

04/2022

SOZIALE FORTSCHRÉTT



Editorial

Tripartite im Herbst bei drastisch
veränderter Lage
S. 2

Dossier

Ferienjobs, Praktika &
Beihilfen
S. 4

Aktuelles

Entdecken Sie
Diggi 2.0
S. 15





Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Tripartite im Herbst bei drastisch veränderter Lage

„Am 25. August fand im Rahmen eines bilateralen Treffens zwischen der Regierung und den Gewerkschaften ein konstruktiver Austausch zur Vorbereitung der nächsten Tripartite statt. Die Vorschläge, die der LCGB, in Absprache mit den anderen repräsentativen Gewerkschaften, formuliert hatte, wurden angenommen. Die Regierung und die Gewerkschaften haben sich darauf geeinigt, eine detaillierte Bestandsaufnahme mit regelmäßigen Besprechungsterminen durchzuführen und sich die nötige Zeit zu nehmen, um die von den Sozialpartnern geforderten Daten zu analysieren.“

Dieses Treffen ist die logische Folge des Ende März unterzeichneten Tripartite-Abkommens, das vorsieht, dass die Tripartite erneut zusammentreten muss, falls sich die Lage weiter verschlechtert bzw. eine neue Indextranche ansteht. Da die nächste Indextranche nach den jüngsten Prognosen des Statec noch vor Ende dieses Jahres fallen wird, muss nun die nationale Tripartite erneut zusammenkommen. Zur Erinnerung: Für den LCGB war das Ende März abgeschlossene Tripartite-Abkommen das bestmögliche Abkommen in Anbetracht der damaligen Situation. Die für April vorgesehene Indextranche wurde ausgezahlt, die für Juli vorgesehene Tranche wurde auf April nächsten Jahres verschoben, wobei zum allerersten Mal eine finanzielle Überkompensation für Gering- und Niedrigverdiener vorgesehen war. Auch andere Hilfen wurden durch diese Vereinbarung umgesetzt.

Die Situation Ende August ist tatsächlich eine ganz andere als im Frühjahr. Entgegen den damaligen Prognosen ist heute klar, dass die Inflation sowohl in diesem als auch im nächsten Jahr sehr hoch bleiben wird.

Die Tripartite wird daher ein Abkommen finden müssen, das dieser neuen Situation angepasst ist. Der LCGB stützt sich bei diesen Verhandlungen auf zwei sich ergänzende

Prioritäten. Die erste ist die Verteidigung und Stärkung der Kaufkraft der Arbeitnehmer und der Rentner. In Anbetracht der steigenden Gas-, Treibstoff- oder Strompreise muss klar sein, dass die Tripartite-Verhandlungen über eine reine Indexdiskussion hinausgehen müssen. Ohne den Verhandlungen vorgreifen zu wollen, ist es für den LCGB klar, dass unser Indexsystem beibehalten werden muss. Es ist auch völlig klar, dass wir angesichts dieser Krise die Kaufkraft für den wachsenden Teil der Arbeitnehmer und Rentner, der kaum noch über die Runden kommt, stärken müssen.

Die zweite Priorität des LCGB ist die Existenzsicherung der Arbeitnehmer, denn es ist auch klar, dass die steigenden Energiepreise schwere Auswirkungen auf die Arbeitsplätze haben werden. Viele Unternehmen benötigen einen hohen Energiebedarf, um ihre Produktion oder ihren Betrieb aufrechterhalten zu können. In diesem Zusammenhang müssen geeignete Lösungen gefunden werden, um die Arbeitsplätze zu erhalten. Man darf nicht vergessen, dass diese Arbeitsplätze von Arbeitnehmern besetzt sind, die diese benötigen, um ihre Familien zu ernähren.

Das zu schnürende Tripartite-Abkommen muss also sowohl den Arbeitnehmern helfen als auch Arbeitsplätze sichern. Die Kriegssituation darf nicht zu einer sozialen Krise führen, mit einer Welle an Arbeitslosigkeit und Kaufkraftverlust als Folge. Wir dürfen nicht vergessen, dass es uns während der Gesundheitskrise gelungen ist, durch Kurzarbeit Arbeitsplätze zu erhalten, obwohl dies Auswirkungen auf die finanzielle Situation der Arbeitnehmer hatte.

Schließlich müssen wir uns alle bewusst sein, dass der russische Überfall auf die Ukraine eine Volatilität der Situation mit sich bringt, die wir in früheren Krisen nicht erlebt haben. Die Unsicherheiten sind groß.

Die Tripartite wird daher ein Abkommen finden müssen, das dieser neuen Situation angepasst ist.

“Was heute richtig ist, kann morgen aufgrund der Kriegsentwicklung völlig falsch sein. »

Nicht nur diese Tripartite-Verhandlungen, sondern wir alle, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die Arbeitnehmer sowie alle Akteure unserer Gesellschaft werden sich der Situation anpassen müssen, mit der wir konfrontiert sind und die sich weiter wandeln und tiefgreifend entwickeln kann.

Im Vorfeld der Tripartite-Verhandlungen werden sich die drei Gewerkschaften vor Beginn der verschiedenen Sitzungen absprechen. Der LCGB ist gewillt, die Tripartite mit einer geeinten Gewerkschaftsfront anzugehen. Die Gewerkschaften haben ein großes Interesse daran, gemeinsam eine Einigung zu erzielen. Das Ausmaß dieser Krise zwingt uns dazu und wir wissen nicht, wie der Ausgang des Krieges sein wird und wie er sich auf unsere sozioökonomische Situation auswirken wird.

Abgesehen von diesen Überlegungen müssen auch die politischen Entscheidungsträger die Konsequenzen aus der aktuellen Krise ziehen. Infolge der Stahlkrise in den 1970er Jahren wurde die luxemburgische Wirtschaft tiefgreifend umstrukturiert. Die Finanzkrise der Jahre 2008 und 2009 führte zu Entscheidungen und Maßnahmen zur Sanierung des Finanzsystems. Die Gesundheitskrise sowie die aktuelle Krise, die durch den Krieg in der Ukraine ausgelöst wurde, haben die zu starke Abhängigkeit Europas von Drittländern aufgezeigt. Eine weitere starke Abhängigkeit bei der Versorgung mit Medikamenten, Gas oder Treibstoff, und dies vor allem von autoritären Staaten, die unsere Werte in keiner Weise teilen, ist völlig inakzeptabel.

Der LCGB fordert, dass sich die luxemburgische Regierung auf europäischer Ebene dafür einsetzt, unseren Kontinent strategisch unabhängiger zu machen.

Die Europäische Union muss die richtigen Schlüsse aus dieser doppelten Krise ziehen und vorrangig mit Ländern zusammenarbeiten, die unsere demokratischen Werte respektieren. Für den Fall, dass autoritäre Staaten weiterhin unumgänglich sind, wie insbesondere im Be-

reich der fossilen Energie, ist es wichtig, nicht alle Eier in einen Korb zu legen. Es war ein großer Fehler, sich so abhängig von Russland und somit erpressbar zu machen. Dies stellt eine große Bedrohung unsere Demokratien dar. Ein solches Szenario sollte so schnell wie möglich abgewendet werden.

INHALT

4	Dossier Ferienjobs, Praktika & Beihilfen
10	Aktuelles
18	Kollektivverträge
24	Unternehmen
39	Grenzgänger und besondere Strukturen



Dossier

Ferienjobs, Praktika & Beihilfen



Laden Sie den
praktischen Leitfaden
herunter

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

SF: Als Schüler verbringst du fast das ganze Jahr mit Lernen. Warum hast du dich trotzdem dazu entschlossen, im Sommer arbeiten zu gehen?

Luca: Ganz einfach, ich finde, es ist eine gute Gelegenheit, Erfahrungen zu sammeln und berufliche Kontakte zu knüpfen. Natürlich war es auch, um ein kleines Zusatzeinkommen zu haben.

SF: Gibt es für dich einen Unterschied zwischen einem Praktikum und einem Studentenjob?

Luca: Ja, bei einem Praktikum habe ich das Gefühl, dass man viel mehr Verantwortung trägt. Und man hat auch einen Praktikumsbetreuer, also hat dies mehr diesen Aspekt der „Ausbildung“ als bei einem Studentenjob.

SF: Warum hast du dich entschieden, deinen Studentenjob beim LCGB zu machen?

Luca: Ich wollte die Gelegenheit nutzen, um Erfahrungen zu sammeln, die sich von dem unterscheiden, was ich während meines Studiums gesehen habe. Es war aber auch die besondere Struktur und Funktionsweise einer Gewerkschaft, die meine Aufmerksamkeit erregte.

Wo finde ich einen Ferienjob?

Plattform
„Jobs & Praktika“ der
Nationalen Agentur für
Jugendinformation (ANIJ)





FERIENJOBS

Ein Arbeitgeber, der einen Schüler/Studenten einstellen möchte, muss entweder vor oder bei Arbeitsbeginn einen Beschäftigungsvertrag abschließen. Bei diesem Vertrag handelt es sich um einen spezifischen Vertrag.

Praktische Modalitäten

Der Schüler oder Student muss:

1. mindestens 15 Jahre und noch keine 27 Jahre alt sein (der Tag des Geburtstags ist ausschlaggebend);
2. bei einer Bildungseinrichtung (in Luxemburg oder im Ausland) eingeschrieben sein und einen regulären Vollzeitunterricht absolvieren.

Auch Schüler und Studenten, die vor weniger als 4 Monaten ihren Abschluss gemacht haben, können einen Ferienjob annehmen.

Bestimmungen für Minderjährige:

1. keine Überstunden;
2. Arbeitszeiten zwischen 06:00 und 22:00 Uhr;
3. innerhalb von 7 Tagen müssen 2 aufeinanderfolgende arbeitsfreie Tage liegen;
4. der Arbeitsvertrag muss von einem Elternteil oder Vormund unterzeichnet werden.

Maximale Beschäftigungsdauer

Innerhalb eines Kalenderjahres (vom 1. Januar bis zum 31. Dezember) kann ein Schüler

oder Student für max. 2 Monate oder 346 Stunden angestellt werden, d.h.:

- 2 Monate bei einer Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche;
- 3 Monate bei einer Arbeitszeit von 28 Stunden pro Woche;
- 4 Monate bei einer Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche.

Ein Vertrag von mehr als 4 Monaten, gilt nicht mehr als Studentenvertrag, selbst wenn die Gesamtdauer von 346 Stunden nicht überschritten wird.

Vergütung & Leistungen

Gehalt

Die vereinbarte Vergütung muss mindestens 80% des dem Alter des Schülers/Studenten entsprechenden sozialen Mindestlohns betragen.

Versicherungen

Für Schüler/Studenten, die während der Schulferien arbeiten, werden keine Sozialversicherungsbeiträge (Krankheit und Rente) fällig. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, Beiträge zur Unfallversicherung zu

zahlen. Der Schüler/Student ist über die Eltern oder den Vormund als Mitversicherter krankenversichert.

Wöchentliche Ruhezeit

Der Schüler/Student hat Anspruch auf 44 aufeinanderfolgende Ruhestunden. Der Sonntag sollte dabei möglichst einbezogen sein. Minderjährige haben Anspruch auf 2 aufeinanderfolgende Ruhetage innerhalb eines Zeitraums von 7 Tagen, die grundsätzlich den Sonntag einschließen. Es gibt gesetzliche Ausnahmen, insbesondere für das Hotelgewerbe.

Krankheit

Im Krankheitsfall erhält der Schüler/Student kein Gehalt.

Urlaub

Der Schüler/Student hat keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, kann aber unbezahlten Sonderurlaub nehmen, sofern der Arbeitgeber dies genehmigt.

BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG FÜR SCHÜLER/STUDENTEN

Schüler/Studenten können die Arbeitswelt kennenlernen, indem sie - auch außerhalb der Schulferien/vorlesungsfreien Zeit - einen befristeten Arbeitsvertrag (CDD) abschließen.

Praktische Modalitäten

Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit darf über einen Zeitraum von einem Monat oder 4 Wochen im Durchschnitt nicht mehr als 15 Stunden betragen, was insgesamt 60 Stunden ergibt.

Diese Begrenzung gilt nicht für die Arbeit während der Schulferien, in denen die Höchstgrenze bei 40 Stunden pro Woche liegt.

Es wird ein klassischer befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Der Vertrag kann jedoch mehr als zweimal verlängert werden, ohne dass er zu einem unbefristeten Vertrag wird. Dabei darf jedoch eine Gesamtdauer von 5 Jahren (anstelle der 24 Monate bei klassischen befristeten Arbeitsverträgen) nicht überschritten werden.

Versicherungen

Der Schüler/Student wird bei in allen Bereichen der Sozialversicherung (Kranken-,

Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung) gemeldet. Nach Ablauf des Vertrags ist der Schüler/Student wieder bei seinen Eltern (Hauptversicherte) mitversichert.

Urlaub

Der Schüler/Student hat im Verhältnis zur Dauer seines Arbeitsvertrags Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Krankheitstage werden gemäß dem Grundsatz der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit vergütet. Zudem wird er für Arbeit an Feiertagen vergütet, unabhängig davon, ob an diesen Tagen normalerweise gearbeitet wird oder nicht.

Auswirkungen auf das Kindergeld

Ist der Schüler/Student innerhalb eines Schuljahres länger als vier Monate berufstätig, verliert er seinen Anspruch auf Kindergeld, sofern ihr monatliches Bruttoeinkommen dem sozialen Mindestlohn entspricht oder diesen überschreitet. Das Kindergeld wird dann für die Dauer der Berufstätigkeit ausgesetzt.

Gehalt

Der Mindestlohn für Schüler/Studenten mit einem CDD beträgt:

SOZIALER MINDESTLOHN (Index 877,01)	STUNDENLOHN (Index 877,01)	MONATSLOHN (20 STD./WOCHE) (Index 877,01)
≥ 18 Jahre und nicht qualifiziert (100% des sozialen Mindestlohns)	13,3721 €	2.313,38 €
17 Jahre - 18 Jahre (80% des sozialen Mindestlohns)	10,6977 €	1.850,70 €
15 Jahre - 17 Jahre (75% des sozialen Mindestlohns)	10,0291 €	1.735,03 €



Wie schreibe ich eine Bewerbung?

Bewerbungsschreiben

Das Bewerbungsschreiben soll den Personalverantwortlichen davon überzeugen, dass Sie der ideale Kandidat sind. Ein solches Schreiben sollte auf max. eine Seite beschränkt sein.

Lebenslauf

Der Lebenslauf ist ein Schlüsselement bei der Bewerbung um einen Ferien- oder Studentenjob in Form eines befristeten Arbeitsvertrags, da er dem Arbeitgeber ein erstes Bild vom Profil des Bewerbers gibt. Es ist wichtig, auf die Präsentation und den Inhalt zu achten, um ein leichtes Lesen zu ermöglichen und die Aufmerksamkeit des Arbeitgebers auf sich zu ziehen.



Dem Praktikanten muss ein Betreuer zugeteilt werden, der diesen regelmäßig in seiner Arbeit begleiten, Fragen beantworten und beraten soll.

PRAKTIKA

Praktika sollten in erster Linie einen Bildungszweck erfüllen und dürfen nicht dazu dienen, einen vorübergehend abwesenden Arbeitnehmer zu ersetzen oder ein zeitweilig höheres Arbeitsaufkommen zu bewältigen.

Pflichtpraktika als Teil des Lehrplans

Pflichtpraktika als Teil des Lehrplans

Diese Praktika sind fester Bestandteil der Schulausbildung an einer luxemburgischen oder ausländischen Bildungseinrichtung. Ausgenommen sind Praktika die im Rahmen der Berufsausbildung und der schulischen oder beruflichen Orientierung („Schnupperpraktika“) absolviert werden, bzw. spezifische Praktika, die direkt zur Ausübung eines Berufs berechtigen. Die Dauer der Praktika ist im Ausbildungsprogramm der Schule festgelegt.

Praktikumsvereinbarung

Eine Praktikumsvereinbarung ist für ein Pflichtpraktikum obligatorisch und wird vom Praktikanten/gesetzlichen Vertreter, wenn er minderjährig ist, vom Praktikumsgeber und der Bildungseinrichtung unterzeichnet. Die Modalitäten eines freiwilligen Praktikums werden in einem Praktikumsvertrag geregelt und wird vom Praktikanten/gesetzlichen Vertreter, wenn er minderjährig ist, und vom Praktikumsgeber unterzeichnet.

Freiwillige Praktika zum Erwerb von beruflicher Erfahrung

Diese Praktika in Unternehmen ermöglichen es Schülern, erste Berufserfahrungen zu sammeln und sich bei der Wahl ihres weiteren Werdegangs beruflich zu orientieren. Die Praktika richten sich an Schüler, die:

- an einer luxemburgischen oder ausländischen Bildungseinrichtung eingeschrieben sind und
- regelmäßig einen Bildungszyklus besuchen.

Ausnahme kommen auch folgende Personen für diese Praktika in Frage:

- Personen, die einen luxemburgischen Sekundarschulabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss erworben haben;
- Personen, die einen ersten Hochschul- oder Universitätsstudiengang erfolgreich abgeschlossen haben.

Die Dauer des Praktikums darf 6 Monate innerhalb eines Zeitraums von 24 Monaten bei demselben Arbeitgeber nicht überschreiten und das Praktikum muss innerhalb von 12 Monaten nach der letzten Schuleinschreibung/Immatrikulation stattfinden.

STUDIENBEIHILFEN

Studierende können ihren Beihilfeantrag auf elektronischem Weg über MyGuichet.lu oder in Papierform stellen.

Voraussetzungen für die Gewährung

Ansässige Antragsteller müssen

- die luxemburgische Staatsangehörigkeit besitzen;
- Bürger eines EU- oder EWR-Mitgliedstaates sein und in Luxemburg arbeiten;
- ein Familienmitglied der obengenannten Personen sein;
- seit mindestens 5 Jahren in Luxemburg leben (oder als langfristig Aufenthaltsberechtigte anerkannt sein), wenn sie Drittstaatsangehörige oder Staatenlose sind oder
- den Status eines politischen Flüchtlings haben.

Nicht gebietsansässige Antragsteller müssen

- Kind eines Arbeitnehmers sein, der zum Zeitpunkt des Antrags:
 - insgesamt mind. 5 Jahre (kumulativ) innerhalb eines Zeitraums von 10 Jahren in Luxemburg gearbeitet hat oder
 - insgesamt mind. 10 Jahre (kumulativ) in Luxemburg gearbeitet hat oder
- für mind. 5 Jahre (kumulativ) die Grundschule, Sekundarschule, eine berufliche Erstausbildung in einer öffentlichen oder privaten Einrichtung oder ein ähnliches Programm in Luxemburg absolviert oder
- zum Zeitpunkt des Antrags insgesamt mind. 5 Jahre (kumulativ) in Luxemburg gewohnt haben oder
- eine Waisenrente in Luxemburg erhalten.

Wenn der Antragsteller über ein eigenes Jahreseinkommen verfügt, das:

- höher als der SML (2.313,38 €) ist, kann dieser nur ein Studentendarlehen Darlehen in Anspruch nehmen;
- höher als 3,5 x des SML (8.096,82 €) ist, hat dieser keinen Anspruch auf finanzielle Unterstützung.

Dauer der Bewilligung

Die Zahlung der Beihilfe erfolgt aufgrund der Vorlage von amtlichen Dokumenten, welche bescheinigen, dass die Bedingungen für den Erhalt der Beihilfe erfüllt sind. Die Stipendien und Darlehen können für einen längeren Zeitraum gewährt werden, als für

den Abschluss des Studiengangs offiziell vorgesehen ist.

Ein Student, der erfolgreich sein Grund- oder Hauptstudium abgeschlossen hat und dann erneut ein Grund- oder Hauptstudium in einem anderen Fach beginnt, kann nur 1 weiteres Mal Studienbeihilfen erhalten.

Möchte ein Student, der alle Studienbeihilfen ausgeschöpft hat, seinen nicht abgeschlossenen Studienzyklus abschließen, kann er die gesamte Beihilfe in Form eines Darlehens für max. 2 zusätzliche Semester beziehen.



Die Studienbeihilfe muss jedes Semester neu beantragt werden, auch wenn die Hochschuleinschreibung für das ganze Jahr erfolgt ist.

A photograph of a person sitting in the driver's seat of a car, holding a black smartphone. The phone's screen displays a white square icon with a black 'U' inside. The person is wearing a dark grey sweater. The background shows the car's interior, including the dashboard and a rearview mirror. A large green circle is overlaid on the image, containing the word 'Aktuelles' in white. Two white diagonal lines cross the circle.

Aktuelles



UberFiles: Neue Enthüllungen bringen die fragwürdigen Praktiken von Uber ans Licht

Nachdem Tausende vertrauliche Dokumente von Uber durchgesickert waren, enthüllten internationale Medien die Geheimnisse, die zum Erfolg des amerikanischen Unternehmens beigetragen haben. Die Dokumente beleuchten die fragwürdigen Praktiken von Uber, mit denen das Unternehmen dank einer aggressiven Lobbying-Strategie seine Präsenz auf dem Weltmarkt durchsetzen konnte. Die freigegebenen Akten belegen nicht nur die Beteiligung von zahlreichen Regierungsbeamten, sondern auch die der EU-Kommission und des EU-Parlaments, die trotz zahlreicher Skandale bereit sind, das umstrittene Geschäftsmodell zu unterstützen. Die UberFiles belegen auch, wie Uber sich organisiert, um der Justiz auszuweichen und seine Geschäftspraktiken auf Kosten der Arbeitnehmerrechte durchzusetzen.

Diese vertraulichen Dokumente tauchen auf, während das EU-Parlament und der EU-Rat den Richtlinienentwurf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten prüfen, der am 9. Dezember 2021 veröffentlicht wurde. Sie erklären auch zu einem großen Teil die Zögerlichkeit der EU-Institutionen, das Dossier voranzutreiben.

Neben den umstrittenen Lobbystrategien zeigen die Uber-Akten auch die Praktiken des Unternehmens, mit denen es sich der Justiz widersetzt und staatliche Untersuchungen umgeht. Den veröffentlichten Dokumenten zufolge konnten die Manager des Unternehmens mit einer Art digitalem „Kill-Switch“ den Zugang zu den Servern des Unternehmens blockieren und die Behörden daran hindern, belastende Dokumente zu beschlagnahmen.

Das Gemeinsame Europasekretariat des OGBL und des LCGB (SECEC) ist der Ansicht, dass diese Enthüllungen erneut das zweifelhafte Geschäftsmodell von Uber aufzeigen und kritisiert entschieden die Beteiligung der Staatschefs, der EU-Kommission und des EU-Parlaments an diesem Skandal. Daher bekräftigt das SECEC seine Forderung nach einer starken Richtlinie, die faire Arbeitsbedingungen und Löhne für die Millionen von Plattformbeschäftigten garantiert und jede Form der Ausbeutung unterbindet.

TREFFEN MIT POLITISCHEN VERTRETERN

In den letzten Monaten hat sich der LCGB mit verschiedenen politischen Vertretern getroffen, um über aktuelle Themen zu diskutieren.



Treffen mit Greenpeace und ASTM über die Investitionspolitik des Ausgleichsfonds (FDC)

Am 13. Juli 2022 empfingen LCGB-Vertreter die NGOs Greenpeace und Action de Solidarité Tiers Monde (ASTM) zu einem Meinungsaustausch über die von ihnen initiierte Studie über die Investitionspolitik der Reserven des Rentensystems in die Finanzmärkte des FDC.

Die Studie der beiden NGOs befasst sich insbesondere mit dem Fehlen einer globalen Strategie gegen den Klimawandel und für den Schutz der Menschenrechte. Der LCGB erinnerte seinerseits daran, dass die Arbeitnehmerkammer kürzlich auf Anregung der Gewerkschaften eine Erklärung für einen Paradigmenwechsel in der Investitionspolitik des FDC verabschiedet habe. Neben einer Verschärfung der Investitionskriterien sprechen sich die Gewerkschaften für die Entwicklung einer Strategie aus, bei der die Reserve des allgemeinen Rentensystems in die luxemburgische Wirtschaft sowie deren Arbeitnehmer und Bürger investiert wird. Als Beispiel könnte der FDC aktiv den Bau preisgünstiger Mietwohnungen, den ökologischen Wandel unserer Gesellschaft oder die Entwicklung der Großregion unterstützen.



Treffen des SECEC mit dem Arbeitsminister: Eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ist unerlässlich

Der Minister für Arbeit, Beschäftigung und Sozialwirtschaft, Georges ENGEL, hat die Vertreter des gemeinsamen Europasekretariats des OGBL und des LCGB (SECEC) zu einem Meinungsaustausch empfangen.

Bei dem Treffen ging es vor allem um die Umsetzung der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben. Das SECEC erläuterte zudem seine Vorschläge zur Richtlinie über transparente und planbare Arbeitsbedingungen, zur Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern und zur Richtlinie über die Entgelttransparenz von Männern und Frauen.

In Bezug auf die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben stimmten der Minister und das SECEC darin überein, dass Änderungen notwendig sind, um eine stabile Arbeitswelt und Wirtschaft zu gewährleisten.

Das SECEC machte darauf aufmerksam, dass einige Elemente der Richtlinie hinsichtlich des Elternurlaubs noch nicht umgesetzt wurden und dass ein echtes Recht auf einen flexiblen Elternurlaub gewährleistet werden muss.

Weiterhin begrüßt das SECEC, dass die Regierungsarbeiten im Hinblick auf einen Gesetzentwurf über Plattformarbeit voranschreiten, der die Prämisse eines Arbeitsverhältnisses für die Arbeitnehmer gewährleistet.



Unterredung mit dem ehemaligen Premierminister und Präsidenten der Europäischen Kommission

Am 1. Juni 2022 trafen der LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY und der Generalsekretär Francis LOMEL den ehemaligen Premierminister und den ehemaligen Präsidenten der Europäischen Kommission Jean-Claude JUNCKER.

Die Unterredung drehte sich um die Vorbereitungen für das 100-jährige Jubiläum des LCGB.



Treffen mit der „Sensibilité politique“ der ADR über das nationale Tripartite-Abkommen

Auf Einladung der „Sensibilité politique“ der ADR hat eine LCGB-Delegation ihre Position in Bezug auf das Tripartite-Abkommen vom 31. März 2022 dargelegt.

Für den LCGB basiert dieses Abkommen auf der nationalen Solidarität 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.

Treffen zwischen dem LCGB und dem EZA

Eine Delegation des LCGB hat sich am 27. Juni 2022 mit der Generalsekretärin Sigrid SCHRAML des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen (EZA) getroffen. Unter anderem wurden die Leistungen und Funktionsweise des LCGB im Rahmen dieses Treffens erläutert.

Das EZA ist in 29 europäischen Ländern tätig und setzt sich für die Ausbildung von Arbeitnehmern ein.





FOLGEN DER KRISE AUF LUXEMBURGISCHE HANDELSBETRIEBE IN DER GRENZREGION

Der LCGB und der Minister für Mittelstand bleiben am Thema dran

Angesichts der angespannten Lage der Einkaufszentren, Restaurants und Tankstellen in der Grenzregion hat sich der LCGB mit dem Minister für Mittelstand, Lex DELLES, getroffen, um die aktuelle Situation zu erörtern und Risiken, die durch die Inflation und die Energiekrise entstehen könnten, zu verhindern.

Der Einzelhandel sieht sich derzeit mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert, insbesondere durch den starken Rückgang der Kundenfrequenz, der eng mit den exorbitanten Kraftstoffpreisen im Großherzogtum Luxemburg verbunden ist. Diese jüngste Entwicklung bedroht nicht nur die Kaufkraft der Arbeitnehmer, sondern bremst auch die Umsätze der lokalen Geschäfte in den Grenzregionen, vor allem entlang der deutschen Grenze.

Bleibt die Situation so oder verschärft sich diese sogar,

könnten mehrere tausende Arbeitsplätze im Lebensmittelhandel, bei den Tankstellen bis hin zum Textilhandel sowie ein Teil der staatlichen Steuereinnahmen aus den betroffenen Unternehmen gefährdet sein.

Aufgrund dieser Feststellungen sprach der LCGB eventuelle Maßnahmen an, mit welchen soziale Folgen vermieden werden könnten. Der Minister zeigte ein offenes Ohr für die Bedenken und Argumente des LCGB und versicherte, die Entwicklung der Situation weiter zu beobachten und zu analysieren und demnächst mit einer konkreten Antwort auf den LCGB zurückzukommen.

Der LCGB begrüßt das Engagement und die schnelle Reaktion des Ministers für Mittelstand. Dies bestätigt die Qualität des Sozialdialogs im Großherzogtum.

Im Zuge einer Anfrage und einer Pressemitteilung des LCGB vom 20. Juni 2022 fand eine Sitzung mit dem Minister für Mittelstand statt.



Morgen einen Schritt voraus bedeutet, sich kontinuierlich an die Entwicklungen unserer Gesellschaft anzupassen.

Aus diesem Grund haben wir Diggi 2.0 entwickelt, unseren neuen Roboter, der die Werte und das Engagement des LCGB angesichts der zahlreichen gesellschaftlichen Veränderungen symbolisiert: eine menschliche Gestaltung der Digitalisierung, effiziente und moderne Lösungen für die künftigen Herausforderungen im Hinblick auf die Entwicklung der Arbeitswelt, einen besseren Schutz der Arbeitsplätze und der sozialen Errungenschaften, die Antizipation und Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer und Rentner sowie die Entwicklung von innovativen gewerkschaftlichen Leistungen.



LCGB-ËNNERSTETZT

Auch in diesem Jahr hat der LCGB jeweils 3.000 € an 3 gemeinnützige Organisationen überreicht, um deren Hilfsaktivitäten zu unterstützen.

Verein für Vietnam: Susann's Help for Children

Zu den Aktivitäten des in Südvietnam tätigen Vereins gehören unter anderem die Finanzierung von Schulbesuchen, der Bau von sauberen Wohnungen bzw. die Sanierung bestehender Gebäude sowie die Bereitstellung von medizinischer Hilfe.

Wenn Sie den Verein für Vietnam: Susann's Help for Children unterstützen möchten, können Sie eine Spende auf folgendes Konto überweisen:

Verein Hilfen für Vietnam/
Susann's Help for Children
IBAN: CH37 0900 0004 0169 7238
BIC: POFICHBEXXX

LUkraine asbl

Seit dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine zielen die Aktivitäten der Asbl vor allem darauf ab, den Ukrainern, die in ihrem Heimatland bleiben, humanitäre Hilfe zu leisten und die ukrainischen Kriegsflüchtlinge in Luxemburg zu unterstützen.

Wenn Sie „LUkraine asbl“ unterstützen möchten, können Sie eine Spende auf folgendes Konto überweisen:

LUkraine asbl
IBAN: LU28 0030 3148 6941 0000
BIC: BGLULL
Referenz: Donation Ukraine

Ruban Vert

Zu den Aktivitäten des Vereins gehören der Schutz und die Sensibilisierung für Kinderrechte, die Förderung von Schulbesuchen und die Versorgung benachteiligter und mittelbarer Schichten mit lebensnotwendigen Gütern.

Wenn Sie den Verein „Ruban Vert“ ebenfalls unterstützen möchten, können Sie eine Spende auf folgendes LCGB-Konto überweisen:

LCGB-Ënnerstetzt
IBAN: LU14 0019 1300 5557 6000
BIC: BCEELULL
Referenz: Don Ruban Vert

Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung.



Links: Schecküberreichung an den Verein « Ruban Vert»

Unten links: Schecküberreichung an den „Verein für Vietnam: Susann's Help for Children“

Unten rechts: Schecküberreichung an den Verein „LUkraine asbl“



Gemeinsam für die Ukraine

LUkraine asbl

Spenden auch Sie an:

LUkraine asbl

IBAN: LU28 0030 3148 6941 0000

BIC: BGLLLULL

Referenz: Donation Ukraine

Danke



Kollektiv- verträge



Lidl

Der LCGB hat den Kollektivvertrag von Lidl Luxemburg verlängert. Der Vertrag gilt für eine Dauer von 3 Jahren, vom 1. September 2022 bis einschließlich 31. August 2025. Die Verhandlungen führten zu folgenden Ergebnissen.

Für das Jahr 2022:

- Überarbeitung und Erhöhung der Gehaltstabellen mit aufgewerteten Gehaltsstufen bis zu 25 Jahren Betriebszugehörigkeit;
- automatische Anpassung der Tariflöhne an die nächste Erhöhung des sozialen Mindestlohnsatzes, was eine Neuerung im Einzelhandel darstellt;
- Erhöhung des Überstundenzuschlags von 40% auf 50%;
- Erhöhung des Zuschlags für Sonntagsstunden von 70% auf 80%;
- einmaliges Geschenk von 50 € netto in Form von Rabattgutscheinen für Einkäufe bei Lidl;
- Erhöhung der Lidl-Gutscheine anlässlich des Nikolaustages von 16 € auf 35 € netto.

Ab dem 1. Januar 2023:

- die Jahresendprämie wird in eine 2-mal jährlich gezahlte Anwesenheitsprämie umgewandelt, die je nach Anwesenheit erhöht oder gesenkt wird;
- bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit wird eine Jubiläumsprämie in Höhe eines Monatsgehalts gezahlt;
- ein 5. Dienstaltersurlaubstag wird nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit gewährt.

Ab dem 1. März 2024:

- Erhöhung des Zuschlags für Sonntagsstunden auf 90%.



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.



Zeemann

Unterzeichnung: Mai 2022

Gültigkeit: Vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022

Errungenschaften:

- zusätzlicher Urlaub nach Dienstalter;
- Ausweitung der Höchstgrenze von 4 Stunden für Sonntagsarbeit. Sonntagsarbeit über 4 Stunden hinaus ausschließlich auf freiwilliger Basis;
- in Ausnahme- und Notfällen können die Beschäftigten einmal pro Jahr unter Fortzahlung des Gehalts während der Arbeitszeit einen Arzttermin wahrnehmen;
- gegenseitiges Einvernehmen bei einem Geschäftswechsel obligatorisch.



Stadt Echternach

Unterzeichnung: 17. Juni 2022

Gültigkeit: Vom 1. September 2022 bis zum 31. August 2025

Errungenschaften:

- Erhöhung der Sonderzulage von 233,20 € auf 339,20 € pro Monat;
- Anpassung der Familienzulage von 530,01 € auf 614,81 € pro Monat;
- Umwandlung und Erhöhung der Schmutzprämie auf 106 €;
- Vereinfachung und Verbesserung im Falle eines Laufbahnwechsels.



Parkolux

Unterzeichnung: 27. Juni 2022

Gültigkeit: 3 Jahre, ab dem 1. Juli 2022

Errungenschaften:

- Erhöhung der Zulage bei Rufbereitschaft von 20 € auf 35 €;
- Erhöhung der Rückrufprämie auf von 20 € auf 25 €;
- ein zusätzlicher Urlaubstag ab 15 Dienstjahren.



Textilcord

Unterzeichnung: 5. Juli 2022

Gültigkeit: Bis zum 31. Mai 2024

Errungenschaften:

- lineare Erhöhungen aller Löhne und Gehälter;
- eine neue Gehaltsklasse für Labormitarbeiter;
- eine neue Anwesenheitsprämie;
- Aktualisierung des koordinierten Textes.



CMCM

Unterzeichnung: 24. Juni 2022

Gültigkeit: Bis 2024

Errungenschaften:

- Lohnerhöhung in Höhe von 3% rückwirkend zum 1. Januar 2022;
- für die Abteilungsleiter werden die Verantwortungszuschläge erweitert und die Möglichkeit einer Prämie durch eine freiwillige Jahresbeurteilung geschaffen;
- Recht auf digitales Abschalten;
- Gebrauch des Sozialurlaubs wird zu einem Recht.



Goodyear

Unterzeichnung: Juli 2022

Gültigkeit: 2022, 2023 und 2024

Errungenschaften:

- allgemeine Lohnerhöhung von 50 € brutto ab dem 1. Januar 2024;
- Erhöhung des Einstellungslohns ab dem 1. Juli 2022;
- ab 2022 Erhöhung des Jahresurlaubs (von 27 auf 28 Tage) in den ersten 5 Dienstjahren für Beschäftigte, die nicht regelmäßig an Samstagen arbeiten;
- Goodyear Mounting Solutions: die Mindestlöhne der Lohntabellen L1, L2 und L3 für Arbeitnehmer im Stundenlohn werden ab dem 1. Januar 2023 an den Mindestlohn der Gruppe A1 angenähert.



PreZero Lamesch

Unterzeichnung: Juli 2022

Gültigkeit: Vom 1. April 2022 bis zum 31. März 2025

Errungenschaften:

- lineare Lohnerhöhung von 3% über drei Jahre, d.h. 1% pro Jahr ;
- Zulage von 3,00 € pro Tag für Umkleidezeit, wenn eine spezielle persönliche Schutzausrüstung getragen werden muss;
- Prämie für Maschinenführer und für spezifische Arbeiten;
- Einführung von Telearbeit von maximal 18 Tagen;
- Rückkauf von Urlaub im Rahmen der jährlichen Gratifikation;
- Urlaubsspende bei außergewöhnlichen Umständen;
- zusätzlicher Urlaubstag bei einer Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren.



CFL cargo S.A. & CFL technics S.A.

Unterzeichnung: Juli 2022

Gültigkeit: 3 Jahre, ab dem 1. Juli 2022

Errungenschaften:

Die Neuregelungen betreffen sowohl die Neugestaltung einer Vielzahl von Laufbahnen mit langfristigen Entwicklungsperspektiven als auch die Personalbindung an die Gruppe, sowie die Polyvalenz.



Südgemeinden - Vereinbarungsprotokoll

Unterzeichnung: 19. Juli 2022

Gültigkeit: Vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024

Errungenschaften:

- einmalige Prämie
 - 1% des Bruttojahreseinkommens für 2022, Auszahlung Anfang 2023;
 - 1% des Bruttojahreseinkommens für 2023, Auszahlung Anfang 2024;
 - 1% des Bruttojahreseinkommens für 2024, Auszahlung Anfang 2025;
- neue Lohntabelle - gültig ab dem 1. Januar 2023;
- Verbesserung der Bereitschaftszahlungen.



De Verband S.C.

Unterzeichnung: 21. Juli 2022

Gültigkeit: Vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024

Errungenschaften:

- Erhöhung der Bruttolöhne um 25 € für alle Löhne bis 4.000 € bei Erhöhung des sozialen Mindestlohns (begrenzt auf eine einzige Erhöhung des SML);
- Erhöhung der an die Betriebszugehörigkeit gekoppelten Gutscheine;
- die Rufbereitschaftsprämie wird an den Index gekoppelt;
- Prämien, um Auszubildende zu motivieren, im Unternehmen zu bleiben.



CEBI Luxembourg S.A.

Unterzeichnung: 22. Juli 2022

Gültigkeit: Vom 1. August 2022 bis zum 31. Juli 2025

Errungenschaften:

- Lohnerhöhung von 40 € brutto pro Monat mit Auszahlung zum 1. Dezember 2024 für Beschäftigte mit mindestens 1 Jahr Betriebszugehörigkeit zu diesem Zeitpunkt;
- Erhöhung des Höchstbetrags des Urlaubsgeldes von 867,63 € brutto auf 1.000,00 € brutto;
- Arbeitnehmer mit 26 Urlaubstagen (gesetzliches Minimum), erhalten ab dem 1. August 2022 4 Stunden zusätzlichen, nicht kumulativen Urlaub.



Société électrique de l'Our (SEO)

Unterzeichnung: 27. Juli 2022

Gültigkeit: Bis März 2024

Errungenschaften:

- lineare Lohnerhöhung um 0,7% zum 1. April 2022;
- lineare Lohnerhöhung um 1,0% zum 1. April 2023;
- einmalige Prämie von 1.500 € bei Unterzeichnung des Vertrags;
- Erhöhung der Bereitschaftsdienstprämien um 10%;
- Anpassung der Schmutz- und Gefahrezulagen;
- Vorziehen des altersabhängigen Urlaubstages von 50 auf 45 Lebensjahre.

FHL

Unterzeichnung: 29. Juli 2022

Gültigkeit: Vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024

Errungenschaften:

- Erhöhung der Bereitschaftszulage von 0,4276 € auf 0,8552 € (Index 100);
- lineare Erhöhung der Laufbahnen C2, C3 und C4 um 5 Lohnpunkte;
- Abschaffung der Laufbahn C1 und Eingliederung in die um 5 Lohnpunkte aufgewertete Laufbahn C2;
- 100% Anrechnung der Laufbahnen SAS und öffentlicher Dienst (Arbeitnehmer, die seit dem 1. Januar 2022 eingestellt sind);
- automatische und vollständige Anerkennung der Fachausbildungszeit nach der in Luxemburg anerkannten Ausbildung zum Krankenpfleger für allgemeine Pflege auf das Dienstalter;
- Anerkennung des Masterabschlusses für Physiotherapeuten oder gleichwertigem, vom Ministerium für Hochschulwesen und Forschung zertifiziertem Niveau, und Neueinstufung in die Laufbahn C10 für Physiotherapeuten mit Masterabschluss;
- Anerkennung des Abschlusses des Pharmazeuten und Neueinstufung in die Laufbahn C6;
- Erhöhung des Ausgleichsurlaubs für Arbeitnehmer, die Nachschichten leisten;
- Ausweitung des Sozialurlaubs;
- Regelung der Telearbeit;
- Einführung von Altersteilzeit („préretraite progressive“) auf Unternehmensebene;



- Abschaffung des Arbeitgeber-Stundenguthabens bei gleichzeitiger Beibehaltung des Arbeitnehmer-Stundenguthabens und Einführung eines Arbeitnehmerzeitdepots (dépôt heures salariés DHS). Das neue DHS bedeutet mehr Flexibilität für den Arbeitnehmer bei der Verwaltung von Überstunden und damit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- bei den Bereitschaftsdiensten wird der Grad I (Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz innerhalb von 10 Minuten) schrittweise bis 2024 abgeschafft;
- Recht auf Abschalten;
- Einführung eines Kompetenzmanagements für Krankenhauseinrichtungen.



Unternehmen



SICHERHEITSBRANCHE

Am 2. Juni 2022 trat der gemeinsame Ausschuss zusammen, nachdem die Firma „Groupe Securisite“ rund 15 Sicherheitsmitarbeiter der Auchan-Gruppe Cloche d'Or übernommen hatte. Diese weigerte sich, die Betriebszugehörigkeit dieser Mitarbeiter anzuerkennen, da sie keine Berufsausbildung absolviert hatten. Hinzu kam, dass ihr vorheriger Status bei Auchan nicht unter den KV der Wach- und Sicherheitsbranche fiel.

Eine Diskussion zwischen den Parteien ermöglichte es, die Situation und die Standpunkte aller Beteiligten umfassend zu bewerten. So wurde festgestellt, dass wenn es sich nach dem KV nicht um einen eigentlichen Betriebsübergang handelt, auf der Grundlage der übereinstimmenden Kriterien des Arbeitsgesetzes ein Gericht zugunsten der Arbeitnehmer entscheiden könnte.

Da sich das Problem hauptsächlich auf die Anerkennung der Betriebszugehörigkeit von Sicherheitspersonal im Falle einer Entlassung bezog, wurde der Firma „Groupe Securisite“ vorgeschlagen, diese anzuerkennen, falls sie sich von einem der betroffenen Mitarbeiter trennen sollte. Dies würde es den Arbeitnehmern ermöglichen, die Kündigungsfrist und die Abfindung entsprechend ihrer tatsächlichen Betriebszugehörigkeit in Anspruch nehmen zu können.

Die Vertreter der Firma „Groupe Securisite“ kommen demnächst auf den gemeinsamen Ausschuss zurück.

KOMPETENZEN VON PRIVATEN SICHERHEITSFIRMEN WERDEN KLAR DEFINIERT

Nach den Diskussionen über die Kompetenzen privater Sicherheitsunternehmen im öffentlichen Raum hat das Justizministerium am 10. Juni 2022 die geplanten Änderungen des Gesetzes vom 12. November 2002 über private Sicherheits- und Überwachungstätigkeiten vorgelegt. Der LCGB hat als Mehrheitsgewerkschaft in diesem Sektor einen großen Beitrag zu diesem Projekt geleistet.



LUXAIR

Ungesundes Arbeitsklima bei Luxair!?

Seit Anfang letzten Jahres haben sich die Aktivitäten von Luxair in allen Abteilungen und Bereichen allmählich und stetig erhöht und erreichen nun ein Niveau, das dem des Jahres 2019 entspricht oder es sogar übertrifft.

Obwohl diese Konjunkturerholung erfreulich ist, hat sie eine dauerhaft hohe Arbeitsbelastung und ein Rekordniveau an Ermüdung des Personals zur Folge.

Denn obwohl Luxair aufgrund des Luftfahrt-Tripartiteabkommens und der Unterzeichnung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PME) keine Entlassungen vorgenommen hat, herrscht auf allen Ebenen Personalmangel. Diese Entwicklung ist insbesondere auf den Personalabbau im Rahmen der verschiedenen Abteilungsreorganisationen, zahlreiche Kündigungen sowie krankheitsbedingte Fehlzeiten zurückzuführen, die durch Corona-Infektionen bzw. Übermüdung begründet sind.

Um den starken Anstieg der Flugzahlen bewältigen zu können, wendet Luxair außerdem seit fast zwei Jahren systematisch die gesetzlichen Grenzen bei der Arbeitsplanung an, sowohl bei den Dienst- und Pausenzeiten des fliegenden Personals als auch bei den

Arbeitszeiten des Bodenpersonals. Zwar widerspricht diese Vorgehensweise nicht dem gesetzlichen Rahmen, aber sie zwingt die Beschäftigten zu maximaler Flexibilität und zur Ausführung neuer Aufgaben und setzt sie einem belastenden Arbeitsumfeld aus. In der Luftfahrt ist nicht alles, was rechtlich möglich ist, auch ein Garant für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz!

Dieses ungesunde Arbeitsumfeld hat seinen Ursprung in der internen Organisation, diktiert von dem Bestreben, um jeden Preis Kosten zu sparen. Diese Vorgehensweise von Luxair hat negative Folgen für die Arbeitsplatzattraktivität und die Entwicklung der Fluggesellschaft.

Luxair kann daher nicht einfach nur Personal einstellen, ohne das Problem an der Wurzel zu packen.

Um ein attraktiver Arbeitgeber bleiben zu können, muss Luxair allen derzeitigen und künftigen Arbeitnehmern ein ansprechendes Gesamtpaket bieten. Denn ein ausreichender Personalbestand ist der einzige Garant für einen sicheren und nachhaltigen Flugbetrieb und letztlich auch für die Beteiligung von Luxair am Wachstum des Luftverkehrsmarktes.

Die Gewerkschaften fordern attraktive Arbeits- und Lohnbedingungen, die die Lebenshaltungskosten in Luxemburg widerspiegeln und die Erfahrung und das Engagement des gesamten Personals anerkennen. Angemessene Karriereperspektiven für das gesamte Personal sind ein weiteres Schlüsselement für eine langfristige Arbeitsplatzsicherheit.

Kurzfristig fordern die Gewerkschaften von der Luxair-Direktion die Umsetzung verschiedener Maßnahmen, um durch eine größere Stabilität der Arbeitszeiten übermäßiger Ermüdung vorzubeugen. Konkret fordern die Gewerkschaften die Durchsetzung realistischer Planungsgrenzen mit angemessenen Pufferzeiten, um die Folgen von arbeitsbedingtem Stress auf die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu verringern, was sich wiederum auf die Leistungsfähigkeit des Unternehmens auswirkt. Darüber hinaus müssen die Ruhe- und Urlaubstage der Mitarbeiter, die der Erholung der Arbeitnehmer dienen, mit allen Mitteln gewährleistet werden.

Die Gewerkschaften fordern die Geschäftsleitung auf, schnell Gespräche aufzunehmen, um die Sicherheit und die Rentabilität von Luxair zu verbessern und die Zukunft des Unterneh-

mens und seiner Beschäftigten zu sichern und zu erhalten.

Treffen mit der Generaldirektion von Luxair

Aufgrund eines Schreibens der vertragsschließenden Gewerkschaften vom 12. Juli 2022 an die Generaldirektion von Luxair wurden die Gewerkschaften und die Personalvertreter zu einem Treffen am 21. Juli 2022 eingeladen.

Da die Geschäftsleitung keine kurzfristigen Lösungen gegen das allgemeine Erschöpfungsrisko hat, verpflichtete sich diese, gemeinsam mit der Delegation daran zu arbeiten, punktuelle und individuelle Probleme zu

identifizieren, zu isolieren und zu beheben.

Darüber hinaus verpflichtete sich die Geschäftsleitung, in allen Abteilungen für stabile Arbeitspläne zu sorgen und die Artikel und Empfehlungen des Kollektivvertrags bezüglich der Ermüdung der Beschäftigten strikt einzuhalten.

Mittelfristig konnte die Geschäftsleitung Lösungen präsentieren, insbesondere durch zusätzliche Einstellungen auf allen Ebenen, durch die Umwandlung von befristeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse und durch Weiterbildungen.

Die Personaldelegation wird diese Maßnahmen weiterverfolgen.

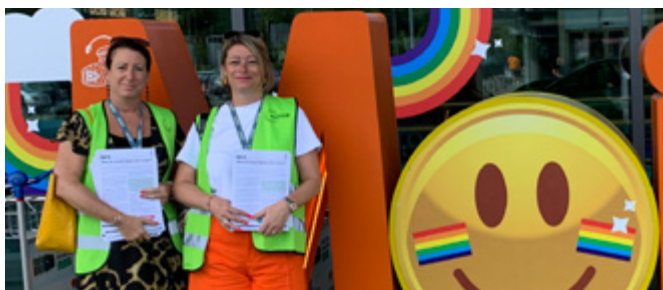
Gewerkschaften fordern Einberufung eines Begleitausschusses der Tripartite Luftfahrt!

Am 22. August 2022, angesichts der Untätigkeit der Generaldirektion in Bezug auf die Arbeitsüberlastung des Luxair-Personals fordern die Gewerkschaften LCGB, OGBL und NGL die dringende Einberufung der Tripartite Luftfahrt, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

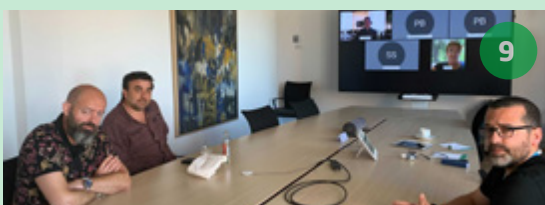
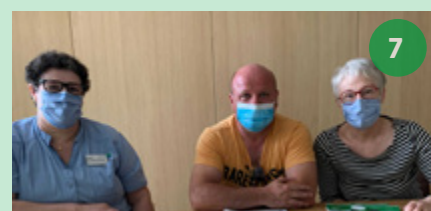
Der Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten reagierte umgehend und veranlasste die vorzeitige Einberufung des Begleitausschusses der Tripartite Luftfahrt für den 26. September 2022.

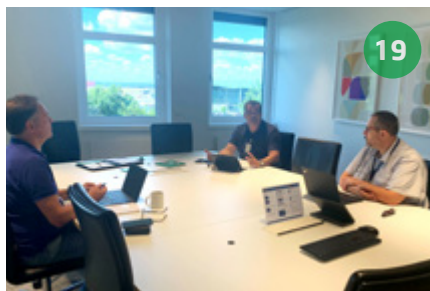
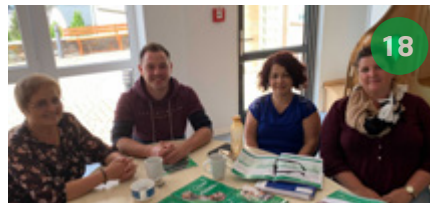
LUXAIR

LCGB-Delegierte informieren über ihren Einsatz gegen das ungesunde Arbeitsklima



**ALLE FOTOS AUF
WWW.LCGB.LU**





Arbeitssitzungen

- 1 Dussmann Service
- 2 K2 Constructions Sàrl
- 3 Weiterbildung für LCGB-Delegierte
- 4 LCGB-Binnenschifffahrt
- 5 Der LCGB wünscht Jean-Claude MULLER einen wohlverdienten Ruhestand
- 6 AGEDOC
- 7 ZithaSenior Consdorf
- 8 Amundi
- 9-10 POST Luxemburg
- 11 LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik
- 12 Cargolux
- 13 Vorstand LCGB-Gebäudereinigung
- 14 Costantini
- 15 Rotarex
- 16 Mediahuis
- 17 Kronospan
- 18 Kannerhaus Woltz
- 19 Schroder Investment Management
- 20 Construction Erpelding

STADT LUXEMBURG

Neue Personaldelegation der Beamten und Angestellten der Gemeinden

Am 13. Mai 2022 wurde eine neue Delegation der Gemeindebeamten und Angestellten bei der Stadt Luxemburg gewählt. Der LCGB bekam 1 Mandat und wird durch Fränk WAHL, effektiver Delegierter, und Christian FUNCK, stellvertretender Delegierter, vertreten.

Der LCGB bedankt sich bei seinen Kandidaten und Mitgliedern für die Unterstützung und wird sich weiterhin für die Interessen aller Beamten und Angestellten der Gemeinden einsetzen.



K2 CONSTRUCTIONS

Resultat der Betriebsratswahlen



Am 17. Mai 2022 fanden die Betriebsratswahlen im Bauunternehmen K2 Constructions Sàrl statt.

Die LCGB-Kandidaten haben die 3 Sitze der ordentlichen Delegierten gewonnen, die da sind:

- DA SILVA JESUS Rui Miguel
- DA SILVA MOREIRA Rui Manuel
- DOS SANTOS MENDONÇA Esmael

Wir danken unseren Kandidaten und Mitgliedern für ihre Unterstützung und ihr Engagement.

LCGB-BINNEN-SCHIFFFAHRT

Am 18. Mai 2022 bot der LCGB seinen Mitgliedern Steuererklärungstermine in Königswinter/Bonn an.

Wie schon am 16. März konnten interessierte Mitglieder ihre Steuerunterlagen mitbringen und vor Ort kostenlose Hilfestellung beim Ausfüllen der luxemburgischen Steuererklärung beanspruchen.





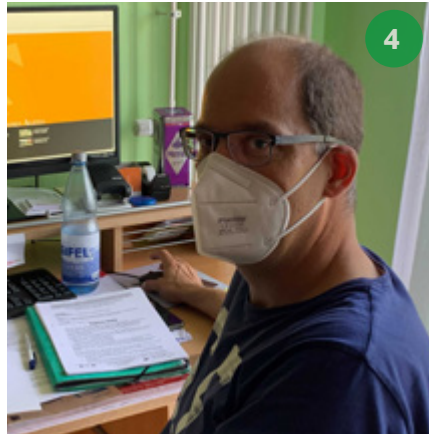
1



2



3



4



5



7



8



6



9



10

Arbeitssitzungen

- 1 LCGB-CNSG
- 2 Weiterbildung der Luxair-Delegierten
- 3 Brasserie Simon
- 4 HPPA
- 5 POST Luxemburg
- 6 CHL
- 7 Ensich-Herzig
- 8 Baatz Constructions Sàrl
- 9 Gleichstellungsdelegierte des Finanzsektors
- 10 Vorstand des LCGB-SESF

CEBI LUXEMBOURG S.A.

Wie bereits 2018 sind die Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags bei CEBI Luxembourg S.A. erneut ins Stocken geraten.

CEBI Luxembourg S.A. ist auf die Produktion von Teilen für die Automobilindustrie spezialisiert und seit 1976 in Steinsel ansässig.

Trotz eines Führungswechsels und eines konstruktiven Verhandlungsbeginns hat die CEBI-Direktion nun einen Kurswechsel vollzogen und die Zusicherungen in Bezug auf die Lohnentwicklung zurückgenommen.

Seit nunmehr 10 Jahren haben die Beschäftigten von CEBI keine Tariflohnerhöhung mehr erhalten. Es ist daher klar, dass die Hauptforderung der Belegschaft - und damit auch die Hauptforderung der Gewerkschaften und der Personaldelegation im Rahmen dieser Verhandlungen - in einer Tariflohnerhöhung besteht. Dabei zeigte sich die Verhandlungskommission weitgehend gesprächsbereit und schlug verschiedene Kompromisse vor, um der Direktion entgegenzukommen.

Die CEBI-Direktion hatte ihrerseits Vorschläge vorgelegt, die ein garantiertes Minimum für die Laufzeit des Kollektivvertrags (3 Jahre) beinhalteten. So schlug sie vor, dass jedes Jahr im Dezember eine Loohnerhöhung stattfinden sollte, unter der Bedingung, dass innerhalb eines Beobachtungszeitraums von 12 Monaten (jeweils von Juli bis Juli) nur eine einzige Indexranche zur Anwendung gekommen ist.

Die CEBI-Direktion hat nun ihren Vorschlag zurückgenommen und zusätzliche Bedingungen hinzugefügt. Die Geschäftsleitung will keine Loohnerhöhung mehr vornehmen, wenn es im Laufe des Beobachtungszeitraums:

- eine Indexranche und eine Erhöhung des sozialen Mindestlohns
- oder mehr als eine Indexranche
- oder mehr als eine Erhöhung des sozialen Mindestlohns zur Anwendung kommt.

Mit diesen zusätzlichen Bedingungen wird bereits jetzt deutlich, dass die Beschäftigten während der Laufzeit des Kollektivvertrags keine Tariflohnerhöhung erhalten werden.

Darüber hinaus werden durch die Aufnahme der Anpassung des sozialen Mindestlohns in den Vorschlag der CEBI-Direktion die am schwächsten Beschäftigten zusätzlich benachteiligt.

Dieser Vorschlag ist daher schlichtweg inakzeptabel.

Um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen, organisierten die Gewerkschaften LCGB und OGBL am 30. Juni 2022 eine Protestkundgebung bei CEBI Luxemburg in Steinsel.



LCGB-TRANSPORT: FACHTAGUNG IN BRÜSSEL

Am 17. Mai 2022 nahmen die Vertreter des LCGB-Transport, Dominique MACHADO, Präsident des LCGB-Transport, und Paul GLOUCHITSKI, Gewerkschaftssekretär, an einer Fachtagung zur Zukunft des Straßentransports mit dem Thema „Fairer Wettbewerb oder Sozialdumping?“ in Brüssel teil. Die Tagung wurde von der europäischen Gewerkschaft ETF ROAD und der ACV-CSC Transcom organisiert.

In einer sehr informativen und aufschlussreichen Debatte mit Vertretern von Kontrollgremien, der Justiz sowie sozialen Akteuren und Vertretern europäischer Institutionen wurde Antworten auf die aktuellen Herausforderungen diskutiert. Der LCGB nutzte diese Veranstaltung auch, um dem belgischen Europaabgeordneten für den Transportausschuss, Herrn Benoît LUTGEN, ein Exemplar seines Dossiers zur Verordnung EG 883/2004 (soziale Sicherheit) zu überreichen, damit auf belgischer Seite weitere Schritte erfolgen können.



Informationsaktionen

1-11 LCGB-Dienstleistungen & Handel

12 Bilia Emond

13 Informationsaktion Thionville

14 LCGB-Bau & Handwerk

15 Gemeinde Schiffingen



LCGB-TRANSPORT

Am 21. Juni 2022 traf sich der LCGB-Transport mit der Europäischen Kommission.

Der LCGB-Transport traf sich, als Mitglied der europäischen Transportgewerkschaft ETF ROAD, mit der Europäischen Kommission, um über deren laufende Initiative zur Überarbeitung der Vorschriften über die Lenk- und Ruhezeiten von Busfahrern zu diskutieren.

Die ETF Road setzt sich konsequent gegen die Lockerung von bestehenden Lenk- und Ruhezeitregelung im Personenkraftverkehr ein. Zusätzliche Flexibilität wird die Arbeitsbedingungen verschlechtern und ein Risiko für die Verkehrssicherheit und die Zukunft der Branche darstellen.

ETF KONGRESS: GEWERKSCHAFTS-DELEGIERTE AUS GANZ EUROPA

Der LCGB, die am stärksten vertretene Gewerkschaft im luxemburgischen Transportsektor, hat vom 24.-27. Mai 2022 am Kongress der Europäischen Transportarbeiterföderation ETF teilgenommen, um die Rechte und Interessen aller Fahrerinnen und Fahrer zu verteidigen! Der Kongress bringt Delegierte der Transportgewerkschaften und externe Gäste aus internationalen und nationalen Institutionen zusammen.

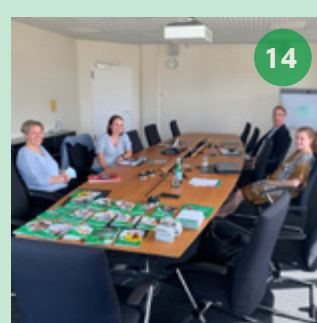
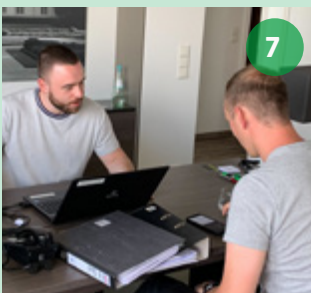
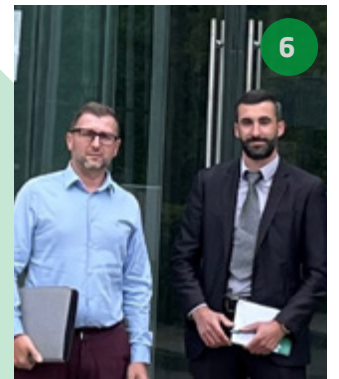
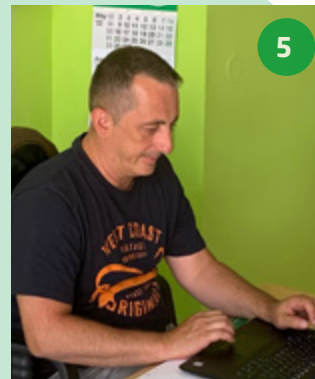
Als höchstes Entscheidungsgremium der ETF bietet der Kongress den konstitutionellen Rahmen, um die politischen Prioritäten der ETF für die nächsten 5 Jahre zu debattieren und zu entscheiden. Der Kongress fand unter dem Motto „Fairer Transport: sozialer, gerechter und umweltverträglicher Transport mit Arbeitern im Mittelpunkt!“

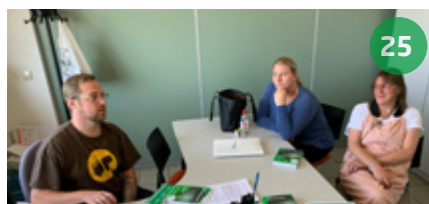
EXEKUTIVKOMITEE INDUSTRIALL

Im Rahmen des Exekutivkomitees von IndustriAll wurde das Thema „Faire Löhne für einen fairen Aufschwung“ und eine gerechtere Umverteilung für einen Aufschwung diskutiert. Die europäischen Gewerkschaften fordern unter anderem den Aufbau, Wiederaufbau und die Stärkung des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungssysteme auf allen Ebenen in ganz Europa, die Umsetzung politischer Maßnahmen zur Abfederung des derzeitigen Energiepreisanstiegs und die Förderung der Binnennachfrage durch Unterstützung der Kaufkraft.



**Informationsaktionen
LCGB-
Gebäudereinigung**





Arbeitssitzungen

- 1-2 POST Luxemburg
- 3 Rotarex
- 4 JP Morgan
- 5 Innoclean
- 6 Taxibranche
- 7-9 LCGB-Binnenschifffahrt
- 10 Contern S.A.
- 11 Gleichstellungsbeauftragte des Finanzsektors
- 12 LCGB-SESF Nationalkomitee
- 13 Vorstand des LCGB-ASG
- 14 John Deere
- 15 ALPL
- 16 Vorstand des LCGB-ACAP
- 17 Generalversammlung LCGB-SESF
- 18 Rinnen Constructions
- 19 Luxlait
- 20-21 LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik
- 22 Voyages Vandivinit
- 23 Vorstand des LCGB-Bau & Handwerk
- 24 VDL
- 25 Gemeinde Schifflingen

BAUWERBE

Der Branchenkollektivvertrag für die rund 20.000 Beschäftigten im Baugewerbe lief am 31. Dezember 2021 aus.

Auf Initiative der Gewerkschaften trafen sich die Sozialpartner im Februar 2022, um Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags aufzunehmen.

Bei diesem Treffen tauschten sich die Gewerkschaften und die Arbeitgebervertreter über die sozioökonomische Situation des Bausektors, seine Zukunftsaussichten und die anstehenden Herausforderungen aus.

Man war sich einig, dass der Sektor eine positive Dynamik aufweist, die durch den erhöhten Bedarf an Wohnraum und hohe öffentliche Investitionen in die Infrastruktur angetrieben wird.

Weiterhin stellten die Sozialpartner fest, dass ein akuter Mangel an Arbeitskräften herrscht. Dieser Mangel stellt eine der größten Herausforderungen für die Branche dar und könnte in Zukunft erhebliche Folgen haben.

Die Gewerkschaften betonten gegenüber den Arbeitgebervertretern, dass diesem Arbeitskräftemangel nur durch eine Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen der derzeitigen und künftigen Arbeitnehmer entgegengewirkt werden kann.

Die Sozialpartner vereinbarten die Verhandlungen zeitnah fortzusetzen und einigten sich darauf, dass die jeweiligen Forderungen so schnell wie möglich verschickt werden, um die Gespräche zu dynamisieren.

Wie vereinbart, haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL ihre Vorschläge im März dieses Jahres eingereicht.

Leider hat das Patronat seine Zusagen nicht eingehalten und die Vogel-Strauß-Strategie angewendet, indem sie noch immer keine Vorschläge vorgelegt hat und somit zukünftige Sitzungen verzögert.

Diese Strategie gefährdet den reibungslosen Ablauf der bevorstehenden Verhandlungen in einem entscheidenden Sektor der luxemburgischen Wirtschaft und sie setzt vor allem den sozialen Frieden aufs Spiel.

Angesichts einer galoppierenden Inflation und einer Verringerung der Kaufkraft aller Arbeitnehmer des Sektors verurteilen die vertragsschließenden Gewerkschaften diese inakzeptable Haltung der Arbeitgeber.

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL richten einen unmissverständlichen Appell an das Patronat, die Verhandlungen so schnell wie möglich fortzusetzen, um eine weitere Verschlechterung der Situation zu verhindern.

Andernfalls werden die Gewerkschaften alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen, um die Interessen der Arbeitnehmer des Sektors zu verteidigen.



BAU & HANDWERK

Am 25. Juni 2022 organisierte der LCGB ein gemeinsames Abendessen für den Bausektor in Clervaux, in Anwesenheit des Generalsekretärs Francis LOMEL. 43 Arbeitnehmer aus verschiedenen Bauunternehmen waren anwesend.

Bei dieser Gelegenheit wurden Dankesurkunden für die Treue unserer Mitglieder und Delegierten sowie Geschenke, mit Bezug auf das hundertjährige Bestehen des LCGB, überreicht. Anschließend fanden Diskussionen statt über die Veränderungen, die der Bausektor derzeit durchläuft, insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung.

A photograph of three people in a meeting. On the left, a man with a beard and dark hair is looking down. In the center, a man with glasses and a dark shirt is gesturing with his hands while speaking. On the right, a woman with glasses and long hair is listening. A large green circle is overlaid on the image, containing the title text in white. The background is a light green gradient.

Grenzgänger & besondere Strukturen

ARBEITSSITZUNGEN

Zusammenarbeit LCGB-CSC: Der LCGB dankt Bruno ANTOINE

Bei einer Arbeitssitzung dankte der LCGB Bruno ANTOINE, dem Föderalsekretär der CSC Luxemburg, für sein Engagement und die enge Zusammenarbeit mit dem LCGB über viele Jahre hinweg und wünscht ihm für seinen Ruhestand im September 2022 nur das Beste.

In dem Kontext überreichte ihm der Nationalpräsident des LCGB, Patrick DURY, ein Geschenk des LCGB. Die Versammlung wurde mit einem gemeinsamen Essen abgeschlossen.

*Belgische Grenz-
gängerkommission
LCGB-CSC (CFB)*



Treffen der Kommission LCGB-Community

Die Kommission LCGB-Community hat sich am 2. Juni 2022 zu einem Austausch über die kommenden Aktivitäten des LCGB getroffen.

Das Treffen drehte sich vor allem um die geplanten Ausflüge für die LCGB-Rentner.



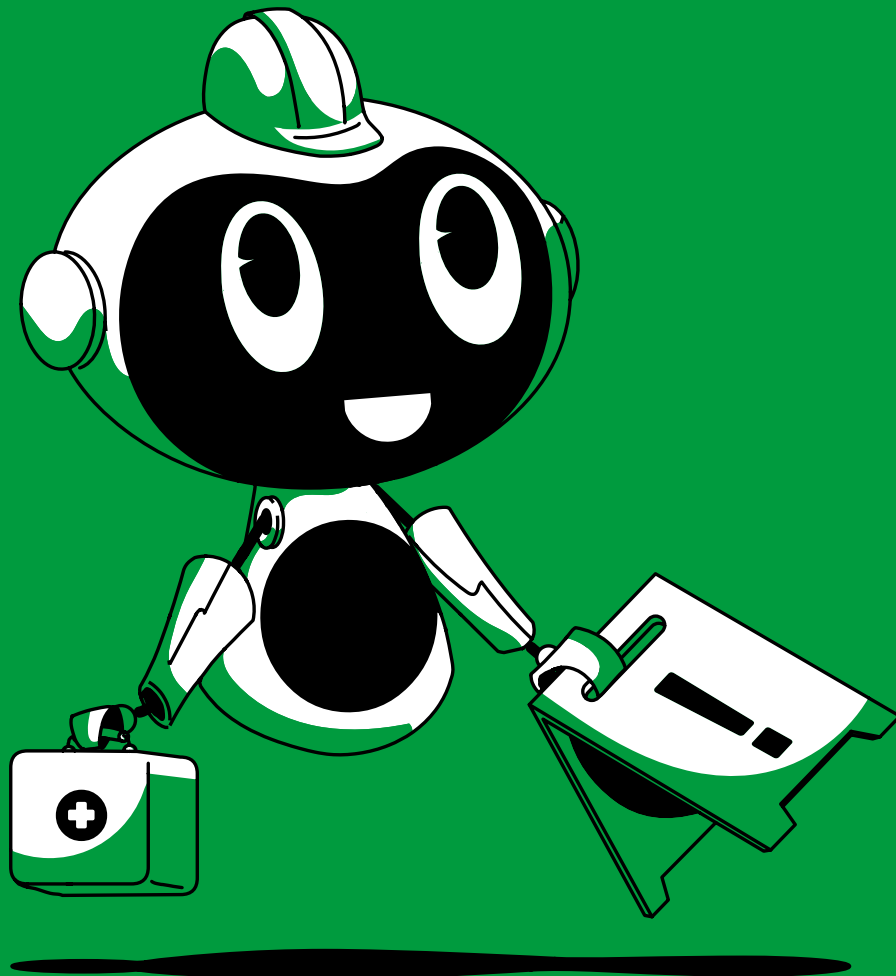
Sitzung der LCGB-Rentnerkommission

Am 21. Juli 2022 traf sich die LCGB-Rentnerkommission, um sich über verschiedene Themen auszutauschen.

Auf der Tagesordnung standen die verschiedenen Ausflüge, die Organisation des Rentnerseminars und ein offener Austausch über aktuelle Themen.



**Morgen einen Schritt voraus bedeutet,
sich für die Gesundheit und Sicherheit
am Arbeitsplatz einzusetzen.**



**Der LCGB bietet effiziente Lösungen, um die Beschäftigten aller Branchen
vor Unfall- und Krankheitsrisiken zu schützen:**

- Ergonomische Arbeitsplatzanalyse
- Entwicklung von Instrumenten zur Bewertung von Stressrisiken
- Prävention und Management von psychosozialen Risiken
- Präventionsprogramm für Berufskrankheiten
- Verstärkte Schulungen für Sicherheits- und Gesundheitsdelegierte

Entdecken Sie unsere Werte und unser Engagement auf lcgb.lu





**FORUM
ARBEITS- UND
GESUNDHEITSSCHUTZ**
Messe



DATUM DER VERANSTALTUNG
26/10/2022
@ LuxExpo The Box

UNUMGÄNGLICHE VERANSTALTUNG ZUM THEMA ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Richtet sich an Unternehmensleiter, Verantwortliche für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie an alle Akteure, die sich in diesem Bereich engagieren.



OFFIZIELLE ZEREMONIE
& VERLEIHUNG DES DES ARBEITS-
UND GESUNDHEITSSCHUTZ
PREISES
>100 Aussteller und Animationen
20 Workshops



DIE ANMELDUNGEN SIND OFFEN
FÜR BESUCHER, AUSSTELLER
(WER ZUERST KOMMT, MAHLT ZUERST)
UND WORKSHOPLEITER



WEITERE INFORMATIONEN
www.visionzero.lu/forum-sst



In tiefer Trauer nimmt der LCGB Abschied von
Armand RIES, Mitglied des Gewerkschaftsvorstands und Schatzmeister des LCGB-SESM
Norbert COURTOIS, LCGB-Delegierter
Henri DUNKEL, Sozialsekretär beim LCGB



Impressum :

LCGB

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

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU