatl. Nettogewinn |
|-------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| 2.313,38 € | 42,22 € | 84,00 € | 41,78 € |
| 2.500,00 € | 44,31 € | 84,00 € | 39,69 € |
| 2.776,05 € | 45,62 € | 84,00 € | 38,38 € |
| 3.000,00 € | 47,86 € | 84,00 € | 36,14 € |
| 3.500,00 € | 51,10 € | 84,00 € | 32,90 € |
| 4.000,00 € | 53,75 € | 82,67 € | 28,92 € |
| 4.500,00 € | 56,99 € | 80,67 € | 23,68 € |
| 5.000,00 € | 63,74 € | 78,67 € | 14,93 € |
| 5.500,00 € | 70,48 € | 76,67 € | 6,19 € |

Steuerklasse IA Alleinerziehende

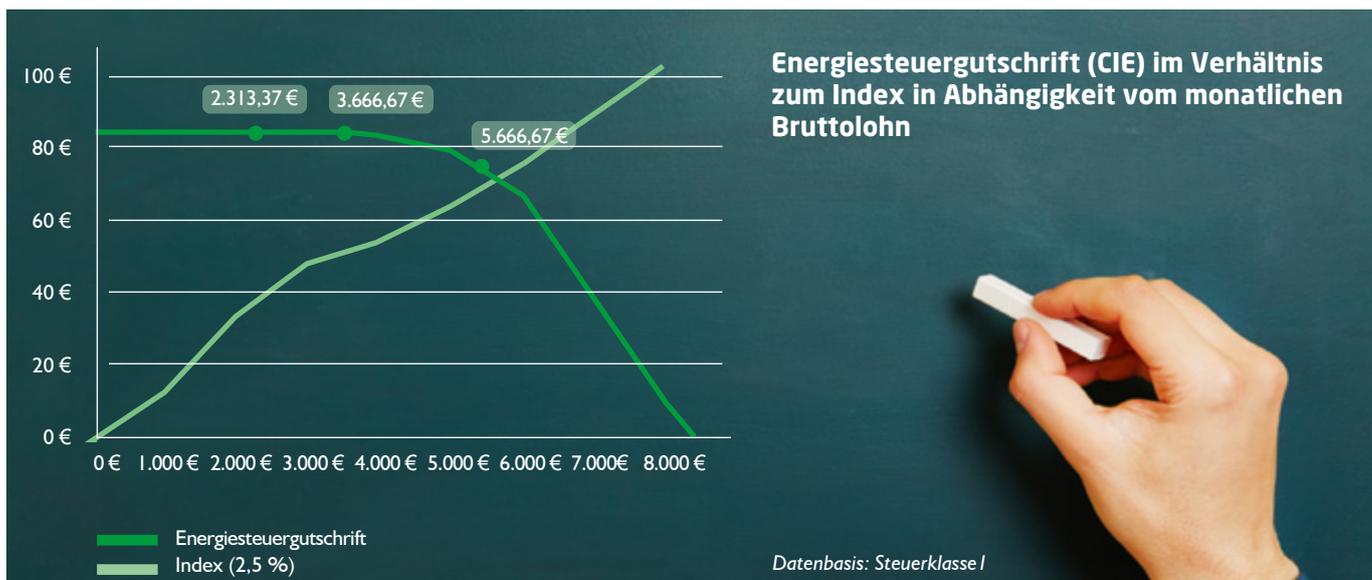
| Monatl. Bruttoeinkommen | Index Nettoerhöhung | CIE Nettoerhöhung | Monatl. Nettogewinn |
|-------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| 2.313,38 € | 43,53 € | 84,00 € | 40,47 € |
| 2.500,00 € | 46,01 € | 84,00 € | 37,99 € |
| 2.776,05 € | 46,96 € | 84,00 € | 37,04 € |
| 3.000,00 € | 46,66 € | 84,00 € | 37,34 € |
| 3.500,00 € | 44,10 € | 84,00 € | 39,90 € |
| 4.000,00 € | 50,15 € | 83,00 € | 32,85 € |
| 4.500,00 € | 56,99 € | 81,00 € | 24,01 € |
| 5.000,00 € | 63,74 € | 79,00 € | 15,26 € |
| 5.500,00 € | 70,58 € | 77,00 € | 6,42 € |

Steuerklasse 2 1. Steuerkarte

| Monatl. Bruttoeinkommen | Index Nettoerhöhung | CIE Nettoerhöhung | Monatl. Nettogewinn |
|-------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| 2.313,38 € | 46,43 € | 84,00 € | 37,57 € |
| 2.500,00 € | 50,11 € | 84,00 € | 33,89 € |
| 2.776,05 € | 54,76 € | 84,00 € | 29,24 € |
| 3.000,00 € | 58,36 € | 84,00 € | 25,64 € |
| 3.500,00 € | 67,40 € | 84,00 € | 16,60 € |
| 4.000,00 € | 74,25 € | 83,00 € | 8,75 € |

Steuerklasse 2 2. Steuerkarte

| Monatl. Bruttoeinkommen | Index Nettoerhöhung | CIE Nettoerhöhung | Monatl. Nettogewinn |
|-------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| 2.313,38 € | 43,13 € | 84,00 € | 40,87 € |
| 2.500,00 € | 46,66 € | 84,00 € | 37,34 € |
| 2.776,05 € | 51,21 € | 84,00 € | 32,79 € |
| 3.000,00 € | 55,36 € | 84,00 € | 28,64 € |
| 3.500,00 € | 64,80 € | 84,00 € | 19,20 € |
| 4.000,00 € | 74,26 € | 83,00 € | 8,74 € |





18. Mai 2022: Treffen mit der CSV-Parlamentsfraktion über das Tripartite-Abkommen



17. Mai 2022: Sitzung des Vorstands LCGB-Frauen



20. April 2022: Treffen des LCGB mit dem Sozialversicherungsminister Claude HAAGEN



22. März 2022: Sitzung des Vorstands LCGB-Frauen

**MEHR AKTUELLES
AUF
WWW.LCGB.LU**

Erster Meinungsaustausch mit der neuen Direktion.

Am 5. Mai 2022 traf eine Delegation des LCGB die neue Führungsriege des ASTI, um einen ersten Austausch über aktuelle Themen zu führen. Insbesondere wurden die Probleme bei den verschiedenen Asylverfahren diskutiert.

Die Aufnahme ukrainischer Flüchtlinge und die Abschaffung des Wohnsitzes als Voraussetzung für die Registrierung ausländischer Einwohner bei Kommunalwahlen wurden ebenfalls angesprochen. Die beiden Gesprächspartner vereinbarten, einen regelmäßigen Austausch aufrechtzuerhalten.



1. MAI 2022

Ein großes DANKESCHÖN an alle Helfer.





SOZIALLEISTUNGEN & -HILFEN

Überblick über spezifische Anpassungen und Sonderbestimmungen für das Jahr 2022.

Teuerungszulage (AVC) und Energieprämie

Die luxemburgische Regierung hat für 2022 eine Energieprämie eingeführt, für Personen, deren Einkommen die um 25% erhöhten Grenzwerte der Teuerungszulage (Allocation de vie chère - AVC) nicht überschreitet. Ob Sie für diese Prämie infrage kommen, können Sie der folgenden Tabelle entnehmen:

| Haushalt | AVC Monatliche Brutto- einkommengrenze | AVC Jährlicher Zuschuss | Energieprämie Monatliche Brutto- einkommengrenze | Energieprämie Jährlicher Zuschuss |
|---------------------------|--|-------------------------------|--|---|
| für 1 Person | max. 2.258,84 € | 1.652 € | max. 2.823,54 € | 200 € |
| Haushalt von 2 Personen | max. 3.388,25 € | 2.065 € | max. 4.235,32 € | 250 € |
| Haushalt von 3 Personen | max. 4.065,91 € | 2.478 € | max. 5.082,38 € | 300 € |
| Haushalt von 4 Personen | max. 4.743,56 € | 2.891 € | max. 5.929,45 € | 350 € |
| Haushalt von ≥ 5 Personen | max. 5.421,21 € | 3.304 € | max. 6.776,51 € | 400 € |

Temporäre Bezuschussung der Gasnetznutzungskosten

Aufgrund der steigenden Gaspreise, eine der Hauptfolgen des Krieges in der Ukraine, hat die Abgeordnetenkammer das Gesetz zur Übernahme der Gasnutzungskosten, vom 1. Mai bis zum 31. Dezember 2022 für alle Einwohner Luxemburgs verabschiedet.

Diese Maßnahme gilt automatisch, der Verbraucher muss keine Schritte unternehmen.

Preissenkung für Benzin, Diesel und Heizöl

Am 13. April 2022 trat die Senkung der Benzin- und Dieselpreise um 7,5 ct/l inkl. Steuern in Kraft. Diese Preissenkung spiegelt sich direkt in den Preisen an den Tankstellen wider und gilt bis zum 31. Juli 2022.

Für Heizöl gilt die gleiche Senkung seit dem 16. Mai 2022 und bis zum 31. Dezember 2022.

Indexierung des Kindergeldes

Gemäß der Ende März zwischen der Regierung und den Sozialpartnern getroffenen Tripartite-Vereinbarung wird eine mögliche zweite Indextranche im Jahr 2022 auf April 2023 verschoben. Im Gegenzug wird eine Energiesteuergutschrift für die Monate von August 2022 bis März 2023 bis zu einem jährlichen steuerpflichtigen Bruttoeinkommen von 100.000 € eingeführt.

Das Kindergeld ist davon nicht betroffen, und wird bei einer weiteren Indextranche um 2,5% erhöht.

Urlaub aus familiären Gründen COVID-19

Der Urlaub aus familiären Gründen COVID-19 wurde bis einschließlich 23. Juli 2022 verlängert.

Im Rahmen der Gesundheitskrise und unter der Voraussetzung, dass die Betreuung eines Kindes nicht gewährleistet ist, können Eltern den Sonderurlaub aus familiären Gründen COVID-19 beanspruchen für ein Kind:

- das als COVID-19 gefährdet gilt unter der Bedingung, dass ein ärztliches Attest vorgelegt wird, das diese Gefähr-

dung und die Kontraindikation für den Besuch der Schule oder einer Kinderbetreuungseinrichtung bescheinigt;

- unter 13 Jahren oder das die Grundschulausbildung noch nicht abgeschlossen hat und dessen Schule, Bildungs- und Betreuungseinrichtung oder Kinderbetreuungseinrichtungen (Kinderkrippe, Minikrippe oder Elternassistent), sofern es dort normalerweise untergebracht ist, aufgrund der Pandemie durch einen Beschluss des Ministeriums geschlossen ist, egal ob Fernunterricht stattfindet oder nicht. Es ist eine Bescheinigung des Ministeriums vorzulegen.

Achtung: Die Altersgrenze von 13 Jahren gilt nicht für Kinder, die eine zusätzliche Sonderzulage erhalten.



Aktualisierte Publikation
Ihre Sozialleistungen



Pressekonferenz des LCGB zusammen mit der CSC über das Tripartite-Abkommen

Am 28. April 2022 fand, zusammen mit der CSC, eine Pressekonferenz des LCGB in Arlon statt, um die belgischen Grenzgänger über das Tripartite-Abkommen zu informieren.

Nach einer kurzen Einführung von Bruno ANTOINE, Generalsekretär der CSC Luxemburg, ergriff der LCGB-Nationalpräsident, Patrick DURY, das Wort, um die Diskussionen und Entscheidungen der Tripartite genauer zu erläutern.



Kollektiv- verträge



lux-Airport

Aufgrund des bevorstehenden Auslaufens des Kollektivvertrags und der Volatilität der Aktivitäten in der Zivilluftfahrt haben die Vertragsgewerkschaften LCGB und OGBL am 30. März 2022 die Verlängerung des Kollektivvertrags mit der Direktion unterzeichnet. Somit werden alle bestehenden Errungenschaften (Lohntabelle, 13. Monatsgehalt, Urlaub, usw.) für alle Arbeitnehmer von lux-Airport beibehalten, verlängert und garantiert.

Die Laufzeit dieser Vereinbarung erstreckt sich a priori über 3 Jahre, d.h. sie beginnt rückwirkend am 1. Januar 2021 und läuft bis zum 31. Dezember 2023. Aufgrund der Unvorhersehbarkeit der Geschäftsentwicklung werden die Gespräche im Falle eines Aufschwungs jedoch früher wieder aufgenommen. Wenn Ende Dezember 2022 die Schwelle von 3,8 Millionen Passagieren erreicht wird, werden die Gespräche dann wieder aufgenommen.

Bis dahin wird der Dialog auf jeden Fall fortgesetzt. So ist die neue Gehaltstabelle, die die Parteien aufgrund des Ausbruchs der Coronavirus-Pandemie und der allgemeinen Luftfahrtkrise nicht zum jetzigen Zeitpunkt aushandeln konnten, nicht in Vergessenheit geraten. Die Gewerkschaften und das Management verpflichteten sich, weiterhin an einer neuen Lohntabelle zu arbeiten und werden sich im Hinblick auf den nächsten Kollektivvertrag auch mit den Pausensystemen befassen.

Die Parteien haben sich auch darauf geeinigt, Telearbeit im neuen Kollektivvertrag in Textform umzusetzen.



KOLLEKTIVVERTRÄGE

Tagtäglich setzen sich die LCGB-Gewerkschaftssekretäre und Personaldelegierten für die Verhandlung von besseren Arbeitsbedingungen ein. Dabei geht es heute nicht nur um Gehaltsforderungen, sondern auch um eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.



Worldline Financial Services (Europe), Cetrel Securities und Worldline Europe

Unterzeichnung: 31. März 2022
Gültigkeit: 01/01/2022-31/12/2024

Errungenschaften:

- eine einmalige Prämie von 400 € für das Jahr 2022;
- eine lineare Gehaltserhöhung um 0,5 % für das Jahr 2023;
- eine lineare Gehaltserhöhung um 0,6 % für das Jahr 2024;
- verschiedene Bestimmungen auf qualitativer Ebene, wie z.B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Recht auf Abschalten, Telearbeit, Zeitsparkonten, Weiterbildung usw.



RTL (CLT-UFA, BCE, RTL Group)

Unterzeichnung: April 2022
Gültigkeit: 3 Jahre seit dem 1. Januar 2022

Errungenschaften:

- Aufwertung der Gehälertabelle und der bestehenden Gehälter um 1,75%, verteilt auf 3 Jahre;
- neue an die aktuellen Funktionen angepasste Gehälertabelle;
- 2 einmalige Prämien in Höhe von jeweils 1.000 € brutto;
- Erhöhung der Ferien- und Kinderzulage;
- Sozialurlaub von bis zu 48 Stunden pro Jahr.



Gemeinde Wiltz

Unterzeichnung: 3. Mai 2022
Gültigkeit: 3 Jahre für die Jahre 2022, 2023 und 2024

Errungenschaften:

- vereinfachte Lohnstruktur mit nunmehr zwei linearen Laufbahnen;
- Einführung des Punktwertes der Beamten in zwei Etappen;
- Anerkennung der Vordienstzeiten für Neueinstellungen;
- Einführung von Zeitsparkonten (CET) in einer ersten Testphase.

Sankt Vith LCGB INFO-CENTER ÖFFNUNGSZEITEN

Sankt Vith

I. Stock | Triangel
Vennbahnstraße 2 | B-4780 St. Vith
☎ +352 671 013 610
✉ bwagner@lcgb.lu

ÖFFNUNGSZEITEN

Montags 14:00 - 18:00 Uhr
Freitags 14:00 - 18:00 Uhr

Beratungen mit Terminabsprache

per Telefon +352 671 013 610
oder per E-Mail bwagner@lcgb.lu



DROIT SOCIAL /
SOZIALRECHT



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

NOUVELLE PUBLICATION -
NEUE PUBLIKATION



LA MALADIE ET LE RECLASSÉMENT PROFESSIONNEL DU SALARIÉ DIE KRANKHEIT UND DIE BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG DES ARBEITNEHMERS

Téléchargez la **version électronique** de la publication
Laden Sie sich die **elektronische Version** der Veröffentlichung 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 Veröffentlichung 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
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

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



Unternehmen



KONFERENZ ETF ROAD

Am 15. März 2022 haben der Gewerkschaftssekretär des LCGB-Transport, Paul GLOUCHITSKI, und der Präsident des LCGB-Transport, Dominique MACHADO, an einer Konferenz in Brüssel teilgenommen, die von der europäischen Transportgewerkschaft ETF ROAD organisiert wurde und eine Studie* über die Sozialbedingungen im europäischen Kraftomnibusverkehr diskutierte.

Bei dieser Gelegenheit wurden die Ergebnisse dieses Projekts und der Studie sowie die politischen Forderungen der ETF vorgestellt.

Es folgte eine Diskussion über die Zukunft des Busverkehrs in Anwesenheit eines Vertreters der EU-Kommission sowie eines Vertreters der IRU (Organisation, die Bus-, Taxi- und LKW-Betreiber weltweit vertritt). Dabei standen die Sicherheit und Menschen im Mittelpunkt.

Das Treffen endete mit den Forderungen der ETF nach einer stärkeren Durchsetzung der Gesetze im Omnibussektor.

*HINTERGRUND DER STUDIE

Bereits 2018 löste ein von der EU finanzierter Bericht über den Bussektor und die Arbeitsbedingungen Debatten innerhalb der ETF-Arbeitsgruppe Personenbeförderung aus. Die Studie aus dem Jahr 2018 identifizierte zwei Hauptprobleme im Omnibusverkehr: Bezahlung und Arbeitszeit. Das wichtigste gewerkschaftliche Instrument zur Behandlung dieser Aspekte ist der Kollektivvertrag. Es fehlt eine systematische Erhebung von Daten zu nationalen Rechtsvorschriften zu Löhnen und Gehältern, Arbeitsverträgen, Arbeitsbedingungen und erforderlichen Qualifikationen in den Mitgliedstaaten. Solche Daten würden es den ETF-Mitgliedsorganisationen ermöglichen, die gesammelten Informationen zu vergleichen und zu bewerten, eine Bestandsaufnahme bewährter Verfahren zu machen und diese in ihrem eigenen Land unter Berücksichtigung der Besonderheiten ihrer nationalen Arbeitsbeziehungen weiter umzusetzen.



Sitzung des LCGB-ACAP mit den Verantwortlichen für die Verwaltung des öffentlichen Transports am 11. März 2022

SEKTOR BUS

Angesichts der jüngsten Aggression gegen einen Busfahrer ist der LCGB, die Gewerkschaft, die im luxemburgischen Transportsektor am stärksten vertreten ist, schockiert und verurteilt diese Attacke aufs Schärfste.

Der LCGB fordert die Regierung und die FLEAA auf, die Umsetzung der geforderten Lösungen zu beschleunigen.

Die Bilanz ist alarmierend und beunruhigend, denn seit einigen Monaten reiht sich nicht nur ein Angriff an den anderen, sondern auch die Brutalität nimmt zu.

Zur Erinnerung nur einige der letzten Aggressionen auf Busfahrer:

- am 09.10.2021 in Walferdange;
- am 05.11.2021 in der Rue André Vésale in Luxemburg-Stadt;
- am 18.01.2022 am Bahnhof Esch/Alzette;
- am 04.02.2022 in Luxemburg-Kirchberg;
- am 18.02.2022 am Bahnhof Esch/Alzette;

- am 29.03.2022 auf dem Boulevard Franklin Roosevelt Luxemburg.

Bereits am 11. März 2022 traf eine Delegation des LCGB die Verantwortlichen der Verwaltung des öffentlichen Transports, um insbesondere die Einführung von Anti-Aggressionskabinen für Busfahrer zu klären, nachdem das Ministerium dem LCGB anlässlich des letzten Lenkungsausschusses zur Sicherheit im öffentlichen Verkehr eine positive Stellungnahme übermittelt hatte.

Bei diesem Austausch wurde die Einführung einer solchen Vorrichtung bestätigt, um die Sicherheit der Busfahrer zu erhöhen, insbesondere bei der Anschaffung neuer Fahrzeuge für die RGTR-Strecken, sowie auch die Ausstattung mit Überwachungskameras

und eines Schutzsystems für bestehenden Fahrzeuge.

Um die Sicherheitsvorkehrungen zu verstärken, wiederholte der LCGB seine Forderung, dass wie bei der CFL in der Nähe von Bahnhöfen, Grenzübergängen und Parkplätzen Sicherheitsbeamte eingesetzt werden, um die Fahrer und Fahrgäste zu schützen und eventuelle Unruhestifter abzuschrecken.

Die Verantwortlichen der Verwaltung des öffentlichen Transports bestätigten, dass in Absprache mit dem für Mobilität zuständigen Minister über eine diesbezügliche Studie diskutiert wird, um die Möglichkeiten einer solchen Einrichtung auf bestimmten Linien oder an strategischen Orten und zu bestimmten Zeiten zu ermitteln.



1



2



3



4



5



6



7



8



9

Arbeitssitzungen

- 1 LCGB-Binnenschifffahrt
- 2 Stadt Luxemburg
- 3 Sopinor Constructions S.A.
- 4 Dussmann Service
- 5 COSP
- 6 Proactif
- 7 Stadt Luxemburg
Einreichung der Kandidaten-
liste für die Wahlen
- 8 Gemeinde Walferdange
- 9 Weiterbildung Sektor
Autowerkstätten



LIBERTY STEEL DUDELANGE

Am 20. April 2022 traf sich die Personaldelegation von Liberty Steel, unterstützt von den Gewerkschaften, mit den Arbeits- und Wirtschaftsministern, um über die Entwicklung in Düdelingen zu diskutieren.

Nachdem aufgrund des Scheiterns der PAB-Verhandlungen keine Kurzarbeit mehr genehmigt wurde und nach der Entscheidung des Lütticher Unternehmensgerichts über die Liquidation der belgischen Produktionsstätten, forderten die Gewerkschaften eine dringende Unterredung mit der Generaldirektion, in dessen Anschluss ein Treffen mit den für das Dossier zuständigen Ministern stattfand.

So stellten sich am Vormittag des 20. April 2022 beim Treffen mit der Direktion des Standorts Düdelingen zwei wesentliche Fragen:

1. Werden die Löhne für den Monat April ausgezahlt?
2. Was sieht Liberty für den Monat Mai

vor, nach der Entscheidung des Gerichts in Lüttich, die belgischen Produktionsstätten zu liquidieren?

Die Direktion beantwortete die beiden Fragen kurz und bündig wie folgt:

1. Die Generaldirektion bekräftigte unbedingte, dass die Löhne für den Monat April gezahlt werden. Die Direktion vor Ort wies darauf hin, dass das Geld, spätestens am 21. April, vorliegen müsse, um die übliche Zahlungsfrist einzuhalten. Der LCGB, der OGBL und die Personaldelegation bestanden darauf, rechtzeitig und zum Zeitpunkt der Verfügbarkeit der notwendigen Liquidität informiert zu werden und dass die Löhne gemäß den im Kollektivvertrag vereinbarten Modalitäten

ausbezahlt werden. **Andernfalls drohten der LCGB, der OGBL und die Personaldelegation mit einer STARKEN Reaktion durch die Mobilisierung ALLER Beschäftigten, sollten die Modalitäten nicht eingehalten werden!**

2. Hinsichtlich der Entscheidung zur Liquidation der Standorte in Lüttich kündigte die Generaldirektion die Prüfung eines kurzfristigen „Businessplans“ für Düdelingen an, der eine teilweise Versorgung durch die Standorte Skopje und Piombino vorsieht. Die Nachfrage wäre aber nur unzureichend gedeckt, 5 KT für Juni, und nicht rentabel! Es werden weitere Alternativen geprüft, um andere Lieferanten zu finden, während gleichzeitig an einer Lösung mit Lüttich gearbeitet

wird, falls die belgischen Standorte ihre Aktivitäten wieder aufnehmen sollten, was durch die drei Konkursverwalter angeordnet werden könnte. Damit würden wir uns im Mai in der gleichen Situation wie im Juni befinden, d.h. es würde nichts produziert werden.

Für die Gewerkschaften und die Personaldelegation sind die verschiedenen angekündigten Szenarien unglauwbwürdig und an den Haaren herbeigezogen!

Am Nachmittag des 20. April 2022, fand dann das Treffen mit den beiden Ministern für Arbeit und Wirtschaft und ihren jeweiligen Expertendelegationen statt. Die Gewerkschaften und die Personaldelegation wiederholten ihre Forderung nach Unterstützung durch die Regierung, die bereits bei der Insolvenzankündigung von Greensill zugesagt und nun nochmal bekräftigt wurde und aus zwei Punkten bestand:

1. Im Falle eines Konkurses des Standorts Düdelingen unter der Ägide von Liberty

wird eine Unterstützung der Beschäftigten gefordert, um einen vorübergehenden Lohnverlust zu vermeiden.

2. Eine Bestandsaufnahme bezüglich der Übernahmeleistungen durch einen neuen industriellen Akteur.

Die Gewerkschaften bedankten sich bei den Ministern für die Unterstützung, die sie in diesem Stadium der Gespräche und seit der Konkursankündigung von Greensill vor einem Jahr erhalten haben. Der soziale Frieden ist heute dank des Engagements und der Unterstützung durch die Regierung gesichert und noch immer vorhanden!

Dieser stößt jedoch an seine Grenzen!

Der LCGB und der OGBL haben ebenfalls die Gelegenheit genutzt, um die aktuelle Situation im Unternehmen sowie die Arbeitsatmosphäre, mit der die Beschäftigten tagtäglich konfrontiert sind, zu erläutern.

Sollte es zum Katastrophenszenario, einem Konkurs, kommen, erinnerte der Arbeitsmi-

nister an die in Luxemburg bestehenden Hilfen und bestätigte seine volle Unterstützung, um mögliche Lohnverstöße im Falle eines Falles so weit wie möglich zu vermeiden.

Der Wirtschaftsminister wies auch darauf hin, dass er die verschiedenen zuständigen Ministerien sensibilisiert habe, um gegebenenfalls schnell Hilfe zu leisten, damit die Arbeitnehmer nicht übermäßig lange geschädigt würden.

Hinsichtlich einer Übernahme und den möglichen industriellen Akteuren bestätigte der Minister, dass er bereit und in der Lage sei, zu gegebener Zeit zu reagieren.

Es wird alles getan, um eine Lösung für die Zukunft des Standorts Düdelingen zu finden!

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL beurteilen die Vorgehensweise der Liberty-Gruppe als schäbig, denn diese Art und Weise tötet die Professionalität innerhalb des Unternehmens!

STAHLINDUSTRIE

Am 22. April 2022 lud der LCGB zu einer Ratssitzung der Delegierten der Stahlindustrie ein.



Auf der Tagesordnung standen aktuelle Themen wie die Situation bei LPL, das Tripartite-Abkommen und die Situation bei Liberty Steel und AM Bissen.







Arbeitssitzungen

- 1 Nationalvorstand LCGB-SESF
- 2 VDL-AVL
- 3 LCGB-Bau und Handwerk
- 4 POST Luxembourg
- 5 CHNP
- 6 Dussmann Service
- 7 Jules Farenzena Sàrl
- 8 LCGB-Bau und Handwerk
- 9 ISL
- 10 MP Constructions
- 11 Vorstand LCGB-Gebäudereinigung
- 12 Vorstand LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik
- 13 Nordgemeinden
- 14 Vorstand LCGB-SEA
- 15 St. George's School
- 16 Stadt Luxemburg
- 17 Der LCGB wünscht Joé KRAEMER einen wohlverdienten Ruhestand
- 18 Exekutivvorstand LCGB-SESF



LCGB-CNSG

Reform des Gesetzesrahmens für die Sicherheitsbranche.

Am 24. März 2022 fand eine Videokonferenz der interministeriellen Arbeitsgruppe mit dem Justizministerium zur Reform des Gesetzes vom 12. November 2002 über die privaten Wach- und Sicherheitsdienste statt. Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Sicherheitssektor, und der OGBL ebenso wie das zuständige Ministerium begrüßen die positive Entwicklung des Dossiers.

Die Gewerkschaften erinnerten daran, dass diese Reform mit einer Professionalisierung des Sektors einhergehen muss. Diese kann nur durch eine Grundausbildung für Sicherheitskräfte erreicht werden, die alle neuen Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach ihrem Eintritt in das Unternehmen absolvieren müssen.

Darüber hinaus fordern die Gewerkschaften, dass Diplome, die im Ausland erworben wurden, in Luxemburg anerkannt werden.

Der gesetzliche Rahmen für die verschiedenen Berufsspezialisierungen (Hundeführer, Brandschutzbeauftragter, Flughafenmitarbeiter, Wachmann, Eventmanager, ...) ist noch nicht formell festgelegt, könnte sich aber teilweise an den Nachbarländern orientieren.

Die Gewerkschaften haben darauf bestanden, dass diese Reform den gesetzlichen Tätigkeitsbereich unabhängig von der Funktion klar festlegt, um Überschneidungen mit den Aufgaben anderer Berufe zu vermeiden.

Darüber hinaus sind die Gewerkschaften der

Ansicht, dass der Befähigungsnachweis nicht mehr vom Arbeitgeber, sondern vom Justizministerium oder einer anderen vom Justizministerium anerkannten luxemburgischen Behörde ausgestellt werden muss. Dieses Dokument sollte Eigentum des Arbeitnehmers und nicht des Arbeitgebers sein, so wie Ausbildungsbescheinigungen.

Das Justizministerium hat die Forderungen zur Kenntnis genommen und wird sich über deren Umsetzung abstimmen.

Wir werden Sie über die Entwicklungen in dieser Angelegenheit auf dem Laufenden halten.

LCGB-ACAP

Der unbeirrte Einsatz des LCGB-ACAP trägt weiterhin Früchte. Die provisorische Sanitäranlage auf dem Stäreplatz in der „Rue de Rollingergrund“ wurde nun durch eine dauerhafte sanitäre Einrichtung ersetzt.

Damit steht den Fahrern nun eine neue Sanitäranlage zur Verfügung, die mit der Fahrerkarte zugänglich ist.

Der LCGB-ACAP setzt sich weiterhin für

eine schnellere Bereitstellung von Sanitäranlagen ein, damit alle Fahrer in allen Ländern Zugang zu angemessenen sanitären Einrichtungen haben.

FORUM POUR L'EMPLOI

Besuch der Baustelle für die neue Zentrale.

Eine Delegation des LCGB, bestehend aus Generalsekretär Francis LOMEL, Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER und den Delegierten Claude FRANK und Claude SCHOLTES, haben an der Baustelleneinweihung für die neue Zentrale des „Forum pour l'Emploi“ teilgenommen. Die neue Zentrale entsteht im Industriegebiet in Hosingen und soll voraussichtlich Ende des kommenden Jahres eröffnet werden.



LCGB-SESF

Rückzug der Commerzbank vom Standort Luxemburg: Sozialplan für alle Beschäftigten.

Wie 2021 angekündigt, wird die Commerzbank ihre Geschäftstätigkeit in Luxemburg einstellen. Betroffen davon sind die Commerzbank AG Filiale Luxemburg (NLU) sowie die Commerzbank Finance and Covered Bond S.A. (CFCB), deren Schließungen in unterschiedlichen Geschwindigkeiten ablaufen werden. Dies bedeutet unter anderem, dass insgesamt nicht weniger als 169 Beschäftigte (davon 159 bei der NLU) ihren Arbeitsplatz verlieren werden. Die NLU plant mit einer Schließung bis spätestens Ende 2024. Die Commerzbank ist ein langjähriger Akteur am Finanzplatz Luxemburg, der nun den Standort verlassen wird. Als die Commerzbank 1969 nach Luxemburg kam, war sie die zweite deutsche Bank, die das Großherzogtum als europäisches Land für ihre bevorstehende starke internationale Expansion auswählte.

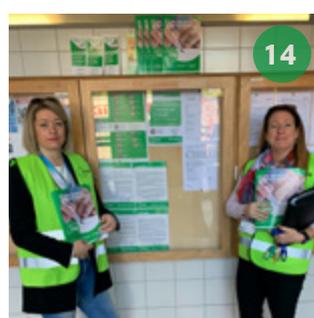
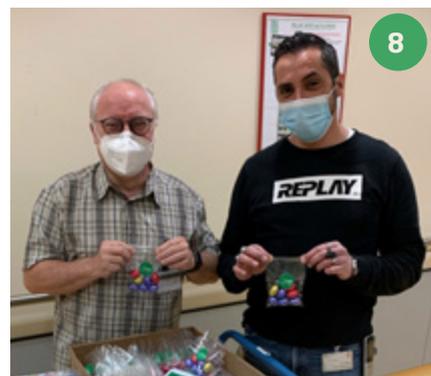
Für die CFCB, die organisatorisch und operativ stark mit der NLU verwoben ist, wird die weitere Entwicklung derzeit noch erarbeitet, so dass ein konkreter Schließungstermin aktuell noch nicht feststeht. Um die Zukunft der CFCB-Arbeitnehmer vorsorglich mit einzubeziehen und zu schützen, hat sich die CFCB an den Verhandlungen beteiligt, damit der Sozialplan zu gegebener Zeit auch für ihre 10 Mitarbeiter gilt.

Gemeinsam mit der Personaldelegation führte die ALEBA, der LCGB und der OGBL die Verhandlungen. Die Hauptforderungen konnten im Rahmen eines transparenten und offenen, wenn auch zeitweise angespannten Austauschs durchgesetzt werden. Letztendlich konnte im Interesse der Beschäftigten eine Einigung zwischen allen Parteien erzielt und

ein Sozialplan am 5. April 2022 unterzeichnet werden.

Neben den gesetzlichen und tarifvertraglichen Mindeststandards konnten die Sozialpartner darüberhinausgehende Leistungen verhandeln. Insbesondere wurden interessante finanzielle Anerkennungszahlungen und Maßnahmen, die den Übergang zwischen dem Ende der beruflichen Laufbahn und dem Eintritt in den Ruhestand ermöglichen, vereinbart.

Die beteiligten Gewerkschaften werden selbstverständlich weiterhin an der Seite aller betroffenen Beschäftigten stehen, um sie während der gesamten Dauer des Schließungsprozesses zu unterstützen und die korrekte Umsetzung des Sozialplans zu überwachen.





Informationsaktionen

1-7 LCGB-Gebäudereinigung

8 CHL

9-12 Dussmann Service

13-14 Luxair

15 K2 Constructions

16 Rinnen Constructions Sàrl

17 Dussmann Catering

18 P.P. Constructions

19 Cactus

20 Französische Grenzgängerkommission

21 Mola Sàrl

22 Tavares Da Silva Frères Sàrl

23 Jules Farenzena

24 Gemeinde Schifflange



Kostenlose Grippeimpfung



LUXMILL
Mutuelle



Im Oktober bietet Ihnen LUXMILL Mutuelle, die Sterbekasse des LCGB, eine kostenlose Grippeimpfung an.

Schreiben Sie sich einfach vor dem 10. September 2022 ein (mit vollständigem Namen und Mitgliedsnummer).

Das Datum und der Ort der Impfung werden Ihnen je nach Verfügbarkeit zu einem späteren Zeitpunkt mitgeteilt.

Entdecken Sie auch die Erstattungen der LUXMILL Mutuelle im Bereich der Komplementärmedizin auf www.lcgb.lu.

Einschreibungen:

☎ + 352 49 94 24 - 226 / - 227 / - 228

✉ pooladmin@lcgb.lu | oder den QR-Code scannen



Impressum :

LCGB

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

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU