

01/2023

SOZIALE FORTSCHRÉTT



● LCGB

Editorial

Tripartite einigt sich auf ein drittes
Maßnahmenpaket angesichts der
Schwere der Krise!
S. 2

Aktuelles

Nationale Tripartite
S. 10



1. Mai Feier
Seite 4



Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Tripartite einigt sich auf ein drittes Maßnahmenpaket angesichts der Schwere der Krise!

„Am 3. März 2023 traf sich der tripartite Koordinierungsausschuss im Senninger Schloss, um eine Zwischenbilanz des im Herbst 2022 unterzeichneten Tripartite-Abkommens zu ziehen.“

Aufgrund der jüngsten Prognosen des STATEC hatte der Premierminister die Sozialpartner eingeladen, die Modalitäten für den Ausgleich der dritten Indextranche im vierten Quartal dieses Jahres zu erörtern und eine mögliche Ausdehnung der Maßnahmen zugunsten der Haushalte zu prüfen, um dem überproportionalen Energiepreisanstieg entgegenzuwirken.

Bereits im Vorfeld dieses Treffens hatten die national repräsentativen Gewerkschaften in einem Schreiben an den Premierminister die Anpassung der Steuertabelle an den Index gefordert.

Es sei daran erinnert, dass seit der letzten Anpassung der Steuertabelle im Jahr 2017 nicht weniger als sieben Indexstufen (einschließlich der Stufe April 2023) gefallen sind.

Aufgrund der Funktionsweise der Steuertabelle sinkt folglich der Nettobetrag, den ein Arbeitnehmer nach Anwendung einer Indextranche von 2,5% erhält. Dieser Trend betrifft vor allem Durchschnittsverdiener mit einem Monatsgehalt von rund 5.000 €.

Diese Forderung wurde von den Gewerkschaften bereits bei der Tripartite im Herbst 2022 erhoben, aber in der Schlussvereinbarung wurde keine Lösung in dieser Hinsicht festgehalten.

Die nun am 3. März erzielte Einigung sieht vor, dass die energiepolitischen und antiinflationären Maßnahmen für das gesamte Jahr 2024 verlängert werden.

Gemäß dem Tripartite-Abkommen vom September

2022 werden die Kosten einer dritten Indextranche für die Monate Oktober 2023 bis Januar 2024 vom Staat über eine Senkung des durchschnittlichen Beitragssatzes der „Mutualité des employeurs“ ausgeglichen.

Zudem wird die uneingeschränkte Beibehaltung des Index durch dieses Abkommen gestärkt. Während der Laufzeit des Abkommens führen der energiepolitischen Maßnahmen gegen die Inflation dazu, dass neben der für das vierte Quartal 2023 vorgesehenen Indextranche nur eine weitere zusätzliche Indextranche vorgesehen ist.

Weiterhin legte der Koordinierungsausschuss eine strukturelle Anpassung der Steuertabelle an die Inflation in Höhe von 2,5 Indexstufen (6,36%) ab dem 1. Januar 2024 fest und für das Jahr 2023 erhalten Arbeitnehmer und Rentner rückwirkend zum 1. Januar 2023 eine Steuergutschrift, die einer Erhöhung der Steuertabelle an die Inflation um 2 Indexstufen (5%) entspricht.

Am 1. Januar 2024 wird eine Klimasteuergutschrift eingeführt, um die Kosten der CO₂-Steuer für Geringverdiener auszugleichen. Außerdem wird die Steuerbefreiung von Strom, der von einem Privathaushalt mit Photovoltaikanlagen erzeugt wird, angehoben.

Im Bereich des Wohnungswesens ist die Erhöhung des Steuerkredits für notarielle Urkunden („Béllegen Akt“) auf 30.000 € (von derzeit 20.000 €) und der Höchstgrenze für den Abzug von Schuldzinsen für Immobiliendarlehen auf 3.000 € (von derzeit 2.000 €) rückwirkend zum 1. Januar 2023 zu beachten.

Schließlich wird eine neue Tripartite einberufen, wenn die für 2024 vorgesehene Indextranche vor dem vierten Quartal fällt. Die Zahlung dieser Tranche bleibt fällig und kann weder gestrichen noch aufgeschoben werden.

Während der gesamten letzten Krisenjahre hat sich der LCGB für die Erhaltung der Kaufkraft und die Sicherung der Existenzen der Arbeitnehmer eingesetzt.

“Für den LCGB ist dies ein gutes Abkommen. In dieser unvorhersehbaren Situation bietet es den Arbeitnehmern und Rentnern ein Höchstmaß an Planbarkeit, und dies vor allem dank der Verlängerung der energiepolitischen Maßnahmen.“

Das Maßnahmenpaket stärkt auch substantiell die Kaufkraft, nicht nur durch die vollständige Beibehaltung des Indexes, sondern auch durch die verschiedenen steuerlichen Maßnahmen.

Die Verlängerung der verschiedenen staatlichen Hilfen für die Unternehmen ermöglicht es letztendlich, Arbeitsplätze dauerhaft zu sichern.

Der LCGB konnte also seine Zustimmung zu diesem dritten Maßnahmenpaket innerhalb von 12 Monaten geben, das vom Koordinationsausschuss der Tripartite beschlossen wurde.

Während der gesamten letzten Krisenjahre hat sich der LCGB für die Erhaltung der Kaufkraft und die Sicherung der Existenzen der Arbeitnehmer eingesetzt.

Die Abkommen vom März 2022, September 2022 und März 2023 tragen weitgehend die Handschrift des LCGB.

Auch wenn wir alle froh sein können, dass wir über das strategische Instrument der Tripartite verfügen, das es uns ermöglicht, die notwendigen und unerlässlichen Lösungen zu finden, um gestärkt aus der Krise hervorzugehen, müssen wir energisch bleiben.

Ein Ende der gegenwärtigen Krise ist nicht in Sicht. Die russische Aggression, die den Krieg in der Ukraine ausgelöst hat, hat die Welt grundlegend verändert. Die Zeiten haben sich in einer unwiderrufflichen Art und Weise geändert, wie wir sie seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs im Jahr 1945 nicht mehr erlebt haben. Noch sind nicht alle Folgen dieses echten Paradigmenwechsels erkennbar.

INHALT

4	I. Mai Feier
10	Aktuelles
22	Kollektivverträge
30	Unternehmen
46	LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen

1. Mai Feier



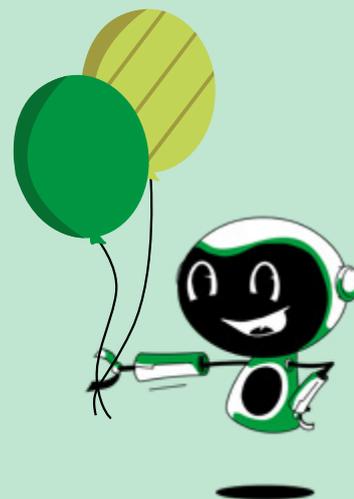


GROSSES TRADITIONELLES FEST FÜR DIE GANZE FAMILIE!

Bekannt als „Internationaler Tag der Arbeit“, steht der 1. Mai traditionell für die Stärkung der Arbeitnehmerrechte. Der Kampf für bessere Arbeitsbedingungen und Löhne sowie soziale Gerechtigkeit stehen dabei im Vordergrund.

Auch dieses Jahr lädt der LCGB Sie zu einem großen Familienfest in Remich ein. Neben der Rede des LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY stehen Highlights wie das Konzert des „Orchestre National de Jazz Luxembourg Asbl“ unter der Leitung von Gast WALTZING, Animationen für Groß und Klein oder das „LCGB-Partyschëff“ auf dem Programm.

Ein Ereignis, das Sie nicht verpassen sollten!



**MEHR INFOS UNTER
WWW.LCGB.LU ODER
SCANNEN SIE DEN QR-CODE**



1. MEE FEST FIR DÉI GANZ FAMILL

zu Réimech

10:30 Auer

I. Mee-Ried vum LCGB-Nationalpresident,
Patrick DURY

12:00 Auer

Mëttegiessen

14:30 Auer

Concert vum „Orchestre National de Jazz
Luxembourg Asbl“ (ONJL) ënnert der
Leedung vum Gast WALTZING

17:00 Auer

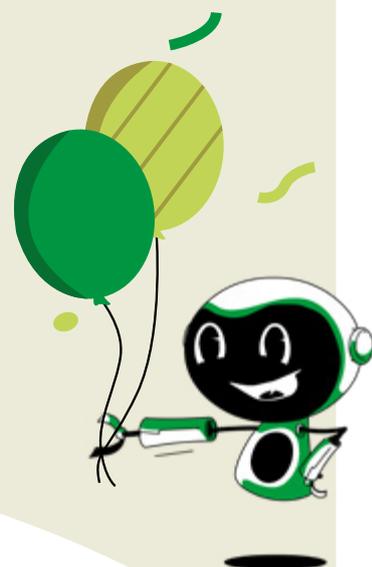
LCGB-Partyschëff

DE GANZEN DAG IWWER

Kiermes an Animatioun fir Kleng a Grouss

OP DER ESPLANADE

Vu Moies bis Owes
traditionellt Volleks-
fest mat Spiller a
Stänn



Umeldung via

49 94 24 -226 / -227 / -228
oder scannt de QR-Code

Muer e Schrëtt
viraus

LE PROGRAMME



10:30 Auer

I. Mee-Ried vum
LCGB-Nationalpresident,
Patrick DURY



12:00 Auer

Gemeinsamt Mëttegiessen am
Zelt (10 € pro Person, Umel-
dung obligatoresch)



14:30 Auer

Concert vum „Orchestre Natio-
nal de Jazz Luxembourg Asbl“
(ONJL) ënnert der Leedung vum
Gast WALTZING



10:00 - 17:00 Auer

Kiermes an Animatioun fir déi
ganz Famill, traditionellt Volleks-
fest mat Spiller a Stänn



17:00 - 21:00 Auer

LCGB-Partyschëff mat Musek
an gudder Ambiance



Profitéiert vun de gratis Navetten

All Infoen an Umeldung
op www.lcgb.lu oder
scannt de jeeweilige
QR-Code:





1. MEE-FEST

FIR DÉI GANZ FAMILL

zu Réimech

Den ONJL gouf 2005 gegrënnt fir jonken talentéierte Jazzmuseker eng Plattform ze bidden, duerch déi si hir Fäegkeete perfektionéieren, fir den Ensembel schreiwen a mat Museker vum selwechte Kaliber spille kënnen.

Den ONJL hat schonn de Pleséier mam George Duke an Didier Lockwood zesummenzeschaffen. Dës Aarbechtsbeziéung huet dozou gefouert, datt béid Artisten als Solisten um éischten Album vum Ensembel, den 2007 um WPR Jazz verëffentlecht gouf, matgewierkt hunn.

All Kompositiounen si vum Gast Waltzing geschriwwen ginn. Duerch d'Zesummenaarbecht mat Kënschtler, wéi dem Paquito d'Rivera, Helge Schneider an der Grammy- an Tony-Award-Gewënnerin an Jazz-Diva Dee Dee Bridgewater, versicht den ONJL zur Erneierung vum Material fir d'Big Band bäizedroen a gesäit et als Konschtform un.

All Member gëtt encouragéiert, fir de Grupp ze schreiwen an den Ensembel sicht aktiv no externe Contributeuren a Kooperatiounen. Op dës Aart a Weis entsteet en neien, originellen, ëmfangräichen a villfältege Repertoire fir grouss Jazz-Ensembels.



**Concert um
14:30 Auer**



WWW.LCGB.LU

f LCGB.LU | @LCGB_Luxembourg

**Muer e Schrëtt
viraus**



Aktuelles



TRIPARTITE: ZUSTIMMUNG DES LCGB!

Neues Maßnahmenpaket geschnürt, um Haushalte und Unternehmen durch konsequente Bekämpfung der Inflation und Stärkung der Kaufkraft zu unterstützen.

Gemäß dem Tripartite-Abkommen vom 28. September 2022 hat der Premierminister den tripartiten Koordinationsausschuss erneut einberufen, um über das „Phasing-Out“ der energiepolitischen Maßnahmen im Jahr 2024 sowie den Ausgleich der 3. Indextranche in 2023 für die Unternehmen zu beraten. Am 3. März 2023 wurde in intensiven und konstruktiven Gesprächen ein neues Maßnahmenpaket geschnürt, um die Haushalte und Unternehmen durch eine konsequente Inflationsbekämpfung und eine Stärkung der Kaufkraft zu unterstützen.

Dabei konnte der LCGB seine Kernforderungen, insbesondere die Sicherung des Indexsystems und die Anpassung der Steuertabelle an die Inflation, umsetzen. In einer Sitzung des LCGB-Exekutivkomitees vom 6. März 2023

wurde das Verhandlungsergebnis vorgelegt und von den Mitgliedern des LCGB-Exekutivkomitees einstimmig angenommen.

Die vom tripartiten Koordinationsausschuss erstellte Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Lage ergab einen Mangel an Vorhersehbarkeit sowohl für die Haushalte als auch für die Unternehmen. Ausgehend von dieser Analyse teilen die Sozialpartner außerdem die Auffassung, dass die im Jahr 2022 von der Tripartite beschlossenen Maßnahmen Früchte getragen haben, was sich insbesondere in einem deutlichen Rückgang der Inflation auf 3,4%, dem niedrigsten Inflationsniveau in der Eurozone, widerspiegelt. Die Kaufkraft wurde insbesondere durch die Beibehaltung des Indexsystems und die Auszahlung einer Energiesteuergutschrift für geringe und mittlere

Einkommen gestärkt. Auch der Erhalt von Arbeitsplätzen wurde durch die Maßnahmen für Unternehmen gewährleistet, wie die stabile Zahl der Konkurse und die Arbeitslosenquote von 4,9% belegen.

Angesichts des Risikos eines weiteren Kostenanstiegs im Jahr 2024 und des starken Anstiegs der Kreditzinsen bleibt der Druck auf die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner und die wirtschaftlichen Aktivitäten der Unternehmen hoch.

Aus diesem Grund hat sich die Tripartite darauf geeinigt, ein Hilfspaket zu schnüren, das die Maßnahmen zur Eindämmung der Inflation, zur Stärkung der Kaufkraft und zur Sicherung der Unternehmensaktivitäten und der Arbeitsplätze weiter unterstützen soll.

Dieses Paket lässt sich wie folgt zusammenfassen:

Volle Beibehaltung des Indexes

- die dritte Indextranche von 2023, die derzeit für den Monat Oktober vorgesehen ist, bleibt garantiert und wird gemäß dem gesetzlichen Rahmen angewendet (Anwendung einer Indextranche von +2,5%, sobald die Inflation 2,5% des Verbraucherpreisindexes erreicht);
- gemäß dem Tripartite-Abkommen von September 2022 werden die Kosten dieser dritten Indextranche für die Unternehmen vom Staat über eine Senkung des durchschnittlichen Beitragssatzes der „Mutualité des employeurs“ ausgeglichen.

Verlängerung der energiepolitischen und antiinflationären Maßnahmen für das gesamte Jahr 2024

- Begrenzung der Gaspreissteigerung für Haushalte auf +15% im Vergleich zum Preis im September 2022;
- Einfrieren der Strompreise auf dem Niveau von 2022 für Haushalte mit einem Verbrauch von weniger als 25.000 kWh;
- Senkung des Heizölpreises um 15 Cent pro Liter;
- Senkung des Preises für lose Pellets, die für die Primärheizung verwendet werden, um 35%; der Höchstbetrag dieser Förderung beträgt 200 € (einschließlich aller Steuern) pro Tonne;
- Verlängerung der Energieprämie für berechnete Haushalte;
- Deckelung der Tarife von Senioren- und Pflegeeinrichtungen, betreuten

Wohnungen und psycho-geriatrischen Tagesstätten durch eine staatliche Beteiligung an der Finanzierung des Energiepreisanstiegs;

- Verlängerung der staatlichen Beihilfen für energieintensive Unternehmen.

Steuerliche Maßnahmen

- strukturelle Anpassung der Steuertabelle an die Inflation in Höhe von 2,5 Indexstufen (6,36%) ab dem 1. Januar 2024;
- für 2023 erhalten Arbeitnehmer und Rentner rückwirkend zum 1. Januar 2023 eine **Konjunktur-Steuerzuschritt (CIC)** in Höhe von 2 Indexstufen (5%);
- zum 1. Januar 2024 wird eine Klimasteuerzuschritt eingeführt, um die Kosten der CO₂-Steuer für Geringverdiener auszugleichen;
- Anhebung der Steuerbefreiung von Strom, der von einem Privathaushalt mit Photovoltaikanlagen erzeugt wird, auf 30 kWp (von derzeit 10 kWp).

Berechnungsbeispiele sind auf der nächsten Seite aufgeführt.

Maßnahmen im Bereich des Wohnungswesens

- Erhöhung des Steuerkredits auf notarielle Urkunden („Béllegen Akt“) auf 30.000 € (von derzeit 20.000 €);
- Erhöhung der Obergrenze für den Steuerabzug von Schuldzinsen für ein Immobiliendarlehen auf 3.000 € (statt derzeit 2.000 €), rückwirkend zum 1. Januar 2023;

- Steuerbefreiung von 75% (derzeit 50%) der Nettomieteinnahmen aus Wohnungen, die der sozialen Mietverwaltung unterliegen.

Terminklausel

- eine neue Tripartite wird einberufen, wenn die für 2024 vorgesehene Indextranche vor Oktober fällt;
- die Zahlung der Indextranche für 2024 bleibt fällig und kann weder gestrichen noch aufgeschoben werden.

Dank des Engagements des LCGB konnte die nationale Tripartite angemessene Lösungen für die aktuelle Krisensituation finden, indem sie Planbarkeit für Haushalte und Unternehmen für die Jahre 2023 und 2024 schafft, insbesondere was die Energiepreisentwicklung betrifft. Die Kaufkraft wird durch die Beibehaltung der automatischen Indexierung der Löhne und Renten sowie durch steuerliche Maßnahmen, die allen Steuerzahlern zugutekommen, weiter gestärkt. Zudem werden die Maßnahmen im Bereich des Wohnungswesens die Folgen des Zinsanstiegs auf Immobilienkredite abfedern.

Für den LCGB stellen all diese Maßnahmen ein ausgewogenes und angemessenes Paket dar, das es ermöglicht, die Kaufkraft zu sichern oder sogar erheblich zu steigern und die Arbeitsplätze zu erhalten. Einmal mehr stellt die nationale Tripartite die Stärke des luxemburgischen Sozialmodells dar, indem sie Lösungen für die sozioökonomischen Probleme des Landes gefunden hat.



Pressekonferenz, 3. März 2023, nach der Tripartite

Berechnungsbeispiele für die Konjunktur- Steuergutschrift (CIC)

Einkommen zum 1. April 2023	Jährlicher CIC	Monatlicher CIC
2.508 €	156,48 €	13,04 €
2.750 €	199,44 €	16,62 €
3.009 €	245,40 €	20,45 €
3.250 €	288,24 €	24,02 €
3.500 €	332,64 €	27,72 €
3.750 €	377,04 €	31,42 €
4.000 €	421,44 €	35,12 €
4.250 €	465,84 €	38,82 €
4.500 €	510,24 €	42,52 €
4.750 €	528,00 €	44,00 €
5.000 €	528,00 €	44,00 €
5.250 €	528,00 €	44,00 €
5.500 €	528,00 €	44,00 €
5.750 €	528,00 €	44,00 €
6.000 €	528,00 €	44,00 €
6.250 €	528,00 €	44,00 €

Einkommen zum 1. April 2023	Jährlicher CIC	Monatlicher CIC
6.500 €	528,00 €	44,00 €
6.750 €	528,00 €	44,00 €
7.000 €	528,00 €	44,00 €
7.250 €	528,00 €	44,00 €
7.500 €	528,00 €	44,00 €
7.750 €	528,00 €	44,00 €
8.000 €	528,00 €	44,00 €
8.250 €	528,00 €	44,00 €
8.500 €	528,00 €	44,00 €
8.750 €	528,00 €	44,00 €
9.000 €	528,00 €	44,00 €
9.250 €	528,00 €	44,00 €
9.500 €	528,00 €	44,00 €
9.750 €	556,20 €	46,35 €
10.000 €	576,00 €	48,00 €



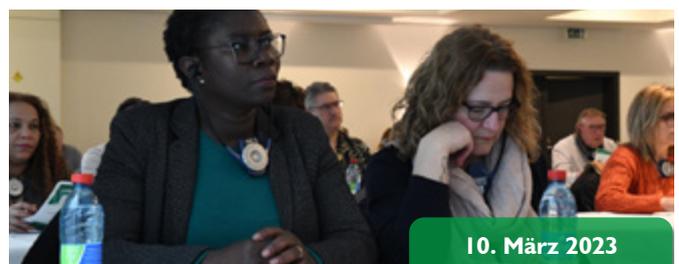
Die Berechnungen gehen von einem Gehalt nach Fall der nächsten Indextranche im April (Index 921,40 laut Statec) aus und sind auf den Cent aufgerundet

Unqualifizierter SML zum 1. April 2023 (40 Std./Woche)	Qualifizierter SML zum 1. April 2023 (40 Std./Woche)
2.508 €	3.009 €



DELEGIERTENKONFERENZEN

Delegiertenkonferenzen im Rahmen der nationalen Tripartite





SOZIALE SICHERHEIT

Angesichts der immer wiederkehrenden Probleme muss das Interesse der Versicherten im Vordergrund stehen!

Aufgrund der schockierenden Neuigkeiten im Bereich der Sozialversicherung fordert der LCGB eine Politik im Interesse der Versicherten! Einfache und schnelle Verfahren, eine regelmäßige Anpassung an den medizinischen Fortschritt sowie effiziente und dezentralisierte Strukturen sind notwendig, um die wiederkehrenden Probleme zu lösen, mit denen die Versicherten konfrontiert werden.

Zugang zu Medikamenten und Behandlungen:

Wegen der direkten Abhängigkeit von Belgien gibt es erhebliche Verzögerungen bei der Vermarktung innovativer Medikamente, die u.a. zur Behandlung von Krebs, Multipler Sklerose oder seltenen Krankheiten dienen, sowie immer wieder auftretende Lieferengpässe bei den Apotheken. Hinzu kommt, dass eine Rückrufaktion für Schlafapnoegeräte vor einem Jahr durchgeführt wurde, ohne dass die Betroffenen über mögliche Gesundheitsrisiken durch die potentiell fehlerhaften Geräte informiert wurden. Zudem steigen die Krankenhauseinweisungen angesichts der Menge an akuter Bronchiolitis stetig an und in den pädiatrischen Abteilungen herrscht sowohl Bettenmangel, als auch Personalmangel, um die betroffenen Säuglinge aufzunehmen und zu behandeln.

Digitalisierung:

Es muss rasch eine nationale eSanté-Strategie festgelegt werden, um der derzeitigen Dissonanz in Bezug auf die Digitalisierung ein Ende zu setzen. Diese muss den Patienten in den Mittelpunkt stellen und die Entwicklung einer stärker personalisierten Medizin ermöglichen. In diesem Zusammenhang ist die von der AMMD entwickelte mobile DHN-Anwendung weitaus ehrgeiziger und innovativer als die Ergebnisse, die die «eSanté»-Agentur in den letzten zehn Jahren erzielt hat. Die Interoperabilitätsprobleme zwischen der nationalen Plattform und der DHN-Anwendung sind ein weiterer Faktor für das Scheitern, welches eng mit einem veralteten Rechtsrahmen verknüpft ist. In Bezug auf die Verzögerungen bei der Digitalisierung in den Arztpraxen stellt sich die Frage, ob die Bedingungen für die direkte Kostenübernahme ausreichend förderlich sind, um sicherzustellen, dass die Versicherten die Kosten nicht mehr vorstrecken müssen.

Kommunikation mit den Versicherten:

Die telefonische Nichterreichbarkeit der Sozialversicherungsverwaltungen, die eklatanten Verzögerungen bei der Erstattung von Leistungen durch die CNS bzw. der beschleunigte Start der beschleunigten Rückerstattung

verschärfen die Situation von Versicherten, die krank sind oder administrative Unterstützung benötigen. Andere wiederkehrende Probleme sind die Unverständlichkeit der Briefe und die immer länger werdenden Fristen für die Übermittlung von Entscheidungen.

Modernisierung der Nomenklaturen:

Ein bekanntes Problem ist die zu langsame Modernisierung der Nomenklaturen. Fehlende Lösungen führen zu einem unnötigen Anstieg der Kosten für die Versicherten, da die Preisgestaltung nicht die Realität vor Ort widerspiegelt. Die Nomenklatur der Zahnärzte ist ein Paradebeispiel dafür. Dasselbe gilt für die komplizierten Verhandlungen über die Kostenübernahme für Psychotherapien, ganz zu schweigen von den Erstattungen für orthopädische Behandlungen, die seit ihrer Ankündigung im Jahr 2017 unbeachtet geblieben sind. Eine Überprüfung der Verfahren ist notwendig, um die Modernisierung der Nomenklaturen zu erleichtern und zu beschleunigen.

Existenzsicherung:

Seit 2015 ist die Problematik der widersprüchlichen Gutachten zwischen dem Medizinischen Dienst der Sozialversicherung (CMSS) und der Arbeitsmedizin ungelöst. Im Jahr 2019 ent-

schied der Kassationshof in Luxemburg den Fall zugunsten der Versicherten. Die CNS hat jedoch erst Mitte Oktober 2022 nach Intervention des LCGB beim Minister für soziale Sicherheit damit begonnen, diese Rechtsprechung zu respektieren. Es ist nicht hinnehmbar, dass eine Rechtsprechung mit einer solchen Auswirkung in keiner Weise respektiert wird!

Was die gesetzliche Grenze von 78 Krankheitswochen betrifft, so ist das Problem der Abmeldung von schwerkranken Versicherten immer noch eine alltägliche Realität. Aus diesem Grund wiederholt der LCGB einmal mehr seine Forderung, diese „soziale Guillotine“ abzuschaffen, indem diese ungerechte Grenze ersatzlos gestrichen wird. Angesichts der Problematik der automatischen Abmeldung von Grenzfahrern, die die 25%-Grenze der Sozialversicherung überschreiten, bleiben die Verhandlungen über bilaterale Abkommen mit unseren Nachbarländern bis heute ohne konkrete Ergebnisse.

Ambulante Behandlungen:

Der immer stärker ausgeprägte Mangel an Ärzten und Gesundheitsfachkräften und die starke Ausrichtung des Gesundheitssystems auf die Krankenhausversorgung haben zu langen Wartezeiten u.a. bei MRT-Untersuchungen, Mammographien und Notfalldiensten geführt. Damit die Entwicklung der ambulanten Versorgung ihr volles Potenzial entfalten kann, ist jedoch eine echte Verlagerung von Aktivitäten vom stationären in den ambulanten Bereich erforderlich. Dazu müssen Anreize für die Entwicklung von Initiativen im spitalexternen Bereich geschaffen und ausreichende Ressourcen an Ärzten und Pflegepersonal bereitgestellt werden. So müssen

schwere Behandlungen aus Gründen der Patientensicherheit unbedingt im stationären Sektor verbleiben. Die sonstige ambulante Versorgung kann unter Einhaltung bestimmter Bedingungen in spitalexternen Strukturen erfolgen. Der Ausbau der ambulanten spitalexternen Strukturen muss dezentral erfolgen, während der Mangel an Ärzten und Pflegefachkräften dringend durch einen nationalen Aktionsplan bekämpft werden muss.

Schlussfolgerungen:

Für den LCGB müssen die Minister für soziale Sicherheit und Gesundheit all dies aktiv in Angriff nehmen, um sich für die Interessen der Versicherten einzusetzen durch:

- engere Beziehungen zu Belgien, um die Probleme beim Zugang zu Arzneimitteln zu beenden;
- Festlegung einer nationalen «eSanté»-Strategie, die durch die Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Akteuren innovative digitale Lösungen ermöglicht;
- schnelle und leicht verständliche Kommunikation zwischen den Verwaltungen der sozialen Sicherheit und den Versicherten;
- ein effizientes, schnelles und regelmäßiges Verfahren zur Modernisierung der Nomenklaturen;
- Überprüfung des gesetzlichen Rahmens, um alle Bestimmungen oder Verfahren, die der Existenzsicherung entgegenstehen, zu beenden;
- Verkürzung der Wartezeiten durch den Ausbau ambulanter, spitalexterner Strukturen und einen Aktionsplan zur wirksamen Bekämpfung des Mangels an Ärzten und Gesundheitsfachkräften.



Große Informationskampagne des LCGB für ein gerechtes und innovatives Gesundheitssystem!

Nach seiner Pressekonferenz vom 28. November 2023 startet der LCGB im Januar eine große Informationskampagne über die Probleme, mit denen sich die Versicherten regelmäßig hinsichtlich der Sozialversicherung konfrontiert sehen. Alle ansässigen Haushalte haben eine Broschüre erhalten, die mehrere konkrete Beispiele sowie die Forderungen des LCGB zu den folgenden Themen aufgreift:

1. Zugang zu Medikamenten und Behandlungen;
2. Digitalisierung;
3. ineffiziente und langsame Kommunikation mit den Versicherten;
4. Existenzsicherung;
5. Modernisierung der Nomenklaturen;
6. ambulante Behandlungen.

Angesichts der vielfältigen Probleme in all diesen Bereichen vertritt der LCGB die Position, dass die Interessen der Versicherten absolut im Vordergrund stehen müssen.



FÖRDERPRÄMIE FÜR HOCHSCHULSTUDIEN

Die Antragsformulare für die Förderprämie 2021/2022 für höhere Studien für Kinder von LCGB-Mitgliedern sind verfügbar unter:

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

Einsendeschluss ist der: 1. Mai 2023

LCGB-Gestion Membres

B.P. 1208

L-1012 Luxemburg

MEHR
INFOS





UNZUREICHENDEN VERSORGUNG

Der LCGB fordert die Regierung auf ihrer Vogelstraußpolitik ein Ende zu setzen!

Seit November 2022 prangert der LCGB die Probleme im Bereich der Sozialversicherung an, insbesondere das Problem des Zugangs zu innovativen Medikamenten, und hat im Januar 2023 eine große Informationskampagne zu diesem Thema gestartet.

Nun sieht sich der LCGB gezwungen, die Gesundheitsministerin und den Minister für soziale Sicherheit erneut schriftlich auf besorgniserregende Rückmeldungen von Versicherten anzusprechen, die Schwierigkeiten haben an häufig verwendete Medikamente, wie Hustensaft, aber auch an Medikamente, die zur Behandlung von chronischen Krankheiten wie Diabetes oder Multipler Sklerose verschrieben werden, zu gelangen.

Laut Aussagen von betroffenen Versicherten kann derzeit kein genaues Datum für die Wiederbeschaffung von den Apotheken zugesagt werden. Aber es scheint sehr wahrscheinlich, dass sich die Lieferengpässe mindestens bis Ende März 2023 hinziehen.

Den Rückmeldungen der betroffenen Apotheker zufolge sind die Lieferengpässe nicht nur auf die bekannten Lieferkettenstörungen zurückzuführen, sondern vor allem auf die Abhängigkeit Luxemburgs bei der Medikamentenversorgung von anderen Ländern, insbesondere Belgien. In diesem Zusammenhang wurde der LCGB auf eine Art Embargo

aufmerksam gemacht, das Belgien über den Export von Medikamenten verhängt haben soll, die immer wieder Liefereschwierigkeiten aufweisen.

Angesichts dieser Nachrichten ist der LCGB besonders verblüfft, dass die Minister anscheinend den Kopf in den Sand stecken, anstatt dieses Dossier proaktiv anzugehen und sich für eine schnelle Lösung dieser Problematik einzusetzen. Die Probleme werden entweder heruntergespielt oder geleugnet, indem man sich generell auf eine globale Lie-

ferkettenstörung versteift. Die Rückmeldungen aus der Praxis weisen jedoch eindeutig in eine andere Richtung als die von den Ministern vorgebrachten.

Aus diesem Grund fordert der LCGB die zuständigen Minister auf, diese Angelegenheit in aller Transparenz und so schnell wie möglich zu klären, indem sie die Ursache für die häufigen Probleme mit fehlenden Medikamentenvorräten aufdecken und vor allem konkrete Maßnahmen vorschlagen, um diese Probleme unbedingt und in kürzester Zeit zu beheben.

Neue Ausgabe der Broschüre "Ihre Sozialleistungen"

MEINUNGSAUSTAUSCH ÜBER DIE LCGB-KAMPAGNE FÜR EIN GERECHTES UND INNOVATIVES GESUNDHEITSSYSTEM

Im Februar und März 2023 traf sich der LCGB mit verschiedenen politischen Parteien zu einem Meinungsaustausch über die immer wiederkehrenden Probleme der Versicherten im Bereich Gesundheit und Sozialversicherung. Die Feststellungen des LCGB wurden von den verschiedenen politischen Vertretern weitgehend geteilt. Dieser Austausch ermöglichte es, einen Schwerpunkt auf die notwendigen Verbesserungen im Bereich der Gesundheitsversorgung zu legen.



CSV

Nach seiner Ernennung zum Spitzenkandidaten der CSV für die Parlamentswahlen am 8. Oktober 2023 nutzte Luc FRIEDEN diese Unterredung, um sich mit dem LCGB auch über die Anliegen der Arbeitnehmer und Rentner in diesen Krisenzeiten auszutauschen. Er unterstrich insbesondere seine Überzeugung bezüglich eines starken Sozialdialogs, sei es auf nationaler Ebene oder innerhalb der Unternehmen.



déi gréng



Piraten



DP



UNTERREDUNG ZWISCHEN LCGB UND CGFP

In einem Austausch am 13. Januar 2023 haben die Exekutivvorstände des LCGB und der CGFP das vergangene Jahr Revue passieren lassen und die kommenden Herausforderungen besprochen.

Beide Gesprächspartner fordern darüber hinaus, dass die Steuertabelle endlich wieder an die Inflation angepasst wird. Eine weitreichende Steuerreform müsste die Bürger bis tief in die Mittelschicht hinein entlasten.

Im Zuge einer gemeinsamen Analyse der vergangenen zwei Tripartite-Abkommen wurde auch über die Auswirkungen der Inflation, der steigenden Zinssätze, der Energiekrise sowie der bestehenden Lieferkettenprobleme auf die Unternehmen und die Steuerzahler diskutiert. Als besonders besorgniserregend wurden der angekündigte Rückgang an Neubauten sowie die steigenden Wohnpreise und strengeren Darlehenskriterien empfunden. Die Wohnungskrise riskiert sich somit weiterhin zu verschärfen und macht den Besitz eines Eigenheims für junge Menschen immer schwieriger beziehungsweise unmöglich.

Notwendigkeit von Steuererleichterungen

Beide Gewerkschaften vertreten auch weiterhin die Position, dass eine stärkere soziale Selektivität nur über die Steuerpolitik erreicht werden kann. Die Regierung ist somit gefordert, die lang angekündigte Steuerreform nicht weiterhin auf die lange Bank zu schieben und insbesondere den Mittelstandsbuckel weiter abzuflachen.

Abschließend haben beide Gewerkschaften vereinbart, sich weiterhin regelmäßig über Aktualitätsthemen auszutauschen und angesichts der aktuellen Krisenzeit die Zusammenarbeit im Interesse aller Beschäftigten zu vertiefen.

UNTERREDUNG MIT DER FINANZMINISTERIN

Am 25. November 2022 empfing die Finanzministerin Yuriko BACKES den LCGB bezüglich eines Austauschs über eine Anpassung der Fahrtkosten- und Kilometerpauschale.



Konkret hat der LCGB darauf hingewiesen, dass Fahrtkosten eines Arbeitnehmers von seinem Wohnort zu seinem Arbeitsplatz, angesichts der steigenden Kraftstoffpreise nicht mehr zeitgemäß sind. So forderte der LCGB die erneute Berücksichtigung der ersten vier Kilometer bei den Fahrtkosten sowie eine Erhöhung der steuerfreien Kilometerpauschale, die vom Arbeitgeber im Rahmen von beruflichen Fahrten mit dem Privatwagen gewährt werden kann.

Während der konstruktiven Unterredung nahm die Finanzministerin die Überlegungen des LCGB zur Kenntnis, betonte jedoch, dass der Staatshaushalt angesichts der begrenzten finanziellen, wirtschaftlichen und sozialen Vorhersehbarkeit aufgrund des Krieges in der Ukraine vorsichtig bleiben müsse.

ERHÖHUNG DES LCGB-MITGLIEDSBEITRAGS UM 0,60 € ZUM 1. MAI 2023

Hiermit möchten wir Sie darüber informieren, dass der LCGB-Zentralvorstand in seiner Sitzung vom 23. Januar 2023 beschlossen hat, den monatlichen Mitgliedsbeitrag ab dem 1. Mai 2023 zu erhöhen. Der LCGB-Mitgliedsbeitrag beläuft sich auf 1 % des Bruttolohns mit einem Höchstbetrag von 21,00 €. Alle Mitgliedsbeiträge werden auf unserer Internetseite www.lcgb.lu veröffentlicht.





LCGB-ËNNERSTETZT

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

CARE Luxembourg

Der LCGB hat der Wohltätigkeitsorganisation CARE Luxembourg 9.000 € gespendet, um sie bei ihren humanitären Hilfsaktivitäten zu unterstützen. Die Organisation setzt sich gegen Armut und für von Katastrophen betroffene Menschen ein. Das Wichtigste für den LCGB ist, dass CARE Luxembourg sich für die Förderung von Frauen und Mädchen, insbesondere in Regionen, in denen sie systematisch benachteiligt werden, einsetzt, sowie für die Gesundheit von Müttern und Kindern, für gesunde Ernährung, für Flüchtlinge und für die Bekämpfung der Folgen des Klimawandels. Die Spende des LCGB dient insbesondere der Finanzierung eines Projekts zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen im Laos.

Wenn Sie den Verein CARE Luxembourg unterstützen möchten, können Sie eine Spende auf folgendes Konto überweisen:

IBAN: LU19 0027 0100 0004 0300
BIC: BILLULL



Les Amis de Djatlovo asbl

Der LCGB hat der luxemburgischen Vereinigung „Les Amis de Djatlovo asbl“ einen Scheck in Höhe von 4.500 € überreicht, um sie bei ihren humanitären Hilfsaktivitäten zu unterstützen.

Die Hauptaufgabe des Vereins ist die Unterstützung von behinderten und mittellosen Menschen, die in Djatlovo in Weißrussland leben. Konkret stellt der gemeinnützige Verein Material für das Krankenhaus, das Altersheim und die Schule für behinderte Kinder in diesem Ort bereit und leistet generell Hilfe und Unterstützung für Alleinerziehende und ältere Menschen, die in Djatlovo leben.

Wenn Sie den Verein Les Amis de Djatlovo asbl unterstützen möchten, können Sie eine Spende auf das folgende Konto überweisen:

IBAN: LU06 0019 2955 0485 3000
BIC: BCEELULL

Wir danken Ihnen für Ihre karitative Unterstützung.

ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Bilanz 2022: Eine qualitativ hochwertige Bildung für Kinder gemeinsam mit „Jeunesse et Développement“ im Senegal.

Seit diesem Jahr unterstützt der LCGB aktiv die ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt sowie ihren Partner „Jeunesse et Développement“ (JED) bei einem Projekt zur Unterstützung der Bildung, Berufsausbildung und der Beschäftigung von Jugendlichen im Senegal.

JED konnte mehrere Maßnahmen umsetzen, um gefährdeten Kinder zu helfen: Berufsbildung, Schutz von Talibé-Kindern, Mobilisierung lokaler Akteure und Umwelterziehung. Diese Maßnahmen konzentrieren sich um Thiès und Diourbel im Osten von Dakar.

Im Jahr 2022 wurden 384 Kinder eingeschult und 300 Kinder erhielten durch Sensibilisierungsmaßnahmen eine Geburtsurkunde. Während der großen Ferien konnten 2.793 Kinder ihre sozialpädagogischen Fähigkeiten entwickeln. Diese Aktivität mit dem Namen CREPE Vacances Quartiers (Centre de Ressources Educationnelles et Promotion des Enfants)

wurde auf 6 weitere Gemeinden des Departements Thiès erweitert.

Gleichzeitig wurde ein Aufklärungsprogramm über den Umgang mit der Menstruationshygiene durchgeführt. 1.381 Schülerinnen wurden in Informationsveranstaltungen erreicht und 15 Mädchen wurden in der Herstellung von wiederverwendbaren Binden geschult. Ebenso war das Radio ein wichtiges Instrument, um die Sensibilisierungsbotschaften an die Begünstigten und die Gemeinden zu transportieren. Es wurden 38 Sendungen über Bildung und berufliche Eingliederung und 9 Sendungen über den Nutzen des Standesamtes und die Verfahren zur Erlangung von Geburtsurkunden produziert.

Die Aktionen von JED richten sich auch auf die Verbesserung der Bedingungen für junge Talibé. Diese Jugendlichen studieren den Koran in einer Koranschule, die Daara genannt wird. Im Gegenzug müssen sie Hausarbeit verrichten und sind gezwungen, auf den Straßen zu

betteln, um die Schule zu unterstützen. 198 Talibé-Kinder haben Zugang zu alternativen Bildungseinrichtungen erhalten und konnten an Alphabetisierungskursen teilnehmen. Im CREPE-Zentrum werden ihre Fähigkeiten in Französisch, Mathematik, Allgemeinbildung, Umwelterziehung, Informatik, Kunst, Mikrogärtnerei, Sport und Alltagskompetenzen im Rahmen der Inklusion weiterentwickelt.

Die Aktivitäten von JED sind konsequent und ermöglichen es mehreren Tausend Kindern und Jugendlichen, ihre Lernbedingungen durch formelle und informelle Aktivitäten zu verbessern und ihnen so Zukunftsperspektiven zu eröffnen. Diese Fortschritte wurden durch die Effizienz der Mitarbeiter und durch wirksame Strategien erzielt, die auch 2023 fortgesetzt werden.

Die ONGD dankt dem LCGB für seine wertvolle Unterstützung für die Kinder und Jugendlichen im Senegal.



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

A person in a dark suit is shown from the chest down, sitting at a desk and writing on a document with a black pen. The background is a light, neutral color. A large green circle is overlaid on the left side of the image, containing the text 'Kollektivverträge' in white, bold, sans-serif font, flanked by two white diagonal lines.

Kollektiv- verträge



CORA Foetz und CORA City Concorde

Am 2. Dezember 2022 haben der LCGB, der OGBl und die Direktion der CORA-Gruppe die Erneuerung des Kollektivvertrags unterschrieben. Der Vertrag sieht folgende Verbesserungen vor:

- eine neue Gehaltstabelle, die sich über 40 Berufsjahre erstreckt und in 10 Kategorien unterteilt ist, wird ab dem 1. November 2022 eingeführt, einschließlich:
 - der Entwicklung der Gehälter je nach Qualifikation in den Tabellen;
 - einer monatlichen Brutto-Erfahrungsprämie ab dem 1. November 2022, die rückwirkend ab Eintritt in die Kategorie berechnet wird, und somit wird der Gehaltstabelle je nach Betriebszugehörigkeit ein Betrag zwischen 0 und 40 € hinzugefügt. Die Prämie wird für Teilzeitbeschäftigte anteilig berechnet;
- die bestehende Anwesenheitsprämie, wird im Falle von Krankheit über zwei Quartale hinweg nur auf ein Quartal angerechnet;
- die Kindergeld-Prämie wird künftig indexiert;
- eine Vereinbarung über Sonntagsarbeit über vier Stunden hinaus mit einem Sonntagszuschlag in Höhe von 100%;
- eine einmalige Prämie in Höhe von 240 €, die anteilig an die Wochenarbeitszeit und die Anwesenheit gebunden ist und im Dezember 2022 ausgezahlt wird.

Der neue Kollektivvertrag wurde für eine Laufzeit von drei Jahren, d. h. vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024, unterzeichnet.



KOLLEKTIVVERTRÄGE

Jeden Tag setzen sich die Gewerkschaftssekretäre und Personalvertreter des LCGB für die Aushandlung von besseren Arbeitsbedingungen ein. Heute geht es dabei nicht nur um Lohnforderungen, sondern auch um eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.



Adler Pelzer (früher Faurecia)

Unterzeichnung: 7. November 2022

Gültigkeit: 1. Oktober 2022 - 30. September 2025

Errungenschaften:

Das Unternehmen hat eine schwierige Zeit hinter sich, die die Zukunft des Standorts Eselborn gefährdete. Heute hat sich die Situation deutlich verbessert, was es ermöglicht hat, einen Großteil der ausgesetzten Elemente wiederherzustellen:

- Wiedereinführung des Urlaubsgeldes;
- Wiedereinführung der Dienstalterszulage;
- Wiedereinführung von zusätzlichen Urlaubstagen.



Neuberg S.A.

Unterzeichnung: 9. November 2022

Gültigkeit: 1. Juli 2022 - 30. Juni 2025

Errungenschaften:

- Aufwertung der Progressionsstufen für alle Gruppen der Gehaltstabelle;
- Erhöhung der monatlichen Anwesenheitsprämie von 42,25 € auf 50 €;
- Erhöhung des Essensbeitrags von 4,20 € auf 6 € ;
- Möglichkeit zur Weiterbildung und Sprachausbildung.



Domaines Vinsmoselle

Unterzeichnung: 25. November 2022

Gültigkeit: 1. Januar 2022 - 30. Juni 2023

Errungenschaften:

- der Betrag des Budgets für den Kauf von Sicherheitsschuhen wird von 80 € auf 85 € erhöht;
- 40% der Gratifikation wird dem gesamten Personal für die Ausübung des Jahres 2022 gewährt.



Gemeinde Wintger

Unterzeichnung: 6. Dezember 2022

Gültigkeit: 1. Januar 2023 - 31. Dezember 2025

Errungenschaften:

- Einführung von Zeitsparkonten (CET) für die Arbeitnehmer;
- Anerkennung der Vordienstzeiten für alle Arbeitnehmer;
- Aufbesserung der Zulagen für Bereitschaften und Verantwortlichkeiten;
- Verbesserung der Dienstalterzulage.



Brasserie Simon Exploitation et Cie

Unterzeichnung: 20. Dezember 2022

Gültigkeit: 1. Januar 2023 - 31. Dezember 2025

Errungenschaften:

- Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren;
- Erhöhung der Anwesenheitsprämie ab Juli 2024:
 - 200 € pro Monat, wenn der Beschäftigte in dem betreffenden Monat keine krankheitsbedingten Fehlzeiten hat;
 - 125 € pro Monat, wenn der Beschäftigte wegen Krankheit nur einen ganzen Arbeitstag oder einen Teil davon gefehlt hat.



Motorway Luxembourg S.A

Unterzeichnung: 21. Dezember 2022

Gültigkeit: 1. Januar 2023 - 31. Dezember 2024

Errungenschaften:

- Zahlung einer einmaligen Sonderprämie, die einem 13. Monatsgehalt entspricht;
- Einführung einer Prämie für fünfjährige Betriebszugehörigkeit im Wert von 100 €;
- Erhöhung der Ruhestandsprämie um 10%;
- Erhöhung der Verfügbarkeitsprämie für Assistant Manager um 25%.



Brasserie de Luxembourg

Unterzeichnung: 21. Dezember 2022

Gültigkeit: 1. Januar 2023 - 31. Dezember 2025

Errungenschaften:

- Erhöhung des Basisgehalts;
- Einführung einer Gehaltstabelle mit dienstzeitabhängigen Vorrückungen für Beschäftigte mit manuellen Tätigkeiten;
- bezahlte Mittagspause für das Logistikteam;
- Einbeziehung der Produktionsprämie für „Ex-Arbeiter“;
- erneut eine einmalige Jahresprämie;
- Erhöhung der Juniprämie um 5,26%.



Astron Buildings

Unterzeichnung: 13. Januar 2023

Gültigkeit: 1. Januar 2023 - 31. Dezember 2024

Errungenschaften:

- Lohnerhöhung von 35 €/Monat im Jahr 2024;
- Erhöhung der Essensgutscheine von 7 € auf 9 € im Jahr 2023;
- Erhöhung der Essensgutscheine von 9 € auf 10,80 € im Jahr 2024;
- Einführung einer Prämie für die Beteiligung am Gewinn der Europa-Gruppe;
- Recht auf digitales Abschalten;
- einmalige Indexierung der Dienstalterszulage.



Casino 2000

Unterzeichnung: 18. Januar 2023

Gültigkeit: 1. Januar 2023 - 31. Dezember 2025

Errungenschaften:

- Einführung von Essensgutscheinen mit einem Nennwert von 5,60 € (Lohnanteil 2,80 €) pro Arbeitstag für 2023 vor. Der Nennwert wird am 1. April 2024 auf 8,40 € und am 1. Juli 2025 auf 10,80 € angehoben. Der Lohnanteil bleibt bei 2,80 €.



Groupe Encevo

Unterzeichnung: 21. Februar 2023

Gültigkeit: 1. Januar 2023 - 30. Juni 2024

Errungenschaften:

- garantierte Prämie von 1.500 € für das Jahr 2023;
- eine einmalige, ergebnisgebundene Prämie von möglichen 1.000 €;
- strukturelle Aufwertung der ersten 10 Jahre der unteren Laufbahnen;
- vollständige Übernahme der Zusatzkosten für die Zusatzkrankenversicherung für einen Zeitraum von 3 Jahren;
- Integration der Resultate der im vorherigen Vertrag eingesetzten Arbeitsgruppen.



Entsprechend Laufbahnen und Dienstzugehörigkeit erhalten die Beschäftigten eine Lohnaufbesserung von 5-10%.

Ville de Luxembourg

Unterzeichnung am 21. Februar 2023

Gültig vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2025

Errungenschaften:

- Einführung einer neuen linearen Lohnstruktur und eines neuen Karrieremodells, das auf 6 leicht lesbaren und übersichtlichen Laufbahnen fußt. Das vergangene Modell basierte auf 12 Lohngruppen, welches eine Mehrzahl an Karriereentwicklungen aufzeigte. Der neue transparente Karriereüberblick in 6 Laufbahnen ermöglicht nun eine einfache Laufbahnklassifizierung, die eine gerechte Lohnpolitik aller Arbeitnehmer garantiert. Auch ein Wechsel in eine andere Laufbahn gestaltet sich verständlicher. Des Weiteren sind die Laufbahnen der Beschäftigten mit Behindertenstatus, die sich in einer Begleitmaßnahme befinden, dem neuen Laufbahnmodell gleichgestellt;
- Einführung von neuen Zulagen für Führungsposten (z.B. Vorarbeiter, Abteilungsleiter) und für den Meisterbrief;
- Erhöhung um 35 % der Sonderzulage (Kleidergeld, Ferien- und Essenzulage) für alle Arbeitnehmer. Dies entspricht einem monatlichen Bruttobetrag von 456 €;
- Recht auf digitales Abschalten.

Beispiel: Wagenreiniger (14 Jahre Dienstzugehörigkeit)

ALTE LOHNSITUATION			
Lohngruppe	Basislohn	+ Sonderzulage	Alter Basislohn
Lohngruppe IVc, Stufe 7	198,37 Lohnpunkte	+ 15,5 Lohnpunkte	213,87 Lohnpunkte (= 4.647,42 €)
NEUE LOHNSITUATION AB DEM 1. JANUAR 2023			
Laufbahn	Basislohn	+ Sonderzulage	Neuer Basislohn
Laufbahn B, Stufe 10	210 Lohnpunkte	+ 21 Lohnpunkte	231 Lohnpunkte (= 5.019,65 €)
 Lohnaufbesserung: +372,23 € (+8%)			

Beispiel: Arbeiter mit CCP (5 Jahre Dienstzugehörigkeit)

ALTE LOHNSITUATION			
Lohngruppe	Basislohn	+ Sonderzulage	Alter Basislohn
Lohngruppe IVc, Stufe 2	168,45 Lohnpunkte	+ 15,5 Lohnpunkte	183,95 Lohnpunkte (= 3.997,25 €)
NEUE LOHNSITUATION AB DEM 1. JANUAR 2023			
Laufbahn	Basislohn	+ Sonderzulage	Neuer Basislohn
Laufbahn E, Stufe 1	185 Lohnpunkte	+ 21 Lohnpunkte	206 Lohnpunkte (= 4.476,40 €)
 Lohnaufbesserung: +479,15 € (+11,99%)			



KOLLEKTIVVERTRAG VDL

Anlässlich der Erneuerung des Kollektivvertrags für die Beschäftigten der Stadt Luxemburg hat der “Soziale Fortschritt” ein Gespräch mit der Bürgermeisterin Lydie POLFER und dem LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY geführt. Nach 12-jährigen Verhandlungen hat sich die Bürgermeisterin mit großem Engagement für einen Abschluss der Verhandlungen eingesetzt. Der neue Kollektivvertrag stellt dabei ein völlig neues Modell dar.

SF: Die Stadt Luxemburg hat am 21. Februar 2023 einen neuen Kollektivvertrag für die Beschäftigten der Stadt Luxemburg verhandelt. Die Verhandlungen gestalteten sich nicht einfach. Welche positiven Elemente des Verhandlungsergebnisses sind Ihnen besonders wichtig?

Lydie POLFER: Der Schöffenrat, die Stadtverwaltung sowie die Gewerkschaften waren sich seit Beginn der Verhandlungen bewusst, dass der Rahmen des Kollektivvertrages neugestaltet werden musste. Ziel war es, einen neuen Kollektivvertrag zügig zu finalisieren.

Neben der Sicherung des sozialen Zusammenhalts und einer kompetitiven und nach-

haltigen Lohnstruktur hatte sich der Schöffenrat von Anfang an dazu bekannt, dass es keinen Lohnverlust für die aktuell Beschäftigten geben dürfte. Es war uns allen wichtig, die Überarbeitung der ehemaligen Lohngruppen der Gemeindearbeiter/-innen im Sinne einer moderneren, transparenteren und gerechteren Lohnstruktur zu gestalten, sowie eine stärkere Anerkennung der qualifizierten Arbeit zu gewährleisten.

Das erreichte Resultat trägt all diesen Anliegen Rechnung, was der Schöffenrat ausdrücklich begrüßt. Aber auch die Tatsache, dass wir es, nach langwierigen Vorarbeiten, zusammen mit den Sozialpartnern im Konsens geschafft haben, einen Kollektivvertrag auszuhandeln, der die Arbeits- und Lohnbe-

dingungen bei der Stadtverwaltung nicht nur absichert, sondern maßgeblich verbessert, werde ich als großen Erfolg.

SF: Der Text des neuen Kollektivvertrages wurde gegendert, dies ist ein Novum in den Kollektivverträgen des öffentlichen Dienstes. Wie wichtig sind Ihnen solche Neuerungen?

Lydie POLFER: Die Stadt Luxemburg sieht sich als innovative und fortschrittliche Stadt. Die gegenderte Schreibweise hat sich in den letzten Jahren in unserer Gesellschaft immer mehr eingefunden. Es ist selbstverständlich, dass die Stadt Luxemburg sich dieser Entwicklung anpasst – dies im Sinne einer inklusiven Stadt.

Die Stadt geht mit gutem Beispiel voran und hat sich dieser Herausforderung hausintern angenommen. Verschiedene Sätze wurden umformuliert, verschiedene Wörter wurden mit neutralen Begriffen ersetzt und das Resultat ist lesenswert.

Wissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass die Sprache einen Einfluss auf die soziale Wahrnehmung hat. Mit diesem Wissen und entsprechend unserem Wunsch, eine inklusive Stadt für alle unsere Bürger/-innen, Beschäftigten, Besucher/-innen zu sein, haben wir schon einige interne und externe Texte gegendert oder inklusiv verfasst (City, interne Mitteilungen ans Personal, Webseite, ...)

SF: Tatsächlich ist eine neue Lohnstruktur verhandelt worden. Wie sehen sie diesen Paradigmenwechsel?

Lydie POLFER: Die neue Lohnstruktur fußt auf einer systematischen Bewertung aller Funktionen und auf der Eingliederung dieser Funktionen in 6 Lohngruppen nach gemeinsam festgelegten Kriterien.

Alle Laufbahnen entwickeln sich linear und die Einstufungen sind absolut transparent und verständlich festgelegt und nachvollziehbar. Auch Erschwerniszuschläge wurden überarbeitet und gestrafft.

All dies kommt sowohl den Beschäftigten, als auch der Verwaltung entgegen. Außerdem wurde hiermit der Grundstein gelegt, um auch in Zukunft Lohnverhandlungen nach objektiven Kriterien zu führen.

Und nicht zuletzt haben wir eine Lohnstruktur geschaffen, die es uns erlaubt, auch weiterhin gute Mitarbeiter/-innen anzuziehen und zu behalten. Dieses Resultat ist absolut positiv zu bewerten.

Patrick DURY: Ich sehe den Paradigmenwechsel auf 2 Ebenen. Zum einen war die Verhandlungskommission bereit, „out of the

box“ zu denken und neue Wege zur Gestaltung der Karrieren zu gehen. So entstanden neue Laufbahnen. Zum anderen wurden lineare Lohngruppen verhandelt, welche ein einfaches, klar strukturiertes Karrieremodell aufzeigen. Der/die Mitarbeiter/-in erhält alle 2 Jahre eine automatische Gehaltserhöhung und sieht genau, wie seine/ihre Berufskarriere verlaufen wird. Dies ermöglicht eine faire und transparente Entwicklung der Karriere.

SF: Wie sieht es mit der Integrierung der Beschäftigten, in einer Begleitmaßnahme, die sich im Behindertenstatut befinden, aus?

Lydie POLFER: Das Angebot von Arbeitsstellen für Beschäftigte mit Behindertenstatut sowie für Beschäftigte, die im Laufe ihres Berufslebens durch gesundheitliche Einschränkungen ihre eigentliche Arbeit nicht mehr (vollständig) ausführen können, hat eigentlich eine lange Tradition bei der Stadt Luxemburg.

Bei mehreren Dienststellen wurden Posten geschaffen, die den jeweiligen Einschränkungen Rechnung tragen und somit zur (Weiter-)Beschäftigung und sozialen Absicherung dieser Mitarbeiter/-innen beiträgt.

Dem wurde nun auch in der neuen Lohnstruktur Rechnung getragen und die verschiedenen Teams von betreuten Mitarbeitern/-innen mit Behindertenstatut werden nun in eine der bestehenden Lohngruppen eingestuft, was einer Erweiterung und Aufbesserung ihrer Lohnbedingungen gleichkommt.

Auch diese Maßnahme begrüßen wir im Sinne einer inklusiven Verwaltung und einer Anerkennung der geleisteten Arbeit aller Beschäftigten.

Patrick DURY: Es ist ein starkes Zeichen für Inklusion, dass nun auch Beschäftigte mit einer Behinderung, die sich in einer Begleitmaßnahme befinden, in das neue Laufbahn-

modell integriert werden. Dies ist nicht nur ein wichtiges Zeichen, sondern Ausdruck dafür, dass die Arbeitsleistung von Menschen mit Behinderung respektiert und ehrlich anerkannt wird. Der LCGB ist überzeugt, dass dies ein Element ist, das Impulse für andere Kollektivverträge geben wird.

SF: Das Recht auf Abschalten ist ein Thema, das viele Mitglieder des LCGB beschäftigt. Dies ist nun Bestandteil des Kollektivvertrages.

Lydie POLFER: Dieses Thema wurde in der Tat auf Betreiben der Gewerkschaften in den Kollektivvertrag aufgenommen. Ich sehe es als einen Beitrag zur Work-Life Balance, die natürlich für viele Beschäftigte immer wichtiger wird. Ich denke nicht, dass hieraus eine fundamentale Änderung unserer Arbeitsbedingungen entsteht, finde diesen Akzent jedoch auch zeitgemäß und angebracht.

Patrick DURY: Das Recht auf Abschalten wurde hier zum ersten Mal in einem Kollektivvertrag für eine Gemeinde verhandelt. Der LCGB hat dabei nicht auf die Abstimmung des aktuellen Gesetzentwurfs gewartet, sondern proaktiv die Rechte und den Schutz der Arbeitnehmer/-innen definiert. Die zeigt noch einmal, dass dieser Kollektivvertrag Modellcharakter für andere Gemeinden hat.



Unternehmen



MEHR ALS 1.000 BUS- UND REISEBUSFAHRER SIND BEREIT DIE BRAN- CHE ZU VERLASSEN

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Bussektor, ist besorgt über den Vorschlag der Europäischen Kommission zur Überarbeitung der Lenk- und Ruhezeiten von Busfahrern im Personenverkehr mit Omnibussen im Linienverkehr.

Anfang 2023 nahmen nämlich mehr als 1.300 Busfahrer an einer Umfrage der ETF (European Transport Workers' Federation) zu diesem Thema teil. Daraus ging hervor, dass 80% der Fahrer in Erwägung ziehen würden, den Sektor zu verlassen, wenn die Europäische Kommission ihr Vorhaben umsetzen würde.



**Für weitere Infos,
scannen Sie
den QR Code**



Erstes Treffen mit dem Minister am 13. Dezember 2023

BUS UND INDUSTRIE

Buslinien zu luxemburgischen Industrie- und Stahlstandorten: Der Minister hält sein Versprechen!

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, hat am 1. Februar 2023 zusammen mit einer Delegation des Industriesektors den Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten getroffen, um über die angekündigte Einstellung von Buslinien zu mehreren luxemburgischen Industrie- und Stahlstandorten zu diskutieren.

Zur Erinnerung: Bei dieser Unterredung kündigten der Minister und seine Repräsentanten die Einstellung mehrerer Linien zum 13. Februar 2023 an:

- 16U: Rodershausen - Colmar/Usines
- 17U: Clervaux - Hosingen - Stolzem-bourg/SEO
- 21U: Echternach - Colmar/Usines
- 92U: Bigonville - Colmar/Usines
- 93U: Martelange - Colmar/Usines
- 94U: Boulaide - Colmar/Usines

Im Anschluss führte der LCGB eine eingehende Analyse durch und verglich diese mit den vom Minister angegebenen Zahlen.

Aufgrund einer offensichtlich großen Diskrepanz bezüglich der Fahrgastzahlen auf diesen Linien, bestand der LCGB beim Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten darauf, dass eine neue Zählung durchgeführt wird.

Diese neue Zählung wurde Mitte Februar durchgeführt und zeigte, dass die Fahrgastzahlen auf den genannten Linien höher waren als erwartet.

Das Ministerium hat nun angekündigt, dass die Linien 16U, 21U, 92U, 93U und 94U nicht gestrichen werden.

Der LCGB begrüßt diese Initiative des Ministeriums, die im Sinne der gemeinsam eingegangenen Verpflichtungen und im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer ist. Sie entspricht den politischen Verpflichtungen, die der Minister bei der Sitzung im Dezember 2022 eingegangen ist.

Bleiben Sie auf dem Laufenden über alle Neuigkeiten des LCGB-ACAP

Für weitere Infos scannen Sie den QR-Code



Wellen an Aggressionen im Bussektor: Inakzeptable zunehmende Unsicherheit bei Fahrern und Fahrgästen!

Der LCGB ist besorgt über die enorme Zunahme an Aggressionen gegenüber Busfahrern. Allein seit Anfang des Jahres wurden fast 15 Angriffe gezählt. Dabei sind alle nicht erfassten und nicht in der Presse veröffentlichten Angriffe noch gar nicht berücksichtigt.

Zur Erinnerung: Bei der letzten Sitzung des Lenkungsausschusses zur Sicherheit im öffentlichen Verkehr am 24. November 2021 forderte der LCGB angesichts eines immer größeren Zustroms von Fahrgästen seit der Einführung des kostenlosen Transports die dringende Einrichtung von Sicherheitskabinen, um die Fahrer zu isolieren und das Risiko von Aggressionen zu verhindern. Die Installation dieser Kabinen wird im Januar 2023 beginnen und sich über das ganze Jahr erstrecken. Das Budget wurde von der Regierung freigegeben.

Obwohl diese Maßnahme ein Schritt in die richtige Richtung ist, reicht sie nicht aus, um den jüngsten Wellen an Aggressionen zu begegnen. Seit Jahren hat der LCGB unzählige Schritte unternommen, um die Aufmerksamkeit der Regierung auf die Sicherheitsprobleme zu lenken. Zuletzt hat der LCGB bei der Regierung darauf bestanden, dass an bestimmten Wochentagen und Zeiten private Sicherheitsbeamte auf den sensiblen Strecken eingesetzt werden. Diese Lösung existiert bereits im Eisenbahnverkehr und hat sich seit vielen Jahren als wirksam erwiesen.

Darüber hinaus und angesichts der Schwere der jüngsten Übergriffe ist Luxemburg offensichtlich mit einer viel umfassenderen Problematik konfrontiert, die in den Bereich der inneren Sicherheit fällt. Die kürzlich vom Ministerium für Mobilität beschlossene Streichung bestimmter Fahrten auf sensiblen Strecken umgeht das Problem, packt es aber nicht an der Wurzel. Dies ist nicht mehr und nicht weniger, als eine offene Wunde mit einem einfachen Pflaster zu behandeln! Letztendlich werden dadurch vor allem diejenigen bestraft, die auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen sind, und insbesondere diejenigen, die

zu später Stunde von der Arbeit nach Hause kommen. Heute reicht es nicht mehr aus, die Busfahrer zu schützen, indem man sie einschließt, sondern es muss auch ihre Sicherheit und die der Fahrgäste gewährleistet werden.

Das Problem muss unbedingt an der Wurzel gepackt und angegangen werden, um nicht nur eine Eskalation in der Schwere der Vorfälle, sondern auch das Eintreten einer unvorherbringlichen Situation zu verhindern!

Der Staat ist nämlich zuständig für die Sicherheit im öffentlichen Raum und damit auch in Bezug auf die öffentlichen Verkehrsmittel. In dieser Eigenschaft ist er verpflichtet, alle Mittel einzusetzen, um die innere Sicherheit zu wahren. Für öffentliche Verkehrsmittel gilt dies sowohl im Bus selbst, als auch in der Nähe von Haltestellen (z.B. Busbahnhöfe).

Da offensichtlich weitere Probleme der inneren Sicherheit hinzukommen, wie z.B. die Zunahme von Aggressionen bei den Notdiensten, und es sich mittlerweile um ein nationales Problem handelt, fordert der LCGB dringend die Umsetzung folgender Maßnahmen im Bussektor:

- Verstärkung der Polizeipatrouillen in den öffentlichen Verkehrsmitteln;
- gegebenenfalls die Schaffung einer spezialisierten Einheit;

- Implementierung von privaten Sicherheitsleuten in Bussen, um die Sicherheit der Fahrer und Fahrgäste nach dem Vorbild derer im Eisenbahnsektor zu gewährleisten;
- eine kontinuierliche Schulung des Fahrpersonals in Konfliktmanagement;
- die Verpflichtung, Schutzfolien auf den Fenstern der Busse anzubringen.

Der LCGB möchte auch darauf hinweisen, dass Art. L.312-4 (4) des Arbeitsgesetzes eine Form des Rückzugsrechts für einen Arbeitnehmer ermöglicht, der sich im Falle einer ernststen, unmittelbaren und nicht abwendbaren Gefahr von seinem Arbeitsplatz oder einer Gefahrenzone entfernt, wobei ihm daraus kein Schaden entstehen darf. Die Kündigung eines Arbeitsvertrags, die von einem Arbeitgeber unter Verstoß gegen die Bestimmungen dieses Absatzes vorgenommen wird, wäre missbräuchlich. Der LCGB stellt sich die Frage, ob es notwendig ist, diesen Artikel zu reformieren, um ihn zu verbessern und an die spezifische Situation des Personentransportsektors anzupassen.

Der LCGB hat um eine Unterredung mit dem Mobilitätsminister und dem Minister für innere Sicherheit gebeten, um im Interesse der Berufsfahrer und der Nutzer der Buslinien dringend Abhilfe in dieser Problematik zu schaffen.



LCGB-ACAP

Sicherheit im öffentlichen Nahverkehr: Konstruktiver Meinungs- austausch zwischen Minister Henri KOX und dem LCGB,

Am 21. Dezember 2022 traf der Minister für Innere Sicherheit, Henri KOX, eine Delegation des LCGB, bestehend aus dem beigeordneten Generalsekretär Robert FORNIERI, dem Gewerkschaftssekretär Paul GLOUCHITSKI, dem Präsidenten des Fachverbandes LCGB-Transport, Dominique MACHADO, und dem Vizepräsidenten des Fachverbandes LCGB-Transport, Johnny GOMES. Ebenfalls anwesend waren Pascal PETERS, Direktor der Verwaltungspolizei und Vertreter des Ministeriums für Mobilität, Félicie WEYCKER, Erste Regierungsberaterin, und Annick TRMATA, stellvertretende Direktorin der Verwaltung für öffentlichen Nahverkehr.

Bei der Unterredung, die auf eine dringende Anfrage des LCGB infolge wiederholter Aggressionen gegen Busfahrer stattfand, tauschten sich die Parteien über die Sicherheitslage im öffentlichen Transport aus. Nachdem die verschiedenen Anliegen dargelegt worden waren, beschloss der Minister, den Informa-

tionsaustausch zwischen den betroffenen Parteien zu verbessern, um die Reaktionsmöglichkeiten der Polizei gezielter zu gestalten und mögliche Spuren zu verfolgen.

Darüber hinaus werden die Polizeipatrouillen vor allem auf den sensibelsten Strecken verstärkt, um Angriffe auf die Fahrer einzudämmen. Diese erhöhte Sichtbarkeit der Polizei zielt sowohl auf eine abschreckende als auch auf eine präventive Wirkung ab.

Die Polizei führt bereits regelmäßig Patrouillen und Kontrollen in öffentlichen Verkehrsmitteln durch und greift selbstverständlich so schnell wie möglich ein, wenn ihr Verstöße gemeldet werden. Zudem werden gemeinsam mit der Zollverwaltung und der CFL mehrmals im Jahr Präventionsmaßnahmen durchgeführt. Letztendlich werden auch die 2020 begonnenen außerordentlichen Neurekrutierungen bei der Polizei die Präsenz erhöhen.



Bilanz des Lenkungsausschusses für Sicherheit im öffentlichen Transport.

Am 13. Januar 2023 nahmen der LCGB-Gewerkschaftssekretär und der Präsident des Fachverbandes LCGB-Transport, Dominique MACHADO, sowie der effektive Delegierte der AVL, Fränk WAHL am Lenkungsausschuss für Sicherheit im öffentlichen teil, der vom Mobilitätsministerium organisiert wurde.

Es wurde eine Bilanz über das Jahr 2022 gezogen und die Zahlen, die auf Basis der Berichte über Sicherheitsvorfälle (Constats incidents sûreté – CIS) erstellt wurden, belegen den Anstieg an Aggressionen und der Gewaltbereitschaft gegenüber Busfahrern. Positiv zu bewerten ist, dass die Digitalisierung des CIS-Tools und somit vereinfachte Meldung von

Vorfällen sehr positiv aufgenommen wurde und somit ermöglicht wird, Brennpunkte genau zu identifizieren und die Maßnahmen der Polizei besser zu koordinieren.

Weiterhin wurden die Installation von Sicherheitskabinen, eine vom LCGB seit langem geforderte Maßnahme, besprochen. Bis heute wurden von den 1.045 Bussen, die im Rahmen des neuen RGTR-Vertrags im Einsatz sind, 236 Fahrzeuge mit einer Sicherheitskabine ausgestattet.

Der LCGB wird sich auch weiterhin engagieren, um den Beruf des Busfahrers sicherer und attraktiver zu gestalten.



SOCIÉTÉ ÉLECTRIQUE DE L'OUR (SEO)

Protestkundgebung bei der SEO

Im Rahmen einer Protestkundgebung am 16. Dezember 2022 vor der Zentrale der Société Électrique de l'Our (SEO) in Stolzenburg fordert der LCGB den Respekt des Sozialdialogs sowie der Mitarbeiter seitens der Betriebsleitung.

In der Folge wurden erste Fortschritte bei der Wiederherstellung eines funktionierenden Sozialdialogs im Unternehmen sowie bei der dringend notwendigen Verbesserung des Arbeitsklimas verzeichnet.

Am 11. Januar 2023 trafen sich die Gewerkschaften, die Personaldelegation, die Unternehmensleitung und die geschäftsführenden Direktoren, um die bestehenden Probleme in einem konstruktiven Klima zu erörtern.

Abschließend wurden folgende Maßnahmen festgehalten:

- die Direktion verpflichtet sich zur Verbesserung des Dialogs mit der Personaldelegation;
- die Direktion wird zusammen mit der Personaldelegation ausstehende Themen in einem intensiven Austausch klären;
- alle erhobenen Vorwürfe von Einzelpersonen werden aufgearbeitet, um zufriedenstellende Lösungen zu finden;
- der Verwaltungsrat wird die Umsetzung der vorgenannten Punkte zeitnah verfolgen.

Der erzielte Neuanlauf des Sozialdialogs sowie die vereinbarte Verbesserung des

Betriebsklimas wurde einzig und allein erreicht durch den unermüden Einsatz des LCGB, seiner Personaldelegierten mit der Unterstützung des SEO-Personals.

Zusammen mit seinen Personaldelegierten wird der LCGB die Umsetzung aller Maßnahmen begleiten, dies im strikten Interesse aller SEO-Mitarbeiter.

Der LCGB bedauert in diesem Zusammenhang die Haltung des OGBL, der bis zuletzt die bestehenden Probleme kleingeredet hat, anstatt geschlossen mit dem LCGB für eine Verbesserung des Sozialdialogs und des Betriebsklimas einzutreten. Nichtsdestotrotz ist der LCGB bereit konstruktiv im Interesse aller Mitarbeiter zusammenzuarbeiten.







Arbeitssitzungen

- 1 Vorstand LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik
- 2 Benelux Taxis
- 3 Dussmann Catering
- 4 Morganite
- 5 Husky
- 6 AGEDOC
- 7 Exekutivvorstand SESF
- 8 Vorstand LCGB-ACAP
- 9 Vorstand LCGB-SEA
- 10 Gebäudereinigung LCGB-Gebäudereinigung
- 11 Luxlait
- 12 HGK Shipping
- 13 Vorstand LCGB-Bau & Handwerk
- 14 Groupe ENCEVO
- 15 POST Luxembourg
- 16 Eurocomposites
- 17 Rotarex



PAUL WURTH LUXEMBOURG

Absetzung des CEO von Paul Wurth Luxemburg und Europa: Dringendes Treffen

Die Personaldelegation und die Gewerkschaften LCGB und OGBL haben am 13. Januar 2023 unerwartet und überraschend von der Absetzung des CEO von Paul Wurth Luxemburg und Europa erfahren. Diese Entscheidung führte zu einem Sturm der Entrüstung und großer Besorgnis unter den Mitarbeitern.

In der Tat ist die Wichtigkeit des Sozialdialogs im Unternehmen, ein luxemburgisches Erfolgsmodell, bekannt. Das Unternehmen Paul Wurth stellt zudem mit seiner Wirtschaftsgeschichte einen Eckpfeiler der Geschichte des Landes dar!

Folglich reagierte die vom LCGB und OGBL unterstützte Personaldelegation sofort mit Bestürzung auf diese Vorgehensweise, die völlig respektlos gegenüber dem luxemburgischen Sozialmodell und seinem Sozialdialog ist.

Am 12. Januar 2023 hatte die Personaldelegation anlässlich einer außerordentlichen Unterredung mit Vertretern der SMS-Gruppe und der Generaldirektion Paul Wurth die Entscheidung der Gruppe zur Kenntnis ge-

nommen und ihre Position klar zum Ausdruck gebracht.

Weiterhin bricht diese Entscheidung, ganz unabhängig von der Person, die Vereinbarungen, die mit dem Konzern bei der Übernahme der vom luxemburgischen Staat gehaltenen Anteile des Unternehmens getroffen wurden. Der CEO sollte eine vorrangige Rolle bei der Einhaltung der vereinbarten Verpflichtungen spielen und mit seiner Person bürgen.

Angesichts dieser Haltung forderten die Gewerkschaften ein dringendes Treffen mit dem Vorstandsvorsitzenden der Gruppe Paul Wurth.

Am 19. Januar fand dieses Treffen zwischen den verschiedenen Parteien statt. Bei diesem Treffen äußerten die Gewerkschaften ihre Ansichten zu dieser Entscheidung und ihre große Besorgnis über die möglichen Konsequenzen, die sich aus dieser Entscheidung ergeben könnten.

Das Direktionssekretariat erstellte einen umfassenden Bericht über dieses Treffen. Dieser Bericht ist als Teil der Akte zu betrachten.

Weiterhin haben die Gewerkschaften in einem Schreiben an die Direktion nochmals Ihre Forderungen festgehalten, insbesondere:

- Einhaltung und Sicherung der Errungenschaften des Kollektivvertrags;
- Verlängerung des Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung;
- Respekt des Sozialdialogs;
- Einhaltung der Verpflichtungen hinsichtlich Investitionen, Erhalt und Ausbaus des Standortes Luxemburg.

Es folgte ein schriftlicher Austausch, wobei der LCGB Verpflichtungen und Garantien bezüglich der zum Übernahmezeitpunkt von Paul Wurth getroffenen Vereinbarungen forderte, und andererseits ein Antwortschreiben von SMS, das die Einhaltung der Verpflichtungen bestätigte. Abschließend sollen sich die Parteien am 10. März 2023 treffen, um eine „Sozialcharta“ zwischen den Beteiligten auszuarbeiten, die die von der SMS-Gruppe eingegangenen Verpflichtungen besiegeln würde.

TRIPARTITE STAHLINDUSTRIE LUX 2025

Abkommen eingehalten! Neue Perspektiven für die Stahlindustrie und ihrer Beschäftigten!

Wie im Rahmen des Tripartite-Abkommens Stahlindustrie LUX 2025 vereinbart, kam am 17. Januar 2023 der Begleitausschuss bezüglich des Personalstandes und der Investitionen unter der Leitung des Wirtschafts- und des Arbeitsministers zu einer Tripartite-Sitzung zusammen, um den aktuellen Stand nach 2 Jahren Anwendung zu präsentieren und um sich von der Einhaltung des Abkommens zu überzeugen. Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Rahmen des Tripartite-Abkommens, stellt fest, dass die bisherige Umsetzung der angestrebten Ziele neue Zukunftsperspektiven für die Stahlindustrie und ihre Beschäftigten bietet. Konkret wurden die folgenden drei Bereiche diskutiert:

Investitionen

ArcelorMittal hatte sich zu Investitionen von 165 bis 202,5 Mio. € verpflichtet, davon 90 bis 95 Mio. € für Schlüssel- und strategische Investitionen und etwa 110 Mio. € für die Instandhaltung der Anlagen. Für strategische Investitionen wurde ein garantierter Mindestbetrag von 65 Mio. € vereinbart. Diese Investitionen sind zudem an eine Klausel geknüpft, die bei Nichteinhaltung eine finanzielle Wiedergutmachung vorsieht. Der LCGB hat festgestellt, dass dieser für das Überleben der luxemburgischen Stahlindustrie wesentliche Teil bis heute eingehalten wurde. Die Direktion hat 110,2 Mio. € des vorgesehenen Gesamtbetrages zugesagt. Somit wurden mehr als 50% des Gesamtbudgets eingesetzt und eingehalten, dennoch nutzte der LCGB die Gelegenheit, um wichtige Detailpunkte im Zusammenhang mit den Schlüssel- und strategischen Projekten aufzuzeigen.

Als besonderes Highlight verkündete und bestätigte die Geschäftsleitung die Absicht für den Standort Belval, einen neuen Elektroofen anzuschaffen! Darüber hinaus soll der Standort Bissen zum ersten CO₂-neutralen Standort des Branchenzweiges Wire Solutions werden. Der LCGB begrüßt diese Ankündigung und dankt vor allem der Regierung für ihre besonnene Rolle, die dadurch ein wesentlicher Akteur für den Erfolg des Dossiers ist.

Diese Ankündigungen bestätigen die Rentabilität und die Leistung der luxemburgischen Produktionsstätten seit vielen Jahren. Der LCGB kann sich jedoch nicht mit Absichten und Ambitionen zufriedengeben und fordert nachdrücklich klare Verpflichtungen für die Zukunft des Standortes Bissen!

Angesichts der wirtschaftlichen Situation der luxemburgischen Produktionsstätten wiederholte der LCGB seine Forderung aus dem vorherigen Abkommen LUX 2016, die den Kauf einer neuen Spundwand-Walzstraße für den Standort Belval vorsah. Der Zug 2 in Belval ist ein Schlüsselement der Produktionsstätten und um die führende Marktposition des Unternehmens zu erhalten, ist diese Investition unerlässlich geworden. Ergänzend dazu verlangte der LCGB nähere Informationen über den neuen Firmensitz. Die Generaldirektion hatte sich verpflichtet, den Sitz in Luxemburg zu behalten und ihre Absicht, ein neues Gebäude auf dem Kirchberg zu bauen, erklärt. Der LCGB stellt positiv fest, dass ein Abkommen mit der Regierung vereinbart wurde, um die Verpflichtung zu erfüllen, ein Bezug der Räumlichkeiten ist für 2026 vorgesehen! Ein wichtiges Signal für den luxemburgischen Stahlstandort!

Zum Werk Dommeldingen hat der LCGB erneut seine Forderung hinsichtlich des Rückhalts durch die Produktionsstandorte bekräftigt, um die verbleibenden Aktivitäten des Werkes zu unterstützen, eine unabdingbare Voraussetzung für das Überleben des Standortes.

Ursprünglich geplante Auslagerungen

Es gibt eine gute Nachricht zu den Auslagerungsprojekten: Verschiedene Projekte werden aufgegeben, was bedeutet, dass die Arbeitsplätze und die entsprechenden Aktivitäten im Unternehmen erhalten bleiben.

Der ursprünglich prognostizierte Personalüberschuss muss hinsichtlich der möglichen Auswirkungen der Investitionsprojekte und der Aufgabe von Outsourcing-Projekten nach

unten korrigiert wird. Mit dieser Kehrtwende sieht sich der LCGB einmal mehr in seiner Position bestätigt, die er seit Beginn der Verhandlungen über das Abkommen zu diesem Thema eingenommen hat!

Entwicklung des Personalüberschusses und der Begleitmaßnahmen

Der LCGB stellt fest, dass der ursprünglich geschätzte Personalüberschuss von 536 zu hoch war und nach unten korrigiert wurde. Bei 204 von 400 Abgängen im Rahmen von Pensionierungen und Vorruhestand wurde der Anpassungsvorruchstand angewandt. Dies zeigt eine gewisse Eile, auch wenn dies hauptsächlich mit Reorganisationen zusammenhängt, von denen die Hälfte die Zentralverwaltung betrifft.

Die Wiedereingliederungsstelle CDR 2021 umfasst derzeit etwa 59 Personen, die dem Abkommen LUX 2025 entsprechen, und bis Ende 2025 wird ein verbleibender Personalüberschuss von insgesamt 249 Personen geschätzt. Es ist auch anzumerken, dass es eine große Anzahl offener Stellen gibt, was bestätigt, dass die Stahlindustrie Opfer des Arbeitskräftemangels ist, mit dem der Arbeitsmarkt im Land konfrontiert ist. Folglich muss die Ausbildungskomponente im Hinblick auf eine Neuorientierung unbedingt intensiviert werden!

Abschließend begrüßt der LCGB einmal mehr die Notwendigkeit der tripartiten Stahlabkommen, die nicht nur Umstrukturierungen ohne Entlassungen ermöglichen, sondern auch die Transformation der luxemburgischen Stahlwerke und die Sicherung der Arbeitsplätze.

Der LCGB ist weiterhin der Meinung, dass der ArcelorMittal-Konzern sich nicht nur auf den Erhalt staatlicher Beihilfen konzentrieren darf, sondern sich auch für die Umverteilung des in Luxemburg produzierten Reichtums einsetzen muss, indem er die Kompetenzen und das Engagement der Arbeitnehmer, die das Erreichen der Leistungen ermöglichen, gebührend anerkennt!



DUPONT TEIJIN FILMS

160 Arbeitsplätze bedroht - Gewerkschaften fordern Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung!

Am 6. März 2023 teilte die Geschäftsführung von Dupont Teijin Films (DTF) der Personaldelegation sowie den Gewerkschaften LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Unternehmen, und OGBL mit, dass 160 Arbeitsplätze abgebaut werden sollen, da wegen mangelnder Rentabilität die Produktionslinien 2 und 4 eingestellt werden.

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL, über diese Ankündigung entsetzt, fordern die Einführung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PME - Plan de maintien dans l'emploi), um jegliche Entlassungen zu vermeiden! Es müssen alle Mittel eingesetzt werden, um die Arbeitsplätze zu erhalten.

Der LCGB und der OGBL stellen sich auch die Frage nach dem eigentlichen Grund des Verkaufs der Fabrik, die einst Dupont de Nemours gehörte und nun seit Oktober 2021 in den Händen von Celanese ist! Kaum sechs Monate nach der Übernahme wird ein massiver Beschäftigungsabbau angekündigt! Unter diesen Umständen wird Dupont de Nemours auch seinen Teil der sozialen Verantwortung für die Bedrohung, die nun auf den 160 Arbeitsplätzen lastet, übernehmen müssen, während der Konzern Dupont die Investitionen fortsetzt.

Ein PME könnte es ermöglichen, alle sozialen Begleitmaßnahmen zu nutzen, um Arbeits-

platzverluste durch Maßnahmen wie Vorruhestand, Leiharbeit, aber auch berufliche Neuorientierung durch Schulungen zu vermeiden.

Am 9. März 2023 fand eine erste Sitzung mit der Direktion statt. Der LCGB und der OGBL erinnern daran, dass das Unternehmen seit mehreren Monaten Kurzarbeit angemeldet und Hilfen vom Wirtschaftsministerium erhalten hat.

Aus diesem Grund haben die Gewerkschaften noch am selben Tag den Arbeitsminister getroffen, um ihn über die Haltung der DTF-Direktion während dieser ersten Unterredung zu informieren. Dem Minister wurde auch die wirtschaftliche und finanzielle Situation geschildert. Die Gewerkschaften haben die Sorgen um die Zukunft der Arbeitsplätze im Unternehmen übermittelt und die notwendige Unterstützung beantragt.

Der LCGB und der OGBL schlugen die Einrichtung einer sektoralen Wiedereingliederungszelle „Industrie“ vor, die sich am „CDR“-Modell orientiert, das erfolgreich im Rahmen der Stahl- und Luftfahrttrihpartite eingesetzt wurde. Dieses Modell würde es ermöglichen, die Menschen in Beschäftigung zu halten und dem Arbeitskräftemangel, über den sich alle einig sind, teilweise durch verschiedene Maßnahmen zu begegnen, u.a. durch Arbeitneh-

merüberlassung, Neuorientierung über Schulungen usw.

Der Minister sprach sich klar für die Einführung eines Plans zur Arbeitsplatzhaltung aus, getreu dem Modell des luxemburgischen Sozialdialogs, das sich in verschiedenen bedeutenden Unternehmen des Landes immer wieder bewährt. Der Minister bestätigte, dass er bei der Geschäftsleitung von DTF in diesem Sinne intervenieren werde. Er erinnerte auch daran, dass sein Ministerium die verschiedenen Maßnahmen und Schritte unterstützen werde, die in diesem Fall gemäß dem gesetzlichen Rahmen des Sozialdialogs (Vorruhestand, Kurzarbeit usw.) zu ergreifen seien.

Ergänzend dazu und aufgrund der Forderung der Gewerkschaften verpflichtete sich der Minister, die Unternehmensleitung, die Gewerkschaften und seinen Amtskollegen vom Wirtschaftsministerium, Minister Franz FAY-OT, einzuladen, um zu dritt, mögliche Wege und Lösungen zu prüfen, um diese Katastrophe für die Arbeitnehmer, aber auch für die luxemburgische Industrie, zu verhindern.

Abschließend und angesichts der unnachgiebigen Haltung der Direktion und der Gruppe Celanese rufen der LCGB, der OGBL und die Personaldelegation zur Mobilisierung auf.

Gespräche über verbesserte Arbeitsbedingungen

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen scheint die Arbeitgeberseite nun endlich offen für Gespräche über verbesserte Arbeitsbedingungen.

Zu Beginn der Verhandlungen beharrte die Arbeitgeberseite darauf, angesichts der unsicheren Wirtschaftskonjunktur, der Instabilität des Marktes und der finanziellen Schwierigkeiten in allen Tätigkeitsbereichen, die sich direkt auf die Branche auswirken, den Kollektivvertrag unverändert für die nächsten drei Jahre zu verlängern.

Da sich der LCGB als Mehrheitsgewerkschaft in der Branche der aktuellen Situation, aber auch der Realität vor Ort vollkommen bewusst ist, hatte er am 15. November 2022 einen Gegenvorschlag vorgelegt, mit Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, die es in diesem schwierigen Umfeld ermöglichen würden, das Engagement der Arbeitnehmer anzuerkennen.

Die Vertreter der FEDIL Security Services zeigten sich zu diesem Zeitpunkt noch zurückhaltend angesichts der Vorschläge.

Auf Drängen und aufgrund der Argumentation des LCGB erklärte sich der Arbeitgeberverband in der letzten Sitzung vom 18. Januar 2023 schließlich bereit, einige Punkte bezüglich der Arbeitsbedingungen zu diskutieren. Diese werden in einer gewerkschaftsübergreifenden Sitzung am 31. Januar 2023 genau festgelegt.

Der LCGB setzt sich weiterhin für Sie ein, um eine faire und gerechte Verhandlung im Interesse aller Beschäftigten des Sektors zu erreichen!

POST LUXEMBOURG LCGB-ÖFFENTLICHER DIENST

Am 25. Oktober 2022 fanden bei POST Luxembourg die Wahlen der Personalvertreter statt. Der LCGB freut sich 2 von 4 Sitzen für das Mandat erhalten hat. Im Januar 2023 wurden die Mandate erneuert und haben eine Dauer von 5 Jahren.

Der LCGB wird durch Pierre DA SILVA, Mitglied des Verwaltungsrates, und Axel LUDWIG, Vizepräsident der Delegation und ständiger Delegierter, vertreten sein.

Am 15. November 2022 fand eine Arbeitssitzung des Fachverbands LCGB-Öffentlicher Dienst statt. Da der bisherige Vorsitzende James KEMMER sein Amt als Vorsitzender niederlegt, um sich neuen beruflichen Aufgaben zu stellen, stand auch die Umstrukturierung des Vorstands auf der Tagesordnung. Der freigestellte Delegierte der Straßenbauverwaltung, Luc WINANDY, wird seine Nachfolge antreten. Der LCGB dankt James KEMMER herzlich für sein gewerkschaftliches Engagement.



LCGB UND N.V.G.L

Am 30. Januar 2023 haben Generalsekretär Francis LOMEL und Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER, unterstützt von Patrick BASEGGIO, Delegationssekretär, die LCGB- und N.V.G.L-Delegierten (Neutrale Verband Gemeng Lëtzebuerg) der Stadt Luxemburg zu einem Arbeitstreffen über den Kollektivvertrag eingeladen.

Hierbei wurden detaillierte Erklärungen zu den Neuerungen gegeben und die weiteren Schritte besprochen.





LCGB-SCHULUNGEN FÜR DELEGIERTE



Informationsaktionen

- 1 Dussmann Catering
- 2 Dussmann Service
- 3 Voyages Emile Weber
- 4 Cactus
- 5 Dupont
- 6 LCGB-Bau & Handwerk
- 7 RBC ITS
- 8 Stéftung Hëllef Doheem
- 9 Luxair



LUXAIR

Abschluss der sektoriellen Tripartite Luftfahrt

Infolge der Grundsatzvereinbarung, die bei der Tripartite-Sitzung vom 26. September 2022 getroffen wurde, haben die Gewerkschaften und die Generaldirektion von Luxair die verschiedenen diesbezüglichen Texte fertiggestellt und nach ihrer Validierung am 22. Dezember 2022 unterzeichnet.

Die wichtigsten Punkte, die festgehalten wurden, waren:

- Angesichts einer deutlichen Konjunkturverbesserung, die eine Wiederherstellung des Geschäftsvermögens des Unternehmens ermöglicht, haben die Parteien beschlossen, den Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB) zum 01. Januar 2023 zu beenden.

Das Ende des PAB ermöglicht somit:

- das Ende der Kurzarbeit aus konjunkturellen Gründen mit sofortiger Wirkung;
- das Ende der strukturellen Kurzarbeit für Arbeitnehmer in der CDR zum 01. Januar 2023;
- der Regierungsrat bleibt bei seinem Beschluss vom 23. Juli 2021 bezüglich der Bewilligung von 69 Arbeitnehmern in der CDR im Rahmen einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung;
- die ursprünglich für das Jahr 2023 vorgesehenen Vorruhestandsregelungen auf freiwilliger Basis der Beschäftigten bleiben garantiert;
- das Ende des Einfrierens der Löhne zum 01. Januar 2023.

Zusätzlich zum Anhang des PABs haben die Sozialpartner auch einen Anhang zum Kollektivvertrag unterzeichnet, der die Wiedereinführung der jährlichen/biennalen Lohn erhöhungen, wie sie in den Gehaltstabellen vorgesehen sind, ab dem 01. Januar 2023 festlegt.

Die Gewerkschaften danken allen Luxair-Beschäftigten herzlich für ihr Engagement und ihre Unterstützung, ohne die dieses Ergebnis nicht möglich gewesen wäre.

Hinsichtlich der Verbesserung des Sozialdialogs fanden unilaterale Sitzungen mit dem Mediator statt, bei denen die Gewerkschaften und die Arbeitnehmervertreter die Forderungen und Beschwerden der Beschäftigten darlegten.

Nach diesen Beratungstreffen hat der Mediator nun für Januar eine erste Vermittlungssitzung mit allen Parteien angesetzt, um konkrete Lösungen zu finden.

Die Gewerkschaften setzen sich weiterhin für die Lösung aller Probleme im Interesse aller Luxair-Beschäftigten ein.



Scheitern der Verhandlungen: Einschaltung des Nationalen Schlichtungsamtes

Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und der OGBL haben das Nationale Schlichtungsamt (ONC) eingeschaltet, da die Geschäftsleitung von Cargolux nicht bereit ist, im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags echte und ernsthafte Verhandlungen zu führen.

Trotz hervorragender Ergebnisse mit einem Rekord-Nettogewinn von 768,7 Millionen US-Dollar im Jahr 2020, 1,3 Milliarden US-Dollar im Jahr 2021 und einem für 2022 erwarteten neuen Rekordjahr lehnt die Geschäftsleitung jegliche Lohnerhöhung sowie eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen kategorisch ab.

In den letzten drei Jahren, die durch die COVID-19-Pandemie geprägt waren, hat die Belegschaft große Anstrengungen unter-

nommen, die es Cargolux ermöglichten, die verschiedenen Herausforderungen zu meistern und Rekordgewinne zu erzielen. Eine Anerkennung dieser Anstrengungen der gesamten Belegschaft ist daher auf Ebene des Kollektivvertrags mehr als gerechtfertigt.

Neben einem attraktiven Vergütungsmodell, das die Lebenshaltungskosten in Luxemburg berücksichtigt und die Erfahrung und das Engagement der Beschäftigten honoriert, müssen insbesondere Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie für eine erhöhte Stabilität der Arbeitspläne aller Beschäftigten kollektivvertraglich eingeführt werden.

Weiterhin müssen Karriereperspektiven mit einer angemessenen langfristigen Arbeits-

platzsicherheit für alle Beschäftigten gewährleistet werden. Dies beinhaltet, dass bereits getätigte und zukünftige Investitionen, wie z.B. die Umstellung eines Teils der Cargolux Flotte auf Boeing 777-8F Flugzeuge, am Standort Luxemburg im Rahmen des bestehenden Kollektivvertrages erfolgen müssen. Investitionen dürfen nicht dazu genutzt werden, Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern oder das Personal außerhalb des Cargolux-Kollektivvertrages zu beschäftigen oder den Kollektivvertrag zu unterlaufen.

Die vertragsschließenden Gewerkschaften fordern die Direktion auf, Verantwortung für das Unternehmen und den Standort Luxemburg zu übernehmen und einen zukunftsorientierten Kollektivvertrag für das gesamte Personal zu verhandeln.

Abonnieren Sie den LCGB-Newsletter Spotlight

Sie möchten immer auf dem neusten Stand bleiben? Im LCGB-Newsletter fassen wir alle praktischen Informationen für Sie zusammen:

- alle wichtigen Nachrichten nationale Neuigkeiten, Informationsbroschüren, usw.
- Aktionen in den Betrieben z.B. Verhandlung von Kollektivverträgen
- alle wichtigen gewerkschaftliche Termine z.B. Veranstaltungen und Ausflüge
- Neuigkeiten zu unseren Mitgliederleistungen

Interessiert? Besuchen Sie unsere Website www.lcgb.lu/newsletter und melden Sie sich an oder scannen Sie den QR-Code



A photograph of three people in a meeting, overlaid with a large green circle containing text. The background shows a man with a beard in a light grey shirt, a man in a dark green shirt holding a pen, and a woman with glasses in a light blue shirt. The green circle is semi-transparent and contains the text 'LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen' in white, bold, sans-serif font, flanked by two white diagonal lines.

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



BELGISCHE GRENZGÄNGER-KOMMISSION LCGB-CSC

Für die Gleichbehandlung der Grenzgänger auf allen Ebenen!

Die 1985 gegründete belgische Grenzgänger-Kommission LCGB-CSC setzt sich für die Interessen der in Belgien ansässigen Grenzgänger ein und koordiniert die Aktionsmittel zu deren Umsetzung.

Am 27. Januar 2023 hat die belgische Grenzgänger-Kommission anlässlich ihrer Generalversammlung den Vorstand erneuert, die Maßnahmen der letzten 2 Jahre analysiert und das Aktionsprogramm für die kommenden 2 Jahre verabschiedet. Da Grenzgänger wie alle anderen Arbeitnehmer ihre Steuern und Sozialabgaben in Luxemburg zahlen und für die luxemburgische Wirtschaft unentbehrlich sind, vertritt die belgische Grenzgänger-Kommission den Standpunkt, dass diese über die gleichen Rechte und Pflichten wie die in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmer verfügen sollten.

Aus diesem Grund fordert die belgische Grenzgänger-Kommission LCGB-CSC:

- ein Bekenntnis von Luxemburg zur Beendigung einer Politik, die darauf abzielt, Wohnsitzbedingungen für den Bezug bestimmter Leistungen (Studienbeihilfen und Familienzulagen) einzuführen;
- verbesserte Attraktivität des luxemburgischen Arbeitsmarktes für Grenzgänger;
- die Gleichbehandlung bei der Besteuerung von Grenzgängern im Vergleich zu den für Ansässige geltenden Bestimmungen;
- ein Engagement für die Beibehaltung oder Verbesserung der derzeitigen Bestimmungen des bilateralen Steuerabkommens zwischen Luxemburg und Belgien.

Die belgische Grenzgänger-Kommission bedauert, dass Grenzgänger bei Überschreitung der seit dem 1. Januar 2023 im belgisch-luxemburgischen Doppelbesteuerungsabkommen festgelegten Schwelle von 34 Tagen Telearbeit in ihrem Wohnsitzland steuerpflichtig werden. Schlimmer noch, wenn der belgische Grenzgänger mehr als 25% seiner Arbeitszeit in Belgien verbringt, wird er aus der luxemburgischen Sozialversicherung ausgegliedert und in seinem Wohnsitzland versichert.

Konkret plädiert die belgische Grenzgänger-Kommission LCGB-CSC für:

- eine Erhöhung der derzeitigen Toleranzschwelle für Telearbeit von 34 Tagen auf 56 Tage für belgische Grenzgänger, wobei die letztgenannte Schwelle der maximalen Anzahl von Tagen entspricht, die es Grenzgängern ermöglicht, in der luxemburgischen Sozialversicherung zu bleiben;
- eine Überarbeitung des EU-Schwellenwerts von 25%, um Telearbeit zu erleichtern. Auch wenn die EU-Verordnung 883/2004 über die Koordinierung der sozialen Sicherheit vorsieht, Ausnahmeregelungen zwischen den Mitgliedstaaten auszuhandeln (Artikel 16), ist eine Überarbeitung der Verordnung, um Grenzgängern einen Sonderstatus zu gewähren, der langfristig zu bevorzugende Weg.

Die belgische Grenzgänger-Kommission LCGB-CSC räumt der grenzüberschreitenden

Mobilität absolute Priorität ein. Angesichts der starken Zunahme der Grenzgängerarbeit erweist es sich als dringend notwendig, die Straßeninfrastruktur und den öffentlichen Nahverkehr an die täglichen Bedürfnisse anzupassen. Die Festlegung einer diversifizierten Mobilitäts politik erweist sich daher als überaus wichtig.

Um die grenzüberschreitende Mobilität zu verbessern, befürwortet die belgische Grenzgänger-Kommission LCGB-CSC insbesondere:

- eine mit den Behörden der Nachbarländer abgestimmte grenzüberschreitende Mobilitätspolitik und die Verbesserung des Angebots an öffentlichen Verkehrsmitteln über die Grenzen des Großherzogtums hinaus;
- eine Ausweitung der kostenlosen Beförderung auf alle täglichen Fahrten zur Arbeit und zurück, damit auch Grenzgänger in vollem Umfang von dieser Maßnahme profitieren können;
- die Förderung von Fahrgemeinschaften durch grenzüberschreitend koordinierte Maßnahmen;
- Ausbau der Park&Ride-Infrastruktur in den Grenzregionen, damit Grenzgänger, zur Verkehrsentlastung, auf öffentliche Verkehrsmittel zurückzugreifen können;
- die Schaffung von „Mobilitäts“-Ketten mit grenzüberschreitender Dimension, die sowohl die regelmäßigen Staus an den Grenzübergängen antizipieren als auch kombinierte Lösungen anbieten können.

LCGB-GRENGÄNGERKOMMISSIONEN

Einige Eindrücke von den Treffen und
Veranstaltungen des LCGB



1



2



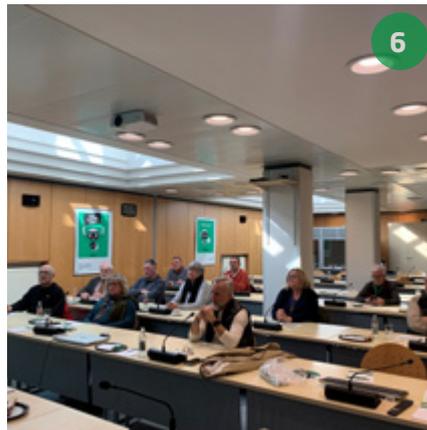
3



4



5



6



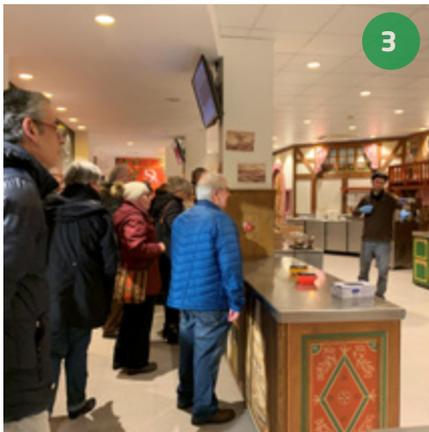
7

Treffen & Veranstaltungen

- 1 Der LCGB unterstützt die CSC: Demonstration in Marche-en-Famenne (B).
- 2-4 LCGB-Informationsabende zur Steuererklärung in Arlon, Trier und Villers-la-Montagne.
- 5 Belgische Grenzgängerkommission LCGB-CSC: Neue Zusammensetzung des Exekutivbüros.
- 6 LCGB-Rentner: Austausch über die Aktualität.
- 7 Treffen mit den Vertretern der Gewerkschaften CFDT und CSC

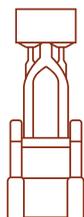
LCGB-COMMUNITY

Einige Eindrücke von vergangenen
LCGB-Veranstaltungen



Ausflüge & Veranstaltungen

- 1 Treffen mit Vertretern des CLAE
- 2 Preisverleihung LCGB-Tippspill
- 3 Ausflug ins Elsass
- 4-6 Festival des migrations
- 7 Treffen LCGB-Community



LUXMILL

Mutuelle

Generalversammlung **Montag, den 26. Juni 2023** **um 18.00 Uhr**

**am Sitz der LUXMILL
Convention Center 5. Stock
4, rue Samuel Beckett
L-4371 BELVAUX**

Chères, Chers membres,

Par la présente, vous êtes cordialement invités à participer à l'Assemblée générale 2023 de LUXMILL Mutuelle qui aura lieu le

Lundi, 26 juin 2023 à 18.00 heures
au siège de LUXMILL / Convention Center 5^{ème} étage à Belval
(4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX)

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de l'assemblée générale
2. Rapport de l'assemblée générale du 27 juin 2022
3. Présentation du rapport d'activité pour l'exercice 2022
4. Présentation du bilan pour l'exercice 2022
5. Rapport 2022 du contrôleur des comptes
6. Décharges aux CA et au contrôleur des comptes
7. Nomination des membres du CA
8. Sujet d'actualité
9. Divers

Nous vous prions de bien vouloir vous inscrire auprès de la collègue Sarah DI PRIZIO (tél. : 49 94 24-228 / courriel : sdiprizio@lgsblu) pour au plus tard le 21 juin 2023.

Pour le Conseil d'Administration

Norbert CONTER
Vice-Président de LUXMILL Mutuelle

Patrick DURY
Président de LUXMILL Mutuelle



In tiefer Trauer nimmt der LCGB Abschied von
Robert MARTIN, Präsident, Vize-Präsident und langjähriges Vorstandsmitglied der
Lokalsektion Esch/Alzette

Impressum :

LCGB

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

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU