01/2024

SOZIALE FORTSCHRËTT

LCGB Liste 1

LCGB

Editorial
Liste 1 LCGB – 1. Wahl, um Morgen einen Schritt voraus zu sein.
S. 2

Rundtisch-gespräch
Künstlichen Intelligenz in der Arbeitswelt
S. 8

KV Bus
Offizielle Unterzeichnung des Branchenkollektivvertrags Bus mit rückwirkender Anwendung ab dem 1. Januar 2024
S. 24

Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Liste 1 LCGB - 1. Wahl um Morgen einen Schritt voraus zu sein

Die Teilnahme an den Sozialwahlen ist in Ihrem Interesse!

“ Am 12. März werden die Arbeitnehmer ihre Delegationen wählen. Bis dahin kann jeder Arbeitnehmer und Rentner seine Briefwahlunterlagen für die Wahl der Arbeitnehmerkammer (CSL) ausfüllen und zurücksenden.

Diese Sozialwahlen sind ein entscheidender Moment im Leben eines jeden Gewerkschafters, der auf der LISTE 1 LCGB kandidiert.

Diese Sozialwahlen sind auch ein entscheidender Moment für den LCGB, der durch die Wiederwahl zahlreicher Delegierter und die Wahl vieler neuer Delegierter über ein stärkeres Engagement in den Betrieben verfügen wird.

In diesem Sinne sind die Gewerkschaftssekretäre des LCGB bis zum 26. Februar, dem Stichtag für die Einreichung der Kandidatenlisten in den Betrieben, auf der Suche nach neuen Kandidaten und neuen Betrieben, um die Handlungsmöglichkeiten des LCGB zugunsten der Arbeitnehmer dieses Landes zu stärken.

Der Wahlkampf für die Sozialwahlen ist in vollem Gange und die Aufrufe zur Kandidatur und Briefwahl für die Wahl der Kandidaten der Liste 1 LCGB für die CSL sind zahlreich und in den sozialen Medien, auf den Internetseiten, in Werbeanzeigen und auf Plakaten in den Buswartehäuschen präsent.

Die Sozialwahlen am 12. März 2024 finden vor dem Hintergrund einer wirtschaftlichen Flaute statt. Die Krise im Wohnungs- und Bausektor infolge der späten, aber drastischen Zinserhöhung durch die Europäische Zentralbank (EZB), die Krise im Industriesektor infolge des ungebremsten Anstiegs der Energiekosten und die zunehmende Zahl von Konkursen und Schließungen kleiner und mittlerer Unternehmen im Baugewerbe, der Handwerksbetriebe und des Hotel- und Gaststättengewerbes sind Anzeichen und Warnungen für einen lokalen und globalen wirtschaftlichen Abschwung, der ohne eine engagierte Gegenpolitik zu einer Rezession mit steigender Arbeitslosigkeit und sozialem Elend führen kann.

Darüber hinaus ist seit Ende 2023 eine neue Regierung im Amt, die die Wirtschaftstätigkeit, deren Flagge derzeit auf Halbmast hängt, wieder ankurbeln will.

Diese Regierung setzt widersprüchliche und zaghafte Zeichen.

Die Krisenerklärung eines Teils des Baugewerbes, damit Unternehmen in Schwierigkeiten über Kurzarbeit verfügen können, ist die richtige Entscheidung, kommt aber zu spät. Die angekündigten steuerlichen und wirtschaftlichen Maßnahmen zur Wiederbelebung des Wohnungs- und Bausektors sind weit von den donnernden Ankündigungen bei der Vorstellung des Regierungsprogramms entfernt und werden das Angebot an erschwinglichen Wohnungen für junge Familien und Familien mit niedrigem Einkommen, deren Mangel zu einem echten Strukturmangel unseres Landes geworden ist, nicht wesentlich erhöhen.

Die angekündigte Bereitschaft dieser Regierung, die Renten „nach unten zu reformieren“, lässt nach den jüngsten Presseerklärungen nichts Gutes verheißen. Insbesondere der mangelnde Elan, die Sozialversicherung umzugestalten, um den Interessen der Versicher-

ten oberste Priorität einzuräumen, steht im klaren Widerspruch zu den Äußerungen von Exponenten der größten Regierungspartei auf dem Höhepunkt des Wahlkampfs für die Parlamentswahlen 2023.

> **Auf Arbeitgeberseite erleben wir ein wahres Trommelfeuer an Forderungen, die vom Karenztag im Krankheitsfall bis hin zur Zerschlagung unseres Rentensystems reichen, und natürlich nicht zu vergessen die Forderung nach der Einführung von „bald, in Kürze, aber endlich ein Sozialindex".**

Kolleginnen und Kollegen!

Die ernste wirtschaftliche und politische Lage in unserem Land erfordert eine Stärkung des LCGB bei den Sozialwahlen am 12. März 2024.

Die Arbeitnehmer dieses Landes brauchen eine starke und unabhängige Gewerkschaftsorganisation, die sich bei ihrer Arbeit auf zwei sich ergänzende Prioritäten stützt: humane Arbeitsbedingungen, angemessene Entlohnung und die Sicherung der Existenzen der Arbeitnehmer gegenüber den Risiken von Arbeitslosigkeit und Krankheit.

Am 12. März 2024 gibt es nur eine Wahlmöglichkeit.
Stimmt für die Kandidaten der LISTE 1,
stimmt für die Kandidaten des LCGB.

INHALT

4 Sozialwahlen 12.03.2024

12 Aktuelles

22 Kollektivverträge

24 Unternehmen

42 LCGB-Community,
Grenzgänger & besondere Strukturen

Sozialwahlen 12.03.2024

LISTE 1 LCGB - 1. WAHL
UM MORGEN EINEN SCHRITT VORAUS ZU SEIN

Im März 2024 kann sich jeder daran beteiligen, die Rechte und Interessen aller Beschäftigten zu stärken. Im Zuge der Digitalisierung ändern sich die Arbeitsplätze, die Aufgaben und sogar die Arbeitsbedingungen ständig.

Deshalb versucht der LCGB, die Rechte und die Kaufkraft aller Arbeitnehmer im 21. Jahrhundert zu festigen. Indem Sie für die Kandidaten des LCGB stimmen, können Sie selbst für die Wahrung der Rechte und Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer in Ihrem Betrieb kämpfen.

Das vorliegende Dossier enthält Informationen über die Zusammensetzung der Personaldelegation sowie die Modalitäten der Wahl der Delegierten und ihrer Aufgaben.

Auf den folgenden Seiten werden die Delegationswahlen in den Betrieben vorgestellt. Wenn Sie mehr über diese Wahlen in Ihrem Betrieb erfahren möchten, wenden Sie sich an Ihre LCGB-Personalvertretung oder Ihren LCGB-Gewerkschaftssekretär.

Einrichtung einer Personaldelegation

Die Einrichtung einer Personaldelegation ist für alle Unternehmen mit mindestens 15 Beschäftigten, verpflichtend. Die Zusammensetzung hängt von der Anzahl der Angestellten ab:

Belegschaft	zu wählende Delegierte	zu wählende Ersatzdelegierte
15-25	1	1
26-50	2	2
51-75	3	3
76-100	4	4
101-200	5	5
201-300	6	6
301-400	7	7
401-500	8	8
501-600	9	9
601-700	10	10
701-800	11	11
801-900	12	12
901-1.000	13	13

Belegschaft	zu wählende Delegierte	zu wählende Ersatzdelegierte
1.001-1.100	14	14
1.101-1.500	15	15
1.501-1.900	16	16
1.901-2.300	17	17
2.301-2.700	18	18
2.701-3.100	19	19
3.101-3.500	20	20
3.501-3.900	21	21
3.901-4.300	22	22
4.301-4.700	23	23
4.701-5.100	24	24
5.101-5.500	25	25

Muer e Schrëtt viraus

Morgen einen Schritt voraus bedeutet, die Entwicklungen in der Arbeitswelt vorauszusehen und die Interessen der Beschäftigten aller Branchen zu verteidigen. Wirksame Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft zu entwickeln. Ständig innovativ zu bleiben, um Arbeitsplätze und soziale Errungenschaften zu schützen.

Wahl der Delegierten

Die Delegationswahlen werden in einer geheimen Urnenwahl aller Angestellten durchgeführt. Die Personaldelegation wird für eine Amtszeit von 5 Jahren gewählt. Die nächsten Wahlen finden am 12. März 2024 statt.

Wer darf wählen?

Alle Angestellten und Auszubildenden:
- die ihr 16. Lebensjahr vollendet haben;
- die mindestens 6 Monate im Unternehmen angestellt sind.

Wahlsystem

Das Wahlsystem hängt von der Anzahl der Arbeitnehmer im Unternehmen ab.

- Relative Mehrheitswahl (≤ 99 Beschäftigte)
  Die Wahlen erfolgen auf Basis von Einzelkandidaturen. Die Stimmen werden vergeben, indem ein Kreuz (+ oder x) in das Feld hinter dem Namen des Kandidaten gezeichnet wird. Die Kandidaten mit der höchsten Stimmenzahl sind gewählt.
- Verhältniswahl (≥ 100 Beschäftigte)
  Die Wahlen erfolgen auf Basis von Kandidatenlisten. Die Delegiertenmandate werden entsprechend der für jede Liste abgegebenen Stimmen zugeteilt. Jeder Wähler hat so viele Stimmen, wie Delegierte zu wählen sind. Der Wähler kann entweder alle seine Stimmen einer Kandidatenliste geben, indem das Kästchen über einer Liste ausfüllt oder ankreuzt. Auf diese Weise gibt er jedem Kandidaten dieser Liste eine Stimme.

  Alternativ kann der Wähler den Kandidaten seiner Wahl 1 oder 2 Stimmen geben, indem er ein oder zwei Kreuze (+ oder X) in das Feld hinter dem Kandidatennamen macht. Es dürfen nicht mehr Kreuze als zur Verfügung stehende Stimmen gemacht werden. Die Delegiertenmandate werden dann entsprechend der von jeder Liste erhaltenen Stimmen vergeben.

Funktionsweise der Delegation

Aufgaben und Rechte

Die Aufgabe der Personaldelegation besteht in der Wahrung und Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Beschäftigungssicherheit und den sozialen Status. Sie fungiert somit als Vermittler zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Die Personaldelegation erfüllt seine Aufgaben durch die:
- Weiterleitung von Beschwerden einzelner Mitarbeiter oder von Arbeitnehmergruppen an den Arbeitgeber;
- Überwachung der Anwendung gesetzlicher Bestimmungen, Verordnungen und Kollektivverträge;
- Vermeidung und Schlichtung von Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und einzelnen Mitarbeitern oder der Belegschaft;
- Stellungnahmen und Vorschläge zur Betriebsordnung.

Weitere Rechte und Pflichten der Personaldelegation sind:
- Unterstützung eines Arbeitnehmers bei einem Kündigungsgespräch;
- Recht auf Information im Falle der Änderung der rechtlichen Situation des Arbeitgebers;
- Recht auf Information und Anhörung im Falle der Schaffung von Teilzeitstellen oder des Einsatzes von Zeitarbeitern;
- Erhalt der Details und der Abrechnung der Arbeitszeiten;
- Stellungnahmen zum Antrag auf Überstunden;
- den Schutz der Arbeitnehmer vor Mobbing zu gewährleisten.

RUNDTISCHGESPRÄCH

Am 24. Januar 2024 organisierte der LCGB im Casino 2000 in Mondorf ein Rundtischgespräch zu den Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf die Arbeitswelt.

Die Teilnehmer kamen aus den Bereichen Gewerkschaft, Politik, Wirtschaft und Forschung:

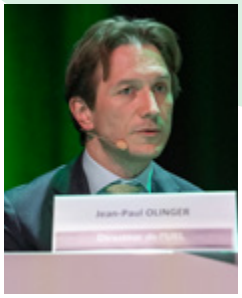
- Lex DELLES | Minister für Wirtschaft, KMU, Energie und Tourismus
- Prof. Aline MULLER | CEO des LISER
- Franca SALIS-MADINIER | Mitglied des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses, Nationalsekretärin der CFDT Cadres
- Jean-Paul OLINGER | Direktor der UEL
- Patrick DURY | Nationalpräsident des LCGB

Moderator, Marco WAGENER, Experte des LCGB, gab zunächst allen Teilnehmern die Möglichkeit ihre Beobachtungen, die Auswirkungen und Herausforderungen aus ihren jeweiligen Blickwinkeln darzulegen.

Dabei wurden auch ganz konkrete Beispiele genannt, um den Umfang der Möglichkeiten und der Folgen von künstlicher Intelligenz darzulegen. Wichtig ist es, einen klaren Rahmen zu setzen, wo und wie künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt genutzt wird und welche möglichen Auswirkungen sein Einsatz haben kann. Dabei werden nicht die Arbeitsplätze, sondern vor allem die Aufgaben der Arbeitnehmer sich weiterentwickeln.

Das System dahinter muss vor allem transparent und nachvollziehbar für alle Nutzer sein. Daher betont der LCGB sein Engagement zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, damit der Mensch sich auf die durch KI entstehenden Veränderungen einstellen kann. Auch das Sozialmodell ist notwendig, um die Arbeitnehmer aufzufangen.

Patrick DURY


Jean-Paul OLINGER

LCGB
TABLE RONDE

FÜR WEITERE INFOS, SCANNE DEN QR-CODE

AGENDA DES LCGB

Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté
24.-25. Februar 2024 in der LuxExpo The Box

Kandidatentag
29. Februar 2024 im Casino 2000

Dreitägiger Ausflug nach München
23.-25. März 2024

1. Mai-Fest
1. Mai 2024 in Remich

DIE 12 FORDERUNGEN UND VORSCHLÄGE DES LCGB ZUR KÜNSTLICHEN INTELLIGENZ

1. Der LCGB schlägt eine **breite Definition von KI** vor. KI kann nicht auf einzelne Techniken begrenzt sein. Als Prinzip soll gelten: KI ist, was wir für KI halten.

2. Der LCGB spricht sich gegen reine Wirtschafts- und Wettbewerbsfähigkeitsargumente als Grundlage der Einführung von KI aus: bei allen Anwendungen muss die **Absicherung der Arbeitnehmenden im Mittelpunkt** stehen.

3. Der LCGB setzt sich für eine breit angelegte Diskussion im Rahmen des **strukturierten Sozialdialogs** ein, und zwar im Wirtschafts- und Sozialrat, dem Comité permanent du travail et de l'emploi und der Tripartite.

4. Der LCGB verlangt, dass **KI-Systeme für den Menschen erklärbar sein müssen** (Transparenz). Sie können nicht zur blinden Anwendung einer Black Box gezwungen werden.

5. Der LCGB fordert, dass vor der Anwendung von KI-Systemen eine **Risikobewertung** unter Beteiligung der Arbeitnehmervertreter vorgenommen wird.

6. Der LCGB setzt sich für ein **Verbot der Anwendung von Hochrisiko-KI** ein, insbesondere wenn solche Systeme der Überwachung, Bewertung und Selektion der Arbeitnehmenden dienen.

7. Der LCGB verlangt, die **Verantwortlichkeit des Arbeitgebers** bei der Anwendung von KI-Systemen klar zu definieren. So wie der Arbeitgeber auch für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden verantwortlich ist, muss er auch für die schädlichen Auswirkungen der KI Rechenschaft ablegen.

8. Der LCGB fordert eine Ergänzung der **Mitbestimmungsgesetzgebung**: Anwendungen von KI-Systemen müssen der gemeinsamen Entscheidung von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern unterliegen.

9. Der LCGB fordert **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** im Bereich der Anwendung von KI-Systemen im Betrieb und für digitale Kompetenzen sowohl älterer als auch jüngerer Arbeitnehmenden.

10. Der LCGB verlangt eine gerechte **Verteilung der Produktivitätsgewinne**, welche aus der KI-Anwendung stammen.

11. Um einem Beschäftigungsabbau entgegenzusteuern, setzt sich der LCGB für eine **Steuer auf KI-Anwendungen** ein. Diese zusätzlichen Einnahmen sollen als neue Finanzierungsquelle der Sozialversicherungen dienen.

12. Schließlich verlangt der LCGB sicherzustellen, dass bei allen Anwendungen **menschliches Handeln und menschliche Aufsicht** den Vorrang haben müssen, gemäß seinem Grundsatz: „De Mënsch am Mëttelpunkt".

Anlässlich seines Rundtischgesprächs hat der LCGB das Reflexionsdokument **„Die künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt"** veröffentlicht.

Um auf die Broschüre zuzugreifen, besuchen Sie **lcgb.lu** oder scannen Sie den QR-Code

Aktuelles

VERABSCHIEDUNG EINER RESOLUTION DER LCGB-RENTNERKOMMISSION

NEIN ZUR PRIVATISIERUNG DER RENTENVERSICHERUNG DURCH DIE ABLÖSUNG DES STAATLICHEN SYSTEMS MITTELS ZUSATZRENTEN!

Als gewerkschaftliche Struktur zur Verteidigung der Interessen der Rentner setzt sich die LCGB-Rentnerkommission insbesondere für die Kaufkraft und bessere Lebensbedingungen der heutigen und zukünftigen Rentner ein.

Die LCGB-Rentnerkommission muss feststellen, dass die geplante Reform des Rentensystems, wie im Regierungsprogramm vorgesehen und von der Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit in den Nachrichten angekündigt, weder die Kaufkraft der derzeitigen Rentner stärken noch die Situation der zukünftigen Rentner verbessern wird.

Angesichts einer Rentenrücklage, die mehr als das 4,29-fache der jährlichen Ausgaben beträgt, was einem Betrag von 24,5 Milliarden € zum 31. Dezember 2022 entspricht, ist eine Verschlechterung des öffentlichen Systems unter dem Vorwand einer ungünstigen Prognose bis 2070 nicht akzeptabel! Zum einen sind die Annahmen, die den Prognosen für das nächste halbe Jahrzehnt zugrunde liegen, äußerst pessimistisch, da sie insbesondere das Szenario einer deutlichen Verlangsamung mit anschließender Stagnation der demografischen Entwicklung bis 2070 vorsehen. Zum anderen darf man nicht vergessen, dass die tatsächliche vergangenen Entwicklung immer günstiger war als die früheren Prognosen.

Um weiterzulesen, blättern Sie um.

Wenn die aktuellen Prognosen zutreffen würden, dann müsste 2027 zum ersten Mal auf die Rentenrücklagen zurückgegriffen werden, um ein Defizit der Nationalen Rentenversicherungskasse (CNAP) auszugleichen. Dies wäre nicht das Ende des Rentensystems, denn die Rücklage existiert, um im Bedarfsfall darauf zurückgreifen zu können! Nach den jüngsten Prognosen und bei konstanter Politik würde die gesetzliche Mindestreserve von 1,5-mal den jährlichen Ausgaben bis 2041 weiterhin eingehalten werden und die Rücklage wäre erst 2047 vollständig aufgebraucht.

Es gibt also einen mehr als ausreichenden finanziellen Spielraum zur Überwachung, ob der prognostizierte Kurs tatsächlich eintritt. Sollte dies der Fall sein und getreu der tripartiten Verwaltung der Rentenversicherung, könnten sich die Vertreter der Regierung, der Gewerkschaften und der Arbeitgeber, dann zusammensetzen und in aller Sachlichkeit über die Maßnahmen zur Sicherstellung der finanziellen Nachhaltigkeit des öffentlichen Rentenversicherungssystems diskutieren!

In diesem Kontext hat die LCGB-Rentnerkommission nicht aus den Augen verloren, dass der Weg zur Verschlechterung der Leistungen bereits vor 10 Jahren eingeschlagen wurde! So hat die letzte Reform unseres Rentensystems, die am 1. Januar 2013 in Kraft trat, insbesondere die Rentenformel verschlechtert (durchschnittlich -13% für Neurentner bis 2052) und einen gesetzlichen Automatismus bei Überschreitung des Gesamtbeitragssatzes von 24% (im Jahr 2027 nach den letzten Prognosen) eingeführt, der sich negativ auf die laufenden Renten auswirken wird, da der Rentenanpassungsfaktor um mindestens 50% gesenkt und die Jahresendzulage abgeschafft wird.

Wie in der Vergangenheit fordert die LCGB-Rentnerkommission in diesem Zusammenhang weiterhin:

- eine Erhöhung der Mindestrente über die Armutsgrenze hinaus;
- die Beibehaltung der vollen Rentenanpassung und der Jahresendzulage durch Abschaffung des gesetzlichen Automatismus der die Verdoppelung der Anpassung bzw. die Streichung der Zulage bei Überschreitung der reinen Verteilungsprämie vorsieht;
- die Beibehaltung des gesetzlichen Renteneintrittsalters von 65 Jahren und der 480-monatigen Wartezeit für das Recht auf Renteneintritt mit der Möglichkeit einer vorzeitigen Alterspension gemäß den derzeit geltenden Bedingungen.

Aus diesem Grund lehnt die LCGB-Rentnerkommission jeden Versuch der Regierung, das öffentliche Rentenversicherungssystem zu verschlechtern, bzw. jeden Versuch, das derzeitige Umlageverfahren (das auf der Solidarität zwischen den Generationen beruht, da die eingezahlten Beiträge zur Zahlung der aktuellen Renten verwendet werden) in ein Kapitaldeckungsverfahren (Prinzip der individuellen Rente, d.h. der Arbeitnehmer zahlt für seine eigene Rente in ein öffentliches System ein oder muss seine Rente durch Finanzanlagen ergänzen) bzw. eine Verpflichtung zur Inanspruchnahme von privaten Zusatzrenten umzuwandeln, kategorisch ab.

Im Gegensatz dazu ist die LCGB-Rentnerkommission der Ansicht, dass der wahre Weg, der beschritten werden muss, um die finanzielle Nachhaltigkeit der Rentenversicherung zu gewährleisten, die Erhöhung der Einnahmen des öffentlichen Systems ist. Daher fordert die LCGB-Rentnerkommission die Regierung auf, sich für die Erschließung neuer Finanzierungsquellen einzusetzen, wie z.B.:

- die Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze (derzeit das 5-fache des sozialen Mindestlohns);
- die Erhöhung der Beitragszeiten (z.B. Rückkauf von Studienzeiten);
- die Beibehaltung der Konvergenz zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor in Bezug auf die Rentenberechnungsformel bzw. eine Verbesserung dieser Konvergenz durch Harmonisierung der Obergrenzen und die Einführung von Altersteilzeit für den privaten Sektor;
- die Einführung einer Sonderabgabe auf Kapitalerträge (Dividenden oder Zinsen), da diese derzeit nicht den Sozialversicherungsbeiträgen unterliegen;
- die schrittweise Erhöhung des Beitragssatzes, wenn dies erforderlich ist.

In Anbetracht der obigen Feststellungen setzt sich die LCGB-Rentnerkommission für eine Politik zugunsten der Kaufkraft der derzeitigen und zukünftigen Rentner sowie für alle Maßnahmen ein, die die Position der Rentner innerhalb unserer Gesellschaft stärken und ihnen die Unterstützung, Begleitung und den Respekt zukommen zu lassen, die sie verdienen.

Die Delegierten der Nationalkonferenz der LCGB-Rentnerkommission rufen schließlich alle Rentner und Arbeitnehmer dazu auf, dem LCGB beizutreten und seine Aktionen zur Wahrung ihrer Rentenrechte zu unterstützen.

UNTERREDUNG MIT DEM NEUEN ARBEITSMINISTER

Am 30. November 2023 traf eine Delegation des LCGB den neuen Arbeitsminister Georges MISCHO zu einem Meinungsaustausch über das Regierungsprogramm bezüglich Arbeit und Beschäftigung.

Nach einer ausführlichen Präsentation des Arbeitsministers zu den verschiedenen von der Regierung geplanten Maßnahmen und Reformen, betonte der LCGB seine gewerkschaftlichen Forderungen nach einer Stärkung des Sozialdialogs innerhalb der Unternehmen, einer Verbesserung der Mittel zur Erhaltung der Arbeitsplätze, insbesondere durch die Schaffung von Wiedereingliederungsstrukturen in den verschiedenen Wirtschaftssektoren, sowie der Organisation der Arbeitszeit durch Mitbestimmung.

Der LCGB erwartet, dass regelmäßige Treffen zwischen dem Arbeitsminister und den Sozialpartnern stattfinden, um die verschiedenen geplanten Reformen im Detail zu diskutieren und diesbezüglich einen Konsens zur Verbesserung und Modernisierung des Arbeitsrechts auszuhandeln.

SOZIALWAHLEN AM 12. MÄRZ 2024

Abgabe der CSL-Kandidaturen der LISTE 1 LCGB.

Am 13. Dezember 2023 hinterlegte eine Delegation des LCGB erfolgreich die Kandidaturen der LISTE 1 LCGB für die Wahlen der Arbeitnehmerkammer (CSL) beim Friedensgericht in Luxemburg. Insgesamt 114 motivierte LCGB-Kandidaten treten zur Wahl der CSL am 12. März 2024 an.

Die Delegation, begleitet vom beigeordneten Generalsekretär Christophe KNEBELER, bestand aus den Mandatsträgern der LCGB-Kandidatenlisten für die verschiedenen Gruppen der CSL:

- **Régis BIGELBACH** (Gruppe 1 - Arbeitnehmer in der Stahlindustrie),
- **Jean-Claude WIRTZ** (Gruppe 2 - Arbeitnehmer in sonstigen Industrien),
- **Pedro Leandro CORREIA RAMOS** (Gruppe 3 – Arbeitnehmer im Bauwesen),
- **Robert GROSDENT** (Gruppe 4 – Arbeitnehmer des Finanzwesens),
- **Fabienne KARTHEISER** (Gruppe 5 - Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor oder nicht spezifizierten Branchen),
- **Victor SCHAMBOURG** (Gruppe 6 - Arbeitnehmer in öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen mit öffentlichem Charakter in den Bereichen Kommunikation, Wasser und Energie),
- **Claude FABECK** (Gruppe 7 - Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen),
- **François GLEIS** (Gruppe 9 - Bezieher einer Alters- und Invaliditätsrente mit Ausnahme der pensionierten CFL-Bediensteten und der CFL-Bediensteten, die eine Invaliditätsrente beziehen).

Der LCGB dankt allen, die zum Erfolg der Einreichung der Kandidaturen der **LISTE 1 LCGB**, 1. Wahl, um Morgen einen Schritt voraus zu sein, beigetragen haben!

UNTERREDUNG MIT DEM NEUEN WIRTSCHAFTSMINISTER

Am 15. Dezember 2023 hat eine Delegation des LCGB den neuen Wirtschaftsminister Lex DELLES zu einem Meinungsaustausch über die Wirtschaftspolitik der Regierung getroffen.

Themen waren u.a. die Ansiedlungspolitik für neue Unternehmen in Luxemburg, die Diversifizierung der luxemburgischen Wirtschaftsstruktur, die Dekarbonisierung des Industriesektors, die Schaffung eines Rechtsrahmens für digitale Plattformarbeit und die Herausforderungen und Chancen der künstlichen Intelligenz für die Arbeitsplätze.

DELEGIERTENKONFERENZEN

Am 12. Dezember 2023 und am 16. Januar 2024 hat der LCGB Delegiertenkonferenzen organisiert, um über die Sozialwahlen zu informieren.

12. Dezember 2023

Bei der Delegiertenkonferenz am 12. Dezember 2023 hat der LCGB über die Sozialwahlen, welche am 12. März 2024 stattfinden, informiert. Mehr als 100 Delegierte folgten aufmerksam den Erklärungen über den Ablauf und das Wahlsystem für die Arbeitnehmerkammer (CSL).

Der Generalsekretär des LCGB, Francis LOMEL, präsentierte das Informationsmaterial zur CSL und betonte nochmals die Wichtigkeit des Engagements der Delegierten und Kandidaten für den Erfolg des LCGB bei den Sozialwahlen.

Bei seiner Rede thematisierte Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, dass der LCGB, dank seiner nationalen Repräsentativität eine entscheidende Rolle bei Kollektivvertragsverhandlungen, bei den Tripartite aber auch in den Sozialversicherungsgremien hat.

Dabei hob er hervor, dass die Gewerkschaft seinen Mitgliedern durch ihren monatlichen Beitrag zahlreiche hochwertige Leistungen und Vorteile bietet, wie beispielsweise kostenlose Rechtsberatung im Arbeits- und Sozialrecht.

16. Januar 2024

Anlässlich der Delegiertenkonferenz vom 16. Januar 2024 hat der LCGB über die Sozialwahlen, die am 12. März 2024 stattfinden werden, informiert. Über 100 Delegierte folgten aufmerksam den Erklärungen über den Ablauf und den Zeitplan für den Versand der CSL-Wahlzettel.

LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL betonte die Wichtigkeit des Engagements der Delegierten und Kandidaten für den Erfolg des LCGB im Rahmen der Sozialwahlen und stellte die wichtigen Daten im Rahmen der Wahlen vor.

In seiner Rede unterstrich Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, dass der LCGB dank seiner nationalen Repräsentativität eine entscheidende Rolle bei den Kollektivvertragsverhandlungen, in der Tripartite, aber auch in den Instanzen der Sozialversicherung spielt.

AUSTAUSCH MIT DER NEUEN MINISTERIN FÜR GESUNDHEIT UND SOZIALE SICHERHEIT

Am 6. Februar 2024 traf eine Delegation des LCGB die neue Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit, Martine DEPREZ, um ihre Forderungen für ein gerechteres und innovativeres Gesundheitssystem bzw. eine soziale Sicherheit, die den Versicherten in den Mittelpunkt stellt, zu präsentieren.

Auch der Mangel an Gesundheitsberufen, die zunehmenden Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Gesundheitsberufe sowie die Aufgabenbereiche dieser Berufe wurden anhand von Beispielen aus der Praxis thematisiert und gleichzeitig Lösungsansätze für die verschiedenen Problematiken formuliert.

UNTERREDUNG MIT DEM MINISTER FÜR FAMILIE, SOLIDARITÄT, ZUSAMMENLEBEN UND UNTERBRINGUNG VON FLÜCHTLINGEN ÜBER DAS REGIERUNGSPROGRAMM

Am 29. Januar 2024 wurde eine Delegation des LCGB von dem Minister für Familie, Solidarität, Zusammenleben und Unterbringung von Flüchtlingen, Max HAHN, empfangen.

Bei dieser Gelegenheit tauschten sich die beiden Gesprächspartner über die Schwerpunkte des Regierungsprogramms aus, darunter z.B. die geplante Verlängerung des Elternurlaubs auf 9 Monate, die laufende Reform der gerontologischen Betreuung durch die Schaffung einer zusätzlichen Beihilfe für ältere Menschen, die zu ergreifenden Maßnahmen, um Menschen mit Behinderung den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern, eine bessere Aktivierung der REVIS-Bezieher sowie verschiedene Maßnahmen zur Bekämpfung der Armut.

MASSNAHMEN DER TRIPARTITE

Beträge der Teuerungszulage/Energieprämie für das Jahr 2024 veröffentlicht.

Die Teuerungszulage ermöglicht Haushalten mit geringem Einkommen den Preiserhöhungen, vor allem bei Lebensmitteln, entgegenzuwirken. Diese wurde um Haushalte stärker zu entlasten im Jahr 2022 erhöht. Zusätzlich wurde im März 2022 eine Energieprämie eingeführt, deren Höhe, genau wie die Teuerungszulage, je nach Zusammensetzung und Einkommen des Haushalts variiert.

Gemäß dem Dreierabkommen vom 7. März 2023 wurden die Teuerungszulage und die Energieprämie sowie ihre jeweiligen Beträge für das Jahr 2024 verlängert. Die Teuerungszulage wird nur auf Antrag des berechtigten Haushalts ausgezahlt. Die Energieprämie wird automatisch an Haushalte gezahlt, die die Teuerungszulage erhalten. Haushalte, deren Einkommen bis zu 25% über den Grenzwerten für die Teuerungszulage liegt, können die Energieprämie auf Antrag erhalten.

Der vollständige Antrag muss in der Regel zwischen dem 1. Januar und spätestens dem 31. Oktober 2024 beim Nationalen Solidaritätsfonds (FNS) eingehen. Der Poststempel ist maßgebend. Die Teuerungszulage und die Energieprämie werden mit einem einzigen Formular beantragt.

DIE GENAUEN BETRÄGE DER TEUERUNGSZULAGE UND ENERGIEPRÄMIE FINDEN SIE IN UNSEREM FLYER.

NEUJAHRSEMPFANG DES LCGB

Mehr als 500 Delegierte und Mitglieder nahmen am 10. Januar 2024 am Neujahrsempfang des LCGB in Mondorf-les-Bains teil.

In seiner Rede ließ Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, zunächst die großen Dossiers der gewerkschaftlichen Aktualität Revue passieren, darunter insbesondere Cargolux und CargoCenter, den Erhalt von Arbeitsplätzen in der Industrie durch die Aushandlung zahlreicher Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung und die Notwendigkeit eines Aufschwungs im Bereich des Wohnungsbaus mit einem breiteren Angebot an erschwinglichen Wohnungen.

Parallel dazu fordert der LCGB, dass jede Maßnahme zur Sicherung der Arbeitsplätze ergriffen werden muss, um Massenentlassungen in der Bau- und Handwerksbranche zu verhindern.

Darüber hinaus positioniert sich der LCGB klar für den Fortbestand des öffentlichen Rentenversicherungssystems. Der LCGB lehnt jeden Versuch ab, dieses System zu privatisieren, indem das derzeitige generationenübergreifende Solidaritätssystem ersetzt wird.

Das öffentliche System darf nicht auf eine Grundrente reduziert oder abgebaut werden, indem die Versicherten gezwungen werden, Zusatzrenten in Anspruch zu nehmen. Die luxemburgische Rentenversicherung ist ein wesentlicher Bestandteil des luxemburgischen Sozialmodells, das von einer tripartiten Verwaltung geprägt ist. Der LCGB wird dieses Modell mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln verteidigen!

LCGB

1. MAI-FEST

FÜR DIE GANZE FAMILIE

in Remich

10:30 Uhr
1. Mai-Rede des LCGB-Nationalpräsidenten
Patrick DURY

12:00 Uhr
Geselliges Mittagessen
(20 €, Anmeldung erforderlich)

MUSIKALISCHES RAHMENPROGRAMM
Weitere Details folgen

DEN GANZEN TAG ÜBER
Fahrgeschäfte und Unterhaltung für die ganze Familie

ESPLANADE
Von morgens bis abends traditionelles Volksfest mit Ständen

ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Unterstützung von Koranschulen im Senegal.

Durch die Partnerschaft mit der NGO Jeunesse et Développement (JED) im Senegal unterstützt das Projekt Koranschulen, um die Lebensbedingungen von Kindern und Jugendlichen zu verbessern.

Koranschulen, die allgemein als „Daaras“ bezeichnet werden, sind Schulen, in denen Kinder und Jugendliche ihre Ausbildung dem Auswendiglernen des Korans mit ihren Koranlehrern widmen. Die Lernenden in den Koranschulen werden „Talibés“ genannt, ein Wort, das aus der lokalen Sprache Wolof stammt.

Talibés stammen aus armen Familien und werden einem Koranlehrer anvertraut, um ihre Ausbildung zu gewährleisten. Die Schule befindet sich oft mehrere Dutzend Kilometer von ihrem Dorf entfernt. Die Kinder erleben von klein auf einen Bruch mit ihrem familiären Umfeld und kehren in der Regel mehrere Jahre lang nicht nach Hause zurück. Sie werden vom Koranlehrer untergebracht, der jedoch von den Familien nicht für die Ausbildung ihrer Kinder entschädigt wird. Die Talibé sehen sich daher gezwungen, für ihre Mahlzeiten und den Schulbedarf zu betteln.

Es ist wichtig zu betonen, dass die Verankerung traditioneller Praktiken und Koranschulen, in denen viele Kinder noch „eingeschult“ werden, eine Realität ist.

Die ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt und ihr Partner Jeunesse et Développement arbeiten zusammen, um ihnen zu helfen, aus der Bettelei herauszukommen und ihnen Zugang zu einer besseren Bildung zu verschaffen. Das Betteln von Talibé ist gesetzlich verboten. Dennoch wird dies in der Praxis nicht eingehalten und die senegalesischen Behörden ergreifen keine angemessenen Maßnahmen, um dieses Gesetz durchzusetzen.

Es muss auch daran erinnert werden, dass die Rechte der Kinder und das Recht auf Nahrung in den Daaras mit Füßen getreten werden.

Die prekäre Lage der Familien sowie die fehlenden Mittel der Koranschulen, die sie aufnehmen, setzen sie einer besonders gefährdeten Situation aus. Unterernährung, Unterbringung, Zugang zu hochwertiger Bildung und Gesundheitsversorgung sind die größten Hindernisse für die Entfaltung der Talibé.

Jugend und Entwicklung ist sich dieser alarmierenden Situation bewusst und unterstützt die Koranschulen durch die Organisation von Alphabetisierungskursen, die Sensibilisierung der Koranlehrer für die Verbesserung der Lebensbedingungen der Talibé und begleitet die finanzielle Unabhängigkeit der Koranlehrer, um das Betteln zu verringern.

Konkret bedeutet dies, dass Erzieher von JED in den Daaras tätig werden, um den jungen Talibé Französisch- und Mathematikunterricht zu erteilen. Im Vorfeld arbeitet JED eng mit den Koranlehrern über ihre Verbände und den Mitgliedern der Wach- und Schutzkomitees zusammen, die lokale Akteure sind, die in den Stadtvierteln leben.

Es geht darum, die Koranlehrer durch mehrere Treffen in einem Sensibilisierungsprozess zu mobilisieren.

Darüber hinaus kümmert sich JED auch um die Anmeldung der Kinder in einer nichtformalen Schule und beim Einwohnermeldeamt, damit sie einen Personalausweis erhalten. Insgesamt werden durch die Intervention von JED jedes Jahr etwa 170 Talibé-Kinder alphabetisiert.

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

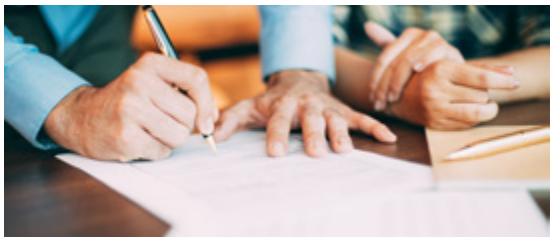
Kollektiv-verträge

AMER-SIL S.A.

Gültigkeit: 01/01/2023-31/12/2024

Errungenschaften:

- Erhöhung des Wertes der Essensgutscheine von 8,50 € auf 10,80 € ab dem 1. Januar 2024;
- Harmonisierung Urlaubstage aufgrund der Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten in der Verwaltung und in der Produktion;
- Aufnahme der aktuellen Schichtpläne, die während der Pandemie eingeführt wurden, in den Kollektivvertrag;
- Einführung eines Dienstaltersgeschenks;
- Zahlung eines identischen Urlaubsgeldes für jeden Arbeitnehmer unter der Bedingung, dass die entsprechende Betriebszugehörigkeit am 1. Juli beim Arbeitgeber erfüllt ist;
- Aufnahme eines neuen Artikels über das Recht auf Abschaltung in den KV.



International School of Luxembourg (ISL)

Gültigkeit: 01/09/2023-31/08/2024

Verlängerung des KV um ein Jahr

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

Offizielle Unterzeichnung des Branchenkollektivvertrags Bus: RÜCKWIRKENDE ANWENDUNG ZUM 1. JANUAR 2024

In Anwesenheit der Präsidenten des LCGB und des OGBL fand am 5. Februar 2024 eine Sitzung mit der FLEAA, der Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten und dem Finanzminister im Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten statt, um die Finanzierung des neuen Kollektivvertrags für den Bussektor zu klären.

Bei dieser Unterredung bestanden die Gewerkschaften darauf und erinnerten daran, dass am 14. September 2023 eine Grundsatzvereinbarung unterzeichnet worden war, um den Kollektivvertrag am 1. Januar 2024 in Kraft zu setzen.

Die Minister bestätigten schließlich ihre Zusage, die ausgehandelten Verbesserungen rückwirkend zum 1. Januar 2024 umzusetzen.

Am 9. Februar 2024 haben der LCGB-ACAP, Mehrheitsgewerkschaft im privaten Bussektor, der OGBL und die FLEAA endlich offiziell den neuen Kollektivvertrag unterzeichnet, der rückwirkend ab dem 1. Januar 2024 bedeutende Vorteile und Verbesserungen für die 4.000 Beschäftigten der Branche vorsieht.

Der Vertrag hat eine Laufzeit von 36 Monate und die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern haben zu einer wesentlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Kaufkraft geführt, insbesondere durch die folgenden Neuerungen:

- ein 13. Monatsgehalt, das monatlich für das gesamte Fahrpersonal gezahlt wird, also jeden Monat 1/12 des Gehalts als Lohnergänzung;
- Essensgutscheine in Höhe von 10,80 € für jede Schichtzeit (Amplitude) von mindestens 6 Stunden für Bus- und Minibusfahrer;
- 4 Tage zusätzlicher Jahresurlaub;
- eine Prämie von 80 € für jeden Arbeitstag, der die Anzahl der normalen Arbeitstage in einem Bezugszeitraum von 4 Monaten übersteigt;
- direkte Zahlung der Prämie von 80 €, wenn sich am Monatsende mehr als 5 zusätzliche Arbeitstage ansammeln;
- die direkte Bezahlung von Überstunden, die 10% der monatlichen Arbeitszeit während eines Bezugszeitraums von 4 Monaten überschreiten;
- die Erhöhung der Gehaltstabelle für Fahrer mit D1-Führerschein um 500 € ab dem 1. Januar 2024.

Für den LCGB-ACAP ist dieses Ergebnis die Erfüllung langjähriger Forderungen der Branche und wird es ermöglichen, die tägliche Arbeit der privaten Busfahrer zu Recht aufzuwerten!

DUPONT DE NEMOURS, DUPONT TEIJIN & PERFORMANCE SOLUTIONS

Lohndefizite bei der Unternehmensgruppe Dupont.

Seit Oktober 2023 treten bei den Unternehmen der Betriebsgruppe schwerwiegende Gehaltsmängel auf! Diese Mängel können bis zu 30 % der fehlenden Gehälter betragen. Es handelt sich hierbei eindeutig um eine Schuld gegenüber dem Arbeitnehmer!

Nach der Einführung eines neuen Gehaltsabrechnungssystems auf dem amerikanischen Kontinent sind die menschlichen Ressourcen der Standorte in Luxemburg nicht mehr in der Lage, die Löhne und Zuschläge, die den Beschäftigten zustehen, ordnungsgemäß zu zahlen.

Die Personaldelegation, die von den Gewerkschaften LCGB und OGBL unterstützt wird, weist diese inakzeptable Situation, die eines großen und renommierten Konzerns wie Dupont unwürdig ist, entschieden zurück.

Seit Oktober 2023 haben die Personaldelegation und die Gewerkschaften durch verschiedene Interventionen im Rahmen des Sozialdialogs versucht, diese Situation zu bereinigen.

Wir müssen feststellen, dass die Betriebsgruppe den Respekt vor dem sozialen Dialog verleugnet und die Rechte der Arbeitnehmer mit Füßen tritt.

Infolgedessen und angesichts der Ineffizienz des Systems haben die Arbeitnehmer das Vertrauen vollständig verloren. Die Gewerkschaften fordern, dass das alte Verwaltungssystem wieder eingeführt wird, um die Situation bis auf weiteres wiederherzustellen.

Gegebenenfalls behalten sich der LCGB und der OGBL das Recht vor, Aktionen durchzuführen, die sie als notwendig erachten!

LCGB

STEUERERKLÄRUNG

Hilfe und Unterstützung für LCGB-Mitglieder*

*>6 Monate Mitgliedschaft

Weitere Informationen unter
+352 49 94 24-222 | infocenter@lcgb.lu
oder scannen Sie den QR-Code oder via „**DeinLCGB.lu**“

LIBERTY DUDELANGE

Die Personaldelegation, der LCGB und der OGBL treffen den Arbeits- und den Wirtschaftsminister.

Am 4. Dezember 2023, auf Anfrage der Gewerkschaften LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb, und OGBL, traf die Personaldelegation, unterstützt von den Gewerkschaften, zum ersten Mal die 'neuen' Minister, Georges MISCHO, Arbeitsminister, und Lex DELLES, Wirtschaftsminister, um die zukünftige Situation für Liberty Dudelange zu besprechen.

Nach dem Treffen mit der Generaldirektion von Liberty am 23. November 2023 konnten sich die Personaldelegation sowie die Gewerkschaften LCGB und OGBL einmal mehr davon überzeugen, dass sich die Lage immer weiter verschlechtert und immer mehr in Richtung des Schreckensszenarios eines Konkurses führt!

Wie in unserer vorherigen, ausführlichen Mitteilung vom 23. November erklärt, hatte uns die Geschäftsleitung eindeutig „angefleht", die Verhandlungen über einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PME) zu beginnen.

Ohne auf die bereits kommentierten Details einzugehen, hatten der LCGB und der OGBL sofort eine Anfrage für ein Treffen mit dem Wirtschafts- und dem Arbeitsminister gestellt.

Seit nunmehr fast drei Jahren ist die Geduld der Arbeitnehmer, der Personaldelegation und der Gewerkschaften erschöpft! Die Worte und leeren Versprechungen führen zu einer allgegenwärtigen Müdigkeit auf dem mittlerweile gespenstischen Gelände!

Nach dem heutigen Treffen mit den beiden Ministern, die von den Experten begleitet wurden, die das Dossier seit dem Zusammenbruch von Greensill verfolgen, haben die Gewerkschaften und die Personaldelegation die Gespräche eingeleitet, indem sie kurz die sich ständig verschlechternde wirtschaftliche Situation am Standort Dudelange, sowie das unbeschreibliche Klima der Unsicherheit, das eine immer bedrückendere Stimmung auf dem Gelände hervorruft, hervorgehoben.

Anschließend wiederholten wir unsere Forderung nach Unterstützung durch die Regierung, welche uns bereits seit Beginn des Konkurses von Greensill zugesagt wurde:

1. Im Falle eines Konkurses des Standorts Dudelange unter der Leitung von Liberty fordern wir die Begleitung der Arbeitnehmer, um einen vorübergehenden Verlust der Löhne zu vermeiden.
2. Reaktivierung eines Plan B, um Lösungen für die Übernahme durch einen neuen industriellen Akteur zu erarbeiten und wiederzubeleben.

Vor allem dankten die Gewerkschaften den beiden Ministern und betonten die Unterstützung und Begleitung, die sie in diesem Stadium der Gespräche erhalten hatten, vor allem seit der Ankündigung des Konkurses von Greensill vor mehr als zwei Jahren. Der soziale Frieden ist heute dank des Engagements und der Unterstützung der Regierung gesichert und immer noch vorhanden!

Dennoch nähert sich die Situation immer mehr den Grenzen der Toleranz! In Bezug auf das katastrophale Szenario, das zu einem Konkurs führen könnte, bekräftigten die Minister für Wirtschaft und Arbeit eindeutig die volle Unterstützung der Regierung, um mögliche Lohnausfälle in den kommenden Wochen so weit wie möglich zu vermeiden!

Die Minister bestätigten auch die Bereitschaft der Regierung, die Arbeitnehmer in

Hinblick auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit am Standort Dudelange zu unterstützen.

Die Regierung glaubt an die Zukunft des Werks und seiner Arbeitsplätze!

Abschließend kündigten die Minister ein in Kürze stattfindendes Treffen mit der Geschäftsleitung von Liberty an, um eine allgemeine Bestandsaufnahme der Situation des Unternehmens vorzunehmen und mögliche Perspektiven zu diskutieren.

Der Wirtschaftsminister sicherte die Rolle seines Ministeriums als Vermittler zu, um einen Notfallplan fortzusetzen oder sogar wiederzubeleben, um alle möglichen Lösungen mit einem industriellen Akteur zu prüfen, welcher der Produktionsstätte und ihren Arbeitsplätzen Perspektiven bieten könnte!

ES WIRD ALLES UNTERNOMMEN, um eine Lösung für die Zukunft des Standorts Dudelange zu finden!

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL beurteilen die Haltung der Liberty-Gruppe weiterhin als immer kläglicher, denn diese Vorgehensweise ist nicht mehr und nicht weniger als eine Art und Weise, den Beruf und die Professionalität innerhalb des Unternehmens „auf kleiner Flamme“ zu töten!

Die Gewerkschaften und die Personaldelegation bekräftigten vor der Regierung ihren Unglauben gegenüber der Liberty-Gruppe, da sie sich eine Wiederaufnahme der Tätigkeit mit dieser Gruppe nicht mehr vorstellen können.

BUSLINIEN ZU INDUSTRIE- UND STAHLSTANDORTEN

Keine Einstellung von Buslinien zu Industrie- und Stahlstandorten: Die neue Ministerin übernimmt Verantwortung.

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, hatte im Dezember 2023 die neue Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten im Zusammenhang mit der Einstellung der Buslinien, die mehrere luxemburgische Industrie- und Stahlstandorte miteinander verbinden, um Unterstützung gebeten.

Zur Erinnerung: Der LCGB hatte bereits am 1. Februar 2023 den vorherigen Minister getroffen, um sich über dieses Thema auszutauschen. Im Anschluss an diese Unterredung hatte der LCGB eine feste Zusage erhalten, dass diese Strecken so lange aufrechterhalten werden, bis eine dauerhafte und akzeptable Lösung gefunden wäre.

Bis heute wurde jedoch keine Entscheidung oder konkrete Alternative vorgeschlagen und obwohl vereinbart wurde, dass die weiteren Schritte in dieser Angelegenheit in Absprache mit dem LCGB erfolgen würden, war dies nicht der Fall.

Angesichts der Hartnäckigkeit und des Engagements des LCGB bezüglich dieses Dossiers und nach einer ausführlichen Darstellung der verschiedenen Probleme und Sorgen der betroffenen Arbeitnehmer hat die neue zuständige Ministerin beschlossen, die Buslinien vorerst aufrechtzuerhalten. Die Beibehaltung der Linien ist bis zum 13. April 2024 gesichert und die Ministerin plant ein Treffen mit dem LCGB, um verschiedene Lösungen oder tragfähige Alternativen für die Beschäftigten zu besprechen.

Der LCGB begrüßt diese Entscheidung und erinnert daran, dass die Einstellung dieser Buslinien fast 800 Arbeitnehmer betroffen hätte.

Der LCGB steht dem Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten selbstverständlich für jeglichen Austausch bezüglich der Entwicklung dieses Dossiers zur Verfügung.

Da der LCGB eine Gewerkschaft der Taten und nicht der Worte ist, wird er sich weiterhin aktiv für die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer einsetzen.

1

2

3

4

JJ90
5

6

7

LCGB
LCGB
8

9

10

13

11

12

14

15

16

Arbeitssitzungen

1 Kannerhaus Wooltz

2 WSA

3 St George's International School

4 LCGB-Öffentlicher Dienst

5 BNP Paribas

6 LCGB-Transport

7 Euro-Composites

8 LCGB-CNSG

9 LCGB-SESF

10 POST Luxembourg

11 Gemeinde Sanem und Schifflange

12 Dussmann Catering

13-14 LCGB-Bau & Handwerk

15 Stadt Echternach

16 LCGB-ACAP

17 LCGB-Binnenschifffahrt

18 Mersch et Schmitz

19 LCGB-ACAP

20 LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik

21 WSA

22 LCGB-Transport

23 Fachverband LCGB-Bau & Handwerk

BAUGEWERBE

Kundgebung zur Mobilisierung für den Erhalt der Arbeitsplätze und eine Aufwertung des Einsatzes der Arbeitnehmer!

Am 7. Dezember 2023 hat der LCGB im Parc Hotel Alvisse eine Kundgebung zur Mobilisierung für die Arbeitnehmer des Bausektors organisiert. Mehr als 150 Personen zeigten Einsatz für eine VOLLSTÄNDIGE Garantie des Beschäftigungserhalts für den GESAMTEN Sektor sowie für angemessene Arbeitsbedingungen und Löhne, die die Arbeit der Beschäftigten anerkennen!

Während die Gewerkschaften derzeit vorrangig den Kollektivvertrag verhandeln, ist sich der LCGB bewusst, dass der Bausektor vor mehreren Herausforderungen und Unsicherheiten steht, was den Erhalt der bestehenden Arbeitsplätze betrifft.

Zur Erinnerung: Der LCGB, eine Gewerkschaft, die einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung in der Branche befürwortet, hatte Anfang Oktober die Regierung aufgefordert, eine dringende Tripartite einzuberufen, damit alle notwendigen Maßnahmen ergriffen werden können, um die Krisen, die den Bausektor seit 2020 erschüttert haben, zu bewältigen.

Eine Tripartite, wie auch ein Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung, würde einerseits die Branche unterstützen und andererseits auch die Grundlage für eine Erholung des Sektors schaffen.

Die Erhaltung von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Attraktivität der Bauberufe sind die Schlüsselelemente, um eine Wiederaufnahme der Aktivitäten auf den Baustellen zu gewährleisten. Um dies zu erreichen, müssen sich die Arbeitgebervertreter stark für einen Kollektivvertrag einsetzen, der die Arbeit der Beschäftigten in diesem Sektor aufwertet.

Es muss endlich gehandelt werden!

BAUGEWERBE

Der LCGB setzt sich im Rahmen eines Treffens mit dem Wirtschafts- und dem Arbeitsminister für Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsplätze ein.

Am 8. Dezember 2023 hat der LCGB den Wirtschafts- und den Arbeitsminister bezüglich der aktuellen Situation im Hoch- und Tiefbausektor getroffen.

Bei dieser Sitzung hat der LCGB seine tiefe Besorgnis über die Risiken für die Arbeitsplätze in diesem Sektor zum Ausdruck gebracht. Der LCGB hat sich für eine Tripartite-Sitzung ausgesprochen, um auf allen Ebenen die notwendigen Maßnahmen ergreifen zu können, um den Sektor wieder zu stimulieren und somit eine progressive Erholung der Aktivität zu ermöglichen.

Der LCGB bestand auch auf Maßnahmen, die sofort umgesetzt werden müssen, um ALLE Arbeitsplätze im Sektor zu erhalten, insbesondere durch einen Plan zu Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PME) für den gesamten Sektor.

Der LCGB äußerte sich auch zu den schleppenden Diskussionen über die Verhandlungen des Kollektivvertrags. Der LCGB vertritt den Standpunkt, dass die Verhandlungen parallel zum sektoralen PME fortgesetzt werden und dies über die von den Gewerkschaften ausgewählten Punkte, mit dem Ziel, die Kompetenzen und die Motivation der Arbeitnehmer bei einer Erholung unter idealen Bedingungen vorzubereiten.

Weitere zeitnahe Diskussionen müssen nun folgen, um ein schnelles Handeln und die Reaktivierung des Sektors erfolgen können. In diesem Sinne werden sich die Gewerkschaften in Kürze erneut mit den Arbeitgeberverbänden treffen.

Sozialplan bei Stugalux: Der Sozialdialog ist gescheitert

Nach zweiwöchigen Verhandlungen hat die Direktion von Stugalux Constructions die Einführung eines sechsmonatigen Sozialplans angekündigt, der zur Entlassung von 65 Arbeitnehmern führen wird. Der LCGB hat sich klar für die Aushandlung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung ausgesprochen, um die gefährdeten Arbeitsplätze um jeden Preis zu verteidigen.

Einmal mehr prangert der LCGB die Untätigkeit der politischen Entscheidungsträger an, die zu einer ständigen Verschlechterung der Situation führt. Ein sektorieller Plan zur Erhaltung von Arbeitsplätzen, wie ihn der LCGB seit Monaten fordert, hätte das Schlimmste verhindern können.

Der LCGB steht selbstverständlich weiterhin an der Seite aller betroffenen Arbeitnehmer und wird über die korrekte Umsetzung des Sozialplans wachen.

Recht auf konjunkturbedingte Kurzarbeit eröffnet!

Baugewerbe: Die Regierung handelt endlich!

Nach Monaten, in denen der LCGB eine sektorielle Tripartite bzw. die Aushandlung eines sektoriellen Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung im Bausektor gefordert hat, freut sich der LCGB, dass die Regierung im Regierungsrat heute endlich beschlossen hat, einen Teil des Bausektors in einer Konjunkturkrise zu erklären.

Von nun an können die Erdbau-, Abriss- und Bauunternehmen im Wohn- und Nichtwohnbau, die von dem Rückgang der Verkäufe von Wohnungen betroffen sind, beim Konjunkturausschuss einen Antrag auf konjunkturbedingte Kurzarbeit stellen.

Die konjunkturbedingte Kurzarbeit ist eine Hilfsmaßnahme zur Vermeidung von Entlassungen, da die betroffenen Unternehmen sie nur in Anspruch nehmen können, wenn sie sich klar dazu verpflichten, keine Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen zu entlassen!

Mehr Infos über

- im Vorfeld zu erledigende Schritte
- Bedingungen,
- Entschädigungen und
- die maximale Dauer der Entschädigung

auf unserem Flyer

1

2

2024
5

3

4

6

7

8

9

10

11

12

13

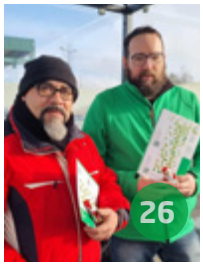
14

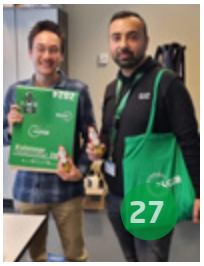
15

16

17

18





Informationsaktionen

1-6	ISS
7-9	POST Luxembourg
10–11	Samsic
12	LCGB-SESF
13	LCGB-CNSG
14	Costantini
15	WISAG & Nettoservice
16	WSA
17	CFL Logistics
18	Regierungsverwaltung
19-24	ABSC
25-27	Luxlait
28-33	LCGB-Gebäudereinigung
34	CLOOS
35	CACEIS

TRANSFER DER CARGOCENTER-AKTIVITÄTEN

Globales Abkommen unterzeichnet - Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen und Existenzen der Arbeitnehmer bleiben garantiert.

Ende Mai 2023 beschloss Luxair, nicht mehr an der Ausschreibung für die Lizenzen für das „Ground handling cargo“ teilzunehmen. Infolgedessen mussten die 1.200 Mitarbeiter des CargoCenters sieben Monate lang ein enormes Martyrium mit Unsicherheiten und Sorgen über den Fortbestand ihrer Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen durchleben. Nach zahlreichen Schritten der Gewerkschaften, darunter mehrere Treffen mit allen beteiligten Parteien und die Organisation einer Protestkundgebung am 29. September 2023, konnte schließlich ein globales Abkommen im Interesse aller Mitarbeiter des CargoCenters erzielt werden.

Am 20. Dezember 2023 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB, OGBL und NGL-SNEP dieses Abkommen mit den Generaldirektionen von Luxair und Luxcargo Handling bezüglich des Transfers des Personals des CargoCenters von Luxair zu Luxcargo Handling nach der Vergabe der Lizenzen der «Ground handling cargo»-Dienstleistungen.

Das unterzeichnete globale Abkommen sieht Folgendes vor:

1. Die zu Luxcargo Handling transferierten Arbeitnehmer erhalten eine Beschäftigungsgarantie. Bei einem eventuellen Personalüberhang wird es keine Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen geben und Luxcargo Handling verpflichtet sich, gegebenenfalls einen Plan zur Erhaltung der Beschäftigung (PME) mit den vertragschließenden Gewerkschaften auszuhandeln.
2. Ein individueller Kollektivvertrag für Luxcargo Handling wird auf der Basis des Kollektivvertrags von Luxair abgeschlossen, der die Wahrung der Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer ab dem Datum des Personalübergangs gewährleistet.
3. Eine angemessene Personalvertretung wird ab dem Zeitpunkt des Personaltransfers gewährleistet, um den Transfer der Arbeitnehmer begleiten zu können.
4. Es wurde eine Einigung über die bestehenden Vereinbarungen und die speziellen außergesetzlichen Leistungen für das Luxair-Personal für die übertragenen Mitarbeiter erzielt.

Es handelt sich um ein gutes globales Abkommen, da die oben genannten Punkte auf die Bedenken und Unsicherheiten der Mitarbeiter des CargoCenters eingehen und eine wesentliche Verbesserung gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen für die Übertragung eines Geschäfts darstellen.

Nur dank der Beharrlichkeit der Gewerkschaften und der ständigen Unterstützung des Personals bei den verschiedenen Gewerkschaftsaktionen und Demonstrationen konnte dieses umfassende Abkommen erreicht werden.

Das globale Abkommen mit Luxair und Luxcargo Handling ist ein Beweis für die Anerkennung der unermüdlichen Arbeit, die das Personal des CargoCenters bisher geleistet hat, indem sie den Fortbestand ihrer Arbeitsplätze, ihrer Arbeitsbedingungen und ihrer Existenz garantiert.

LCGB-SESF

Kollektivverträge für Banken und Versicherungen: Auf dem Weg zu qualitativ hochwertigen Kollektivverträgen durch eine gemeinsame Gewerkschaftsfront.

Am 29. November 2023 haben die drei wichtigsten Gewerkschaften des Finanzsektors LCGB-SESF, OGBL und ALEBA die Kollektivverträge 2021-2023, die jeweils bei den Banken und Versicherungen gelten und am 31. Dezember 2023 auslaufen, teilweise gekündigt.

Diese Teilkündigungen werden von gemeinsamen Forderungskatalogen der Gewerkschaften begleitet, die das Ergebnis einer erfolgreichen Zusammenarbeit sind.

Diese gemeinsamen Forderungskataloge wurden in mehreren Wochen intensiver, aber konstruktiver Arbeit in zahlreichen gewerkschaftsübergreifenden Sitzungen akribisch ausgearbeitet. Sie führten zu einem sehr umfangreichen Ergebnis, welches das Beste aus den Forderungen jeder Gewerkschaft für jeden der beiden Tätigkeitsbereiche aufgreift.

Sie sind eine direkte Antwort auf die aktuellen Herausforderungen und die künftigen Bedürfnisse der Arbeitnehmer im Banken- und Versicherungssektor.

Die wichtigsten Forderungen der Gewerkschaften betreffen:

- Die Einbeziehung von Führungskräften in die Kollektivverträge,
- substanzielle Lohnerhöhungen für alle,
- Investitionen in die Aus- und Weiterbildung aller,
- Anpassungen des außerordentlichen Urlaubs,
- Umsetzung präventiver Maßnahmen zur Abschwächung der Gesundheit und psychosozialer Risiken wie Ruhepausen und Wohlbefinden,
- flexible Arbeitsmaßnahmen, einschließlich Telearbeit,
- sowie einen besseren Rahmen für die Rechte der Delegationen oder auch für den Ausgleich von Überstunden usw.

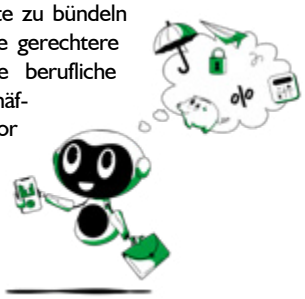
Noch am selben Tag erhielten die Gewerkschaften die Teilkündigung der jeweiligen Kollektivverträge seitens der ABBL und der ACA.

Die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern werden in den kommenden Wochen beginnen, mit dem Ziel, eine faire und für alle beteiligten Parteien zufriedenstellende Vereinbarung zu treffen.

Die erste Verhandlungssitzung zur Erneuerung der Kollektivverträge wird am Nachmittag des 14. Dezember 2023 mit der ACA für die Versicherungsgesellschaften und am Nachmittag des 15. Dezember 2023 mit der ABBL für die Banken stattfinden.

Die Entschlossenheit, die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen, bleibt die Priorität der 3 wichtigsten Gewerkschaftsorganisationen des Finanzsektors LCGB-SESF, OGBL und ALEBA, die danach streben, mit Engagement und Hartnäckigkeit bedeutende Fortschritte bei der Erneuerung der Kollektivverträge zu erzielen.

So haben die Gewerkschaften beschlossen, ihre Kräfte zu bündeln und gemeinsam eine gerechtere und lohnenswertere berufliche Zukunft für die Beschäftigten im Finanzsektor zu gestalten.



LCGB-CNSG: Besuch der Einrichtungen des sektoriellen Ausbildungszentrums bei LuxairCargo

Im Rahmen der Ausarbeitung des Berufsdiploms (DAP) „Agent de sécurité et sûreté“ hat das curriculare Team unter dem Vorsitz des LCGB am 13. Dezember 2023 die Einrichtungen des sektoriellen Ausbildungszentrums (SITC) bei LuxairCargo besichtigt.

Anschließend wurde der Sicherheitsbereich des Flughafens besichtigt, um die verschiedenen Aspekte der privaten Sicherheitsberufe zu entdecken und so einen breiteren Einblick in diesen Beruf zu ermöglichen.

Wenn die Arbeiten in diesem Tempo fortgesetzt werden, könnte das Diplom zum Schuljahresbeginn 2024/2025 fertiggestellt sein und die allerersten Ausbildungsgänge beginnen.

CFL MULTIMODAL

Verdienstausfall von mindestens 130 € wegen der Mehrheitsgewerkschaft.

Bei der letzten Verhandlungssitzung mit der Direktion der CFL multimodal Gruppe am 7. Dezember 2023 unternahm der LCGB alles, um eine für die Arbeitnehmer tragfähige Vereinbarung zur Erneuerung des Kollektivvertrags um ein weiteres Jahr zu erzielen.

Obwohl die beiden Gewerkschaften während der Verhandlungen bisher an einem Strang gezogen hatten, hat die Mehrheitsgewerkschaft am 18. Dezember 2023 entgegen allen Erwartungen einseitig einen Vorschlag an die Konzernleitung gerichtet, den diese schließlich akzeptierte.

Ohne vorherige Absprache mit dem LCGB wurden die Essensgutscheine auf einen Betrag von 10,80 € festgelegt und werden erst ab dem 1. April 2024 eingeführt!

Obwohl es sicherlich eine Möglichkeit gegeben hätte, in den Verhandlungen weiter zu gehen, sowohl was die Erhöhung des Betrags der Essensgutscheine als auch das Datum der Einführung betrifft, hat es die Mehrheitsgewerkschaft vorgezogen, in aller Eile eine schnelle Einigung mit der Geschäftsleitung zu finden, um sich für die nächsten Sozialwahlen am 12. März 2024 zu profilieren.

Auch wenn der Vorschlag für die Beschäftigten akzeptabel ist, stellt sich die Frage nach einer unpassenden Partnerschaft in diesen Verhandlungen.

Vor vollendete Tatsachen gestellt und um nicht zu riskieren, dass die Beschäftigten nicht von den anderen gemeinsam ausgehandelten Verbesserungen profitieren, unterzeichnete der LCGB am 21. Dezember 2023 eine Vereinbarung, um den Kollektivvertrag bis zum 31. Dezember 2024 zu verlängern.

Diese Vereinbarung sieht insbesondere die folgenden Verbesserungen vor:

1. Aufwertung der Lohntabellen, um die seit Jahren festgestellte Stagnation in verschiedenen Laufbahnen auszugleichen;
2. Einmaliger Geschenkgutschein in Höhe von 150 € für die Verlängerung des Kollektivvertrags um ein weiteres Jahr.
3. Die Erhöhung der Essensgutscheine auf 10,80 € ab dem 1. April 2024.

Schließlich und obwohl die Haltung der Mehrheitsgewerkschaft bedauerlich und enttäuschend ist, stellt sich auch die Frage, in wessen Interesse sie arbeitet.

Denn durch die Verschiebung der Auszahlung der Essensgutscheine auf den 1. April 2024, haben die Beschäftigten einen Verdienstausfall von mindestens 130,00 €! Ganz zu schweigen von der Tatsache, dass der Nennwert der Essensgutscheine durchaus höher als 10,80 € hätte sein können!

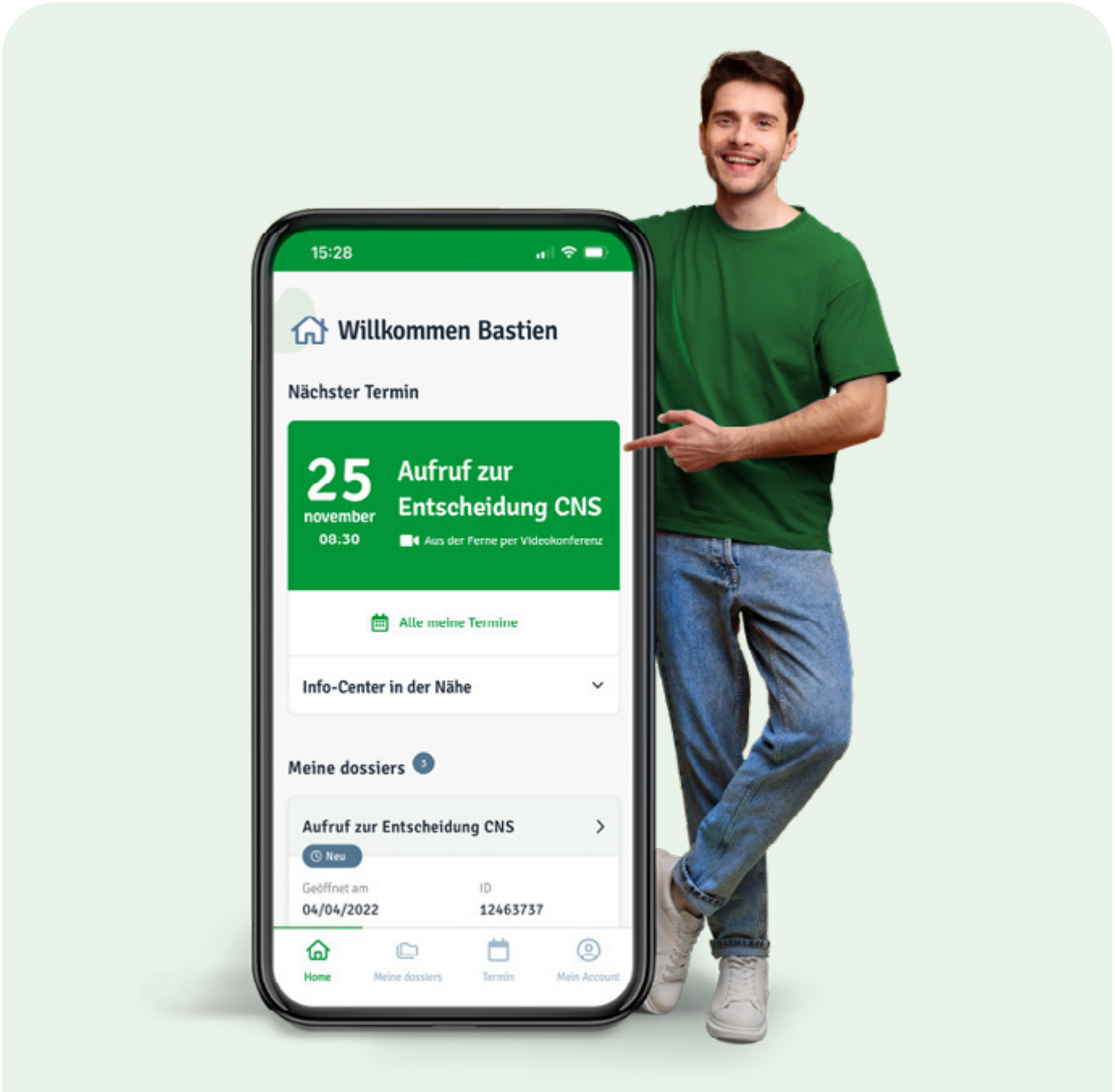
Auf jeden Fall wird der LCGB sein Engagement fortsetzen und dies im strikten und einzigen Interesse aller Beschäftigten der CFL multimodal-Gruppe.

Konkurse bei Concept M&P Habitat und Imperium Constructions: Hilfe und Unterstützung für die betroffenen Arbeitnehmer

Am 20. November 2023 hat der LCGB eine Informationsversammlung für die Arbeitnehmer der Firmen Concept M&P Habitat und Imperium Constructions organisiert, um sie über den Konkurs zu informieren und sie zu beraten.

Die Firma Concept M&P Habitat, die auf Tischlerarbeiten spezialisiert ist, beschäftigte ungefähr 25 Arbeitnehmer und meldete am 17. November 2023 Konkurs an. Die Baufirma Imperium Construction beschäftigte zum Zeitpunkt der Konkurserklärung am 14. November 2023 weniger als 10 Arbeitnehmer.

Der LCGB begleitet die Arbeitnehmer bei der Erstellung ihrer Forderungserklärung und bei der Suche einer neuen Arbeitsstelle. Des Weiteren fordert der LCGB alle betroffenen Arbeitnehmer auf, sich an die Gewerkschaft zu wenden.



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 für LCGB-Mitglieder

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

Hotline: ✉ help-app@lcgb.lu oder ✆ +352 49 94 24 123
Montag-Freitag: 8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00 Uhr

LCGB

Weiterbildungen

1-2	LCGB-Transport
3-4	POST-Dag
5	LCGB-Binnenschifffahrt
6	LCGB-CNSG
7	LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik
8	Euro-Composites
9	LCGB-Indusid
10	Euro-Composites, Fanuc & Sisto Armaturen
11	Dupont de Nemours

LEISTUNGEN DES LCGB

FÖRDERPRÄMIE FÜR UNIVERSITÄTSSTUDIEN

Die Antragsformulare für das Schuljahr 2022/2023 für Kinder von LCGB-Mitgliedern (die seit mehr als 20 Jahren Mitglied sind) sind erhältlich über:

✆ (+352) 49 94 24 - 410 / - 412 | ✉ membres@lcgb.lu

Einsendeschluss für die Formulare: 1. Mai 2024
LCGB-Gestion Membres
B.P. 1208
L-1012 Luxemburg

Information an die Mitglieder: Cyberattacke gegen den LCGB

Wir möchte daran erinnern, dass der LCGB am Samstag, den 16. Dezember 2023, Opfer eines Cyberangriffs auf seine IT-Umgebung geworden ist.

Unmittelbar nach der Meldung dieses Vorfalls wurde ein Krisenstab eingerichtet. Dieser wurde von einem Team von Cybersicherheitsspezialisten unterstützt, um den Angriff einzudämmen, die Infrastruktur zu schützen, die Rückkehr zu einem voll verfügbaren Computersystem zu gewährleisten und den Vorfall zu analysieren.

Am 17. Dezember war die IT-Umgebung wieder voll funktionsfähig und es wurden verstärkte Sicherheitsmaßnahmen und eine Überwachung der Infrastruktur eingeführt. Am nächsten Tag wurden die Mitglieder des Zentralkomitees über den Vorfall und die zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Details informiert und am 22. Dezember 2023 wurde eine Pressemitteilung veröffentlicht. Parallel dazu wurden die zuständigen Behörden über den Cyberangriff informiert und es wurde eine Anzeige bei der großherzoglichen Polizei erstattet.

Zu diesem Zeitpunkt ergab die Folgenabschätzung ein geringes Ausmaß dieses Cyberangriffs. In diesem Zusammenhang sind die Ermittlungsarbeiten der Polizei zur Risikobewertung noch nicht abgeschlossen. Sollten sich neue relevante Fakten ergeben, wird eine Mitteilung veröffentlicht.

Um die Sicherheit des IT-Systems zu erhöhen, wird die Ermittlungsarbeit zu den Auswirkungen des Angriffs sowie eine digitale Risikoanalyse von Experten in diesem Bereich durchgeführt.

KONTAKT-STELLEN

Bei Fragen, kontaktieren Sie:

LCGB Services
Fragen zu unseren Leistungen

✆ +352 49 94 24-600
Montag bis Freitag
8:00 – 12:00 & 13:00 – 18:00 Uhr
✉ services@lcgb.lu

LCGB Gestion Membres
Änderung Ihrer Kontaktdaten

✆ +352 49 94 24-410 /-412
Montag bis Freitag
8:00 – 12:00 & 13:00 – 18:00 Uhr
✉ membres@lcgb.lu

LCGB Info-Center
Beratung und Information

✆ +352 49 94 24-222
Montag bis Freitag
(außer mittwochnachmittags)
8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00 Uhr
✉ infocenter@lcgb.lu

LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen

TREFFEN DER DREI GRENZGÄNGERKOMMISSIONEN

Austausch über die Art der Kommunikation, um die in der Großregion ansässigen Grenzgänger besser zu informieren.

Am 9. Januar 2024 trafen sich die deutsche, belgische und französische Grenzgängerkommissionen in der LCGB-Zentrale, um sich über die Kommunikationswege auszutauschen, damit die in der Großregion ansässigen Grenzgänger besser informiert werden können.

Die drei Grenzgängerkommissionen des LCGB setzen sich schon seit Jahren für die Verbesserung angesichts der Herausforderung von Grenzgängern, so wie beispielsweise Transport, Steuern und Renten ein.

Sitzung der deutschen Grenzgängerkommission

Am 22. November 2023 traf sich die Deutsche Grenzgängerkommission zu einer Arbeitssitzung, um aktuelle Themen und zukünftige Veranstaltungen zu besprechen.

Dabei wurde festgehalten Anfang 2024 Informationsabende zur Steuererklärung und zur luxemburgischen Altersrente zu organisieren. Die Präsenz des LCGB in den deutschen Medien und die anstehenden Aktivitäten wurden ebenfalls diskutiert.

INFORMATIONSABENDE ÜBER DIE ALTERSRENTE IN LUXEMBURG

Grosses Interesse an den Abenden in der Grenzregion.

Arlon

Trotz der wetterbedingten Störungen war der Informationsabend vom 17. Januar 2024 über die Renten im Großherzogtum Luxemburg ein großer Erfolg.

Rafael RODRIGUES vom LCGB informierte über die Altersrente, die Invaliditätsrente, die Hinterbliebenenrente und die Frühpensionierung. Die Grenzgänger wurden über die Anspruchsvoraussetzungen, die Berechnungsgrundlagen und die Möglichkeiten der Kumulierung mit anderen Einkünften informiert.

Thionville

Am 19. Januar 2024 hat der LCGB einen Informationsabend zu den Renten im Großherzogtum Luxemburg für die französischen Grenzgänger im Kinépolis in Thionville organisiert.

Die Teilnehmer erhielten Informationen über die verschiedenen Rentenarten in Luxemburg, die Gewährungsbedingungen, die Berechnung und die damit verbundenen Schritte.

Orscholz

Am 29. Januar 2024 versammelten sich rund 250 Personen im Cloef-Atrium in Orscholz, um am Informationsabend zur Altersrente in Luxemburg teilzunehmen.

Dabei erhielten die Teilnehmer Informationen über die verschiedenen Rentenarten in Luxemburg, die Gewährungsbedingungen, die Berechnung und die damit verbundenen Schritte. Zudem wurden auch kurz die Wahlen zur Arbeitnehmerkammer (CSL) erklärt.

Steuererklärung In Luxemburg: Informationsabend des LCGB in Orscholz

Am 2. Februar 2024 fand in Orscholz ein Informationsabend des LCGB statt, um die deutschen Grenzgänger über die verschiedenen Besteuerungsarten und die Modalitäten zum Ausfüllen der Steuererklärung zu informieren.

Der LCGB wies darauf hin, dass verheiratete nicht ansässige Steuerpflichtige generell Steuerklasse 1 zugewiesen bekommen und nur auf Antrag und bei Erfüllung der Gleichstellungsbedingungen, in Steuerklasse 2 mit einem globalen Steuersatz besteuert werden können. In diesem Fall müssen verheirateten Grenzgänger eine Steuererklärung in Luxemburg einreichen. Können dann aber auch die gleichen Abzüge wie ansässige Steuerpflichtige geltend machen.

Der LCGB bietet seinen Mitgliedern kostenlos Hilfe und Unterstützung bei der Erstellung der Steuererklärungen bzw. eine Simulation zur Ermittlung der vorteilhaftesten Besteuerungsart.

Tod unseres Kollegen Léon MICHELS

Der LCGB ist zutiefst betrübt, Ihnen den Tod unseres Kollegen Léon MICHELS mitteilen zu müssen.

Léon war über viele Jahre hinweg Mitglied des Zentralkomitees und Vorsitzender der Delegation von Goodyear. Der LCGB drückt der Familie und den Freunden sein aufrichtiges Beileid in dieser schweren Zeit der Trauer aus.

CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
SOZIALWAHLEN – MÄRZ 2024

WÄHLEN SIE JETZT!

Arbeitnehmer, Lehrlinge, Rentner, Arbeitsuchende, Einwohner und Grenzgänger,
haben Sie Ihren Brief mit dem Stimmzettel erhalten?
Machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch und bestimmen Sie mit!

Wie wähle ich? Scannen Sie den QR-Code
oder gehen Sie auf **www.csl.lu**

YOU'LL NEVER WORK ALONE.