

03/2023

SOZIALE FORTSCHRÈTT



• LCGB
HAUT ASS MUER.
AUJOURD'HUI, C'EST DE

Editorial

Cargolux, ein historischer Moment für
das luxemburgische Sozialmodell
S. 2

Urlaub

Änderungen und neue Urlaubstage
gültig seit dem 22. August 2023
S. 7

Cargolux

Nach dreitägigem Streik konnte eine
Einigung über die Erneuerung des KV
erzielt werden
S.28



Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Cargolux, ein historischer Moment für das luxemburgische Sozialmodell

Die Tage vom 14. bis 16. September 2023 waren ein historischer Moment für Luxemburg und seinen Luftfahrtsektor. An diesen drei Tagen streikten die Arbeitnehmer von Cargolux, nachdem nach 18 Monaten Tarifverhandlungen und einem gescheiterten Schlichtungsverfahren ein Dekret über die Nichteinigung erlassen worden war.

Die Gewerkschaften, unter der Federführung des LCGB, waren vor dem Streik jederzeit bereit, eine Lösung am Verhandlungstisch zu finden. In 28 Verhandlungssitzungen und 5 Schlichtungssitzungen konnte jedoch kein zufriedenstellendes Ergebnis erzielt werden.

Die Tarifverhandlungen scheiterten, weil die Generaldirektion von Cargolux nicht bereit war, die wichtigsten Forderungen des Personals zu erfüllen:

- eine allgemeine Lohnerhöhung von 6% für alle Arbeitnehmer;
- kombiniert mit einer Indexsicherung, die die Gleichbehandlung aller Cargolux-Angestellten im Falle einer Indexdeckelung bzw. der Einführung eines degressiven Indexsystems gewährleistet;
- die Einführung einer neuen transparenten Lohnabelle, die das Dienstalter des Bodenpersonals anerkennt, wie es im aktuellen Kollektivvertrag vereinbart wurde;
- und schließlich eine interne Regelung zur Telearbeit unter Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur Mitbestimmung zwischen Management und Personalvertretung.

Da diese Forderungen untrennbar miteinander verbunden sind, stand von Beginn des Streikes an fest, dass der Arbeitskonflikt nur durch eine globale Einigung über alle offenen Punkte beendet werden konnte.

Die Beschäftigten von Cargolux gehörten während der COVID-19-Pandemie zu den Arbeitnehmern an vorderster Front und galten als wesentlich für das Funktionieren unserer Gesellschaft. In den schlimmsten Zeiten der Gesundheitskrise arbeiteten die Mitarbeiter bis zu 12 Stunden am Tag, um die Versorgung unseres Landes mit lebenswichtigen Materialien zu gewährleisten.

Während alle Mitarbeiter von Cargolux den Applaus, den sie während der Gesundheitskrise erhielten, verdient haben, war es nun auch an der Zeit, dass die Generaldirektion von Cargolux die Arbeit ihrer Mitarbeiter anerkennt.

Die Entschlossenheit und Einheit des Bodenpersonals und der Piloten sorgte dafür, dass innerhalb eines Tages alle Flugzeuge von Cargolux am Boden blieben. Dieses Engagement und die Unterstützung der Arbeitnehmer ermöglichte es den Gewerkschaften, die Verhandlungen wieder aufzunehmen und am Ende des dritten Streiktages ein globales Abkommen mit der Generaldirektion zu unterzeichnen.

Ein exzellentes Ergebnis, das die wichtigsten Forderungen der Cargolux-Mitarbeiter berücksichtigt, wurde erzielt. Die Arbeitnehmer erhalten eine Lohnerhöhung von 5,5 % ab dem 1. September 2023 bis zum 31. August 2027 (einschließlich einer überarbeiteten Gehaltstabelle für technisches Wartungspersonal) und eine Indexierungssicherung.

Nur eine globale Einigung über alle strittigen Punkte konnte den Streik beenden, der am Morgen des 14. September 2023 vor dem Hauptsitz von Cargolux begonnen hatte.

“ Mit dieser Vereinbarung stellen die Gewerkschaften und die Generaldirektion sicher, dass Cargolux ein wichtiger Pfeiler der Logistikbranche in Luxemburg bleibt. Denn damit Cargolux attraktiv bleibt, braucht man auch attraktive Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig verpflichten sich die Partner, den Sozialdialog innerhalb des Unternehmens zu stärken.

Der Streik bei Cargolux war sowohl ein Erfolg als auch ein Misserfolg. Ein Erfolg, weil die Solidarität der Arbeitnehmer zu einer globalen Vereinbarung führte, aber ein Misserfolg, weil das luxemburgische Sozialmodell den Sozialkonflikt nicht verhindern konnte.

Es stellt sich daher die Frage, ob der Streik bei Cargolux als Schlüssel-moment für die Stärkung oder das Ende des luxemburgischen Sozial-modells in die Annalen der Geschichte eingehen wird.

INHALT

4	Aktuelles
15	Kollektivverträge
20	Unternehmen
46	LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen

Aktuelles



QUADRIPARTITE DIE GESUNDHEITSPOLITIK HINKT HINTERHER

Am 7. Juni 2023 fand die letzte Quadripartite-Sitzung der Legislaturperiode 2019-2023 statt. Die Sozialpartner zogen deshalb Bilanz über die finanzielle Situation der Kranken- und Mutterschaftsversicherung und über die verschiedenen aktuellen Themen, die die letzten Jahre beherrscht haben, wie z.B. die Digitalisierung und die Leistungsverbesserungen.

Für den LCGB ist es eine enttäuschende Bilanz, da sie weit von den Themen und Herausforderungen abweicht: Die Verzögerungen, die sich 2019 bereits bei der Modernisierung der Sozialversicherung und des Gesundheitssystems angesammelt haben, haben sich weiter verschlimmert und eine Vielzahl wichtiger Themen bleiben trotz zunehmender Dringlichkeit ungelöst.

Erstens hat sich die finanzielle Situation der Kranken- und Mutterschaftsversicherung seit dem Beginn der COVID-19-Pandemie stetig verschlechtert. Seit 2020 waren die Geschäftsjahre der CNS systematisch defizitär, mit einer kontinuierlichen Verschlechterung der finanziellen Reserven. Trotz wiederholter Interpellationen des LCGB wurde bislang keine Diskussion über die Schaffung alternativer Finanzierungsquellen zu den Sozialbeiträgen geführt.

Der einzige konkrete Ansatz, der bisher zur Analyse herausgearbeitet werden konnte, ist die Überprüfung der verschiedenen Finanzierungsmechanismen und eine klare Unterscheidung zwischen den Ausgaben, die von der CNS und dem Staat getragen werden.

Als Beispiel sei hier der Haushaltszuschuss genannt, der den Teil der Mutterschaftskosten decken soll, der bis 2010 aus dem Staatshaushalt bezahlt wurde. Abgesehen davon, dass diese Mittelzuweisung in Höhe von 20 Mio. € seit Jahren nicht ausreicht, um die tatsächlichen zusätzlichen Kosten der CNS zu decken, plant die Regierung derzeit nicht, diese über den 31. Dezember 2023 hinaus zu verlängern.

Mehr dazu auf der nächsten Seite

Zweitens muss an die verschiedenen Projekte erinnert werden, bei denen die Regierung Schwierigkeiten hat, das Gesundheitssystem im Interesse der Versicherten weiterzuentwickeln:

- eine Digitalisierung, die zu langsam voranschreitet und bislang ohne nationale Strategie geblieben ist;
- eine Nomenklatur für Zahnbehandlungen, die immer noch nicht alle Verbesserungen enthält, die 2016 und 2017 von der Quadripartite beschlossen wurden;
- weiterhin lange Wartezeiten in der Notaufnahme oder auf einen Termin für ein MRT;
- noch immer ungelöste existenzielle Probleme in Bezug auf den Verlust des

Arbeitsplatzes und der Mitgliedschaft in der Sozialversicherung nach 78 Wochen Krankheit bzw. das Fehlen eines Einkommens vor dem Hintergrund widersprüchlicher Gutachten der medizinischen Kontrolle und der Arbeitsmedizin.

Hinzu kommt, dass bislang keine konkreten Pläne für den in 2020 eingeführten „Gesundheitsdösch“ vorliegen. Das dringendste Thema, das an diesem Tisch diskutiert werden soll, nämlich die Attraktivität der Gesundheitsberufe angesichts eines immer offensichtlicheren Personalmangels, bleibt grundsätzlich unbeantwortet. Parallel dazu kommt die Dezentralisierung der Infrastruktur für die ambulante Pflege nur in kleinen Schritten voran.

Man muss also feststellen, dass es der Regierung in den letzten fünf Jahren nicht gelungen ist, die seit der letzten Gesundheitsreform im Jahr 2011 angesammelten Rückstände aufzuholen. Für den LCGB hat es die Regierung versäumt, die Sozialversicherung und das Gesundheitssystem wieder auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Versicherten auszurichten.

Abgesehen von dem Risiko, dass diese Verzögerungen immer schwieriger aufzuholen sind, bleibt die finanzielle Nachhaltigkeit der Kranken- und Mutterschaftsversicherung ungewiss und riskiert auf lange Sicht jeglichen Handlungsspielraum für ein moderneres und gerechteres Gesundheitssystem für alle Versicherten, wie es der LCGB seit Jahren fordert, zu untergraben.

KRANKENGELD

Vereinfachter Antrag zur Neuberechnung durch die CNS im Falle eines Einkommensverlustes während des Leistungszeitraums.

Die Nationale Gesundheitskasse (CNS) hat den Antrag auf Neuberechnung des Krankengeldes vereinfacht.

Zur Erinnerung: Das Krankengeld beginnt nach Ablauf des Zeitraums der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber, d.h. am Ende des Kalendermonats, in dem der 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit während eines Bezugszeitraums von 18 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten liegt.

Die CNS wendet jedoch eine andere Berechnungsmethode als der Arbeitgeber an. Dem entsprechend kann es bei Krankmeldungen für den Bruchteil eines Monats zu einem Einkommensverlust kommen. Dies betrifft insbesondere Arbeitnehmer, die Schichten, an Feiertagen und/oder an Sonntagen arbeiten.

Sollte ein betroffener Arbeitnehmer, während der Zahlung des Krankengelds durch die CNS, einen Einkommensverlust feststellen kann er nun anhand eines einfachen Formulars eine Neuberechnung für den betreffenden Monat beantragen.

Für eine Neuberechnung muss der betroffene Arbeitnehmer:

- den Antrag auf Neuberechnung der Geldleistungen für den Bruchteil des betreffenden Monats ausfüllen und
- die detaillierte Abrechnung des Arbeitgebers für den betreffenden Monat beifügen.

Alle Dokumente müssen an folgende Adresse geschickt werden:

**CNS - Département Prestations en espèces
L-2980 Luxembourg**

Um das CNS-Formular herunterzuladen, scannen Sie einfach den QR-Code:



Aktualisierung der Rapidos 01.09.2023

Zum 1. September 2023 wurde eine neue Indextranche angewandt. Der Anwendungswert der gleitenden Lohnskala steigt somit von 921,40 Punkten auf 944,43 Punkte.

Nachfolgend finden Sie die entsprechend angepassten Rapidos mit den aktuellen Beträgen der verschiedenen Sozialleistungen ab September 2023.





AUSSERORDENTLICHER GESETZLICHER URLAUB

Änderungen und neue Urlaubstage gültig seit dem 22. August 2023.

Anpassung des Urlaubs bei der Geburt eines ehelichen/anerkannten unehelichen Kindes

Bei der Geburt eines ehelichen/anerkannten unehelichen Kindes hat der Vater oder die Person, die nach geltendem nationalen Recht aufgrund des Wohnorts oder der Staatsangehörigkeit des Kindes oder des betreffenden Elternteils, als gleichwertiger zweiter Elternteil anerkannt ist, Recht auf 10 Urlaubstage.

Diese Urlaubstage sind auf einen Urlaub pro Elternteil und Kind beschränkt und können nicht kumuliert werden.

Die Urlaubstage entsprechen 80 teilbaren Stunden für Arbeitnehmer mit einer normalen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Bei einer Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden, Teilzeit oder mehreren Arbeitgebern, werden die Urlaubsstunden im Verhältnis zu der im Arbeitsvertrag oder im Kollektivvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt.

Die Stunden müssen innerhalb von 2 Monaten nach der Geburt/Aufnahme des Kindes bzw. im Falle einer Adoption nach Inkrafttreten der Adoption oder dem tatsächlichen Einzug des Kindes in den Haushalt genommen werden.

Sie werden prinzipiell nach den Wünschen des Angestellten gewährt, sofern keine unternehmensbezogenen Gründe dagegen sprechen. Ohne Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen die Urlaubstage an einem Stück direkt nach Geburt/Adoption genommen werden.

Der Arbeitgeber muss fristgerecht 2 Monate vor dem attestierten voraussichtlichen Geburtsdatum, für die der Angestellte diesen Urlaub nehmen möchte, informiert werden.

Diese Information erfolgt schriftlich, begleitet von einer Kopie der ärztlichen Bescheinigung des voraussichtlichen Geburtstermins oder eines Belegs über das voraussichtliche Adoptionsdatum des Kindes.

Wenn die Entbindung 2 Monate vor dem attestierten mutmaßlichen Datum stattfindet, gilt die Frist nicht.

Erfolgt der Antrag nicht fristgerecht, muss der Urlaub in einem Stück und unmittelbar nach der Geburt des Kindes genommen werden, es sei denn, Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren eine flexible Lösung, die es ermöglicht, den Urlaub ganz oder in Teilen zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen.

Neue außerordentliche gesetzliche Urlaubstage



Der Urlaub in Fällen höherer Gewalt bei Krankheit oder Unfall ist für den Fall von höherer Gewalt aus dringenden familiären Gründen bei Krankheit oder Unfall, die die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erforderlich machen, bestimmt.

In einem Beschäftigungszeitraum von 12 Monaten wird 1 Urlaubstag gewährt.



Der Urlaub für pflegende Angehörige ist vorgesehen für die Pflege oder Hilfe eines Familienmitglieds oder einer Person, die im selben Haushalt des Arbeitnehmers lebt, die aus schwerwiegenden medizinischen und vom Arzt attestierten Gründen, die die Fähigkeit und Autonomie des Familienmitglieds (Mutter, Vater, Ehe-/Partner, Kinder) oder der Person im selben Haushalt so einschränkt, dass sie nicht in der Lage ist, physische, kognitive oder psychologische Beeinträchtigungen oder gesundheitsbe-

zogene Einschränkungen oder Anforderungen auszugleichen oder selbständig zu bewältigen, erhebliche Pflege benötigt.

In einem Beschäftigungszeitraum von 12 Monaten werden 5 Urlaubstage gewährt.

Diese außerordentlichen Urlaubstage entsprechen 8 Stunden bzw. 40 aufteilbaren Stunden für Arbeitnehmer mit einer normalen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Für Arbeitnehmer mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden, die Teilzeit arbeiten oder mehrere Arbeitgeber haben, werden diese Urlaubsstunden im Verhältnis zu der im Kollektiv- oder im Arbeitsvertrag festgelegten Wochenarbeitszeit festgelegt.

Der Arbeitnehmer, der einen dieser Urlaubstage in Anspruch nimmt, ist verpflichtet, den Arbeitgeber oder dessen Vertreter spätestens am Tag der Abwesenheit persönlich oder über eine Mittelsperson mündlich oder schriftlich zu benachrichtigen. Spätestens am dritten Tag seiner Abwesenheit ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber Folgendes vorzulegen:

- ein ärztliches Attest, das bestätigt, dass die Bedingungen für persönliche Pflege oder persönliche Hilfe erfüllt sind, und;
- ein Dokument, das die familiäre Beziehung zwischen dem Arbeitnehmer und der Person, die der Pflege oder Hilfe bedarf, oder die Übereinstimmung ihrer jeweiligen Wohnorte belegt.

Um den Flyer mit allen Urlaubstagen herunterzuladen, scannen Sie den QR-Code:





FLEXIBLE ARBEITSFORMEN

Bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Seit dem 21. August 2023 sieht das Arbeitsgesetz vor, dass Arbeitnehmer das Recht haben, flexible Arbeitsformen zu beantragen. Dies gibt den Arbeitnehmern neue Möglichkeiten, ihr Berufs- und Privatleben besser zu vereinbaren.

Bedingungen

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf ein Gespräch mit seinem Arbeitgeber, um flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, vorausgesetzt, dass er:

- eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten bei demselben Arbeitgeber hat;
- Elternteil eines Kindes unter 9 Jahren ist, oder;
- Pflege oder Hilfe für ein Familienmitglied (Eltern, Ehepartner, Partner, Kinder) oder für eine Person im selben Haushalt leistet, die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen erhebliche Pflege oder Hilfe benötigt.

Flexible Arbeitsmodelle

Der Arbeitnehmer kann eine Anpassung seiner Arbeitsregelungen beantragen, insbesondere in Form von:

- Nutzung von Telearbeit,
- flexiblen Arbeitszeiten oder
- einer Reduzierung der Arbeitszeit.

Dauer

Der festgelegte Zeitraum für die flexible Arbeitszeitregelung darf die Dauer von 1 Jahr nicht überschreiten.

Verfahren

Der Arbeitgeber muss den Antrag auf flexible Arbeitsregelungen prüfen und innerhalb eines Monats beantworten, wobei er die Betriebsbedürfnisse und die des Arbeitnehmers berücksichtigt.

Wenn der Arbeitgeber die Gewährung ablehnt oder den Antrag aufschiebt, muss er dem Arbeitnehmer die Gründe für die Ablehnung/den Aufschub des Antrags per Einschreiben mitteilen.

Im Falle einer Vereinbarung hat der Arbeitnehmer das Recht, am Ende des für die gewährten flexiblen Arbeitsregelungen vereinbarten Zeitraums zu den ursprünglichen Arbeitsregelungen zurückzukehren.

Der Arbeitnehmer hat auch das Recht, vor dem Ende des vereinbarten Zeitraums zu den ursprünglichen Arbeitsbedingungen zurückzukehren, wenn eine Änderung der Umstände dies rechtfertigt.

Der Arbeitgeber prüft den Antrag auf eine frühere Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitsregelung und muss innerhalb eines Monats unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers reagieren.

Schutz des Arbeitnehmers

Während des gesamten Zeitraums, der für die flexiblen Arbeitsregelungen vereinbart wurde, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers zu erhalten oder, falls dies nicht möglich ist, einen ähnlichen Arbeits-

platz, der den Qualifikationen des Arbeitnehmers entspricht, mit einem mindestens gleichwertigen Gehalt bereitzustellen.

Weiterhin wird dieser Zeitraum bei der Bestimmung der Betriebszugehörigkeit und den damit verbundenen Rechten berücksichtigt.

Der Arbeitnehmer behält alle Vorteile, die er vor Beginn dieses Zeitraums erworben hat.

Der Arbeitnehmer darf nicht Gegenstand von Vergeltungsmaßnahmen oder einer weniger günstigen Behandlung werden, weil er einen Antrag gestellt hat oder weil er die ihm gewährten flexiblen Arbeitsregelungen in Anspruch genommen hat.

Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer weder eine Kündigung des Arbeitsvertrags oder gegebenenfalls eine Vorladung zum Kündigungsgespräch zustellen, weil der Arbeitnehmer flexible Arbeitsregelungen beantragt oder in Anspruch genommen hat.



RECHT AUF ABSCHALTEN

Ein Thema für jeden und ein konkretes Problem.

Am 30. Juni 2023 wurde das neue Gesetz über das Recht auf Abschalten publiziert. Arbeitnehmer sollen somit zukünftig besser geschützt werden.

Die Notwendigkeit des neuen Gesetzes ist eng mit folgenden Punkten verbunden:

- gesellschaftliches Phänomen aufgrund der Digitalisierung und Verbreitung von informatischen Werkzeugen;
- Risiko einer Informationsflut und Unvermögen, sich von der digitalen Welt zu lösen;
- ungesunde Nutzung der digitalen Möglichkeiten.

Die ständige Erreichbarkeit ist in der Arbeitswelt fast schon gewohnheitsmäßig eta-

biert und wird alltäglich sowohl von Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern praktiziert und akzeptiert.

Gemäß seinem Engagement für eine humane Digitalisierung hat der LCGB in den letzten 3 Jahren aktiv zur Schaffung eines eigenen gesetzlichen Rahmens für das Recht auf Abschalten beigetragen.

Das neue Gesetz sieht insbesondere vor, dass die Unternehmen eine spezielle Regelung festzulegen, die das Recht auf Abschalten sicherstellt, wenn Mitarbeiter digitale Geräte für berufliche Zwecke nutzen. Für Unternehmen, die unter einen Kollektivvertrag oder ein untergeordnetes Abkommen fallen, muss diese Regelung zwingend auf dieser Ebene verhandelt werden.

Der LCGB wird sich nun auf dieser Grundlage für die Umsetzung des Rechts auf Abschalten einsetzen, durch die Verhandlung von modernen Kollektivverträgen.

**WEITERE INFORMATIONEN IN
UNSERER BROSCHÜRE „RECHT AUF
ABSCHALTEN“**



MASSNAHMEN DER TRIPARTITE

„Bëllegen Akt“ & die Konjunktur-Steuergrutschrift.

„Bëllegen Akt“

Um die Kosten beim Kauf eines Eigenheims zu reduzieren, existiert eine Steuergrutschrift auf die Anmelde- und Umschreibengebühren (auch „Bëllegen Akt“ genannt) beim Notar.

Rückwirkend zum 7. März 2023 wird diese Steuergrutschrift von 20.000 auf 30.000 € erhöht.

Dies bedeutet, dass jeder Eigenheim- oder Grundstückserwerber, der ab dem 7. März 2023 von der Steuergrutschrift profitiert hat (Datum der notariellen Urkunde), ein Anrecht hat auf Maximum 30.000 € und somit ein Recht auf Rückerstattung der in diesem Zeitraum zu viel bezahlten Eintrags- und Umschreibungsgebühren (Droits d'enregistrement) hat.

Konjunktur-Steuergrutschrift

Gemäß dem Dreierabkommen vom 7. März 2023 hat die Abgeordnetenversammlung die Konjunktur-Steuergrutschrift (crédits d'impôt conjoncture - CIC) verabschiedet.

Im Juli 2023 haben Arbeitnehmer und Rentner rückwirkend zum 1. Januar 2023 die Konjunktur-Steuergrutschrift für den Zeitraum Januar bis Juli erhalten. Danach wird der CIC monatlich bis Dezember 2023 ausbezahlt.

**FÜR WEITERE INFORMATIONEN,
LESEN SIE UNSEREN FLYER ZUR
KONJUNKTUR-STEUERGRUTSCHRIFT**





ZENTRALKOMITEE DES LCGB

Meinungsaustausch mit Luc FRIEDEN, Spitzenkandidat der CSV
bei den Parlamentswahlen 2023.

Am 5. Juni 2023 nahm Luc FRIEDEN, Spitzenkandidat der CSV für die Parlamentswahlen vom 8. Oktober 2023, als Gast an einer Sitzung des Zentralkomitees des LCGB teil.

Bei dieser Gelegenheit stellte Luc FRIEDEN zunächst die politischen Prioritäten seiner Partei vor, darunter die Stärkung der Sozial- und Wirtschaftspolitik, die Umsetzung einer sozial ausgewogenen Steuerreform, die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum sowie den digitalen und ökologischen Wandel.

Anschließend beantwortete der Gast die Fragen der Mitglieder des Zentralkomitees, die sich insbesondere auf aktuelle gewerkschaftliche Themen wie die Gesundheitspolitik, die berufliche Weiterbildung, die Mobilität und den Fortbestand unseres Rentenversicherungssystems bezogen.





LEISTUNGEN DES LCGB

HILFESTELLUNGEN IM PRIVATLEBEN

Der LCGB bietet professionelle Hilfe in verschiedenen Sprachen bei der Abwicklung von privaten Formalitäten oder von Behördengängen, wie der Erneuerung der Fahrerlaubnis, der Erneuerung des Passes, bei Fragen zur Verschuldung oder allgemeinen Fragen zur Zoll- und Verbrauchssteuer (z.B. Anmeldung eines Fahrzeugs), an.



Steuererklärung

Der LCGB bietet Ihnen Hilfe und Unterstützung bei der Erstellung Ihrer Steuererklärung.



Rechtshilfe im Privatleben

Der LCGB bietet Ihnen Hilfe und Unterstützung bei Scheidung, Vormundschaftsfragen oder im Fall von Fragen und Problemen mit Mietverträgen (z.B. Kündigung, Nebenkosten, usw.) und beteiligt sich an den Anwaltskosten.



Rentendienst

Der LCGB bietet Ihnen eine Analyse Ihrer Berufslaufbahn, um eine Simulation und Berechnung der Rente vorzuzeichnen. Der LCGB berät Sie darüber hinaus hinsichtlich der zu befolgenden Vorgehensweisen beim Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand.



Versicherungen

Der LCGB bietet Ihnen Hilfe und Unterstützung bei allen Fragen und Problemen rund um bestehende oder noch zu unterzeichnende Versicherungsverträge.

Entdecken Sie alle
Service-Leistungen
des LCGB:





KOOPERATION ZWISCHEN LCGB UND INAS

Am 26. Juni 2023 haben der LCGB und das INAS (Istituto Nazionale Assistenza Sociale) einen Kooperationsvertrag unterzeichnet.

Im Rahmen ihrer Zusammenarbeit bieten der LCGB und das INAS Hilfe und Beratungen bezüglich der Alters-, Invaliden- sowie Hinterbliebenenrente, der Überprüfung der Sozialversicherungsbeiträge, der Familienzulagen, der Arbeitslosigkeit, der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in Italien an.

Bei dem Treffen tauschten sich die Vertreter beider Seiten über die aktuelle Situation in Luxemburg und Italien sowie über die jeweiligen Dienstleistungen aus.

Das INAS (Istituto Nazionale Assistenza Sociale) ist eine Beratungsstelle der CISL, einer der wichtigsten Gewerkschaften Italiens.

VEREINBAREN SIE EINEN TERMIN MIT DEM INAS
per ☎ 49 94 24 311 oder ☎ 49 94 24 1
Jeden 2. Donnerstag im Monat

Finden Sie alle Termine in
unserem Kalender unter
www.lcgb.lu oder scannen
Sie den QR-Code.



**Sie finden all unsere Leistungen
in unserer Broschüre
„Service-Leistungen“ des LCGB.**

Sie können sie auch auf www.lcgb.lu
unter der Rubrik Publikationen oder
über den QR-Code herunterladen.

TREFFEN MIT DEN VER- TRETERN VON HARMO- NIE MUTUELLE

Am 25. August 2023 hat eine Delegation des LCGB die Vertreter von Harmonie Mutuelle getroffen, um eine Bilanz der Partnerschaft zwischen der französischen Krankenversicherung und der Gewerkschaftsorganisation zu ziehen.

Diese Unterredung fand in einem sehr herzlichen Klima statt. Dabei wurden konstruktive Überlegungen zu den Bedingungen der Partnerschaft ausgetauscht, um diese weiter auszubauen und den Mitgliedern den bestmöglichen Service zu bieten.



Vorzugstarif für französische Grenzgänger-Mitglieder
Für weitere Informationen, scannen Sie den QR-Code



ERÖFFNUNG DES NEUEN LCGB-BÜROS IN THIONVILLE

Seit dem 18. September 2023 begrüßen Sie unsere Berater an folgender Adresse:

📍 **1, place de la Gare | F-57100 Thionville**
2. Stockwerk

Sprechstunden finden nur nach Terminvereinbarung statt:

Montags von 8:30 bis 12:00 Uhr und von 13:00 bis 16:00 Uhr

☎ +352 49 94 24 1 | ✉ rdv@lcgb.lu (unter Angabe des Ortes)
oder via die Applikation „DeinLCGB“

Bei Fragen zu Ihrem Dossier:

Rafael RODRIGUES | ☎ +33 (0) 382 86 40 70 | ✉ rrodrigues@lcgb.lu





ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

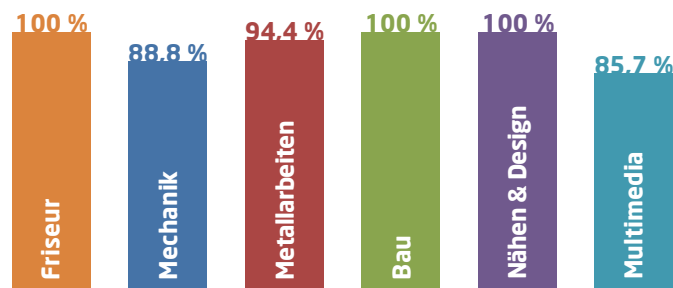
CIFOP: Eine Brücke zu einer dauerhaften Beschäftigung.

Ende Juli 2023 war der Abschluss des Schuljahres 2022-2023. Das CIFOP (Centre International de Formation Pratique) hat die guten Ergebnisse des Jahres bei den Staats- und Abschlussprüfungen bestätigt.

Muss man diese Pioniereinrichtung von JED noch vorstellen? Das internationale Zentrum für praktische Ausbildung mit Sitz in Mboro wendet eine innovative Pädagogik im Bereich der Berufsausbildung an, indem es einen kompetenzorientierten Ansatz verfolgt, der Theorie und Praxis miteinander verbindet und durch sein vielfältiges und aktuelles Angebot dem Zeitgeist entspricht.

Ein gutes Jahr für die vergangenen Kurse mit einer durchschnittlichen Erfolgsquote von 90%, für alle Bildungsgänge mit folgenden Ergebnissen:

Erfolgsquote der Abschlussprüfungen



Sehr zufriedenstellende Ergebnisse, die das Image des CIFOP aufwerten, ein Zentrum, das sich seit über 35 Jahren in der Berufsbildung engagiert und rund 100 Jugendlichen, die in der formalen Schule gescheitert sind, eine zweite Chance gibt.

Mit einem Dutzend Studiengängen, darunter der brandneue Studiengang für Elektrotechnik, ermöglicht das Zentrum seinen Lernenden, technische Fähigkeiten und Verhaltenskompetenzen zu vertiefen und gleichzeitig ihre kontinuierliche berufliche Entwicklung zu verbessern, sodass sie nach dem Abschluss sofort einsatzfähig sind. Eine berufliche Tür hat sich für sie gerade geöffnet.

Das CIFOP wünscht ihnen viel Erfolg und wird sich weiterhin für ihre berufliche Eingliederung einsetzen.



Wenn Sie den Verein „Guiden a Scouten Fir ENG Welt“ unterstützen möchten, können Sie eine Spende auf das folgende Konto überweisen:

IBAN : LU54 1111 0882 8010 0000
BIC : CCPLLULL



Kollektiv- verträge

KOLLEKTIVVERTRÄGE

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



Alcuilux Desox

Unterzeichnung: 16. Mai 2023

Gültigkeit: 01/01/2023-31/12/2024

Errungenschaften:

- Lohnerhöhung ab Januar 2024;
- Dienstalterszulage von 25 €/Jahr ab dem ersten Dienstjahr;
- Aktualisierung des koordinierten Textes.



Simaform

Unterzeichnung: 16. Mai 2023

Gültigkeit: 01/01/2023-31/12/2024

Errungenschaften:

- Einführung von Essensgutscheinen ab Januar 2024;
- Dienstalterszulage von 25 €/Jahr ab dem ersten Dienstjahr;
- Aktualisierung des koordinierten Textes.



Luxfuel S.A.

Unterzeichnung: 17. Mai 2023

Gültigkeit: 01/01/2023-31/12/2025

Errungenschaften:

- Lineare Lohnerhöhungen: +1,5% des Stundenlohns zum 1. April 2023; +1,5% zum 1. April 2024 und +1,5% zum 1. April 2025;
- Erhöhung der zusätzlichen Urlaubstage aufgrund der Betriebszugehörigkeit:
 - » 1 zusätzlicher Tag ab 5 Jahren Betriebszugehörigkeit;
 - » ein 2. zusätzlicher Tag ab 10 Jahren Betriebszugehörigkeit;
 - » ein 3. zusätzlicher Tag ab 15 Jahren Betriebszugehörigkeit;
 - » ein 4. zusätzlicher Tag ab 20 Jahren Betriebszugehörigkeit;
 - » ein 5. zusätzlicher Tag ab 25 Jahren Betriebszugehörigkeit.



Dupont de Nemours

Unterzeichnung: 12. Juni 2023

Gültigkeit: 01/01/2023-31/12/2025

Errungenschaften:

- Auszahlung einmaliger Prämien im März 2023, 2024 et 2025 an Rollenkonzept Mitarbeiter;
- Merit Durchschnittserhöhung von 1,2% für Single Role Mitarbeiter für die Jahre 2023, 2024 et 2025;
- Erhöhung des Urlaubsgeldes;
- Umwandlung der üblichen Feiertage für Schichtarbeiter;
- Erhöhung des Zuschlags für zeitweilige Versetzungen auf Tag von 25,5% auf 26 26%.



ArcelorMittal Centre Logistique Européen

Unterzeichnung: 13. Juni 2023

Gültigkeit: 3 Jahre

Errungenschaften:

- Fortführung aller im Kollektivvertrag enthaltenen Errungenschaften;
- schrittweise Einführung von Essensgutscheinen für alle Beschäftigten am Standort;
- Verbesserung der Sicherheits- und der Anwesenheitsprämie;
- Einführung eines Dienstaltersgeschenks.



CACTUS S.A.

Unterzeichnung: 15. Juni 2023

Gültigkeit: 01/01/2023-31/12/2025

Errungenschaften:

- Gehaltsaufbesserung;
- einmalige Prämie in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters.



Domaines Vinsmoselle

Unterzeichnung: 20. Juni 2023

Gültigkeit: 01/07/2023-30/06/2026

Errungenschaften:

- neue, moderne und sich anpassende Lohntabelle (entsprechend dem SML) und mit einer Lohnerhöhung alle 2 Jahre von 1,8%;
- 1 zusätzlicher Urlaubstag ab einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren;
- der zusätzliche Urlaubstag, der bisher für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von 12 Jahren gewährt wurde, gilt nun bereits ab einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren;
- neue Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von 6 Monaten werden künftig auch für die Gewährung der Jahresendgratifikation in Frage kommen;
- 30 Minuten Pause statt 60 Minuten für Kellerarbeiter und Dienstschluss um 15.30 Uhr statt um 16.00 Uhr;
- die Einkaufsgutscheine wurden auf 250 € für das Jahr 2024 erhöht.



Anthogyr (früher Simeda)

Unterzeichnung: 21. Juni 2023

Gültigkeit: 01/01/2022-31/12/2024

Errungenschaften:

- die Beteiligung an den Essensgutscheinen wird ab dem 1. Juli 2023 5,40 € auf 8,00 € pro Scheck erhöht;
- die Obergrenze für die Gewinnbeteiligungsprämie wird ab dem Jahr 2023 von 3% auf 3,5% der Lohnsumme angehoben.



St George's International School

Unterzeichnung: 21. Juni 2023

Gültigkeit: bis zum 31. Dezember 2025

Errungenschaften:

- Verlängerung der Laufbahnen für Labortechniker, Krankenschwestern und Verwaltungspersonal um zwei Dienstaltersstufen;
- Aufwertung der Laufbahnen für Erzieher und Assistenten für pädagogische Unterstützung, durch Anpassung an die Lehrer-Laufbahnen;
- 1 Brückentag, der jährlich von der Direktion festgelegt wird;
- Erhöhung der Reiseprämie für Rettungssanitäter um 23%;
- Einführung einer Zulage von 120 €/Monat während der Bauzeit des Parkhauses (ohne Sommerferien).



Gemeinde Walferdange

Unterzeichnung: 30. Juni 2023

Gültigkeit: 3 Jahre

Errungenschaften:

- Aufwertung der Schmutz-, Gefahren- und Erschwerungszulagen;
- Anpassung der Einstufung von Mitarbeitern mit einem Technikerdiplom bzw. einer gleichwertigen Qualifikation.



No Nail Boxes

Unterzeichnung: 24. Juli 2023

Gültigkeit: 01/07/2023-30/06/2026

Errungenschaften:

- Zuschlag für Nachmittagsschichten;
- Anwesenheitsprämie;
- Dienstalterszulage: neue Dienstaltersstufen, welche den Beschäftigten mehr Entwicklungsmöglichkeiten bieten;
- 13. Monat: ab dem 01/01/2025 bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren und einer Abwesenheit von weniger als 10 Tagen, Anspruch auf einen 13. Monat in Höhe von 115% des Dezember-Grundgehalts.



Zeemann

Unterzeichnung: Juli 2023

Gültigkeit: 01/01/2023-31/12/2024

Errungenschaften:

- Erhöhung der Gehälter, um die Gehaltsunterschiede zwischen den Funktionen unter Berücksichtigung der Verantwortung und der Aufgaben, die jeder Position eigen sind, zu erhalten;
- Neubewertung der Lohntabelle gemeinsam mit der LCGB-Personal-delegation, im Falle einer Änderung des sozialen Mindestlohns und/oder eine Indextranche.

Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Kaufkraft zu stärken.

Der LCGB bietet effiziente Lösungen, um die Kaufkraft der Beschäftigten aller Branchen zu stärken:

- Beibehaltung des Indexes und der Rentenanpassung
- Steuerreform zugunsten von niedrigen und mittleren Löhnen
- Erhöhung des Mindestlohns über die Armutsgrenze hinaus
- Verbesserung des Kindergeldes
- Verhandlung von attraktiven Kollektivverträgen



Entdecken Sie unsere
Werte und unser
Engagement

Unternehmen





E.LECLERC ÜBERNIMMT MATCH UND CORA IN LUXEMBURG

Am 18. Juli 2023 gab die französische Gruppe E.Leclerc die Übernahme der Unternehmen Cora Luxembourg, Match Est Sarl, Match Centre S.A, Courthéoux SA und Profilux SA bekannt.

In Luxemburg gibt es derzeit 27 Verkaufsstellen mit insgesamt 1.200 Beschäftigten in zwölf Match-Supermärkten, dreizehn Smatch-Nachbarschaftsläden und zwei Cora-Hypermärkten.

Der LCGB, in allen Betrieben vertreten, wird eng mit den Personaldelegationen zusammenarbeiten, um alle Schritte dieser Übernahme aufmerksam zu beobachten.

Im Rahmen dieser Übernahme betont der LCGB die Wichtigkeit der Aufrechterhaltung des Sozialdialogs mit den Sozialpartnern, sowie die Beibehaltung aller Arbeitsverträge und Errungenschaften, die in den von den vertretenen Gewerkschaften ausgehandelten Kollektivverträgen verankert sind.

Es wird auch betont, dass der vollständige Verkauf der Anteile der Louis Delhaize Gruppe an die französische E.Leclerc Gruppe in keiner Verbindung mit der Ahold Delhaize Gruppe steht, die 700 Arbeitnehmer in Luxemburg beschäftigt mit einem Kollektivvertrag, der von der Mehrheitsgewerkschaft LCGB ausgehandelt wurde.



**Alle Neuigkeiten
unter
www.lcgb.lu**

DELEGIERTENTAGE

Im Hinblick auf die Sozialwahlen 2024 organisiert der LCGB Delegiertentage für jeden Sektor.



LCGB-DIENSTLEISTUNGEN & HANDEL

Am 15. Juni 2023 organisierte der Fachverband LCGB-Dienstleistungen & Handel seinen Delegiertentag, an dem mehr als hundert Teilnehmer versammelt waren. Auf der Tagesordnung standen der Tätigkeitsbericht, die Vorstellung des Aktionsprogramms und die Erneuerung des Vorstands.

Zu diesem Anlass hielt Gastredner Tom BAUMERT, Direktor der Luxembourg Confederation (ehemals Confédération luxembourgeoise du commerce - CLC), einen Vortrag über die Herausforderungen des Handels.

LCGB-GEBÄUDEREINIGUNG

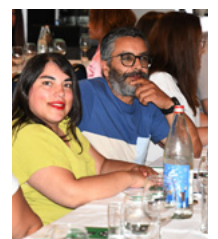
Rund 200 begeisterte Delegierte und Mitglieder trafen sich am 1. Juli 2023 anlässlich des Delegiertentages des LCGB-Gebäudereinigung.

Die Teilnehmer hatten die Gelegenheit die Entwicklung des Reinigungssektors aufgrund der Arbeit, die seit den letzten Sozialwahlen 2019 durch den LCGB geleistet wurde, zu beobachten.

Weiterhin stellte der Fachverband seine Verpflichtungen und zukünftigen Arbeiten vor. Eines

der konkreten Ziele des Fachverbands ist es, sich weiterhin stark für die Reinigungskräfte und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen des gesamten Sektors in Luxemburg insbesondere durch die Verhandlung eines starken Branchenkollektivvertrags einzusetzen.

Der LCGB-Gebäudereinigung dankt herzlich allen Delegierten und Mitgliedern für ihre Teilnahme an diesem Delegiertentag!



LCGB-TRANSPORT

Anlässlich seines Delegierten-tages am 16. Juni 2023 hat der LCGB-Transport seinen Vorstand erneuert, die Aktivitäten der letzten zwei Jahre Revue passieren lassen und ein Aktionsprogramm für die nächsten zwei Jahre verabschiedet, das insbesondere auf die Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer des Sektors und den Schutz ihrer Existenz ausgerichtet ist, unter dem Motto „Auf dem Weg zu Verbesserungen für morgen!“.

Durch seine Präsenz in den Unternehmen, seine Repräsentativität als Mehrheit im Sektor, seine technische und soziale Expertise verpflichtet sich der LCGB-Transport, Antworten auf die Erwartungen der Arbeitnehmer zu geben und die Entwicklungen des Berufs frühzeitig zu erkennen.

In diesem Zusammenhang und um den Menschen in den Mittelpunkt seiner Arbeit zu stellen, braucht der LCGB-Transport

eine möglichst breite Basis im Transportsektor. Im Hinblick auf die Sozialwahlen im März 2024 will der LCGB-Transport seine Mehrheit im Sektor durch eine noch intensivere Arbeit vor Ort und im strikten Interesse der Arbeitnehmer ausbauen.

Der LCGB-Transport beabsichtigt die Arbeitnehmer zahlreich durch seine Service-Leistungen, die Arbeit seiner Delegierten, Mitglieder und Militanten, sein

gewerkschaftliches Engagement und konkrete Informationsaktionen zu überzeugen

Der gesamte Vorstand des LCGB-Transport möchte sich bei allen Teilnehmern dieses informationsreichen Tages bedanken!



Termine des LCGB

Zweitägige Reise nach Otrrott - Elsass
28.-29. Oktober 2023

Zweitägige Reise in den Schwarzwald
18.-19. November 2023

Zweitägige Reise nach Frankfurt und Mainz
16.-17. Dezember 2023

Neujahrsempfang
10. Januar 2024

FÜR MEHR
INFOS
SCAN MICH







Arbeitssitzungen

- 1 PP. constructions, MP constructions und Deco-Toiture
- 2 Domaines Vinsmoselle
- 3 CFL Cargo
- 4 LCGB-Rentner
- 5 LCGB-Binnenschifffahrt
- 6 Gemeinde Käerjeng
- 7 Stadt Echternach
- 8 Ceratizit
- 9 Goodyear
- 10 HRS und SHD
- 11 LCGB-Öffentlicher Dienst
- 12 ORPEA Luxembourg Exploitations
- 13 LCGB-Geundheit, Pflege & Sozialpädagogik
- 14 Eurocomposites
- 15 AGEDOC
- 16 Bank BPER
- 17 Domus Construction
- 18 POST Luxembourg
- 19 AM Differdange

MOTORWAY: GEBURTSTAGSINITIATIVE

Über 200 Kolleginnen und Kollegen nahmen an der Geburtstagsaktion für unseren Kollegen Claudio DOS SANTOS teil, der trotz seiner langen Krankheit nie aufgegeben hat.

Am 5. Juli 2023 feierte unser lieber Freund und langjähriger Delegierter bei Motorway, Claudio DOS SANTOS, seinen 50. Geburtstag!

Claudio ist viel mehr als nur ein Delegierter. Er ist ein lebendes Beispiel für Mut, Widerstandsfähigkeit und Entschlossenheit. Er hatte mit einer langen Krankheit zu kämpfen, doch dank seiner inneren Stärke und seines Kampfgeistes gelang es ihm, sich zu erholen und seine Vitalität zurückzugewinnen.

Anlässlich seines Geburtstags besuchte der LCGB Claudio im Rehabilitationszentrum, um ihm ein besonderes Geschenk zu überreichen.

Mehr als 200 Personen nahmen an der Initiative seiner Arbeitskollegen teil, um ihre Wertschätzung und Unterstützung für ihn zu zeigen.

Dies unterstreicht, wie wichtig Claudio für sein Umfeld ist.

Claudio, dein Werdegang ist eine Inspiration für uns alle. Deine Charakterstärke und dein Optimismus sind eine Lektion fürs Leben, die uns daran erinnert, wie wichtig es ist, niemals aufzugeben, egal welche Hindernisse sich uns in den Weg stellen.

Bei dieser Gelegenheit wünschen wir ebenfalls gute Besserung!



GENERALVERSAMMLUNG DER LCGB-SESF SEKTION RBC

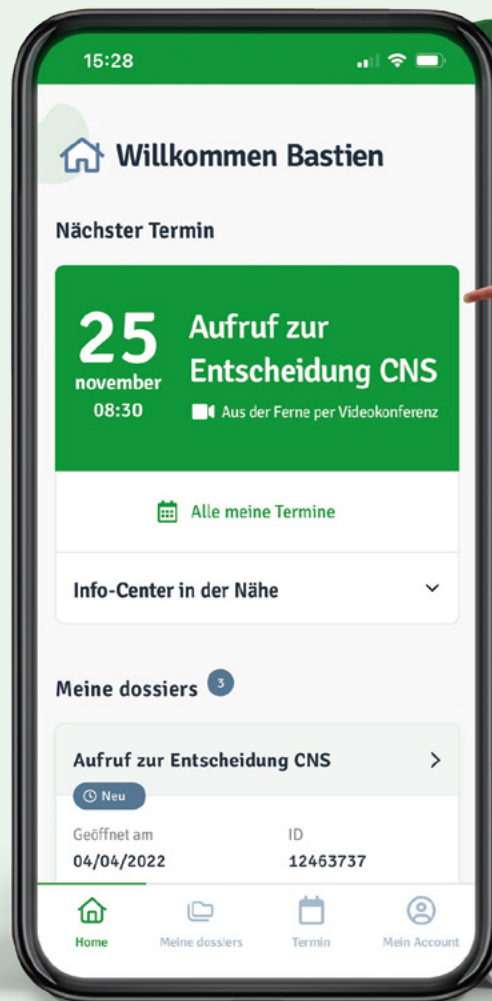


Am 8. Juni 2023 fand die Generalversammlung der Sektion LCGB-SESF des Unternehmens RBC in Anwesenheit der Gewerkschaftssekretäre des LCGB statt.

Die Mitglieder kamen zusammen, um wichtige Fragen zu besprechen und die verschiedenen Mandate zu wählen. Gleichzeitig wurden der Zusammenhalt und das Engagement der Mitglieder der LCGB-RBC-Sektion gestärkt.

Mit einem starken und motivierten Team ist die LCGB-SESF Sektion RBC bereit, sich weiterhin den Herausforderungen zu stellen und vor allem die Interessen der Arbeitnehmer zu schützen und zu verteidigen.

Neu:
Nachrichten-
funktion



Entdecke „**DeinLCGB**“,
Alle Leistungen des LCGB in deiner Tasche

Besuche DeinLCGB.lu und logge dich ein!

- Verfügbar in Deutsch, Französisch, Englisch und Portugiesisch
- Terminvereinbarungen und Videokonferenzen
- Verwaltung deines Dossiers in einem gesicherten Bereich
- Direkter Kontakt dank Nachrichtenfunktion

tonlcgb.lu - yourlcgb.lu - deinlcgb.lu - oteulcgb.lu





SOZIALKONFLIKT BEI CARGOLUX

Nach dreitägigem Streik konnte eine Einigung über die Erneuerung des Kollektivvertrags erzielt werden.

LCGB, OGBL und Cargolux freuen sich, bekannt geben zu können, dass eine Einigung über die Bedingungen eines neuen Kollektivvertrags zwischen allen Parteien erzielt wurde. Diese Einigung umfasst die vier Blockadepunkte einer Gehaltserhöhung von 5,5% ab dem 1. September 2023 bis zum 31. August 2027 (einschließlich einer überarbeiteten Gehaltstabelle für technisches Wartungspersonal), einer Indexsicherung und die Unternehmenspolitik in Bezug auf Homeoffice.

Demnach wird der Streik mit sofortiger Wirkung beendet und alle streikenden Arbeitnehmer werden an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Die Verhandlungen wurden im Beisein des Präsidenten und CEO von Cargolux, des Nationalpräsidenten des LCGB und der Präsidentin des OGBL geführt.

Damit sind die Weichen für einen verstärkten Sozialdialog zwischen Cargolux und den

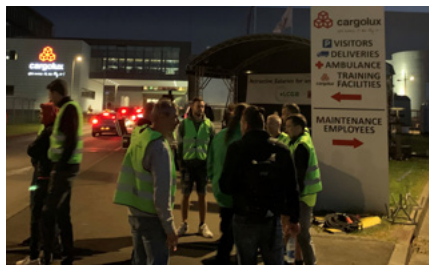
Gewerkschaften gestellt, der die Bedürfnisse aller Parteien berücksichtigt.

Cargolux ist nach wie vor eine tragende Säule der Logistikbranche in Luxemburg, und das Engagement aller Parteien zielt darauf ab, dies auch weiterhin zu gewährleisten.

Vielen Dank an alle für Ihr Engagement und Ihre Unterstützung während der Tarifverhandlungen!

Hier sind einige Eindrücke vom Streik vor dem Hauptsitz von Cargolux







EUROPÄISCHER AKTIONSTAG GEGEN DIE ERMÜDUNG VON BERUFSKRAFTFAHRERN

Am 21. Juni 2023 ist der längste Tag des Jahres. Für Berufskraftfahrer ist das Alltag!

Am 21. Juni 2023, nimmt der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor und Mitglied der Europäischen Transportarbeiter-Gewerkschaft (ETF Road), an der allerersten ETF-Kampagne mit dem Titel „Day Against Driver Fatigue“ (Tag gegen Fahrerermüdung) teil. Da für Berufskraftfahrer jeder Tag der längste Tag des Jahres ist, soll mit dieser Kampagne das Bewusstsein für die Risiken der Fahrerermüdung im Straßenverkehr geschärft und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gefordert werden, die der Müdigkeit am Steuer entgegenwirken.

Bereits im Januar 2023 warnte der LCGB vor einem Vorhaben der EU-Kommission, die Lenk- und Ruhezeiten für Busfahrer im gelegentlichen Personenverkehr zu erhöhen. Ein solcher Ansatz würde den Weg für mehr Sozialdumping in diesem Sektor ebnen, was nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch Leben kosten könnte.

Eine von der ETF im Jahr 2021 durchgeführte Studie ergab, dass chronische Müdigkeit bei Berufskraftfahrern in ganz Europa die Norm

ist. Die Müdigkeit der Fahrer ist ein großer Risikofaktor, der nicht nur eine Bedrohung für die Berufskraftfahrer, sondern auch für andere Verkehrsteilnehmer darstellt.



Die Umfrage zeigte Folgendes auf:

- 2/3 der Berufskraftfahrer gaben an, sich regelmäßig müde zu fühlen (66% der Busfahrer und 60% der LKW-Fahrer).
- 1/4 der Fahrer gab zu, mindestens ein-

mal in den letzten 12 Monaten am Steuer eingeschlafen zu sein (24% der Busfahrer und 30% der LKW-Fahrer).

Schlimmer noch: Laut der Studie erkennen einige Berufskraftfahrer die Müdigkeitssymptome nicht, bis es zu einem Unfall kommt. Dabei führt Müdigkeit zu einer Abnahme der geistigen und körperlichen Funktionen! Bei Fahrern führt dies zu einer Abnahme der geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeit, was wiederum zu schlechter Lenkkontrolle, verringerter Reaktionszeit, schlechter Geschwindigkeitsverfolgung und Verlust der Aufmerksamkeit und Gefahrenwahrnehmung führt.

Darüber hinaus ergab die Studie, dass die Müdigkeit der Fahrer selten deren Schuld ist, sondern vielmehr in direktem Zusammenhang mit schlechten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen steht:

1. **Lange Arbeitszeiten:** Ein wesentlicher Faktor, der zur Ermüdung beiträgt, ist der Gesamtumfang der Arbeitszeit. 88% der befragten LKW-Fahrer und

60% der befragten Busfahrer arbeiten mehr als 40 Stunden pro Woche. Ein erheblicher Anteil dieser Fahrer hatte sogar eine Wochenarbeitszeit von mehr als 50 Stunden angegeben.

2. **Niedrige Löhne:** Aussagen von Fahrern berichteten skandalöserweise, dass sie gezwungen sind, die gesetzlichen Arbeitszeiten zu überschreiten, um sich überhaupt ernähren zu können.
3. **Arbeitszwang in den Pausen:** Sehr oft berichten Fahrer, dass sie ihre gesetzlichen Pausen nutzen müssen, um Aufgaben wie die Überwachung der Be- und Entladetätigkeiten oder das Be- und Entladen des Gepäcks von Fahrgästen, die Interaktion mit Disponenten oder Kunden usw. zu erledigen.
4. **Unterbrechung bei Ruhezeit und Schlaf sowie schlechte Schlafbedingungen:** Oftmals fehlt es den Fahrern an geeigneten Ruheeinrichtungen bei Fahr- oder Zugreisen.
5. **Unvorhersehbare Arbeitsbedingungen:** Viele Fahrer sind mit unregelmäßigen und manchmal unrealistischen Arbeitsplänen, Wechselschichten mit häufigen Änderungen des Arbeits-Ruhezeitplans sowie Rund-um-die-Uhr-Plänen und Nachtarbeit konfrontiert.
6. **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:** Fahrer müssen oft unter schwierigen und unangenehmen Umgebungsbedingungen arbeiten, die zur Ermüdung beitragen, wie z.B. Hitze, Kälte, Lärm, mechanische Vibrationen innerhalb des Fahrzeugs, sowie externe Faktoren wie schlechtes Wetter, schlechte Sicht, schlechte Straßen, hohe Verkehrsdichte usw.

Schließlich ergab die Studie, dass die Fahrer im Allgemeinen davor zurückschrecken, solche Vorfälle zu melden, da sie Konsequenzen für ihre Beschäftigung befürchten. Das tatsächliche Ausmaß des Problems könnte daher viel größer sein, als die Zahlen der Studie zeigen.

Für den LCGB ist es nicht hinnehmbar, dass Arbeitgeber Druck auf die Fahrer ausüben, um ihre Gewinne zu maximieren. Waren haben einen Preis, aber das Leben der Fahrer ist unbezahlbar!

Da Übermüdung ein ernsthaftes und in ganz Europa verbreitetes Problem ist, hat Luxemburg bereits die Initiative ergriffen und seinen Rechtsrahmen zugunsten kürzerer Arbeitstage für Busfahrer angepasst.

Dank des beharrlichen und intensiven Einsatzes des LCGB, der einzigen Gewerkschaft, die sich unermüdlich für kürzere Arbeitszeiten einsetzt, wurde die großherzogliche Verordnung über Fahrkontrolle im Straßentransport im Oktober 2018 wesentlich verbessert. Sie ermöglicht Reorganisation der Lenk- und Ruhezeiten zugunsten einer Verkürzung der Arbeitstage von Busfahrern, die auf Strecken von weniger als 50 Kilometern eingesetzt werden.

Allerdings profitieren Fahrer in der Logistikbranche und im Güterverkehr nicht von einer vorteilhafteren Arbeitszeitregelung.

Als Sprachrohr der Arbeitnehmer im Transportsektor hat der LCGB die Verhandlungen über die Erneuerung des derzeit gültigen Kollektivvertrags für den Sektor Transport & Logistik mit dem Arbeitgeberverband „Groupement Transports“ gefordert, um somit die Arbeits- und Lohnbedingungen in diesem Sektor zu verbessern.

Der LCGB ist der Meinung, dass dieser Kollektivvertrag, der seit dem 31. März 2011 stillschweigend verlängert wurde, veraltet ist und nicht mehr ausreicht, um dem Fahrermangel entgegenzuwirken, von dem Luxemburg, ebenso wie alle anderen europäischen Länder, betroffen ist.

Eine Modernisierung des bestehenden Kollektivvertrags ist absolut notwendig, um attraktive Arbeitsbedingungen für internationale LKW-Fahrer zu gewährleisten und die Gesundheit und Sicherheit der Fahrer zu respektieren.



Erste Verhandlungssitzung zur Erneuerung des Branchenkollektivvertrags Transport & Logistik

Im Juni 2023 hat der LCGB als Sprecher und Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor offiziell die Aufnahme von Verhandlungen über den Branchenkollektivvertrag Transport & Logistik gefordert. Eine erste Verhandlungssitzung mit dem Arbeitgeberverband „Groupement Transports“ fand am 12. Juli 2023 statt, um die wirtschaftliche und soziale Situation der Branche zu diskutieren.

Der LCGB ist der Auffassung, dass dieser Kollektivvertrag, der seit dem 31. März 2011 stillschweigend verlängert wurde, veraltet ist und einen gravierenden Mangel an Attraktivität aufweist, da er nicht mehr in der Lage ist, dem Fahrermangel entgegenzuwirken, von dem Luxemburg, ebenso wie alle europäischen Länder, nicht ausgenommen ist.

Eine Modernisierung des bestehenden Kollektivvertrags ist absolut notwendig, um attraktive und sichere Arbeitsbedingungen für internationale LKW-Fahrer zu gewährleisten.

Der nächste Schritt wird darin bestehen, einen Forderungskatalog auf der Grundlage der Erwartungen der Beschäftigten zu erstellen. Zu diesem Zweck wurde bereits ein gewerkschaftsübergreifendes Treffen und im Hinblick auf die nächste Verhandlungssitzung im Herbst geplant.

Der LCGB wird sich weiterhin unermüdlich für die Interessen aller betroffenen Arbeitnehmer einsetzen. Wir werden Sie auf dem Laufenden halten.





Informationsaktionen

1-3 LCGB-Gebäudereinigung

4-7 Nettoservice

8 Homesell Service

9-14 ISS

15 ABSC

16 Express Services & Wisag

17-18 Dussmann Service

19-20 LCGB-Bau & Handwerk

21 Rotarex

22 Demy Schandeler

23 Cofralux

24 Restopolis

25 BIL

26 Express Services



DOSSIER MOBIBUS

Treffen mit Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten

Am 04. Juli 2023 hat sich eine Delegation des LCGB, zusammen mit dem Präsidenten des Verbandes LCGB-Transport, Dominique MACHADO, zu einer Sitzung mit dem Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten, François BAUSCH, getroffen, um über das Dossier MOBIBUS zu diskutieren.

Dieser Dienst ermöglicht Menschen mit besonderen Bedürfnissen einen zusätzlichen Transport, wenn die normalen öffentlichen Verkehrsmittel nicht verfügbar oder diese für eine Person mit einer sozialen, geistigen oder körperlichen Behinderung oder einer dauerhaften medizinischen Erkrankung nicht zugänglich sind.

Seit der Einführung einer digitalen Applikation im August 2022, um diesen Service zu bestellen, sehen sich die Arbeitnehmer, die dem Fahrdienst MOBIBUS zugewiesen sind, zahlreichen Einschränkungen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit und insbesondere hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen gegenüber:

- **Mangel an Vorhersehbarkeit:** Die Touren werden den verschiedenen Betreibern des Transportsektors in der Regel nur eine Woche im Voraus übermittelt, was zu einer Belastung für das Fahrpersonal führt.

- **Mangelhafte Organisation:** Die zahlreichen Änderungen und/oder Stornierungen von Touren werden spät oder gar nicht übermittelt, was sich wiederum auch auf das Privatleben der betroffenen Fahrer ausübt.
- **Unzuverlässige Informationen:** Die von der App übermittelten Informationen über die Art der beförderten Nutzer (z.B. Personen mit eingeschränkter Mobilität) sind nicht immer zutreffend und ermöglichen es den Fahrern daher nicht, sich vorab mit der richtigen Ausrüstung auszustatten.
- **Tägliche Beschwerden:** Kunden, welche über die Verspätungen verärgert sind, lassen ihren Ärger am Fahrpersonal aus, obwohl sie nichts dafür können. Vor allem das fehlerhafte Navigationssystem in der App sorgt dafür, dass weder die Verkehrslage in Echtzeit noch verschiedene Baustellen und mögliche Umleitungen berücksichtigt werden.

Der Minister war sich der Mängel dieser Digitalisierung bewusst und erklärte, dass der für die Anwendung zuständige Anbieter seinen Verpflichtungen, ein leistungsfähiges System bereitzustellen, nicht vollständig nachgekommen sei, obwohl er erhebliche Verbesserungen vorgenommen habe.

men sei, obwohl er erhebliche Verbesserungen vorgenommen habe.

Aus diesem Grund hat das Ministerium externe Büros beauftragt, um Lösungen zu finden und eine stabilere Planung für die Nutzer zu ermöglichen, was de facto zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen der betroffenen Fahrer führen wird.

Der LCGB bestand gegenüber dem Minister darauf, dass gegebenenfalls eine schnelle und kurzfristige Lösung in Betracht gezogen werden muss.

Der Minister hat sich verpflichtet, dass die Anwendung bis zum Schuljahresbeginn 2023/2024 voll funktionsfähig und leistungsfähig sein wird. Sollte dies nicht der Fall sein, wird in Betracht gezogen, zum alten System in Form von manuellen Karten zurückzukehren. Die Anwendung würde erst dann wieder eingeführt werden, wenn sie voll funktionsfähig ist.

Der LCGB wird diese Angelegenheit weiterhin aufmerksam verfolgen und dies im Interesse der Arbeitnehmer des Sektors.



TRANSPORT-SEKTOR

Abschluss von bilateralen Abkommen zur Sozialversicherung für grenzüberschreitende Fahrer – eine politische Enttäuschung!

Am 5. Juli 2023 hat der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, Vertreter des Ministeriums für soziale Sicherheit, der IGSS, der CCSS, des Ministeriums für Mobilität und öffentliche Arbeiten sowie die Arbeitgeberverbände der Branche (Groupement Transport und FLEAA) getroffen, um die Problematik hinsichtlich der EU-Verordnung 883/2004 und insbesondere die 25%-Schwelle, die den Unternehmen und Arbeitnehmern des Transportsektors enorme Probleme bereitet, zu erörtern.

Gemäß der Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit unterliegen Grenzgänger, die einen Teil ihrer Tätigkeit, d.h. mehr als 25%, in ihrem Wohnland ausüben, den Rechtsvorschriften dieses Landes und müssen dort sozialversichert sein.

Es sei daran erinnert, dass diese Bestimmung zu Beginn des Jahres 2021 zu einem massiven Ausschluss von Berufskraftfahrern aus der luxemburgischen Sozialversicherung geführt hatte. Der LCGB musste beim Ministerium für soziale Sicherheit intervenieren, um die Situation zu bereinigen.

Für den LCGB ist es inakzeptabel, dass diese Arbeitnehmer täglich dem Risiko ausgesetzt sind, von der luxemburgischen Sozialversicherung abgemeldet zu werden, nur weil eine europäische Verordnung nicht an die Realität ihres Berufes angepasst ist. Dies ist umso relevanter, da die Beschäftigten des luxemburgischen Transportsektors zu mehr als der Hälfte aus Grenzgängern bestehen und die Tätigkeiten insbesondere für die Entwicklung der Logistikaktivitäten des Landes von entscheidender Bedeutung sind.

Seit Juli 2020 weist der LCGB unablässig auf die fehlende Anpassung der EU-Verordnung an die tägliche Realität der Berufskraftfahrer hin. Der LCGB fordert den Abschluss von bilateralen Abkommen zwischen Luxemburg und seinen Nachbarländern, wie es in Art. 16 der

EU-Verordnung vorgesehen ist. Diese Initiative könnte die Problematik des Anschlusses an die Sozialversicherung ein für alle Mal regeln, indem den grenzüberschreitenden Berufskraftfahrern ein Sonderstatut zuerkannt wird, wie es demnächst im Rahmen der Telearbeit in Kraft treten wird.

Im März 2022 verpflichtete sich der Minister, Verhandlungen über solche Abkommen mit den Nachbarländern aufzunehmen, um günstigere Bedingungen in der Großregion zu erzielen.

Bei der Sitzung am 5. Juli 2023 erklärten die Ministeriumsvertreter, dass sie in dieser Angelegenheit alles unternommen hätten, um bilaterale Abkommen auszuhandeln, aber die Nachbarländer Gespräche kategorisch verweigern.

Es wurde mitgeteilt, dass es eine mögliche Öffnung für ein Pilotprojekt geben könnte, aber nur für grenzüberschreitende Buslinien, die den Personenverkehr betreffen.

Auch wenn ein solches Pilotprojekt ein positiver Schritt zur Lösung des Problems der grenzüberschreitenden Busfahrer wäre, würde dies bedeuten, dass zwei Klassen von Fahrern kategorisiert würden, nämlich solche, die Personen, und solche, die Güter befördern.

Für den LCGB, als Sprachrohr der Arbeitnehmer im Transportsektor, ist die Behandlung dieses Dossiers enttäuschend und erbärmlich zugleich.

Das zuständige Ministerium vermittelt den Eindruck, dass es mit der Situation völlig überfordert und unfähig ist, ein Dossier zu verwalten, das für die Wirtschaft des Landes von entscheidender Bedeutung ist.

Bereits anlässlich des von der EU ausgehandelten und von Luxemburg Anfang Juni ratifizierten Rahmenabkommens über die Telearbeit von Grenzgängern musste der LCGB feststellen, dass die Grenzfahrer, die eben-

falls von der 25%-Schwelle betroffen sind, in dieser Angelegenheit noch immer die großen Vergessenen sind.

Außerdem hat der LCGB bei dieser Unterredung seine große Enttäuschung in dieser Angelegenheit zum Ausdruck gebracht und erinnerte daran, dass Luxemburg in den letzten 20 Jahren massiv in den Transport- und Logistiksektor investiert hat.

Der LCGB warnte, dass ohne weitere Maßnahmen dieser Sektor, der während der COVID-19-Pandemie als essenziell galt, in Zukunft mit großen Schwierigkeiten konfrontiert sein wird, sowohl wirtschaftlich als auch aufgrund des bereits allgegenwärtigen Arbeitskräftemangels.

Die Schwierigkeit der Regierung, ein solches entscheidendes Dossier zu einem guten Ende zu bringen, sagt viel über die Beziehungen aus, die Luxemburg mit seinen Nachbarländern unterhält.

Man muss sich die Fragen stellen, warum die Nachbarländer nichts von diesem Dossier hören wollen und der zuständige Minister in diesem Dossier auf der Stelle tritt, wo doch im Zusammenhang mit der Pandemie oder im Bereich der Telearbeit schnell abweichende Vereinbarungen ausgehandelt werden konnten.

Wie dem auch sei, der LCGB wird in dieser Angelegenheit nicht lockerlassen und fordert einmal mehr den raschen Abschluss von bilateralen Abkommen, um diese Problematik zu beheben und dies im Interesse ALLER in Luxemburg beschäftigten Grenzfahrer!





KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DEN BUSSEKTOR

Unterzeichnung einer Grundsatzvereinbarung mit der FLEAA.

Am 14. September 2023 hat der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Bussektor, eine Grundsatzvereinbarung zur Erneuerung des Kollektivvertrags für das fahrende und das ortsgebundene technische Personal mit der FLEAA unterzeichnet.

Nachfolgende Vorteile und Verbesserungen konnten in den vorangegangenen Tarifrunden verhandelt werden:

- monatlich zahlbares 13. Monatsgehalt für das gesamte fahrende Personal, also jeden Monat 1/12 des Gehalts als Lohnergänzung;
- Essensgutscheine in Höhe von 10,80 € für jede Amplitude von mindestens 6 Stunden für die Fahrer von Bussen und Kleinbussen;
- Ausgleich für den 6. Arbeitstag für Busfahrer:
 - » 4 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr (unabhängig davon, wie oft die 45-Stunden-Woche überschritten wurde);
 - » 80 € Prämie für jeden Arbeitstag, der die Anzahl der normalen Arbeitstage in einem Bezugszeitraum von 4 Monaten überschreitet;
 - » direkte Zahlung der 80 € Prämie, wenn sich am Monatsende mehr als 5 zusätzliche Arbeitstage ansammeln;
 - » direkte Zahlung für Überstunden, die 10% der monatlichen Arbeitszeit während des Bezugszeitraums von 4 Monaten überschreiten;
- Erhöhung der Lohntabelle für Fahrer mit DI-Führerschein um 500 € ab dem 1. Januar 2024;
- Ausgleich für den 6. Arbeitstag für Fahrer von Kleinbussen:
 - » 4 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr (unabhängig

davon, wie oft die 44-Stunden-Woche überschritten wurde) + 1 Tag, wenn die 44-Stunden-Woche mehr als 39-mal im Jahr überschritten wurde;

- » Begrenzung auf maximal 6 Arbeitsamplituden zwischen zwei wöchentlichen Ruhezeiten;
- » direkte Bezahlung von Überstunden, die 10 % der monatlichen Arbeitszeit während des viermonatigen Bezugszeitraums überschreiten;
- » je nach Bedarf der Unternehmen, Unterstützung für die B-Führerscheine bei der Ausbildung zum „Busfahrer“ (Führerschein D).

Die FLEAA wird nun das Ministerium für Mobilität kontaktieren müssen, das notwendige Budget für die vom LCGB ausgehandelten Verbesserungen der Arbeits- und Lohnbedingungen freizugeben.

Anschließend wird der Text des Kollektivvertrags ausgearbeitet, damit dieser er noch vor Jahresende offiziell unterzeichnet werden kann. Somit wird der neue Kollektivvertrag ab dem 1. Januar 2024 gelten.

Das Ergebnis dieser Verhandlung ist historisch, insbesondere die Durchsetzung der langjährigen Forderungen des Fachverbands LCGB-ACAP wie das 13. Monatsgehalt und die Essensgutscheine.



Dank der Arbeit vor Ort durch seine Delegierten, Militanten und Mitglieder ist der LCGB bei den Sozialwahlen 2019 zur Mehrheitsgewerkschaft in allen Transportsektoren geworden.

LCGB-SEA

Ankunft von Wizz Air am Flughafen Luxemburg: Dumpingpreise auf Kosten der Arbeitnehmer.

Die Ankunft von Wizz Air in Luxemburg ab diesem Sommer ist aus sozialer Sicht eine schlechte Nachricht. Diese Billigfluggesellschaft ist für ihre offen gewerkschaftsfeindlichen und unsozialen Praktiken berüchtigt. Zur Klarstellung: diese ungarische Airline wird hierzulande keine Arbeitsplätze schaffen und keine Arbeitnehmer beschäftigen, sie wird zudem weder Sozialabgaben noch Steuern zahlen.

Wizz Air wird nicht nur keinen Beitrag zum luxemburgischen Sozialsystem leisten, sondern dieses sogar durch eine besonders aggressive Preispolitik gefährden, die sich für die Beschäftigten in der Branche als erhebliches Problem erweisen könnte. Die ultra low cost Verkaufspreise des Unternehmens bedeuten, dass Wizz Air systematisch mit Verlust fliegen wird - seine offiziellen Verkaufspreise liegen sogar unter den Flughafengebühren, die das Unternehmen für jeden Flug entrichten muss.

Der CEO von Wizz Air ist dafür bekannt, dass sein Unternehmen „eine Fluggesellschaft ohne Gewerk-

schaften“ sei. Derselbe Jozsef VARADI ist auch dafür bekannt, dass er die Piloten seiner Fluggesellschaft dazu angehalten hat, über die zulässigen Ermüdungsgrenzen hinaus zu arbeiten. Grenzen, die die Sicherheit der Passagiere und der Flugbesatzung gewährleisten sollen. In Rumänien wurde die Fluggesellschaft vor Gericht sogar wegen Diskriminierung verurteilt, nachdem sie Beschäftigte entlassen hatte, die sich gewerkschaftlich organisiert hatten.

Die Gewerkschaften verurteilen diese Praktiken aufs Schärfste und zeigen sich besorgt über die Präsenz einer solchen Airline am Luxemburger Flughafen.

Es ist höchste Zeit, dem Sozialdumping ein Ende zu setzen. Nach den diesjährigen Parlamentswahlen finden im nächsten Jahr die Europawahlen statt. Die Ankunft von Wizz Air ist in dieser Hinsicht eine gute Gelegenheit für die politischen Parteien, sich für starke Sozialsysteme und den Schutz der Arbeitnehmer einzusetzen, indem sie für einen Kurswechsel in der Liberalisierungspolitik im europäischen Luftverkehr plädieren.



ORPEA LUXEMBOURG EXPLOITATION SÀRL

Der LCGB gewinnt 2 von 4 Mandaten.



Bei ORPEA Luxembourg Exploitations fanden am 20. Juni 2023 Sozialwahlen zur Einsetzung der ersten Personaldelegation statt.

Die Kandidaten des LCGB haben bei dieser Gelegenheit einen der beiden Delegierten-sitze innerhalb der Personaldelegation gewonnen, d.h. einen effektiven Delegierten und einen Ersatzdelegierten.

Der LCGB verpflichtet sich durch seine Delegierten, einen konstruktiven Sozialdialog im Interesse aller Arbeitnehmer zu etablieren.

Das Pflegeheim, bekannt unter dem Namen Residenz Récital, beschäftigt derzeit etwa 40 Arbeitnehmer.



KOLLEKTIVVERTRAG BAU

Die Gewerkschaften fordern, dass die Arbeitgeber weiterverhandeln.

Am 31. Mai 2023, fand eine Pressekonferenz der Gewerkschaften LCGB und OGBL bezüglich der Verhandlungen über den Branchenkollektivvertrag Bau für die rund 20.000 Beschäftigten statt.

Die beteiligten Arbeitgeberverbände - Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics & Fédération des Entreprises de Construction et de Génie Civil - weigern sich hartnäckig, die legitimen Forderungen der Gewerkschaften zu berücksichtigen.

Die Arbeitgeberverbände reklamieren, dass in der aktuellen unvorhersehbaren Situation eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht durchführbar wäre. Hinzu fügt sich ein eklatanter Fachkräftemangel, der nicht ohne eine fundierte Ausbildung behoben werden kann.

Der LCGB ist sich der aktuell unvorhersehbaren Situation bewusst und dies hat die Gewerkschaften dazu veranlasst, ihre Forderungen anzupassen. Das Verhandlungsangebot der Gewerkschaften konzentriert sich auf eine kurze Laufzeit und vier Punkte, die es ermöglichen würden, vorausschauend die schwierige Situation zu meistern:

1. Anpassung und Entwicklung der beruflichen Laufbahn;
2. Verbesserung der Ausbildungsbedingungen;
3. zusätzliche Urlaubstage;
4. gezielte Verhandlungen über einen variablen Teil des Jahresendbonus, der an die Fehlzeiten gekoppelt ist.

Seit den letzten Verhandlungen haben die Arbeitnehmer durch ihren Einsatz dazu beigetragen den Wohlstand der Unternehmen zu erwirtschaften und eine angemessene Anerkennung ist nun unerlässlich.

Der LCGB ist überzeugt, dass viele Unternehmen noch immer über gute finanzielle Mittel verfügen und die Nachfrage sich zwar derzeit auf einem niedrigen Niveau befindet, aber sobald sich eine wirtschaftliche Erholung abzeichnet die Unternehmen bereit sein müssen, ihre Aktivitäten voll und ganz wieder aufzunehmen. Für den LCGB muss heute die Zeit genutzt werden und in das Personal investiert werden.

Der LCGB wundert sich auch über die Arbeitgeberhaltung gegenüber der angekündigten

Krise der Unternehmen. Wenn es wirklich eine solch gravierende Krise gibt, dann sollten die Verbände ihre Verantwortung übernehmen und eine Tripartite fordern, damit eine detaillierte Analyse durchgeführt und eventuelle Maßnahmen getroffen werden können, die im Interesse aller Beteiligten sind?

Der Sozialdialog hat bereits bewiesen, dass er dank des Engagements des LCGB zur Erhaltung von Arbeitsplätzen und wirtschaftlichen Aktivitäten in anderen Wirtschaftssektoren beiträgt.

Da dies nicht der Fall ist, fordert der LCGB, dass die Arbeitgeberverbände seriöse Verhandlungen führen, um die Leistung der Arbeitnehmer anzuerkennen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Die Gewerkschaften werden alle gewerkschaftlichen Mittel einsetzen, damit die Arbeitgeber endlich aktiv an den Verhandlungen teilnehmen. Der LCGB hat seinen Fachverbandsvorstand für diesen Freitag einberufen, um seine Delegierten über die Situation sowie die zu ergreifenden Maßnahmen zu informieren und die Mobilisierung zu initiieren.



LCGB-BAU & HANDWERK

Am Abend des 2. Juni 2023 trafen sich die Mitglieder des Vorstandes des LCGB-Bau & Handwerk.

Nach dem Scheitern der Verhandlungen über den Branchenkollektivvertrag hatten die über 40 Delegierten die Gelegenheit, den Stand der Verhandlungen und die verschiedenen Möglichkeiten zu diskutieren, wie man angesichts dieser gescheiterten Situation handeln könnte.

Die Delegierten erteilten dem LCGB einstimmig ein Mandat, alle nützlichen Aktionen zu gegebener Zeit durchzuführen. Derzeit wird

eine Mobilisierung in den Unternehmen durchgeführt, um gewerkschaftliche Aktionen in den kommenden Wochen vorzubereiten.

Der Fachverbandsvorstand bedauerte die Haltung der beteiligten Arbeitgeberverbände, die durch die Verzögerung der Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags im Baugewerbe einen Sozialkonflikt riskieren.



Geselliger Abend mit den Beschäftigten aus verschiedenen Betrieben im Norden



Der LCGB hatte am 2. September 2023 seine Delegierten und Mitglieder der Bauunternehmen des Nordens zu einem geselligen Abendessen nach Clerf eingeladen.

Das gemütliche und angeregte Gesprächsklima erlaubte den Gewerkschaftsvertretern, darunter Luis Miguel PEREIRA RODRIGUES, Vorsitzender des LCGB-Fachverbandes Bau & Handwerk, sich mit den rund 50 Anwesenden über aktuelle Themen, die Anliegen der Arbeitnehmer und die Sozialwahlen 2024 auszutauschen und einen informativen Abend zu erleben.

MANUEL CARDOSO CONSTRUCTIONS

Konkurs der Firma Manuel Cardoso Constructions. Der LCGB hilft den Arbeitnehmern bei der Vorbereitung und Erstellung ihrer Forderungserklärung.

Mit 42 Jahren Firmengeschichte gehörte Manuel Cardoso Constructions zu den großen Wohnungsbaufirmen in Luxemburg.

Nach einer ersten Informationsversammlung in den Räumlichkeiten des Unternehmens, begleitete der LCGB die Arbeitnehmer auch zu einer Informationssitzung bei der ADEM. In diesem Zusammenhang unterstützt der LCGB seine Mitglieder aktiv bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle. Zahlreiche Unternehmen des Sektors haben bereits ihr Interesse geäußert, Arbeitnehmer der Gesellschaft zu übernehmen.

Für den LCGB bestand eine weitere absolute Priorität darin, sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer so schnell wie möglich die verspäteten Zahlungen und die mit dem Konkurs verbundenen Entschädigungen erhalten können. Der LCGB hat den Arbeitnehmern bei der Vorbereitung und Erstellung ihrer Forderungserklärung geholfen. Eine Sitzung bezüglich der genauen Vorgehensweise fand in der LCGB-Zentrale statt.

Alle betroffenen Arbeitnehmer können sich jederzeit für Hilfe und Unterstützung mit dem LCGB in Verbindung setzen.



Versammlung bei der ADEM



Informationsversammlung in der Zentrale des LCGB

MANUEL CARDOSO CONSTRUCTIONS - TREFFEN MIT DEM ARBEITSMINISTER



Bei einem Treffen am 27. Juli 2023 mit dem Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, der Direktorin der ADEM, einem Vertreter der Familie Cardoso und Gewerkschaftsvertretern wurde der aktuelle Stand des Dossiers erörtert.



GOODYEAR

Am 6. September 2023 kündigte das Unternehmen Goodyear auf internem Wege die Einführung eines Transformationsplans an, der eine Neuorganisation der Aktivitäten in Europa zur Folge haben wird.

Diese Umstrukturierung hat Auswirkungen auf 1.200 Stellen in Europa.

Auch Arbeitsplätze in Luxemburg werden von dieser Neuorganisation betroffen sein. Es scheint jedoch, dass die luxemburgischen Produktionstätigkeiten nicht in Gefahr sind, sondern eine Umwandlung der administrativen Arbeitsbereiche stattfinden wird.

Angesichts dieser wichtigen Ankündigung bezüglich der zukünftigen Veränderung der

Arbeitsbereiche, die in diesem Plan vorgesehen sind, hat der LCGB als Mehrheitsgewerkschaft im Unternehmen eine dringliche Unterredung mit der Direktion beantragt, um weitere Details über die Konsequenzen für den luxemburgischen Standort zu erhalten.

Der LCGB betont die Qualität des Sozialdialogs innerhalb des Unternehmens und die Notwendigkeit, diesen Sozialdialog zu respektieren, um die Existenz der Arbeitnehmer zu sichern!

Alle flankierenden Maßnahmen müssen in Betracht gezogen und umgesetzt werden, um die Beschäftigung und die 3.500 Arbeitsplätze in Luxemburg zu erhalten. Der LCGB wird sich seiner Verantwortung diesbezüglich stellen!

Abonnieren Sie den LCGB-Newsletter Spotlight

Sie möchten immer auf dem neuesten 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





TARKETT GDL

Der LCGB und der OGBL haben sich mit der Direktion von Tarkett GDL auf einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PME) geeinigt.

Das Unternehmen, das auf Bodenbeläge spezialisiert ist und etwa 500 Arbeitnehmer in seinem Werk in Clervaux beschäftigt, hat derzeit Schwierigkeiten aufgrund von konjunkturellen Faktoren sowie den Folgen der Covid-Krise.

Der mit dem LCGB und dem OGBL unterzeichnete Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zielt darauf ab, die Beschäftigung zu sichern, die Kompetenzen einer möglichst großen Anzahl von Arbeitnehmern zu erhalten und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen bei Tarkett GDL zu vermeiden.

Das Abkommen gilt für eine Dauer von 8 Monaten, d.h. vom 1. September 2023 bis zum 30. April 2024.

Die Hauptelemente dieses Plans zur Erhaltung der Beschäftigung bestehen aus:

- einem Rückgriff auf den Anpassungsvorruhestand und Altersteilzeit;
- freiwilliges Ausscheiden aus dem Unternehmen;
- die vorübergehende Änderung des Arbeitsorganisationsplans (POT) für die Beschichtungsanlage.

Diese Maßnahmen werden Entlassungen verhindern und die Zukunft des Standorts in Clervaux sichern.

Schließlich bleibt noch anzumerken, dass die von den Sozialpartnern ausgehandelte Vereinbarung den zuständigen Instanzen zur Genehmigung vorgelegt werden muss.



KONKURS VON TITA SERVICES

Am 28. Juli 2023 wurde Tita Services, ein Reinigungsunternehmen mit Sitz in Leudelingen, für insolvent erklärt. Für den LCGB ist es am wichtigsten, sicherzustellen, dass die Mitarbeiter ihre verspäteten Zahlungen und Entschädigungen im Zusammenhang mit dem Konkurs so schnell wie möglich erhalten können. Gleichzeitig wird der LCGB die Mitarbeiter bei der Einreichung ihrer Forderungen und bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützen. Am 4. August 2023 fand eine Sitzung in der LCGB-Zentrale statt, um die genauen Schritte zu besprechen.



ASTRON BUILDINGS

Einigung auf Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung bei Astron Buildings - Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen konnten vermieden werden.

Im Juni dieses Jahres kündigte die Geschäftsleitung von Astron Buildings S.A. überraschend an, dass sie den Produktionsstandort Luxemburg in den nächsten zwei Jahren schließen werde. Eine Entscheidung, die etwa 80 Arbeitnehmer betrifft.

Nach Angaben der Direktion soll aber der Hauptsitz des Unternehmens in Luxemburg bleiben, vor allem für die Verwaltung und die Bereiche „Engineering“ sowie Forschung und Entwicklung (F&E).

Laut der Briand-Gruppe, die Astron Buildings kürzlich übernommen hat, ist der luxemburgische Produktionsstandort nicht mehr wettbewerbsfähig. Diese Behauptung ist jedoch nur die halbe Wahrheit, denn in Wirklichkeit wurden die Investitionen, die notwendig ge-

wesen wären, um die luxemburgische Produktionsstätte zu erhalten, über Jahre hinweg einfach vernachlässigt.

Angesichts der Dringlichkeit der sozialen Situation mussten der LCGB und der OGBL schnell eine Einigung mit der Direktion von Astron Buildings erzielen, um einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PME) einzuführen und damit den Stellenabbau so sozialverträglich wie möglich zu begleiten.

Am Ende der Verhandlungen wurde das Hauptziel der Gewerkschaften erreicht, da es keine Entlassungen geben wird.

Der PME sieht vor, dass der Abbau von Arbeitsplätzen hauptsächlich durch Anpassungs-Vorruhestand und freiwilliges Ausscheiden

aus dem Unternehmen, ausgehandelt von den Gewerkschaften, erfolgen wird.

Die Unterzeichner des PME haben sich auch darauf geeinigt, alle betroffenen Arbeitnehmer bestmöglich zu unterstützen, sei es bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz oder bei der Überwindung von administrativen Hindernissen.

Die Umsetzung des PME und die Anwendung der ausgehandelten Maßnahmen werden von einem Begleitausschuss überwacht, der sich aus Mitgliedern der unterzeichnenden Delegationen und der Direktion zusammensetzt.

Der Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung läuft zunächst bis zum 31. März 2024. Er kann danach verlängert werden.

FUCHS & ASSOCIÉS FINANCE S.A.

Der LCGB prangert das Scheitern des Sozialplans an!

Die Personaldelegation des sich derzeit in Liquidation befindlichen Unternehmens Fuchs & Associé Finance S.A. verurteilt ausdrücklich das Scheitern der Verhandlungen mit dem Konkursverwalter zur Einführung eines Sozialplans. Dieser hätte eine angemessene Entschädigung der Beschäftigten von Fuchs & Associés Finance S.A. ermöglicht, nachdem das Unternehmen durch ein Urteil des Bezirksgerichts Luxemburg am 18. Juli 2023 in gerichtliche Liquidation gegangen ist.

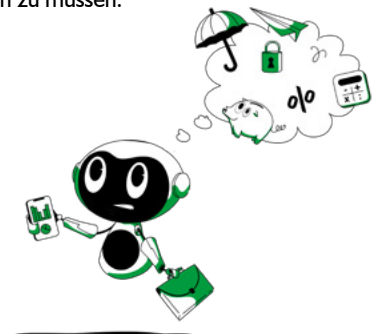
Auf Initiative der Gewerkschaft ALEBA und mit aktiver Unterstützung der Gewerkschaft

LCGB wurden mit Hilfe einer Anwaltskanzlei nachhaltige Schritte unternommen, um einen fairen Sozialplan zu erreichen.

Trotz der gemeinsamen Bemühungen der beiden Gewerkschaften und selbst nach einer Vermittlung durch das Nationale Schlichtungsamt (ONC - Office National de Conciliation) konnten die Parteien jedoch keine Einigung erzielen, und das ONC erstellte am 17. August 2023 ein Protokoll über die Nichteinigung.

Die Gewerkschaften LCGB und ALEBA sind der Ansicht, dass dieses Scheitern aus-

schließlich auf den schlechten Willen und die Unnachgiebigkeit des Konkursverwalters zurückzuführen ist, obwohl ein Sozialplan wirtschaftlich, sozial und rechtlich möglich gewesen wäre. Dieses Ergebnis lässt die Arbeitnehmer von Fuchs & Associés Finance S.A. in der Position, ihre Rechte individuell geltend machen zu müssen.





LCGB-CNSG

Schulungszentrum für die Sicherheitsbranche (SITC): Treffen des gemeinsamen Ausschusses.



Am 27. Juni 2023 fand ein gemeinsamer Ausschuss statt, welcher eine Bestandsaufnahme der Situation des Schulungszentrums für die Sicherheitsbranche (Security Industry Training Center - SITC) durchführte.

Diese vom LCGB initiierte Sitzung bot die Möglichkeit, sich über die Funktionsweise des Zentrums, über mögliche Verbesserungen, insbesondere in Bezug auf das Volumen der Ausbildungsstunden, und über seine Finanzierung auszutauschen.

Zur Erinnerung: Im Jahr 2021 wurden 29.500 Ausbildungsstunden für 1.928 Auszubildende abgehalten.

Erwähnenswert ist auch, dass eine „Pilot“-Ausbildung für ein Dutzend arbeitsloser Personen erfolgreich durchgeführt wurde. Die Vereinbarung zwischen der ADEM, dem CNFPC und dem SITC hat es Arbeitssuchenden im Rahmen von Wiedereingliederungsverträgen ermöglicht, sich mit

100-prozentiger Erfolgsquote im Beruf als Sicherheitsmitarbeiter ausbilden zu lassen.

Am Ende fanden acht von ihnen eine Anstellung. Diese Ausbildungen werden vollständig von der ADEM finanziert. Das Projekt könnte angesichts der ermutigenden Ergebnisse dieses ersten Versuchs wiederholt werden.

Das Schulungsangebot des SITC wird entsprechend dem Bedarf der Unternehmen erweitert. So wurden einige neue Kurse in den aktuellen Katalog aufgenommen, z.B. Brandschutzhelfer (EPI), Übergang von SSIAP zu M1, Niederspannungserlaubnis, Empfang und Brandschutzausbildung (gleichwertig mit SSIAP).

Mit der Verzögerung durch die Pandemie, dürfte der nominale Betriebsmodus, d.h. 50.000 Ausbildungsstunden pro Jahr, bald erreicht werden. Heute entsprechen die vom SITC genutzten Räumlichkeiten im Cargo-Center der Luxair den Anforderungen und

sollten ein solches Volumen an Auszubildenden aufnehmen können.

Zur Erinnerung: Die Finanzierung dieses Ausbildungszentrums wird durch einen Beitrag in Höhe von 1% der jährlichen Lohnsumme sichergestellt, der von jedem Unternehmen der Branche entrichtet wird. Diese Finanzierungsart wurde während des letzten Kollektivvertrags ausgehandelt, der im Oktober 2019 unterzeichnet wurde.

Der Beitrag garantiert allen Unternehmen des Bewachungssektors ein proportionales Stundenvolumen an kostenlosen Ausbildungsstunden. Es obliegt dem Arbeitgeber, diese Zeitfenster, die bei Nichtnutzung am Jahresende verloren gehen, zu nutzen.

Im Rahmen der Verhandlungen über den Branchenkollektivvertrag wird die FEDIL Security Services in Kürze einen neuen Termin für ein Treffen bekannt geben, um die Gespräche fortzusetzen.

Generalversammlung des LCGB-SESF: Gemeinsam für die Verteidigung der Rechte der Arbeitnehmer!

Bei der Generalversammlung des LCGB-SESF am 11. Juli 2023 standen die Aktivitäten der letzten Monate und die zukünftigen Herausforderungen im Vordergrund.

In seiner Eröffnungsrede ermutigte der Präsident des LCGB-SESF, Gabriel DI LETIZIA, alle Mitglieder, sich aktiv auf die Sozialwahlen im März 2024 vorzubereiten, um die Präsenz des LCGB-SESF innerhalb des Finanzsektors zu stärken.

Der Tätigkeitsbericht hob die vom LCGB-SESF durchgeführten

Aktionen hervor und zeigte die Ergebnisse der verschiedenen Kollektivverhandlungen oder anderen gewerkschaftlichen Aktionen auf.

In seiner Abschlussrede beglückwünschte LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY den LCGB-SESF zu den Ergebnissen, die durch die Arbeit seiner Delegierten, Militanten und Mitglieder erzielt wurden. Des Weiteren betonte er die Bedeutung des gewerkschaftlichen Engagements für die Verteidigung der Rechte der Arbeitnehmer.



LCGB-GEBÄUDEREINIGUNG

Beginn der Verhandlungen des Branchenkollektivvertrags.

Im Rahmen der Erneuerung des Branchenkollektivvertrags für die Beschäftigten des Gebäudereinigungssektors traf die LCGB-Verhandlungskommission am 21. Juni 2023 die Fédération des Entreprises de Nettoyage (FEN).

Nach wie vor ist der Kollektivvertrag, welcher im April 2021 für eine Laufzeit von drei Jahren vom 01. Mai 2021 bis zum 30. April 2024 unterzeichnet wurde, gültig und wird bis zu seiner Neuunterzeichnung in Kraft bleiben.

Im Jahr 2021 hatten sich die Sozialpartner und die FEN angesichts der Komplexität der Diskussionen darauf geeinigt, die Gespräche vorzuziehen und so die Verhandlungen ein Jahr vor dem Ablaufdatum zu beginnen.

Zum Abschluss dieses ersten Treffens leitet der LCGB die Verhandlungen in einem ru-

higen, aber vor allem engagierten und entschlossenen Klima ein, um echte Fortschritte für die 14.800 Arbeitnehmer und 453 Unternehmen der Branche zu erzielen.

Es ist nicht hinnehmbar, dass diese Branche schon viel zu lange auf diese Weise ausgebeutet wird. Es reicht jetzt! Jeder Beteiligte muss seine Verantwortung übernehmen und sich bewusst sein, dass es unerlässlich geworden ist, die Arbeit aller Beschäftigten der Branche aufzuwerten und ihnen würdige Arbeitsbedingungen zu bieten!

Der LCGB wird alles daran setzen, um das beste Ergebnis für alle Arbeitnehmer zu erzielen und wird es nicht versäumen, regelmäßig darüber zu informieren.





LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen



TELEARBEIT VON GRENZGÄNGERN

Europäisches Rahmenabkommen über soziale Sicherheit & Steuervereinfachung für deutsche Grenzgänger.

Sozialversicherung

Am 1. Juli 2023 tritt ein europäisches Rahmenabkommen zur Telearbeit von Grenzgängern in Kraft. Die Vereinbarung hat eine Laufzeit von fünf Jahren und wird danach stillschweigend verlängert.

Die Anwendung dieses Rahmenabkommens ist weder automatisch noch obligatorisch.

Zur Erinnerung: Telearbeit muss immer Gegenstand einer formellen oder informellen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer sein. Auch der Antrag auf Anwendung der Rahmenvereinbarung muss in gegenseitigem Einvernehmen gestellt werden.

Sind bestimmte Voraussetzungen erfüllt, ermöglicht die Vereinbarung Grenzgängern, die Schwelle von 25 % des Einkommens oder der Jahresarbeitszeit zu überschreiten, ohne eine rückwirkende Abmeldung von der luxemburgischen Sozialversicherung befürchten zu müssen.

Die im Wohnsitzland geleistete Telearbeitszeit muss unter 50 % der tatsächlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers betragen, da sie sonst im Wohnsitzland anzumelden ist.

Um von der Rahmenvereinbarung profitieren zu können, müssen mehrere Bedingungen erfüllt sein:

- das Land, in dem der Grenzgänger wohnt, und das Land, in dem der Arbeit-

geber seinen Sitz/Niederlassung hat, müssen beide die Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben:

Innerhalb der Großregion wurde das Rahmenabkommen bislang von Luxemburg, Deutschland, Belgien und Frankreich unterzeichnet. Deutsche, belgische und französische Grenzgänger können daher von dem Rahmenabkommen profitieren, wenn alle anderen Bedingungen erfüllt sind;

- die Telearbeit des Grenzgängers darf ausschließlich im Wohnsitzland geleistet werden und muss mehr als 25 % und unter 50 % der Gesamtarbeitszeit des Arbeitnehmers betragen;
- der Grenzgänger darf keine andere Tätigkeit in seinem Wohnsitzstaat oder einem anderen EU-Mitgliedstaat ausüben;
- nicht von der Anwendung der Rahmenvereinbarung profitieren können daher:
 - » Selbstständige;
 - » Arbeitnehmer, die mehrere Tätigkeiten ausüben (als Arbeitnehmer und/oder Selbstständiger);
 - » Arbeitnehmer, die zudem in einem anderen Land als ihrem Wohnsitzstaat und dem Land, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, arbeiten;
 - » Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Ländern.
- Der Arbeitgeber muss jede regelmäßig ausgeübte Telearbeitstätigkeit eines Grenzgängers der Zentralstelle der Sozialversicherungen (CCSS) melden.

Die Rahmenvereinbarung sieht eine Übergangsfrist vor, so dass regelmäßige Telearbeit, die ein Grenzgänger ab dem 1. Juli 2023 verrichtet, bis einschließlich den 30. Juni 2024 gemeldet werden kann.

Für den Fall, dass eine dieser Bedingungen nicht erfüllt ist, gilt weiterhin die Obergrenze von 25% für die Sozialversicherung!

Deutsche Grenzgänger: 34 Tage Telearbeit ab 2024

Am 6. Juli 2023 einigten sich Deutschland und Luxemburg auf die allgemeine Ausweitung der Telearbeitstage, von 19 auf 34 Tage für das Steuerjahr 2024. Dies bedeutet, dass ein deutscher Grenzgänger demnächst 34 Tage Telearbeit ausüben kann, ohne dass die Einkünfte in Deutschland steuerpflichtig werden. Das in Berlin am 6. Juli unterschriebene Änderungsprotokoll zum Doppelbesteuerungsabkommen entspricht jenen Regelungen, die bereits mit Belgien und Frankreich gefunden werden konnten.

Zur Erinnerung: Eine Hauptforderung des LCGB – und das schon seit geraumer Zeit – ist die Anhebung und Harmonisierung der Toleranzschwelle für Telearbeit. Eine wichtige Etappe wird somit 2024 erreicht, indem die drei steuerlichen Toleranzschwellen zum ersten Mal für alle Grenzgänger in Luxemburg identisch sein werden.

TELEARBEIT FÜR BELGISCHE GRENZGÄNGER

Treffen mit dem belgischen Finanzminister Vincent VAN PETEGHEM zum Thema Telearbeit für belgische Grenzgänger und Bereitschaftsdienst.

Auf Initiative des Abgeordneten Josy ARENS fand am 30. Mai 2023 in Attert ein Treffen zwischen dem belgischen Finanzminister Vincent VAN PETEGHEM und den Gewerkschaftsvertretern, darunter zwei Vertreter der belgischen Grenzgängerkommission LCGB-CSC, statt.

Unter anderem wurden folgende Problematiken angesprochen:

1. Die Möglichkeit, den Schwellenwert von 34 Tagen für die steuerliche Toleranz bei Telearbeit nach oben zu korrigieren.
2. Die Kontrollen der belgischen Verwaltung bei den belgischen Grenzgängern, mit der Forderung nach Beweisen.
3. Die Auswirkungen von Rufbereitschaft auf die 34-Tage-Grenze der Grenzgänger. Dies ermöglichte es dem LCGB, den Minister auf die europäische Rechtsprechung aufmerksam zu machen, die die Anrechnung von Bereitschaftsdiensten als effektive Arbeitszeit einschränkt. Im Hinblick darauf hat der LCGB den Minister gebeten, die Position Belgiens in dieser Frage zu

überprüfen. Seitens des Ministeriums werden weitere Analysen diesbezüglich in Betracht gezogen.



PILGERFEIER ZUR EHREN FATIMAS

Der LCGB war am 18. Mai 2023 mit einem Informationsstand bei der Pilgerfeier zu Ehren Fatimas in Wiltz vertreten.

Neben Informationsmaterial, der Möglichkeit Antworten auf arbeits- und sozialrechtliche Fragen zu erhalten verteilte der LCGB auch Wasser sowie Gadgets wie Mützen und Einkaufstaschen.



YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

POUR MES DROITS, JE VOTE!
ÉLECTIONS SOCIALES 2024 DE LA CSL

NOUVELLES PUBLICATIONS | **NEUE PUBLIKATIONEN** | NEW PUBLICATIONS



LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES ENTREPRISES

DER SOZIALDIALOG IN
DEN UNTERNEHMEN

THE SOCIAL DIALOGUE IN
COMPANIES



ÉLECTIONS SOCIALES 2024 POUR LA **CHAMBRE DES SALARIÉS** ET LES **DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL**

SOZIALWAHLEN 2024
FÜR DIE **ARBEITNEHMERKAMMER** UND
DIE **PERSONALDELEGATIONEN**

SOCIAL ELECTIONS 2024
FOR THE **CHAMBER OF EMPLOYEES** AND
EMPLOYEE DELEGATIONS

Téléchargez les **versions électroniques** | Laden Sie die **elektronischen Versionen** herunter | Download the **electronic version**



www.csl.lu

Rubrique : Publications

Retirez une **version papier** | Holen Sie sich eine **Papiversion** | Get a **paper version**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

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



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

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



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES
DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

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



GRATIS Grippeimpfung



LUXMILL
Mutuelle



Im Jahr 2023 bietet Ihnen LUXMILL Mutuelle, die Sterbekasse des LCGB, eine kostenlose Grippeimpfung an.

Schreiben Sie sich einfach vor dem 13. Oktober 2023 ein (mit Ihrem vollständigen Namen, Ihrer Mitgliedsnummer und Ihrer CNS-Matrikelnummer).

Die Impfung findet am 18. Oktober 2023 am Sitz von LUXMILL / Convention Center 5. Stock in Belval (4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX) statt.

Die Uhrzeit wird bei der Anmeldung festgelegt und Ihnen rechtzeitig mitgeteilt.

Entdecken Sie auch die Erstattungsbedingungen der LUXMILL Mutuelle auf Ebene der Komplementärmedizin auf www.lcgb.lu

Einschreibung:

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

✉ pooladmin@lcgb.lu

oder scannen Sie den QR-Code



SCAN ME



Impressum :

LCGB

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

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU