

05/2022

# SOZIALE FORTSCHRÉTT



## Editorial

Hundert-Jahrfeier in Zeiten der  
Krise!  
S. 2

## Festakt

Eindrücke von der Hundert-  
Jahrfeier des LCGB  
S. 4

## Tripartite

Überblick der aktuellen Maßnah-  
men zugunsten der Haushalte  
S. 14



**Patrick DURY**  
Nationalpräsident  
des LCGB

## Hundert-Jahrfeier in Zeiten der Krise!

“Am 22. Oktober wurde im Rahmen eines Festakts mit anschließendem Konzert des Philharmonischen Orchesters unter der Leitung von Gast WALTZING das 100-jährige Bestehen unserer Gewerkschaft gefeiert.

Diese, laut dem Echo der Teilnehmer, gelungene Veranstaltung, die durch die Anwesenheit Ihrer Königlichen Hoheiten des Großherzogs und der Großherzogin bereichert wurde, ermöglichte es, die Gründung des LCGB gebührend zu feiern, indem Reden und Reflexionen mit einem Konzert verbunden wurden, das die zahlreichen anwesenden Gäste und Mitglieder berührte und inspirierte.

Die Ansprachen des Premierministers und des Vizepremiers, die Anwesenheit zahlreicher Minister, der Verantwortlichen der verschiedenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie der Delegationen befreundeter Gewerkschaften aus Luxemburg und dem Ausland, so wie auch die massive Präsenz unserer Delegierten, Militanten und Mitglieder trugen zu einem angemessenen Rahmen für diesen feierlichen Anlass bei, der in freundschaftlichem und geselligem Ambiente endete.

Die Hauptrede des ehemaligen Premierministers und ehemaligen Präsidenten der Europäischen Kommission Jean-Claude JUNCKER erinnerte an das Herz, den Schwerpunkt unserer gewerkschaftlichen Arbeit: den Menschen und seine Arbeits- und Lebensbedingungen.

Die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer ist tatsächlich der „grüne“ Faden des Engagements des LCGB seit seiner Gründung im Jahr 1921. Die Entwicklung unserer Gesellschaft und die sich ändernden Bedürfnisse der Arbeitnehmer haben unsere Gewerkschaft stark geprägt, die angesichts der verschiedenen Krisen, die unser Land durchmachen musste, geschmiedet wurde.

*Der LCGB bleibt seinem Einsatz treu, denn es gibt einfach keine Alternative zum europäischen Projekt.*

Der Zweite Weltkrieg und die Stahlkrise sind dabei die wichtigsten Ereignisse, die die Welt, in der wir heute leben, und damit auch unsere Gewerkschaft tiefgreifend geprägt und geformt haben.

“Auch wenn unser hundertjähriges Bestehen gefeiert wurde, können wir die Krise, die wir derzeit in Europa erleben, nicht ignorieren.“

Die russische Aggression gegen die Ukraine ist ein barbarischer Akt, der fast 80 Jahre Frieden auf dem europäischen Kontinent beendet und die schlimmste Energie- und Wirtschaftskrise seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs ausgelöst hat.

Freiheit und Demokratie auf dem europäischen Kontinent werden nun von der russischen Staatsführung bedroht, die nicht davor zurückschreckt, Erdgas als Waffe gegen die verschiedenen EU-Mitgliedstaaten einzusetzen, die die Ukraine bei ihrer Verteidigung unterstützen.

Die Wirtschaftslage wird sich in den kommenden Wochen und Monaten voraussichtlich zuspitzen, und eine wirtschaftliche Rezession in Europa wird immer wahrscheinlicher.

Die Tripartite-Vereinbarungen, die die Regierung mit den Sozialpartnern geschlossen hat, haben es ermöglicht, angemessene Lösungen gegen die gestiegenen Energiekosten der Privathaushalte zu finden, und ermöglichen es auch, die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner angesichts einer Inflation, die seit nunmehr 4 Jahrzehnten ihren Rekord erreicht, zu stärken.

Zudem wird die nationale Tripartite je nach wirtschaftlicher Entwicklung erneut zusammentreten müssen, um

Lösungen zu finden, mit denen die Arbeitsplätze gesichert und weiterhin die Kaufkraft der Arbeitnehmer geschützt werden.

Die nationale Tripartite hat bewiesen, dass sie ein hervorragendes Kriseninstrument ist, die ihre Rolle voll und ganz spielen kann, wenn die Situation es erfordert.

Die aktuelle Krise ist, wie alle Krisen zuvor, keine Krise mit lokalem oder regionalem Charakter, sondern es geht um das geopolitische Gleichgewicht, das von den russischen Verantwortlichen in Europa und darüber hinaus in der ganzen Welt destabilisiert wurde.

Daher müssen die richtigen Antworten auf der entsprechenden Ebene gefunden werden. Für unser Land sind dies die dreiparteilichen Vereinbarungen und, wenn nötig, für die Europäische Union eine Stärkung und Vertiefung ihrer Aufgaben und Kompetenzen.

Die aktuelle Krise hat deutlich gezeigt, dass eine einzelne Nation, selbst eine Wirtschaftskraft wie Deutschland, nicht mehr die Mittel hat, um allein einen Ausweg aus der Sackgasse zu finden.

Die geopolitische Entwicklung mit neuen Blöcken, die den Grundsätzen der Demokratie und der Menschenrechte feindlich gesinnt sind, macht es notwendig eine abschreckende Verteidigung und eine autonome Wirtschaft aufzubauen, die nicht von Russland und China abhängig ist.

Gemeinsam zum Wohle Europas und seiner Bürger zu handeln, erfordert daher die Entwicklung einer gemeinsamen EU-Politik in Bezug auf Energieversorgung und -erzeugung sowie eine Wirtschaftspolitik, die die Schaffung neuer Aktivitäten und damit Arbeitsplätze erleichtert, z.B. im Rahmen einer europäischen Energiewende.

Wenn die Mitgliedstaaten nicht in der Lage sind, eine solche Politik durch die Strukturen, die sie sich seit der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vor 64 Jahren geschaffen haben, zu definieren, setzen sie nicht nur die Glaubwürdigkeit des europäi-

schen Projekts aufs Spiel. In diesem Fall werden die einzelnen Nationen selbst jede Glaubwürdigkeit verlieren und ihre Regierenden werden die schwere Verantwortung für den wirtschaftlichen und sozialen Niedergang tragen, der zweifellos folgen wird.

Wir müssen uns daher alle für ein starkes, solidarisches und unabhängiges Europa einsetzen. Die wirtschaftliche Entwicklung, der soziale Fortschritt und der Frieden in Europa können nicht anders gestaltet werden.

Der LCGB bleibt seinem Einsatz treu, denn es gibt einfach keine Alternative zum europäischen Projekt.

## INHALT

---

<b>4</b>	Festakt
<b>12</b>	Aktuelles
<b>20</b>	Kollektivverträge
<b>24</b>	Unternehmen
<b>42</b>	LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen

A large audience of people, mostly men in suits, is seated in a conference hall. The audience is viewed from a high angle, filling the lower two-thirds of the frame. A large, semi-transparent green circle is overlaid on the center of the image, containing the word "Festakt" in white, bold, sans-serif font. Two white diagonal lines cross the circle, one above and one below the text. The background is a light green gradient.

# Festakt



Mitten in der Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit, die zu einer schweren Kraftprobe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern führte, wurde der LCGB am 23. Januar 1921 gegründet. Der hundertjährige Einsatz des LCGB für die Interessen der Arbeitnehmer wurde im Rahmen einer Jubiläumsfeier am 22. Oktober 2022 in der Philharmonie gewürdigt. Unter etwas mehr als 800 Gästen befanden sich unter anderem Ihre Königlichen Hoheiten, der Großherzog und die Großherzogin, der Präsident der Abgeordnetenkommission Fernand ETGEN, der ehemalige Premierminister und ehemalige Präsident der Europäischen Kommission Jean-Claude JUNCKER, Premierminister Xavier BETTEL, Vizepremierminister François BAUSCH, sowie weitere zahlreiche politische Vertreter, Arbeitgebervertreter, hochrangige Kollegen luxemburgischer und ausländischer Gewerkschaften sowie zahlreiche Delegierte und Militanten des LCGB.

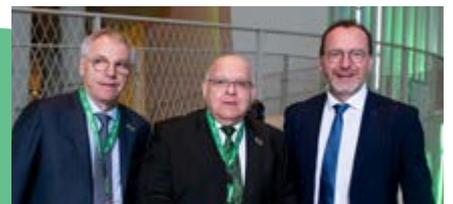
In seiner Rede erinnerte Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, an den Einsatz und Beitrag des LCGB zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Sicherung der Arbeitnehmer und zur Bewältigung zahlreicher Krisen: „Der Mensch im Mittelpunkt ist für den LCGB das wichtigste Element, um in allen Bereichen dafür zu sorgen, dass wir heute in einer besseren Welt leben, was die Arbeitsbedingungen, die soziale Absicherung und natürlich die Entlohnung angeht.“ Weiterhin betonte Patrick DURY die aktuelle Bedeutung der gewerkschaftlichen Arbeit und des luxemburgischen Sozialmodells, um die aktuellen Krisen, nämlich den Klimawandel und den Krieg in der Ukraine, zu überwinden.

Nachfolgend ergriffen der Premierminister Xavier BETTEL, der Vizepremierminister François BAUSCH und als Hauptredner der ehemalige Premierminister und ehemalige Präsident der Europäischen Kommission Jean-Claude JUNCKER das Wort. Sie betonten das soziale Engagement des LCGB in den letzten 100 Jahren, aber auch die heutigen Herausforderungen und die konstruktive sowie lösungsorientierte Vorgehensweise der Gewerkschaft.

Nach den Reden fand ein Konzert des „Orchestre Philharmonique du Luxembourg“ unter der Leitung von Gast WALTZING statt. Mit einem vielseitigen Programm nahm das Orchester das Publikum mit auf eine Reise durch verschiedene Epochen und Kulturen, wobei das Highlight ein eigens für den LCGB komponiertes Musikstück darstellte. Im Rahmen des anschließenden Walking-Dinners konnten die Gäste den Abend Revue passieren lassen und gemeinsam das Jubiläum feiern.

# EINDRÜCKE VOM FESTAKT

Hundertjähriges Jubiläum des LCGB in Anwesenheit Ihrer Königlichen Hoheiten des Großherzogs und der Großherzogin.



**MEHR FOTOS IN  
DER FRANZÖSI-  
SCHEN VERSION**



Patrick DURY, Nationalpräsident



Xavier BETTEL, Premierminister



François BAUSCH, Vize-Premierminister



Jean-Claude JUNCKER, ehemaliger Premierminister und ehemaliger Präsident der EU-Kommission



Gast WALTZING und Orchestre Philharmonique du Luxembourg









# Aktuelles





### **Nationale Tripartite**

#### **Ein Verhandlungsergebnis, das die Kaufkraft und Existenz der Arbeitnehmer und Rentner sichert**

Wie im Tripartite-Abkommen vom 31. März 2022 vorgesehen, berief der Premierminister angesichts der steigenden Inflation aufgrund der Energiepreisexplosion die Tripartite ein. Die Tripartite-Sitzungen fanden vom 18. bis 20. September 2022 statt, um Maßnahmen zur Wahrung der Kaufkraft der Haushalte und zur Sicherung der Unternehmen und Beschäftigung zu erarbeiten. Am Abend des 20. September 2022 konnte eine Grundsatzvereinbarung über ein Paket von Anti-Inflationsmaßnahmen erzielt werden.

Dank des Einsatzes des LCGB, zusammen mit den anderen national repräsentativen Gewerkschaften, konnte die nationale Tripartite Lösungen ausarbeiten, um die Inflation massiv zu bremsen und somit die Energiekosten der Arbeitnehmer und Rentner rasch zu dämpfen. Für den LCGB stellen die beschlossenen Maßnahmen ein ehrgeiziges und ausgewogenes Paket dar, das der aktuellen Krise und der Unvorhersehbarkeit der sozioökonomischen Entwicklung in den kommenden Monaten angemessen ist. Einmal mehr zeigt die nationale Tripartite die Stärke des luxemburgischen Sozialmodells, um Lösungen für die sozioökonomischen Probleme des Landes zu finden.

Abschließend muss angemerkt werden, dass der Ernst der aktuellen Lage nicht die automatische Lohnindexierung der Arbeitnehmer und Rentner in Frage gestellt hat, die ein Garant für einen Ausgleich der Kaufkraftverluste ist. Die auf April 2023 verschobene Tranche wurde nicht in Zweifel gezogen, und die als Ausgleich für diese Verschiebung eingeführte Energiesteuergutschrift wird bis März 2023 weiter gelten. Parallel dazu wird jede neue Indexstufe gemäß Gesetz angewendet. Gezielte Hilfen für Unternehmen sollen darüber hinaus den Fortbestand der wirtschaftlichen Aktivitäten der Unternehmen und der damit verbundenen Arbeitsplätze sichern.

Auf seiner Sitzung am 26. September 2022 wurde das Verhandlungsergebnis den Mitgliedern des Zentralkomitees des LCGB vorgelegt und einstimmig angenommen. Die wichtigsten Maßnahmen des Pakets im Wert von über 1 Mrd. €, das bis Ende 2023 gilt, finden Sie auf den nachfolgenden Seiten.



# NATIONALES TRIPARTITE-ABKOMMEN

## Maßnahmen zugunsten der Haushalte.

### Vollständige Beibehaltung der automatischen Indexierung

Jede zukünftige Indextranche wird gemäß dem gesetzlichen Rahmen angewendet (Anwendung einer Indextranche von +2,5%, sobald die Inflation 2,5% des Verbraucherpreisindex erreicht hat).

### Beibehaltung des CIE

Die verschobene Indextranche vom Juli 2022 findet garantiert zum 1. April 2023 Anwendung und als Ausgleich wird die Energiesteuerzuschuss (CIE) bis März 2023 weiter ausgezahlt.

Dasselbe gilt für das Steuergutschriftäquivalent (ECI) von 84 € für Empfänger des Pauschalbetrags des Einkommens für soziale Eingliederung (REVIS).

### Anpassung des sozialen Mindestlohns

Über die künftigen Indextranchen hinaus verpflichtet sich die Regierung, den sozialen Mindestlohn zum 1. Januar 2023 um 3,3% zu erhöhen.

### Beibehaltung der erhöhten Teuerungszulage

Im Jahr 2023 bleibt die Teuerungszulage für Haushalte mit niedrigem Einkommen auf:

- 1.652 € für eine alleinstehende Person;
- 2.065 € für einen Haushalt von 2 Personen;
- 2.478 € für einen Haushalt von 3 Personen;
- 2.891 € für einen Haushalt von 4 Personen;
- 3.304 € für einen Haushalt von 5 oder mehr Personen.

### Verlängerung der Energieprämie für 2023

Auch 2023 können Haushalte mit geringem Einkommen weiterhin eine Energieprämie erhalten, deren Höhe zwischen 200 € und 400 € liegt und je nach Zusammensetzung und Einkommen des Haushalts variiert.

Diese Prämie ist steuer- und sozialversicherungsfrei und richtet sich an Personen, deren Bruttoeinkommen die um 25% erhöhten Grenzwerte der Teuerungszulage nicht überschreitet.

Personen, die die Teuerungszulage erhalten oder einen Antrag auf Teuerungszulage stellen und die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, erhalten automatisch auch die Energieprämie. Wird ein Antrag auf Teuerungszulage wegen Überschreitung der Einkommensgrenze abgelehnt, wird automatisch geprüft, ob dennoch die Anspruchsvoraussetzungen für die Energieprämie erfüllt sind.

### Deckelung des Gaspreisanstiegs auf +15%

Von Oktober 2022 bis Dezember 2023 wird der Gaspreisanstieg durch einen staatlichen Beitrag auf +15% im Vergleich zum durchschnittlichen Preisniveau von September 2022 limitiert.

Diese Maßnahme dämpft die Folgen der angekündigten Gaspreiserhöhungen auf Haushalte und bremst die Inflation erheblich. Von der Maßnahme profitieren alle Kunden mit einem Gaszähler mit einem Durchfluss von weniger als 65 m<sup>3</sup> Gas pro Stunde. Kunden, die an ein Fernwärmenetz angeschlossen sind, werden in die Maßnahme mit einbezogen.

Außerdem übernimmt der Staat bis Dezember 2023 weiterhin die Netzkosten für die Gasversorgung.

### Heizen mit Pellets

Vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 erhalten luxemburgische Haushalte eine Ermäßigung von 35% beim Kauf von losen Pellets für die Primärheizung. Der Höchstbetrag beläuft sich auf 200 € (inkl. MwSt.) pro Tonne. Diese Ermäßigung gilt für Lieferungen per Tankwagen in Luxemburg mit einer Höchstmenge von 5t Pellets pro Lieferung für Privathaushalte bzw. von 10t Pellets pro Lieferung für Appartementhäuser mit mindestens 2 Wohneinheiten.

### Stabilisierung des Strompreises

Für das gesamte Jahr 2023 werden die Preise für Elektrizität für Haushalte mit einem

Verbrauch von weniger als 25.000 Kilowattstunden im Jahr auf dem Niveau von 2022 stabilisiert.

### Erhöhung der Subvention für Heizöl auf 15 ct/l

Ab November 2022 bis Dezember 2023 wird der staatliche Zuschuss von 7,5 ct/l auf den Heizölpreis auf 15 ct/l verdoppelt.

### Vorübergehende Senkung der Mehrwertsteuer

Für das gesamte Jahr 2023 senkt die Regierung die Mehrwertsteuer (MwSt.) um 1%. Der normale Mehrwertsteuersatz sinkt somit von 17% auf 16%, der mittlere Satz von 14% auf 13% und der ermäßigte Satz von 8% auf 7%. Der stark ermäßigte Satz bleibt bei 3%.

### Untersuchung einer Subvention für Flüssiggas

Die Regierung wird die Notwendigkeit, Zweckmäßigkeit und technische Machbarkeit einer Subvention für Haushalte analysieren, die Flüssiggas in Tanks (Propan tanks für Haushalte) zum Heizen von Gebäuden nutzen.

### Pflegeheime und andere Einrichtungen

Vom 1. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2023 beteiligt sich der Staat am Anstieg der Energiekosten von integrierten Seniorenzentren (CIPA), Einrichtungen für betreutes Wohnen und psycho-geriatrischen Tageszentren. Im Gegenzug verpflichten sich die betroffenen Anbieter, keine Tarifierhöhungen vorzunehmen, mit Ausnahme einer möglichen Indexanpassung.

## CSV-PARLAMENTSFRAKTION

### Unterredung mit der CSV-Parlamentsfraktion über das nationale Tripartite-Abkommen.

Am 28. September 2022 fand ein Treffen der CSV-Parlamentsfraktion mit einer Delegation des LCGB über das Tripartite-Abkommen statt.

Für den LCGB liefert das Abkommen eine schnelle Antwort auf die zahlreichen Herausforderungen, die sich angesichts des Anstiegs der Energiepreise und in der Folge des Anstiegs der Inflation stellen.

Der LCGB hat einmal mehr die Wichtigkeit der vollständigen Beibehaltung der automatischen Indexierung als Garant der Kaufkraft unterstrichen. Obwohl die Anpassung des Steuertarifs nicht im Tripartite-Abkommen festgehalten wurde, sieht der LCGB eine Verringerung der Steuerlast für Haushalte mit niedrigem und mittlerem Einkommen als notwendig an.





## AUSTAUSCH ZWISCHEN LCGB UND LSAP

### Senkung der Steuerlast der Haushalte mit niedrigen und mittleren Einkommen bleibt Priorität

Auf Einladung der LSAP-Parlamentsfraktion fand ein Treffen mit Vertretern des LCGB über das Tripartite-Abkommen vom 28. September 2022 statt. Beide Gesprächspartner sind sich einig, dass das Abkommen eine schnelle Antwort auf die zahlreichen Herausforderungen, die sich angesichts der Explosion der Energiepreise und des damit einhergehenden Anstiegs der Inflation stellen. Obwohl die Anpassung der Steuertabelle nicht im Tripartite-Abkommen aufgenommen wurde, teilen beide Gesprächspartner die Ansicht, dass die Steuerlast für Haushalte

mit niedrigem und mittlerem Einkommen kurzfristig gesenkt werden muss.

In diesem Zusammenhang erinnerten beide Gesprächspartner daran, dass die Steuereinnahmen auf Löhne bei weitem die auf Kapital erhobenen Steuern übersteigen. Auch wenn die letzte Steuerreform von 2017 zu einer steuerlichen Entlastung der Haushalte geführt hat, bestehen bis heute zahlreiche Steuerungerechtigkeiten bei den Steuerzahlern fort. Der LCGB und die LSAP teilen die Ansicht, dass kurzfristig eine weitere

Steuerreform notwendig ist, um Haushalte mit niedrigem und mittlerem Einkommen zu entlasten.

Das im Rahmen des Nationalkongresses am 27. März 2021 verabschiedete Aktionsprogramm des LCGB enthält eine Reihe von gewerkschaftlichen Forderungen: die Anpassung der Steuertabelle an die Inflation, eine vollständige Steuerbefreiung des sozialen Mindestlohns und eine weitere Staffelung der Steuerprogression, die sich stark auf die steuerpflichtigen Einkommensgruppen zwischen 11.265 € und 46.000 € pro Jahr konzentriert, ein Phänomen, das gemeinhin als „Mittelstandsbockel“ bezeichnet wird. Eine Verbesserung der bestehenden Steuergutschriften und -freibeträge bzw. die Einführung neuer Steuergutschriften oder -freibeträge ist ein weiterer Ansatzpunkt, den es zu prüfen gilt.

Die LSAP hat ihrerseits ein Diskussionspapier mit 21 konkreten Vorschlägen ausgearbeitet. „Es ist höchste Zeit für eine Steuerreform, eine Steuerreform, die wir unter das Motto „Steuergerechtigkeit für mehr Gleichheit“ stellen. Wir schlagen eine erhebliche Senkung der Lohnsteuer und die Einführung eines einheitlichen Steuertarifs vor“, erklärte der Vorsitzende der Parlamentsfraktion, Yves CRUCHTEN.



### Neue Publikation Tripartite-Abkommen « Solidarités Pak 2.0 »



# DELEGIERTENKONFERENZ

Am 18. Oktober 2022 organisierte der LCGB eine Delegiertenkonferenz über das Tripartite-Abkommen „Solidaritéispak 2.0“ vom 28. September 2022, um die beschlossenen Maßnahmen zu diskutieren.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY erläuterte kurz den Ablauf der Verhandlungssitzungen der zweiten nationalen Tripartite dieses Jahres sowie die Details des unterzeichneten Maßnahmenpakets. Alle Informationen können Sie in unserer aktuellen Broschüre über die Tripartite-Maßnahmen nachlesen.

Dank des Einsatzes des LCGB, zusammen mit den beiden anderen national repräsentativen Gewerkschaften, konnte die nationale Tripartite Lösungen ausarbeiten, um die Inflation massiv zu bremsen und somit die Energiekosten der Arbeitnehmer und Rentner rasch zu dämpfen. Für den LCGB und seine Delegierten stellen die beschlossenen Maßnahmen ein ehrgeiziges und ausgewogenes Paket dar, das der aktuellen Krisensituation und der Unvorhersehbarkeit der sozioökonomischen Entwicklung in den kommenden Monaten angemessen ist.

Einmal mehr zeigt die nationale Tripartite die Stärke des luxemburgischen Sozialmodells, um Lösungen für die sozioökonomischen Probleme des Landes zu finden.



**MEHR FOTOS AUF  
WWW.LCGB.LU**



## LCGB-ÄNNERSTETZT

Der LCGB hat zwei Spenden im Wert von 9.000 € und 4.500 € an zwei gemeinnützige Vereine übergeben, um deren Hilfsaktivitäten zu unterstützen.

### ONGD Guiden a Scouten Fir ENG Welt

Mit einem Scheck in Höhe von 9.000 € unterstützt der LCGB die ONGD des luxemburgischen Pfadfinderverbandes, um diese bei ihren humanitären Hilfsaktivitäten zu fördern. Die ONGD führt seit 30 Jahren Entwicklungsprojekte auf mehreren Kontinenten durch und setzt sich besonders für Projekte im Bereich Aus- und Weiterbildung ein. Die Spende des LCGB trägt insbesondere zur Finanzierung eines neuen Bildungsprojekts im Senegal bei.

Wenn Sie den Verein ONGD Guiden a Scouten Fir ENG Welt unterstützen möchten, können Sie eine Spende auf folgendes Konto überweisen:

**IBAN: LU54 1111 0882 8010 0000**  
**BIC: CCPLLULL**



### LUkraine asbl

Am 13. Oktober 2022 hat der LCGB dem luxemburgischen Verein „LUkraine asbl“ einen Scheck in Höhe von 4.500 € überreicht, um diesen bei seinen humanitären Aktivitäten zu unterstützen. Seit Kriegsausbruch in der Ukraine zielen die Aktivitäten des Vereins vor allem darauf ab, den Ukrainern in ihrem Heimatland humanitäre Hilfe zu leisten und ukrainische Kriegsflüchtlinge in Luxemburg zu unterstützen.

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

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

**Wir danken Ihnen für Ihre karitative Unterstützung.**



## ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Am 26. Oktober 2022 fand die 15. Ausgabe des Forums zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Luxexpo The Box statt.



Nach der offiziellen Eröffnungsveranstaltung hatten die Besucher die Möglichkeit an den mehr als 20 Workshops rund um das Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die auch als Weiterbildung für Sicherheitsbeauftragte anerkannt werden, teilzunehmen.

Der LCGB präsentierte vor Ort seine Leistungen und informierte über sein Engagement angesichts einer sich ständig ändernden Arbeitswelt (z. B. neue Arbeitsverfahren, Zunahme von Stress und damit verbundenen Krankheiten wie z. B. Burnout, Zunahme von Mobbing am Arbeitsplatz), die eine Anpassung der bestehenden Strukturen zur Gewährleistung einer multidisziplinären Herangehensweise und eine Reform der derzeitigen Gesetzgebung im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz erforderlich macht.

Im Rahmen der Eröffnungsfeier wurde auch die neue Phase der nationalen Präventionsstrategie „Vision Zero 2023-2030“ vorgestellt.



**MEHR FOTOS AUF  
WWW.LCGB.LU**



# Kollektiv- verträge

# KOLLEKTIVVERTRÄGE

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



## FEDAMO

**Unterzeichnung: 3. August 2022**

**Gültigkeit: ab 1. Januar 2022**

### Errungenschaften:

- Karosseriebetriebe, die ausschließlich Ausbeul- und Lackierarbeiten durchführen, fallen wieder in den Geltungsbereich des Kollektivvertrags, und zwar rückwirkend ab dem 1. Januar 2022;
- 27. Urlaubstag ab dem 1. Januar 2023;
- Erhöhung des Sonntagszuschlags auf 100% ab dem 1. Januar 2023.



## Luxfuel S.A.

**Unterzeichnung: 14. September 2022**

**Gültigkeit: vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022**

### Errungenschaften:

- Zahlung einer einmaligen Prämie in Höhe von 1,5% des Grundgehalts für 2021;
- Zahlung eines zusätzlichen Bonus im Jahr 2023 in Höhe von 500 € pro Operator, wenn das 2022 gelieferte Volumen gleich/größer als das 2021 gelieferte Volumen ist und das Betriebsergebnis des Jahres 2022 höher als das Betriebsergebnis des Jahres 2021 ist.

## Auchan Drive

**Unterzeichnung: 27. September 2022**

**Gültigkeit: vom 1. September 2022 bis zum 31. August 2025**

### Errungenschaften:

- zusätzlicher Urlaubstag ab 5 Jahren Betriebszugehörigkeit;
- jährliche Professionalitätsprämie, gebunden an bestimmte Kriterien, bis zu einem Betrag von 250 €;
- monatliche Qualitätsprämie von bis zu 30 €, wenn die Gesamtbestellquote erreicht wird;
- jährliche erfolgsabhängige Prämie in Höhe von 1% des gezahlten Bruttojahresgehalts;
- Jahresendprämie in Höhe von 75 € in Form von Einkaufsgutscheinen. Auf die Prämie wird ein Zuschlag von 25 € für jedes unterhaltsberechtigten Kind bis zum Alter von 18 Jahren gewährt;
- eine Fahrtkostenentschädigung;



- ein Arbeitsorganisationsplan POT von 6 Monaten mit der Möglichkeit, einen zusätzlichen Urlaubstag zu erhalten;
- Personalrabatt von 10% auf Einkäufe, die über Drive, die E-Commerce-Seite Auchan.lu oder in bestimmten Geschäften getätigt werden;
- Sonntagsarbeit von 8 Stunden ist erneut möglich.



## Mediahuis

**Unterzeichnung: 26. September 2022**

**Gültigkeit: vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024**

### Errungenschaften:

- Einführung von Essensgutscheinen ab dem 1. Oktober 2022;
- Sonderurlaub für Arztbesuche: Erhöhung von 6 auf 8 Stunden pro Jahr;
- Einführung eines neuen Kapitels über das Recht auf Abschaltung, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben zu gewährleisten.



## Mondo S.A.

**Unterzeichnung: 28. September 2022**

**Gültigkeit: : vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024**

### Errungenschaften:

- lineare Erhöhungen aller Löhne und Gehälter;
- Einführung des 35. und 38. Dienstaltersjahres in der Lohntabelle;
- Einführung einer neuen Anwesenheitsprämie;
- Einführung eines Zusatzurlaubs für 20 Jahre Betriebszugehörigkeit.



## POST Telecom

**Unterzeichnung: 29. September 2022**

**Gültigkeit: vom 1. Mai 2022 bis zum 31. Dezember 2023**

### Errungenschaften:

- neue Gehaltstabelle mit automatischen Erhöhungen alle 2 Jahre;
- neue Jahresendprämie und Anpassung des Bewertungssystems;
- Erhöhung der Prämie für Bereitschaftsdienst und Anpassung der Essenszulage;
- Klarstellung bei Beantragung von unbezahltem Urlaub und Sonderurlaub von 6 Tagen bei Heirat;
- am 14. Oktober 2022 wurden zudem neue Bestimmungen für die Gleitzeitkonten und das RET unterzeichnet.

## POST Luxembourg

**Unterzeichnung eines Anhangs zum KV: 7. Oktober 2022**

**Gültigkeit des KVs: seit 1. Januar 2021 für 3 Jahre**

### Errungenschaften:

- das RET gilt ab dem 1. Tag der Einstellung, die Wartezeit von 2 Jahren entfällt;
- alle über den Erholungsurlaub hinaus gehenden und nicht genommenen Tage werden zum Jahresende automatisch auf das RET/CET übertragen;
- die obligatorische Präsenz (bei Gleitzeit) wird von 16:00 auf 15:30 Uhr vorverlegt;
- der Grenzsaldo des Gleitzeitkontos wird von 10 auf 40 Stunden erhöht, die Stunden darüber können am Monatsende auf das RET übertragen werden;



- Gleitzeiturlaub (CHMO) kann maximal 8 Stunden pro Monat in Blöcken von 2 x ½ Tag bzw. 1 x 1 Tag genommen werden;
- die RET/CET-Konten können flexibel abgebaut werden;
- gutgeschriebene Feiertage müssen innerhalb von 3 Monaten genommen werden.



## Villeroy & Boch

**Unterzeichnung: 14. Oktober 2022**

**Gültigkeit: vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024**

### Errungenschaften:

- einmalige Prämie von 400 € brutto in 2022;
- ab 2023:
  - Erhöhung des Urlaubsgeldes von 150 € auf 350 € brutto;
  - Erhöhung der Urlaubstage ab Dienstantritt auf 30 Tage;
  - 1 zusätzlicher Urlaubstag ab 20 Jahren Betriebszugehörigkeit;
  - Einführung eines Zeitsparkontos für das Verwaltungspersonal;
  - Einführung von Altersteilzeit („préretraite progressive“);
  - Einführung einer E-Mobilitätsprämie.



## DuPont

**Unterzeichnung: 21. Oktober 2022**

**Errungenschaften: vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2025**

### Gültigkeit:

- jährliche Lohnerhöhungen über das Merit Grit-System für Single Roll in Höhe von 1,2%;
- jährliche Prämie in Höhe von 500 € für die Mitarbeiter des Rollenkonzeptes.



## Stadt Grevenmacher

**Unterzeichnung: 28. Oktober 2022**

**Gültigkeit: vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2025**

### Errungenschaften:

- Anwendung des Punktwertes der Gemeindebeamten, bekannt als „hoher Punktwert“;
- Erhöhung der Familienzulage von 25 auf 29 Punkte;
- Erweiterung verschiedener Laufbahnen um mehrere Lohnstufen;
- Einführung eines Punktesystems für die Bereitschaftsprämie des Winterdienstes und Erhöhung um 30%;
- Erweiterung der zur Verfügung gestellten Arbeitskleidung für die Arbeitnehmer.



## Kuehne + Nagel

**Unterzeichnung: 3. November 2022**

**Gültigkeit: vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024**

### Errungenschaften:

- die Erfolgsprämie wird, im Falle vom Erreichen des NP II, durch eine Prämie basierend auf der Betriebszugehörigkeit ersetzt;
- Erhöhung des Budgets für das Abteilungs-/Bereichessen mit „Freiverzehr“;
- Einführung der Urlaubsschenkung;
- Sozialurlaub.



# Unternehmen



## **GUARDIAN LUXGUARD II**

### **Unterzeichnung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung**

Am 22. August 2022 hat die Regierung, vertreten durch den Minister für Arbeit, Beschäftigung und Sozialwirtschaft, Georges ENGEL, ein Abkommen mit den Gewerkschaften OGBL und LCGB, der FEDIL sowie der Direktion von Guardian Luxguard II S.à.r.l. unterzeichnet, um einen erneuten Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung für den Zeitraum vom 1. September 2022 bis zum 31. Dezember 2024 zu bestätigen.

Diese Vereinbarung ist das Ergebnis einer dreiparteilichen Branchentagung, die am 27. Juli 2022 stattfand.

Die Ziele der Vereinbarung sind die Unterstützung der Umstrukturierung des Unternehmens Guardian Luxguard II S.à.r.l. in Luxemburg, die Entwicklung der Aktivitäten auf wettbewerbsfähige, moderne und nachhaltige Weise und die Sicherung der Aktivitäten und Arbeitsplätze des Unternehmens in Luxemburg bei gleichzeitiger Arbeitszeitverkürzung, die 1.714 Stunden pro Arbeitnehmer und Jahr nicht überschreiten darf.

Minister Georges ENGEL betonte erneut die Bedeutung des Sozialdialogs und begrüßte den produktiven Austausch zwischen den Sozialpartnern, der es ermöglicht habe, eine Lösung im Interesse aller Arbeitnehmer zu finden.







## Arbeitssitzungen

- 1 Stadt Luxemburg
- 2 Dussmann Service & Dussmann Security
- 3 Vorstand LCGB-Gebäudereinigung
- 4 Gemeinde Walferdange
- 5 Dussmann Security
- 6 ARS Exploitations
- 7 Keter
- 8 Vorstand LCGB-Transport
- 9 Rinnen Carriere
- 10 ONET
- 11 Cactus
- 12 LCGB-Binnenschifffahrt
- 13 Wickler Frères Exploitation Sàrl & Witraco Sàrl
- 14 Delegierte Stahlindustrie
- 15-16 Dussmann Service
- 17 CHEM
- 18 Nettoservice
- 19 POST Luxembourg
- 20 Ceratizit



# TRIPARTITE LUFTFAHRT

## Protest der Arbeitnehmer wurde gehört!

Am 26. September 2022 fand die sektorielle Tripartite über Luxair in Anwesenheit des Ministers für Mobilität, François BAUSCH, des Arbeitsministers, Georges ENGEL, sowie der Gewerkschaften LCGB, OGBL, NGL-SNEP und der Generaldirektion von Luxair statt. Der Minister für Mobilität erläuterte den aktuellen Kontext, die Krisen sowie die zukünftigen Herausforderungen.

Weiterhin betonten beide Minister die Notwendigkeit eines starken und qualitativ hochwertigen Sozialdialogs, der für das Unternehmen unerlässlich ist.

Nachdem die Generaldirektion die Zahlen und Situation des Unternehmens sowie die Herausforderungen für die nächsten zehn Jahre, insbesondere die notwendigen Investitionen in das Cargo-Center, das Catering und die Erneuerung der Flotte, präsentiert hatte, legten die Gewerkschaften eine umfassende Analyse der Situation und der Folgen auf die derzeitigen Arbeitsbedingungen vor.

### Abschließend wurden folgende Punkte festgehalten:

Angesichts der aktuellen Entwicklung haben die Parteien beschlossen, den Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB) zum 1. Januar 2023 zu beenden. Durch diese Entscheidung sehen sich die Gewerkschaften in ihrer Analyse bestätigt, dass die verbesserte Konjunkturlage eine Wiederherstellung eines besseren Geschäftsvermögens erlaubt.

Das Ende des PABs ermöglicht:

- das Ende des Einfrierens der Löhne

zum 1. Januar 2023 und Wiedereinführung der jährlichen/biennalen Lohnerhöhungen zum Einstellungszeitpunkt;

- das sofortige Ende der Kurzarbeit aus konjunkturellen Gründen;
- das Ende der strukturellen Kurzarbeit für Arbeitnehmer in der CDR zum 1. Januar 2023;
- die Minister und Luxair-Direktion verpflichten sich, dauerhafte Lösungen für die Integration der 69 Beschäftigten der CDR zu finden;
- die ursprünglich für das Jahr 2023 vorgesehenen Vorruhestandsregelungen auf freiwilliger Basis der Beschäftigten bleiben garantiert.

### Zum aktuellen Stand des Sozialdialogs:

Die Minister betonten die Bedeutung und den zentralen Charakter eines qualitativ hochwertigen Sozialdialogs bei Luxair. Daher begrüßten die Parteien einstimmig die Initiative des Luxair-Verwaltungsrats, einen Mediator einzuladen, um Lösungen für alle im Alltag des Unternehmens auftretenden Probleme hinsichtlich den Arbeitsbedingungen zu finden. Eine erste Sitzung der Vermittlungsgruppe fand am 26. September 2022 statt.

Die Gewerkschaften danken herzlich allen Luxair-Angestellten für ihre, sowohl tagtägliche als auch in diesen schwierigen Zeiten geltende, Unterstützung und ihr Engagement.

Heute wurde ihr Protest gehört! Heute wurden wichtige Fortschritte erzielt, dennoch ist der Weg, der vor uns liegt, noch lang.



# SEKTOR BUS

## Weitere Negativschlagzeilen – Eine Lösung ist dringend erforderlich!

Aufgrund der exponentiellen Zunahme von Aggressionen gegenüber Busfahrern zieht der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, eine sehr alarmierende Bilanz der aktuellen Situation.

Seit Anfang des Jahres haben sich fast ein Dutzend Übergriffe ereignet. Nachfolgend ein kurzer Überblick:

- am 04.02.2022 in Luxemburg-Kirchberg;
- am 18.02.2022 am Bahnhof Esch-sur-Alzette;
- am 29.03.2022 auf dem Boulevard Franklin Roosevelt in Luxemburg
- am 20.08.2022 in Longwy in Frankreich
- am 25.08.2022 in Mont Saint-Martin in Frankreich
- am 26.08.2022 in Longwy in Frankreich
- am 02.09.2022 in Mont Saint-Martin in Frankreich

- am 07.09.2022 in Longwy in Frankreich
- am 10.09.2022 in Sanem
- am 11.09.2022 in Hosingen

All dies ohne Berücksichtigung der nicht erfassten und nicht in der Presse berichteten Übergriffe.

Im Sektor verbreitet sich Angst und einige Fahrer sind nicht mehr bereit, auf den sogenannten „sensiblen“ Linien zu fahren. In diesem Zusammenhang und angesichts dieser immer alarmierenderen Situation hat der LCGB einmal mehr bei der Verwaltung für öffentlichen Verkehr interveniert, um eine schnelle Lösung für dieses wiederkehrende Problem zu finden.

Da die Angriffe auf den grenzüberschreitenden Linien von Longwy und Mont Saint-Martin in den späten Abendstunden statt-

finden und mangels einer Lösung für diese Problematik, hat die Verwaltung für öffentlichen Verkehr vorgeschlagen, dass Fahrten auf diesen Linien nach 19.30 Uhr eingestellt werden, um die Fahrer nicht weiter zu gefährden. Für den LCGB löst diese Maßnahme die Problematik nicht, sondern umgeht diese lediglich zeitweise.

Der LCGB befürwortet die im letzten Jahr gemeinsam mit dem Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten erzielte Einigung bezüglich der Einführung von Sicherheitskabinen. Bis zu ihrer endgültigen Installation und angesichts der sich immer schneller verschlechternden Situation, fordert der LCGB, dass eine Zwischenlösung gefunden wird, um Gewalttaten im Interesse aller Fahrer und Fahrgäste der Buslinien schnell einzudämmen.



## LCGB-CNSG

### Erstes Treffen im Rahmen der Schaffung des DAP „Sicherheitsagent“.

Am 21. September 2022 haben Vertreter des LCGB-CNSG an einem ersten Treffen des für den Lehrplan zuständigen Teams des Bildungsministeriums im Rahmen der Schaffung des DAP („Diplôme d’Aptitude Professionnel“) „Sicherheitsagent“ teilgenommen.

Bei diesem Treffen wurden unter anderem das Berufs- und Ausbildungsprofil sowie die Anforderungen in der Praxis besprochen.



# BRIEF AN DIE MINISTERIN DER FINANZEN

## Anfrage für eine Unterredung über Fahrtkosten- und Kilometerpauschale.

Sehr geehrte Frau Ministerin,

wir möchten Sie gerne um eine Unterredung zum Thema Fahrtkosten- und Kilometerpauschale bitten.

Seit dem Steuerjahr 1991 sieht Artikel 105bis LIR eine Fahrtkostenpauschale für Arbeitnehmern vor, um die Arbeitswegkosten vom Wohn- zum Arbeitsort zu decken. Obwohl grundsätzlich alle Arbeitnehmer Anspruch auf diesen Pauschalabzug haben, werden seit dem Steuerjahr 2013 die ersten 4 Entfernungseinheiten zwischen Wohn- und Arbeitsort des Arbeitnehmers nicht mehr berücksichtigt und der Pauschalabzug ist auf 30 Entfernungseinheiten begrenzt.

Aufgrund des Ausschlusses der ersten 4 Entfernungseinheiten ist der maximale Pauschalabzug auf 26 Entfernungseinheiten mit je 99 € und einer jährlichen Obergrenze von 2.574 € festgelegt. Arbeitnehmer, deren Wohn- und Arbeitsort weniger als 4 km voneinander entfernt sind, sind somit von dieser Pauschale ausgeschlossen.

Die Kürzung der ersten 4 Entfernungseinheiten hatte erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf diejenigen, die auf ihr Privatfahrzeug angewiesen sind, um zu ihrer Arbeitsstelle zu gelangen.

Hinsichtlich der Erstattung von Fahrtkosten für Dienstreisen mit dem Privatwagen trägt die steuerfreie Kilometerpauschale, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gewähren kann, 0,30 €, unabhängig von der Anzahl der pro Jahr gefahrenen Kilometer, entspre-

chend der Regierungsverordnung vom 19. Juni 2015 zur Festlegung der Kilometerpauschale für Autos, die für Dienstreisen genutzt werden.

Aufgrund der absehbaren Auswirkungen der konjunkturellen Probleme, mit denen unser Land konfrontiert ist, insbesondere durch den Ölpreisanstieg, auf die Kaufkraft der aktiven Bevölkerung in Luxemburg, ist der LCGB der Auffassung, dass eine Aufwertung der Fahrtkosten- und Kilometerpauschale notwendig ist.

Um sich gemeinsam ausführlich über dieses Thema austauschen zu können, bitten wir Sie um eine dringende Unterredung und darum, uns einige Terminvorschläge entsprechend Ihrer Verfügbarkeit zu unterbreiten.

Mit freundlichen Grüßen





## TAXI-REFORM

Der LCGB-Transport trifft Vertreter des Ministeriums für Mobilität.

Am 7. September 2022 fand ein Treffen zwischen Vertretern des LCGB-Transport und des Ministeriums für Mobilität statt, um sich über die Taxi-Reform, deren Gesetzesprojekt bereits eingereicht wurde, sowie über die geplante digitale Plattform (LuxCab) auszutauschen.

### Taxi-Reform

#### Integration der VLCs in das zukünftige Gesetz:

Das Ministerium sieht es von Vorteil, wenn es nur noch eine einzige Kategorie und einen Status für Fahrer gäbe, anstatt wie bisher zwei (Taxifahrer und VLC-Fahrer – „Voitures de location avec chauffeur“). Somit würden alle Fahrer über die gleichen Rechte und Pflichten verfügen. Derzeit haben VLC-Fahrer weniger Einschränkungen und Pflichten als Taxifahrer.

#### Abschaffung der geografischen Geltungsbereiche (einheitliche Zone):

Das Ministerium sieht keine Gefahr, dass die Abschaffung der verschiedenen Zonen (derzeit sechs) in der neuen Reform zu einer Verödung bestimmter Regionen führen wird. Nach ihren Angaben gibt es in den südlichen und mittleren Zonen freie Lizenzen, die aufgrund von Konkursen während der Pandemiezeit noch zu besetzen sind. Darüber hin-

aus stellt die nördliche Zone derzeit keinen bedeutenden Markt für Taxis dar.

#### Abschaffung der Lizenzquoten (Marktliberalisierung):

Laut Ministerium wird die Abschaffung der Lizenzquoten nicht zu einem unlauteren Wettbewerb führen. Zudem wird eine Registrierungspflicht auf der neuen digitalen Plattform (LuxCab) dieses Problem lösen, da alle Betreiber ausnahmslos bei dieser Plattform registriert sein müssen. Dies sichere auch eine Preistransparenz für Kunden, da die Preise vor Fahrtauswahl auf der digitalen Plattform angezeigt werden.

#### Investitionen in Elektrofahrzeuge:

Ursprünglich war vorgesehen, dass der gesamte Taxisektor bis 2026 auf vollelektrische Fahrzeuge umgestellt werden kann. Das Ministerium verpflichtet sich, erneut mit dem Arbeitgeberverband zu diskutieren, um sicherzustellen, dass dieser Termin noch realistisch ist, und ihn gegebenenfalls anzupassen.

#### Strukturierte Ausbildung für Fahrer:

Die Reform sieht eine verbesserte Ausbildung der Fahrer vor, die von der Handwerkskammer durchgeführt werden soll, um die Kompetenzen der Arbeitnehmer zu erhöhen und so eine bessere Qualität der

Dienstleistungen für die Kunden zu gewährleisten. Dem Ministerium zufolge würde diese Ausbildung maximal 300 € kosten, die der Fahrer selbst tragen müsste, um eine Fahrerkarte zu erhalten. So soll eine Scheinselbstständigkeit von Fahrern verhindert werden, die in ihrer Freizeit eine zusätzliche Tätigkeit ausüben möchten.

#### Gesetzesentwurf zur Einführung einer digitalen Plattform im Taxisektor

Diese befindet sich noch in der Entwicklungsphase, um alle Modalitäten abzuschließen. Sie wird den gesamten Taxisektor abdecken, da jeder Betreiber verpflichtet ist, sich bei ihr zu registrieren, um arbeiten zu können.

Alle Unternehmer werden Zugang zur Rufzentrale haben, die es ihnen ermöglicht neue Kunden zu gewinnen.

Die Kunden erhalten die Preise für die verschiedenen Fahrten im Voraus und in voller Transparenz.

Die Unterredung verlief konstruktiv und ermöglichte es dem LCGB, zusätzliche Klärungen und Präzisierungen zu erhalten.





13



14



15



16



17



18



20



21



19



22



23



24



26



25

## Informationsaktionen

- 1 Motorway
- 2-7 Dussmann Service
- 8 Kronospan
- 9 Domaines Vinsmoselle
- 10 Textilcord
- 11-13 Große Informationsaktion in der Belle-Etoile
- 14-17 ABSC
- 18 LCGB-Dienstleistungen & Handel
- 19-22 LCGB-Gebäudereinigung
- 23-25 ArcelorMittal
- 26 Maison Esser



## STAHLINDUSTRIE

### Die Investition in „Green Steel“ muss einhergehen mit einer Anerkennung der Leistung der Beschäftigten!

Am 27. September 2022 hat die Generaldirektion von ArcelorMittal Luxemburg gemeinsam mit dem Wirtschaftsminister die Unterzeichnung einer Vereinbarung über Investitionen in Dekarbonisierungstechnologien für die luxemburgischen Produktionsstätten bekannt gegeben. Für den LCGB muss der von der luxemburgischen Stahlindustrie produzierte Vermögenswert anhand von technologischen Entwicklungen umverteilt werden, aber vor allem muss auch eine angemessene Anerkennung der Kompetenzen und des Einsatzes der Arbeitnehmer realisiert werden, die diese Leistung überhaupt erst ermöglicht haben.

Unter den angekündigten Großprojekten befinden sich die Anschaffung eines neuen Elektroofens für das Stahlwerk Belval sowie Investitionen in den Standort Bissen, um die erste CO<sub>2</sub>-neutrale Produktionsstätte der Sparte „Wire Solutions“ zu werden. Diese Investitionen sichern nachhaltig die Arbeitsplätze und den Fortbestand der luxemburgischen Stahlindustrie.

Der LCGB begrüßt ausdrücklich die Entscheidung von ArcelorMittal für den Einsatz

der neuen „Green Steel“- Technologien. Diese Investitionen in die luxemburgische Stahlindustrie ermöglichen ArcelorMittal die Einhaltung der eingegangenen Verpflichtungen bezüglich der Dekarbonisierung des Stahlherstellungsprozesses. Der LCGB sieht sich in seinen, seit langem vorgebrachten Feststellungen hinsichtlich der Rentabilität und der seit vielen Jahren von den luxemburgischen Produktionsstätten erzielten Vermögenswerten bestätigt.

In einem ersten Schritt wird der LCGB zusammen mit der Personaldelegation eine Unterredung mit der Direktion fordern, um mehr Details über die Investitionen zu erfahren, insbesondere in Bezug auf die technologischen Entwicklungen und eventuelle Auswirkungen auf die Beschäftigung, die Kompetenzen, die Technologie und die zukünftige Entwicklungsplanung sowie den Betrieb während der Umstellung.

#### **Das luxemburgische Modell bewährt sich noch immer!**

Der LCGB betont in diesem Zusammenhang auch den Einsatz des Staates, seine

Unterstützung und die vom Staat eingegangenen Verpflichtungen. Für den LCGB steht der dritte Partner weiterhin zu seinem unerschütterlichen und unerlässlichen Engagement für das Luxemburger Modell. Denn kaum ein Jahr nach der Unterzeichnung des Tripartiteabkommens LUX 2025 bringt dieses bereits positive Auswirkungen für die Zukunft.

Sicherlich ist dieses Ergebnis auf den Sozialdialog und die richtigen strategischen Entscheidungen zurückzuführen, aber vor allem auch auf das Engagement, die Flexibilität und die Kompetenzen der Beschäftigten in den Produktionsstätten. Ohne die Arbeitnehmer der luxemburgischen Stahlindustrie hätten diese Herausforderungen niemals bewältigt werden können!

Aus diesem Grund fordert der LCGB eine Anerkennung für alle Beschäftigten, die dem von ihnen erzielten Unternehmensergebnis entspricht. Im Oktober 2022 werden die Kollektivvertragsverhandlungen eingeleitet und dies wird der geeignete Zeitpunkt sein, um die Leistung der Beschäftigten anzuerkennen!

# STAHLINDUSTRIE

## Die Zeit der Anerkennung ist gekommen!

Am 31. Dezember 2022 läuft der Kollektivvertrag in der Stahlindustrie aus. Gemäß den geltenden Bestimmungen werden die Verhandlungen im letzten Quartal dieses Jahres eingeleitet. Zu diesem Zweck wird der LCGB die Aufnahme von Verhandlungen beantragen, um den Verhandlungsprozess einzuleiten.

Um den Kontext der Verhandlungen zu verdeutlichen, muss man die letzten Jahre nochmals zusammenfassen. Eine Reihe von schweren Krisen hat uns in letzter Zeit mit voller Wucht getroffen! Die Gesundheitskrise, die unser gesamtes Leben auf den Kopf stellte, und noch schlimmer, ein neuer Krieg in Europa, dessen Gräueltaten eine Wirtschaftskrise von bisher unbekanntem Ausmaß zur Folge haben wird!

Während dieser schwierigen Zeit hat der LCGB ein neues Tripartite-Abkommen Stahl LUX 2025 ausgehandelt und abgeschlossen, das die Organisation der Produktionsstätten und der Zentralverwaltung erheblich beeinflussen wird.

Ohne das Engagement der Delegierten und Mitglieder hätte der LCGB diese Herausforderung nicht erfolgreich bewältigen können! Weiterhin erinnert der LCGB an die katastrophale Demontage des Kollektivvertrags

2014, von dem sich der LCGB distanziert hatte, indem er sich weigerte, diesen zu unterzeichnen!

Danach kehrte der LCGB an den Verhandlungstisch für den Kollektivvertrag von 2019-2021 zurück, dessen Ergebnis schrittweise wieder Lohnerhöhungen für die Beschäftigten vorsah.

Die Auswirkungen von 2014 sind jedoch immer noch stark spürbar. Der LCGB sieht sich heute konfrontiert mit einem Beruf, der nicht mehr attraktiv ist und für den es keine Bewerber auf freie Stellen gibt. Diese Tatsache stellt eine große Belastung für alle Beschäftigten dar, die sich zunehmend unter Druck gesetzt sehen und dafür wenig Anerkennung erhalten. Die Auswirkungen dieser Entscheidung sind auch nach acht Jahren noch spürbar, was viel über die Bedeutung und das Bewusstsein für Tarifvertragsverhandlungen aussagt.

### **Diese Situation kann nicht länger andauern, es reicht!**

Seit dem Ende der Gesundheitskrise haben die luxemburgischen Standorte unerwartete Ergebnisse erzielt, die alle Budgets sprengen. Wichtige Investitionen stehen an, die über das Tripartite-Abkommen hinausgehen

werden. Diese strategischen und umweltbewussten Investitionen werden sich in die Logik der Dekarbonisierung einfügen und neue Technologien mit sich bringen, die es ermöglichen werden, die luxemburgische Stahlindustrie zu stärken.

Für den LCGB ist dies das Ergebnis eines qualitativ hochwertigen Sozialdialogs und guter strategischer Entscheidungen, aber vor allem des Engagements, der Flexibilität sowie der Kompetenzen des Personals, das in den Produktionsstätten, der Verwaltung und aller zugehörigen Abteilungen arbeitet, die zum reibungslosen Funktionieren beitragen.

Ohne die Beschäftigten der luxemburgischen Stahlindustrie hätten diese Herausforderungen niemals bewältigt werden können! Die Herausforderungen von morgen werden groß sein und heute ist die Stunde der Anerkennung gekommen!

Der LCGB fordert eine Anerkennung für alle Beschäftigten, die dem erzielten Ergebnis des Unternehmens entspricht. Die Kollektivvertragsverhandlungen sind nun eine Gelegenheit, um die Fehler der Vergangenheit zu korrigieren und endlich die Effizienz der Beschäftigten zu honorieren und anzuerkennen und so die Attraktivität des Berufs wieder herzustellen!



## ENCEVO

Am 23. August 2022 haben der LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY und LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL den ständigen Delegierten der ENCEVO, Patrick JUCHEM, getroffen, um sich über den reibungslosen Ablauf sowie die zukünftige Zusammenarbeit zwischen dem LCGB und der ENCEVO-Delegation auszutauschen.



## LIBERTY STEEL DUDELANGE

Die Regierung, die Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie die Personaldelegation prangern die Machenschaften von Liberty Steel an.

Am 24. Oktober 2022 haben der Minister für Wirtschaft Franz FAYOT und der Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, Georges ENGEL, Vertreter von LCGB und OGBL sowie die Personaldelegation empfangen, um über die Zukunft von Liberty Steel in Dudelange Bilanz zu ziehen. Nach zahlreichen Aufschwüngen in der Vergangenheit sind die Aktivitäten der Liberty Steel Unternehmenseinheiten in Belgien und Luxemburg derzeit bis mindestens Ende des Jahres stillgelegt.

Bei dem Gespräch brachten alle anwesenden Parteien ihre große Besorgnis über das Geschäftsgebaren von Liberty Steel auf konzerninterner Ebene und am Standort Dudelange zum Ausdruck, insbesondere vor dem Hintergrund potenziell missbräuchlicher Prakti-

ken, die dem sozialen Interesse des luxemburgischen Unternehmens entgegenstehen und sogar seine wirtschaftliche Zukunft gefährden. Der Wirtschaftsminister forderte die Direktion der luxemburgischen Niederlassung von Liberty Steel auf, zu diesem Thema Stellung zu nehmen.

Während des Treffens bekräftigte Wirtschaftsminister Franz FAYOT das Interesse eines industriellen Akteurs, den luxemburgischen Standort von Liberty Steel zu übernehmen und dort die Stahlaktivitäten aufrechtzuerhalten sowie die Arbeitsplätze zu sichern.

Arbeitsminister Georges ENGEL versicherte seinerseits den Gewerkschaften und der Personaldelegation, dass sein Ministerium dafür

sorgen werde, dass die Löhne weiterhin aus dem Beschäftigungsfonds gezahlt würden, falls sich dies als notwendig erweisen sollte.





## LCGB-CNSG

### Offizieller Beginn der Tarifverhandlungen .

Am 13. Oktober 2022 haben die Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags für das Sicherheitsgewerbe mit der FEDIL Security Services offiziell begonnen. Diesem Treffen gingen zwei Sitzungen voraus, in denen der LCGB, die Mehrheitsgewerkschaft in diesem Sektor, die gemeinsam mit den Vertretern der anderen Gewerkschaft aufgestellten Forderungen präsentierte:

- Aufnahme der Eventtätigkeiten in den Geltungsbereich des vorliegenden Kollektivvertrags;
- bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, insbesondere Ausgewogenheit und Stabilität der Dienstpläne;
- Klarstellung, dass bei einem freiwilligen oder unfreiwilligen Ausscheiden UND/ ODER am Ende des Bezugszeitraums die überschüssigen Stunden (positiver POT) zwingend finanziell ausgeglichen werden müssen. Defizitstunden (negativer POT) dürfen dem Arbeitnehmer nicht angelastet werden;
- Erhöhung des derzeitigen Zuschlags für Nachtarbeit;
- Einführung eines Zuschlags für Samstagsarbeit;
- Erhöhung des derzeitigen Zuschlags für Sonntagsarbeit;
- ein entlassener oder gekündigter Ar-

beitnehmer erhält sein 13. Monatsgehalt anteilig für das Jahr, das bei seinem Ausscheiden vergangen ist;

- 3 zusätzliche Tage Jahresurlaub;
- Erhöhung des Kilometerzuschlags auf 0,30 €/km (über diesen Betrag hinaus ist der Zuschlag steuerpflichtig);
- Ausweitung der bisher zeitlich begrenzten Gehaltstabelle (letzte Stufe nach 15 Jahren) auf die Dauer einer vollständigen Karriere + Neudefinition der verschiedenen Verantwortlichkeiten und Aufgabengebiete der Berufe + Aufwertung.

Bei diesem Treffen teilten uns die Vertreter der FEDIL Security ihr Forderungen mit, die wie folgt lauten:

#### 1. Vorschlag

- Rückkehr zu 12-Stunden-Diensten pro Tag;
- Ersetzung der Gratifikation (13. Monatsgehalt) durch eine Anwesenheitsprämie, die an die Fehlzeiten geknüpft ist;
- Beibehaltung der Lohnaufwertung entsprechend der Erhöhung des sozialen Mindestlohns nur für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von weniger als 13 Monaten. Für die anderen Lohnkategorien eine Obergrenze von 1,5% Erhöhung.

Der LCGB widersetzt sich ausdrücklich der Infragestellung dieser sozialen Errungenschaften, die für einige die Kompensation für die Verlängerung der jährlichen Referenzperiode auf 12 Monate war.

Dasselbe gilt für den illegalen Vorschlag, den Arbeitstag auf 12 Stunden zu verlängern.

Was den 13. Monat betrifft, akzeptiert der LCGB auf keinen Fall, diesen diskriminierenden Vorschlag, der mit dem Gesundheitszustand und indirekt mit dem Alter der Beschäftigten zusammenhängt. Dieser Vorschlag stellt eine „doppelte Bestrafung“ für erkrankte Arbeitnehmer dar, denen darüber hinaus das 13. Monatsgehalt gekürzt oder sogar gestrichen würde.

#### 2. Vorschlag

Die unveränderte Verlängerung des derzeitigen Kollektivvertrags um weitere 3 Jahre. Die Argumentation der Arbeitgeber des Sektors stützt sich auf die unsichere Konjunktur.

In Kürze wird eine gewerkschaftsübergreifende Sitzung stattfinden, um diese Vorschläge zu prüfen. Der LCGB und Ihre Personalvertreter setzen sich weiterhin für Sie ein, um Ihre Interessen, Rechte und sozialen Errungenschaften zu verteidigen.



## LCGB-SESF: REFORM DES INDEX?

Diejenigen im Finanzsektor, die in der Krise nach einer Reform des Index schreien, schreien für die Aktionäre, nicht für die Arbeitnehmer.

Der luxemburgische Banken- und Finanzsektor geht als einer der größten Gewinner aus der Krise hervor, wenn nicht sogar als der Größte in Luxemburg. Während der Gesundheitskrise und bis heute, trotz Kriegszeiten und Energiekrise, haben die Arbeitnehmer Millionen von Gewinnen erwirtschaftet. Und die Branche macht keinen Hehl daraus. Nein, im Gegenteil: Millionen von Gewinnen wurden 2022 an die Aktionäre ausgezahlt!

Die Beschäftigten im Finanzsektor haben jedoch weder Dividenden noch Lohnerhöhungen erhalten. Ihre einzige Einkommensquelle ist in der Regel ihr Lohn, der angesichts der Preisinflation wie Schnee in der Sonne geschmolzen ist. Die Arbeitnehmer bis hin zur oberen Mittelschicht wissen nicht mehr, wie sie ihre täglichen Rechnungen bezahlen sollen, ganz zu schweigen davon, wenn sie einen Handwerker aus der Region benötigen oder den Dorfmetzger durch ihren Wochen-einkauf unterstützen wollen.

**Die Energiekrise darf sich nicht zu einer wirtschaftlichen oder sozialen Krise ausweiten.**

Dies muss ein Ende finden. Schon aus diesem Grund war die Beibehaltung des normalen Indexierungsmechanismus durch die Tripartite eine wesentliche Maßnahme im Kampf gegen die Krise. Die 3 auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften erkannten den Ernst der Lage und traten geschlossen in die Verhandlungen ein, um in dieser Kaufkraftkrise im Interesse aller Beschäftigten auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt zu handeln und sich für die Zahlung der nächsten Indextranche sowie für deren Beibehaltung und weitere Maßnahmen einzusetzen.

Als bei den Verhandlungen klar wurde, dass der Indexmechanismus in seiner derzeitigen Form beibehalten werden würde, wurden im Finanzsektor immer mehr Stimmen laut, die unter dem Deckmantel der sozialen Ge-

rechtigkeit für die Arbeitnehmer eine Indexobergrenze forderten.

Ausgerechnet die Arbeitgeberverbände des Finanzsektors rufen bei den Löhnen nach sozialer Gerechtigkeit. Bei genauerem Hinsehen wird jedoch klar, warum: Mit dem Ruf nach einer Deckelung des Indexes geht es dem Finanzsektor sicherlich nicht um Lohngerechtigkeit für seine Beschäftigten, sondern vielmehr darum, den automatischen Lohnindex auf ein Minimum zu begrenzen oder ihn auf den Mindestlohn festzunageln.

**Einer der Hauptgründe, der ausländische Investoren an den Finanzplatz Luxemburg zieht, ist der soziale Frieden, der durch die automatische Anpassung des Indexes garantiert wird.**

Gerade der Finanzsektor, dessen Existenz und Fortbestand noch nie so sehr durch ausländische Investitionen „von außen gesteu-

ert“ wurde, sollte die enorme Bedeutung und Wichtigkeit der automatischen Lohnindexierung als Garant für den sozialen Frieden kennen und schätzen.

In unseren Nachbarländern wird die Preisinflation nicht auf nationaler Ebene, sondern auf Unternehmens- oder Branchenebene verhandelt. Auch dort wurden 2022 massive Lohnerhöhungen vorgenommen. Ist dies ein Zukunftsmodell für ein Land von der Größe Luxemburgs? Sollten Energiepreiserhöhungen in Zukunft auf die einzelnen Unternehmen und Betriebe abgewälzt, ausgehandelt und im Rahmen von Arbeitskämpfen und Streiks durchgesetzt werden? Es ist stark zu bezweifeln, dass dies die zukünftige Entwicklung des Finanzplatzes Luxemburg fördern würde.

**Der Index ist kein Instrument der sozialen Gerechtigkeit. Kollektivverträge, Steuertarife und Lohntabellen sind es, nicht der Index.**

Der Index ist kein Instrument der sozialen Gerechtigkeit. Er ist ein rein mathematisches Instrument, das den Verlust der Preisinflation automatisch an die Löhne anpasst. So bleiben die Löhne proportional zur Preisinflation.

Der Index wird brutto berechnet und ist steuerpflichtig. Das steuerliche Gleichgewicht und die Abgaben einer Indexstufe an den Staat werden somit auch im gleichen Maße sowohl vom Einzelnen als auch vom Arbeitgeber getragen. Der Nettoanteil einer Indexstufe, der dem Einzelnen verbleibt, wird also über die Lohnsteuertabelle geregelt. Es besteht kein Zweifel, dass hier Lohnungerechtigkeiten bestehen, und deshalb fordern die auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften, dass die Steuertabellen insgesamt von der Politik im Sinne einer größeren sozialen Gerechtigkeit überarbeitet werden.

**Diejenigen im Finanzsektor, die in Zeiten der Krise für eine Reform des Index plädieren, kämpfen im falschen Kampf, denn sie setzen auf die Aktionäre, nicht die Arbeitnehmer!**

Eine Obergrenze oder eine andere Manipulation des Index ist in Krisenzeiten nicht der richtige Ansatz. Dies als Lösung für die Probleme darzustellen, ist rein populistisch und entspricht nicht der Realität. Denn das Ziel der Deckelung ist nicht Lohn- oder soziale Gerechtigkeit, sondern führt ausschließlich

zu einem Rückgang der normalen Löhne und der Kaufkraft.

Außerdem: Wo würde man eine solche Deckelung ansetzen? Unabhängig davon würde sie die Gesellschaft weiter spalten und den sozialen Frieden gefährden.

Oft wird behauptet, dass eine Obergrenze den Geringverdienern zugute käme. Diese Annahme ist jedoch leider falsch. Der Betrag, den die Arbeitgeber durch eine Deckelung des Index einsparen würden, würde nicht an die Geringverdiener weitergegeben, sondern die Gewinne der Unternehmen und Aktionäre erhöhen, so dass es nur einen Verlierer gäbe: die Arbeitnehmer.

Für die beiden national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB-SESF war klar, dass am Indexmechanismus festgehalten werden sollte. Nach über 30 Stunden oft schwieriger Verhandlungen konnte sich die Tripartite am 20. September 2022 schließlich auf ein Maßnahmenpaket einigen, das vor allem darauf abzielt, die Inflation zu bremsen und die Haushalte vor dem Hintergrund der Energiekrise und der Kaufkraftkrise zu unterstützen.

## CARGOLUX

### Auch die neue Boeing 777-8F Flotte muss im Rahmen des Kollektivvertrages am Standort Luxemburg betrieben werden.

Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und der OGBL begrüßen die am 12. Oktober 2022 von Cargolux offiziell getätigte Bestellung von 10 neuen Boeing 777-8F Flugzeugen, die die bisher eingesetzten Boeing 747-400F ersetzen sollen. Gleichzeitig fordern die Gewerkschaften, dass diese Investition den Standort und die Arbeitsplätze in Luxemburg stärkt.

Diese Bestellung wird es Cargolux ermöglichen, den Herausforderungen der Zukunft

gerecht zu werden und auch weiterhin erfolgreich zu agieren. Des Weiteren ist sie auch ein wichtiges Signal für den Luftfahrtstandort Luxemburg und die über 25.000 (davon 6.000 direkte Arbeitsplätze) in diesem Bereich beschäftigten Arbeitnehmer. Gerade die letzten drei Jahre haben gezeigt, dass Cargolux ein für Luxemburg systemrelevanter Arbeitgeber ist und es möglich ist, vom Standort Luxemburg aus international erfolgreich tätig zu sein.

Daher erwarten die über 1.800 am Standort Luxemburg beschäftigten Mitarbeiter, dass alle neu bestellten Boeing 777-8F Flugzeuge durch Cargolux-Mitarbeiter am Standort Luxemburg im Rahmen des bestehenden Kollektivvertrags geflogen, gewartet und administrativ betreut werden. Die Einführung der Boeing 777-8F darf nicht dazu genutzt werden, um Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern oder das Personal für diesen Flugzeugtyp außerhalb des Kollektivvertrages zu beschäftigen.



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11



12

## Arbeitsitzungen

- 1 Casino 2000
- 2 Stadt Echternach
- 3 CMF
- 4 AVL
- 5 CHL
- 6 Hunkemöller
- 7 Vorstand  
LCGB-Gebäudereinigung
- 8 Solucare « Op Lamp »
- 9 Dussmann Service
- 10 LPEM
- 11 POST Luxembourg
- 12 Weiterbildung der  
Delegierten des  
Sektors Bauwesen & Handwerk

# DERRIÈRE CERTAINS SERVICES SE CACHENT DES VICES

UNE LOI POUR TOUT CHANGER



## Digitale Plattformen

### Forderung eines neuen rechtlichen Rahmens

In Zeiten der Digitalisierung werden immer mehr Arbeiten über Plattformen angeboten und/oder ausgeübt.

Dabei bieten einige dieser digitalen Plattformen den Arbeitnehmern keine Arbeitsverträge an und entziehen ihnen somit den Schutz des Arbeitsgesetzes.

In Bezug auf dieses Problem hat die Arbeitnehmerkammer (CSL) einen Gesetzesvorschlag unterbreitet durch den die Arbeitnehmer von digitalen Plattformen von bestehenden sozialrechtlichen Regelungen profitieren können.

Hierzu gehört der Anspruch auf:

- den gesetzlichen sozialen Mindestlohn
- regulierte Arbeitszeiten
- bezahlte Urlaubstage
- eine Kranken- und Unfallversicherung
- Einhaltung der Arbeitsschutz- und Gesundheitsvorschriften

Ein neuer rechtlicher Rahmen beinhaltet auch, dass auf Unternehmensebene eine Personaldelegation eingerichtet werden muss, Tarifverhandlungen über die Arbeitsbedingungen stattfinden müssen und Unterstützung seitens der Gewerkschaften angeboten wird.

Der LCGB unterstützt die Aufklärungskampagne der CSL. Der LCGB als Gewerkschaft setzt sich ein für eine menschliche Gestaltung der Digitalisierung, und somit auch für die Regulierung der Arbeit über digitale Plattformen sowie einen starken sozialen Schutz für digitale Arbeitnehmer.

Die Beschäftigten angesichts der Digitalisierung zu schützen, bedeutet aber auch, gegen die digitale Kluft durch ein Recht auf Weiterbildung anzukämpfen, das Recht auf Abschlüssen zu manifestieren und Verhandlungen über Telearbeitsregelungen zu führen.

## TERMINE DES LCGB

### Generalversammlung Belgische Grenzländerkommission

27. Januar 2023 | 19:00 Uhr  
Hôtel Van der Valk Arlon  
(596, route de Longwy | B-6700 Arlon)

### Festival des Migrations

25. - 26. Februar 2023  
Luxexpo - Kirchberg, Luxembourg  
(10 Circuit de La Foire Internationale | L-1347 Luxembourg)

FÜR MEHR INFOS  
SCAN MICH



A photograph of three people in a meeting. A large green circular overlay is positioned in the upper left, containing white text. The text reads: "LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen". The background shows a man with a beard in a light grey shirt, a man with glasses in a dark green shirt, and a woman with glasses in a light blue shirt, all appearing to be in a discussion.

**LCGB-Community,  
Grenzgänger &  
besondere Strukturen**

# AUSFLÜGE UND BESICHTIGUNGEN

Das LCGB organisiert regelmäßig Ausflüge, Besichtigungen und Seminare. Einige Eindrücke finden Sie hier.



## Ausflüge Besichtigungen

- 1 Besuch des Goodyear Mold Plant
- 2 Seminar für Rentner, in diesem Jahr zum Thema „Die Pflegeversicherung in Luxemburg“
- 3 Weiterbildung: Besteuerung von nicht ansässigen Arbeitnehmern und Rentnern in Luxemburg
- 4 Besuch von ArcelorMittal in Differdange für unsere Gäste der österreichischen Gewerkschaft ÖGB/FCG Vida
- 5 LCGB-Rentnerkommission: Ausflug nach Mainz
- 6 Besuch der Fabrik Heintz Van Landewyck in Fridhaff



## LCGB-INFORMATIONSTAND

Am 10. August 2022 leuchtet die „Place d’Armes“ in den grünen Farben des LCGB.

Zahlreiche Passanten und LCGB-Mitglieder erhielten in Luxemburg-Stad einfache Beratungen zu verschiedenen Themen, Antworten auf Fragen zum Arbeits- und Sozialrecht, und Informationen über die Dienstleistungen und Angebote für LCGB-Mitglieder.

Während der Sommermonate war der LCGB unterwegs, um Sie zu empfangen und Ihre Fragen zu beantworten.



## VORSTAND DES LCGB-FRAUEN

Am 26. September 2022 traf sich der Vorstand des LCGB-Frauen, um über die kommenden gewerkschaftlichen Aktionen zu diskutieren. Außerdem wurde bei diesem Treffen die Analyse des LCGB bezüglich der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben der Frauen abgeschlossen.

Die Sitzung endete mit einem Abendessen.





## Informations- abende Steuererklärung in Luxemburg

**Donnerstag, 16. Februar 2023, 19:00 Uhr**

Hôtel Van der Valk in Arlon  
(596, route de Longwy | B-6700 Arlon)

**Montag, 20. März 2023, 19:00 Uhr**

Triangel in St. Vith  
(2, Vennbahnstraße | B-4780 St. Vith)

**Donnerstag, 23. Februar 2023, 19:00 Uhr**

Hotel FourSide Plaza in Trier  
(Zurmaiener Str. 164 | D-54292 Trèves)

**Donnerstag, 23. März 2023, 19:00 Uhr**

Cloef Atrium in Orscholz  
(Mius-Kiefer-Straße | D-66693 Mettlach/Orscholz)

**Montag, 6. März 2023, 19:00 Uhr**

Mehrzweckhalle in Villers-la-Montagne  
(36, rue Gaston Dupuis | F-54960 Villers-la-Montagne)

**Donnerstag, 30. März 2022, 19:00 Uhr**

Feuerwehrscheule in Bastogne  
(24, rue du Fortin | B-6600 Bastogne)

**Donnerstag, 16. März 2023, 19:00 Uhr**

Mehrzweckhalle Veymerange in Thionville  
(14, route du Buchel | F-57100 Thionville)



**Melden Sie sich an unter:**

✉ [pooladmin@lcgb.lu](mailto:pooladmin@lcgb.lu)

# GEDENKFEIER ZUM GENERALSTREIK

Eine Delegation des LCGB nahm an den Gedenkfeiern für die während des Generalstreiks in Luxemburg 1942 von den Nazis hingerichteten Arbeiter teil.

Am 31. August und 2. September 2022 nahm eine Delegation des LCGB an den Gedenkfeiern für die während des Generalstreiks in Luxemburg 1942 von den Nazis hingerichteten Arbeiter teil. Die Gedenkfeiern fanden in Wiltz, am ehemaligen Stahlstandort Schifflingen sowie am Stahlstandort Differdingen anlässlich des 80. Jahrestages statt.

Der LCGB legte an den Denkmälern Blumen nieder, um den Einsatz und den Mut der Arbeiter sowie ihren letzten Kampf nach so vielen Jahren und vor allem in einem aktuell angespannten Kriegsklima vor den Toren Europas nie zu vergessen.



## Tod unseres langjährigen Kaplans Raymond STREWELER

Mit großer Betroffenheit gibt der LCGB bekannt, dass unserer langjähriger Kaplan Raymond STREWELER verstorben ist.

Viele Jahre setzte sich Raymond für den LCGB ein und verfasste fesselnde Artikel für den „Sozialen Fortschritt“. So blickte er unter anderem zum 90. Geburtstag des LCGB stolz auf die Arbeit der Gewerkschaftsbewegung, die er mitgetragen hat, zurück.

## Décès de Monsieur Fernand WILLMES

In tiefer Trauer nimmt der LCGB Abschied von unserem Kollegen Fernand WILLMES. Über viele Jahre hinweg war Fernand Personalvertreter und Mitglied des Zentralkomitees. Der LCGB drückt der Familie und den Freunden sein aufrichtiges Beileid in dieser schweren Zeit der Trauer aus.



Impressum :

**LCGB**

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

**LCGB INFO-CENTER**

**☎ 49 94 24 222**

**✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)**

**[WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)**