

01/2025

SOZIALE FORTSCHRÄTT



Editorial

Frontalkollision
S. 2

61. National- kongress

Ein starkes Engagement für
Solidarität und soziale Gerechtigkeit
im 21. Jahrhundert
S. 4

Gewerkschafts- front

Meine Rechte in Gefahr -
nicht mit uns!
S. 10



Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Frontalkollision

“ Der 61. Nationalkongress des LCGB, welcher am 8. Februar 2025 stattfand, war ein enormer Erfolg. Der Tätigkeits- und Finanzbericht wurden einstimmig angenommen und mit dem Aktionsprogramm und den Kongressresolutionen wurde die nächste Mandatsperiode vorbereitet.

In diesem Zusammenhang möchte ich den Delegierten des Kongresses noch einmal für ihr Vertrauen und ihre Unterstützung danken, auf denen mein Engagement als Nationalpräsident unserer Gewerkschaftsorganisation beruht.

Unser Nationalkongress fand vor dem Hintergrund eines grundlegenden Wandels in der Regierungspolitik statt.

In diesem Fall geht es darum, dass der Arbeitsminister das Recht repräsentativer Gewerkschaftsorganisationen, Kollektivverträge auszuhandeln und abzuschließen, in Frage stellt, und weiter um die erklärte Absicht, bestimmte wesentliche Themen aus dem Inhalt von Kollektivverträgen auszuschließen.

Es geht auch darum, wie die Regierung die Gespräche über eine mögliche Rentenreform führen will. Eine breite Konsultation der Öffentlichkeit, die Vielzahl der Gesprächspartner, die plötzlich zu Experten auf diesem Gebiet erklärt werden, kann nur notdürftig die tatsächliche Absicht der Regierung verbergen, die Gewerkschaften von diesem Dossier auszuschließen.

Letztendlich ist es heute offensichtlich, dass die Regierung einen echten Paradigmenwechsel auf der Ebene des Sozialdialogs vorgenommen hat. Auf die Konsultation der Sozialpartner folgt eine Entscheidung der Regierung über die Politik, die sie verfolgen will.

Diese Vorgehensweise steht dem Tripartite-Modell diametral entgegen, das auf dem Willen aller Partner beruht, an einem Thema zu arbeiten, mit dem Ziel, ein gemeinsames Ergebnis, einen Kompromiss oder einen Konsens zu erreichen.

Dieses Sozialmodell hat zu hervorragenden Ergebnissen für alle Beteiligten geführt, nicht nur für die Arbeitnehmer. Auch die Arbeitgeber haben stark davon profitiert, nicht zu vergessen der beispielhafte soziale Frieden, den unsere Wirtschaft und unser Land zu einem Markenzeichen machen konnten.

Die Regierung und vor allem der Premierminister stellen sich heute offen an die Seite einer Reihe von schon seit langem gestellten Forderungen der Arbeitgeber.

Die „Öffnung“ der Personaldelegationen für „Tarifverhandlungen“ würde unweigerlich dazu führen, dass der von den repräsentativen Gewerkschaften ausgehandelte Besitzstand in Frage gestellt wird und sich die Arbeits- und Lohnbedingungen der Beschäftigten im Privatsektor massiv verschlechtern.

Darüber hinaus muss die Nachhaltigkeit unseres Rentensystems durch alternative Finanzierungsquellen, wenn nicht gar durch eine Erhöhung der Beiträge gestärkt werden. Die konzertierte Aktion der Arbeitgeber und der Regierung, jegliche Diskussion über solche Wege zu verweigern, wird unweigerlich zu erheblichen Einschnitten in der Rentenversicherung für die kommenden Generationen führen.

Im Gegensatz zu diesem verheerenden Ansatz haben die Gewerkschaftsorganisationen durch die Unterzeichnung von Hunderten von Kollektivverträgen ihre Fähigkeit bewiesen, zu verhandeln, die Arbeits-

bedingungen der Arbeitnehmer zu modernisieren und anzupassen, sowie ihre Fähigkeit, in Krisenzeiten tripartite Abkommen auszuhandeln, um die Existenzen der Arbeitnehmer zu sichern und unser Sozialmodell gegebenenfalls zu stärken.

Was insbesondere den Bereich der Kollektivverträge betrifft, haben die Gewerkschaften die Ankündigung des Premierministers, nach einer Unterredung mit den Präsidenten des OGBL und LCGB am 14. Januar 2025 einen Sozialtisch einzurichten, sehr positiv aufgenommen.

Die verschiedenen Äußerungen des Premierministers, insbesondere auf einer Pressekonferenz im Anschluss an die Regierungsratssitzung vom 14. Februar 2025, bestätigen jedoch leider eine Vorgehensweise, die mit dem Wesen unseres Sozialmodells unvereinbar ist.

Der Premierminister kündigt ein letztes Mal an, er wolle ein offenes Ohr für ein ernstes Problem haben, das ihm durchaus bekannt ist, und beharrt weiterhin auf der Notwendigkeit, den Bereich der Kollektivverträge „modernisieren“ zu wollen, ohne dass eine Lösungsperspektive am Horizont zu erkennen ist.

Der Premierminister spricht immer wieder von einem Klima des gegenseitigen Respekts, das für den Sozialdialog notwendig sei, doch leider ist seine „Art“ zu handeln der Beweis für das Gegenteil, eine völlige Respektlosigkeit gegenüber den Arbeitnehmern und ihren Vertretern.

“ Die von der Regierung eingeleitete Politik wird unweigerlich zu einer Frontalkollision mit den repräsentativen Gewerkschaften führen.

Konfrontiert mit diesem inakzeptablen Ansatz, haben die Gewerkschaftsorganisationen OGBL und LCGB ihre Kräfte in der neuen Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB gebündelt.

Um aus der gegenwärtigen Krise herauszukommen, muss die Regierung eine feste Zusage machen, dass die geplante Reform der Kollektivverträge auf keinen Fall das Prinzip in Frage stellen wird, dass die Kollektivverträge von den Gewerkschaften mit nationaler oder sektoraler Repräsentativität ausgehandelt und unterzeichnet werden, noch dass der Inhalt der Kollektivverträge durch eine solche Reform ausgehöhlt werden wird.

Im Übrigen fordern wir eine Rückkehr zu unserem Tripartite-Modell, dies insbesondere im Hinblick auf die notwendigen und unerlässlichen Diskussionen, um die Lebensfähigkeit und den Fortbestand unserer sozialen Sicherheit zu gewährleisten.

Andernfalls sind die in der Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB zusammengeschlossenen Gewerkschaftsorganisationen entschlossen, alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel einzusetzen, um die Interessen der Arbeitnehmer dieses Landes zu verteidigen.

Es ist an der Zeit für gemeinsame Aktionen, Engagement und Solidarität und dies weit über die für den 28. Juni angekündigte große nationale Demonstration hinaus.

INHALT

4	61. Nationalkongress
10	Gewerkschaftsfront
17	Aktualität
22	Kollektivverträge
28	Unternehmen
47	LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen

61. National- kongress

Ein starkes Engagement
für **Solidarität** und
soziale Gerechtigkeit
im 21. Jahrhundert





61. NATIONALKONGRESS DES LCGB

Die Delegierten legen die gewerkschaftlichen Schwerpunkte der nächsten 5 Jahre fest

Unter dem Motto „Ein starkes Engagement für Solidarität und soziale Gerechtigkeit im 21. Jahrhundert“ fand am 8. Februar 2025 der 61. Nationalkongress des LCGB statt. Der Kongress war nicht nur Anlass für die rund 280 anwesenden Delegierten und Gäste, über die gewerkschaftlichen Schwerpunkte und Herausforderungen der kommenden 5 Jahre zu diskutieren, sondern auch Bilanz über die vergangenen Jahre zu ziehen und den Nationalpräsidenten zu wählen.

Unter den Gästen befanden sich hochrangige internationale Gewerkschaftsvertreter der CFDT Grand Est, der CSC und der FCG. Natürlich waren auch die nationalen gewerkschaftlichen Vertreter der luxemburgischen Arbeitnehmerkammer CSL mit dabei, darunter Nora BACK, Präsidentin der CSL und Präsidentin des OGBL, Jean-Claude REDING, Vize-Präsident der CSL und Sylvain HOFFMANN, Direktor der CSL. Weiterhin waren unsere Partner der portugiesischen Anwaltskanzlei Sónia Falcão da Fonseca, der Etude Bauler und der Etude Luxlex vertreten.

Ehrengäste und Redner des Tages waren der Vizepremierminister, Xavier BETTEL, der Minister für Wirtschaft, KMU, Energie und Tourismus, Lex DELLES, der Minister für Arbeit, Georges MISCHO und der Ehrenpräsident der ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt, Fränz SCHARTZ.

Der Kongress war geprägt von den Sozialwahlen 2024 aber auch von den aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen. In seiner Eröffnungsrede betonte der LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL die Entwicklung des LCGB zu einer modernen Gewerkschaft mit innovativen Leistungen für seine Mitglieder und den notwendigen Kompetenzen den heutigen Herausforderungen zu begegnen.

Um weiterzulesen, blättern Sie um.

Bei dieser Gelegenheit bot der Tätigkeitsbericht der vergangenen 5 Jahre die Möglichkeit einen Rückblick auf den Einsatz und die Errungenschaften des LCGB, seiner Delegierten, Militanten und Mitglieder zu werfen. Ein ebenso positives und solides Resultat konnte Nationalpräsident Patrick DURY bei der Präsentation des Finanzberichtes ziehen. Mit dem Aktionsprogramm der kommenden 5 Jahre wurde ein noch ehrgeizigerer und stärkerer Leitfaden definiert, als je zuvor.

Im Anschluss wurde Patrick DURY von den anwesenden Delegierten mit großem Applaus in seinem Amt als Nationalpräsident bestätigt. Patrick DURY dankte den Anwesenden für ihr entgegengebrachtes Vertrauen. In seiner Abschlussrede ging er nicht nur auf die Entwicklung des LCGB in den vergangenen Jahren ein, sondern insbesondere auch auf den aktuellen Angriff der Regierung auf die sozialen Errungenschaften und Rechte der Arbeitnehmer: „Sozial Apartheid ass leider eng Realität ginn an dem Land!“ betont der Nationalpräsident in seiner flammenden Rede, in welcher er sich gegen die Zerstörung des sozialen Zusammenhalts und des luxemburgischen Sozialdialogs ausspricht. Seit über 100 Jahren hat der LCGB die Arbeitsbedingungen, das Sozialversicherungs- und Rentensystem und vieles mehr in Luxemburg mit geprägt und so manchen Sturm erlebt. Und der LCGB als moderne Gesellschaft ist fähig sich anzupassen, Veränderungen mitzutragen und zu fördern, und bleibt sich in einer Sache stets treu: In seinem Einsatz für Solidarität und soziale Gerechtigkeit.

In der Abschlussresolution des Kongresses, hielten die Delegierten die wichtigsten Punkte des Aktionsprogramms zurück, und verpflichten sich für ein starkes Engagement für Solidarität und soziale Gerechtigkeit im 21. Jahrhundert.

Aus aktuellem Anlass wurde zusätzlich eine Dringlichkeitsresolution angenommen, die die gemeinsame Gewerkschaftsfront des LCGB und des OGBL für die Verteidigung der Rechte und sozialen Errungenschaften von Arbeitnehmern und Rentnern manifestiert. In der Dringlichkeitsresolution wurde festgehalten, dass „angesichts der noch nie dagewesenen Infragestellung unseres Sozialstaates, der das Ergebnis des Sozialdialogs im Tripartiterahmen ist, sowie unseres Sozialmodells, das den sozialen Frieden in Luxemburg garantiert, werden die Gewerkschaften LCGB und OGBL ihre gewerkschaftlichen Aktionen strukturieren und koordinieren, um eine gemeinsame Front zu schaffen.“

Diese Resolution wird auch im Rahmen des 9./XXXIV. ordentlichen Kongresses des OGBL von den Delegierten diskutiert werden.



Hier gehts zum Tätigkeitsbericht

Zum Aktionsprogramm und zur Resolution





Dringlichkeitsresolution

Gemeinsame Gewerkschaftsfront für die Verteidigung der Rechte und sozialen Errungenschaften von Arbeitnehmern und Rentnern

Die am 8. Februar 2025 in Luxemburg-Stadt im Rahmen des 61. Nationalkongresses des LCGB sowie die am 28. und 29. März 2025 in Luxemburg-Stadt im Rahmen des 9./XXXIV. ordentlichen Kongresses des OGBL versammelten Delegierten stellen fest, dass die Regierung einen Frontalangriff auf die Grundfesten unseres Sozialmodells gestartet hat.

Angesichts der zunehmenden Krisen, mit denen wir konfrontiert sind und die insbesondere durch ein unvorhersehbares sozioökonomisches Umfeld geprägt sind, angesichts der angespannten geopolitischen Lage, des Aufstiegs der extremen Rechten in Europa, der Wohnungskrise und der Klimakrise, kann die Handlungsweise der Regierung nur als katastrophal für den sozialen Zusammenhalt unseres Landes bezeichnet werden.

Ihre Reform zur Verschlechterung der Kollektivverträge, ihre öffentliche Konsultierung zur Privatisierung der Rentenversicherung, ihre ständige Politik der Diskriminierung von Grenzgängern sowie ihre Passivität im Bereich der Krankenversicherung sind nichts anderes als ein Frontalangriff auf den Sozialdialog, die Rechte und sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer und Rentner und sogar auf die Rechte und Freiheiten der Gewerkschaften.

Da die grundlegendsten Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer und Rentner in Gefahr sind, haben die national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB beschlossen, ihre Kräfte insbesondere in folgenden Dossiers zu bündeln: „Kollektivverträge“, „Rentenversicherung“, „Krankenversicherung“, „Gleichbehandlung von Grenzgängern und in Luxemburg Wohnenden“, „Organisation der Arbeitszeit / Öffnungszeiten im Handel“, „Versammlungsrecht“ und „Steuerwesen“. Die beiden Gewerkschaften verpflichten sich, gemeinsam die Rechte und Errungenschaften aller Arbeitnehmer und Rentner, Ansässigen und Grenzgängern zu verteidigen.

Angesichts der noch nie dagewesenen Infragestellung unseres Sozialstaates, der das Ergebnis des Sozialdialogs im Tripartiterahmen ist, sowie unseres Sozialmodells, das den sozialen Frieden in Luxemburg garantiert, werden die Gewerkschaften LCGB und OGBL ihre gewerkschaftlichen Aktionen strukturieren und koordinieren, um eine gemeinsame Front zu schaffen. Das erklärte Ziel dieser gemeinsamen Front ist es, mit allen notwendigen Mitteln zu verhindern, dass die sozialen Errungenschaften, für die die Gewerkschaften ein Jahrhundert lang gekämpft und gearbeitet haben, durch eine Regierungspolitik, die nur als retrograd bezeichnet werden kann, zunichte gemacht werden.

Verabschiedet am 8. Februar 2025 durch den 61. Nationalkongress des LCGB und am 28.-29. März 2025 vom 9./XXXIV. ordentlichen Kongress des OGBL.



ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

CIFOP: 35 Jahre Engagement für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung.

Seit seiner Gründung im Jahr 1988 hat sich das Internationale Zentrum für praktische Ausbildung (Centre International de Formation Pratique - CIFOP) als wichtiger Akteur im Bereich der Berufsbildung im Senegal etabliert. Die Einrichtung widmet sich der Ausbildung von hochqualifizierten Technikern und Arbeitern und setzt auf einen innovativen pädagogischen Ansatz, um eine schnelle und effiziente Eingliederung ihrer Lernenden in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

Der kompetenzorientierte Ansatz (Approche Par Compétences - APC), ein Pfeiler des Bildungslehrplans

Das CIFOP stützt seinen Unterricht auf den kompetenzorientierten Ansatz (Approche Par Compétences - APC), eine Methode, bei der das Lernen durch Praxis und der Erwerb von konkretem Know-how im Vordergrund stehen. Der APC ist in das gesamte Bildungsprogramm integriert und gewährleistet, dass die Lernenden die in ihrem Bereich erforderlichen Kompetenzen schrittweise und gründlich beherrschen.

Die Lehrpläne werden in Zusammenarbeit mit Experten aus der Branche entwickelt und gewährleisten, dass die Bedürfnisse der Unternehmen und die von den Lernenden entwickelten Kompetenzen aufeinander abgestimmt sind.

Die Institution wendet eine dynamische Pädagogik an, die praktische Arbeiten, Fallanalysen und reale Situationen miteinander

verbindet. Dieser Ansatz ermöglicht es den Lernenden, nicht nur technische Kompetenzen, sondern auch zwischenmenschliche Fähigkeiten zu erwerben, die für ihre berufliche Entwicklung von entscheidender Bedeutung sind.



Die Vorteile dieser Ausbildung machen sich auf mehreren Ebenen bemerkbar:

- Verbesserung der Bildungsqualität: Die Ausbildungen entsprechen den aktuellen beruflichen Standards.
- Schneller Zugang zu Arbeitsplätzen: CIFOP-Absolventen sind bei Unternehmen besonders begehrt.

- Eine bedeutende soziale Auswirkung: Indem das CIFOP jungen Menschen aus benachteiligten Verhältnissen Chancen bietet, trägt es zur Chancengleichheit und zur wirtschaftlichen Entwicklung bei.

Ein aufschlussreicher Erfahrungsbericht

Mactar SOW, Auszubildender im Bereich Kesselbau im CIFOP, berichtet über seine Erfahrungen: „Dank der APC-Methode konnte ich konkret und angewandt lernen. Die Ausbildungen sind praxisorientiert, was uns direkt auf die Realitäten des Arbeitsmarktes vorbereitet. Heute fühle ich mich bereit, in ein Unternehmen einzusteigen und die erworbenen Fähigkeiten umzusetzen.“

Das CIFOP stellt den kompetenzorientierten Ansatz (APC) in den Mittelpunkt seines Unterrichts und ist damit weiterhin ein Referenzmodell für die Berufsbildung im Senegal, das sich für eine bessere Zukunft seiner Absolventen und für die nationale Wirtschaft einsetzt.

Wenn Sie den Verein „Guiden a Scouten Fir ENG Welt“ unterstützen möchten, können Sie eine Spende auf folgendes Konto überweisen:
IBAN : LU54 1111 0882 8010 0000 | BIC : CCPLLULL



GEWERK- SCHAFTS- FRONT

EINE BEISPIELOSE GEWERKSCHAFTSFRONT! MEINE RECHTE IN GEFAHR

Angesichts der noch nie dagewesenen Infragestellung der sozialen Errungenschaften und Rechte der Arbeitnehmer und Rentner durch die aktuelle Regierungspolitik haben die beiden national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB beschlossen, ihre Kräfte im Rahmen einer ebenso beispiellosen Gewerkschaftsfront zu bündeln.

Die Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB setzt sich für den Erhalt der sozialen Errungenschaften, einen konstruktiven Sozialdialog und den sozialen Zusammenhalt unseres Landes ein. Das erklärte Ziel dieser Gewerkschaftsfront ist es, mit allen notwendigen Mitteln zu verhindern, dass die sozialen Errungenschaften, für die die Gewerkschaften über ein Jahrhundert lang gekämpft und gearbeitet haben, durch eine Regierungspolitik, die auf sozialer Ebene katastrophal zu werden verspricht, zerstört werden.

Auf den folgenden Seiten finden Sie einen Überblick über die Forderungen und Aktionen, die bereits stattgefunden haben.

Entdecken Sie auch die eigens dafür eingerichtete Website, die alle Informationen zu unseren gemeinsamen Aktionen enthält:

gewerkschaftsfront.lu



Nicht mit uns!



GROSSE POLITISCHE THEMEN DER GEWERKSCHAFTSFRONT

Gesetzliches Rentensystem

Das derzeitige Rentensystem gehört im Vergleich zu den Nachbarländern mit einer Reserve von über 27 Milliarden Euro zu den besten Systemen.

Für die Gewerkschaften LCGB und OGBL kommt ein Abbau des aktuellen, auf Solidarität basierenden Rentensystems nicht in Frage. Deshalb haben sie verschiedene Alternativen vorgestellt, um das System zu stärken, es solidarischer und gerechter zu gestalten und den Schutz der älteren Menschen vor Armut zu gewährleisten.

Nach der partizipativen Maskerade „Schwätz Mat!“ fordern die Gewerkschaften die Regierung auf, endlich einen echten Sozialdialog einzuführen, der die im Verwaltungsrat der CNAP vertretenen Sozialpartner eng einbindet, und zwar nicht nur in die Diskussionen zwischen den Experten, sondern vor allem in der entscheidendsten Phase: der Suche nach Pisten, die endgültig verfolgt werden sollen.

Öffnungszeiten und Sonntagsarbeit im Handel

Die Regierung will die liberalsten Regeln in der gesamten Großregion einführen.

Nach der geplanten Ausweitung der sonntäglichen Arbeitszeiten von 4 auf 8 Stunden stellt diese extreme Ausweitung der Öffnungs- und Arbeitszeiten einen weitreichenden sozialen Rückschritt dar, da sie für die 50.000 betroffenen Arbeitnehmer jegliches Familien- und Privatleben zerstören wird. Darüber hinaus begünstigen diese Maßnahmen Großunternehmen auf Kosten von Kleinunternehmen und lokalen Handwerkern.

Diese Reform könnte also nur ein erster Schritt sein, um die Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer zu erhöhen und nach und nach alle ihre Errungenschaften zu zerstören.

Diskriminierung von Grenzgängern

Grenzgänger machen 47 % der Arbeitskräfte in Luxemburg aus und leisten einen wichtigen Beitrag zur luxemburgischen Wirtschaft.

Dennoch verliert der luxemburgische Arbeitsmarkt zunehmend an Attraktivität. Neben den täglichen Verkehrsproblemen und einer immer noch stark eingeschränkten Telearbeit in steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht werden Grenzgänger zunehmend mit bürokratischen Schikanen konfrontiert oder sogar in steuerlicher Hinsicht diskriminiert.

Die auf nationaler Ebene vertretenen Gewerkschaften setzen sich mit ihren Forderungen und Aktionen für eine Gleichbehandlung der Grenzgänger auf allen Ebenen ein!

Kollektivverträge und sozialer Mindestlohn

Die Verabschiedung der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU wurde von den beiden Gewerkschaften begrüßt, da sie darin eine Chance sehen, die Kollektivverträge in Luxemburg zu stärken und die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern.

Allerdings können LCGB und OGBL nur mit Bedauern feststellen, dass der Arbeitsminister sich dem Patronat anschließt, um die Kollektivverträge bedeutungslos zu machen, und zwar nicht nur durch die Infragestellung des exklusiven Rechts auf Unterzeichnung der Kollektivverträge durch die auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften, sondern auch durch die Infragestellung inhaltlicher Elemente wie der Arbeitszeit.

Diese Reform ist ein Frontalangriff auf die grundlegendsten Rechte und Errungenschaften aller Arbeitnehmer in Luxemburg! Sie bringt alle wichtigen sozialen Errungenschaften, für die die Gewerkschaften gekämpft haben, in große Gefahr.

Leistungen der CNS

Während die Leistungsverbesserungen trotz wiederholter politischer Zusagen auf dieser Ebene weiterhin hinterherhinken, muss man feststellen, dass die Finanzreserve der CNS immer mehr zur Finanzierung von Ausgaben herangezogen wird, die letztlich nicht in ihren Anwendungsbereich fallen und eher zu Lasten des Staatshaushalts gehen sollten.

In ähnlicher Weise und nach dem Vorbild der Gewerkschaftsforderungen im Bereich der Rentenversicherung fordern die Gewerkschaften, dass alle Verwaltungskosten der CNS vom Staatshaushalt übernommen werden.

Diese Forderungen nach einer Konzentration der Ausgaben der CNS auf ihr Kerngeschäft, d.h. die Übernahme von Geldleistungen (z.B. Krankengeld) und Sachleistungen (z.B. Erstattung von Pflegeleistungen und Honorareinlagen oder Übernahme von Medikamenten), decken sich im Übrigen mit den ersten diesbezüglichen Schlussfolgerungen der Quadripartite vom 23. Juni 2023 für eine bessere Trennung zwischen den staatlichen Investitionen und denen der CNS.

Die gewerkschaftlichen Forderungen entsprechen einer wachsenden Nachfrage der Versicherten, um unsere soziale Sicherheit moderner und effizienter zu gestalten und gleichzeitig den finanziellen Fortbestand der CNS zu sichern.



RÜCKBLICK

auf Aktionen und Veranstaltungen zur Wahrung der sozialen Errungenschaften, eines konstruktiven Sozialdialogs und des sozialen Zusammenhaltes unseres Landes



„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.

Gemeinsame gewerkschaftliche Forderungen für eine Verbesserung der Leistungen der CNS

Am 6. November 2024 hat die erste Quadripartite der Legislaturperiode 2023-2028 stattgefunden. Die Gewerkschaften teilten daraufhin über die Presse ihre Forderungen nach neuen Leistungen mit, die seit der Quadripartite im Jahr 2016 versprochen worden waren.

In einem zweiten Schritt gaben die Gewerkschaften ihre Forderungen bezüglich der Verwaltungskosten der CNS, der Übernahme der Mutterschaftskosten durch die CNS und des Beitrags der CNS zu den Kosten der Krankenhausinfrastruktur über die Presse bekannt.

Renten und Sozialdialog: LCGB und CSC fordern eine stärkere Beteiligung der Grenzgänger

Die belgische Grenzgängerkommission LCGB-CSC informiert im Rahmen einer Pressekonferenz am 13. November 2024 über die mangelnde Beteiligung der Grenzgänger an der Rentendebatte und über die steuerliche Diskriminierung der Grenzgänger.





Protestaktion der Gewerkschaften gegen weitere Diskriminierungen von Grenzgängern

Am 22. November 2024 folgten rund 400 Arbeitnehmer dem Aufruf der national repräsentativen Gewerkschaften zu einer Protestaktion gegen die steuerliche Diskriminierung, der mehr als 200.000 Grenzgänger ausgesetzt sind.

Der LCGB sagt NEIN zu jeder Politik, die die grenzüberschreitende Realität der Großregion leugnet und darauf abzielt, die Grenzgänger zu diskriminieren oder zu bestrafen. Der LCGB sagt JA zu jeder Politik, die den sozialen und steuerlichen Zusammenhalt innerhalb der Großregion stärkt.

Der EGB, der LCGB und der OGBL schalten die Europäische Kommission ein

In einem gemeinsamen Brief an die Präsidentin der EU-Kommission machen der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und die luxemburgischen Gewerkschaften LCGB und OGBL auf die alarmierende Situation in Luxemburg aufmerksam, was die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2041 über einen existenzsichernden Mindestlohn in der Europäischen Union betrifft.

Im Entwurf des Umsetzungstextes schlägt der luxemburgische Arbeitsminister vor, nicht gewerkschaftlich organisierten Delegierten und Arbeitnehmern den Weg zur Aushandlung von Kollektivverträgen zu ebnen, wenn es keine Gewerkschaften mit nationaler oder sektoraler Repräsentativität gibt.

Der EGB betont, dass dies ein klarer Versuch ist, die Rolle und die Vorrechte der nationalen Gewerkschaftsbünde in Luxemburg zu untergraben, ein gezielter Angriff auf die Gewerkschaften durch die luxemburgische Regierung mit dem Ziel, ihren Einfluss zu verringern.

Ebenso inakzeptabel ist der gleichzeitige Versuch, den obligatorischen Mindestinhalt von Kollektivverträgen, wie er im luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch festgelegt ist, auf ein absolutes Minimum zu reduzieren.

Erste Aktion als Reaktion auf den Angriff auf die Kollektivverträge

Es gibt kein Zurück: Mehr als 700 Militanten, Delegierte und Gewerkschafter haben bei der ersten Aktion am 3. Dezember 2024 gegen den Frontalangriff auf unsere grundlegendsten Rechte gezeigt, dass wir gemeinsam für soziale Gerechtigkeit, Solidarität und Gewerkschaftsfreiheit kämpfen!

Die Forderungen der Gewerkschaften sind klar:

- » Das Recht, Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen, muss in den Händen der auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften bleiben;
- » Kollektivverträge dürfen inhaltlich nicht zurückgestuft werden;
- » eine Reform des Kollektivvertragsgesetzes muss die Rolle der Gewerkschaften stärken.



Liberalisierung der Öffnungszeiten: Arbeitnehmer und ihre Familien sind Opfer eines weiteren Angriffs der Regierung

Im Dezember kündigte Wirtschaftsminister Lex DELLES an, dass er einen Gesetzentwurf zur Reform der Öffnungszeiten im Einzelhandel und im Lebensmittelhandwerk vorgelegt hat. Obwohl es nicht offen ausgesprochen wird, strebt die Regierung eine fast vollständige Liberalisierung der Öffnungszeiten - und damit auch der Arbeitszeiten des Personals in den betroffenen Unternehmen - an.

Nach der geplanten Ausweitung der Sonntagsarbeitszeit von 4 auf 8 Stunden stellt diese extreme Ausweitung der Öffnungs- und Arbeitszeiten einen weitreichenden sozialen Rückschritt dar, da sie für die 50.000 betroffenen Beschäftigten jegliches Familien- oder Privatleben zerstören wird.

Darüber hinaus lässt dieses Reformprojekt nichts Gutes ahnen, was die anderen Reformprojekte der Regierung angeht, die angeblich auf eine „Modernisierung“ der Arbeitszeit abzielen. Alle Initiativen, die die Regierung bisher tröpfchenweise enthüllt hat, stellen in Wirk-

lichkeit nichts anderes als Rückschritte für die Arbeitnehmer dar. Schlimmer noch: Die Regierung nimmt einen Anreiz nach dem anderen zurück, der die Unternehmen noch dazu motivieren könnte, Kollektivverträge auszuhandeln.

Um diese Agenda umzusetzen, wendet die Regierung eine Salami-taktik auf alle Fragen an, die mit den Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu tun haben. Anstatt diese Fragen en bin ihrer Gesamtheit im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) zu verhandeln, umgeht die Regierung aktiv diese dreigliedrige Institution und die Gepflogenheiten des Sozialdialogs in Luxemburg und stellt die Sozialpartner vor vollendete Tatsachen, während sie eine rein arbeitgeberorientierte Position einnimmt.

Dieser neue Angriff auf die Arbeitsbedingungen ist eine weitere schwarze Episode im Frontalangriff der Regierung auf den Sozialdialog und die Tarifverhandlungen.



Pressekonferenz: Gewerkschaftsfront mobilisiert zur Verteidigung des luxemburgischen Sozialmodells

Am 28. Januar 2025 haben die national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB auf einer Pressekonferenz ihre neuen gemeinsamen Aktionen gegen die Zerstörung des Sozialdialogs vorgestellt. Dabei stellten die Gewerkschaften ihre gemeinsame Webseite gewerkschaftsfront.lu vor und kündigten eine Demonstration am 28. Juni 2025 an.

Sensibilisierungsaktion „Nein zur totalen Liberalisierung der Öffnungszeiten“

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Handel stehen unter Beschuss. Aus diesem Grund fand am 5. Februar 2025 vor der Abgeordnetenkammer eine Aktion zur Sensibilisierung gegen die geplante vollständige Liberalisierung der Öffnungszeiten im Handel statt. Gemeinsam sind wir stark!



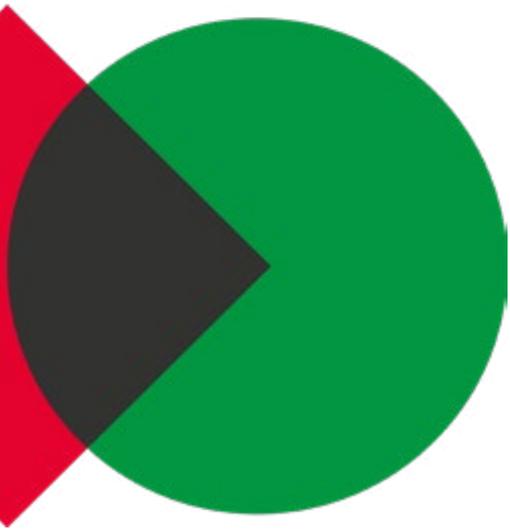
Konferenz zur Liberalisierung der Öffnungszeiten „Unsere Lebens- und Arbeitsbedingungen werden angegriffen“

Am 6. Februar 2025 versammelten sich rund 360 Gewerkschaftsvertreter im „Casino syndical“ in Bonnevoie, um über den Angriff der Regierung auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Handel zu diskutieren.

Darüber hinaus wird diese Reform die bestehenden Tarifverträge zerschlagen und alle Anreize entfernen, die Arbeitgeber noch motivieren könnten, über außertarifliche Leistungen zu verhandeln.

Die nächsten Monate sind entscheidend

**SAVE THE
DATE**



**Große
nationale
Kundgebung**

28.06.2025

gewerkschaftsfront.lu



Meinungsaustausch über die Zukunft des allgemeinen Rentenversicherungssystems und das Reformprojekt der Kollektivverträge

Im Rahmen der Diskussionen über das Renten- und Kollektivvertragsdossier trafen sich LCGB und OGBL mit Vertretern der politischen Parteien sowie mit den Jugendorganisationen der wichtigsten politischen Parteien.



CSJ, JDL, JSL, déi jonk gréng & déi jonk Lénk - 24.10.2024



Demokratische Partei - 05.11.2024



LSAP - 07.11.2024



Europaabgeordnete 11.11.2024



déi gréng 14.11.2024



déi Lénk - 19.11.2024



CSV - 13.12.2024



KPL - 18.12.2024

Alle Artikel und Informationen finden Sie auf lcgb.lu unter der Rubrik „Große politische Themen“. Besuchen Sie unsere Website oder scannen Sie den QR-Code





Aktualität



KGZE

Der Mensch im Mittelpunkt – die Vision eines europäischen Arbeitsmarktes ohne Barrieren und Ungleichheiten.

Vom 6. bis 8. November 2024 fand in Luxemburg die 35. Konferenz „Der Mensch im Mittelpunkt – die Vision eines europäischen Arbeitsmarktes ohne Barrieren und Ungleichheiten“ über die gewerkschaftliche Zusammenarbeit in Europa (KGZE) statt. Die nationalen und internationalen Gäste, darunter eine Delegation des LCGB, behandelten vor allem Themen wie Integration in den Arbeitsmarkt, Chancengleichheit und sozialer Schutz von Arbeitnehmern.

In seiner Einleitung ging Norbert SCHNEDL, langjähriger ÖGB-Vizepräsident bis 2023, auf den Vertrag von Lissabon und das Engagement Jean-Claude JUNCKERs in Bezug auf den Sozialdialog in der EU-Kommission ein. Anschließend machte Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, auf die Multikulturalität von Luxemburg aufmerksam. Ohne Immigration und die Grenzgänger, die tagtäglich zur wirtschaftlichen Entwicklung unseres Landes beitragen, würde es Luxemburg in der heutigen Form nicht geben.

Zu den Rednern des ersten Kongresstages gehörten auch EZA-Generalsekretärin Sigrid SCHRAML und Dennis RADTKE, Abgeordneter im Europaparlament, welche ihr Engagement für Chancengleichheit und Fairness auf dem europäischen Arbeitsmarkt hervorhoben. Stellvertretend für den Wirtschaftsminister Lex DELLES unterstrich der Luxemburger Kulturminister Eric THILL die Wichtigkeit des Schengener Abkommen so wie das Luxemburger Modell – die Tripartite – wodurch schon zahl-

reiche Hürden überwunden, die Wirtschaft gestützt und die Kaufkraft gestärkt wurde.

Am zweiten Tag ging LCGB-Gewerkschaftssekretärin Maria-Helena MACEDO, auf die Rolle der Gewerkschaften in der Geschichte der Einwanderung in Luxemburg ein und zeigte dabei ein Rundumbild der Anfänge im industriellen Zeitalter, der Nachkriegszeit und der Gegenwart mit seinen aktuellen Herausforderungen und Auswirkungen auf die luxemburgische Gesellschaft.

Weiterhin fanden Beiträge von Forschungsexperten der HIVA-KU Leuven – Belgien, Frederic DE WISPELAERE, und vom Luxemburger Arbeitsministers Georges MISCHO statt.

Am Nachmittag besichtigten die Teilnehmer abschließend die Molkerei Luxlait. Hier zeigte LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL am praktischen Beispiel dieses Betriebs, faire Arbeitsbedingungen und sozialer Schutz der Beschäftigten veranschaulichen.





Der LCGB gratuliert Jean-Claude JUNCKER zu seinem 70. Geburtstag

Anlässlich des 70. Geburtstags von Jean-Claude JUNCKER durfte der LCGB mit einem Präsent seine Glückwünsche ausdrücken.

Schon als Kind kam Jean-Claude JUNCKER durch seinen Vater in Kontakt mit dem LCGB. Während seinem Mandat als Präsident der EU-Kommission standen für ihn vor allem die sozialen Aspekte im Fokus seiner Arbeit um die Zukunft Europas zu prägen.

Anpassungen Anfang 2025

Zum 1. Januar 2025 gab es eine Reihe von Anpassungen beim Mindestlohn und bei den Steuern sowie bei der Teuerungszulage und der Energieprämie.

Alle Informationen finden Sie in der aktualisierten Broschüre „Ihre Sozialleistungen“.



Besuchen Sie lrgb.lu oder scannen Sie den QR-Code, um zur Broschüre zu gelangen



ERHÖHUNG DES LCGB-MITGLIEDSBEITRAGS ZUM 1. APRIL 2025

Hiermit möchten wir Ihnen mitteilen, dass der LCGB-Zentralvorstand in seiner Sitzung vom 3. März 2025 beschlossen hat, den monatlichen Mitgliedsbeitrag zum 1. April 2025 zu erhöhen. Der LCGB-Mitgliedsbeitrag beläuft sich auf 1 % des Bruttolohns mit einem Höchstbetrag von 22,00 €. Alle Mitgliedsbeiträge werden auf unserer Internetseite www.lrgb.lu veröffentlicht.



1. MAI-FEST

Für die ganze Familie

10:30 UHR

I. Mai-Rede des
LCGB-Nationalpräsidenten,
Patrick DURY

12:00 UHR – MITTAGESSEN*

DEN GANZEN TAG

Musik, Stände, Fahrgeschäfte
und Unterhaltung für die
ganze Familie

 **REMICH**

Parking beim
Schwimmbad

ANMELDUNG

☎ 49 94 24 -224 / -226 /-228
oder scannt den QR-Code



PRAKTISCHE INFORMATIONEN

DAS MENÜ*



TRADITIONELLES MENÜ

Vorspeise

Marinierter und geräucherter Lachs mit schaumiger Dillsauce, Quinoa und grünem Spargel

Hauptgericht

Schweinebraten Façon Orloff, Crapiaux du Morvan, Gemüsepfanne

Dessert

Himbeer-Schokoladentörtchen



VEGETARISCHES MENÜ

Vorspeise

Lauchmosaik

Hauptgericht

Linsendahl

Dessert

Himbeer-Schokoladentörtchen

*20 €, Anmeldung obligatorisch via lcbg.lu oder QR Code



TRANSPORT

P+R BAGGERWEIER REMERSCHEN

Ab 9:00 Uhr, Transfer alle 20 Minuten vom „P+R Baggerweier Remerschen“ nach Remich, Schwimmbad.

Letzte Rückfahrt um 18:00 Uhr.

SHUTTLE-BUSSE**

Kostenlose Shuttle-Busse bringen Sie von verschiedenen Punkten zum Fest am 1. Mai in Remich.

Die Rückfahrt ist für 17:00 Uhr geplant.



**Anmeldung obligatorisch. Weitere Informationen unter lcbg.lu oder scannen Sie den QR-Code



Wir freuen uns auf Sie!





Kollektiv- verträge



Paul Wurth

Unterzeichnung am 24. Oktober 2024
Gültig bis Ende 2026

Errungenschaften:

- Verbesserung des Nennwerts der Essensgutscheine;
- Schaffung einer neuen Formel zur Berechnung des Jahresbonus;
- Gewährung einer Prämie bei Vertragsabschluss;
- Anpassung der Karriereentwicklung;
- Anpassung der Flexitime zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Berufstätigkeit;
- Verlängerung der Altersteilzeit;
- Anpassung der Telearbeitsrichtlinie;
- Erhöhung der Anzahl der Telearbeitstage pro Jahr.



Delhaize

Unterzeichnung im November 2024
Gültig vom 1. November 2024 bis 30. Oktober 2027

Errungenschaften:

- Verbesserung des Jahresendbonus um bis zu 115 %;
- 1 zusätzlicher Urlaubstag je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit;
- Fortführung der Gehaltstabelle bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren;
- Einführung und/oder Aufwertung mehrerer Prämien;
- Zuschlag von 30 % auf den Stundensatz für jede Stunde, die freitags zwischen 20:00 und 21:00 Uhr geleistet wird;
- Erhöhung der Rabatte auf Einkäufe des Personals;
- Einführung eines Artikels über Telearbeit.



John Zink

Unterzeichnung im November 2024
Gültig vom 1. April 2024 bis 31. März 2025

Errungenschaften:

- Zahlung einer einmaligen Prämie von 400 €;
- Budget für Lohnerhöhungen
- Aufwertung der Stufen der Anwesenheitsprämie um 10 %;
- Aufwertung der Prämie für die Nachmittagsschicht um 2 %.



Luxport S.A.

Unterzeichnung am 25. November 2024
Gültig vom 1. Juli 2024 bis 31. Dezember 2026

Errungenschaften:

- Einführung einer Gewinnbeteiligung für die Mitarbeiter, die jährlich in Abhängigkeit des Betriebsergebnisses zur Auszahlung kommt;
- Verbesserung und monatliche Auszahlung der 2022 eingeführten Anwesenheits- und Sicherheitsprämie.



Hilfs- und Pflegesektor (SAS)

Unterzeichnung am 27. November 2024
Gültig vom 1. Januar 2025 für eine Dauer von 3 Jahren

Errungenschaften:

- Erhöhung um 5 Linearpunkte für die Laufbahnen C1, C2 und C3;
- aufgabenproportionale Zahlung einer einmaligen Prämie in Höhe von 3.670 €;
- anteilige Gewährung eines Urlaubsgeldes in Höhe von 42 Indexpunkten, das jährlich im Juni ausgezahlt wird.



Vossloh Cogifer Kihn

Unterzeichnung am 4. Dezember 2024
Gültig bis Ende 2026

Errungenschaften:

- Einführung einer linearen Lohnerhöhung für die 3 Jahre 2024-2025-2026;
- schrittweise Einführung von Essensgutscheinen in Höhe von 4/Monat;
- Anpassung der Modalitäten des Kihn-Rentenkontos 'CRK';
- Anpassung der Modalitäten für Telearbeit;
- Harmonisierung der Überstundenzuschläge zwischen den Statuten;
- Aufwertung des Dienstaltersurlaubs.



Indorama

Unterzeichnung am 5. Dezember 2024
Gültig vom 1. Juni 2024 bis 31. Mai 2027

Errungenschaften:

- allgemeine Lohnerhöhung um 40 € brutto zum 1. März 2025 und noch einmal zum 1. März 2026;
- Einführung einer an den Konzernzielen orientierten Leistungsprämie von bis zu 400 € pro Jahr als Ersatz für die Prämie für perfekte Anwesenheit;
- Anpassung des Lohnschutzabkommens im Falle einer modernisierungsbedingten strukturellen Veränderung der Beschäftigung.



Transport- & Logistiksektor

Unterzeichnung am 12. Dezember 2024
Gültig vom 1. Januar 2025 für eine Dauer von 24 Monaten

Errungenschaften:

- Lohnerhöhung von durchschnittlich 2,5 % für alle Tarifgruppen;
- Einführung einer monatlichen Prämie von 50 € brutto für Fahrer von Gefahrguttransporten;
- Anpassung der Fahrtkosten, des Übernachtungszuschusses und des Kilometergeldes bis zum steuerlich absetzbaren Höchstbetrag gemäß den Sätzen der Steuerverwaltung;
- Einbeziehung von Weiterbildungsmaßnahmen (Code 95) in die Arbeitszeit.



Simaform S.A.

Unterzeichnung am 18. Dezember 2024
Gültig vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Erhöhung der Anzahl der vom Unternehmen gewährten Essensgutscheine;
- Erhöhung der Tagesprämie für Verantwortliche;
- Erhöhung der Urlaubstage in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit.



Bau- und Tiefbauwesen

Unterzeichnung im Dezember 2024
Gültig vom 1. Januar 2025 für eine Dauer von einem Jahr

Errungenschaften:

- Erhöhung der Anzahl der jährlichen Urlaubstage für alle Beschäftigten von 27 auf 28 Tage;
- Erhöhung der BI-Löhne um 0,30 €/Stunde;
- Verbesserter Zugang zu qualifizierenden Schulungen für Bd- und BI-Beschäftigte.



Aufzugsmonteur

Unterzeichnung am 6. Januar 2025
Gültig vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Reallohn- und Tarifierhöhungen:
- die Einführung eines Sozialurlaubs von 4 Stunden pro Jahr;
- eine garantierte Lohnerhöhung von 2% pro Fünfjahreszeitraum für Gehälter, die außerhalb des Tarifbereichs vergütet werden;
- Eine Aufwertung der Gruppen des Kollektivvertrags durch ein objektives und transparentes Qualifikations- und Lohnsystem.



Indigo Park Luxembourg

Unterzeichnung am 8. Januar 2025
Gültig vom 1. Januar 2025 für eine Dauer von 36 Monaten

Errungenschaften:

- Lohnerhöhungen;
- Einführung einer zusätzlichen Stufe je nach Dienstalter;
- Ausweitung der Gehaltstabellen auf bis zu 40 Jahre Betriebszugehörigkeit;
- Einführung einer Prämie für ein Ereignis (z.B. Geburt, Hochzeit);
- Einführung eines Dienstaltersurlaubs ab dem 15. Dienstjahr;
- Möglichkeit, die einmalige Prämie von 600 € in Form eines Geschenkgutscheins / einer digitalen Geschenkkarte als Nettobetrag zu erhalten.



AGEDOC-MARIE

Unterzeichnung am 15. Januar 2025

Gültig bis zum 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Lohnerhöhung um einen Umschlag von mehr als 4 % der Lohntabelle mit einer Aufwertung aller Laufbahnen;
- Verlängerung der Laufbahn um eine zusätzliche Stufe;
- Einführung einer zusätzlichen Dienstalterszulage;
- Erhöhung der Übernachtungsprämie.



Groupe Encevo

Unterzeichnung im Januar 2025

Gültig vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- allgemeine Lohnerhöhung;
- Harmonisierung der Vorrückungen in der unteren Laufbahn mit denen in der mittleren Laufbahn;
- Einführung von Essensgutscheinen in Höhe von 12,80 € pro Gutschein;
- Erhöhung der Bereitschaftsprämie um etwa 10%;
- Einführung von stundenweise aufteilbarem Urlaub.



Colruyt Luxembourg

Unterzeichnung im Januar 2025

Gültig vom 1. Februar 2025 bis zum 31. Dezember 2027



Errungenschaften:

- Einführung eines Zuschlags für Nachtarbeit;
- 4 Stunden Sonntagsarbeit mit einer möglichen Verlängerung auf 4 Stunden auf freiwilliger Basis;
- Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit in Höhe von 80 % (was 10 % über dem gesetzlichen Minimum liegt);
- zusätzliche Urlaubstage je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit.



Alcuilux Desox

Unterzeichnung am 24. Januar 2025

Gültig vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Lohnerhöhungen über 3 Jahre;
- Aufwertung der Zulage für Bereitschaftsdienst;
- Aufwertung der Prämie für Schichtleiter.



Luxcargo Handling

Unterzeichnung am 24. Januar 2025

Gültig bis zum 30. April 2026



- Nach dem Übergang des Personals übernimmt dieser erste Tarifvertrag getreulich alle anwendbaren und im Luxair KV vorgesehenen Bedingungen sowie die zusätzlichen Maßnahmen, die in der Vereinbarung vom 21. Dezember 2023 vorgesehen sind.



CIRCLE K Exploitation Luxembourg S.A.

Unterzeichnung am 3. Februar 2025

Gültig vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Einführung einer evolutiven Lohntabelle für 3 Kategorien von Beschäftigten;
- Indexierte vierteljährliche Anwesenheitsprämie
- Dienstalterszulage;
- 1 zusätzlicher Urlaubstag nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit;
- Erhöhung des Zuschlags auf 50% nach zwei Shiftwechseln;
- Zuschlag von 80 % des normalen Lohns für jede Stunde, die am 24. Dezember und am 31. Dezember zwischen 20:00 und 24:00 Uhr gearbeitet wird;
- Zahlung einer einmaligen Sonderprämie.



Mediahuis Luxembourg S.A

Unterzeichnung am 7. Februar 2025

Gültig für eine Dauer von 3 Jahren

Errungenschaften:

- Aufwertung der Laufbahnen;
- Aktualisierung der Berufe und der Einstellungs niveaus;
- Erhöhung des Wertes der Essensgutscheine in mehreren Schritten;
- Anpassung der Tabelle an die sozialen Mindeststandards.



Luxair

Unterzeichnung am 17. Februar 2025

Gültig vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Anpassung der Lohntabellen für Piloten, Bodenpersonal und Flugbegleiter;
- Maßnahmen für Beschäftigte, die nach der Gesundheitskrise aktiv dazu beigetragen haben, die 2,6 Millionen Passagiere zu überholen (Rückforderung der eingefrorenen tariflichen Vorrückungen);
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben;
- Stärkung des Sozialdialogs.



Villeroy & Boch Luxembourg

Unterzeichnung am 24. Februar 2025

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

Errungenschaften:

- einmalige Prämie von 400 € brutto für die Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des Kollektivvertrags fallen;
- Erhöhung der Essensgutscheine von 8,40 € auf 12,00 €;
- Einführung eines bezahlten halben Urlaubstages am Neujahrsabend.



Unternehmen

GENERALVERSAMMLUNGEN

Ende 2024 trafen sich die Delegierten der LCGB-Strukturen im Rahmen von Generalversammlungen, Nationalkonferenzen oder Kongressen, um ihre neuen Vorstände zu bestätigen und das Aktionsprogramm für die kommenden 5 Jahre festzulegen.

LCGB-Binnenschifffahrt



LCGB-ACAP



LCGB-CNSG



LCGB-ASG



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



Belgische Grenz- gängerkommission LCGB-CSC



Französische Grenz- gängerkom- mission



Deutsche Grenz- gänger- kommission



Nationalkonferenz des LCGB-LCGJ



Fachverbandkongress der LCGB-FRAUEN



LCGB-SEA





FLUGSICHERHEIT

Die oberste Priorität!

Das Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten und der LCGB, begleitet von einer Delegation der Association Luxembourgeoise des Pilotes de Ligne (ALPL), trafen sich am 28. November 2024, um sich über die Entwurfs- und Konsultationsarbeiten der Agentur der Europäischen Union für Flugsicherheit (EASA) zum Konzept der „extended minimum crew operations - eMCO“ auszutauschen, die 2027 in einen regulatorischen Vorschlag der Agentur münden sollen.

Das Ministerium, der LCGB und die ALPL sind sich einig: Die Flugsicherheit muss weiterhin oberste Priorität haben und ist ein nicht verhandelbarer Grundsatz bei allen Diskussionen über die Einführung technischer Neuerungen oder Änderungen des Betriebskonzepts in der Luftfahrt.

Während des Austauschs wurde klargestellt, dass die laufende Analyse die Anwesenheit von zwei Piloten an Bord während der kritischen Flugphasen wie Start und Landung nicht in Frage stellt. Sie würde nur Langstreckenflüge betreffen, speziell während längerer Reiseflugphasen.

Das Ministerium und der LCGB teilen die Überzeugung, dass der von der EASA eingeleitete Prozess umfassende Konsultationen mit den Interessenvertretern und Untersuchungen zu den Risiken im Zusammenhang mit der Ermüdung der Piloten und den betrieblichen Herausforderungen beinhalten muss. Diese Konzertierung ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass künftige Entscheidungen die höchsten Sicherheitsstandards erfüllen.

Gemeinsam betonen das Ministerium und der LCGB die Bedeutung eines konstruktiven Dialogs mit allen relevanten nationalen Akteuren, einschließlich der Fluggesellschaften, der Vertreter der Besatzungen und der internationalen Organisationen, sobald die nationalen Behörden im Besitz aller diesbezüglichen Studien und Analysen sind.

Das Ministerium verpflichtet sich, zur Stärkung der Flugsicherheit beizutragen, indem es sicherstellt, dass alle Entwicklungen den hohen Sicherheitsanforderungen und der Nachhaltigkeit der Luftfahrtbranche entsprechen.

Kollektivvertrag für den Gebäudereinigungssektor: Delegierten- und Mitgliederkonferenz



Am 6. Februar 2025 haben die Delegierten und Mitglieder des LCGB-Gebäudereinigung im Rahmen einer Konferenz den aktuellen Verhandlungsstand des Branchenkollektivvertrags diskutiert.

Nachdem der LCGB bei den Sozialwahlen am 12. März 2024 die Mehrheit im Sektor gewinnen konnte, war es eine Priorität wesentliche Verbesserungen bei den Kollektivvertragsverhandlungen zu erzielen. In diesem Sinn hat Robert FORNIERI, beigeordneter Generalsekretär, die Punkte zur Verbesserung der Kaufkraft sowie für klarere Regelungen zum Schutze der Arbeitnehmer vorgestellt.

Die Delegierten gaben ihre Zustimmung zu den verhandelten Punkten und unterstützten den LCGB in der Umsetzung.

NEU



SOZIALE FORTSCHRÉTT DIGITAL

Ab sofort können Sie das „Soziale Fortschrétt“ auch oder ausschließlich per E-Mail erhalten.

So ändern Sie Ihr Abonnement:

- besuchen Sie die Rubrik „Aktuell“ auf lrgb.lu, dann das Menü „Soziale Fortschrétt digital“ und füllen Sie das entsprechende Formular aus
- oder scannen Sie den folgenden QR-Code, um das Formular auszufüllen



NEU: VERSTÄRKTE HOTLINE DES LCGB

Sie haben Fragen zum Arbeits- und Sozialrecht?

Unsere Hotline ist morgens zwischen 8:00 und 8:30 Uhr verstärkt für Sie da. In diesem Zeitraum stehen Ihnen alle Info-Center-Berater telefonisch zur Verfügung. Selbstverständlich ist unsere Hotline wie bisher montags bis freitags von 8:00 bis 12:00 und 13:00 bis 17:00 Uhr erreichbar:

HOTLINE +352 49 94 24-222

Der LCGB bietet kostenlose Beratungen und Informationen in verschiedenen Sprachen zur Kranken- und Mutterschaftsversicherung, zum Thema Arbeitslosigkeit und berufliche Wiedereingliederung, den Familienleistungen, der Renten- und Berufsunfähigkeitsversicherung, der Unfallversicherung sowie der Sozialversicherung und -fürsorge.

Bei hohem Telefonaufkommen haben Sie die Möglichkeit, eine Nachricht zu hinterlassen. Wir werden uns so schnell wie möglich um Ihre Anfrage kümmern!





LUXAIR

Verhandlung des Kollektivvertrags.

Die Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags bei Luxair waren mühsam. Mitte Januar sah es noch danach aus, dass die Verhandlungen scheitern würden und es wurden beschlossen das National Schlichtungsamt anzurufen. Die Gewerkschaften betonten jedoch, dass ihre Tür immer offen sei, um mit einem neuen Angebot der Arbeitgeberseite, die Blockade aufzuheben.

Kurz danach hat die Direktion den Kontakt wieder aufgenommen und in einem offenen und respektvollen Dialog konnte am 17. Januar endlich der neue Kollektivvertrag unterschrieben werden.

Das Ergebnis spiegelt das Gleichgewicht zwischen den Erwartungen der Arbeitnehmer und den wirtschaftlichen und kommerziellen Herausforderungen, denen sich das Unternehmen gegenüber sieht, wider. Die getroffenen Entscheidungen wurden sowohl von dem Wunsch geleitet, die bisherigen Anstrengungen der Mitarbeiter anzuerkennen, als auch von dem Wunsch, eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft für alle vorzubereiten.

Die Verbesserungen tragen dazu bei, das soziale und wirtschaftliche Modell des Unternehmens zu stärken, indem sie das Erreichte konsolidieren und Arbeitsbedingungen garantieren, die den Veränderungen des Un-

ternehmens, insbesondere der Einführung der neuen Flugzeugflotte, angepasst sind.

Die Ergebnisse dieser Verhandlungen sind in die folgenden Hauptmaßnahmen gegliedert:

- » Anpassung der Gehaltstabellen für Piloten, Bodenpersonal und Flugpersonal;
- » Maßnahmen für Mitarbeiter, die aktiv dazu beigetragen haben, die 2,6 Millionen Passagiere nach der Gesundheitskrise zu überholen (Wiedererlangung der eingefrorenen tariflichen Vorrückungen);
- » Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance;
- » Stärkung des Sozialdialogs.

LCGB und OGBL garantieren die Einhaltung der Rechte der Arbeitnehmer der Havilland-Bank

Dank der Intervention der national repräsentativen Gewerkschaften LCGB und OGBL in Zusammenarbeit mit der Personaldelegation konnten die Rechte der Beschäftigten der Havilland-Bank im Rahmen des im vergangenen Oktober unterzeichneten Sozialplans respektiert werden.

Angesichts der Versuche der Direktion, einige Bestimmungen dieses Sozialplans, insbesondere die den Arbeitnehmern zustehenden Abfindungen, in Frage zu stellen, haben der OGBL und der LCGB sofort reagiert, um die fraglichen Punkte zu klären. Diese Klarstellung war von entscheidender Bedeutung, um Transparenz und Fairness bei der Umsetzung der unterzeichneten Vereinbarungen zu gewährleisten.

Die Gewerkschaften verurteilten diesen Verstoß der Direktion und forderten eine schnelle Bestätigung, dass die eingegangenen

Verpflichtungen eingehalten werden. Durch gemeinsames gewerkschaftliches Handeln konnte die Anerkennung der Rechte der betroffenen Beschäftigten erreicht werden.

Ohne das gemeinsame Vorgehen der Gewerkschaften wären die Beschäftigten gezwungen gewesen, individuelle Schritte zu unternehmen oder sogar vor Gericht zu ziehen, um ihre Rechte geltend zu machen.

Die Hartnäckigkeit der national repräsentativen Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie der Personaldelegation sorgte für die notwendige Unterstützung, um den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Dieser Sieg zeigt, wie wichtig eine starke und engagierte Gewerkschaftsvertretung ist, die sich für die Verteidigung der Arbeitnehmer einsetzt.



Der OGBL und der LCGB bleiben mobilisiert, um die Einhaltung der Rechte der Arbeitnehmer der Havilland-Bank zu garantieren und darauf zu achten, dass alle Vereinbarungen eingehalten werden.

Wir begrüßen die Geduld und Entschlossenheit der Beschäftigten sowie die Zusammenarbeit mit der Personaldelegation, die zu diesem positiven Ergebnis beigetragen haben.

Der LCGB und der OGBL erinnern alle Beschäftigten des Finanzsektors daran, dass die gewerkschaftliche Vertretung von entscheidender Bedeutung ist, um gerechte und transparente Arbeitsbedingungen zu garantieren.



GESUNDHEITSBERUFE

Nein zur Schaffung neuer Gesundheitsberufe! Die Gewerkschaften LCGB und OGBL fordern die Berücksichtigung der Meinungen aus der Praxis.

Nach der Ankündigung der COPAS, einen neuen Beruf zwischen Pflegehelfer und Krankenpfleger zu schaffen, um den Personalmangel im Pflegesektor zu bekämpfen, erklären die national repräsentativen Gewerkschaften LCGB und OGBL ihre Ablehnung gegenüber diesem Vorschlag.

Beim Rundtischgespräch der COPAS Anfang November in Anwesenheit der Minister HAHN und DEPRez scheint die Schaffung dieses neuen Berufs Konsens gewesen zu sein. Die Regierung und die ENSA (École Nationale de Soins et Assistance) scheinen diesen Schritt im Übrigen zu unterstützen. Die von den Gewerkschaften vertretenen Mitarbeiter vor Ort beklagen jedoch, dass es keine Abstimmung zu diesem entscheidenden Thema gibt.

Die Aufwertung des Pflegehelfers muss Priorität haben!

Der LCGB und der OGBL begrüßen ebenfalls, dass der CSCPS (Conseil Supérieur de certaines Professions de Santé) sich ihnen in seiner jüngsten Stellungnahme angeschlossen hat und prangern die Tatsache an, dass die Meinungen des Personals, das an vorderster Front steht, in den Diskussionen nicht ausreichend berücksichtigt wurden.

Es ist jedoch von entscheidender Bedeutung, den Beruf des Pflegehelfers aufzuwerten, indem seine Verantwortlichkeiten angepasst werden und eine Karriereentwicklung ermöglicht wird, die bis zum Techniker führen könnte. Dies würde die Zusammenarbeit zwischen Krankenpflegern und Krankenpflegehelfern stärken, eine bessere Pflegequalität gewährleisten und den Krankenpflegehelfern unter anderem im Krankenhaussektor neue Perspektiven eröffnen.

Wenn man sich die Aufgaben, die dem vorgeschlagenen Techniker übertragen werden, genauer ansieht, fällt es schwer, nicht den Verdacht des Lohndumpings zu hegen. Von diesem Techniker wird erwartet, dass er einen Großteil der Verantwortlichkeiten und Funktionen übernimmt, die normalerweise einem Krankenpfleger vorbehalten sind, jedoch zu einem niedrigeren Lohn.

Ein neuer Beruf würde zu Verwirrung und unnötigem Wettbewerb führen

Der LCGB und der OGBL betonen, dass die Hinzufügung eines neuen Berufes die Verwirrung und den Wettbewerb zwischen den zahlreichen bereits bestehenden Gesundheitsberufen verstärken könnte. Es ist illusorisch zu glauben, dass die Schaffung eines zusätzlichen

Berufs dazu beitragen wird, den Personalmangel zu beheben.

Hingegen stimmen der LCGB und der OGBL mit der COPAS überein, dass die Arbeitsbedingungen in den Pflegebereichen und im Krankenhaussektor harmonisiert werden müssen, um einen einheitlichen Kollektivvertrag zu schaffen. Diese Forderung ist unerlässlich, um die Lohnunterschiede, die zwischen identischen Berufen in den Kollektivverträgen FHL und SAS bestehen, zu verringern.

Aufruf zu sofortigen Gesprächen über die Reform der Gesundheitsberufe

Der LCGB und der OGBL fordern, unverzüglich zu den Diskussionen über die Reform der Gesundheitsberufe eingeladen zu werden. Es sollten keine übereilten Entscheidungen getroffen werden, ohne alle betroffenen Parteien zu konsultieren. Darüber hinaus können ernsthafte Diskussionen über eine wirkliche Harmonisierung der Arbeitsbedingungen zwischen den Kollektivverträgen des SAS- und des FHL-Sektors nicht länger warten. Die Gewerkschaften fordern die Regierung auf, zu handeln, um den bestehenden Ungleichheiten ein Ende zu setzen und die notwendigen Schritte in Richtung eines einheitlichen Kollektivvertrags zu unternehmen.

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



KONKURS VON LIBERTY STEEL DUDELANGE

Rasche Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeit und Sicherung der Arbeitsplätze.



Die 147 Beschäftigten von Liberty Steel Dudelange leiden immer noch unter den sozialen und finanziellen Folgen des am 29. November erklärten Konkurses des Unternehmens. Ein Teil der garantierten Konkursforderungen konnte im Dezember, kurz vor den Feiertagen, freigegeben werden, aber viele Familien kämpfen weiterhin mit einer besorgniserregenden Prekarität.

Die administrativen Schritte zur Freigabe der restlichen Beträge wurden in den letzten Tagen mit der Unterstützung der Gewerkschaften OGBL und LCGB abgeschlossen. Dennoch decken diese Garantien in den meisten Fällen nicht alle den Arbeitnehmern zustehenden Beträge ab.

Zu dieser Situation kommen noch Ungleichbehandlung und administrative Hürden hinzu. Ansässige Arbeitnehmer erhalten sofortige Unterstützung und Begleitung durch die ADEM. Bei Grenzgängern hingegen werden die in Luxemburg erhaltenen Beihilfen von der Arbeitslosenunterstützung in ihrem Heimatland abgezogen. Diese Aufrechnung führt zu Wartezeiten und erheblichen Leistungskürzungen. Darüber hinaus haben viele Menschen Schwierigkeiten mit dem Kindergeld, das, bis

der Konkurs abgewickelt ist, ausgesetzt wird. Dies gilt sogar für Zeiträume vor dem Konkurs und sogar für Situationen, in denen der Partner oder die Partnerin auch in Luxemburg arbeitet.

Eine entscheidende Frist für die Zukunft des Standorts

Die Insolvenz hinterlässt einen Industriestandort, der bereits seit fast zwei Jahren stillgelegt ist, hohe Schulden sowie Arbeitnehmer in einer kritischen Situation. Um einen Schlussstrich zu ziehen, arbeiten alle betroffenen Akteure, insbesondere die Gewerkschaften, der Insolvenzverwalter und die luxemburgischen Behörden, aktiv daran, eine Wiederaufnahme der industriellen Tätigkeit zu ermöglichen und vor allem die Arbeitsplätze zu erhalten.

Es wurde bestätigt, dass sich mehrere potenzielle Übernehmer gemeldet haben. Der Januar wird daher für die Zukunft des Standorts entscheidend sein, da die Übernahmeangebote bis Ende des Monats beim Konkursverwalter eingehen müssen. Die Ungewissheit lastet schwer auf den Beschäftigten, von denen einige aus der Not heraus bereits anderswo eine Arbeit aufgenommen haben während andere bereits andere berufliche Optionen in Betracht ziehen.

Aufruf zur Mobilisierung der notwendigen Ressourcen, um eine Übernahme der Beschäftigten zu gewährleisten

Unter diesen Umständen bekräftigen die Gewerkschaften, dass der Erhalt der Arbeitsplätze weiterhin oberste Priorität hat. Die kommenden Tage werden entscheidend sein, um dem Standort eine industrielle Zukunft zu bieten. Die Wiederbelebung des Standorts Dudelange stellt eine große Herausforderung dar. Sollte dies nicht gelingen, würde dies den Abschluss einer mehrjährigen Industriekrise bedeuten, die sich unter dem passiven Blick der europäischen Institutionen abgespielt hat.

Um ein solches Chaos zu verhindern und allen die Möglichkeit zu geben, die Seite des „Liberty Steel-Malheurs“ umzublättern, rufen die Gewerkschaften zu einer Mobilisierung aller notwendigen Mittel auf, um sehr schnell einen seriösen Käufer zu finden, der die Rückkehr der Arbeitnehmer an ihre Arbeitsplätze garantieren kann, damit die Aktivitäten wieder aufgenommen werden können.

Liberty Steel Dudelange: Treffen mit dem Bürgermeister der Stadt Dudelange



Am 7. November 2024 trafen sich die Personaldelegierten von Liberty Steel Dudelange, unterstützt von den Sekretären der Gewerkschaften LCGB und OGBL, mit Dan BIANCALANA, Bürgermeister der Stadt Dudelange, um die aktuelle Situation des Standorts zu bewerten.

Die Vertreter der 150 Arbeitnehmer äußerten ihre Besorgnis über die verspätete Zahlung der Oktoberlöhne sowie die Absicht von Liberty, ein gerichtliches Schutzverfahren einzuleiten, um den Standort zu verkaufen

und den Konkurs abzuwenden. Diese Situation trifft die Beschäftigten stark, und Dan BIANCALANA, der diesen Fall von Anfang an genau verfolgt hat, teilt ihre Sorgen.

Ziel dieses Treffens war es, die Aussichten für den Standort und mögliche Unterstützungsmaßnahmen zu besprechen. Die Arbeitnehmervertreter dankten dem Bürgermeister für sein aufmerksames Zuhören und seine erneut bekräftigte Unterstützung.



SOZIALPLÄNE

Havilland Bank

Die Havilland Bank erwägt Verhandlungen über einen Sozialplan, der unzureichend ist und sogar Nachteile für die Beschäftigten mit sich bringt. Die von der Unternehmensleitung vorgelegten Vorschläge waren weitgehend unzureichend und weit von der Marktpraxis entfernt, ja sogar gerichts-anfechtbar.

Der offensichtliche Versuch der Geschäftsleitung, die Delegation der Gewerkschaften zu spalten, war nicht erfolgreich, sondern im Gegenteil, die Arbeitnehmervertreter standen gemeinsam für die Wahrung der Interessen aller Beschäftigten ein.

Nach intensiven Diskussionen und dank des Engagements der auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit der Personaldelegation konnten die Rechte der Beschäftigten der Havilland Bank im Rahmen des im Oktober letzten Jahres unterzeichneten Sozialplans gewahrt werden.

Die Gewerkschaften werden sich weiterhin dafür einsetzen, dass die Rechte der Beschäftigten der Havilland Bank gewahrt werden, und dafür sorgen, dass alle Vereinbarungen eingehalten werden

Mylar Specialty Films

Am 15. Januar 2025 informierte die Direktion von Mylar Specialty Films die Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie die Personaldelegation über ihren Beschluss, die Produktionslinie 5 aufgrund mangelnder Rentabilität stillzulegen. Infolgedessen werden 95 der 112 Arbeitsplätze im Rahmen eines Sozialplans abgebaut.

Die Gewerkschaften sind zutiefst enttäuscht, dass die Geschäftsleitung nur die Aushandlung eines Sozialplans als einzige Option ansieht und auf die Ausarbeitung eines KMU verzichtet. Dieser Weg würde es den Beschäftigten ermöglichen, bis zur Einstellung der Produktion weiterzuarbeiten. Gleichzeitig könnten während der Dauer eines solchen Plans verschiedene beschäftigungserhaltende Maßnahmen greifen und den Betroffenen eine Neuorientierung ermöglichen.

Der LCGB und der OGBL können diese Vorgehensweise nicht akzeptieren und fordern die Aushandlung eines Beschäftigungserhaltungsplans!

Angesichts des Ernstes der Lage haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL eine Dringlichkeitsunterredung mit dem Arbeitsminister und dem Wirtschaftsminister gefordert und zählen in dieser Situation auf deren Unterstützung, um trockene Entlassungen zu vermeiden.

SES

Der LCGB, der OGBL und die Personaldelegationen haben am 11. Dezember 2024 mit der Direktion des Satellitenkonzerns nach zwei langen Wochen zäher Verhandlungen einen Sozialplan unterzeichnet. Die SES-Direktion hatte ursprünglich geplant, 80 Arbeitsplätze in Luxemburg zu streichen, insbesondere in den Bereichen Engineering, Informatik und Verwaltung.

Im Rahmen der Verhandlungen mit den Gewerkschaften hat die Geschäftsleitung von SES diese Zahl schließlich nach unten korrigiert: 68 Beschäftigte bleiben dennoch vom Sozialplan betroffen. Zwei Drittel von ihnen sind älter als 40 Jahre. Auf den Sozialplan folgen soziale Maßnahmen wie Vorruhestandsregelungen, ein Ausbildungsbudget für eine mögliche externe Weiterbeschäftigung sowie ein Programm für die interne Umverteilung auf freie Stellen.

Schließlich blieb die luxemburgische Regierung während der gesamten Verhandlungen über den Sozialplan erneut passiv und unterstützt darüber hinaus voll und ganz das Offshoring-Programm des Konzerns.

AlivePlus

Am 22. Januar 2025 haben der OGBL und der LCGB zusammen mit der Personaldelegation einen Sozialplan mit der Direktion von AlivePlus unterzeichnet - ein äußerst ungewöhnliches Vorgehen im Sozial- und Gesundheitssektor. Die geplante Massenentlassung, die vor allem hochqualifizierte Arbeitnehmer betrifft, legt eine grundlegende Inkohärenz offen: Während die Arbeitnehmervertreter immer wieder einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften beklagen, werden ausgerechnet gut ausgebildete Mitarbeiter in die Arbeitslosigkeit gedrängt. Diese Situation ist ein dramatisches Paradoxon.

Der ursprüngliche Plan der Geschäftsleitung, 19 nicht finanzierbare Mitarbeiter sofort und ohne Abfindung zu entlassen, wurde dank der Intervention der Gewerkschaften zunächst auf 12 und dann auf 9 Personen reduziert. Darüber hinaus konnten eine finanzielle Entschädigung sowie ein Ausbildungsbudget für die unteren Laufbahnen ausgehandelt werden.

Obwohl es dem OGBL und dem LCGB gelungen ist, die negativen Auswirkungen der Massenentlassung sozial zu reduzieren, muss klar sein, dass es sich ein Land wie Luxemburg nicht leisten kann, Fachkräfte aus dem Gesundheits- und Sozialsektor auf die Straße zu setzen. Folglich werden die Gewerkschaften OGBL und LCGB Gespräche mit den zuständigen Ministerien fordern, um derartige Ereignisse zu verhindern.



WACH- UND SICHERHEITSBRANCHE

Protection Unit Luxembourg – Einstellung der Aktivitäten!

Der LCGB, die Gewerkschaft, die mehrheitlich im Unternehmen Protection Unit vertreten ist, hat mit Erstaunen von der bevorstehenden Einstellung der Aktivitäten im Großherzogtum erfahren.

Seit seiner Gründung in Lüttich im Jahr 2009 hat sich Protection Unit nach und nach auf Brüssel, Flandern und Luxemburg ausgedehnt. Das Unternehmen beschäftigt mittlerweile ca. 3.000 Personen, davon fast 300 Beschäftigte auf luxemburgischem Gebiet.

Bei einem heutigen Treffen mit der Personaldelegation hat die Generaldirektion den Personalvertretern die schlechte Nachricht mitgeteilt.

Um die Stabilität und den Erhalt der Arbeitsplätze sowie die Kontinuität der Dienstleistungen für die Kunden zu gewährleisten, hat die Geschäftsleitung erklärt, dass diese Veräußerung im Rahmen einer gerichtlichen Reorganisationsprozedur durch Betriebsübertragung erfolgt.

Der LCGB wird daher eine Dringlichkeitssitzung mit der Betriebsleitung beantragen, um zu verstehen und zu klären, was zu dieser Situation geführt hat.

Der LCGB wird ebenfalls dafür sorgen, dass der gesetzliche und tarifvertragliche Rahmen in Sachen Betriebsübergang strikt eingehalten wird und dass es keine negativen Auswirkungen für die betroffenen Arbeitnehmer gibt, insbesondere was die Zahlung ihrer Löhne und Gehälter betrifft.

Schließlich wird sich der LCGB für den Erhalt der Arbeitsplätze, der Rechte und der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer von Protection Unit Luxembourg einsetzen.

Abonnieren Sie den LCGB-Newsletter Spotlight

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

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

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







Arbeitssitzungen

- 1 LCGB-INDUSID
- 2 CFL Cargo & Technics
- 3 Travel Group
- 4 Demy Schandeler
- 5 ABSC
- 6 WSA
- 7 Stadt Luxembourg
- 8 LCGB-ASG
- 9 HPPA
- 10 Samsic
- 11 Solucare
- 12 ARS Exploitation
- 13 LCGB-INDUSID
- 14 LCGB-Gebäudereinigung
- 15 Soclair
- 16 DuPont de Nemours
- 17 ArcelorMittal Differdange
- 18 Costantini
- 19 Dussmann Service
- 20 LCGB-Bau & Handwerk
- 21 LCGB-Transport
- 22 LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik



LCGB AGENDA

ZUR AGENDA
WWW.LCGB.LU/AGENDA

oder scannen Sie den QR-Code



 **20.03.2025**

**Besichtigung der
Petruss-Kasematten**

 **06.06.2025**

**3-tägiger Ausflug nach
Freiburg (D)**

 **05.04.2025**

**2-tägiger Ausflug nach
Düsseldorf**

 **01.05.2025**

**I. Mai-Fest für die ganze
Familie in Remich**

 **28.06.2025**

**Große Protestaktion für
den Sozialdialog**

 **14.07.2025**

**5-tägiger Ausflug ins
Kaunertal**



LUXMILL Mutuelle

**Generalversammlung
Donnerstag, 12. Juni 2025
um 18:00 Uhr**

**im Hauptsitz von LUXMILL
Convention Center 5. Stock
4, rue Samuel Beckett
L-4371 BELVAUX**

Chères, Chers membres,

Par la présente, vous êtes cordialement invités à participer à l'Assemblée générale 2025 de LUXMILL Mutuelle qui aura lieu le

Jeu,di, 12 juin 2025 à 18.00 heures
au siège de LUXMILL / Convention Center 5^{ème} étage à Belval
(4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX)

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de l'assemblée générale
2. Rapport de l'assemblée générale du 24 juin 2024
3. Présentation du rapport d'activité pour l'exercice 2024
4. Présentation du bilan pour l'exercice 2024
5. Rapport 2024 du contrôleur des comptes
6. Décharges aux CA et au contrôleur des comptes
7. Nomination des membres du CA
8. Divers

Nous vous prions de bien vouloir vous inscrire auprès de la collègue Sarah DI PRIZIO (tél. : 49 94 24-228 / courriel : sdiprizio@lcgb.lu) pour au plus tard le 5 juin 2025.

Pour le Conseil d'Administration

Norbert CONTER
Vice-Président de LUXMILL Mutuelle

Patrick DURY
Président de LUXMILL Mutuelle

LEISTUNGEN DES LCGB



FÖRDERPRÄMIE FÜR UNIVERSITÄTSSTUDIEN

Die Antragsformulare für das Schuljahr 2023/2024 für Kinder von LCGB-Mitgliedern (die seit mehr als 20 Jahren Mitglied sind) sind erhältlich über:

☎ (+352) 49 94 24 - 421 | ✉ membres@lcgb.lu

Einsendeschluss für die Formulare: 1. Mai 2025

LCGB-Gestion Membres
B.P. 1208
L-1012 Luxemburg



KONTAKT- STELLEN

Bei Fragen,
kontaktieren Sie:



LCGB Services

Fragen zu unseren Leistungen

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



LCGB Mitgliederverwaltung

Änderung Ihrer Kontaktdaten

☎ +352 49 94 24-421
🕒 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

WEITERBILDUNG

Der aktuelle Weiterbildungskatalog für LCGB-Delegierte ist online

Sind Sie LCGB-Delegierter? Der LCGB bietet Ihnen zahlreiche Fortbildungen an, um Sie bei der Ausübung Ihres Mandats zu unterstützen.

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







21



22



23



24



25



26



27



28



29



30

Verteilaktionen

- 1 LCGB-Transport
- 2 LCGB-Gebäudereinigung
- 3 Rinnen
- 4 Atalian
- 5 Laurenty
- 7-8 Costantini & Soludec
- 9 CFL Logistics
- 10 Dussmann Security
- 11 ISS
- 12 PC Tank
- 13-15 LCGB-ASG
- 16-18 Aktion: Nein zur Liberalisierung der Öffnungszeiten
- 19-20 Cactus
- 21 Saint Gobain
- 22 Dussmann Service
- 23- Fressnapf
- 24-26 Samsic
- 27 Protection Unit
- 28-29 CTIE & CNA
- 30 Kisch



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



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

LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen



Konferenz der LCGB-Rentner: Die gesetzliche Rente für alle stärken!

Am 9. Dezember 2024 versammelte der LCGB mehr als 100 Mitglieder zu einer Konferenz, die sich mit der Rentenreform und der Notwendigkeit, das gesetzliche Rentensystem für alle zu stärken, befasste.

Der Vormittag begann mit einer Ansprache von Nico HOFFMANN, Vorsitzender der LCGB-Rentnerkommission. Darauf folgte ein Beitrag von Christophe KNEBELER, beigeordneter Generalsekretär des LCGB, der die Details der Reform sowie die Forderungen des LCGB vorstellte.

Anschließend hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, ihre Fragen zu stellen, wobei verschiedene Aspekte der Reform in einem konstruktiven Austausch angesprochen wurden.

Die Konferenz endete mit einer Rede von Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, der die Mobilisierung der Teilnehmer begrüßte und daran erinnerte, wie wichtig es ist, die kollektiven Anstrengungen fortzusetzen, um einen würdigen Ruhestand zu garantieren.

Der Vormittag endete mit einem gemeinsamen Mittagessen, das einen informelleren Austausch in einer geselligen Atmosphäre förderte.



Verschlechterung der Arbeitslosenversicherung für französische Grenzgänger: OGBL und LCGB bleiben wachsam!



Am 15. November wurde in Frankreich eine Vereinbarung getroffen, die zu einer völlig untragbaren Verschlechterung des Arbeitslosengeldes für französische Grenzgänger geführt hätte. Diese rein haushaltspolitische Maßnahme wurde von den Gewerkschaften OGBL und LCGB sofort als diskriminierend angeprangert.

Einer gestern Abend erschienenen Meldung zufolge will die französische Regierung nun doch zurückrudern und diese Maßnahme nicht umsetzen.

Sollte sich diese Information bestätigen, wäre diese Entscheidung von den Gewerkschaften OGBL und LCGB, die sich gegen jegliche Diskriminierung von Grenzgängern einsetzen, nur zu begrüßen.

Was die angesprochene Frage der Zuständigkeit für die Auszahlung des Arbeitslosengeldes betrifft, so hoffen die Gewerkschaften, dass auf europäischer Ebene eine Lösung gefunden wird, um die Rechte der Grenzgänger bestmöglich zu garantieren. Sollte eine europäische Lösung nicht gefunden werden können, fordern die Gewerkschaften OGBL und LCGB die luxemburgische Regierung auf, bilaterale Abkommen auszuhandeln, die die Rechte der Grenzgänger respektieren.

Die Gewerkschaften werden diese Dossiers aufmerksam verfolgen und zu gegebener Zeit bei den politischen Behörden Luxemburgs und der anderen Länder der Großregion intervenieren.

INTERNATIONALE KOOPERATIONEN

Anlässlich des 5. ordentlichen Bundesfraktionstag der FCG Vida am 19. November 2024 wurden der LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY und der Generalsekretär Francis LOMEL nach Österreich eingeladen, um über die Herausforderungen der kommenden Jahre wie die Digitalisierung und der Klimawandel zu diskutieren.



Dabei betonte der Vorsitzende der FCG Vida Christian GRUBER: „Ziel der Fraktion ist es für eine gerechte und solidarischen Gesellschaft einzutreten, die den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht wird“.

LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY ging in seinem Beitrag auf die europäischen Herausforderungen ein und die Herangehensweise des LCGB an die aktuellen gewerkschaftlichen aber auch gesellschaftlichen Herausforderungen. Zudem betonte er die gute Zusammenarbeit und den konstruktiven Austausch mit der FCG Vida.

Die FCG Vida ist der Dachverband der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschaften im Österreichischen Gewerkschaftsbund ÖGB.



Besuch des SEBES

Am 12. November 2024 hatte die LCGB-Rentnerkommission die Gelegenheit, das SEBES (Syndicat des eaux du barrage d'Esch-sur-Sûre) in Esch-Sauer zu besuchen. Die Teilnehmer erhielten dabei spannende Einblicke in die vielfältigen Aufgaben des SEBES und haben ihr Bewusstsein für die Wertschätzung von Trinkwasser gestärkt.

Der Schwerpunkt liegt auf der Aufbereitung des Rohwassers aus dem Stausee, das in Trinkwasser umgewandelt wird, bevor es in die Verteilernetze der angeschlossenen Gemeinden eingespeist wird.



Der LCGB hat die traurige Pflicht, Ihnen den Tod unserer Kollegen Léon DRUCKER, Néckel SCHEITLER, Ernest WESQUET und Albert NOTHUM mitzuteilen.

Léon DRUCKER

Léon war viele Jahre lang Generalsekretär und Gewerkschaftssekretär des LCGB.

Néckel SCHEITLER

Während vieler Jahre war Néckel Mitglied des Vorstandes der Ortsgruppe Rumelange sowie der Rentnerkommission des LCGB.

Ernest WESQUET

Ernest war viele Jahre lang Mitglied und Kassenrevisor der Ortsgruppe Dippach. Er war ein engagiertes Mitglied, das den LCGB seit über 50 Jahren unterstützte.

Albert NOTHUM

Albert war langjähriges Vorstandsmitglied und ehemaliger Kassierer der Ortsgruppe Beckerich/Schweecherdaul.

Der LCGB sagt DANKE für all die Jahre des Engagements und wird sich an seine Kollegen erinnern. Der LCGB drückt der Familie und den Freunden in dieser schweren Zeit der Trauer sein aufrichtiges Beileid aus.

RENTEN

ERNEUT KÜRZEN?

KEINE OPTIMUN!

ES GIBT ANDERE LÖSUNGEN.

MEHR INFOS
AUF [CSL.LU](https://www.csl.lu)

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG