

03/2024

SOZIALE FORTSCHRÉTT



Editorial

Der 5. Juni
S. 2

1. Mai-Feier

Eindrücke vom Familienfest
des LCGB
S. 4

Luxair

Protestkundgebung bei Luxair
S. 20



Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Der 5. Juni

“ Dieser Leitartikel wurde am 5. Juni 2024 verfasst. Als ich mich an meinen Computer setzte, schaute ich reflexartig in meinen Kalender und mir kam die Besonderheit dieses Datums, der 5. Juni, in den Sinn.

Vor 80 Jahren, am 5. Juni 1944, bereiteten sich tausende alliierte Soldaten auf den schicksalhaften 6. Juni 1944 vor, das Datum der Landung in der Normandie, die Europa vom nationalsozialistischen Joch befreite und dem Leiden der unter Besatzung stehenden Bevölkerung, dem schlimmsten Völkermord der Menschheitsgeschichte und dem Zweiten Weltkrieg in Europa ein Ende setzte. Es gibt keine Worte, um den Schrecken und die Grausamkeit zu beschreiben, die das Bild des geschundenen Europas für immer geprägt haben.

Der 6. Juni öffnete die Tür zu Freiheit und Demokratie für einen Teil der Länder Europas, ohne dabei die Länder zu vergessen, die unter einer neuen Besatzung standen, die etwa 45 Jahre dauerte, bevor auch sie Freiheit und Demokratie fanden.

An einem weiteren 5. Juni, dem 5. Juni 2024, bereiten sich die Bürger der Europäischen Union (EU) auf den Gang zur Wahlurne vor, um vom 6. bis 9. Juni 2024 in allen Mitgliedstaaten die Abgeordneten des Europäischen Parlaments zu wählen.

Man kann also mit Fug und Recht behaupten, dass die Leiden und Opfer der Generation, die Europa befreite und anschließend die Länder aus der Asche des Krieges wieder aufbaute, nicht umsonst gewesen sind.

Der Mut, die Hoffnung und der Optimismus dieser Generation haben auch den Aufbau Europas ermöglicht, das 80 Jahre nach der erlittenen Katastrophe mit 27 vereinten europäischen Ländern, die ein gemeinsames Parlament wählen, ein großartiges Gegenstück darstellt.

Aber es gibt einen Schatten, der über dem europäischen Projekt liegt. Die wachsende Bedrohung durch rechts-extreme Parteien in der EU, die unter dem Vorwand, sich um die Bedürfnisse der Bürger zu kümmern, den Nationalismus und die Spaltung wieder aufleben lassen.

Diese bösen Kräfte, denen es gelungen ist, selbst in verschiedenen EU-Ländern autokratische Regime zu errichten, stellen eine direkte Bedrohung nicht nur für die demokratischen Werte, sondern auch für die Gewerkschaften, die sozialen Rechte und die Tarifverhandlungen dar.

Die im Europäischen Gewerkschaftsbund zusammengeschlossenen Gewerkschaften haben zahlreiche Appelle an die Bürger und Arbeitnehmer gerichtet, um die Wähler für dieses Thema zu sensibilisieren.

Auch die luxemburgischen Gewerkschaften haben die aktiven und pensionierten Arbeitnehmer in Luxemburg aufgerufen, zur Wahl zu gehen und für Kandidaten zu stimmen, die sich klar für eine starke europäische Sozialpolitik und für den Schutz und die Stärkung der sozialen Rechte einsetzen. Zum Zeitpunkt des Erscheinens dieser Ausgabe des Sozialen Fortschritts werden wir bereits mehr wissen, ob der Aufruf der Gewerkschaften für ein starkes Europa Früchte getragen hat.

Das Engagement des LCGB für Europa ist mittlerweile Teil unserer „gewerkschaftlichen DNA“. Wir fordern eine starke europäische Sozialpolitik sowie den Schutz und die Stärkung der sozialen Rechte von Arbeitnehmern und Rentnern.

Unser Tripartite-Modell hat es ermöglicht, unser Sozialmodell zu entwickeln und zu stärken, vor allem in Krisenzeiten. Alle „Errungenschaften“, über die wir heute verfügen, sind das Ergebnis des gewerkschaftlichen Engagements und der Kompromisse, die von den Tripartite-Partnern ausgehandelt und festgelegt werden konnten.

Vom 6. bis 9. Juni wurden die Bürger der Europäischen Union (EU) in allen Mitgliedstaaten zu den Wahlurnen gerufen, um die Abgeordneten des Europäischen Parlaments zu wählen.

Dazu gehören Sozialleistungen, Kindergeld, Kranken- und Mutterschaftsversicherung, Rentenversicherung, der soziale Mindestlohn, verschiedene Steuergutschriften, unser Index und die Kollektivverträge, um nur die Wichtigsten zu nennen.

“ **Unser auf Kompromissen basierendes Sozialmodell konnte den sozialen Frieden sichern und hat auch die demokratische Basis unseres Landes gestärkt.**

Leider ist dieser Weg alles andere als unumstritten und viel zu viele Länder haben ihr Heil in einer Haushaltspolitik gesucht, die zu einer Sparpolitik auf Kosten der Arbeitnehmer und Rentner führt.

Gerade diese Politik ist zu einem sehr großen Teil für den Aufstieg der extremen Rechten in der EU verantwortlich und bedroht heute die Demokratie und den Frieden auf unserem Kontinent.

Im Grunde war also der Aufruf des einen oder anderen vor den Europawahlen nicht umsonst, sondern ein Ausdruck der staatsbürgerlichen Verantwortung, die jede demokratische Organisation angesichts der aktuellen Krise empfinden muss.

Leider könnte dieser Appell vergeblich sein, wenn die politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsträger den Ernst der Lage noch immer nicht erkennen.

Demokratie und Frieden, unsere Freiheit, haben ihren Preis.

Hier geht es um die dauerhafte Erkenntnis, dass es die Verantwortung und Pflicht der Entscheidungsträger ist, sich auf allen Ebenen zu engagieren:

- für eine Politik, die die Rechte der Arbeitnehmer achtet und auf Vollbeschäftigung und die Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen abzielt;
- damit die notwendige Transformation zur Vermeidung von Umweltkatastrophen auf sozial gerechte Weise erfolgt;

- damit der laufende digitale Wandel ebenfalls auf sozial gerechte Weise erfolgt;
- für die Achtung der politischen und sozialen Demokratie und der Werte, die zu ihr gehören;
- für die Achtung der Rolle der Gewerkschaften und der Tarifverhandlungen im Sozialdialog in den Unternehmen, auf der Ebene der Wirtschaftsbereiche, auf nationaler und auf europäischer Ebene.

Dagegen können Gier und Habsucht zu nichts führen, außer zu einer neuen Katastrophe entsprechend dem, was eine Generation in den Tagen nach dem 5. Juni 1944 erleben musste.

INHALT

| | |
|----|---|
| 4 | I. Mai-Feier |
| 10 | Aktuelles |
| 17 | Kollektivverträge |
| 20 | Unternehmen |
| 34 | LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen |

1. Mai Feier





EIN GROSSARTIGER TAG!

Auch dieses Jahr hat die 1. Mai-Feier des LCGB, anlässlich des Internationalen Tags der Arbeit, mehr als 1.000 Besucher nach Remich gelockt.

In seiner traditionellen Rede sprach Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, über die Sozialwahlen und die sozialen, wirtschaftlichen und politischen Herausforderungen in Luxemburg und in Europa.

Den ganzen Tag über erfreute das traditionelle Volksfest die Besucher mit seinen Animationen für Jung und Alt, der Kirmes und den Ständen. Die Besucher amüsierten sich prächtig und genossen das herrliche Wetter.

Ein herzliches Dankeschön an unsere Militanten, Delegierten und Mitglieder, die sich dafür eingesetzt haben, Ihnen eine schöne Veranstaltung zu garantieren. Wir freuen uns auf das nächste Jahr!

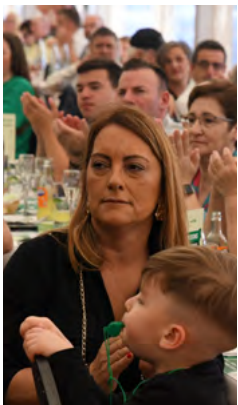


**1. MAI-REDE DES LCGB-
NATIONALPRÄSIDENTEN AUF
WWW.LCGB.LU ODER
SCANNEN SIE DEN QR-CODE**

EINDRÜCKE VOM 1. MAI-FEST 2024

Volksfest für
die ganze Familie
in Remich.









**WEITERE
FOTOS IN DER
FRANZÖSISCHEN
VERSION**





Aktuelles



GIPFELTREFFEN IN LA HULPE ENGAGEMENT FÜR DIE ZUKUNFT DES SOZIALEN EUROPAS ERNEUERT

Am 16. April 2024 trafen sich Vertreter der EU-Institutionen und die europäischen Sozialpartner auf einem Gipfeltreffen in La Hulpe, um ihr Engagement für die Förderung der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) zu bekräftigen. Im Rahmen dieser hochrangigen Konferenz wurde die Erklärung von La Hulpe über die Zukunft des sozialen Europas, die auf die Vorbereitung der künftigen Sozialagenda für den Zeitraum 2024-2029 abzielt, unterzeichnet.

Es ist nun etwas mehr als sieben Jahre her, dass die EU-Kommission, der EU-Rat und das EU-Parlament die Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR) proklamiert haben, ein Instrument, das die lang erwartete Idee eines sozialen Europas endlich voranbringen sollte.

Dreieinhalb Jahre später legte die Kommission einen ehrgeizigen Aktionsplan vor, eine Art Kompass, der den Weg zum sozialen Fortschritt weisen sollte - ein Thema, das immer wichtiger wird, insbesondere in Zeiten der Unsicherheit, die unter anderem durch die Covid-19-Pandemie und die nachfolgenden Krisen hervorgerufen wurde.

Die soziale Dimension der EU wurde zu lange vernachlässigt, obwohl genau dies die Zukunft der EU gefährden könnte.

Die Erklärung von La Hulpe unterstreicht das gemeinsame Engagement für sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt, Chancengleichheit, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze und faire Arbeitsbedingungen, die Bekämpfung von Armut und Ungleichheit und die Förderung eines gerechten Übergangs. Ein Engagement, das die beiden luxemburgischen Gewerkschaften LCGB und OGBL begrüßen.

Um weiterzulesen, blättern Sie um.

In ihrer Rede forderte die Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), dem beide Gewerkschaften angehören, konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung der Prekarität, zur Gewährleistung des Rechts auf lebenslanges Lernen, zum Schutz der Arbeitnehmerrechte und zur Regelung des Einsatzes von künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz.

Sie betonte auch die Bedeutung von Investitionen in öffentliche Dienstleistungen, Infrastruktur und den ökologischen Übergang und warnte vor einer Sparpolitik.

Der EU-Kommissar für Beschäftigung und Soziales, Nicolas SCHMIT, betonte seinerseits die Bedeutung eines kontinuierlichen Engagements, um die soziale Ausrichtung im Zentrum der EU-Politik zu halten. Der Schwer-

punkt lag insbesondere auf Investitionen in Qualifikationen und auf dem Sozialdialog. Die Gewerkschaften LCGB und OGBL können sich diesen Ausführungen nur anschließen.

Die Erklärung wurde auch von der luxemburgischen Regierung unterstützt. In diesem Zusammenhang begrüßen die beiden Gewerkschaften die Position des Arbeitsministers und schätzen insbesondere die Tatsache, dass er ihre Überlegungen vor der Unterzeichnung der Erklärung berücksichtigt hat.

Auf EU-Ebene haben die europäischen Arbeitgebervertreter ihre Unterstützung durch die Unterzeichnung der Erklärung deutlich zum Ausdruck gebracht.

Aber was ist mit den Arbeitgebervertretern in Luxemburg? Könnte man endlich hoffen,

dass die Union der luxemburgischen Unternehmen (UEL) sich auf die gleiche Weise wie die europäischen Sozialpartner engagiert und an einem konstruktiven Sozialdialog zur Förderung des sozialen Fortschritts teilnimmt?

Während dies auf europäischer Ebene eine Selbstverständlichkeit zu sein scheint, bleibt abzuwarten, ob diese gleiche Entschlossenheit auch auf nationaler Ebene vorhanden sein wird.

Der LCGB und der OGBL sind jedenfalls gespannt, was die Zukunft bringt und was die Erklärung von La Hulpe für den nationalen Sozialdialog bedeuten könnte.



Treffen mit Vertretern des House of Automobile



Am 7. Mai 2024 hat eine Delegation des LCGB die Vertreter des House of Automobile zu einem Austausch über die Herausforderungen und Chancen der Elektromobilität für der Automobil- und Autohausbranche in Luxemburg getroffen.

Nachdem die allgemeine Situation in Luxemburg dargestellt wurde, betonte House of Automobile die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Förderung der Elektromobilität, um den Übergang sowohl beim Verkauf als auch beim Leasing zu begleiten. Dieser Übergang dürfe nicht überstürzt werden, sondern müsse sich insbesondere in Abhängigkeit von der laufenden Transition bei den Automobilherstellern weiterentwickeln.

In diesem Zusammenhang unterstrich der LCGB, dass diese Transition die derzeitigen Arbeitsplätze in den Branchen nicht in Frage stellen dürfe. Der Übergang zur Elektromobilität muss so gestaltet werden, dass jeder weiterhin auf individuelle Mobilität zurückgreifen kann. Dazu bedarf es eines attraktiven Angebots an staatlichen Subventionen, um die gesamte Bevölkerung zu einer stärkeren Nutzung der Elektromobilität zu bewegen und vor allem den Zugang zur Elektromobilität für Menschen mit geringem Einkommen zu gewährleisten.

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

Découvrez nos valeurs et engagements





RENTENSYSTEM

Der Fortbestand des staatlichen Rentensystems darf nicht durch Privatisierung erreicht werden!

Die Partei Déi Lénk und die Gewerkschaft LCGB trafen sich am 14. Mai 2024 für einen Meinungsaustausch über die geplante Reform des öffentlichen Rentensystems. Die Gesprächspartner sind sich einig, dass die geplante Reform des Rentensystems, wie sie im Regierungsprogramm vorgesehen ist und wie sie von der Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit in den Medien präsentiert wurde, weder die Kaufkraft der derzeitigen Rentner stärken noch die Situation der zukünftigen Rentner verbessern wird. Der Fortbestand des öffentlichen Rentensystems muss durch eine Erhöhung der Einnahmen und nicht durch eine Privatisierung des Systems gesichert werden!

Angesichts einer Rentenreserve, die mehr als das 4,29-fache der jährlichen Ausgaben beträgt, was einem Betrag von 24,5 Milliarden € am 31. Dezember 2022 entspricht, gibt es einen mehr als ausreichenden finanziellen Spielraum, der es den Vertretern der Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeber ermöglicht, sich zusammzusetzen und besonnen über Maßnahmen zur Sicherstellung der finanziellen Nachhaltigkeit des öffentlichen Rentensystems zu diskutieren!

Weder der LCGB noch Déi Lénk haben aus den Augen verloren, dass der Weg zur Verschlechterung der Leistungen des öffentlichen Rentensystems bereits vor 10 Jahren eingeschlagen wurde. Tatsächlich hat die letzte Reform unseres Rentensystems, die am 1. Januar 2013 in Kraft trat, insbesondere die Rentenberechnungsformel verschlechtert

(durchschnittlich -13% für Neurentner bis 2052) und einen gesetzlichen Automatismus bei Überschreitung des Gesamtbeitragssatzes von 24% (2027 nach den letzten Prognosen) eingeführt. Dies wird sich negativ auf die laufenden Renten auswirken, da der Rentenanpassungsfaktor um mindestens 50% gekürzt und die Jahresendzulage abgeschafft wird.

Bei dieser produktiven Unterredung einigten sich Déi Lénk und der LCGB auf drei politische Prioritäten:

1. Die Erhöhung der Mindestrente über die Armutsgrenze hinaus, um jedem Rentner ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen.
2. Die vollständige Beibehaltung der Rentenanpassung und der Jahresendzulage durch die Abschaffung des oben genannten gesetzlichen Automatismus. Eine solche Maßnahme würde insbesondere sicherstellen, dass das Armutsrisiko für Menschen mit niedrigen Renten nicht steigt.
3. Die Beibehaltung des gesetzlichen Renteneintrittsalters von 65 Jahren und der 480-monatigen Wartezeit für das Recht auf Renteneintritt mit der Möglichkeit einer vorgezogenen Altersrente.

Sowohl der LCGB als auch Déi Lénk sind der Meinung, dass eine Erhöhung der Einnahmen aus der Rentenversicherung der eigentliche Ansatzpunkt ist, den es zu verfolgen gilt. Zu den Maßnahmen, die in Betracht gezogen werden könnten, um die Widerstandsfähigkeit des Systems und einen angemessenen


Lebensstandard für Rentner zu gewährleisten, gehören unter anderem:

- die Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze für Löhne im Privatsektor, die über das Fünffache des Mindestlohns hinausgehen. Dies würde einer Angleichung an das System des öffentlichen Dienstes entsprechen und könnte die Einnahmen des allgemeinen Systems erhöhen. Eine parlamentarische Anfrage von Déi Lénk hatte ergeben, dass eine solche sozial gerechte und schrittweise Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze im Jahr 2022 676 Millionen Euro an zusätzlichen Einnahmen geliefert hätte.
- die Wiedereinführung von Sozialabgaben auf Überstunden oder die Ausweitung der beitragspflichtigen Zeiträume (z.B. Rückkauf von Studienzeiten).
- eine Inanspruchnahme der Unternehmen, die mit sehr wenig Ressourcen oder durch Automatisierung, Digitalisierung oder künstliche Intelligenz hohe Gewinne erwirtschaften.

Abschließend sollte sich die Regierung in tripartiten Gesprächen für die Umsetzung sozial gerechter Maßnahmen einsetzen, die sowohl den Fortbestand des luxemburgischen Rentensystems als auch einen guten Lebensstandard für Rentner sichern könnten. Jede Verschlechterung des staatlichen Systems wird negative Folgen für alle derzeitigen oder künftigen Versicherten haben!

AGENDA DES LCGB


FACHVERBANDSKONGRESSE UND NATIONALKONGRESS

 **24.09.2024 - 18:30 Uhr**



Fachverbandskongress des LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik

 Zentrale des LCGB - Salle Rock

 **26.09.2024 - 18:30 Uhr**



Fachverbandskongress des LCGB-SESF

 Zentrale des LCGB - Salle Rock

 **27.09.2024 - 18:30 Uhr**



Fachverbandskongress des LCGB-Indusid


 Zentrale des LCGB - Salle Rock

 **01.10.2024 - 18:30 Uhr**



Fachverbandskongress des LCGB-Transport


 Zentrale des LCGB - Salle Rock

 **04.10.2024 - 18:30 Uhr**



Fachverbandskongress des LCGB-Bau & Handwerk

 Zentrale des LCGB - Salle Rock

 **05.10.2024 - 10:00 Uhr**



Fachverbandskongress des LCGB-Gebäudereinigung

 Zentrale des LCGB - Salle Rock

 **08.10.2024 - 18:30 Uhr**



Fachverbandskongress des LCGB-Öffentlicher Dienst


 Zentrale des LCGB - Salle Rock

 **09.10.2024 - 18:30 Uhr**



Fachverbandskongress des LCGB-Privatschulen

 Zentrale des LCGB - Salle Rock

 **11.10.2024 - 18:30 Uhr**



Fachverbandskongress des LCGB-Dienstleistungen & Handel

 Zentrale des LCGB - Salle Rock

 **08.02.2025 - 09:00 Uhr**



61. Nationalkongress des LCGB

 Parc Hotel Alvisse (Dommeldingen)

PROGRAMM

08.00

- Eröffnung der Anmeldebüros

09.00


- Beginn der Kongressarbeiten
- Eröffnungsrede des LCGB-Nationalpräsidenten, Patrick DURY
- Kongresseröffnung
 - » Benennung des Kongressbüros
 - » Mandatsprüfung
 - » Annahme der Kongressregeln
 - » Annahme der Tagesordnung
 - » Zusammensetzung des Wahlbüros
- Kongressarbeiten
 - » Präsentation, Diskussion und Annahme des nationalen Tätigkeitsberichtes
 - » Präsentation, Diskussion und Annahme des LCGB-Finanzberichtes
 - » Bericht der Überwachungskommission
 - » Validierung der neuen Überwachungskommission
- Statutarische Wahlen
 - » Wahl des LCGB-Nationalpräsidenten
 - » Verkündung des Ergebnisses der Wahl des LCGB-Nationalpräsidenten
- Aktionsprogramm und Resolution des Kongresses
 - » Präsentation, Diskussion und Annahme des LCGB-Aktionsprogrammes
 - » Präsentation, Diskussion und Annahme der LCGB-Resolution
- Ansprachen der Gäste
- Schlusswort des neugewählten LCGB-Nationalpräsidenten

13.00

- Ende der Kongressarbeiten
- Umtrunk & gemeinsames Mittagessen

AGENDA DES LCGB BESONDERE STRUKTUREN

PT


 **18.10.2024 - 18:30 Uhr**

Generalversammlung der portugiesischen Sektion

 Zentrale des LCGB - Salle Rock

 **29.11.2024 - 18:30 Uhr**


Generalversammlung des LCGB-SEA


 Hotel Ibis Findel



 **14.11.2024 - 15:00 Uhr**

Generalversammlung des LCGB-Binnenschifffahrt

 Maritim Hotel Bonn oder Königswinter (noch zu bestätigen)


 **04.12.2024 - 18:30 Uhr**

Generalversammlung der französischen Grenzgängerkommission

 Structure Multifonctionnelle du Val Marie in Thionville

FR




 **15.11.2024 - 18:30 Uhr**

Generalversammlung des LCGB-ACAP

 Zentrale des LCGB - Salle Rock


 **06.12.2024 - 18:30 Uhr**

Generalversammlung der deutschen Grenzgängerkommission

 Cloef-Atrium in Orscholz


DE



 **20.11.2024 - 18:30 Uhr**

Generalversammlung des LCGB-CNSG


 Zentrale des LCGB - Salle Rock

 **07.12.2024 - 10:00 Uhr**

Nationale Konferenz des LCGB-LCGJ

 Zentrale des LCGB - Salle Rock



 **22.11.2024 - 18:30 Uhr**

Generalversammlung des LCGB-ASG

 Zentrale des LCGB - Salle Rock


 **13.12.2024 - 18:30 Uhr**

Fachverbandskongress des LCGB-Frauen

 Zentrale des LCGB - Salle Rock



BE

 **28.11.2024 - 18:30 Uhr**

Generalversammlung der belgischen Grenzgängerkommission LCGB-CSC

 Hôtel Van der Valk in Arlon





ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Die Selbstbestimmung von Eltern und Koranlehrern fördert den Verbleib der Kinder in der Schule und den Schutz der Talibé.

Die Unterstützung der Eltern und der Koranlehrer auf dem Weg zur Selbstbestimmung hat sich seit Beginn des Projekts gut entwickelt. Das Projekt unterstützt die Kinder dabei, sich finanziell selbst zu versorgen und die Bettelei zu verringern.

2023 meldeten sich 47 Eltern von Kindern dieses Programmes an, um in einkommenschaffenden Aktivitäten geschult zu werden. Ursprünglich war lediglich eine Aufnahme von 30 Eltern geplant, aber die Begeisterung für diese Aktivitäten war so groß, dass sich mehr Personen angemeldet haben.

Die angemeldeten Eltern erhielten eine Reihe von Schulungen in den Bereichen Unternehmertum, Seifenherstellung, Verarbeitungstechniken für Getreide und lokale Säfte.

Im Anschluss an diese Schulungen erhielten sie Starterkits und befinden sich nun in der Produktions- oder Verkaufsphase der Produkte.

Der wichtigste Mehrwert dieses Befähigungsprozesses der Eltern sind nach wie vor die regelmäßigen Treffen, genauer gesagt die Gesprächsgruppen, in denen sich Eltern re-

gelmäßig über die Problematik der Kindheit, die Angebote des Projekts, die aufgetretenen Schwierigkeiten, die gesundheitliche Betreuung und den Verbleib in den Erziehungs- und Schutzstrukturen austauschen können.



In Bezug auf die Talibé⁽¹⁾-Kinder wurde der Selbstbestimmungsprozess gemeinsam mit fünf Daaras⁽²⁾ und einer regelmäßigen Betreuung fortgesetzt. Die Koranlehrer werden hierbei für eine verbesserte Unterstützung und Betreuung der Talibé-Kinder sensibilisiert. Die Idee ist, den Daaras die Möglichkeit zu geben, einkommenschaffende Aktivitäten zu betreiben, um so zur Verringerung der Bettelei beizutragen.

In dieser Gesamtstrategie mit den Koranschulen (oder Daaras) wurde der Verband der Koranlehrer (Association des maitres

coraniques) einbezogen. Die Treffen mit diesem Verband sind sehr wichtig, da sie den Austausch über die Ziele des Projekts und die Erwartungen der verschiedenen Beteiligten ermöglichen.

Die Einbeziehung des Verbands hat die Zusammenarbeit und den Plädoyerprozess, der seit Beginn des Projekts stattfindet, erleichtert. Dies führt zu einem besseren Lernumfeld in den Daaras und reduziert das Betteln.

Um diese Aktion erfolgreich durchzuführen, wird ein Überwachungs- und Betreuungsmechanismus eingerichtet, der von dem Partner Jugend und Entwicklung gewährleistet wird.

Der Schutz von Kindern erfordert die Mobilisierung aller Akteure. Daher ist es notwendig, dass die Begünstigten ihre Rolle in dem Prozess aktiv spielen können.

⁽¹⁾ Talibés: Die Lernenden der Koranschulen werden „Talibés“ genannt, ein Wort, das aus der lokalen Sprache Wolof stammt..

⁽²⁾ Daaras: Koranschulen, in denen die Kinder und Jugendlichen ihre Ausbildung dem Auswendiglernen des Korans mit ihrem Koranlehrer widmen.

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



LCGB

Unterschrift: 9. April 2024

Gültigkeit: 01/07/2024 - 30/06/2027

Errungenschaften:

- Anpassung der Arbeitszeit auf durchschnittlich 37,5 Stunden;
- Einführung eines Erholungskontos für Urlaub und Ruhetage (CRC);
- Für Beschäftigte mit minderjährigen Kindern bis zum Alter von 5 Jahren: Möglichkeit, der Verringerung ihrer Arbeitszeit zu beantragen, mit dem Recht am Ende dieses Zeitraums zur Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren;
- Recht auf Sozialurlaub in Fällen von höherer Gewalt.

Erster Kollektivvertrag für die Unternehmen der Gemeinschaftsverpflegung

Unterzeichnung: 11. April 2024
Gültigkeit: 3 Jahre

Errungenschaften:

- Lineare Lohnerhöhungen von 0,8 %/Monat ab dem 1. Januar 2025 und von 0,7 %/Monat ab dem 1. Januar 2026 für alle Arbeitnehmer, deren Bruttomonatslohn zwischen dem sozialen Mindestlohn für unqualifizierte Arbeitnehmer und dem sozialen Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer liegt;
- Bei einer Anpassung des sozialen Mindestlohns für unqualifizierte Arbeitnehmer, die von der luxemburgischen Regierung beschlossen: Anpassung der Löhne, die zwischen dem sozialen Mindestlohn für unqualifizierte Arbeitnehmer und dem sozialen Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer liegen;
- 1 zusätzlicher Urlaubstag für Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren;
- Die Möglichkeit eines jährlichen Bezugszeitraums für die Arbeitszeit für Arbeitnehmer, die in Einrichtungen beschäftigt sind, die von den Schulferien in Luxemburg betroffen sind;
- Kostenlose Mahlzeiten ab Dienstantritt;
- Sonntagszuschlag auf 70%;
- Feiertagszuschlag zu 100%;
- Klare Regeln bei der Übertragung von Arbeitnehmerverträgen.



LUX-AIRPORT

Unterzeichnung: 16. April 2024
Gültigkeit: 01/01/2025 - 31/12/2027

Errungenschaften:

- Verlängerung des aktuellen Kollektivvertrags für das Jahr 2024 mit Zahlung einer einmaligen Prämie von 2.200 € an jeden Mitarbeiter;
- neuen Gehaltstabelle ab dem 1. Januar 2025 mit wesentlich höheren Einstiegsgehältern und einer attraktiveren Gehaltsentwicklung für alle Gehaltskategorien;
- neue Definierung der Lohnkategorien und Erhöhung der Anzahl der Stufen von 25 auf 28 Stufen;
- Integration der Risikoprämie in den Lohn, die pro tatsächlichem Arbeitstag gezahlt wurde. Diese Integration hat zur Folge, dass diese Prämie indexiert, zum 13. Monatsgehalt hinzugefügt, bei der Berechnung von Lohnzuschlägen berücksichtigt und bei Urlaub, Krankheit usw. ausbezahlt wird.



GEMEINDE NIEDERANVEN

Unterzeichnung: 29. April 2024
Gültigkeit: ab dem 1. Mai 2024 für eine Dauer von 3 Jahren

Errungenschaften:

- Erhöhung der Entschädigung des Bereitschaftsdienstes;
- Anpassung der Schmutz- und Gefahrenzulage;
- Schaffung zusätzlicher Posten für Vorarbeiter und Ersatzvorarbeiter;
- der Busdienst durch die Arbeitnehmer der Gemeinde wird verbessert und punktwertgebunden;
- Arbeitnehmer mit Technikerdiplom können gleichberechtigt eingestellt werden.



SAICA FLEX LUXEMBOURG S.A

Unterzeichnung: April 2024

Gültigkeit: 01/01/2024-31/12/2025

Errungenschaften:

- Einführung einer substanziellen Leistungsprämie;
- Überstundenzuschlag von 75% für Samstage, die ab 14.00 Uhr gearbeitet werden;
- Einführung einer neuen Gehaltstabelle ab dem 1. Mai 2024;
- zusätzliche Sonderurlaubstage, die über den rechtlichen Rahmen hinausgehen, d.h. 2 zusätzliche Tage für den Tod eines Ehepartners oder eines Verwandten ersten Grades und 2 zusätzliche Tage für den Tod eines minderjährigen Kindes;

- Einführung einer Prämie im Rahmen der Förderung der Vielseitigkeit;
- Einführung eines Systems zur Validierung der Vielseitigkeit mit Selbsteinschätzung;
- Präzisierungen der Vergütung und Bedingungen für den Bereitschaftsdienst der Instandhaltung werden zum ersten Mal festgelegt.



LECLERC LUXEMBOURG (vormals Match et Courtheoux)

Unterzeichnung: 27. Mai 2024

Gültigkeit: ab dem 1. Juni 2024 für eine Dauer von 3 Jahren

Errungenschaften:

- Aktualisierung und Anpassung der Lohntabellen;
- Neudefinition der Modalitäten der Jahresendgratifikation, was das Vertrauen in die Zukunft des Unternehmens unterstreicht.
- Präzisierung der Modalitäten für die Zeiterfassung;

- Begrenzung der unbezahlten Pause auf eine Stunde statt eineinhalb Stunden;
- Geschäftsschließung an Heiligabend und Silvester um 16.30 Uhr statt um 17.00 Uhr, damit die Beschäftigten die Feiertage besser genießen können;
- Präzisierung der Bedingungen für Telearbeit für Verwaltungspersonal;
- Einführung eines Artikels über das Recht auf Abschalten.



VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN

Unterzeichnung: 4. Juni 2024

Gültigkeit: für die Jahre 2024, 2025 und 2026

Errungenschaften:

- Gewährung einer Konjunkturprämie (in den Jahren 2024, 2025 und 2026);
- Gewährung einer außerordentlichen „Attraktivitätsprämie“ in Höhe von insgesamt 1.300 €, die in drei Raten in den Jahren 2024, 2025 und 2026 ausgezahlt wird;
- Erhöhung der Einstiegsgehälter bei Neueinstellungen;
- Anpassung der Schwellenwerte 1 und 2 für alle Arbeitnehmer;
- von den 40 Weiterbildungsstunden werden 2 Stunden der Gesundheit am Arbeitsplatz und der Prävention von psychosozialen Risiken zugeteilt;
- Reduzierung der notwendigen Weiterbildungsstunden für die Gewährung der Entwicklungsprämie;
- Zuweisung eines Stundenguthabens für den Gesundheitsdelegierten.



Unternehmen





PROTESTAKTION BEI LUXAIR

Es ist an der Zeit auch in das Personal zu investieren

Am 3. Mai, fand eine Protestaktion bei Luxair statt mit mehr als 250 Arbeitnehmern, um ihre Unterstützung im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen bei Luxair zu zeigen.

Die Protestaktion hat eindrücklich gezeigt, dass die Verhandlungen über den Kollektivvertrag zu echten Verbesserungen führen müssen. Der erste Entwurf des Forderungskatalogs von Luxair sieht aber hauptsächlich eine Produktivitätssteigerung von Luxair, eine zusätzliche Flexibilität seitens des Personals sowie die Infragestellung oder Verringerung bestimmter Errungenschaften des geltenden Kollektivvertrags vor.

Seit Beginn der Krise hat das Personal erhebliche Opfer gebracht, damit Luxair diese bewältigen konnte. Insbesondere konnte das Luxair-Management auf die Flexibilität des gesamten Personals bauen. Doch die Direktion setzt auch weiterhin auf maximale Flexibilität und verschlechtert damit die Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der Arbeitnehmer.

Die Personaldelegation und die Gewerkschaften haben die Generaldirektion immer wieder auf den Erschöpfungszustand des Personals und die damit verbundenen Risiken für die Arbeitnehmer und die Gesellschaft aufmerksam gemacht.



Um weiterzulesen, blättern Sie um.

Im Jahr 2023 verzeichnete Luxair einen Passagierrekord von mehr als 2,5 Millionen Passagieren. Diese Zahlen konnten nur dank des unermüdlichen Einsatzes aller Beschäftigten erreicht werden, der es Luxair ermöglicht hat, ihren Kunden eine hervorragende Servicequalität zu bieten.

In seiner Rede betont Paul DE ARAUJO, Gewerkschaftssekretär des LCGB, dass es an der Zeit ist, auch in die Arbeitnehmer zu investieren.

Deshalb fordert der LCGB, dass die übertriebene Flexibilität der Mitarbeiter endlich gestoppt wird und dass das Engagement der Beschäftigten nun durch einen Kollektivvertrag anerkannt und belohnt wird, der attraktive Arbeits- und Lohnbedingungen für die Beschäftigten garantiert und somit sicherstellt, dass Luxair ein gefragter und attraktiver Arbeitgeber bleiben kann.



PROTESTKUNDGEBUNG BEI WISAG

Schluss mit verspäteten Lohnzahlungen und falschen Lohnabrechnungen.

Am 23. Mai 2024 fand bei WISAG Cleaning Service eine Protestkundgebung der beiden Gewerkschaften statt. Seit vier Monaten bestehen bei der Firma WISAG Cleaning Service, einem Reinigungsunternehmen mit 1.700 Angestellten, große Probleme bei der Auszahlung der Löhne. Es gab verspätete und falsch berechnete Löhne, Fehler bei der Besteuerung und sogar Urlaub, der nicht korrekt berücksichtigt wurde.

Der LCGB hat mehr als 100 Anfragen gestellt, um die Probleme zu beheben, d.h. Telefonanrufe, E-Mails, Sitzungen und offizielle Schreiben, um das Problem ein für allemal zu lösen.

Der LCGB-Gewerkschaftssekretär hat sich mit klaren Worten an die Direktion gewandt. Es ist genug! Der LCGB fordert eine stabile Lösung und Respekt für die Arbeitnehmer, die jeden Tag einen harten Einsatz leisten!

Es muss Schluss jetzt sein mit den verspäteten und falschen Lohnabrechnungen! Die Beschäftigten sind in ernstzunehmenden finanziellen Schwierigkeiten!





KOLLEKTIVVERTRAG BANKEN

Stolze Gewinne, unbeachtete Arbeitnehmer: eine untragbare Situation!

Anlässlich einer Pressekonferenz am 16. Mai 2024 haben LCGB, OGBL und Aleba die aktuelle Situation im Finanzsektor in Luxemburg sowie die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Kollektivvertrag der Banken aufgezeigt.

Der aktuelle Erfolg des Bankensektors ist unbestreitbar, doch leider spiegelt sich dieser nicht in den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten wider.

Trotz astronomischer Gewinne stagnieren die Löhne, Überstunden häufen sich und die Ungleichheiten nehmen zu. Wir fordern grundlegende Veränderungen: Lohnerhöhungen, eine echte Anerkennung der Beschäftigten und eine gerechte Verteilung der Gewinne.

Die Luxemburger Bankenvereinigung (Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL)) maßt sich an, ihre kategorische Weigerung, die Löhne zu erhöhen, mit hypothetischen Gefahren für die Wettbewerbsfähigkeit zu rechtfertigen. Aber wie kann man die entscheidende Rolle der Arbeitnehmer für den Erfolg des Sektors ignorieren? Sie sind es, die durch ihren täglichen Einsatz den heutigen Erfolg geformt und damit eine beneidenswerte wirtschaftliche Situation geschaffen haben.

Angesichts dieser Ungerechtigkeit fordern die Gewerkschaften eine stärkere Anerkennung des Engagements der Arbeitnehmer.

Wir fordern konkrete Verbesserungen: würdige Löhne, Schutz vor ungerechtfertigten Kün-

digungen, faire Weiterbildungsmöglichkeiten und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Lohngleichheit und die Förderung von Kollektivverträgen sind entscheidend, um faire Arbeitsbedingungen für alle zu gewährleisten.

Es ist an der Zeit, den hartnäckigen Widerstand des Finanzsektors zu beenden. Die Zukunft des Sektors hängt von allen seinen Beschäftigten ab, nicht nur von den Neueinsteigern! Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die Stabilität und Nachhaltigkeit langfristig zu sichern.



Die Digitalisierung im Finanzsektor ist nichts Neues. Ihre Auswirkungen auf Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Schaffung oder des Abbaus von Arbeitsplätzen, werden jedoch immer offensichtlicher. Dies erfordert eine Regulierung, sowohl zum Schutz der psychischen Gesundheit und der Arbeitszeit als auch zur Gewährleistung von Sicherheit und Weiterbildung.

Der Übergang zur Digitalisierung und die angemessene Nutzung digitaler Werkzeuge bieten viele wirtschaftliche und soziale Vorteile,

können aber auch berufliche und rechtliche Gefahren mit sich bringen.

Ganze Berufe verschwinden, während neue entstehen, was wiederum zu mehr Massenentlassungen oder Sozialplänen führen kann. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, präventive Maßnahmen einzuführen, die in die Kollektivverträge aufgenommen werden, um aktuelle und zukünftige Arbeitsplätze zu sichern.

. Ebenso wichtig ist es, individuelle Weiterbildungen anzubieten, um die Informatik-Kenntnisse aller Arbeitnehmer, insbesondere der am stärksten gefährdeten auf dem Arbeitsmarkt, zu verbessern und so ihre berufliche Effizienz zu gewährleisten.

Die ABBL schlägt einen minimalistischen Katalog vor, der die Bedingungen nur verschlechtert, während die Gewerkschaften einen Katalog anstreben, der sowohl quantitative als auch qualitative Verbesserungen beinhaltet.

Die Beschäftigten sind von zentraler Bedeutung für den luxemburgischen Finanzsektor. Es ist höchste Zeit, sie in den Mittelpunkt zu stellen.





WERKSLINIEN

Gezielte Optimierung und Neuorganisation mehrerer schwachfrequentierter Werkslinien ab dem 07. Juli 2024

Am 26. April 2024 einigten sich die Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten, Yuriko Backes, und Vertreter der FEDIL, Goodyear und des LCGB auf eine Anpassung von 10 der 20 Werkslinien im Einklang mit einer Optimierung von RGTR-Linien und -Fahrten ab dem 07. Juli 2024.

Die Verwaltung des öffentlichen Transports (Administration des Transports Publics - ATP) betreibt derzeit noch 20 Werkslinien. Die ersten Werkslinien wurden in den 1960er Jahren in Betrieb genommen. Zu dieser Zeit war das Angebot an regulären öffentlichen Verkehrsmitteln weniger umfangreich. Mit der Reform des RGTR-Netztes im Jahr 2021 wurde das Angebot um 30% erhöht, insbesondere mit erweiterten Fahrplänen, vor allem an Wochenenden.

Nach Zählungen, die Ende 2023/Anfang 2024 durchgeführt wurden, nutzen etwa 450 Angestellte verschiedener Unternehmen mit Schichtarbeit die 158 Fahrten der 20 Werkslinien. Da die Fahrgastzahlen der 13 Werkslinien, die die Goodyear-Standorte in Colmar-Berg und Roost in Bissen bedienen, besonders niedrig sind, hat die Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten eine Arbeitsgruppe mit Vertretern der FEDIL, darunter Goodyear, des LCGB, des OGBL, der MMTP und der ATP eingesetzt.

In einer respektvollen und konstruktiven Atmosphäre wurde durch die Präsentation von detaillierten Analysen, Daten aus einer Mobilitätsumfrage unter den Angestellten und den derzeit verfügbaren Linienverläufen, Fahrplänen und Verbindungen der RGTR-Linien folgende Vereinbarung getroffen:

- 10 der 13 Werkslinien (12U, 13U, 14U, 15U, 16U 21U, 90U, 92U, 93U, 94U) können durch Anpassungen der RGTR-Linien gestrichen werden. Die Linienführung wird angepasst, Fahrten werden hinzugefügt und Zuganschlüsse werden ermöglicht. Insgesamt sind 9 RGTR-Linien ab dem 7. Juli 2024 von diesen Änderungen betroffen: 115 (neue Nummerierung: 118), 119, 130, 170, 181, 191, 935, 937, 941.
- Für die drei anderen Werkslinien (70U, 91U und 95U) wurde beschlossen, die Linienführung zu optimieren, um auch die angrenzenden Gewerbegebiete zu bedienen, die Fahrpläne für den Betrieb von Montag bis Sonntag anzupassen und diese Linien dauerhaft als öffentlich zugängliche Linien in das RGTR-Netzwerk zu integrieren.

Mit diesem neuen Konzept der Verkehrsanbindung steigt der Anteil der Goodyear-

Angestellten, die innerhalb von 500 m von ihrem Wohnort eine Bushaltestelle oder innerhalb von 2 km einen Bahnhof finden, um zur Arbeit zu gelangen - mit höchstens einem Umstieg in Bus oder Zug - von 25% auf 32%.

Die Ministerin betonte: „Ich begrüße diese gezielte Optimierung und Neuorganisation mehrerer besonders schwach frequentierter Werkslinien. Die Anpassungen, die mein Ministerium nach enger Abstimmung mit den Sozialpartnern im RGTR-Netz vornimmt, werden nicht nur die Erreichbarkeit des Standorts bei Goodyear und der Arbeitnehmer anderer Arbeitgeber auf dem Roost in Bissen mit öffentlichen Verkehrsmitteln verbessern, sondern auch den Koalitionsvertrag umsetzen, indem sie auf eine bessere Koordinierung der Fahrpläne von Bussen und Zügen abzielen und das Angebot des öffentlichen Verkehrs in ländlichen Gebieten verbessern.“

Alle oben genannten Anpassungen werden ab dem 07. Juli 2024, dem Datum des nächsten RGTR-Fahrplanwechsels, in Kraft treten.

Die 7 Werkslinien (10U, 20U, 40U, 50U, 60U, 61U, 80U), die in dieser Analyse nicht berücksichtigt wurden, werden Gegenstand einer separaten Optimierungsstudie sein, die in der zweiten Hälfte des Jahres 2024 durchgeführt wird. Ab dem 07. Juli 2024 werden diese 7 Linien als öffentlich zugängliche Linien in das RGTR-Netzwerk integriert.

Nach dieser erfolgreichen Vereinbarung möchten die Akteure den Dialog und die Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten fortsetzen, um neue Mobilitätskonzepte bei den Unternehmen zu fördern und Optimierungspotentiale für die Anbindung der Gewerbegebiete an das öffentliche Verkehrsnetz zu identifizieren und zu realisieren.



Das Binnenschiff ist leistungsstark, sicher, effizient und somit von enormer Bedeutung für Wirtschaft und Industrie. Ein Schiff kann bis zu 150 LKWs ersetzen, dennoch stagniert die Menge an beförderten Gütern.

Der LCGB setzt sich daher, dafür ein, dass die Herausforderungen bereits heute gemeistert werden, um morgen einen Schritt voraus zu sein und die Beschäftigung in der Binnenschifffahrt zu sichern.

Zu den größten Herausforderungen, die dem Binnenschiffer bevorstehen, zählen:

- die Erneuerung der Infrastrukturen;
- die Erneuerung und Anpassung der Flotten;
- und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Löhne, um mehr qualifiziertes Personal zu gewinnen.

Erneuerung der Infrastrukturen

Für den LCGB ist es offensichtlich, dass eine Mehrheit der Infrastrukturen der deutschen Binnenschifffahrt sich in einem schlechten Zustand befindet.

Ein Großteil der Schleusen in Deutschland entspricht nicht mehr dem neuesten Stand. Von den rund 630 Schleusen und Wehren muss schätzungsweise jedes 5. Bauwerk entweder saniert oder neugebaut werden.

Nichtsdestotrotz, soll laut Bund bis 2030 der Anteil der Binnenschiffe am Güterverkehr von 6% auf 12% steigen, insbesondere sollen Schwergut- und Großraumtransporte aufs Wasser verlagert werden, um die Straßen zu entlasten.

Um dieses Ziel zu erreichen, fordert der LCGB die zuständigen Instanzen auf, die Sanierung der Infrastrukturen durchzuführen und die erforderlichen Investitionen dafür schnellstmöglich freizugeben!

Entdecken Sie die Tabelle, die alle Änderungen für jede der 13 betroffenen Werkslinien ab dem 07. Juli 2024 zusammenfasst



BINNENSCHIFFFAHRT

Mit dem LCGB die Zukunft der Binnenschifffahrt gestalten.

Erneuerung und Anpassung der Flotten sowie Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Löhne

Der LCGB unterstützt, jegliche Investitionen in die Erneuerung und Anpassung der Flotten, damit die Binnenschifffahrt zukunftsfähig bleibt und den aktuellen Anforderungen und Normen Rechnung getragen wird.

Der LCGB fordert aber auch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Lohnstrukturen. Seit Jahren kämpft die Binnenschifffahrt mit einem Fachkräftemangel. Nur durch eine Steigerung der Attraktivität des Berufs kann qualifizierter Nachwuchs gewonnen werden.

Attraktive Kollektivverträge, wie sie erst kürzlich vom LCGB bei HGK Shipping Lux S.à r.l. und HGK Liquid Shipping Lux S.à r.l. geschlossen wurden, bieten den Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil und sichern die Beschäftigung.

Der LCGB stellt sich diesen Herausforderungen und setzt sich für alle Beschäftigten in der Binnenschifffahrt ein.

Werden Sie Mitglied beim LCGB und sichern Sie mit uns die Zukunft ihres Berufs!



SOZIALPLAN BEI TARKETT GDL

Gewerkschaften retten ein Drittel der bedrohten Arbeitsplätze.

Der LCGB und der OGBL haben am 13. Mai 2024 einen Sozialplan mit der Direktion von Tarkett GDL unterzeichnet. Nach zähen Verhandlungen konnte dank des Engagements der Delegierten und der Gewerkschaften die Anzahl der ursprünglich vorgesehenen Entlassungen deutlich reduziert werden.

Am 23. April hatte die Direktion angekündigt, 126 der 562 am Standort Clervaux beschäftigten Arbeitnehmer entlassen zu wollen, und dies trotz einem vor Kurzem vereinbarten Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung, der gerade erst vom Arbeitsministerium genehmigt wurde. Die Direktion hatte ihre Entscheidung damit begründet, dass ihre 4M-Beschichtungsanlage aufgrund der schwierigen Konjunkturlage bis Ende des Jahres stillgelegt werden soll.

Im Rahmen der Verhandlungen mit der Direktion konnten die Gewerkschaften schließlich die Zahl der vom Sozialplan betroffenen Arbeitnehmer von 126 auf 91 senken. Diese Zahl wird sich in den kommenden Wochen und Monaten wahrscheinlich noch deutlich verringern, da eine

Reihe von ihnen vom Anpassungsvorruhestand profitieren können, und auch freiwillige Abgänge stattfinden werden.

Zu den von den Gewerkschaften im Rahmen dieses Sozialplans ausgehandelten Maßnahmen gehören u. a.:

- eine Beschäftigungsgarantie bis zum 31. Dezember 2026 für alle verbleibenden Beschäftigten;
- ein finanzieller Anreiz für freiwillige Abgänge;
- die Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen (natürlich vorbehaltlich der Zustimmung des Arbeitsministeriums);
- extralegale Abfindungen (bestehend aus einem festen sowie variablen Betrag, der von der Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter, Leistung und Anwesenheit abhängt);
- Bereitstellung eines Budgets für die berufliche Wiedereingliederung;
- Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten, die auf eine Neuverwendung

der Beschäftigten innerhalb des Unternehmens abzielen;

- Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber.

Die Direktion von Tarkett verpflichtet sich zudem, die notwendigen Schritte zu unternehmen, damit die Beschäftigten in den Genuss der Wiedereingliederungshilfe sowie der Steuerbefreiung für außertarifliche Abfindungen kommen können. Zusätzlich hat sich die Direktion verpflichtet, den Beschäftigten bei administrativen Schritten zu helfen.

Schließlich werden die Gewerkschaften und die Direktion ein Treffen mit Vertretern des Arbeitsministeriums beantragen, um die Einführung des Anpassungsvorruhestandes für die Jahre 2024 und 2025 zu besprechen.

Die Gewerkschaften sowie die Personalvertreter stehen den Beschäftigten selbstverständlich weiterhin voll und ganz zur Verfügung, um sie während der gesamten Dauer der Anwendung dieses Sozialplans zu begleiten.

Insolvenz von RAM Construction: Der LCGB bietet Hilfe und Unterstützung für die betroffenen Arbeitnehmer

Nach der Insolvenzerklärung der Firma RAM Construction hat der LCGB am 8. Mai 2024 eine Informationsversammlung für die betroffenen Arbeitnehmer organisiert, um sie über die notwendigen Schritte zu informieren und zu beraten. Die Baufirma beschäftigte 25 Arbeitnehmer.

Der LCGB wird die Mitarbeiter bei der Einreichung ihrer Forderungen und bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützen. Außerdem lädt der LCGB alle betroffenen Mitarbeiter auf, sich bei Fragen an die Gewerkschaft zu wenden.



ANKUNFT VON UBER IN LUXEMBURG

Der Zugang zur Sozialversicherung und gute Arbeitsbedingungen müssen garantiert werden!

In der Woche vom 29. April 2024 wurde bekannt gegeben, dass der Fahrdienstanbieter Uber in Partnerschaft mit Webtaxi künftig in Luxemburg tätig sein darf.

Der LCGB setzt sich für den Erhalt der sozialen Errungenschaften und des Arbeitsrechts für die Fahrer ein. Auch wenn laut Ankündigung nur Fahrer mit einer Taxifahrerlizenz bei Uber arbeiten dürfen, wurde die Zulassung dieses Fahrdienstes bisher nicht ohne Grund verweigert. Eine Verschlechterung der Rechte von Taxifahrern muss verhindert werden.

Der LCGB setzt sich für eine strikte Interessenvertretung und gegen jede Scheinselbständigkeit ein. In einem ersten Schritt wird der LCGB mit den betroffenen Unternehmen Kontakt aufnehmen, um die Details zu besprechen.

Aufgrund der neuen Arbeitsformen, die durch die Digitalisierung entstehen, fordert der LCGB seit langem, eine Anpassung des gesetzlichen Rahmens, um prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu vermeiden, unter anderem durch:

- eine Neudefinition des Begriffs „Arbeitnehmer“, um klar zwischen einem abhängigen und einem selbstständigen Beschäftigungsverhältnis zu unterscheiden;
- eine Neudefinition des Arbeitsvertrages auf Basis von mindestens drei Kriterien (Weisungsgebundenheit, Arbeitsleistung und Entgeltzahlung);
- die Beibehaltung des unbefristeten Arbeitsvertrages als Standardvertrag;
- die Beibehaltung der gesetzlichen Begrenzung der Verlängerungen von befristeten Verträgen;
- klarere und präzisere gesetzliche Regelung der Rechte und des Rechtsschutzes von Selbständigen;
- die Definition der neuen Arbeitsformen über digitale Plattformen, einschließlich einer klaren und präzisen Definition der Rechte und Pflichten, die sich sowohl für den Anbieter als auch für den Kunden ergeben;
- die Schaffung eines präzisen Rechtsrahmens für die Sharing Economy, um Scheinselbständigkeit zu vermeiden (Uber-Phänomen, über eine Plattform angestellte Reinigungskräfte);
- die Entwicklung neuer Finanzierungsformen der Sozialversicherung mit garantiertem Zugang für die neuen Arbeitsformen, wobei ein Teil der Mehrwertsteuer auf digitale Produkte und Dienstleistungen zur Finanzierung beitragen könnte;
- die Klärung der Verantwortlichkeiten bei Unfällen bei zunehmender Automatisierung der Arbeitsplätze (z.B. autonome Fahrzeuge).

TAXIS: AUSTAUSCH ÜBER UBER UND DIE TAXIREFORM

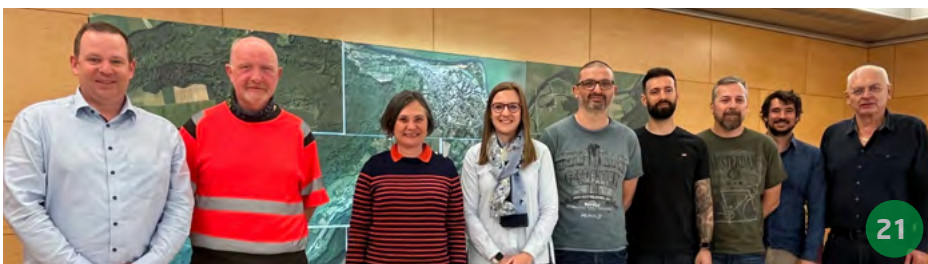
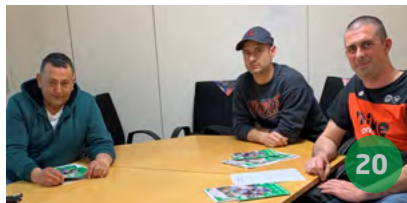


Am 14. Mai 2024 hat eine Delegation des LCGB-Transport die Vertreter des Verbandes für Taxis, Mietwagen und Ambulanzen getroffen, um sich über die bevorstehende Ankunft von Uber im Großherzogtum sowie über die zukünftige Taxireform, an der das Mobilitätsministerium derzeit arbeitet, auszutauschen.

Während dieser Sitzung erinnerte der LCGB an seine Forderungen, um eine Scheinselbständigkeit im Sektor zu vermeiden und allen Arbeitnehmern angemessene Arbeitsbedingung und Löhnen zu sichern.

Der LCGB wird auch eine Unterredung mit der Mobilitätsministerin beantragen, um Klarheit zu schaffen und um sicherzustellen, dass seine Forderungen in den zukünftigen Gesetzesentwurf aufgenommen werden.





Arbeitstreffen

- 1 CFL Cargo
- 2 CHEM
- 3 LCGB-Binnenschifffahrt
- 4 LPEM
- 5 HOME ELEC
- 6 LCGB-Bau & Handwerk
- 7 AG DeWidong
- 8 POST Telecom
- 9 DD Constructions
- 10 Julien Cajot
- 11 Atalian
- 12 ABSC
- 13 Dussmann Security
- 14 Emile Weber
- 15 Stadt Luxemburg
- 16 LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik
- 17 Domus Construction
- 18 Cardoso & Fils - Façade et Plafonnage
- 19 Cogecab
- 20 Pianon
- 21 Stadt Echternach
- 22 Domaines Vinsmoselle

LEISTUNGEN DES LCGB



ZUSÄTZLICHER BERUFLICHER RECHTSSCHUTZ

Um in den Genuss einer der zusätzlichen Rechtsschutzversicherungen zu kommen, müssen Sie LCGB-Mitglied sein und den vollen monatlichen Mitgliedsbeitrag von 21 € zahlen. Einschreibeformulare finden Sie unter www.lcgb.lu.



Rechtsbeistand

Berufskraftfahrer oder Angestellte, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Dienstfahrten durchführen

Schadensersatz aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen. Rechtsbeistand bei Verletzung einer strafrechtlichen oder polizeilichen Vorschrift des Straßenverkehrs. Gnaden- und Bewährungsgesuche, Anträge auf Strafaufschub eingeschlossen bei max. 2 Anträgen pro Versicherungsfall. Wahrnehmung der rechtlichen Interessen in Straf- und Verwaltungsverfahren wegen Fahrverbotes und wegen Entzuges, Beschränkung oder Wiedererlangung der Fahrerlaubnis



Rechtsbeistand

Angestellte mit Binnenschifferpatent

Schadensersatz aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen. Rechtsbeistand bei Verletzung einer strafrechtlichen oder polizeilichen Vorschrift des Schiffsverkehrs. Gnaden- und Bewährungsgesuche, Anträge auf Strafaufschub eingeschlossen bei max. 2 Anträge pro Versicherungsfall. Wahrnehmung der rechtlichen Interessen in Straf- und Verwaltungsverfahren wegen Verbotes, Entzuges, Beschränkung oder Wiedererlangung des Binnenschifferpatents.



Berufshaftpflicht & Rechtsbeistand

Gesundheitsberufe

Für alle, die aktiv in einem Gesundheitsberuf in Luxemburg arbeiten und über ein entsprechendes Diplom und/oder über die erforderlichen Berechtigungen, diesen Beruf in Luxemburg auszuüben, verfügen. Berufshaftpflicht (nicht mit der privaten Haftpflicht kombinierbar). Rechtsbeistand im Falle einer Strafanzeige (Anwaltshonorar, Gerichtskosten sowie alle Kosten im Falle eines Einspruchs, einer Berufung oder einer Revision (mit dem privaten Rechtsschutz kombinierbar).



Rechtsbeistand

Wach- und Sicherheitspersonal

Dieser Rechtsbeistand umfasst die beruflichen Tätigkeiten von Wach- und Sicherheitskräften in Luxemburg im Rahmen ihrer Überwachungstätigkeiten von öffentlichem oder privatem Eigentum.



Entdecke alle
Dienstleistungen
des LCGB



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

tonlrgb.lu - yourlrgb.lu - deinlrgb.lu - oteulrgb.lu





POST LUXEMBOURG

Austausch mit dem Wirtschaftsminister über die Einstellungspolitik bei Post Luxemburg.

Am 10. Mai 2024 hat eine Delegation des LCGB den Wirtschaftsminister getroffen, um über das Statut der Mitarbeiter bei POST Luxemburg zu diskutieren. Seit einiger Zeit stellt der LCGB einen Paradigmenwechsel in der Einstellungspolitik bei POST Luxemburg fest. Dies hat bei vielen Beschäftigten, die seit 2010 eingestellt wurden, große Unzufriedenheit hervorgerufen, da sie sich dadurch diskriminiert fühlen.

Aus diesem Grund fordert der LCGB eine einheitliche Behandlung aller Mitarbeiter von POST Luxemburg.

Der LCGB hat dem Minister Vorschläge unterbreitet, um die Statuten zu harmonisieren bzw. anzugleichen.

Der Minister zeigte sich offen für die Sorgen und die Lösungsvorschläge. Er brachte seine

Bereitschaft zum Ausdruck, für eine weitere Analyse der Möglichkeiten zur Lösung der Harmonisierung der verschiedenen Statuten. Abschließend kann festgestellt werden, dass das Gespräch in einem konstruktiven und positiven Rahmen stattfand.

Aktueller Formationskatalog für LCGB-Delegierte ist online

Sie sind Delegierter des LCGB? Der LCGB bietet Ihnen zahlreiche Weiterbildungen, um Sie bei der Ausübung Ihres Amtes zu unterstützen.

Entdecken Sie den neuen Formationskatalog auf www.lcgb.lu unter der Rubrik „Publikationen“ oder scannen Sie den QR-Code :





Verteilaktionen

- 1 CFL Cargo
- 2-3 LCGB-SEA
- 4 WeMobility

Weiterbildungen

- 5 CFL Fret
- 6 LCGB-Gebäude-
reinigung

Abonnieren Sie den LCGB-Newsletter Spotlight



Toutes les actualités du LCGB en un coup d'oeuil!
Alle Neuigkeiten des LCGB auf einen Blick!

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

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

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



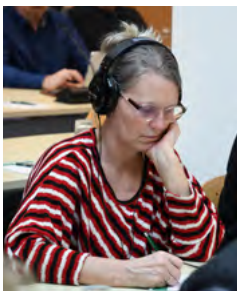


**LCGB-Community,
Grenzgänger &
besondere Strukturen**



DEUTSCHE GRENZGÄNGER

Der LCGB informierte bei einer Delegiertenkonferenz über die Auswirkungen der Änderung des deutschen Doppelbesteuerungsabkommens.



Der LCGB fordert ein rasches Ende dieser intransparenten, inakzeptablen und diskriminierenden Steuerpolitik!

Am 9. April 2024 informierte der LCGB im Rahmen einer Delegiertenkonferenz über die aktuelle Sachlage zum neuen Doppelbesteuerungsabkommen und die dadurch bedingte Besteuerung in Deutschland der Überstunden, die von deutschen Grenzgängern in Luxemburg geleistet werden.

Für den LCGB ist diese Steuerpolitik sowohl vom Prinzip her als auch in der Art und Weise der Umsetzung absolut inakzeptabel und stellt eindeutig eine Diskrimination der deutschen Grenzgänger dar!

In diesem Sinne beantragt der LCGB eine zweite Dringlichkeitssitzung mit dem luxemburgischen Finanzminister und fordert insbesondere, dass diese neuer Steuerregelung außer Kraft gesetzt werden und neuverhandelt werden muss. Alternativ dazu muss Luxemburg seinerseits Überstunden mit einem Nullsteuersatz (Steuersatz 0 Prozent) besteuern oder einen Steuerfreibetrag auf Überstunden (mindestens 25.000 € pro Jahr und pro Person) einführen.

Der LCGB wird diese Problematik weiterhin aufmerksam verfolgen und behält sich das Recht vor, mit allen Mitteln die Rechte der deutschen Grenzgänger zu verteidigen, damit so schnell wie möglich eine nachhaltige und zufriedenstellende Lösung in dieser Angelegenheit gefunden wird.



Besuch der Luxemburger Nationalbibliothek

Am 7. Mai 2024 besuchte die LCGB-Rentnerkommission die Luxemburger Nationalbibliothek (BnL). Bei einer Führung mit dem Direktor Claude D. CONTER erhielten die Teilnehmer einen interessanten Einblick in die verschiedenen Aufgaben der Bibliothek.

Der LCGB bedankt sich herzlich beim Direktor der BnL für diesen eindrucksvollen Besuch der wichtigste Patrimonial-, Wissenschafts- und Forschungsbibliothek des Landes.

Entdecken Sie alle Ausflüge und Veranstaltungen des LCGB in unserem Agenda auf www.lcgb.lu oder scannen Sie den QR-Code



KONTAKTSTELLEN

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 Mitgliederverwaltung

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

improof

www.improof.lu



Une plateforme de réflexion pour une économie durable et juste

La Chambre des salariés a lancé **improof**, une plateforme de réflexion dont le but est d'alimenter le débat public et politique au Luxembourg et de contribuer au développement d'une économie juste et durable.

La plateforme se focalise sur différents thèmes relevant notamment de la politique économique et sociale.

La plateforme souhaite mettre en avant des contributions d'auteurs désireux de mener des réflexions en faveur :

- d'un travail dans des conditions de grande qualité,
- de la durabilité écologique et sociale,
- d'une consommation éco- et socio-responsable,
- du développement socio-économique,
- d'une justice distributive et de la cohésion sociale,
- de la lutte contre les exclusions et les inégalités,
- d'une formation initiale et continue englobant le développement de l'être humain dans tous les aspects de la vie.

Eine Reflexionsplattform für eine nachhaltige und faire Wirtschaft

Die Arbeitnehmerkammer hat **improof** ins Leben gerufen, eine Reflexionsplattform, deren Ziel es ist, die öffentliche und politische Debatte in Luxemburg anzuregen und zur Entwicklung einer gerechten und nachhaltigen Wirtschaft beizutragen.

Die Plattform widmet sich verschiedenen Themen aus den Bereichen Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Es sollen dementsprechend Beiträge von Autoren in den Vordergrund gestellt werden, die zu folgenden Thematiken Überlegungen anstellen möchten:

- der Arbeit unter hochwertigen Bedingungen,
- der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit,
- dem umwelt- und sozialverantwortlichem Konsum,
- der sozioökonomischen Entwicklung,
- der Verteilungsgerechtigkeit und dem sozialen Zusammenhalt,
- dem Kampf gegen Ausgrenzung und Ungleichheiten,
- der Fortbildung, die die Entwicklung des Menschen in allen Lebensbereichen umfasst.



DÉCOUVREZ LES
DERNIERS ARTICLES ET
ABONNEZ-VOUS
À LA NEWSLETTER



ENTDECKEN SIE DIE
AKTUELLEN BEITRÄGE
UND ABONNIEREN SIE
DEN NEWSLETTER



GRATIS Grippeimpfung



LUXMILL
Mutuelle



Im Jahr 2024 bietet Ihnen LUXMILL Mutuelle, die Sterbekasse des LCGB, eine kostenlose Grippeimpfung an.

Schreiben Sie sich einfach vor dem 23. September 2024 ein (mit Ihrem vollständigen Namen, Ihre Mitgliedsnummer und Ihrer CNS-Matrikelnummer).

Die Impfung findet bei LUXMILL / Convention Center 5. Stock in Belval (4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX) statt.

Das Datum und die Uhrzeit werden Ihnen rechtzeitig mitgeteilt.

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

Einschreibung:

☎ + 352 49 94 24 - 224 / -226

✉ pooladmin@lcgb.lu | ou scannez le code QR

