

04/2024

SOZIALE FORTSCHRÉTT



● **LCGB**

Editorial

Keinen Rückschritt
S. 2

Dossier

Stärkung der gesetzlichen Rente
für alle
S. 4

Aktualität

Arbeitsminister tritt den Geist der
EU-Richtlinie über angemessene
Mindestlöhne mit Füßen
S. 12



Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Keinen Rückschritt

“ Der diesjährige gewerkschaftliche Start in den Herbst ist von zwei wichtigen Dossiers geprägt.

Zum einen die öffentliche „Konsultation“, die die Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit seit Oktober 2024 mit der Zivilgesellschaft über den Fortbestand unseres Rentenversicherungssystems für den Privatsektor durchführt.

Ohne hier auf die stichhaltigen Argumente eingehen zu wollen, die die Gewerkschaftsorganisationen LCGB und OGBL anlässlich einer gemeinsamen Pressekonferenz am 7. Oktober der Öffentlichkeit und anschließend der Ministerin in einer „Beratungssitzung“ am 9. Oktober präsentiert haben, lässt uns das Fehlen eines klaren Konzepts der Regierung bestürzt zurück.

Die Ministerin wird ihre „Konsultation“ durchführen, wie sie sagt, ohne zu wissen, was dabei herauskommen wird.

Die Auswahl der Gesprächspartner nach ministeriellem Ermessen, der Ablauf, die Gespräche, die zu einem ministeriellen Positionspapier führen, das bei einem „Event“ im Sommer 2025 vorgestellt wird, erinnern eher an eine Art Gruppentherapie, an deren Ende ein kleiner Besuch im Vergnügungspark steht, um die besten Schüler zu belohnen.

Angesichts eines so wichtigen Themas könnte dieser Ansatz naiv erscheinen.

In Wahrheit drängt sich die Schlussfolgerung auf, dass die Würfel bereits gefallen sind und die Regierung genau weiß, was sie tun will.

Vielmehr wird versucht, das richtige Publikum zu finden, das die Regierung in ihren vorgefassten Meinungen bestärkt. Auch wenn der erfahrene Beobachter an einer solch unheilvollen Handlungsweise zweifeln könnte, gibt es zahlreiche Hinweise.

Seit Ende 2024 gleichen sich die Äußerungen der Arbeitgeber und die verschiedenen Stellungnahmen der Ministerin einander an und stellen öffentlich das Rentenversicherungssystem des Privatsektors in Frage.

Alles, was ein solches Vorgehen behindern könnte, wird schnell beiseite geschoben. Eine neue optimistische STATEC-Prognose über den Fortbestand unserer Rentenversicherung wird fast auf der Stelle von der IGSS widerlegt, die nicht zögert, die Produktivitätsparameter der Studie stark zu verschlechtern, um das erwartete Ergebnis zu erreichen.

Die aktuellen Diskussionen drehen sich ausschließlich um das allgemeine Rentenversicherungssystem, was den öffentlichen Dienst von allen Diskussionen und Überlegungen ausschließt.

So könnte eine von der Regierung angestrebte mögliche Reform die bereits bestehende klaffende Rentenlücke zwischen dem Privatsektor und dem öffentlichen Dienst noch weiter vergrößern.

Die elementaren Vorstellungen von Solidarität und sozialer Gerechtigkeit sollten die Regierung dazu veranlassen, den öffentlichen Dienst und den Privatsektor gleichzustellen, bevor sie den angestrebten Prozess einleitet.

Der Ansatz der öffentlichen Konsultation wird gegenüber der Tripartite bevorzugt, die auf jeden Fall mit diesem Dossier betraut werden sollte, um eine Lösung zwischen den Sozialpartnern und der Regierung zu finden.

Die ständigen Zusicherungen von Regierungsvertretern, dass die heutigen Rentner von möglichen Maßnahmen nicht betroffen wären, könnte bedeuten, dass sich die künftigen Leistungen für junge Menschen, die die Rentner von morgen sein werden, stark verschlechtern.

All dies ist auf eine unerbittliche Regierungslogik zurückzuführen, die darauf abzielt, einerseits die größten Wählergruppen zu schützen und andererseits Maßnahmen einzuführen, die die Arbeitgeber bei den Sozialversicherungsbeiträgen entlasten.

Die gleiche Logik schließt von vornherein jede Diskussion über eine Stärkung des Rentenversicherungssystems durch Beitragserhöhungen oder die Einführung alternativer Finanzierungsquellen aus.

Wir verurteilen diese Handlungsweise, die die Gewerkschaften von einem Thema ausschließen will, das seit ihrer Gründung vor mehr als einem Jahrhundert im Mittelpunkt des gewerkschaftlichen Engagements und der gewerkschaftlichen Anliegen steht.

Wir verurteilen auch eine Logik, die von einer öffentlichen Konsultation spricht, aber in diesem Fall nicht den nötigen Mut hat, die Schlussfolgerungen dieses Prozesses allen betroffenen Arbeitnehmern in einem Referendum vorzulegen, was natürlich auch die Kollegen aus den Grenzregionen einschließt.

Schließlich lehnen wir eine Logik ab, die, ähnlich wie die Ministerin, Vorschläge zur Stärkung des Rentenversicherungssystems des Privatsektors vom Tisch wischt, und das in einer äußerst komfortablen Situation, mit Reserven, die das 4,81-fache der jährlichen Ausgaben übersteigen, die uns die nötige Zeit lässt, um innovative und nachhaltige Lösungen zu finden.

Das zweite Dossier befasst sich mit dem aktuellen Stand der Diskussionen zur Umsetzung der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne, deren Hauptziel es ist, den Deckungsgrad von Kollektivverträgen auszuweiten.

Anfang dieses Jahres übergab der Arbeitsminister das Dossier dem Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung, und heute müssen die Gewerkschaftsorganisationen CGFP, LCGB und OGBL nicht nur feststellen, dass die Diskussionen ins Stocken geraten sind, sondern dass der Minister in Absprache mit den Arbeitgebern den schlimmsten Angriff auf unser Sozialmodell seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs gestartet hat.

Der Minister hat einen nationalen Aktionsplan ausgearbeitet, um den Deckungsgrad der Kollektivverträge von derzeit 53% auf das Ziel der Richtlinie, d.h. 80%, auszuweiten.

Die Gewerkschaften hatten Vorschläge zu diesem Plan ausgearbeitet, doch der Minister erklärte, dass die Vorschläge der Gewerkschaften seiner Meinung nach keinen Mehrwert darstellten.

Schlimmer noch, die Vorgehensweise des Ministers, den Sozialpartnern lediglich zuhören zu wollen, um dann im Alleingang zu entscheiden, ist inakzeptabel und mit dem Luxemburger Tripartite-Modell unvereinbar.

Der Minister hat durch seine Äußerungen und die in seinen Aktionsplan aufgenommenen Elemente deutlich seinen Willen bekundet, die Aushandlung und Unterzeichnung von Kollektivverträgen durch „neutrale“ Delegierte ohne Mitgliedschaft und Unterstützung einer auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaftsorganisation zu ermöglichen.

Die Gewerkschaften lehnten diese Vorgehensweise entschieden ab, da sie nicht nur das Sozialmodell und die in der Vergangenheit ausgehandelten Vereinbarungen und Kollektivverträge untergräbt, sondern auch eine ernste Gefahr für den sozialen Frieden darstellt.

Die Gewerkschaften waren die Grundlage für den sozialen Fortschritt in unserem Land, sie haben Kollektivverträge ausgehandelt, die Säulen der Sozialversicherung (Renten- und Krankenversicherung) auf- und ausgebaut, in der nationalen Tripartite dazu beigetragen, ein Instrument zu entwickeln, um in Krisenzeiten Lösungen zu finden, und all dies in einem beispielhaften sozialen Frieden.

Indem er sich weigerte, dem Recht auf Aushandlung und Unterzeichnung von Kollektivverträgen ausschließlich durch repräsentative Gewerkschaftsorganisationen zuzustimmen, beging der Arbeitsminister einen schweren Fehler. Er hat sich bedingungslos den härtesten und unnachgiebigsten Forderungen der Arbeitgeber angeschlossen. Er spielt denjenigen in die Hände, die das Kräfteverhältnis zwischen den sozialen Akteuren unwiderruflich umkehren wollen, um zu einer Arbeitswelt des 19. Jahrhunderts zurückzukehren.

“ Für den LCGB wird es sehr schwierig sein, diesem Minister für Arbeit (Arbeitgeber) noch zu vertrauen!

Diese beiden Dossiers - Renten und Kollektivverträge - erfordern unseren vollen Einsatz und dazu müssen wir mit unseren Kollegen vom OGBL und der CGFP kooperieren und voll zusammenarbeiten.

Die LCGB-Delegiertenkonferenz vom 9. Oktober 2024 hat dem LCGB-Exekutivbüro ein eindeutiges Mandat erteilt!

Wir kehren nicht in eine längst überholte Vergangenheit zurück!

INHALT

4	Dossier Renten
10	Aktuelles
16	Kollektivverträge
20	Unternehmen
46	LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen

Dossier Renten

SYNDICALES QUANT À LA
NÉRAL D'ASSURANCE

OGB·L
— D'GEWERKSCHAFT

OGB·L LE SYNDICAT OGB·L D'GEWERKSCHAFT OGB·L

THE TRADE UNION OGB·L O SINDICATO OGB·L LE SYNDICAT

D'GEWERKSCHAFT OGB·L THE TRADE UNION OGB·L

OGB·L D'GEWERKSCHAFT OGB·L

SINDICATO OGB·L

OGB·L
— LE SYNDICAT

Carlos PEREIRA

Membre du Bureau exécutif de l'OGBL

Sylvain HOFFMANN

Directeur de la CSL



„DIE GESETZLICHE RENTE FÜR ALLE STÄRKEN“

Analysen und Forderungen der Gewerkschaften zum Fortbestand des allgemeinen Rentenversicherungssystems

Am 7. Oktober 2024, fand eine gemeinsame Pressekonferenz der Gewerkschaften LCGB und OGBL statt, um der breiten Öffentlichkeit ihre Analysen und Forderungen zur Rentendiskussion zu präsentieren.

Dabei wurde ganz klar vermittelt, dass eine Zerschlagung des aktuellen Rentensystems, das auf Solidarität beruht, für die Gewerkschaften nicht in Frage kommt.

Nora BACK, Präsidentin des OGBL, betonte in ihrer Rede, dass die Gewerkschaften keine Verschlechterung akzeptieren werden und bereit sind sich für das System einzusetzen.

Das aktuelle Rentensystem gehört zu den besten Systemen im Vergleich zu den Nachbarländern. Das System hat es ermöglicht Rücklagen von über 27 Milliarden Euro zu bilden und dies obwohl auch in der Vergangenheit oftmals ein nahes Ende des Rentensystems orakelt wurde.

Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, nannte zahlreiche Beispiele in welchen die Prognosen nicht zutrafen, betont dennoch, dass die „Gewerkschaften sich der Herausforderungen bewusst sind, aber nicht damit einverstanden sind das System kaputt zu schlagen“.

Weiterhin präsentierte er verschiedene Alternativen, um das System zu stärken, solidarischer und gerechter zu gestalten, sowie eine Absicherung gegen Altersarmut zu gewährleisten.

Um weiterzulesen, blättern Sie um.

Allerdings bemerken die Gewerkschaften an, dass sich die öffentlichen Beteuerungen der Ministerin um die Zerschlagung des Systems und die Einführung einer Grundrente mit einer Zusatzrente drehen, obwohl die Erfahrungen mit der Werksrente¹ bei der Arbed sowie die deutsche Riesterrente² gezeigt haben, wo das hinführt. Diese Behauptungen schüren den Sozialneid und stellen die Rentenformel in Frage. Schlimmer noch, die Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) fordert eine erhebliche Senkung der künftigen Renten und stellt alle Elemente in Frage, die jungen Menschen, die ein Studium absolviert haben, oder Frauen, die ihre Tätigkeit aus familiären Gründen aufgegeben oder reduziert haben, zugutekommen. Die Gewerkschaften lehnen eine solche Vision ab, die darauf abzielt, die Generationen zu entsolidarisieren, indem sie junge Menschen und Familien benachteiligt.

Die Konsequenzen eines solchen wären eine Explosion der Altersarmut, auch im Hinblick auf die Kosten von Pflegeheimen, eine Anpassung der Renten an die Lebenshaltungskosten wäre nicht mehr möglich und das Leistungsprinzip, das während des Arbeitslebens gilt, wäre abgeschafft, als ob Rentner nicht mehr zählen würden.

Des Weiteren würde der Graben zwischen dem Privatsektor und dem Öffentlichen Sektor würde noch größer werden, da wieder einmal mehr im Privatsektor, der den Reichtum des Landes erwirtschaftet, Einschnitte gemacht werden sollen.

Eine breite Debatte ist zwar wünschenswert, aber die Schlussfolgerungen müssen von der Regierung und den Sozialpartnern gemeinsam gezogen werden, und zwar im Einklang mit dem Tripartitemodell, das bereits viele Lösungen gefunden hat, die allen zugutekommen.

Da die Regierung schon den Weg einer breiten Konsultation begonnen hat, so wäre es zudem nur wünschenswert, wenn die Ergebnisse der Tripartite in einem Referendum mit allen Betroffenen, also Ansässige und Grenzgänger, gestimmt werden würde.

Entdecken Sie die Präsentation im Rahmen der Pressekonferenz



¹Die Stahlarbeiter der Arbed bezogen früher eine vom Arbeitgeber finanzierte Rente. Mit der Stahlkrise konnten die Renten nicht mehr ausgezahlt werden.

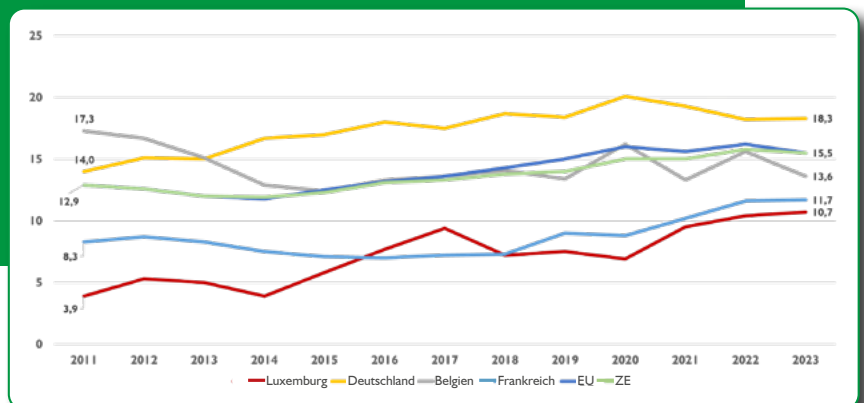
² Parallel zur Kürzung der Leistungen der Rentenversicherung führte die deutsche Regierung 2001 ein System der Zusatzrente ein - die Riesterrente. Seit ihrer Einführung wird diese Zusatzrente stark kritisiert und trotz einer starken Verbreitung dieser Riester-Verträge ist die Zahl der Neuverträge seit 2014 rückläufig. Eines der Probleme ist die relativ geringe Rendite. Verbunden mit relativ hohen Kosten, sind die Renditen der Riesterrente nicht ausreichend, um vor Inflation zu schützen.

Rentenniveau im allgemeinen System

- » Renten von mehr als 10.000 € pro Monat gibt es im allgemeinen System nicht;
- » Renten über 8.000 € machen 0,14 % der Renten im allgemeinen System aus;
- » die durchschnittliche Rente beträgt 3.600 € pro Monat (2.600€ für Frauen);
- » 33 % der Altersrenten betragen weniger als 2.500 €; 60 % der Frauenrenten.

Armutsgefährdungsquote älterer Menschen im europäischen Vergleich noch recht niedrig, aber in den letzten 10 Jahren um das Doppelte gestiegen

Quelle: EUROSTAT



Die Rentenreform 2012

... ein erster Schritt in die falsche Richtung

Die Rentenreform von 2012 ist bereits zu weit gegangen, indem sie jedem Arbeitnehmer eine Senkung seiner Ersatzrate zugemutet hat - diese Senkung beläuft sich auf etwa 8,5 % für Personen mit einem beitragspflichtigen Einkommen in Höhe des Mindestlohns und auf etwa 15 % für Personen mit einem Einkommen in Höhe des beitragspflichtigen Höchstsatzes. Aus diesem Grund und angesichts der Tatsache, dass diese Senkung für einen Durchschnittsverdiener einem Verlust von etwa 200.000 € im Laufe seiner Rente entspricht, ist es offensichtlich, dass unsere Gewerkschaften unter keinen Umständen eine weitere Senkung des Leistungsniveaus akzeptieren.

Weitere Verschlechterungen:

- » Senkung des Angleichungsmoderators: Wenn die Projektionen der IGSS zutreffen, werden die Renten ab 2030 nicht mehr vollständig an die Lohnentwicklung angepasst;
- » Die Jahresendzulage wird in Frage gestellt: Die Rentenreform besagt, dass bei einem Anstieg des Beitragssatzes die Jahresendzulage abgeschafft wird. Kleine Renten werden davon besonders betroffen sein.

DIE GESETZLICHE RENTE FÜR ALLE STÄRKEN

Das Engagement der Gewerkschaften auf einen Blick

- » Für ein solidarisches Rentensystem, das von einer tripartiten Verwaltung und Finanzierung getragen wird.
- » Für die Fortführung der vollständigen Rentenanpassung und der Jahresendzulage.
- » Für eine konsequente, stabile und sichere Rente für die heutigen und zukünftigen Generationen.
- » Für ein Rentensystem, das weder Studierende noch Frauen benachteiligt.

Luxemburg hat eines der besten Rentensysteme der Welt. Es ist unsere Pflicht, es für alle Generationen ohne Verschlechterung zu gewährleisten.



Aber die Projektionen sagen ... ? Eine Klarstellung ist erforderlich

Die in den letzten Jahrzehnten erstellten Projektionen sind nie eingetreten und waren von einem systematischen Pessimismus geprägt.

Mehrere Analysen in den 1990er Jahren sagten ein System voraus, das aus dem Gleichgewicht geraten und Anfang der 2000er Jahre vor einer „Rentenmauer“ stehen würde - in Wirklichkeit hat sich die finanzielle Situation des Rentensystems kontinuierlich verbessert.



GEWERKSCHAFTLICHE FORDERUNGEN

Starkes öffentliches System statt eines privatisierten Rentensystems.

Es ist wichtig zu betonen, dass ein qualitativ hochwertiges Rentensystem, das wichtige soziale Elemente aufweist, unbedingt auf dem Umlageverfahren basieren muss. Weder die Kapitalisierung noch private Systeme können eine tragfähige Alternative sein, wenn man der älteren Bevölkerung weiterhin einen angemessenen Lebensstandard garantieren will.

In diesem Sinne ist es von größter Wichtigkeit, immer wieder zu betonen, dass kapitalgedeckte Systeme keine Lösung für die mit der Bevölkerungsalterung verbundenen Finanzierungs Herausforderungen bieten. Mehr noch, kapitalgedeckte Systeme haben eine Vielzahl von Schwächen, die umlagefinanzierte Systeme nicht haben: Sie sind unflexibel (keine Indexierung, weder an Preise noch an Löhne), sie sind riskant (Rendite hängt von den Börsenkursen ab), sie haben hohe Verwaltungskosten (da sie nicht universell sind, sind die primären Verwaltungskosten höher) und ihre Rendite kommt nicht nur den Versicherten, sondern auch (oder sogar in erster Linie?) den Verwaltern zugute.

Durch intelligente Investitionen in das öffentliche Rentensystem und die Erschließung zusätzlicher Finanzierungsquellen kann seine Stärke erhalten und gleichzeitig den sich ändernden Bedürfnissen der Gesellschaft Rechnung getragen werden. So können wir durch den Erhalt und die Verbesserung des öffentlichen Rentensystems eine konsequente, stabile und sichere Altersversorgung für heutige und zukünftige Generationen sicherstellen.

Daher fordern die Gewerkschaften:

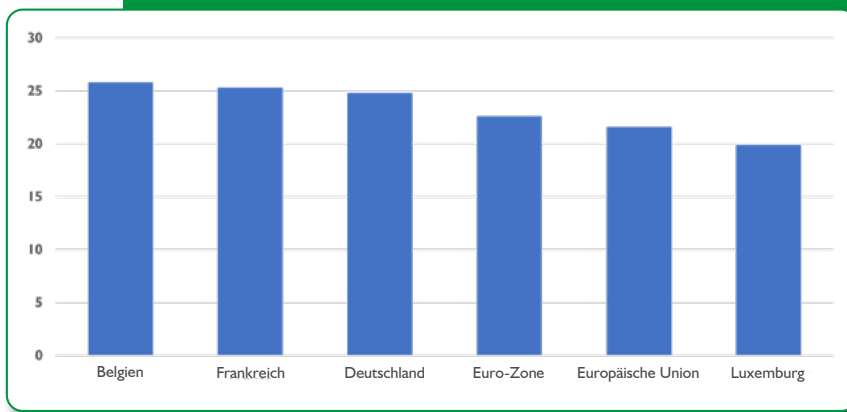
- eine Diskussion auf gleicher Augenhöhe zwischen den 3 beteiligten Parteien ohne einseitige Maßnahmen der Regierung;
- die Beurteilung der Finanzlage auf Basis einer zehnjährigen Deckungsperiode mit Zwischenbilanzen alle 5 Jahre
 - » weiter entfernte Horizonte sind zu anfällig für Änderungen der Hypothesen;
 - » frühere Analysen haben sich immer als zu pessimistisch erwiesen;
- die Reserve zu nutzen, um mögliche kurz- und mittelfristige Ungleichgewichte auszugleichen
 - » die Reserve ist kein Selbstzweck, sondern existiert ausdrücklich, um zukünftige Ungleichgewichte auszugleichen;
- im Bedarfsfall eher bei den Einnahmen als bei den Leistungen ansetzen
 - » Vermeidung jeglicher Diskussion über eine Senkung der Leistungen;
 - » Suche nach Einnahmen, die notwendig sind, um ein angemessenes System zu erreichen, anstatt die Leistungen des Systems an (potenziell) unzureichende Einnahmen anzupassen;
- die Jahresendzulage dauerhaft festigen
 - » entweder durch eine Entkoppelung ihrer Zahlung vom Beitragssatz oder durch eine Einbeziehung dieses Betrags in die pauschalen Zuschläge;
 - » begrenzte Kosten;
- die Rentenanpassung dauerhaft verankern
 - » die Verbindung zwischen reiner Umlageprämie und Neuanpassung auflösen, um wachsende Ungleichheiten zwischen Erwerbstätigen und Rentnern zu vermeiden;
 - » hilfsweise: Berücksichtigung der Beitragseinnahmen (und der Inanspruchnahme der Reserve) im Vergleich zu den reinen Rentenausgaben bei der Berechnung der reinen Umlageprämie, um die Anpassung mit der derzeitigen Gesetzgebung für weitere 6 Jahre retten zu können;
- die Mindestrente deutlich zu erhöhen
 - » durch eine Kombination aus einer Bruttoerhöhung der Rente und der Einführung einer Steuergutschrift für Mindestrenten (CIPM);
 - » begrenzte Kosten;
- alternative Finanzierungsquellen für das Rentensystem zu erschließen (anstatt Erhöhung des Beitragssatzes)
 - » die Finanzierung der Rentenversicherung weniger abhängig von der Beschäftigungsentwicklung machen und den technologischen Wandel berücksichtigen.

Für detaillierte Informationen finden Sie hier das Positionspapier der Gewerkschaften mit allen Details, Analysen und Lösungsvorschlägen (aktuell nur auf französisch verfügbar):



Gewerkschaftliche Forderungen zur Erzielung zusätzlicher Einnahmen

- » Erhöhung des Beitragssatzes
- » Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze (das bedeutet, dass die Beiträge auf den gesamten Lohn und nicht nur bis zu einer Obergrenze von dem 5-fachen des sozialen Mindestlohns fällig werden).
- » Progressiver Beitragssatz, um niedrige Einkommen zu schützen
- » Allgemeiner Solidaritätsbeitrag für Haushalte (1,4% mit SML-Freibetrag) in Kombination mit einer Erhöhung der Solidaritätssteuer für Unternehmen und einem staatlichen Beitrag
- » Höhere Besteuerung
- » Erhöhung der Vermögenssteuer für Unternehmen und Wiedereinführung für natürliche Personen



Die Arbeitgeberbeiträge in Luxemburg machen 11,6% der Arbeitskosten aus, während der Durchschnitt in der EU bei 24,1% und in der Eurozone bei 24,6% liegt.
Quelle: EUROSTAT

DIE MINISTERIN VERWIRFT WEGE

Nachdem die Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit Anfang Oktober ihren Konsultationsprozess über die Zukunft des Rentensystems des Privatsektors gestartet hatte, sahen die Gewerkschaften die Antwort der Ministerin auf die parlamentarische Anfrage Nr. 1201 vom 10. Oktober 2024 ein, bezüglich der Mehreinnahmen, die durch eine Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze generiert würden.

In ihrer Antwort bestätigt die Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit, dass eine solche Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze im allgemeinen System im Jahr 2023 zusätzliche Einnahmen in Höhe von 706 Millionen € für die Nationale Rentenversicherungskasse (CNAP) generiert hätte. Gleichzeitig relativiert sie diese höheren Einnahmen, indem sie auf die zusätzlichen Kosten für den Staatshaushalt hinweist und darauf, dass bei einer Abschaffung der Höchstrente die über einen Zeitraum von 30 Jahren angesammelten zusätzlichen Einnahmen in 15 Jahren verbraucht würden.

Die Gewerkschaften nehmen diese Feststellung der Ministerin zur Kenntnis und müssen konstatieren, dass dies in eklatantem Wider-

spruch zu den Behauptungen steht, die sie anlässlich der Konsultationssitzung mit dem LCGB und dem OGBL am 9. Oktober 2024 aufgestellt hat. Bei diesem Treffen betonte die Ministerin nämlich, dass die Regierung in der Rentenfrage keine vorbestimmte Position einnehmen würde, dass die Schlussfolgerungen des Prozesses völlig offen sein würden und dass das Ziel der Konsultationen gerade darin bestünde, Wege zu sammeln, um das Rentenversicherungssystem dauerhaft zu sichern.

Es muss festgestellt werden, dass die Ministerin Wege verwirft, indem sie bereits jetzt eine Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze ausschließt. Die Gewerkschaften fragen sich daher, was der Zweck dieser Konsultation ist, wenn die Ministerin bereits im Laufe des Prozesses bestimmte Wege ausschließt. Will die Ministerin diese Konsultation nutzen, um jede Diskussion über eine Erhöhung der Einnahmen der CNAP um jeden Preis zu verhindern?





Aktuelles



SCHIEBET DER SOZIALDIALOG?

Arbeitsminister tritt den Geist der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne mit Füßen

Im Rahmen der Umsetzung der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne, deren Hauptziel es ist, den Deckungsgrad von Kollektivverträgen (CCT) zu erhöhen, hat Arbeitsminister Georges MISCHO diese Angelegenheit an den Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTA) übertragen. Nach der am 8. Oktober 2024 stattgefundenen CPTA-Sitzung, können OGBL, LCGB und CGFP nur feststellen, dass der vom Minister vorgelegte nationale Aktionsplan (PAN) keine greifbaren Maßnahmen in dieser Richtung vorsieht.

Die Richtlinie sieht unter anderem vor, dass die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass in jedem Land mindestens 80% der Arbeitnehmer von einem Kollektivvertrag profitieren können. Mit 53% der Arbeitnehmer, die unter einen Kollektivvertrag fallen, ist Luxemburg derzeit weit von diesem Ziel entfernt.

Ziel der Richtlinie ist es, angemessene Löhne zu gewährleisten und die Lebens- und Arbeitsbedingungen von mehr Arbeitnehmern zu verbessern als dies heute der Fall ist. Dies ist jedoch nur möglich, wenn die Aushandlung von Kollektivverträgen ein ausschließliches Vorrecht der Gewerkschaften bleibt, wie es auch in der Richtlinie ausdrücklich vorgesehen ist und von der OECD und den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) erwähnt wird.

Um weiterzulesen, blättern Sie um.

Der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung überwacht die Beschäftigungs- und Arbeitslosensituation, die Arbeitsbedingungen sowie die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer.

Bei der heutigen Sitzung des CPTÉ wurde vom Arbeitsminister erwartet, dass er einen nationalen Aktionsplan zur Förderung von Kollektivvertragsverhandlungen vorlegt, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Dieser Plan wurde den Mitgliedern der CPTÉ einige Tage vor der ursprünglich für den 24. September anberaumten Sitzung zugesandt. Angesichts der Wichtigkeit dieses Themas und der kurzen Frist hatten die national repräsentativen Gewerkschaften OGBL, LCGB und CGFP um eine Verschiebung der Sitzung gebeten und eine gemeinsame Stellungnahme ausgearbeitet, in der sie ihre Position zum vorgelegten Aktionsplan ausführlich darlegten.

Während der heutigen Sitzung erklärte der Minister, dass die Stellungnahme der Gewerkschaften für ihn keinen Mehrwert darstelle und dass er ohnehin nur da sei, um sich die verschiedenen Positionen anzuhören - er werde dann allein eine Entscheidung treffen, unabhängig der Positionen der verschiedenen Parteien, die im CPTÉ vertreten.

Für den OGBL, den LCGB und die CGFP ist diese Vorgehensweise völlig inakzeptabel. Minister Georges MISCHO untergräbt mit seinen Aussagen das luxemburgische Modell des Sozialdialogs und gefährdet ernsthaft den sozialen Frieden in Luxemburg. Noch nie in der Geschichte des CPTÉ wurde dieser auf ein reines Diskussionsforum reduziert. Bisher war er immer ein wertvoller Ort des Dialogs, an dem wichtige Entscheidungen im Konsens zwischen den Sozialpartnern getroffen wurden.

Darüber hinaus erklärte der Minister seine Bereitschaft, einzelnen Arbeitnehmern oder neutralen Delegierten ohne gewerkschaftliche Unterstützung die Möglichkeit zu geben, in Zukunft selbständig Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen. Der Minister lehnte es ab, zu bestätigen, dass er die bestehenden Gesetze und den Geist der EU-Richtlinie sowie die Rolle der Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen respektieren werde.

Es muss festgestellt werden, dass die derzeitige Position des Ministers keine ruhige und konstruktive Diskussion zulässt. Im Gegenteil, sie stellt einen Frontalangriff auf das Recht der Arbeitnehmer dar, sich durch national repräsentative Gewerkschaften vertreten zu lassen, die aufgrund ihrer Stärke und Unabhängigkeit der beste Garant für die Erreichung der angestrebten Ziele sind.

Mit dieser Positionierung stellt der Arbeitsminister einen der wichtigsten Pfeiler der Lohnstruktur in Luxemburg in Frage, was für unsere Gewerkschaftsorganisationen natürlich eine unüberwindbare rote Linie darstellt.

Die Gewerkschaften appellieren an die Regierung, das Modell des luxemburgischen Sozialdialogs zu bewahren, um Lösungen im Konsens, aber auch unter Einhaltung der geltenden nationalen und europäischen Gesetzgebung zu finden.

Unsere fundamentalsten Rechte und Errungenschaften sind in Gefahr Angriff auf die Kollektivverträge, ein Schlag ins Gesicht der Arbeitnehmer!

Seit Jahren fordern der OGBL und der LCGB eine Reform des Gesetzesrahmens der Kollektivverträge, um die Anzahl der Kollektivverträge zu erhöhen und modernere, an die Bedürfnisse und Forderungen der Arbeitnehmer angepasste Kollektivverträge auszuhandeln.

Der Entwurf des Ministers, der am 8. Oktober 2024 dem Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) vorgelegt wurde, ist nichts anderes als ein Ausverkauf der Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer.

Der OGBL und der LCGB sagen

NEIN zu dieser skandalösen Politik, die darauf abzielt, die soziale Errungenschaften der Arbeitnehmer zu zerstören!

Der OGBL und der LCGB rufen gemeinsam alle ihre Personalvertreter und Militanten zur Teilnahme auf, an einer ersten Aktion zur Sensibilisierung und Information am 3. Dezember 2024 um 17.00 Uhr im Parc Hotel Alvisse (120 Route d'Echternach | 1453 Luxembourg)

MEHR ERFAHREN



EINSCHREIBUNG
LCGB SHUTTLE-BUS





ARBEITNEHMERKAMMER

Erste Plenarversammlung der CSL.

Bei den Sozialwahlen vom 12. März 2024 konnte der LCGB 17 Mandate in der Arbeitnehmerkammer (CSL) erzielen. Am 18. Juni 2024 fand die konstituierende Sitzung der neuen Plenarversammlung der Arbeitnehmerkammer statt.

Bei der Wahl zum CSL-Vorstand wurde der LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY erneut zum Vize-Präsidenten der Arbeitneh-

merkammer gewählt. Unter den 16 Mitglieder des CSL-Vorstands sind auch Artur Miguel ANTUNES PEREIRA, Marie Claire BERTEMES und Grégory RENAUD als Beisitzer, so wie Patrick JUCHEM als Präsident der Finanzkommission ernannt worden.

Zu den bestehenden CSL-Kommissionen der Arbeitnehmerkammer sollen demnächst zwei weitere Ausschüsse hinzukommen:

eine Kommission für Grenzgänger und ein Ausschuss, der sich mit der demografischen Alterung der Gesellschaft beschäftigt. Weitere wichtige Arbeitsthemen der kommenden Monate und Jahre sind u.a. die Rentendebatte, die Steuerreform, die Wohnungsbaukrise, die Klimapolitik und die berufliche Weiterbildung.

Austausch mit dem Wirtschaftsminister



Am 12. Juli 2024 tauschten sich die Gewerkschaften LCGB und OGBL mit dem Wirtschaftsminister Lex DELLES über die Strategien zur Entwicklung und Diversifizierung der luxemburgischen Wirtschaft aus.

Eine erste Diskussionsrunde fand über die Datenwirtschaft und laufenden sowie geplanten Projekte, das Entwicklungspotential und die praktische Anwendung am Beispiel von HealthTech statt. Am Ende des Treffens vereinbarten die Parteien, einen regelmäßigen Austausch zu etablieren.



DELEGIERTENKONFERENZ

Diskussion über das Rentensystem, Kollektivverträge und den neuen Steuerkredit für Überstunden.



Am 9. Oktober 2024 organisierte der LCGB eine Delegiertenkonferenz, um über die Gespräche zum luxemburgischen Rentensystem und das Kollektivvertragsgesetz sowie über den Steuerkredit für Überstunden zu informieren.

Hinsichtlich der finanziellen Nachhaltigkeit des Systems, die regelmäßig von den Arbeitgebervertretern in Frage gestellt wird, lehnen der LCGB und seine Delegierten kategorisch jede Diskussion ab, die auf eine Verschlechterung des Systems abzielt, sei es durch eine Senkung des Rentenniveaus, eine Verlängerung der Aktivzeit oder eine Privatisierung des öffentlichen Systems.

Für den LCGB ist ein Ansatzpunkt zur langfristigen Sicherung des Systems, die Erhöhung der Einnahmen.

Hinsichtlich der Gespräche über das Kollektivvertragsgesetz, stellte Patrick DURY klar, dass hier der Sozialdialog nicht mit Füßen getreten werden darf. Nur die national repräsentativen Gewerkschaften können dazu beitragen das Ziel der EU-Direktive, nämlich die Sicherung von angemessenen Löhnen, tatsächlich umzusetzen und dies dank ihrer Stärke durch ihre Mitglieder und insbesondere ihrer Unabhängigkeit.

Weiterhin wurden die Delegierten über den neuen Steuerkredit für Überstunden informiert, der unter bestimmten Bedingungen für Grenzgänger gilt, die in Luxemburg bezahlte Überstunden leisten.



3-MONATIGES GRATIS-ABONNEMENT* FÜR TAGEBLATT UND/ODER LE QUOTIDIEN



**JETZT
REGISTRIEREN**

<https://lcgb.editpress.lu>



+352 54 71 31-1



abo@editpress.lu



Unbegrenzter
Zugang zur **WEBSEITE**



Täglich die digitale
Version der **ZEITUNG**



WOCHENENDAUSGABE und **REVUE**
jeden Samstag frisch gedruckt in
deinem Briefkasten



Tageblatt
LÉTZEBUERG

Le Quotidien
INDÉPENDANT LUXEMBOURGEOIS

*Das Angebot ist kostenlos, ohne Kaufzwang und gilt ausschließlich für LCGB-Mitglieder



Kollektiv- verträge



MORGEN EINEN SCHRITT VORAUS BEDEUTET, DIE KAUFKRAFT ZU STÄRKEN

Jeden Tag setzen sich die Gewerkschaftssekretäre und Personalvertreter des LCGB für die Aushandlung besserer Arbeitsbedingungen ein. Dabei gilt es, die Bedürfnisse der einzelnen Branchen und die der Beschäftigten zu respektieren.

Heute geht es nicht nur um Lohnforderungen, sondern auch um eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

GUT ZU WISSEN

Ein Kollektivvertrag ermöglicht es, Beschäftigten Rechte zu gewähren, die nicht gesetzlich geregelt sind. So können zusätzliche Leistungen wie Urlaubstage, Prämien oder ein 13. Monatsgehalt in einem Kollektivvertrag festgelegt werden.

Kollektivverträge enthalten günstigere Bestimmungen als die gesetzlichen Regelungen und dürfen in keinem Fall ungünstiger sein als der gesetzliche Rahmen. Sie können auch regelmäßige Lohnerhöhungen vorsehen.

Die Stärke einer Gewerkschaft hängt von ihren Mitgliedern ab

Je größer ihre Verhandlungsmacht ist, desto günstiger ist das Verhandlungsergebnis für die Arbeitnehmer. Kollektivverträge dürfen nur in Anwesenheit der Gewerkschaften vereinbart werden.



Heintz van Landewyck & Landewyck Tobacco

Unterzeichnung: Mai 2024

Gültigkeit: Vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2025

Errungenschaften:

- Lohnerhöhungen;
- Anhebung aller Prämien für Bereitschaftsdienst.



Hifi International

Unterzeichnung: 27. Juni 2024

Gültigkeit: Vom 1. Juli 2024 für eine Dauer von 3 Jahren

Errungenschaften:

- Einführung eines „People Review“-Systems zur Festlegung und Bewertung eines individuellen Förderplans;
- Geschenkgutschein im Wert von 1.000 € für Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren;
- Gewährung von Essensgutscheinen für alle Beschäftigten;
- Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit in Höhe von 80%;
- Geschenkgutschein im Wert von 1.500 € für den Ruhestand;
- ein freier Tag/Jahr für die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten;
- Verankerung der Modalitäten über die „Fortschrittsprämie“.



Ceratizit & Plansee

Unterzeichnung: 4. Juli 2024

Gültigkeit: Bis Ende Februar 2027

Errungenschaften:

- Harmonisierung und Aufwertung der Lohntabellen für alle Beschäftigten;
- Auszahlung eines Geschenkgutscheins;
- Erhöhung des Urlaubsgeldes, das mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit steigt;
- lineare Lohnerhöhung für alle Beschäftigten;
- Einführung eines zusätzlichen Dienstaltersurlaubs;
- Einführung einer Regelung, die das Recht auf Abschalten sicherstellt.



Canon Luxembourg

Unterzeichnung: Juli 2024

Gültigkeit: Vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2026

Errungenschaften:

- Treueprämie pro Dienstjahr im Wert von 220 €, die ab dem Jahr 2026 auf 260 € erhöht wird;
- Einführung von Essensgutscheinen, d.h. 18 Essensgutscheine für eine Vollzeitbeschäftigung.



Hydro Aluminium Clervaux

Unterzeichnung: 25. Juli 2024

Gültigkeit: Vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2026

Errungenschaften:

- lineare Erhöhungen aller Gehälter: +1% am 1. Juli 2024, +1% am 1. Juli 2025 und nochmals +1% am 1. Juli 2026;
- Aufwertung der vierteljährlichen Anwesenheitsprämie mit der Möglichkeit, einen zusätzlichen Tag Jahresurlaub zu erhalten;
- Indexierung der Dienstalterszulage;
- Reduzierung der Anzahl der Dienstjahre, die Anspruch auf einen 13. Monat geben;
- Aufwertung der Bereitschaftszulage auf 230 €.



POST Telecom

Unterzeichnung: 6. August 2024

Gültigkeit: Vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2025

Errungenschaften:

- Zahlung einer einmaligen Prämie von 1.400 €;
- eine Lohnerhöhung von 1,95 % rückwirkend zum 1. Januar 2024;
- Abschaffung der Anwesenheitspflicht bis 15.30 Uhr im Rahmen der Arbeitszeiten.



POST Luxembourg

Unterzeichnung: 24. September 2024

Gültigkeit: Vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2025

Errungenschaften:

- Zahlung einer einmaligen Prämie von 1.400 €;
- eine Lohnerhöhung von 1,95 % rückwirkend zum 1. Januar 2024;
- Abschaffung der Anwesenheitspflicht bis 15.30 Uhr im Rahmen der Arbeitszeiten.



Chaussures Léon

Unterzeichnung: 8. Oktober 2024

Gültigkeit: Vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2027

Errungenschaften:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation für die Arbeitnehmer;
- Lohnerhöhungen je nach Dienstalter;
- zusätzliche Urlaubstage;
- eine Verbesserung der Sonntagsarbeit;
- die Einführung einer monatlichen Anwesenheitsprämie.



Unternehmen



SOZIALWAHLEN BEI LUXAIR & LUX-CARGO HANDLING

DER LCGB GEWINNT DIE MEHRHEIT DER MANDATE UND BLEIBT SOMIT DIE STÄRKSTE KRAFT

Der LCGB hat erfolgreich die Wahlen für die Personaldelegationen von Luxair gewonnen und dabei die Mehrheit mit 11 effektiven Mandaten von 17 zu besetzenden Mandaten erlangt.

Auch bei der neuen Firma Luxcargo Handling, die die Cargo-Aktivitäten von Luxair übernommen hat, konnte der LCGB die Mehrheit mit 9 effektiven Mandaten von 15 zu besetzenden Mandaten erlangen.

Zur Erinnerung: Nachdem im vergangenen Jahr Luxair entschieden hatte nicht mehr an der Lizenzvergabe für das CargoCenter teilzunehmen und diese an das von Cargolux neu gegründete Unternehmen Luxcargo Handling ging, wurden die Wahlen für die neuen Personaldelegationen in beiden Unternehmen auf den 2. Juli 2024 verlegt.

Der LCGB konnte bei diesen Wahlen seine Mehrheit verteidigen und stärken und bleibt damit die Mehrheitsgewerkschaft in der luxemburgischen Luftfahrt. Dieses Ergebnis spiegelt die hervorragende Arbeit des LCGB in den Unternehmen wider, insbesondere in Krisenzeiten. Der LCGB wird sich weiterhin für die Stärkung der geltenden Kollektivverträge, sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Sicherung der Arbeitsplätze einsetzen.



FACHVERBANDSKONGRESSE

Im September und Oktober 2024 trafen sich die Delegierten der LCGB-Fachverbände, um ihre neuen Fachverbandsvorstände zu bestätigen und das Aktionsprogramm für die kommenden 5 Jahre festzulegen.

Die wichtigsten Herausforderungen, welche die Delegierten feststellten, sind der Erhalt der Arbeitsplätze, die Stärkung der Kaufkraft und die weitere Digitalisierung und die Auswirkungen des Einsatzes von künstlicher Intelligenz. Es wurde beschlossen, die Präsenz vor Ort fortzusetzen und zu intensivieren, um die Arbeitnehmer zu informieren und sie gleichzeitig davon zu überzeugen, dem LCGB beizutreten, um dessen Engagement zu unterstützen und zu stärken. Nachfolgend finden Sie einige Eindrücke von den Kongressen.

LCGB-Privatschulen



LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik



LCGB-INDUSID



LCGB-Transport



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

LCGB-Bau & Handwerk



LCGB-Gebäudereinigung



LCGB-Öffentlicher Dienst



LCGB-SESF



LCGB-Dienstleistungen & Handel



Portugiesische Sektion





EINLADUNGEN

Nationalkonferenz des
LCGB-LCGJ | 07.12.2024

Kongress des
LCGB-Femmes | 13.12.2024

Kongress des LCGB-Frauen



13.12.2024 - 18:30 Uhr

LCGB

11, rue du commerce | L-1351 Luxembourg

Tagesordnung

Einschreibungen: 18:00 Uhr

Arbeitsbeginn: 18:30 Uhr

1. Begrüßung und Eröffnung des Fachverbandskongresses
2. Einsetzen der Kongressorgane:
 - Kongressbüro
 - Wahlkommission
 - Beschlusskommission
3. Wahl des Vorstandes
4. Ergebnisse der Wahl des Vorstandes
5. Wahl der Vorstandspräsidentin
6. Ergebnis der Wahl der Vorstandspräsidentin
7. Wahl der Vertreterinnen im Zentralvorstand des LCGB
8. Ergebnis der Wahl der Vertreterinnen im Zentralvorstand
9. Rede der neuen Vorstandspräsidentin
10. Vortrag der Kongressresolution und des Aktionsprogramms
11. Abschlussrede des LCGB-Nationalpräsidenten, Patrick DURY

Einschreibung
bis zum 6. Dezember 2024:

☎ +352 49 94 24 -224 / -226

✉ pooladmin@lrgb.lu
oder via QR-Code



KANDIDATURERKLÄRUNG

LCGB-Frauen

Scannen Sie den QR-Code

Nationalkonferenz des LCGB-LCGJ



07.12.2024 - 10:00 Uhr

LCGB

11, rue du commerce | L-1351 Luxembourg

Tagesordnung

Einschreibungen: 09:30 Uhr

Arbeitsbeginn: 10:00 Uhr

1. Begrüßung und Eröffnung der Konferenz durch den Präsidenten des LCGB-LCGJ
2. Wahl des Vorstandes
3. Ergebnisse der Wahl des Vorstandes
4. Präsentation des Aktionsprogramms
5. Abschlussrede des LCGB-Nationalpräsidenten, Patrick DURY

Einschreibung
bis zum 29. November 2024:

☎ +352 49 94 24 -224 / -226

✉ pooladmin@lrgb.lu
oder via QR-Code





61. Nationalkongress des LCGB

08.02.2025 | 08:00 Uhr | Parc Hotel Alvisse

PROVISORISCHE TAGESORDNUNG

08:00 Uhr Eröffnung der Anmeldebüros

09:00 Uhr Beginn der Kongressarbeiten

- Eröffnungsrede des LCGB-Nationalpräsidenten, Patrick DURY
- Kongresseröffnung
 - » Ernennung 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 LCGB-Nationalpräsidenten

13:00 Uhr Ende der Kongressarbeiten

- Umtrunk & gemeinsames Mittagessen

Bitte beachten Sie, dass der Nationalkongress bereits in der vorherigen Ausgabe des Soziale Fortschritt (veröffentlicht am 1. Juli 2024) angekündigt wurde.



ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Das Internationale Zentrum für Berufsbildung (Centre International de Formation Professionnelle - CIFOP) konnte seine ersten Diplome im Bereich Elektrizität-Photovoltaik ausstellen.

10 Auszubildende haben gerade ihr Zertifikat der beruflichen Eignung erhalten. Sie sind damit die ersten Absolventen dieses Studiengangs, der 2022 eingeführt werden soll.

Die jungen Elektriker bestätigten ihr Diplom am 5. Juli und meisterten die Herausforderung mit einer Erfolgsquote von 91% mit Bravour, indem sie einem Programm folgten, das hauptsächlich auf praktischen Übungen beruhte.

Im Laufe ihrer Ausbildung haben die Auszubildenden, die größtenteils aus benachteiligten Verhältnissen stammen, berufliche Fähigkeiten und Verhaltensweisen im Bereich der industriellen Elektrizität und der erneuerbaren Energien erworben. Vor allem aber entwickelten sie ein tieferes Verständnis für die Herausforderungen in dieser Branche. Es ist eine ökologische Herausforderung, da die Solarenergie eine erneuerbare Energie ist und somit nicht die Umwelt verschmutzt. Aber auch ein wirtschaftlicher Vorteil, da es für Haushalte mit Solarzellen möglich ist, Eigenverbrauch zu praktizieren.

Eine Investition in die Zukunft

Laut dem Leiter der NGO Jugend und Entwicklung, Ibrahima GUEYE, sichert dieses

Programm den jungen Absolventen eine gute Zukunft, da sie an der sozioökonomischen Entwicklung ihres Landes teilnehmen werden. „Es gibt viele Herausforderungen bei der Einführung von Solarenergie in unseren Haushalten und auf unseren Feldern, vor allem in dieser Gegend der Niayes⁽¹⁾, die das Flaggschiff des senegalesischen Gemüseanbaus ist. Ich bin sehr gespannt darauf, zu sehen, was sie tun werden“.



Mbengue, einer der neu ausgebildeten Berufsschüler, bestätigt: „Die Ausbildung, die ich in den zwei Jahren im CIFOP im Rahmen des Programms erhalten habe, war lebensverändernd und wird mich während meiner gesamten beruflichen Laufbahn weiter prägen. Ich wünsche mir lediglich eine materielle Begleitung, um an der Entwicklung meines

Landes und insbesondere in meiner geliebten Gemeinde Mboro mitzuwirken.“

Zur Erinnerung: Die Sektion Elektrizität-Photovoltaik ist eine der 11 Ausbildungsgänge des Zentrums. Sie wurde mit der Unterstützung des Projekts der ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt, das der LCGB unterstützt, ins Leben gerufen. Sowie mit der Unterstützung der Stiftung Planetsolar, die sich für die Förderung der Solarenergie einsetzt, um eine bessere Energieeffizienz und Elektrifizierung unserer Gesellschaft zu erreichen, um unsere Umwelt zu schützen.

Dieses Ziel steht im Einklang mit der Politik des ökologischen Übergangs, die von der NGO Jugend und Entwicklung initiiert wurde, um ihr Personal und ihre Begünstigten für die Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks zu sensibilisieren.

⁽¹⁾ Niayes ist ein Begriff aus dem Wolof (lokale Sprache). Es ist ein geografisches Gebiet im Nordwesten Senegals, das aus Sanddünen besteht.

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



STAHLINDUSTRIE

Tripartite Stahlindustrie LUX 2025 - 3. Etappe des Begleitausschusses für Investitionen und Personalstand: Abkommen eingehalten!

Am 05. Juni 2024, wie im Rahmen des Tripartite-Abkommens Stahlindustrie LUX 2025 vereinbart, ist der Begleitausschuss für Investitionen und Personalstand unter der Aufsicht des Wirtschafts- und des Arbeitsministers zu einer Tripartite-Sitzung zusammengekommen, um sich von der Einhaltung des Abkommens zu überzeugen.

Der LCGB stellt fest, dass im Rahmen dieser Sitzung die Direktion von ArcelorMittal den aktuellen Stand nach drei Jahren Umsetzung des Tripartite-Abkommens in Form von drei Teilen präsentiert hat. Diese umfassten den Fortschritt der verschiedenen angestrebten Ziele in Bezug auf Investitionen und Reorganisation, aber auch die verschiedenen Begleitmaßnahmen.

Teil I - Investitionen:

ArcelorMittal hatte sich zu Investitionen von 165 bis 202,5 Mio. € verpflichtet, davon 90 bis 95 Mio. € für Schlüssel- und strategische Investitionen und etwa 110 Mio. € für die Instandhaltung der Anlagen. Für strategische Investitionen wurde ein garantierter Mindestbetrag von 65 Mio. € vereinbart. Diese Investitionen sind zudem an eine Klausel geknüpft, die bei Nichteinhaltung eine finanzielle Wiedergutmachung vorsieht.

Der LCGB hat festgestellt, dass dieser für das Überleben der luxemburgischen Stahlindustrie wesentliche Teil bis zum heutigen Tag eingehalten wird.

In der Tat hat die Direktion eine Zusage von 198,9 Mio. € des vorgesehenen Gesamtbetrages vorgelegt.

Somit wurden mehr als 97% des Gesamtbudgets tatsächlich eingesetzt und eingehalten.

Ebenfalls erwähnenswert ist, dass die Generaldirektion auch den Stand der ergänzenden Investitionen zu den Hauptprojekten des Abkommens darlegte, in diesem Fall die Entwicklung des Projekts bezüglich des neuen Elektroofens für das Stahlwerk und der Entstaubungsanlage für den Standort Differdange!

Einziger Wermutstropfen ist der Teil von LUX 2025, der den Standort Bissen betrifft. Der LCGB forderte die Einführung eines neuen Zukunftsplans für den Standort, der seit nunmehr 8 Monaten diskutiert wird!

Dieser Plan muss eine beträchtliche Summe an notwendigen Investitionen in die Produktionsstätte vorsehen, um den Standort und seine 280 Arbeitsplätze zukünftig zu sichern.

Der Wirtschafts- und der Arbeitsminister unterstützten und ermutigten die Partner, sich im Rahmen einer tripartiten Arbeitsgruppe zu treffen, um eine Vereinbarung über diesen Zukunftsplan und einen Zusatz zum Abkommen LUX 2025 bezüglich des Teils Bissen abzuschließen.

Darüber hinaus hat der LCGB die Bauentwicklung des zukünftigen Sitzes der Gesellschaft

positiv zur Kenntnis genommen. Zur Erinnerung: Die Generaldirektion hatte sich verpflichtet, den Sitz in Luxemburg zu behalten und hatte ihre Absicht, ein neues Gebäude zu errichten, klargestellt. Die in der Vereinbarung eingegangene Verpflichtung wird somit erfüllt! Ein wichtiges Signal für die luxemburgische Stahlindustrie!

In Bezug auf das Werk Dommeldingen stellte der LCGB fest, dass das Abkommen hinsichtlich der geplanten Reorganisation eingehalten wird. Der LCGB wiederholte jedoch seine Forderung, die Diskussionen fortzusetzen und eine zukünftige Investition vorzusehen, die den Bau einer neuen, modernen und leistungsfähigen Werkstatt an einem Produktionsstandort ermöglicht und die dank der Kompetenzen, über die die Werkstatt verfügt, zur Verbesserung der Kosten der Produktionsstandorte beitragen würde.

Teil 2 - Ursprünglich geplante Auslagerungen:

Die Gespräche werden gemäß der Vereinbarung geführt.

Teil 3 - Entwicklung des Personalüberschusses und der Begleitmaßnahmen

Der LCGB stellt heute fest, dass der ursprünglich geschätzte Personalüberschuss von 536 zu hoch war und angesichts der Realität vor Ort nach unten korrigiert wurde. Von den

ursprünglich geschätzten 350 Abgängen im Rahmen von Pensionierungen und Vorruhestandsregelungen wurden 216 Abgänge durch Anpassungsvorruhestand vorgenommen. Insgesamt wurden über 500 Abgänge durch Vorruhestandsregelungen und Pensionierungen vorgenommen.

Die Wiedereingliederungsstelle CDR 2021 umfasst derzeit 91 Personen, die dem Abkommen LUX 2025 entsprechen. Daher muss die Weiterbildung im Hinblick auf eine Neuorientierung unbedingt intensiviert werden!

Der LCGB unterstrich, dass der Verlust von Wissen und Kompetenzen eine täglich sichtbare Realität in den Produktionsstätten ist, und dass die Anstrengungen in diesem Bereich ver-

stärkt werden müssen, da Investitionen in die Weiterbildung ein wesentlicher Pfeiler für den Fortbestand sind!

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

Der LCGB hat ebenfalls klargestellt, dass die tripartiten Abkommen nicht mehr nur als Kriseninstrument, sondern als Instrument für Reorganisationen eingesetzt werden sollten, um die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen zu meistern, denen die luxemburgische Stahlindustrie in einem

Europa ausgesetzt ist, das von ausländischen Kontinenten ernsthaft konkurrenziert wird!

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

Generalstreik von 1942: Der LCGB gedenkt der Arbeitnehmer der Stahlstandorte



Am 31. August und am 2. September 2024 hat eine Delegation des LCGB an den Gedenkfeiern an den ehemaligen Stahlstandorten Schiffingen und Differdingen teilgenommen. Diese Zeremonien fanden im Gedenken an die Arbeiter statt, die während des Generalstreiks 1942 in Luxemburg von den Nazis hingerichtet wurden.

Um den Mut dieser Arbeiter zu ehren und vor allem, um ihren Einsatz und ihre Gegenwehr auch 82 Jahre danach niemals zu vergessen, hat der LCGB vor den errichteten Denkmälern, die gleichzeitig unsere essenzielle Freiheit repräsentieren, innegehalten. Diese Momente der Besinnung sind umso wichtiger angesichts der aktuellen Ereignisse in Europa, die leider die Schrecken des Krieges wieder aufleben lassen.

PLENARVERSAMMLUNG BEI LIBERTY DUDELANGE



Am 17. September nahmen die LCGB-Delegierten, unterstützt von ihrem Gewerkschaftssekretär, an einer Plenarversammlung mit dem Personal des Unternehmens Liberty Dudelange teil. Ziel dieser Versammlung war es, die Belegschaft über die aktuelle Situation des Unternehmens in Bezug auf die folgenden Themen zu informieren:

- Nichtzahlung der Löhne und Gehälter, rechtliche Verfahren und zu ergreifende Maßnahmen
- Mögliches Szenario eines Konkurses und dessen rechtlicher Rahmen, Verfahren und Folgen
- Verkaufsprozess, Stand der Dinge, Überlegungen zum neuen gesetzlichen Rahmen bezüglich der 'Erhaltung von Unternehmen'.



KOLLEKTIVVERTRAG DER BANKEN

Ein Schritt in die richtige Richtung, aber die Gewerkschaftsfront lässt nicht locker.

Am 17. Juli 2024 stellten die Gewerkschaften LCGB, OGBL und ALEBA im Rahmen einer Pressekonferenz das Ergebnis der Verhandlungen des Kollektivvertrags Banken vor, aber auch die Herausforderungen für die Zukunft. Trotz der gesunden und stabilen Situation des Finanzsektors hatte die ABBL eine katastrophale und unsichere Zukunft dargestellt und jegliche Lohnerhöhung kategorisch abgelehnt.

Und dies obwohl im Sektor die Löhne stagnieren, sich die Überstunden häufen und die Ungleichheiten zu nehmen. Es mussten Maßnahmen ergriffen werden, um die Stabilität und Nachhaltigkeit des Sektors langfristig zu sichern. Die Mitarbeiter sind das Herz und die Seele des luxemburgischen Finanzsektors, und es war höchste Zeit, sie in den Mittelpunkt zu stellen.

Die ABBL hatte ständig damit gedroht, dass zu hohe Forderungen den Finanzplatz Luxemburg gefährden würden. Aussagen wie „Die gesamte luxemburgische Wirtschaft würde ins Wanken geraten, wenn die Tarifangestellten der Banken Lohnerhöhungen von 2,5 % oder andere Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen erhielten“, waren regelmäßig am Verhandlungstisch zu hören.

Dank der Gutachten und Analysen der Experten der Arbeitnehmerkammer waren die Gewerkschaften in der Lage, alle Argumente der Arbeitgebervertreter zu entkräften.

Das Ergebnis der Hartnäckigkeit der Gewerkschaftsfront ist eine strukturelle und dauerhafte Verbesserung der Bezahlung und Anerkennung, ein Schritt in die richtige Richtung:

- Sonderprämie von 500 € für alle Beschäftigten, zahlbar im Jahr 2025.
- Erhöhung der Treueprämie.
- Budget für die Jahre 2024, 2025 und 2026, um das Engagement der Beschäftigten zu belohnen.
- Erhöhung der Einstiegsgehälter und Grenzwerte für die vier Gehaltsgruppen.
- Erhöhung des geschätzten Kompetenzerwerbs.
- Einführung eines Mindestbudgets für Schulungen im Rahmen eines Outplacements in Höhe von 5.000 € (bis zu einem Höchstbetrag von 8.000 €).
- Erhöhung des jährlichen Aus- und Weiterbildungsbudgets um 10 %.
- Individuellen Weiterbildungszulage von mindestens 16 Stunden pro Jahr.

Im Bereich der Ausbildung und der Arbeits-

platzsicherheit ist dies sogar ein bedeutender Fortschritt. Zudem erhalten nicht nur Neueinsteiger eine Gehaltserhöhung, sondern auch die bestehenden Mitarbeiter: einige erhalten eine Gehaltserhöhung über die Gehaltstabelle, und diejenigen, die mindestens 11 Jahre im Unternehmen sind, erhalten eine 5%-ige Erhöhung ihrer Treueprämie. Darüber hinaus wird das Gehalt von Mitarbeitern, die im Jahr 2014 eingestellt wurden und den Schwellenwert ihrer Gruppe nicht erreicht haben, an diesen Schwellenwert angepasst.

Auch wenn mit der Einigung strukturelle Verbesserungen, trotz allen Widerstandes der Arbeitgeberseite, erzielt werden konnten, werden die Gewerkschaften nicht nachlassen. Für die Gewerkschaften ist der Kollektivvertrag nach wie vor das geeignetste Instrument, um die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu regeln und den sozialen Frieden im Finanzsektor zu sichern.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass diese Verträge nicht nur Gehälter, sondern auch qualitative Themen wie Arbeitszeit, Arbeitsplatzsicherheit, Ausbildung und das Wohlergehen der Arbeitnehmer behandeln. Wichtig ist auch, dass der digitale Übergang die bestehenden und lokalen Rechte der Arbeitnehmer respektiert.



ING LUXEMBOURG

Beschäftigungsfähigkeit im Vordergrund.

Am 24. September 2024 fand ein konstruktives Treffen zwischen den beiden in der Personaldelegation vertretenen Gewerkschaften LCGB-SESF und ALEBA und der Direktion von ING Luxembourg statt, um die Zukunft der Mitarbeiter nach Anündigung der Neupositionierung der ING Bank hinsichtlich des Privatbankgeschäfts und Wholesale Banking zu besprechen. Im Rahmen dieses Treffens wurde das gemeinsame Engagement für die Erhaltung der Arbeitsplätze und die Aufwertung des Humankapitals des Unternehmens hervorgehoben. Dennoch sind die Parteien realistisch und betonen die Bedeutung der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit unter Berücksichtigung der Entwicklung sowohl der ING Bank als auch des gesamten Finanzplatzes.

Schlüsselpunkte des Treffens:

1. Offene und transparente Diskussion: Das Treffen fand in einem offenen und transparenten Geist statt, der einen konstruktiven Austausch zwischen allen Parteien ermöglichte. Die Parteien verpflichteten sich, den Sozialdialog aufrechtzuerhalten, um die Entwicklungen im Bankensektor zu antizipieren und zu bewältigen.
2. Kein Sozialplan und keine Entlassungen vorgesehen: Die Direktion von ING Luxembourg bestätigte, dass derzeit weder ein Sozialplan noch Entlassungen geplant sind.
3. Arbeitsplatzsicherung hat Vorrang: Alle Parteien bekräftigten, dass der Erhalt der Arbeitsplätze der Mitarbeiter eine hohe Priorität hat. Die Direktion und die Sozialpartner verpflichten sich, alle Möglichkeiten zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit auszuschöpfen.
4. Aufwertung der internen Kompetenzen: Die Rolle der Mitarbeiter und ihre Kompetenzen für die Zukunft von ING Luxembourg wurde hervorgehoben. Die Direktion verpflichtet sich, die interne Mobilität zu fördern und Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten, um die Fähigkeiten der Mitarbeiter an die zukünftigen Bedürfnisse des Unternehmens anzupassen.
5. Verpflichtung zur kontinuierlichen Kommunikation: ING Luxembourg, die Gewerkschaften LCGB-SESF und ALEBA sowie die Personaldelegation waren sich einig, dass der regelmäßige Kontakt von großer Bedeutung ist. Alle Parteien verpflichteten sich zukünftig, zu einer transparenten und offenen Diskussionen.

ING Luxembourg, der LCGB-SESF und die ALEBA stimmten ebenfalls darin überein, dass es wichtig ist, die Arbeitnehmer über die Entwicklung des Dossiers zu informieren.

VERSCHLEIERUNG VON MASSENENTLASSUNGEN

In einem bereits fragilen wirtschaftlichen Umfeld prangern der LCGB, die ALEBA und der OGBL die neuen gängigen Praktiken der Verschleierung von Massenentlassungen in einigen Banken, insbesondere JP Morgan SE-Luxembourg Branch und andere Unternehmen des Finanzsektors, an. Diese Methoden sind ethisch fragwürdig und werfen die Frage der sozialen Verantwortung auf.

Die von diesen Institutionen angewandten Methoden zielen nicht nur darauf ab, durch Outsourcing Kosten zu sparen, sondern offenbaren auch eine eklatante Missachtung der Beschäftigten, die jahrelang zum Erfolg ihrer Unternehmen beigetragen haben. Indem sie lächerliche Abfindungen anbieten, versuchen diese Banken, die Folgen eines Sozialplans zu vermeiden, der sie in Bezug auf ihren Ruf und ihre Verantwortung viel mehr kosten könnte.

Mangelnder Respekt und mangelnde Anerkennung der Beschäftigten

Es ist zutiefst beunruhigend, dass diese Unternehmen kurzfristige Einsparungen auf Kosten der menschlichen Würde in den Vordergrund stellen. Eine Entlassung sollte keine leichtfertig getroffene Entscheidung sein. Arbeitnehmer, die oft viele Jahre lang im Dienst des Unternehmens standen, verdienen eine respektvolle und faire Behandlung. Eine lächerliche Summe als Entschädigung anzubieten, ist nicht nur unfair, sondern zeugt auch von mangelnder Anerkennung ihrer Arbeit und ihres Engagements.

Aufruf zur Überprüfung der Praktiken

Der LCGB, die ALEBA und der OGBL rufen diese Banken daher dazu auf, ihre Entlassungsstrategien zu überarbeiten und humanere Praktiken anzuwenden. Eine Entlassung sollte das letzte Mittel sein, und wenn sie un-

vermeidlich ist, sollte sie so gehandhabt werden, dass die sozialen und finanziellen Auswirkungen auf die betroffenen Beschäftigten so gering wie möglich gehalten werden.

Die ALEBA, der LCGB und der OGBL fordern außerdem mehr Transparenz bei der Entscheidungsfindung über Entlassungen sowie eine Verpflichtung zur Gewährleistung fairer und gleichberechtigter Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten. Die Banken müssen ihre soziale Verantwortung gerecht werden und Maßnahmen ergreifen, um ihre Beschäftigten auch in schwierigen Zeiten zu unterstützen.

Die Gewerkschaften betonen, dass der Sozialdialog von entscheidender Bedeutung ist, um ein respektvolles Arbeitsumfeld zu gewährleisten, in dem die Anliegen der Beschäftigten gehört und berücksichtigt werden können.



SOZIALPLAN BEI ANTHOGR

Die Geschäftsleitung des Unternehmens ANTHOGR hat das Personal, die Personaldelegation und die Gewerkschaft LCGB über die Einstellung der Produktionstätigkeit am Standort Mersch informiert. Das auf die Herstellung von Zahnimplantaten spezialisierte Unternehmen ist Teil der internationalen Straumann-Gruppe.

Aus strategischen Gründen hat die Gruppe beschlossen, die Produktionsstandorte in Mersch in Luxemburg und in Menaro in Spanien zusammenzulegen. Die Produktion in Luxemburg wird daher Mitte Juli eingestellt. Von den aktuell 39 Beschäftigten, werden 29 Beschäftigte von Entlassungen betroffen sein. Diese Umstrukturierung hat keine finanziellen Gründe, sondern ist eine rein strategische Entscheidung, um das Wachstum der Gruppe zu steigern.

Der LCGB prangert diese radikale und einseitige Entscheidung des Unternehmens an. Bis zum heutigen Tag gab es keine Vorzeichen, die auf eine solche Entscheidung hätten hindeuten können, wie z.B. begleitende soziale Maßnahmen.

Der brachiale Charakter dieser Entscheidung schickt 29 hochqualifizierte Arbeitskräfte auf die Guillotine!

Darüber hinaus steht diese Vorgehensweise und die Forderung nach einer schnellen Umsetzung völlig im Gegensatz zum Modell des Luxemburger Sozialdialogs.

Trotz dieser miserablen Situation verpflichtet sich der LCGB, die einzige in der Personaldelegation vertretene Gewerkschaft, die betroffenen Arbeitnehmer zu unterstützen, um ihre Interessen mit allen möglichen Mitteln zu verteidigen, damit der soziale Kahlschlag für die 29 betroffenen Familien begrenzt werden kann.



SOZIALPLAN BEI UBS / CRÉDIT SUISSE

Am 24. Juni 2024 haben der LCGB, die ALEBA und der OGBL einen Sozialplan bei UBS / Crédit Suisse unterzeichnet.

Eine erste Entlassungswelle, die für Juli 2024 geplant ist, wird zwischen 70 und 80 Mitarbeiter betreffen. Eine zweite Welle könnte Anfang 2025 nach den verschiedenen Fusionen stattfinden und wird 2025 zwischen 65 und 75 Mitarbeiter betreffen.

Die Gewerkschaften, deren Ziel es ist, den betroffenen Beschäftigten vorteilhafte Abgangsbedingungen zu bieten, konnten die gesamte Belegschaft bis einschließlich 31. Dezember 2025 erfassen und erreichten außertarifliche Abfindungen.

SOZIALPLAN BEI BANK OF NEW YORK MELLON

Der Sozialplan der Bank of New York Mellon (BNYM), der am 29. Mai von LCGB, ALEBA und OGBL unterzeichnet wurde und in dem der Abbau von 36 Stellen bei der Bank angekündigt wurde, ist am Montag, den 2. September in Kraft getreten.

Ziel des Sozialplans war es, möglichst viele Arbeitsplätze bei der BNYM zu erhalten und gleichzeitig den vom Verlust ihres Arbeitsplatzes betroffenen Beschäftigten günstige Abgangsbedingungen zu bieten. Etwas mehr als drei Monate nach der Unterzeichnung sind nun 25 Personen betroffen, gegenüber den ursprünglich angekündigten 36. Sie werden von sozialen Begleitmaßnahmen und extralegalen Entschädigungen profitieren können.



SOZIALPLAN BEI JOHN ZINK INTERNATIONAL

Der LCGB und der OGBL haben am 17. Juli 2024 einen Sozialplan bei John Zink International Luxembourg Sarl unterzeichnet, einem Unternehmen, das zur Koch Engineered Solutions Gruppe gehört, deren Hauptaktivitäten in der Entwicklung, Herstellung und Montage von Maschinen und Investitionsgütern für die Öl-, Gas- und Energieindustrie liegen.

Das Unternehmen kündigte den Abbau von bis zu 13 Arbeitsplätzen aufgrund der Auslagerung der Abteilungen IT/Data Analytics und Finance/Accounting/Treasury an.

Die Gewerkschaften, deren Ziel es ist, den betroffenen Arbeitnehmern günstige Abgangsbedingungen zu bieten, konzentrierten sich auf die Gewährleistung einer ausreichenden Frist, damit die betroffenen Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz finden können, sowie auf eine finanzielle Absicherung. So konnten außergesetzliche Abfindungen, einschließlich alters- und dienstzeitabhängiger Abfindungen, ein Ausbildungsbudget und andere soziale Maßnahmen vereinbart werden.

Obwohl die Gewerkschaften die Abgangsbedingungen der Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, verbessern konnten, bedauern sie, dass diese unfreiwillig die Kosten der Umstrukturierung tragen mussten.



ANKUNFT VON BOLT IN LUXEMBURG

Nichts ist ansteckender als das Beispiel!



Während Uber Mitte Juni offiziell seine Aktivität in Partnerschaft mit dem Unternehmen Webtaxi aufgenommen hat, hat nun die Mobilitätsplattform Bolt ihre Ankunft im Großherzogtum Ende des nächsten Quartals oder spätestens Ende 2024 angekündigt. Nach Angaben der Plattform sind bereits mehr als 50 Fahrer daran interessiert, der Plattform beizutreten.

Im Gegensatz zu Uber, das in Partnerschaft mit Webtaxi arbeitet und bei dem nur Arbeitnehmer mit einer Taxifahrerlizenz arbeiten dürfen, ist der LCGB jedoch besorgt, dass das von der Plattform Bolt eingeführte Wirtschaftsmodell den betroffenen Fahrern schwere Nachteile bringen und Scheinselbstständigkeit in der Branche schaffen könnte.

Während die Fahrer, die für die Uber-Plattform fahren, alle beim luxemburgischen Partner angestellt sind, würden nach dem von Bolt geplanten Geschäftsmodell offensichtlich alle ihre Fahrer selbstständig sein.

Zur Erinnerung: Der LCGB fordert die Wahrung der sozialen Errungenschaften und des Arbeitsrechts für die Plattformfahrer. Eine Verschlechterung der Rechte der Taxifahrer muss unbedingt verhindert werden.

Aufgrund der neuen Arbeitsformen, die durch die Digitalisierung entstehen, fordert der LCGB seit langem, dass der gesetzliche Rahmen angepasst wird, 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 Arbeitsvertrags als Standardvertrag;
- die Beibehaltung der gesetzlichen Begrenzung der Verlängerungen von befristeten Verträgen;
- klarere und präzisere gesetzliche Regelung der Rechte und des Rechtsschutzes von Selbstständigen;
- 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 Scheinselbstständigkeit zu vermeiden (Uber-Phänomen, über eine Plattform angestellte Reinigungskräfte);
- die Entwicklung neuer Finanzierungsformen der Sozialversicherung mit garantierbarem 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).

Folglich wird sich der LCGB für eine strikte Verteidigung der Interessen der betroffenen Fahrer und gegen jegliche Scheinselbstständigkeit in diesem Sektor einsetzen und diese Situation weiterhin genau verfolgen, um sicherzustellen, dass die Fahrer nicht im Stich gelassen werden.

Austausch mit dem Wirtschaftsminister über die Personalverwaltung bei POST Luxembourg



Am 20. September 2024 traf eine Delegation des LCGB den Wirtschaftsminister zu einem zweiten Austausch über das Statut der Mitarbeiter bei POST Luxembourg. Ziel des Treffens war es, die Unterschiede zwischen den Statuten im Detail zu analysieren und Lösungen zur Annäherung der Statuten zu finden. Der Minister hatte ein offenes Ohr für die Anliegen und interessierte sich für alle vorgebrachten Aspekte. Die Unterredung fand in einem konstruktiven und positiven Rahmen statt.



EUROPÄISCHER STRASSENGÜTERVERKEHR IN SCHIEFLAGE?

Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hat, obwohl er die Klagen gegen das EU-Mobilitätspaket weitgehend abgewiesen hat, eine Maßnahme aufgehoben, die Fernfahrer dazu verpflichtet, alle acht Wochen zu ihrer Basis zurückzukehren.

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im luxemburgischen Transportsektor, hat mit Erstaunen zur Kenntnis genommen, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 4. Oktober 2024, obwohl er die Klagen gegen das EU-Mobilitätspaket weitgehend abgewiesen hat, die Maßnahme annulliert hat, die die Fernfahrer verpflichtet, alle acht Wochen an ihre Basis zurückzukehren.

Nach Ansicht des Gerichtshofes haben das Parlament und der Rat der EU nicht nachgewiesen, dass er über ausreichende Informationen verfügte, die es ihm ermöglichte, die Verhältnismäßigkeit dieser Maßnahme zu beurteilen.

Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass das Mobilitätspaket, das 2020 nach harten Verhandlungen verabschiedet wurde, insbesondere von Deutschland und Frankreich voll unterstützt wurde, die beide Wettbewerbsverzerrungen mit den Ländern, die gegen das Mobilitätspaket geklagt hatten, anprangerten.

Die insbesondere osteuropäischen Mitgliedstaaten, die die Klage beim EuGH eingereicht hatten, waren der Ansicht, dass die Maßnahme aufgrund ihrer geografischen Entfernung von den Gebieten mit der größten Aktivität in Westeuropa eine Benachteiligung darstelle.

Der LCGB begrüßt die Tatsache, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seinem Urteil und in der Hauptsache die Gültigkeit des Mobilitätspaketes weitgehend bestätigt, was in diesem Fall ein wesentlicher Punkt ist, und dass die anfechtenden Länder somit in strittigen Punkten, wie dem Verbot für Fernfahrer, ihre wöchentliche Ruhezeit in ihrer Kabine zu verbringen, nicht erfolgreich waren.

Dennoch fordert der LCGB von den politischen Entscheidungsträgern bzw. vom Europäischen Transportkommissar bei der EU-Kommission, eine Studie über die Auswirkungen durchzuführen, um diese Maßnahme erneut vorzuschlagen, um das Mobilitätspaket weiter zu stärken und so einen gesunden Wettbewerb innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zwischen den verschiedenen Transportunternehmen zu ermöglichen, und dies im Interesse aller Arbeitnehmer des Sektors.

Der LCGB wird daher ein Schreiben an die verschiedenen betroffenen Instanzen richten.

SONNTAGSARBEIT IM HANDEL

Erneuter Angriff auf den Sozialdialog.



Mit Erschrecken nehmen der Fachverband LCGB-Dienstleistungen und Handel und das Syndikat Handel, Garagen und Horeca des OGBL den Beschluss des Arbeitsministers zur Kenntnis, die Sonntagsarbeit im Einzelhandel zu liberalisieren. Aus einer Pressemitteilung vom 11. Oktober 2024 mussten die beiden Organisationen erfahren, dass der Minister die zulässige Höchstgrenze der an einem Sonntag geleisteten Arbeitsstunden von 4 auf 8 Stunden erhöhen wird, und zwar ohne zusätzliche Kompensationen für die betroffenen Arbeitnehmer, die über die im Gesetz vorgesehene hinausgeht, und dies unter Missachtung des Sozialdialogs.

Die Tatsache, dass das Arbeitsministerium „sein Engagement für einen konstruktiven Sozial-

dialog bekräftigt“, ist eine einzigartige Unverfrorenheit. Denn trotz eines ersten Meinungsaustauschs im Rahmen des Ständigen Ausschusses für Arbeit und Beschäftigung (Comité Permanent du Travail et de l'Emploi - CPTÉ) und trotz der hartnäckigen Forderung der Gewerkschaften, nicht vor vollendete Tatsachen gestellt zu werden, ist der Minister nie mit einem Text, der als Diskussionsgrundlage dienen könnte, zu den Gewerkschaften zurückgekehrt.

Wieder einmal verhöhnt der Arbeitsminister den Sozialdialog und missachtet gleichzeitig jede Form des Anstands und des elementaren Respekts zwischen den Sozialpartnern. Es scheint offensichtlich, dass es sich hierbei um eine kaum verhohlene Retourkutsche für den Eklat während der CPTÉ-Sitzung vom 8. Oktober 2024 handelt, als die Gewerkschaften angesichts der geplanten Reform der Kollektivverträge, die nicht mit dem luxemburgischen Sozialmodell vereinbar ist, den Tisch verließen. Dieser Schachzug des Ministers wird auf dem Rücken der Beschäftigten im Handel ausgetragen, die zu den schwächsten Arbeitnehmern zählen.

Mit seiner einseitigen Entscheidung ebnet der Arbeitsminister nicht nur den Weg für eine mögliche Liberalisierung der Öffnungs-

zeiten, sondern schwächt auch erheblich die Kollektivverträge in einem Sektor, der über eine geringe Deckungsrate verfügt (38% nach den letzten Zahlen). Tatsächlich ist die Frage der Sonntagsarbeit in einer Vielzahl von Kollektivverträgen Gegenstand von Verhandlungen gewesen und hatte dazu geführt, dass neue ausgehandelt wurden. Daher steht der Gesetzentwurf des Ministers in klarem Widerspruch zu seiner Absicht, die Zahl der Kollektivverträge zu erhöhen.

Es scheint also, dass der Arbeitsminister weder am Sozialdialog, noch an einer Erhöhung des Deckungsgrades der Kollektivverträge, wie es die europäische Richtlinie über einen angemessenen Mindestlohn vorsieht, noch an einer Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer interessiert ist.

Die Beschäftigten der Handelsbranche sind kein Spielball und der LCGB und der OGBL werden nicht akzeptieren, dass sie auf diese Weise behandelt werden. Aus diesem Grund werden die beiden Gewerkschaften ihre Strukturen rasch zusammenbringen, um eventuelle zukünftige gemeinsame Aktionen in Betracht zu ziehen.

Transport

KOOPERATIONSVEREINBARUNG

Am 19. Juni 2024 haben einige europäische Transportgewerkschaften, darunter der LCGB-Transport, eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet, um eine stärkere Zusammenarbeit zu ermöglichen, mit der die legitimen Interessen der Arbeitnehmer den verschiedenen Branchen verteidigt und geschützt werden sollen.

Diese historische Vereinbarung wurde von den Gewerkschaftsverbänden LCGB-Transport (Luxemburg), FIT-CISL (Italien), ACV-CSC Transcom (Belgien), UGT-FeSMC (Spanien) und FGTE-CFDT (Frankreich) unterzeichnet.

Die Zusammenarbeit wird den unterzeichnenden Organisationen und damit allen ihren Vertretern und Militanten eine stärkere Unterstützung durch die Gewerkschaften sowie eine gewerkschaftliche Zusammenarbeit in den verschiedenen Ländern, aus denen sich diese Allianz zusammensetzt, beziehungsweise vor jedem europäischen oder internationalen Gremium ermöglichen.





LUFTFAHRT

Flugsicherheit ist kein Spiel.

In einer Antwort auf eine parlamentarische Anfrage vom 22. August 2024 erklärt die luxemburgische Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten, dass sie die Pläne der Agentur der Europäischen Union für Flugsicherheit (EASA), ab 2027 kommerzielle Flüge mit nur einem Piloten zuzulassen, umsetzen will, ohne dies mit den betroffenen Akteuren besprochen zu haben.

Der LCGB ist der Ansicht, dass eine solche Änderung nicht ohne Auswirkungen auf die Sicherheit der Besatzungen und der Passagiere bleiben wird. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die 2023 von der European Cockpit Association (ECA) veröffentlichte Studie über Ermüdung bei Piloten. Von 6.900 befragten Piloten hatten drei von vier mindestens einmal während des Fluges einen Sekundenschlaf erlitten.

Daher sollten die EASA und die nationalen Behörden der EU-Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Fluggesellschaften effektive Systeme zur Berichterstattung über Müdigkeit bereitstellen und ihre Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit Müdigkeit angemessen handhaben.

Das Hauptziel der technologischen und regulatorischen Entwicklungen sollte nicht nur die Aufrechterhaltung, sondern die Verbesserung der Flugsicherheit sein. Dies gilt umso mehr angesichts des erwarteten Wachstums des Luftverkehrs nach der Krise, das eine ständige Verbesserung des Sicherheitsniveaus erfordert. Der LCGB ist der Ansicht, dass die Flugsicherheit auch die Nachhaltigkeit der luxemburgischen Luftfahrt sicherstellt.

Der EASA-Entwurf steht dieser Feststellung jedoch diametral entgegen und wird die Flugsicherheit sicherlich nicht erhöhen. Aus diesem Grund muss die Regierung ihre politische Verantwortung in diesem Dossier übernehmen, und zwar unter enger Einbeziehung der betroffenen Akteure vor Ort.

Dies ist umso notwendiger, als Luxemburg die besondere Situation aufweist, dass der Staat Aktionär der luxemburgischen Fluggesellschaften Luxair und Cargolux ist. Mit der Erfahrung des Unfalls des Luxair-Fluges 9642 im Jahr 2002 hat Luxemburg eine moralische Verpflichtung, eine führende Rolle in jeder europäischen Diskussion über die Flugsicherheit zu spielen.



Für den LCGB hat die Sicherheit oberste Priorität!

Mit der Pressemitteilung des 4. September 2024 hat das Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten zur Mitteilung des LCGB: „Die Flugsicherheit ist kein Spiel“ vom 2. September 2024 Stellung genommen.

Der LCGB bedauert, dass das Ministerium den Inhalt der Pressemitteilung über das Vorhaben der Agentur der Europäischen Union für Flugsicherheit (EASA), ab 2027 kommerzielle Flüge mit nur einem Piloten zuzulassen, und über die Rolle des Ministeriums nicht verstanden hat.

Für den LCGB hat die Flugsicherheit oberste Priorität, nämlich die Sicherheit der Besatzungen und der Passagiere während aller Flugphasen, was mit nur einem Piloten im Cockpit nicht gewährleistet ist.

Der LCGB fordert, dass jede Änderung, die sich auf die Sicherheit der Besatzungen und der Passagiere auswirkt, mit allen betroffenen Akteuren diskutiert werden muss, was derzeit nicht der Fall ist.

LCGB-Transport: Der Kampf des LCGB für gesicherte Fahrerkabinen trägt Früchte

Am 25. Juli 2024 haben der LCGB-Gewerkschaftssekretär für den Transportsektor, in Begleitung von Dominique MACHADO, Präsident des Fachverbands LCGB-Transport, sowie Fränk WAHL, effektiver Delegierter bei AVL, am Lenkungsausschuss zur Sicherheit im öffentlichen Verkehr teilgenommen, der vom Mobilitätsministerium organisiert wurde.

Dabei wurde eine Bilanz des Jahres 2023 gezogen. Die Zahlen, die auf der Grundlage der „Feststellungen von Sicherheitsvorfällen“ (Constats incidents sûreté - CIS) erstellt wurden, zeigen eine rückläufige Tendenz der Aggressionen auf den RGTR-Linien im Vergleich zu den Vorjahren.

Bisher sind von den 1.262 Bussen, die im RGTR-Netz eingesetzt werden, 542 Fahr-

zeuge bereits mit einer Sicherheitskabine ausgestattet. Dies entspricht 43% der aktuellen Flotte und fast 50% mehr Installationen im Vergleich zum Vorjahr.

Dies zeigt, dass der Kampf, den der LCGB zu Recht für die Einführung von Sicherheitskabinen aufgenommen hat, Früchte trägt.

Darüber hinaus ist die Digitalisierung des CIS-Tools auf gutem Wege und wird demnächst die Meldung von Vorfällen vereinfachen, damit in Zusammenarbeit mit der Polizei spezifische Maßnahmen ergriffen werden können.

Der LCGB wird sich weiterhin engagieren, um den Beruf des Busfahrers sicherer und attraktiver zu machen!



Unterredung mit der Mobilitätsministerin über die zukünftige Reform der Taxibranche



Am 10. September 2024 hat eine Delegation des LCGB eine Unterredung mit der Mobilitätsministerin geführt, um ihren Standpunkt über die zukünftige Reform der Taxibranche, die sich an die jüngsten Entwicklungen des Sektors anpassen soll, mitzuteilen.

Bei diesem Austausch hat der LCGB daran erinnert, wie wichtig es ist, dass der gesetzliche Rahmen und der Branchentarifvertrag unter allen Umständen und von allen Akteuren des Sektors eingehalten werden. Anschließend hat der LCGB seine diesbezüglichen Forderungen und Überlegungen mitgeteilt.

Der LCGB wird die Entwicklung dieses Dossiers aufmerksam verfolgen, im strikten und einzigen Interesse aller Arbeitnehmer der Branche!

Branchenkollektivvertrag Transport

Am 27. September 2024 hat sich die LCGB-Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor erneut mit dem Arbeitgeberverband (Groupement Transport) im Rahmen der Fortsetzung der Verhandlungen über den Branchenkollektivvertrag getroffen.

Im Laufe dieser Sitzung einigten sich die Sozialpartner auf verschiedene Punkte des gewerkschaftlichen Forderungskatalogs, d.h. Verbesserungen insbesondere bei der Kaufkraft und den Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer des Sektors.

Diese Grundsatzvereinbarung muss noch von den internen Instanzen des LCGB und insbesondere von seinem Fachverbandsvorstand LCGB-Transport, der in Kürze zu diesem Thema einberufen wird, bestätigt werden.

Sobald diese Vereinbarung bestätigt ist, wird eine offizielle Grundsatzvereinbarung mit dem Arbeitgeberverband (Groupement Transport) geschlossen, bevor die Texte fertiggestellt und der zukünftige Kollektivvertrag, der ab 1. Januar 2025 anwendbar sein wird, endgültig unterzeichnet wird.







Arbeitstreffen

- 1 LCGB-CNSG
- 2 Domaines Vinsmoselle
- 3 LCGB-Bau & Handwerk
- 4 Lycée Technique Agricole
- 5 LOEWE
- 6 LCGB-Gebäudereinigung
- 7 Gesundheit & Nordgemeinden
- 8 Ville de Luxembourg
- 9 LCGB-Transport
- 10 LCGB-Binnenschifffahrt
- 11 Pianon
- 12 AM Bissen
- 13 LCGB-Gebäudereinigung
- 14 LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik
- 15 CFL Cargo & CFL Technics
- 16 Gefängnisverwaltung
- 17 HGK Pushbarging
- 18 LCGB-Bau & Handwerk
- 19 LCGB-INDUSID
- 20 LCGB-Transport
- 21 Costantini



BRAUCHEN SIE HILFE UND UNTERSTÜTZUNG? Kommen Sie ohne Termin zur Sprechstunde!

Der LCGB berät Sie in folgenden Fragen

Arbeits- & Sozialrecht
Rente
und vieles mehr.

Terminvereinbarung weiterhin möglich
via ✉ rdv@lcgb.lu

☎ +352 49 94 24 555

💻 DeinLCGB.lu
(Videokonferenzen oder vor Ort)

Terminpflicht für

Steuerservice
Ablesen des Tachographen



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



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

IHRE KONTAKTSTELLEN

LUXEMBURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ETTELBRÜCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

Öffnungszeiten

Dienstags von 8:30 - 12:00 und von 13:00 - 16:30 Uhr

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

THIONVILLE

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

Öffnungszeiten

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

Öffnungszeiten

Montag-Freitag (außer Mittwochnachmittag)
8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00 Uhr



LCGB LEISTUNGEN

Fragen zu unseren Leistungen

☎ +352 49 94 24-600

✉ services@lcgb.lu



MITGLIEDERVERWALTUNG

Änderung Ihrer Kontaktdaten

☎ +352 49 94 24-421

✉ membres@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Beratung und Information

☎ +352 49 94 24-222

✉ infocenter@lcgb.lu





Verteilaktionen & Weiterbildungen

- 1-3 Samsic
- 4 Maison Esser
- 5 Emile Weber
- 6 ABSC
- 7-9 Luxair
- 10-12 Luxcargo Handling
- 13-15 WISAG
- 16 LCGB-CNSG
- 17 LCGB-Öffentlicher Dienst
- 18 LCGB-Gebäudereinigung
- 19-20 CForClean
- 21 LCGB-ACAP
- 22-23 Fressnapf
- 24-25 Atalian
- 26-27 ACAP
- 28 ProActif



LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen

CSC: INTENSIVIERUNG DER ZUSAMMENARBEIT



Am 23. September 2024 trafen sich Vertreter des LCGB und der CSC, um ihre Zusammenarbeit zu optimieren und zu intensivieren. Auf dem Programm standen sowohl Diskussionen über nationale Themen, die die belgischen Grenzgänger betreffen, also auch die Zusammenarbeit bei der Beratung der Mitglieder.

Ziel ist es auch die belgischen Grenzgänger besser zu informieren. Yannick VINCENT, Federationssekretär der CSC Luxembourg betonte dabei auch die Wichtigkeit der Arbeit der belgischen Grenzgängerkommission LCGB-CSC. Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, unterstrich das Engagement des LCGB für alle Arbeitnehmer, die in Luxemburg tätig sind, und gab zudem Erläuterungen über aktuelle Entwicklungen in Luxemburg.

Der LCGB und die CSC bieten eine doppelte Mitgliedschaft mit einem einzigen Mitgliedsbeitrag an, wodurch belgische Grenzgänger in den Genuss von den Leistungen beider Gewerkschaften kommen.

GRENZKONTROLLEN IN DEUTSCHLAND UND FRANKREICH

Der LCGB fordert ein umgehendes Einschreiten!



Nachdem Deutschland angekündigt hat, von Mitte September 2024 bis März 2025 Grenzkontrollen durchzuführen, hat Frankreich ähnliche Kontrollen für den Zeitraum vom 1. November 2024 bis April 2025 angekündigt. In beiden Fällen werden diese Kontrollen insbesondere mit der Bekämpfung der illegalen Einwanderung oder des Menschenhandels begründet. In der Praxis schadet diese Maßnahme vor allem den 176.000 französischen und deutschen Grenzgängern, die jeden Tag die Grenze überqueren, um im Großherzogtum Luxemburg zu arbeiten, und indirekt der luxemburgischen Wirtschaft, die stark von diesen Arbeitskräften abhängt.

47% der 485.000 Arbeitnehmer in Luxemburg (Quelle: STATEC) sind Grenzgänger, von denen die Hälfte aus Frankreich kommt. Die Kontrollen an der deutschen Grenze haben für die 53.000 deutschen Grenzgänger bereits zu regelmäßigen und erheblichen Staus geführt, so dass der LCGB zahlreiche Beschwerden von Grenzgängern erhalten hat. Die Kontrollen an der französischen Grenze könnten auch die Fahrtzeiten der 123.000 französischen Grenzgänger sowie auf allen Straßen in Richtung Frankreich, die bereits ohne Grenzkontrollen regelmäßig verstopft sind, erheblich beeinträchtigen. Die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben wird sich für diese Arbeitnehmer stark verschlechtern.

Aus diesem Grund und um von zusätzlichen Kontrollen abzuschrecken, appelliert der LCGB erneut an die Regierung, insbesondere an Premierminister Luc FRIEDEN, Vizepre-

mier- und Außenminister Xavier BETTEL und Innenminister Léon GLODEN, sofort bei der EU-Kommission und den nationalen Behörden in Frankreich und Deutschland zu intervenieren, um offene Grenzen innerhalb der Europäischen Union zu verteidigen, wie sie im Schengener Abkommen vorgesehen sind und durch das in den europäischen Verträgen verankerte Prinzip der Freizügigkeit der Personen in Europa garantiert werden.

Dieses Grundrecht der Arbeitnehmer und aller europäischen Bürger darf nicht durch populistischen Druck zur Stärkung der Außengrenzen der Europäischen Union in Frage gestellt werden. Die bestehenden Maßnahmen auf deutscher Seite und die jetzt angekündigten Maßnahmen auf französischer Seite sind vor allem schädlich für die grenzüberschreitende Arbeit und damit für die luxemburgische Wirtschaft, die sich nach einem Aufschwung sehnt!

STOPPT DIE STEUERLICHEN BENACHTEILIGUNGEN FÜR DIE GRENZGÄNGER!



Ohne die über 200.000 Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die tagtäglich ins Auto oder in den Zug steigen, um in Luxemburg zu arbeiten, würde die luxemburgische Wirtschaft zusammenbrechen. Sie haben einen wesentlichen Anteil an der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes.

Nichtsdestotrotz nimmt die Attraktivität von Luxemburg ab. Nicht nur die Verkehrslage, auch administrative Schikanen, weiter bestehende Diskriminationen bei Sozialleistungen, Einschränkungen beim Home Office oder auch eine steuerliche Mehrbelastung lassen viele Grenzgängerinnen und Grenzgänger zweimal überlegen, ob sie weiterhin tagtäglich den Weg nach Luxemburg einschlagen wollen.


Jetzt reicht's! OGBL und LCGB fordern das luxemburgische Finanzministerium und die gesamte luxemburgische Regierung auf, bei ihren Amtskollegen in den Nachbarländern zu intervenieren und die bestehenden Steuerkonventionen zu revidieren, um:

- Jegliche steuerliche Mehrbelastung und den damit verbundenen Kaufkraftverlust zu verhindern
- Eine Harmonisierung der geltenden Regeln in der gesamten Großregion herbeizuführen, dies insbesondere in punkto Besteuerung von
 - » Überstunden
 - » Bereitschaftsdienst
 - » Telearbeit
- Überflüssige Grenzkontrollen abzuschaffen und das Schengen-Abkommen voll zu respektieren

Um diese Forderungen zu unterstützen, kommt alle zur

**Gemeinsamen
Protestaktion von LCGB
und OGBL**

 **Freitag 22. November**

 **10:30 Uhr**

 **Vor dem Finanzministerium**
Place Clairefontaine, Luxemburg-Stadt



Melden Sie sich für den
LCGB-Shuttle-Bus an



DEUTSCHE GRENZGÄNGERKOMMISSION

Arbeitstreffen und Erweiterung des Vorstandes.

Der Vorstand der Deutschen Grenzgängerkommission traf sich vor kurzem in Nittel. Bei diesem Treffen wurden 11 neue Mitglieder in den Vorstand kooptiert.

Der Vorstand diskutierte auch die vor kurzem eingeführte Besteuerung der in Luxemburg geleisteten Überstunden durch die deutschen Steuerämter. Der LCGB ist der Auffassung, dass die deutschen Grenzgänger in diesem Kontext eindeutig diskriminiert werden, denn alle anderen Arbeitnehmer in Luxemburg bezahlen weiterhin keine Steuern auf die von ihnen geleisteten Überstunden!

Aus diesem Grund fordert der LCGB die luxemburgische Regierung unmissverständlich dazu auf, sofort mit Deutschland ein Moratorium für die Anwendung dieser neuen Steuerregelung zu vereinbaren und anschließend über eine Änderung dieser Bestimmungen zu verhandeln.

Sollte dies nicht möglich sein, 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. Dann dürften die in Luxemburg geleisteten Überstunden nämlich nicht mehr in Deutschland versteuert werden.

Betreffend die angekündigte Rentenreform unterstützt die DGK ausdrücklich die Resolution der LCGB-Rentnerkommission und befürchtet einen Verlust an Attraktivität für den Luxemburger Arbeitsmarkt in der Summe rezenter und aktueller Maßnahmen.



LCGB-Community

Die Kommission LCGB-Community hat sich am 3. Juli 2024 zu einem Austausch über die kommenden Aktivitäten des LCGB getroffen. Das Treffen drehte sich vor allem um die geplanten Ausflüge

Besteuerung von in Luxemburg getätigten Überstunden in Deutschland

Erfahren Sie mehr in unseren aktuellen Publikationen



LUXMILL Mutuelle

Änderung der Leistungen der LUXMILL Mutuelle

Dank Ihrer Mitgliedschaft beim LCGB sind Sie auch Mitglied der LUXMILL Mutuelle, die Ihnen zahlreiche Vorteile bietet:

- Zahlung eines Sterbegeldes in Höhe von 750 €, sofern die Dauer der Mitgliedschaft mindestens 20 Jahre betrug. Bei einer Mitgliedschaft von weniger als 20 Jahre, wird das Sterbegeld um die Hälfte reduziert.
- Möglichkeit, der Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste (CMCM) beizutreten.
- Kostenlose Grippeimpfung im Rahmen der von LUXMILL Mutuelle jährlich organisierten Impfkampagne.

Das Programm für die Kostenübernahme der Komplementärmedizin wird ab dem 31. Dezember 2024 eingestellt.

In Gedenken an unsere Kollegen Albert ALBERTY und Aloyse KOLBUSCH

Der LCGB ist zutiefst betrübt, Ihnen den Tod unserer Kollegen Albert ALBERTY und Aloyse KOLBUSCH mitteilen zu müssen.

Über 60 Jahre lang hat uns Albert als engagiertes Mitglied des LCGB und der Ortsgruppe Dippach unterstützt.

Aloyse werden wir für sein langjähriges Engagement als Militant, Delegierter und Vorstandsmitglied der Ortsgruppe Differdingen in Erinnerung behalten.

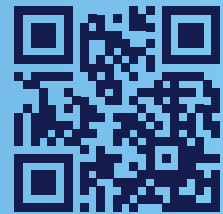
Der LCGB drückt der Familie und den Freunden in dieser schweren Zeit der Trauer sein aufrichtiges Beileid aus.



AUF DER SUCHE NACH EINER WEITERBILDUNG?

Nos formations,
votre atout.





Entdecken Sie unser Angebot auf [LLLC.lu](https://www.lllc.lu)



© Tom Fielitz Photography

Abendkurse
Seminare
Akademische Weiterbildungen
Fachspezifische Weiterbildungen
Weiterbildungen für Senioren
Zertifizierungen

Die verschiedenen Kursformate:

-  Präsenzunterricht
-  Blended Learning
-  Virtueller Unterricht
-  E-learning

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.



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

