

aktuell



- ◆ **Wirksamer Sozialdialog braucht Mitbestimmung**
- ◆ **La campagne électorale est lancée**



Luxembourg

L-1020 Luxembourg BP 2031 / 19, rue d'Épernay
Tél.: 49 60 05-1 Fax: 48 69 49

Mardi, jeudi: 9h00 - 11h30

Lundi, mercredi, vendredi et le mardi et jeudi après-midi sur rendez-vous;

permanences spéciales frontaliers français mardi et vendredi sur rendez-vous

Esch / Alzette

L-4002 Esch/Alzette BP 149 / 42, rue de la Libération
Tél.: 26 54 43-1 Fax: 26 54 02 59

Lundi: 14h00 - 17h00

Mardi, vendredi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00

Mercredi: 10h00 - 12h00 (sur rdv) / 14h00 - 17h00

Jeudi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00 (sur rendez-vous)

Antenne d'Audun-le-Tiche

F-57390 Audun-le-Tiche BP 41 / 64, rue Maréchal Foch
Tél.: (+33) (0) 3 82 50 32 50 Fax: (+33) (0) 3 82 50 32 53

Mardi et jeudi: 14h00 - 17h45 <http://ogblfrontaliers.free.fr/>

Dudelange

L-3441 Dudelange Maison Syndicale / 31, avenue Gr.-D. Charlotte
Tél.: 51 50 05-1 Fax: 51 50 05-29

Lundi: 14h00 - 17h00

Mardi, jeudi: 10h00 - 12h00 / 14h00 - 17h00

Mercredi: 10h00 - 12h00 sur rendez-vous / 14h00 - 17h00

Vendredi: 10h00 - 12h00 sur rendez-vous

Antenne Grevenmacher

L-6720 Grevenmacher 4, rue de l'Église Tél.: 75 80 35

Lundi: 9h00 - 11h30 Mercredi: 15h00 - 17h45

Antenne Volmerange

F-57330 Volmerange-les-Mines 2, rue des Ecoles
Tél.: (+33) (0)3 82 50 61 51

Jeudi: 14h30 - 17h30 et sur rendez-vous

Antenne Thionville

F-57100 Thionville 8, rue du Cygne
(Bureau de l'union locale CGT) Tél.: (+33) (0)3 82 54 27 90

Mercredi: 14h00 - 17h00

Differdange

L-4640 Differdange 17, rue Michel Rodange
Tél.: 58 82 86 Fax: 58 34 56

Mardi: 9h00 - 12h00

Mercredi: 14h00 - 17h00

Jeudi: 15h00 - 18h00

Rodange

L-4818 Rodange 72, avenue Dr Gaasch
Tél.: 50 73 86 Fax: 50 44 81

frontaliers.belges@ogbl.lu

Mardi, vendredi: 14h00 - 17h00 Mercredi: 9h00 - 12h00

Antenne Arlon

B-6700 Arlon 80, rue des Martyrs

Jeudi: 9h00 - 12h00

Antenne Athus

B-6791 Athus 16A, rue des Usines (FGTB) Tél.: 063/38 54 69
Uniquement pour métallurgistes

Vendredi: 14h30 - 17h00

Antenne Aywaille

B-4920 Aywaille 22, rue Louis Libert (FGTB)

Les 1^{er} et 3^e lundi du mois: 14h30 - 17h30

Antenne Bastogne

B-6600 Bastogne 8a, rue des Brasseurs (FGTB)

Samedi: 9h00 - 12h00

Antenne Vielsalm

B-6690 Vielsalm 57, rue de la Salm (FGTB)

Les 1^{er} et 3^e jeudi du mois: 14h30 - 17h30

Ettelbruck

L-9052 Ettelbruck 6, rue Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1 Fax: 81 97 13

Lundi: 9h00 - 11h45 (sur rdv)

Mardi: 8h00 - 11h45 / 14h00 - 17h00

Mercredi: 13h00 - 17h00 (sur rdv)

Jeudi: 8h00 - 11h00

Antenne Wiltz

L-9557 Wiltz 2, rue Michel Rodange

Tél.: 95 72 70

Mardi: 14h00 - 16h00 (sur rdv) Jeudi: 14h00 - 17h00

Bettingen

D-54646 Bettingen Burgweg 10 – Wolfgang Schnarrbach

Tél.: (+49) (0) 6527-1279 – Fax: (+49) (0) 6527-93 38 61

w.schnarrbach@t-online.de

Bitburg

D-54634 Bitburg Brodenheck-Str 19 Tél.: (+49) (0) 6561-6049477

Mittwoch: 17.00 - 21.00 Uhr

OGBL / ACAL

38, route de Longwy L- 8080 Bertrange/Helfenterbrück

Tél.: 26 02 14-1 Fax: 26 02 14-33 acal@ogbl.lu

SEW (Syndicat Education et Sciences)

L-2514 Luxembourg 1, rue Jean-Pierre Sauvage

Tél.: 26 09 69 - 1 Fax: 26 09 69 - 69 sew@ogbl.lu www.sew.lu

Syndicat Services publics

L-4002 Esch/Alzette B.P. 149 / 60, bd. J. F. Kennedy

Tél.: 54 05 45-248 Fax: 54 16 20

SBA (Syndicat Banques et Assurances)

L-1490 Luxembourg 19, rue d'Épernay

Tél.: 26 49 69 - 0 Fax: 26 49 69 - 433 sba@ogbl.lu www.sba.lu

Syndicat Bâtiment

L-9052 Ettelbruck 6, rue du Prince Jean

Tél.: 81 90 01-1

Mardi et jeudi: 14h00 à 17h00

DTH (Département des Travailleurs handicapés)

Tél.: 26 84 56 45

Permanence téléphonique le mercredi:

de 8h00 - 12h00 et de 14h00 - 18h00

Permanences Eures

EURES PED Rodange, Arlon, Bastogne et Aywaille

EURES Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat: Dudelange et à Grevenmacher



Service de consultation STRESS au travail

Tél.: (+352) 621 170 846



info@ogbl.lu

Aktuell

Sommaire

Editorial 4

La modernisation de notre droit du travail doit continuer

Dossiers nationaux 6

- Lancement de la pré-campagne pour les élections sociales
- Réunions du Comité exécutif
- Rétrospective sur la Fête du travail
- Colloque Stress au travail

Du nouveau dans les entreprises 21

(e.a. commerce, services privés de nettoyage, transformation sur métaux, transport, ...)

Rentenversicherung 34

Scheidung und Hinterbliebenenrente

Dossiers internationaux 35

- Interview mit Nico Clement
- Bolkesteins Rückkehr durch die Hintertür?

Formation 38

- Le calendrier des formations
- Syndicats européens et formation linguistique

Divers 41

- Sommerfest der Regionale Norden
- Nouveaux sites internet pour frontaliers
- Casos reais do SICA
- Invitations et informations de nos sections

MIR FUERDERE FIR 2009 NEES D'AFÉIERUNG VUM FRÉIEREN INDEXSYSTEM



PRÄISDEIERECHT MAT REKORDVITESSE – MEE DE PORTEMONNI BLEIWT DÉNN



MANAGER A FIRMEN GIN ËMMER MËI RÄICH, MEE D'AARBECHTER ËMMER MËI AREM... AN ONMËNSCHLECH BEHANDELT.



Aktuell Monatszeitschrift des OGBL „Unabhängiger Gewerkschaftsbund Luxemburg“

Verleger: OGBL „Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Herausgeber für den OGBL: Jean-Claude Reding
60, bd. J.F. Kennedy B.P. 149 L-4002 Esch/Alzette

Editeur responsable pour la Belgique:

Jacques Delacoelette 17, rue de l'Ecole B-6666 Wibrin

INTERNET: www.ogbl.lu e-mail: ogbl@ogbl.lu

Tel.: 54 05 45-1 Fax: 54 16 20

Chefredakteurin: Danièle Niele danielle.nieles@ogbl.lu

Koordination: Christiane Wagner christiane.wagner@ogbl.lu

Layout: Lucien Hilger

Druck / impression: Techprint, Esch/Lankelz

Die Redaktion behält sich Kürzungen der Beiträge vor. Die gezeichneten Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. La rédaction se réserve le droit d'abrégé les textes. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction.



Jean-Claude Reding
Präsident

Unser Arbeitsrecht muss weiter modernisiert werden!

Das Einheitsstatut, eine moderne und fortschrittliche Sozialreform

Am 29. April hat die luxemburgische Abgeordnetenkammer mit einer überwältigenden Mehrheit (50 Ja-Stimmen, 10 Enthaltungen) der Schaffung eines modernen, einheitlichen Arbeitnehmerstatuts zugestimmt. Das neue Statut betrifft alle Arbeitnehmer aus dem privaten und dem öffentlichen Sektor Luxemburgs außer den Angestellten und Beamten des Öffentlichen Dienstes, die nicht unter das normale Arbeitsrecht fallen, sondern dem öffentlichen Dienstrecht unterworfen sind. Die letzten diskriminatorischen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten im Arbeits- und Sozialrecht wurden mit dieser Reform abgeschafft. Darüber hinaus beinhaltet das neue Gesetz eine bedeutende Strukturreform in unserem System der sozialen Sicherheit durch die Schaffung der nationalen Gesundheitskasse und einer einzigen nationalen Pensionskasse. Dadurch wird unser öffentliches Versicherungssystem bei Krankheit und für die Altersversorgung gestärkt. Es ergeben sich zudem neue Möglichkeiten, um die Dienstleistungen für die Versicherten zu verbessern.

Die Tatsache, dass das neue Statut ohne Gegenstimme verabschiedet wurde, ist sehr erfreulich. Sie zeigt, dass in Luxemburg sozialpolitische Reformen im Sinne eines gesellschaftlichen Fortschritts nicht nur möglich bleiben, sondern sogar eine breite Mehrheit finden können.

Demokratie und Mitbestimmung im Betrieb, eine Voraussetzung für einen wirksamen Sozialdialog

Gesellschaftspolitisch wird auch in Luxemburg in vielen Diskussionsbeiträgen darauf hingewiesen, dass es notwendig ist die demokratischen Strukturen unserer Gesellschaft zu stärken und zu modernisieren. Die Organisationen der Zivilgesellschaft sollen stärker in die demokratischen Prozesse einbezogen werden, genau wie unsere ausländischen Mitbürger. In vielen Politikbereichen, im Bildungswesen, im Gesundheitswesen, im Umweltbereich wird eine stärkere Mitbestimmung aller Betroffenen ange-mahnt. Ein wesentlicher gesellschaftlicher Bereich wird dabei ausgespart: die Arbeitswelt. Die Modernisierung unserer Mitbestimmungsgesetzgebung, die Verbesserung der Möglichkeiten der Arbeitnehmer, ihrer Personalvertreter und ihrer Gewerkschaften sich an den Entscheidungsprozeduren in der Betriebswelt zu beteiligen, ist eine gesellschaftspolitische Frage ersten Ranges. Darüber hinaus ist diese Reform unerlässlich, um den Sozialdialog in Luxemburg neu zu beleben. Ohne Sozialdialog auf betrieblicher

und Branchenebene wird der nationale Sozialdialog, werden die Verhandlungen zwischen den nationalen Arbeitgeberorganisationen und den national repräsentativen Gewerkschaften nicht die Fortschritte bringen, die möglich sind.

Augenblicklich finden unter dem Impuls des OGBL wieder Verhandlungen mit der Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) über die Umsetzung europäischer Abkommen zu den Themen Stress, Mobbing und Gewalt in der Arbeitswelt und über die Modernisierung des Arbeitsrechts bezüglich der Teilzeitarbeit statt. Ob es zu Resultaten kommt, ist noch nicht abzusehen, obwohl die Verhandlungen momentan gut vorankommen.

Nationale Abkommen müssen aber auf Branchenebene und auf betrieblicher Ebene umgesetzt werden, sonst bringen sie nicht die erwarteten Resultate. Das gilt auch für die bestehenden Abkommen über den individuellen Zugang zur Weiterbildung und für die Telearbeit.

Das gleiche gilt für die zu schaffende Gesetzgebung über Zeitkonten. Wenn denn der Arbeitsminister, mehr als vier Jahre nachdem der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) ein detailliertes Gutachten vorgelegt hatte, endlich sein Gesetzesprojekt über Zeitkonten vorlegt, und wenn die Gesetzgebung die Vorschläge des WSR berücksichtigt, gilt es wiederum die neuen Möglichkeiten einer intelligenten Arbeitszeitgestaltung auf dem Verhandlungsweg auf nationaler, sektorieller und betrieblicher Ebene umzusetzen. Auch dies unterstreicht einmal mehr die gesellschaftspolitische Bedeutung einer Reform unserer Mitbestimmungsgesetzgebung.

Neue Sicherheiten schaffen

Angesichts der rasanten Entwicklung in unserer Wirtschaft durch Fusionen, Restrukturierungen, Unternehmensschließungen und -neugründungen, der Zunahme von befristeten Arbeitsverträgen und von Leiharbeit stellt sich die Frage der Absicherung der beruflichen Laufbahn der Arbeitnehmer heute unter neuen Voraussetzungen. Es gilt neue Sicherheiten zu schaffen. Schwerpunkt dabei müssen Maßnahmen für die meistgefährdeten Gruppen sein. Deshalb gilt es dem beruflichen Einstieg der jungen Menschen ein besonderes Augenmerk zu widmen, die älteren Arbeitnehmer bei wirtschaftlich bedingten Entlassungen besonders zu schützen, Schwachstellen im Arbeitsrecht wie im Falle von Konkurs auszubessern und die Gesetzgebung über den „Maintien dans l'emploi“ zu verbessern. Auch hier ist der Arbeitsminister gefordert. Die angekündigte Beschäftigungskonferenz kann dabei von Nutzen sein, wenn sie denn mehr als ein groß angelegtes Diskussions- und Selbstdarstellungsforum sein soll.

Jean-Claude Reding
président

La modernisation de notre droit du travail doit continuer!

Le statut unique, une réforme moderne et progressiste

Le 29 avril, la Chambre des députés luxembourgeoise a voté, à une majorité écrasante (50 votes pour et 10 abstentions), la création d'un statut unique moderne pour les salariés. Le nouveau statut unique concerne tous les salariés des secteurs privé et public, hormis les employés et fonctionnaires publics pour lesquels le droit du travail ne s'applique pas, mais qui sont soumis aux dispositions du statut de la fonction publique. Les dernières différences discriminatoires dans la législation du travail et dans la législation sociale ont été éradiquées par cette réforme. Par ailleurs la nouvelle loi comporte une importante réforme structurelle de notre système de sécurité sociale par la création de la caisse nationale de santé et la mise en place d'une seule caisse nationale de pension. De ce fait, notre système public de sécurité sociale sera renforcé en ce qui concerne les domaines maladie et assurance pension. De nouvelles opportunités quant à l'amélioration des prestations pour les assurés s'ouvriront.

Le fait que le nouveau statut ait été voté sans voix contre, est très encourageant et démontre qu'il est au Luxembourg tout à fait possible d'entreprendre des réformes sociopolitiques en faveur du progrès social et que celles-ci peuvent même rassembler de larges majorités.

Démocratie et cogestion dans l'entreprise, les conditions essentielles pour un dialogue social efficace

Dans de nombreux débats sur l'état de notre société la nécessité de renforcer et de moderniser ses structures démocratiques est soulignée. Les organisations de la société civile ainsi que nos concitoyens étrangers devront être associés plus intensément au processus démocratique. On réclame une plus importante participation de tous les concernés dans de nombreux domaines politiques, dans le domaine de l'éducation, de la santé, de l'environnement. On évite pourtant d'avancer un domaine social essentiel: le monde du travail. La modernisation de notre législation sur la cogestion, l'amélioration des moyens des salariés, de leurs délégués et de leurs syndicats pour participer activement aux procédures décisionnelles dans les entreprises, est une question sociale de prime importance. Au-delà, cette réforme est indispensable pour réanimer le dialogue social au Luxembourg. Sans dialogue social au niveau des entreprises et des secteurs d'activités, le dialogue social national, c-à-d les négociations entre les

organisations patronales nationales et les syndicats représentatifs au niveau national n'engendreront pas les avancées possibles.

Sous l'impulsion de l'OGBL, des négociations ont actuellement été reprises avec l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) concernant la transposition d'accords européens relatifs au stress, du harcèlement moral et de la violence dans le monde du travail ainsi que sur la modernisation du droit du travail en matière de travail à temps partiel. Il est trop tôt pour prédire d'éventuels résultats, même si les discussions vont bon train. Afin d'obtenir les résultats escomptés, les accords nationaux doivent cependant être transposés au niveau des secteurs d'activités et des entreprises. Cela vaut également pour les accords existants sur l'accès individuel à la formation et pour le télétravail.

C'est également le cas pour la législation concernant les comptes épargne-temps à mettre en place. Si le ministre du Travail et de l'Emploi dépose enfin – plus de quatre ans après l'avis détaillé du Conseil économique et social (CES) – son projet de loi sur les comptes épargne-temps, et si la législation respecte les propositions du CES, il s'agira une fois de plus de mettre en œuvre les nouvelles opportunités d'une organisation intelligente du temps de travail au niveau national, sectoriel et des entreprises par le biais de la négociation. L'importance sociopolitique d'une réforme de notre législation sur la cogestion est encore mise en évidence.

Créer de nouvelles sécurités

Vu l'évolution vertigineuse dans notre économie suite à des fusions, restructurations, fermetures et créations d'entreprises, l'augmentation des contrats de travail à durée déterminée et du travail intérimaire, la question de la sécurisation de la carrière professionnelle des salariés se pose sous un nouvel angle. Il y va de créer de nouvelles sécurités. Il faudra mettre l'accent sur les groupes les plus fragiles. Il faudra vouer une attention particulière aux jeunes débutant dans la vie professionnelle, protéger plus spécialement les salariés plus âgés en cas de licenciements économiques, détecter et rayer les points faibles dans la législation du travail, notamment en ce qui concerne les faillites, et améliorer la législation sur le «maintien dans l'emploi». Dans ce domaine aussi le ministre du Travail et de l'Emploi doit prendre ses responsabilités. La conférence nationale de l'emploi pourrait être un outil utile si elle ne se limite pas à de grands discours et une mise en scène politique.

Der OGBL leitet seine Vorbereitungskampagne zu den Sozialwahlen ein und feiert sein 60.000 Mitglied



Am 15. April 2008 hat der OGBL in Roeser seine Vorbereitungskampagne zu den diesjährigen Sozialwahlen eingeleitet. Vor einem brechend vollen Saal hob der OGBL-Präsident die Tragweite der im November stattfindenden Sozialwahlen hervor. Danach erläuterte er die Themen und Prioritäten des OGBL für die kommenden Monate: Einheitsstatut, Kaufkraft, Index, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Arbeitsmarkt usw.

Das Meeting bot dem OGBL auch die Gelegenheit das Überschreiten der 60.000-Mitgliederschwelle zu feiern. Die 10 neuen Mitglieder, übrigens ein Spiegelbild der Vielfalt des Luxemburger Salariums, erhielten stellvertretend einen Blumenstrauß und einen Geschenkgutschein.

In diesem Zusammenhang konnte der Präsident die neuesten Zahlen betreffend die Mitgliederstruktur bekannt geben. Hier einige davon:

- 82% der Mitglieder stehen im Berufsleben
- 34% sind Frauen
- 35% sind im Dienstleistungssektor beschäftigt
- 21% der Mitglieder sind im Sektors, im Erziehungssektor und im Öffentlichen Dienst beschäftigt
- 20% arbeiten im Industriebereich
- 16% arbeiten im Bausektor
- 8% sind im Transportsektor beschäftigt

Der Präsident betonte, dass der OGBL sowohl aus finanzieller als auch aus politischer Sicht ein unabhängiger Gewerkschaftsbund ist. Und es ist diese Unabhängigkeit, gepaart mit der großen Anzahl an Mitgliedern, die den OGBL aktuell zur einzigen glaubwürdigen Oppositionskraft hierzulande macht.

Was die Sozialwahlen anbelangt appellierte Jean-Claude Reding an alle Delegierten und Verantwortlichen des OGBL sich voll einzubringen, damit der OGBL als Sieger aus dieser Schlüsselwahl hervorgeht.

„Eine starke gewerkschaftliche Präsenz in den Betrieben, durch auch eine große Anzahl an Mitgliedern und gewählten OGBL-Personaldelegierten sind eine unausweichliche Bedingung, um gute Kollektivverträge in den Betrieben und Branchen auszuhandeln. Deshalb ist es wichtig, dass im November 2008 mehr Delegierte des OGBL als im Jahr 2003 gewählt werden.“ (Auszug aus der Rede des OGBL-Präsidenten, Jean-Claude Reding)



L'OGBL lance sa pré-campagne pour les élections sociales et célèbre son 60 000^e membre

Le 15 avril 2008, l'OGBL a lancé la pré-campagne pour les élections sociales à Roeser. Devant une salle archicomble, le président de l'OGBL a esquissé les enjeux des prochaines élections sociales qui se dérouleront en novembre prochain. Il a ensuite développé les thèmes et priorités de l'OGBL pour les mois à venir: statut unique, pouvoir d'achat, index, santé et sécurité au travail, conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, égalité de traitement, marché du travail, ...

Le meeting était également l'occasion pour l'OGBL de célébrer le dépassement de la barre des 60 000 membres. Ainsi, dix nouveaux membres représentant la diversité du salariat luxembourgeois se sont vus offrir un bouquet de fleurs et un chèque-cadeau.

Dans ce contexte, le président a donné des précisions quant à la structure des membres. Voici quelques chiffres:



82% des membres sont actifs dans la vie professionnelle

34% sont des femmes

35% sont occupés dans le secteur tertiaire

21% des membres sont occupés dans le secteur social, dans l'éducation et dans la Fonction publique

20% sont occupés dans l'industrie

16% sont occupés dans le secteur du bâtiment.

8% des membres sont occupés dans le secteur du transport



Le président a également tenu à rappeler que l'OGBL est une confédération syndicale indépendante tant au niveau financier qu'au niveau politique. Et que c'est cette indépendance ensemble avec le grand nombre de membres qui fait de l'OGBL aujourd'hui la seule force d'opposition crédible dans le pays.

En ce qui concerne les élections sociales, Jean-Claude Reding a lancé un vibrant appel à tous les délégués et à tous les responsables syndicaux de l'OGBL afin de s'engager à fond pour que l'OGBL sorte vainqueur de cette échéance importante.

«Une forte présence syndicale dans les entreprises, par un grand nombre de membres, mais également par un grand nombre de délégués OGBL élus, sont une condition essentielle pour arriver à de bonnes conventions collectives de travail dans les entreprises et les branches. C'est pourquoi il est essentiel qu'en novembre 2008 un plus grand nombre de délégués OGBL soit élu qu'en 2003». – (Extrait du discours du président de l'OGBL, Jean-Claude Reding)

Statut unique, élections sociales et pouvoir d'achat

A l'occasion de sa réunion du **14 avril 2008**, le Comité exécutif de l'OGBL a traité les thèmes statut unique, élections sociales, inflation, perte du pouvoir d'achat et index.

Le statut unique : une réforme historique

Le Comité exécutif de l'OGBL a une fois de plus analysé en détail le projet du statut unique et a surtout retenu les suites positives de cette réforme historique aussi bien pour les salariés que pour les entreprises. L'OGBL salue en premier lieu la disparition d'une ancienne discrimination au Luxembourg, la division du monde du travail en ouvriers et employés privés. Le projet tel qu'il a été soumis au Parlement ne doit en aucun cas être changé ou affadi. L'OGBL s'y opposerait avec véhémence. Le projet est équilibré et comprend entre autres une revalorisation des professions artisanales, des mesures de soutien – aussi financières – pour les petites et moyennes entreprises de même qu'une importante simplification des procédures administratives pour l'ensemble des entreprises. D'ailleurs ce projet mènerait à une modernisation considérable dans le sens d'une réduction de la charge administrative, en particu-



lier dans le secteur des assurances sociales. La fusion des caisses de maladie à elle seule constituerait pour tous les concernés, salariés et employeurs, un énorme progrès. En plus, des simplifications se feraient sentir dans le cadre des élections sociales. Pour le Comité exécutif de l'OGBL, cette réforme est à considérer comme une étape importante dans l'histoire sociale luxembourgeoise et les députés devraient être conscients de leur responsabilité lors du vote le 29 avril.

Evolution des prix, perte du pouvoir d'achat

Le Comité exécutif de l'OGBL s'est par ailleurs penché sur les thèmes de l'inflation, du pouvoir d'achat et de l'index. Dans ce contexte, l'OGBL fait un appel au gouvernement d'intervenir dans trois domaines. D'un côté, les services étatiques compétents devraient remettre en question les hausses de prix inexplicables. D'un autre côté, l'Etat devrait prendre des mesures concrètes pour assurer un meilleur contrôle des prix administrés. A ne citer que l'exemple de la hausse exceptionnelle du prix de l'eau potable. Des mesures pour mieux protéger le consommateur devraient être mises en place d'urgence. Le Comité exécutif de l'OGBL revendique par exemple que les clauses d'augmentation automatique des prix dans les contrats de services soient défendues par la loi.

Le Comité exécutif a expressément confirmé la position de l'OGBL en ce qui concerne l'index.

Politique de l'emploi

Finalement, en ce qui concerne la politique de l'emploi, l'OGBL salue que, selon les affirmations du ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, la conférence nationale de l'emploi, proposée par l'OGBL, sera convoquée en été ou en automne. Le nouveau Comité permanent du travail et de l'emploi devrait être convoqué dans les meilleurs délais afin de préparer cette conférence.

Einheitsstatut, Sozialwahlen und Kaufkraft

Anlässlich seiner Sitzung vom **14. April 2008**, befasste sich die OGBL-Exekutive mit den Themen Einheitsstatut, Sozialwahlen, Inflation, Kaufkraftverlust und Index.

Der Einheitsstatut: eine historische Reform

Die OGBL-Exekutive hat sich noch einmal ausführlich mit dem Einheitsstatut befasst, und insbesondere mit den positiven Folgen dieser historischen Reform sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Unternehmen. Die Exekutive begrüßt an erster Stelle das Verschwinden einer alten luxemburgischen Diskriminierung, der Zweiteilung der Arbeitswelt in Arbeiter und Angestellte. Das Projekt, wie es jetzt auf dem Tisch des Parlaments liegt, solle auf keinen Fall geändert oder verwässert werden. Hiergegen würde sich der OGBL vehement zur Wehr setzen. Das Projekt sei ausgewogen und beinhalte unter anderem eine Aufwertung der handwerklichen Berufe, Stützmaßnahmen – auch finanzieller Art – für die kleinen und mittleren Unternehmen, sowie eine bedeutende Vereinfachung der administrativen Prozeduren für die Betriebe insgesamt. Überhaupt führe dieses Projekt zu einer erheblichen Modernisierung im Sinne eines Abbaus von administrativem Aufwand insbesondere im Sozialversicherungswesen. Die Zusammenlegung der Krankenkassen allein sei für alle Betroffenen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ein enormer Fortschritt. Des Weiteren würde auch im Rahmen der Sozialwahlen einiges einfacher werden. Für die OGBL-Exekutive wird diese Reform als Meilenstein in die luxemburgische Sozialgeschichte eingehen und die Parlamentarier sollten sich dieser Verantwortung bei ihrem Votum am 29. April bewusst sein.

Preisentwicklung, Kaufkraftverlust

Die OGBL-Exekutive hat sich außerdem mit dem Themenkomplex Inflation, Kaufkraft und Index befasst. In diesem Zusammenhang appelliert der OGBL an die Regierung in

drei Bereichen aktiv zu werden. Zum einen sollten die zuständigen staatlichen Stellen unerklärliche Preissteigerungen hinterfragen. Des Weiteren sollte der Staat konkrete Maßnahmen ergreifen, um die von der öffentlichen Hand festgelegten Preise besser zu kontrollieren. Als Beispiel wurde hier der ungewöhnlich stark ansteigende Preis des Trinkwassers erwähnt. Es sollten endlich auch Maßnahmen ergriffen werden, um die Konsumenten besser zu schützen. Die OGBL-Exekutive fordert zum Beispiel, dass automatische Erhöhungsklauseln in Dienstleistungsverträgen gesetzlich verboten werden.

Die Exekutive hat die OGBL-Position in der Indexfrage ausdrücklich bestätigt.

Beschäftigungspolitik

Was abschließend die Beschäftigungspolitik anbelangt, so begrüßt der OGBL, dass nach Aussagen von Arbeitsminister Biltgen die vom OGBL vorgeschlagene nationale Beschäftigungskonferenz im Sommer oder Herbst einberufen werden soll. Der neue Comité permanent du travail et de l'emploi sollte kurzfristig einberufen werden, um diese Konferenz vorzubereiten.



IEE-Sensoren für Autos und Freizeit

Die Hochtechnologie-Maus aus Echternach

Jeder saß wohl mal drauf, ohne es zu ahnen: auf einer Sensormatte made in Echternach. In der dortigen Industriezone steht eines der Juwelen der Luxemburger Industrie: die IEE. Eine Besichtigung.

Sensormatte im Autositz

Fotos im Produktionsbereich sind leider nicht erlaubt, heißt es kategorisch bei der Begrüßung. Eigentlich ein Widerspruch. Eine Technologie, die in 37 Prozent aller Personenkraftwagen weltweit zum Einsatz kommt, darf bei der Herstellung nicht fotografiert werden? Die Erklärung liefert Präsident und CEO der IEE, Hubert Jacobs van Merlen, gleich nach. Als Hochtechnologie-Betrieb bleibe man ein Risikounternehmen. Risiko, weil das Unternehmen in einer Nische aktiv ist und sich vor allzu neugierigen Blicken schützen muss. „Wir sind Mäuse in einer Welt von Elefanten“, sagt Van Merlen und nennt auch gleich die Vorteile: Mäuse machen den Elefanten Angst und sie sind schneller als die anderen.

Die Elefanten, das ist unter anderem die Automobilindustrie, für die IEE Sensoren liefert. Fühler, die feststellen, ob der Sicherheitsgurt angeschnallt ist, ob der Fahrersitz oder der Beifahrersitz besetzt ist. Sensormatten aus Echternach stellen fest, ob der Kinderstuhl auf dem Beifahrersitz mit der richtigen Seite zum Airbag gedreht ist. Stößt ein Wagen einen Fußgänger an, veranlassen Sensoren in der Stoßstange, dass sich die Motorhaube

öffnet, um den Aufprall abzumildern. Die Sensoren dienen jedoch auch Sportlern dazu, ihren Fußabdruck genau zu erfassen, um den passenden Laufschuh zu erwerben.

Rund 97 Prozent des IEE-Umsatzes wird mit den klassischen Sensoren auf Basis des „Force sensing resistor“ (FSR) in den Personenwagen gemacht. Da sei IEE weltweit die Nummer eins, sagt van Merlen. Ausgerüstet werden die Sitze von 36 Automarken.

Doch das ist längst nicht der einzige Tätigkeitsbereich der IEE. Eine Weiterentwicklung der FSR wird in der Zwischenzeit in Touchscreens bei MP3-Playern oder GSM-Telefonen eingebaut. Und dann ist da noch die rezenteste Entwicklung: ein optischer Sensor zum Zählen von Personen auf öffentlichen Plätzen. Dabei werde keinesfalls die Identität der einzelnen Personen festgestellt, beschwichtigt van Merlen. Die Technik könne etwa im Handel dazu dienen, die Zahl der Besucher vor einer Vitrine zu ermitteln. Oder auf dem Flughafen um festzustellen, ob sich auf das Gepäckförderband keine Personen oder Tiere verirrt haben.

Das Herzstück der IEE-Produkte ist eine Sensormatte. Auf einer Folie werden mit Spezialtinte Schaltkreise gedruckt, die anschließend beschichtet werden. Bei 4 bis 5 Millionen Sensormatten jährlich sind bis zu 25 Millionen Druckoperationen notwendig. Diese Arbeiten erfolgen im Echternacher Werk. Keine Rede davon, sie ins Ausland auszulagern, unterstreicht van Merlen, der immer wieder die Notwendigkeit unterstreicht, das Know-how zu schützen. In den Auslandswerken würden Bauteile zusammengesetzt. Das geschieht derzeit unter anderem in einem Werk nahe Peking und in Bälde in einem zweiten Werk in Langfang. IEE China soll vor allem den chinesischen und amerikanischen Markt beliefern.

Hochtechnologie schützt vor manueller, monotoner Arbeit nicht, wie ein Blick in die Echternacher Produktionshallen verdeutlicht. An Stanzmaschinen befreien Frauen die Schaltkreise von überflüssigem Folienmaterial.

Man müsse in Zukunft zu einer ausgeglichenen Arbeitsteilung innerhalb der IEE kommen, sagt Van Merlen. Hochtechnologie in Luxemburg, manueller Zusammenbau in Billiglohnländern. Doch von einer Produktionsauslagerung wollte van Merlen gegenüber OGBL-Präsident Jean-Claude Reding nichts wissen. Der Gewerkschafter besuchte kürzlich das Werk in Echternach.



1.400 Beschäftigte weltweit

IEE beschäftigt weltweit 1.400 Mitarbeiter, davon 515 Arbeiter und 380 Angestellte sowie 30 Leiharbeiter in den Luxemburger Werken in Echternach, Contern und auf Findel. Niederlassungen unterhält IEE in Deutschland, in den USA, in Südkorea, in Japan, in der Slowakei (8) und in China.

26 Prozent der Mitarbeiter sind im Bereich Forschung- und Entwicklung beschäftigt, der zehn Prozent des Umsatzes verschlingt.

Die Firma wurde 1989 von der Arbed und der staatlichen Investitionsbank SNCI gegründet. Hauptanteileigner heute sind Finanzeinrichtungen.

97 Prozent des Umsatzes wird mit Sensorsystemen für die Automobilindustrie erzielt. Der Umsatz belief sich 2007 auf 170 Millionen Euro.

Forschungsintenes Unternehmen

Auch die technologische Entwicklung der IEE bleibt weiterhin in Luxemburg konzentriert. Rund 26 Prozent der Mitarbeiter sind in der Forschung und Entwicklung beschäftigt, u.a. in Contern. R&D verschlinge rund zehn Prozent des Umsatzes, so van Merlen. Hochqualifizierte Mitarbeiter zu finden, sei keine leichte Aufgabe, betont

er. Weshalb man die Diskussionen über die Einführung einer Greencard für hochspezialisierte Fachkräfte aus Drittländern begrüße. Und bei den anderen Angestellten spüre man die Konkurrenz der besser zahlenden Banken.

Zu schaffen macht der Direktion scheinbar die Einführung des Einheitsstatuts. Bei einer krankheitsbedingten Fehlquote von acht Prozent rechne man mit Zusatzkosten von einer Million Euro jährlich. Stichwort Lohnfortzahlung. Die Belastung werde doch aus der geplanten Mutualitätskasse kompensiert, entgegnet Reding gleich. Im Prinzip dürfte sich für das Unternehmen nichts ändern.

Der Firma geht es ohnehin blendend, wie der Abschluss des rezenten Kollektivvertrags zeigt. Die Diskussionen mit den Gewerkschaften seien manchmal schwierig, blieben jedoch immer sachlich und fair, lobt van Merlen die Gewerkschafter.

Zuvor hatte Reding dem CEO zugestimmt, dass es nicht lohne in einem Sektor tätig zu sein, in dem Luxemburg der Konkurrenz mit Niedriglohnländern nicht standhalten könne. Man müsse sich tatsächlich auf hochtechnologische Bereiche konzentrieren und Nischen besetzen.

Was die „Maus“ IEE weiterhin tun wird.

Artikel aus dem Tageblatt vom 25. April 2008 von Lucien Montebrusco



Salaire minimum, mesures fiscales, évolution des prix et l'index

À l'occasion de sa réunion du **5 mai 2008**, le Comité exécutif de l'OGBL s'est penché entre autres sur les thèmes du salaire minimum, des mesures fiscales annoncées par le Premier ministre, de l'évolution des prix et de l'adaptation automatique des salaires à l'inflation (l'index).

OGBL salue les mesures annoncées par le gouvernement

Le Comité exécutif de l'OGBL a salué l'annonce du gouvernement de vouloir adapter le salaire social minimum à l'évolution générale des salaires avec effet au 1^{er} janvier 2009. L'OGBL rappelle dans ce contexte sa demande d'effectuer également une augmentation structurelle du salaire minimum au 1^{er} janvier 2009, et ce compte tenu de l'importante perte de pouvoir d'achat subie récemment par les salariés. Le gouvernement semble également avoir fait ce constat. Pour l'OGBL, la transformation prévue de l'abattement compensatoire des salariés en un bonus fiscal est un premier pas dans cette direction. Grâce à cette mesure, le salaire net des personnes qui touchent le salaire minimum va augmenter de près de 50 euros à partir de janvier 2009. L'OGBL salue également le fait que le gouvernement semble être disposé à considérer d'autres mesures fiscales et rappelle ses revendications sur ce plan: transformation de l'abattement monoparental en un bonus, adaptation d'autres abattements ainsi que des plafonds pour dépenses spéciales. Ces plafonds n'ont pas été revus depuis plus de 10 ans. L'OGBL demande par ailleurs que le barème fiscal soit à nouveau adapté à l'inflation et il rappelle que l'ajustement des pensions est également dû au 1^{er} janvier 2009.

Évolution des prix

Le Premier ministre Jean-Claude Juncker a confirmé le 2 mai que le gouvernement gèlera les prix administrés fixés par l'Etat. Si l'OGBL salue l'annonce de cette première mesure visant à contrer l'inflation faite maison, il souhaite que cette mesure soit également adoptée par les communes et les entreprises publiques. L'OGBL a fait valoir à maintes reprises que ces prix ont un impact certain sur le pouvoir d'achat des ménages. Par ailleurs, l'OGBL demande que l'Etat fasse des démarches pour assurer une plus grande transparence des prix et mette en question certaines hausses spectaculaires. En outre,

les hausses automatiques stipulées dans certains contrats de services devraient être empêchées par voie légale.

Index

En ce qui concerne l'index, c-à-d l'adaptation automatique des salaires à l'inflation, le Comité exécutif de l'OGBL est d'avis que ce sujet ne doit pas nécessairement devenir une querelle électorale en 2009 si tous les partis politiques prennent clairement position en faveur du système et s'engagent à abolir la modification des échéances des tranches indiciaires décidée en 2006. Ceci semble être le cas. Comme la situation des finances publiques s'est considérablement améliorée depuis 2006, et afin de compenser la perte de pouvoir d'achat des salariés et retraités causée par une inflation galopante, il serait souhaitable que les partis politiques se mettent d'accord maintenant pour faire fonctionner l'automatisme de l'index, sans décalage des échéances, à partir du 1^{er} janvier 2009. Ceci aurait comme conséquence positive que la campagne électorale porte sur d'autres sujets que l'index, c-à-d sur d'autres sujets importants pour l'avenir de notre pays.

Politique de l'emploi

Enfin, le Comité exécutif de l'OGBL a salué la tenue de journées nationales pour l'emploi en juin 2008. Cependant il souhaite que cette réunion ne prenne pas la forme d'un symposium avec de grands discours, mais plutôt celle de journées de travail avec l'objectif d'élaborer un plan national pour le plein emploi. Pour l'OGBL, ces journées devraient être préparées par le nouveau Comité permanent du travail et de l'emploi. Cette instance devrait être convoquée dans les meilleurs délais afin d'établir un ordre du jour détaillé. Il faudrait associer le Parlement aux travaux préparatoires et aux travaux proprement dits de ces journées.



Mindestlohn, Steuermaßnahmen, Preisentwicklung und Index

Anlässlich seiner Sitzung vom **5. Mai 2008**, befasste sich die OGBL-Exekutive unter anderem mit den Themen Mindestlohn, Steuermaßnahmen, Preisentwicklung und Index.

OGBL begrüßt von der Regierung angekündigte Maßnahmen

Die OGBL-Exekutive begrüßt die Ankündigung der Regierung zum 1. Januar 2009 den Mindestlohn an die allgemeine Lohnentwicklung anpassen zu wollen. Der OGBL erinnert in diesem Zusammenhang an seine Forderung, den Mindestlohn wegen des derzeit starken Kaufkraftverlustes auch strukturell zum 1. Januar 2009 zu erhöhen. Die Regierung scheint jetzt ebenfalls zu diesem Schluss gekommen zu sein. Als einen ersten Schritt in diese Richtung wird die geplante Umwandlung des Arbeitnehmerfreibetrags in einen Steuerbonus gewertet. Durch diese Maßnahme soll sich der Nettolohn der Mindestlohnbezieher ab Januar 2009 um rund 50 Euro erhöhen. Der OGBL begrüßt es auch, dass die Regierung über weitere steuerliche Maßnahmen nachdenken will und erinnert an die von ihm bereits gestellten

Forderungen: Umwandlung des Abschlags für Alleinerzieher (abattement monoparental) in einen Bonus, Anpassung anderer Abschläge sowie der Höchstbeträge (plafonds) für außergewöhnliche Belastungen. Diese Obergrenzen wurden seit über 10 Jahren nicht mehr angepasst. Eine weitere Anpassung der Steuertabelle an die Inflation drängt sich ebenfalls auf.

Der OGBL erinnert noch einmal daran, dass das Rentenajustement ebenfalls zum 1. Januar 2009 mehr als geschuldet ist.

Preisentwicklung

Premierminister Juncker bestätigte am 2. Mai den Beschluss der Regierung die so genannten «prix administrés», also die vom Staat verordneten Preise, einzufrieren. Wenn einerseits der OGBL diese Ankündi-

gung als eine erste Maßnahme, um der hausgemachten Inflation entgegenzuwirken begrüßt, so sollte allerdings dieser Preisstopp auch für die Gemeinden und öffentlichen Unternehmen gelten. Der OGBL hat schon des Öfteren darauf hingewiesen, dass die Erhöhung der Preise für öffentliche Dienstleistungen nachweisbar auf die Kaufkraft drückt. Zusätzlich zu diesen Maßnahmen, müsste der Staat auch für mehr Preis-Transparenz sorgen und unerklärliche Preiserhöhungen hinterfragen, sowie automatische Preisanpassungen in Dienstleistungsverträgen gesetzlich unterbinden.

Index

Die Indexfrage muss nicht zu einem Wahlkampfthema werden, so die Meinung der OGBL-Exekutive, wenn sich alle Parteien zum luxemburgischen Indexsystem bekennen und die zeitliche Verschiebung der Erfalldaten der Indexranchen wieder abschaffen wollen. Dies scheint der Fall zu sein. Da sich die Lage der Staatsfinanzen seit 2006 wesentlich verbessert hat und, um den durch die Preisentwicklung (Inflation) hervorgerufenen Kaufkraftverlust der Arbeitnehmer und Rentner möglichst bald auszugleichen, sollten sich die Parteien vor dem Wahlkampf darauf verständigen, den Indexautomatismus ab 1. Januar 2009 wieder ohne zeitliche Verzögerung spielen zu lassen. Dann könnte sich der Wahlkampf vorrangig um andere, für die zukünftige Entwicklung des Landes wichtigen Themen drehen.

Beschäftigungspolitik

Abschließend begrüßte die OGBL-Exekutive die Einberufung von nationalen Beschäftigungstagen im Juni 2008. Dies sollte allerdings nicht eine Art Symposium werden, anlässlich dessen hoch trabende Sonntagsreden gehalten werden, sondern es sollte sich vielmehr um «Arbeitstage» handeln, mit dem Ziel einen nationalen Plan für Vollbeschäftigung mit konkreten Meilensteinen zu erstellen. Für den OGBL sollten diese Tage von dem neuen Comité permanent du travail et de l'emploi vorbereitet werden. Dieses Gremium sollte kurzfristig tagen, um eine detaillierte Tagesordnung für die Beschäftigungstage aufzustellen. An den vorbereitenden Arbeiten sowie an den Tagen selbst sollte das Parlament mitbeteiligt werden.



Meeting politique du 1^{er} mai à Differdange

L'OGBL fait le point et souligne ses revendications



La grande réunion sociopolitique de l'OGBL a eu lieu cette année à Differdange où devant une salle archi-comble le président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, a tenu un discours bien applaudi dans lequel il a fait le tour d'horizon des thèmes de l'actualité et a présenté les réflexions et revendications du syndicat.

Vous pouvez lire le discours (en luxembourgeois) sur notre site internet www.ogbl.lu



Politisches 1. Mai-Meeting in Differdingen

Der OGBL zieht Bilanz und unterstreicht seine Forderungen

Das große soziopolitische Meeting des OGBL fand in diesem Jahr in Differdingen statt, wo OGBL-Präsident Jean-Claude Reding vor einem brechend vollen Saal eine vielapplaudierte Rede hielt. Er machte eine präzise Bestandsaufnahme der aktuellen Themen und erläuterte die bezüglichen Überlegungen des OGBL. Gleich-

zeitig erneuerte er die hauptsächlichsten Forderungen der Gewerkschaft.

Die Rede (auf Luxemburgisch) kann auf unserer Website www.ogbl.lu eingesehen werden



1. Mai: Fest der Arbeit, der Kulturen und des Dialogs



Bereits zum dritten Mal feierte der OGBL den Tag der Arbeit mit einem abwechslungsreichen Animations- und Kulturprogramm in der Abtei Neumünster in Stadtgrund. Wenn auch die neue Formel anfangs auf etwas Skepsis stieß, so sprachen die tausenden Besucher der beiden vergangenen Jahre, und die noch höhere Zahl in diesem Jahr, eine klare Sprache: eine neue Tradition ist entstanden. Dies unterstrichen dann auch die Redner in ihren Eröffnungsansprachen, Guy de Muyser, Präsident des Verwaltungsrats und Claude Frisoni, Direktor des Kulturzentrums Neumünster, die auf die historische Bedeutung der renovierten Benediktinerabtei und des ehemaligen Gefängnisses, heute ein Ort der Begegnung und Integration, eingingen sowie Jean-Claude Reding, der die gelebte Integration in Luxemburg und besonders im OGBL unterstrich. Dies war in den beiden vergangenen Jahren mit diesem Fest, das Menschen aller Nationalitäten im harmonischen Dialog vereinte, eindrucksvoll bewiesen worden. Jean-Claude Reding ging auch in kurzen Worten auf das ohne Gegenstimme verabschiedete Gesetz zum Einheitsstatut ein, das wiederum auf Druck des OGBL eine weitere Diskriminierung abschafft und eine Aufwertung der manuellen Arbeit bedeutet.

Zusammen mit der ASTI und der ASTM sowie mit der effizienten Unterstützung des Kulturzentrums Neumünster war in diesem Jahr ein vielseitiges Programm, das unter dem Zeichen des euro-mediterranen Dialogs stand, auf die Beine gestellt worden. So hatten die während des ganzen Tages herbeiströmenden Besucher nicht nur





gastronomisch die Qual der Wahl zwischen albanischer, griechischer, marokkanischer, palästinensischer, portugiesischer, türkischer, afrikanischer und einheimischer Küche, sondern konnten auch musikalischen Klängen aus vielen Teilen der Welt lauschen oder die unterschiedlichsten Theateraufführungen oder Ausstellungen in den Sälen des Zentrums besuchen. Kinder aller Altersklassen kamen aufgrund eines ausgeklügelten Programms voll auf ihre Kosten.

Alles in allem, ein unvergesslicher Tag, der sowohl OGBL-Mitgliedern, Sympathisanten und Freunden die beste Gelegenheit zum Miteinander, zum Austausch und zum Dialog bot. Ein Fest auch, das im Vorfeld der Sozialwahlen sicherlich die Verbundenheit zu den gemeinsamen Ideen und Zielen stärken konnte.



1^{er} mai: fête du travail, des cultures et du dialogue



C'est pour la troisième fois déjà que l'OGBL fête le 1^{er} mai à l'Abbaye de Neumünster avec un programme culturel des plus variés et animés. Si au début cette nouvelle formule était accueillie avec un certain scepticisme par quelques-uns, les milliers de visiteurs des deux années précédentes, en augmentation considérable encore cette année-ci, ont donné raison aux organisations: une nouvelle tradition est née. Les orateurs Guy de Muysen, président du conseil d'administration du Centre culturel de rencontre et Claude Frisoni, directeur, n'ont donc pas

manqué de souligner ce fait lors de leurs allocutions de bienvenue. En effet, l'abbaye bénédictine rénovée et l'ancienne prison qui ont joué chacune son rôle respectif dans l'histoire ont muté en lieu de rencontre et d'intégration, une rencontre et une intégration qui fait partie de la vie quotidienne de l'OGBL, comme l'a souligné le président de l'OGBL lors de son discours. Preuve à l'appui: les fêtes du 1^{er} mai nouvelle formule de l'OGBL, qui réunissent des gens de toutes nationalités et qui favorisent un dialogue harmonieux. Jean-Claude Reding esquissa en quelques mots également la loi sur le statut unique votée sans voix contre à la Chambre des députés, une loi qui éradique une discrimination de trop et qui constitue une revalorisation du travail manuel.

Ensemble avec l'ASTI et l'ASTM ainsi qu'avec le soutien efficace du Centre culturel de rencontre Abbaye de Neumünster un vaste programme sous le signe du





dialogue euro méditerranéen a pu être mis sur pied. Ainsi, les visiteurs affluant tout au long de la journée ne pouvaient pas seulement savourer les cuisines albanaise, grecque, marocaine, palestinienne, portugaise, turque, africaine ou autochtone, mais pouvaient écouter les sons des musiques du monde ainsi qu'assister à divers spectacles ou visiter des expositions dans les salles du Centre culturel de rencontre. Les enfants de tous âges trouvaient également de quoi se divertir grâce au programme judicieusement élaboré.

Bref, une journée inoubliable qui a offert tout aussi bien aux membres et sympathisants de l'OGBL ainsi qu'à leurs amis l'occasion de passer un bon moment ensemble, de s'échanger et de dialoguer. Mais également une fête qui peu de temps avant les élections sociales a pu renforcer la solidarité quant aux idées et buts communs.

1. Mai-Feier der OGBL-Regionale Norden

Historische Errungenschaften verteidigen



Die OGBL-Regionale Norden hatte ihre Mitglieder zu ihrer 1. Mai-Feier nach Vianden eingeladen. Gelegentlich der Festreden in der Larei strich Hauptredner René Pizzaferrri, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, die Notwendigkeit der Verteidigung der sozialen Errungenschaften hervor. Ein abwechslungsreiches Unterhaltungsprogramm beschloss den Tag.

OGBL-Vertretung bei den 1. Mai-Feiern des DGB in Saarbrücken und Trier

Bekenntnis zur gewerkschaftlichen grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in der Großregion

In diesem Jahr war die Grenzgängersektion des OGBL auf der zentralen 1. Mai-Veranstaltung des DGB auf dem Saarbrücker Theaterplatz offiziell mit einem Stand vertreten. Ob der ständig wachsenden Grenzgängerzahl ist es dem OGBL wichtig, Präsenz zu zeigen und grenzüberschreitend mit anderen Gewerkschaften zusammenzuarbeiten, um die Interessen seiner Mitglieder bestmöglich zu verteidigen. Aus diesem Grund war der OGBL auch bei der Kundgebung in Trier mit einem Stand vor Ort.



Stress au travail, «mobbing» et «burn-out»

Phénomènes bien réels,
mais souvent méconnus!

Colloque du jeudi 26 juin 2008

CEFOS Remich 12, rue du Château L-5516 Remich

Organisé par l'OGBL et la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale avec le soutien du ministère de la Santé du Luxembourg

Nous vous invitons à notre colloque qui portera sur les thèmes du Stress au travail, le «mobbing» et le «burn-out». Pendant une journée entière, nous nous consacrerons à ces thèmes importants moyennant une séance de conférences le matin et trois ateliers de travail l'après-midi qui seront animés par les conférenciers du matin.

Wir laden Sie zu unserem Kolloquium ein, das sich mit den Themen Stress, Mobbing und Burn-out am Arbeitsplatz auseinandersetzen wird. Während eines ganzen Tages beschäftigen wir uns mit diesen wichtigen Themen: Vormittags findet eine Reihe von Vorträgen statt, und am Nachmittag sind drei Workshops vorgesehen, die von den Redern des Vormittags geleitet werden.

STRESS?

621 170 846
Ligue Luxembourgeoise
d'Hygiène Mentale

OGBL

Programm und Einschreibeformular auf www.ogbl.lu (Rubrik Agenda)

Programme et bulletin d'inscription sur www.ogbl.lu (rubrique agenda)

Taxen ohne Grenzen

Der Bürger als Melkkuh?

Der Anstieg der Erdölpreise und die Umweltfrage bereiten der Bevölkerung, welche die Preiserhöhungen beim Einkaufen, Tanken, Heizen, ebenso wie bei der Elektrizitätsrechnung, der Gemeindetaxe für den Haushaltsmüll, der Kanalisations- und Abwassertaxe sowie beim Wasserpreis voll zu spüren bekommt, weiterhin Probleme.

Es gibt Erhöhungen, die man als berechtigt und notwendig gelten lassen kann, da sie die Dienstleistung garantieren.

Wenn Staat und Gemeinden Geld brauchen, sehen sie als einzige Lösung die Erhöhung der Steuern und der Taxen. Die Erfindung einer Regentaxe allerdings spottet jeglicher Beschreibung und kann als unverschämt bezeichnet werden. Sie stellt eine Schikane für den Steuerzahler dar, der sich immer mehr als Melkkuh fühlt!

Dies ist der Fall in der Gemeinde Diekirch, wo sich die Einwohner genötigt sehen, eine „Taxe zur Abführung des Regenwassers“ zu zahlen, die nach der versiegelten Fläche zum bescheidenen Preis von 0,8080 € pro Quadratmeter berechnet wird.

Es handelt sich hierbei um eine unsinnige Taxe, da die Abführung des sich auf dem Dach ansammelnden

Regenwassers nicht mittels einer getrennten, extra hierzu vorgesehenen Kanalisation geschieht, sondern mittels der Kanalisation, die bereits durch eine Trinkwasser- beziehungsweise Schmutzwassertaxe finanziert wird.

Die Regenwassertaxe ist umso unverständlicher für den umweltbewussten Bürger, der das Regenwasser auffängt, um es zum Gießen seines Gartens oder zu anderen hauswirtschaftlichen Zwecken zu gebrauchen.

In diesem Fall muss man sich folgende Fragen stellen:

Wird bald auch eine Taxe auf dem Regen erhoben, der die Privatgärten und die Felder unserer Bauern begießt und die nach der berechneten Fläche berechnet wird?

Wird es bald auch eine Taxe auf den Sonnenstrahlen, die unsere Umwelt erwärmen und die den Salat in unseren Gärten sprießen lassen, geben?

Die Regionale Norden des OGBL missbilligt die Entscheidung der Gemeinde Diekirch. In der Überzeugung, dass die aktuelle budgetäre Fehlkalkulationen nicht vom Bürger beglichen werden müssen, verlangt sie die Abschaffung dieser Taxe und Rückerstattung der bereits gezahlten Beträge.

Séance plénière de la campagne sécurité et santé au travail

Pour une culture de sécurité durable



En 2007, on comptait au Luxembourg 16 000 accidents de travail et le pays est ainsi dans ce domaine une des lanternes rouges de l'Europe. Lors de la séance plénière de la campagne pour la sécurité et la santé au travail, le président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, l'un des six orateurs représentant tous les domaines du monde du travail au Luxembourg, tenait à préciser que l'indemnité physique est bien sûr un but non des moindres, mais pas l'unique. Le bien-être au travail est tout aussi important. Il posait une question fondamentale: la politique sociale est-elle assez développée dans l'Union européenne. Stress et harcèlement constituent aujourd'hui un facteur supplémentaire important. Aussi réitéra-t-il sa conviction que les délégués à la sécurité doivent bénéficier d'une meilleure formation.

Commerce



Hernani Gomes



Colette Bianchini



André Sowa

- 1 Urlaubstag ab 10 Jahre Betriebszugehörigkeit
- 2 Urlaubstage ab 15 Jahre Betriebszugehörigkeit
- 3 Urlaubstage ab 20 Jahre Betriebszugehörigkeit

Der Vertrag hat eine Dauer von 2 Jahren.



Romain Daubenfeld

Services privés de nettoyage, d'hygiène et d'environnement

Comptoir des Fers & Métaux

Erneuerung des Arbeiterkollektivvertrags

Im April 2008 wurde die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeiterbelegschaft von Comptoir des Fers & Métaux von den Gewerkschaften OGBL und LCGB sowie der Betriebsführung unterzeichnet.

Zu den wesentlichen Punkten des unter der Federführung des OGBL verhandelten Abschlusses gehören:

Löhne

- ab dem 1. Januar 2008: allgemeine Lohnerhöhung von 1%
- ab dem 1. Januar 2009: allgemeine Lohnerhöhung von 0,5%
- ab dem 1. Januar 2008: Neudefinierung der Lohntabellen unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit. Diese Neuregelung entspricht einer Erhöhung der gesamten Lohnsumme von 0,3%.

Urlaub

Ab dem 1. Januar 2009 werden die zusätzlichen Urlaubstage in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit wie folgt aufgewertet:

Renouvellement de la convention collective de travail des entreprises du secteur nettoyage

Depuis l'échéance du 30 avril 2007 de la CCT des ouvrières et ouvriers, l'OGBL a demandé auprès de la Fédération luxembourgeoise des entreprises de nettoyage de bâtiment le renouvellement en date du 16 janvier 2007. L'OGBL a transmis son catalogue en date du 28 mars 2007. Les réunions de concertation ont eu lieu les 13/03/2007, 17/04/2007 et le 21/09/2007. En date du 21 septembre 2007, la Fédération de nettoyage avait suspendu les négociations sans pour autant avoir discuté à fond sur divers points litigieux.

Les points essentiels étaient les suivants:

- a) trouver un accord définitif sur la reconnaissance et le paiement du SSM qualifié après 10 années de pratique dans le métier;
- b) trouver un accord définitif relatif aux affaires devant les tribunaux;

c) proposition patronale d'intégrer dans la CCT la tâche des ouvrières et des ouvriers ce qui aurait comme conséquence que ces salariés ne bénéficieront pas automatiquement du SSM qualifié après 10 ans d'activité dans ce secteur;

d) élaborer et déterminer des conditions donnant droit à une formation spécifique

À l'époque, le patronat a refusé catégoriquement de négocier tous ces points.

Aucune tentative de l'OGBL pour reprendre les négociations n'a eu un écho positif de la part de la Fédération patronale. Rappelons dans ce contexte la grande manifestation que l'OGBL avait organisée le 27 octobre 2007 à Esch/Alzette, rassemblant plus de 500 salariés qui travaillent dans le secteur du nettoyage, pour faire écouter ses revendications. Là également pas de réaction des patrons. Dans la réunion de la direction syndicale du syndicat Services privés de nettoyage en date du 7 mars 2008, l'OGBL a décidé à l'unanimité de saisir l'Office national de conciliation du dossier.

Une première réunion en date du jeudi 17 avril 2008 ayant été reportée suite à une annulation de





la part des assesseurs, l'OGBL a maintenu son piquet de protestation afin de renforcer la pression sur le patronat. Le 25 avril 2008, devant l'Office de conciliation, les représentants du personnel, le syndicat OGBL et les représentants patronaux ont décidé de se remettre à la table des négociations et une réunion a été fixée au mardi 6 mai 2008. Au début de cette réunion, le vice-président de la Fédération du nettoyage de bâtiment a pris la parole en son nom personnel pour accuser un syndicat de harceler les salariés afin qu'ils ne signent des lettres types pour plaider au tribunal contre les patrons respectifs. Il a ensuite montré sa vraie mentalité en accusant les 14 % de gens qui sont à la limite de la pauvreté d'être des gens irresponsables, responsables eux-mêmes de leur pauvreté.

Le président de la Fédération, Jos Nosbusch, a fait comprendre à l'OGBL que les propos du vice-président étaient strictement personnels et ne correspondaient pas à l'avis de son comité. Les négociations ont eu lieu dans un bon climat et le syndicat Services privés de Nettoyage de l'OGBL a décidé de continuer l'échange de vue sur les divers points de la C.C.T. lors d'une réunion au début de juin. La vigilance reste de vigueur et le syndicat restera mobilisé.

Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande



Robert Wolff

Delphi Automotive Systems
Luxembourg S.A.

Échec des négociations

Malgré une situation économique sereine, la direction de la société Delphi Automotive Systems Luxembourg S.A de Bascharage et le syndicat OGBL ont rompu les négociations du fait que la direction n'est pas disposée à entrer en discussion sur des augmentations linéaires pour leur personnel.

C'est après 3 réunions de négociations que la délégation syndicale a interrompu les négociations faute de propositions concrètes de la part de la direction qui aboutiraient à des améliorations pécuniaires linéaires.

La direction de Delphi a refusé tout avantage linéaire, tout en restant sur des propositions axées tout simplement sur des augmentations basées sur le résultat des évaluations de la performance individuelle des salariés.

Estimant qu'il a déjà été démontré dans le passé que ce système est trop subjectif et que la société pratique cette méthode pour récompenser les prestations de leurs collaborateurs «à la tête du client», l'OGBL a donc décidé de saisir l'Office National de Conciliation.

Il reste à souligner que la société Delphi occupe à Bascharage environ 750 salariés dont 150 personnes sont couvertes par le champ d'ap-

plication de la convention collective, et que plus de 600 personnes sont considérées comme «cadres» et par conséquent ne profitent pas des avantages de la convention collective.

L'OGBL constate que cette situation est pour le moins curieuse lorsqu'on considère que la législation en la matière est assez précise sur la définition des salariés qui sont dotés du statut de «cadre».

Husky Injection Molding Systems
S.A.

Erneuerung des Arbeiter und Angestelltenkollektivvertrags

Im Februar 2008 wurde, nach kurzen und fairen Verhandlungen, die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeiter und Angestellten des Betriebes Husky Injection Molding Systems S.A. in Düdelingen vom OGBL einerseits, sowie der Betriebsführung andererseits, für die Dauer von einem Jahr unterzeichnet.

Zu den wesentlichen Punkten des verhandelten Abschlusses gehören:

- für das Jahr 2008 wird die Lohnmasse der Arbeitnehmer im Rahmen eines Leistungsbewertungssystems mittels selektiver Lohnerhöhung um 1,5 % angepasst;
- im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung wurde die bezahlte Arbeitspause um jeweils 5 Minuten/Schicht verlängert, was gleichbedeutend mit einer Arbeitszeitverkürzung von 5,05 % im Jahr, resp. einer Forderung von 0,17 % der Lohnmasse entspricht;
- ab dem 25. Dienstjahr einen zusätzlichen Urlaubstag.

IEE Echternach/Contern/Findel

Erneuerung des Angestelltenkollektivvertrags

Im April 2008 wurde, nach langen aber fairen Verhandlungen, die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Angestellten des Betriebes IEE, welcher seine Standorte in Echternach, Contern und Findel hat, für die Dauer von 3 Jahren, unterzeichnet.

Zu den wesentlichen Punkten des verhandelten Abschlusses gehören:

Allgemeine Lohnerhöhung

Ab dem 1. Januar 2008, eine allgemeine Lohnerhöhung von 0,5 %

Ab dem 1. Januar 2009, eine allgemeine Lohnerhöhung von 0,5 %

Ab dem 1. Januar 2010, eine allgemeine Lohnerhöhung von 0,5 %

Selektive Leistungsbewertungsprämie (PE)

Für das Jahr 2008, eine selektive PE von 1,5 % auf das Berechnungsjahr 2007

Für das Jahr 2009, eine selektive PE von 1,5 % auf das Berechnungsjahr 2008

Für das Jahr 2010, eine selektive PE von 1,5 % auf das Berechnungsjahr 2009

13. Monat

Für das Jahr 2008, Erhöhung des 13. Monats nach 11 Jahren Betriebszugehörigkeit auf 80 %

Für das Jahr 2009, Erhöhung des 13. Monats nach 12 Jahren Betriebszugehörigkeit auf 90 %

Für das Jahr 2010, Erhöhung des 13. Monats nach 13 Jahren Betriebszugehörigkeit auf 100 %

Anwesenheitsprämie

Ab Januar 2008, eine Prämie von 100 € pro Quartal bei 100% Anwesenheit

Kihn S.A.

Renouvellement de la convention collective

L'OGBL, seul syndicat contractant présent dans l'entreprise, vient de négocier et de signer une nouvelle convention collective de travail pour le personnel ouvrier et employé de la société Kihn S.A. ayant son siège à Rumelange. Cette société, faisant partie du groupe Vossloh, occupe actuellement environ 150 salariés.

Parmi les principales améliorations, on peut noter:

Augmentations des salaires des ouvriers

Rétroactivement au 1^{er} janvier 2008, tous les salaires horaires des ouvriers seront augmentés de 0,20 €/heure.

Au 1^{er} janvier 2009, tous les salaires horaires des ouvriers seront augmentés de 0,20 €/heure.

Augmentations des traitements des employés

Rétroactivement au 1^{er} janvier 2008, augmentation générale des traitements mensuels de 44 €

Au 1^{er} janvier 2009, augmentation générale des traitements mensuels de 44 €

Modification de la gratification

Amélioration des conditions de paiement de la gratification, l'enveloppe peut dépasser un maximum de deux mois moyens de salaire.

Les deux conventions ont été signées pour 2 ans c.-à-d. du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009.

L'OGBL tient à souligner que les négociations se sont déroulées dans un esprit de dialogue social positif.

Transport par route



François Hoffmann



Hubert Hollerich

OGBL reçu par la Douane

Action commune pour améliorer la sécurité routière

Une délégation de l'OGBL-ACAL, composée de Mett Waldbillig, président, Sandra Funck, secrétaire syndicale et Hubert Hollerich, secrétaire central, a rencontré le 20 mars 2008, le nouveau directeur de l'Administration des Douanes et Accises. Ont également participé à cette réunion les agents douaniers Henri Welter, Guy Loesch et Jose Piscitelli.

Les discussions ont porté sur les problèmes actuels dans le secteur des transports professionnels de marchandises et de voyageurs par route.

À la suite des récents contrôles, l'Administration des Douanes constate une augmentation des délits et manquements notamment en ce qui concerne l'état technique des véhicules et les transports de matières dangereuses. L'OGBL a parlé, dans ce contexte, de « bombes roulantes » sur nos autoroutes. Lors des contrôles ciblés d'autobus, les agents des Douanes ont pu constater aussi bien des manquements techniques que des dépassements du temps de conduite et le non-respect du temps de repos. Après le grave accident de bus à Reims, en juin

2007, l'OGBL se montre scandalisé quant à l'indifférence de certains employeurs.

L'Administration des Douanes a informé la délégation de l'OGBL sur la mise en application d'une nouvelle directive européenne selon laquelle 50% des contrôles devront être effectués dans les entreprises.

Non à un marché de l'emploi virtuel!

L'action contre les sociétés dites «boîtes aux lettres» s'avère très difficile. Selon les chiffres publiés par le Statec, il y aurait actuellement un véritable boom dans le secteur des transports professionnels de marchandises par route. Or, le revers de la médaille : beaucoup d'entreprises n'ouvrent, au Grand-Duché, qu'une société fictive, comprenant une boîte aux lettres et un bureau qui, au surplus, reste inoccupé dans beaucoup de cas. Les conducteurs sont enregistrés auprès de la sécurité sociale luxembourgeoise de sorte qu'on a l'impression que des milliers d'emplois ont été créés. En réalité, il s'agit d'emplois virtuels. Les deux côtés sont d'avis qu'il faut éviter une telle situation alors que l'Etat luxembourgeois ne tire aucun avantage de ces entreprises.

Cours de formation

Actuellement, aucune formation professionnelle n'est offerte aux conducteurs de poids lourds ou de bus. Or, les chauffeurs sont censés de connaître les nouvelles directives et règlements sur le temps de conduite et de repos de même que de manipuler correctement le tachygraphe électronique. Pour cette raison, l'OGBL organisera aussi en 2008, des cours de formation, en étroite collaboration avec les Douanes, à l'Institut de Formation Economique et Sociale à Remich.

OGBL bei Zollverwaltung

Gemeinsamer Einsatz für mehr Sicherheit im Straßentransport

Eine Delegation des OGBL-Transportsyndikats ACAL, bestehend aus Mett Waldbillig, ACAL-Präsident, Sandra Funck, Gewerkschaftssekretärin und Hubert Hollerich, Zentralsekretär kam am 20. März 2008 mit dem neuen Direktor der Zoll- und Akzisenverwaltung Alain Bellot zusammen. Die Zollverwaltung war bei dieser Zusammenkunft auch von den Agenten Henri Welter, Guy Loesch und Jose Piscitelli vertreten.

Zur Diskussion standen aktuelle Probleme im gewerblichen Straßengüterverkehr sowie im Bussektor.

Bei rezenten Straßenkontrollen, die die Zollverwaltung in Zusammenarbeit mit der Polizei und mit der Technischen Kontrollstation durchführte, stellte sich heraus, dass trotz härteren Vorgehens, die Zahl der Delikte und Vergehen stetig anwächst. Vermehrt seien technische Mängel sowie nicht fachmännisch transportierte gefährliche Stoffe festgestellt worden. Der OGBL sprach in diesem Zusammenhang von „fahrenden Bomben“ auf unseren Autobahnen. Bei den Kontrollen, die gezielt im Bussektor gemacht wurden, waren ebenfalls technische Mängel am Gefährt, aber auch mehrfach das Nichteinhalten der Lenk- und Ruhezeiten der Grund für Bußgelder. Nach dem schrecklichen Busunfall in Reims, im Juni 2007, wunderte sich der OGBL über die Gleichgültigkeit bestimmter Unternehmen.

Die Zollverwaltung informierte die OGBL-Delegation über eine neue EU-Richtlinie, laut der 50 Prozent der Kontrollen künftig in den Transportunternehmen durchzuführen sind.

Kein virtueller Arbeitsmarkt!

Als schwierig gestaltet sich der Einsatz gegen so genannte Briefkastenfirmen. Glaubt man den Statistiken des Statec, so bestehe gegenwärtig ein regelrechter Boom im Lkw-Bereich. Fakt ist aber, dass zahlreiche Firmen in Luxemburg lediglich einen Briefkasten und ein Büro besitzen, das oftmals unbesetzt ist. Die Fahrer werden bei der luxemburgischen Sozialversicherung angemeldet und schon entsteht der Eindruck, es seien Tausende zusätzliche Arbeitsplätze im Transportsektor entstanden. Dabei handelt es sich um Scheinfirmen, die dabei sind, einen virtuellen Arbeitsmarkt in Luxemburg zu schaffen. Geprüft wird nun beidseitig, wie diesem Phänomen Einhalt geboten werden kann. Letztendlich hat der Luxemburger Staat keinen Nutzen von diesen Firmen.

Bildungskurse

Gegenwärtig besteht keine eigentliche Berufsausbildung für Kraftfahrer. Das Wissen über die Änderungen der Lenk- und Ruhezeitenverordnung oder über das elektronische Kontrollgerät müssen sich die Fahrer selbst aneignen. Aus diesem Grund werden OGBL und Zollverwaltung auch 2008 erneut Bildungskurse für Kraftfahrer und Disponenten, in Zusammenarbeit mit dem Bildungsinstitut IFES, anbieten.



Monique Adam

Éducation et Sciences

Une chance historique

Avec l'échec des négociations sur le reclassement de la carrière de l'instituteur, le gouvernement a raté une chance historique de faire aboutir une réelle réforme de l'école fondamentale grâce à un appui massif des deux syndicats des instituteurs.

En ouvrant les négociations avec les syndicats des instituteurs et en liant la revalorisation de la carrière à l'introduction de la nouvelle loi scolaire, le gouvernement avait de fait reconnu la **nécessité d'un reclassement de la fonction de l'instituteur** compte tenu de l'allongement des études, de l'accroissement des responsabilités, de la complexité de la tâche et de l'émergence de nouvelles missions. Les deux syndicats s'étaient mis d'accord pour accepter le défi des nouvelles missions dans le cadre d'une revalorisation de la carrière. Ils avaient offert d'inclure dans la tâche de l'instituteur, 4 heures de présence en dehors des leçons d'enseignement, pour couvrir les besoins de la formation continue, de la consultation et de l'information des parents d'élèves, des concertations au sein de l'équipe pédagogique de même qu'au sein de l'équipe multidisciplinaire, de l'évaluation par compétences, des travaux administratifs et des réunions de service. Ils s'étaient même engagés à soutenir la mise en place de la concertation dans les équipes pédagogiques, si un accord pour le reclassement de la carrière était trouvé.

C'était un **engagement énorme,**

pour lequel il fallait encore gagner tous les collègues. Par ailleurs, c'était un pari pour donner une nouvelle autorité à une profession qui a besoin d'une réflexion entre professionnels et d'une meilleure communication avec le grand public, ce qui passe en premier lieu à travers la qualité du contact avec les parents d'élèves. C'était une proposition en accord avec la **volonté de réforme** ayant accompagné l'élaboration du projet de loi sur l'enseignement fondamental.

Cela n'a pas été possible, puisque le gouvernement s'est obstiné à exiger en plus de cette augmentation de la tâche de 3 heures hebdomadaires, une augmentation de la présence auprès des élèves de 2 heures supplémentaires. Ceci reviendrait selon les calculs à une augmentation du temps de travail se situant autour de 15 ou 20%. Une telle proposition aurait été considérée comme tout à fait inimaginable pour tout autre profession et la proposition en soi constitue déjà un manque de respect devant le travail de l'instituteur.

Maintenant le **litige** est porté devant la commission de conciliation par le seul SNE/CGFP qui a estimé qu'il était seul représentatif pour les instituteurs et que la CGFP ne tolérerait pas que le SEW/OGBL fasse partie de la délégation syndicale. Cela malgré le fait que la loi du 16 avril portant réglementation de la grève dans les services de l'Etat et des établissements publics placés sous le contrôle direct de l'Etat aurait tout à fait permis une action commune des deux syndicats représentant pour le secteur concerné plus particulièrement les agents en litige. Nous regrettons évidemment cette rupture de l'unité syndicale qui risque de faire le jeu du gouvernement, mais devant l'importance de l'enjeu pour la carrière de l'instituteur, nous avons renoncé

à nous disputer publiquement sur la meilleure façon de porter le litige, voire d'entamer deux procédures parallèles, ce qui ne pourrait que nuire à la cause commune. Qui plus est, le **SEW/OGBL continuera à jouer son rôle actif dans la mobilisation des collègues.**

Nous avons une énorme responsabilité de faire aboutir notre revendication avec le vote de la nouvelle loi scolaire et le gouvernement a intérêt à chercher un accord, s'il ne veut laisser sombrer l'école fondamentale dans le marasme. Il est vital que la nouvelle loi scolaire soit accompagnée par un nouveau respect pour la profession de l'instituteur. Cela est possible grâce à une réflexion et une cohérence accrues au sein des équipes pédagogiques, à une meilleure information des parents, mais également à travers un classement équitable dans la carrière supérieure de la fonction de l'instituteur.

Les réunions d'information préparent la **grève** et nous devons mobiliser tous les collègues dans une préparation active qui ne laisse aucun doute sur le degré de mobilisation. Nous dresserons une liste des écoles représentées lors des réunions d'informations et nous contacterons celles qui seraient restées à l'écart. Si les collègues de l'une ou l'autre école ne sont pas encore convaincus de l'importance historique de notre action, contactez vos syndicats qui



vous aideront à les convaincre. Si le gouvernement reste inflexible, il doit comprendre que le jour venu aucune école ne fonctionnera, car il y va de l'avenir de toute la profession et aucun instituteur ne peut se permettre de rester à l'écart. Les syndicats avertiront les communes que les cours chômeront pendant la durée de la grève et qu'elles devront éventuellement prévoir un service d'accueil pour les élèves qui se présenteraient néanmoins devant les écoles.

Et surtout **ne vous laissez pas intimider** par des messages hostiles au mouvement! **Notre mouvement est légitime, il lutte pour l'avenir de la profession et pour une école de qualité et c'est l'attitude irresponsable du gouvernement qui nous oblige à utiliser cet ultime moyen pour obtenir un accord qu'est la grève.**

Si un accord se fait avant d'en arriver là, c'est évidemment tant mieux. Il n'est jamais trop tard pour bien faire. Et qui sait, notre mobilisation aurait pu y être pour quelque chose!

Imprimeries, Médias et Culture - FLTL



Léon Jenal



SES Betzdorf

OGBL seul syndicat représenté

Dans le cadre d'une restructuration, la société SES-Astra vient de se diviser en plusieurs entités. C'est dans ce contexte que de nouvelles élections pour le renouvellement

des délégations du personnel se sont déroulées avec les résultats suivants:

Société SES Engineering

L'OGBL obtient 3 mandats de délégués effectifs et 3 mandats de suppléants sur 5 mandats possibles et sera par conséquent majoritaire dans cette délégation. Les deux autres mandats effectifs reviennent à deux candidats indépendants.

Les membres élus de l'OGBL sont: Jacques Ickx, Cédric Polidori, et Gaetano Ligotti (effectifs) et Steve Lachard, Pierre Mischo et Giuseppe Critelli (suppléants).

Société SES ASTRATechCom

Deux mandats étaient à pourvoir, dont l'OGBL obtient un mandat de délégué effectif et un mandat de suppléant. L'autre mandat effectif revient à un candidat indépendant. Les élus de l'OGBL sont: Vincent Masquelier (effectif) et Jean-Damien Leclercq (suppléant).

L'OGBL tient à souligner qu'il soutient ses délégués du personnel dans leur tâche et veillera à ce que les représentants du personnel puissent exercer leurs droits de cogestion à tous les niveaux dans les diverses entités de SES.

RTL Group, CLT-UFA, BCE

Signature d'un avenant à la convention collective

Les syndicats OGBL, LCGB et la Frai Lëscht ainsi que les directions générales des sociétés RTL Group, CLT-UFA et BCE viennent de signer un avenant à la convention collective portant sur la politique salariale 2008-2010. Outre le maintien des accords sociaux et des niveaux de rémunération actuels des employés «barémisés» jusqu'à fin 2010, il a été convenu ce qui suit:

Un bonus exceptionnel de 3 000 €

brut sera versé aux employés «barémisés» RTL Group, CLT-UFA et BCE en mars 2008. Avec ce bonus, les directions générales veulent récompenser le personnel pour la performance financière remarquable réalisée par RTL Group en 2007.

Pour les années 2008, 2009 et 2010, ce bonus sera reconduit et sera déterminé par la performance financière de RTL Group avec un maximum de 3 000 €.

Santé, Services sociaux et éducatifs



Eva Rongen



Nora Back



Pit Schreiner



André Roeltgen

Etudes des infirmiers et infirmières OGBL et ANIL confirmés dans leurs positions

Depuis des années, le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL revendique une réforme de qualité des études des infirmiers. En effet, une prolongation des études semble indispensable étant donné que par rapport à la directive européenne concernant les études infirmières (4 600 heures de formation), le Luxembourg est avec +/- 3 400 heures bien en dessous de cette durée des études (1 200 heures).

Lors d'une entrevue, le 8 mai 2008, la ministre de l'Education Delvaux

et le ministre de la Santé Di Bartolomeo ont soumis leurs propositions de réforme des études. Cette proposition consiste en une simple réitération d'une vieille position ministérielle déjà proposée en 2001 par Madame Brasseur, qui a été rejetée par une pétition de l'OGBL signée par 1578 infirmiers et assistants techniques médicaux.

Les ministres s'acharnent notamment sur l'intégration des 1200 heures manquantes dans les 3 années de formation existantes en soumettant aux élèves une surcharge considérable d'enseignement pratique sous la forme de stages obligatoires à faire pendant les vacances scolaires d'été.

Cette tentative de la part des ministres de se rendre conforme à la directive européenne sans néanmoins revaloriser la qualité des études et le diplôme est inacceptable pour l'OGBL.

Revendication: prolongation des études d'au moins une année

L'OGBL et l'ANIL, qui ont grâce à leur engagement mutuel, permis de faire avancer le dossier, en défendant une réforme de qualité, ont lors de la réunion du 8 mai, ensemble avec les représentants du Conseil Supérieur de certaines professions de santé et de l'association des enseignants du LTPS, plaidé unanimement pour l'introduction d'une prolongation de la formation pour les infirmiers avec les diplômes correspondants. Le LCGB s'est aligné sur cette position.

Le gouvernement doit prendre ses responsabilités

Vu l'envergure des décisions à prendre les ministres Delvaux et Di Bartolomeo se sont proposés de mettre le dossier en question sur l'ordre du jour d'un des prochains Conseils du gouvernement.

Le Syndicat Santé, Services sociaux de l'OGBL et l'ANIL continuent à

La revalorisation des carrières des professions de santé et des professions socio-éducatives s'impose!

Le syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a profité des mois d'avril et mai pour organiser une série de piquets de protestation, notamment devant le CHEM à Esch/Alzette, le Centre hospitalier à Luxembourg, la Clinique St Louis à Ettelbruck et la Clinique Ste Thérèse à Luxembourg, pour revendiquer une revalorisation des carrières. Lors des négociations actuelles pour le renouvellement des conventions collectives sectorielles EHL et SAS, les syndicats OGBL et LCGB ont comme revendication principale la revalorisation des carrières des professions de santé et des professions socio-éducatives. Par conséquent, l'OGBL et le LCGB exigent qu'une révision de ces carrières soit entamée sans aucun délai au niveau de la Fonction publique.



insister sur la prolongation des études infirmières et ils s'attendent à ce que les ministres de l'Education et de la Santé assument pleinement leurs responsabilités pour la promotion d'études de qualité.



Jean-Luc De Matteis

**Bâtiment,
Artisanat du
bâtiment et
Constructions
métalliques**

Faillite Cinello & Sertic

**L'OGBL a pris le dossier
en charge**

La société de construction Cinello & Sertic de Rumelange a déposé le bilan le 20 mars 2008. La faillite a été prononcée le lendemain.

L'OGBL avait déjà organisé deux réunions afin d'informer le personnel sur la situation et sur les démarches à suivre en cas de faillite.

Après la déclaration officielle de faillite, l'OGBL a organisé une réunion pour assister les salariés dans la procédure de déclaration de créance. Des représentants des administrations concernées ont également été invités à participer à cette réunion afin de garantir une prise en charge rapide et efficace des salariés.

Comme les salariés n'ont plus reçu de salaire depuis fin décembre 2007, le premier souci de l'OGBL est de tout faire afin d'éviter que la situation familiale des personnes concernées se détériore davantage. Pour résoudre les situations les plus dramatiques, les responsables syndicaux ont déjà contacté les différents Offices sociaux.

Enfin, malgré la situation difficile, l'OGBL est satisfait de l'esprit de coopération affiché par la direction de la société, notamment en ce qui concerne les démarches administratives comme les déclarations de créance.

Services publics



Christian Sikorski



Pit Schreiner

Am 15. April organisierte der OGBL in Roeser ein Meeting im Rahmen der diesjährigen Sozialwahlen und feierte außerdem das Überschreiten der 60.000-Mitgliedergrenze. Die Delegierten des Syndikats Öffentliche Dienste des OGBL beteiligten sich massiv an dieser Veranstaltung und bewiesen somit Dynamik und Mobilisierungskraft.

Südgemeinden

Die Tarifkommission des OGBL fordert einen schnellen Abschluss der andauernden Kollektivverhandlungen und unterbreitete den Gemeindevertretern am 14. April 2008 hierzu konstruktive Vorschläge. Sie stellt fest, dass bei 25 Punkten des Verhandlungskatalogs Einigkeit besteht. Der OGBL erwartet nun eine rasche Stellungnahme seitens der Gemeindevertretern.

Nordgemeinden

Der OGBL fordert einheitliche Arbeitsbedingungen und Lohnzahlungen bei den Nordgemeinden, Diekirch, Ettelbrück und Wiltz. Der OGBL beanstandet außerdem den mangelnden sozialen Mut sowie den rein buchhalterischen Ansatz bei den Kollektivverhandlungen seitens der Nordgemeinden.

Gemeinde Schiffingen

Der OGBL bedauert die Entscheidung der Gemeinde Schiffingen die Aktivitäten der Ganztagsbetreuung für Kinder der „asbl Stuppeland“ anzuvertrauen und somit auch das Personal aus der kommunalen

Zuständigkeit herauszunehmen. Das Personal fühlt sich diesen Aktivitäten jedoch verpflichtet. So schlägt der OGBL vor, dass: 1) die Arbeitsbedingungen des Personals integral von der „asbl Stuppeland“ übernommen werden, 2) die Gemeinde Schiffingen sich verpflichtet, das ausgelagerte Personal im Falle einer Auflösung der „asbl Stuppeland“ zu übernehmen.

Gemeinde Luxemburg Stadt

Die seit 2004 laufenden Kollektivvertragsverhandlungen entpuppen sich quasi als Nullrunde und als Beschäftigungstherapie für Textschreiber. Die wenigen „Bonbons“ und die Umsetzung des staatlichen Gehälterabkommens werden den Verlust an Kaufkraft seit 2004 auf keinen Fall wettmachen. Beeindruckend ist auch das Fehlen jeglicher sozialer Vision für die Zukunft. Diese Zukunft, allerdings, ist für die Angestellten (Arbeiter und Privatbeamte) der Stadt Luxemburg als sehr kritisch einzuschätzen. Bürgermeister Helmingier stellte eine radikale Umgestaltung der Lohnlaufbahnen der Beschäftigten in Aussicht. Diese solle bei den nächsten Kollektivvertragsverhandlungen durchgesetzt werden. Zu diesem Zweck ernannte er eine ehemalige Beschäftigte des Patronatsverband FEDIL zur Personalchefin. Geplant ist außerdem die schleichende Privatisierung des Reinigungsbetriebs und ganzer Gebäudeeinheiten. Der OGBL weigerte sich einen Anhang in diesem Zusammenhang zu unterschreiben. Der NVGL (Neutrale Verband Gemeng Letzebuerg), größtenteils aus Parteimitgliedern des Bürgermeisters bestehend, wird kaum Rückgrad bei der Verteidigung der sozialen Errungenschaften der Arbeiter beweisen. Natürlich wird die NVGL wieder die Verhandlungsführung an den LCGB übertragen, dem pseudogewerkschaftlichen Instrument der CSV, dessen Ziel die

Umsetzung einer liberalen EU-Politik ist.

Gemeinden Beles/Sanem-Contern-Differdingen-Monnerich-Leudelingen-Steinfort-Petingen

In Zusammenarbeit mit den Arbeiter-Delegationen des OGBL organisierte das Syndikat Öffentliche Dienste des OGBL Informationsversammlungen betreffend die diesjährigen Sozialwahlen und die neuen Gegebenheiten aufgrund des Einheitsstatuts. Diese Informationsversammlungen stießen bei den Angestellten auf ein reges Interesse. Weitere Versammlungen in anderen Gemeinden werden folgen.

Staatsarbeiter

Parallel zu den laufenden Kollektivvertragsverhandlungen sind 3 wichtige Nachträge unter Federführung des OGBL unterschrieben worden. Die Waldarbeiter der Forstverwaltung erhalten eine Entschädigung für die Bereitstellung von Privatfahrzeugen für Dienstfahrten.

Für die Arbeiter der Straßenbauverwaltung wurden neue Arbeitszeitregelungen betreffend den Winterstreudienst eingeführt. Die Leitung der Straßenbauverwaltung ordnete diese Regelungen durch eine Dienstanweisung an, ohne sich um die daraus entstehenden Konsequenzen für die Arbeiter und Wegewärter zu kümmern. Das Fehlen

jeglicher Informationen seitens der Leitung der Straßenbauverwaltung hatte zur Folge, dass die Organisation der Dienstpläne zusammenbrach und, dass die Arbeiter juristischen und gesundheitlichen Gefahren ausgesetzt wurden. Durch konsequentes Handeln konnten die Gewerkschaften, unter Federführung des OGBL, Sonderbestimmungen für die Arbeiter der Straßenbauverwaltung im Winterstreudienst aushandeln.

Ein weiterer Nachtrag ermöglichte die Auszahlung an die Staatsarbeiter der im Gehälterabkommen ausgehandelten einmaligen Prämie von 0,9% für 2008 und 2009. Der OGBL bedauert, dass der LCGB dieses Abkommen nicht mit unterzeichnete, da er die Auszahlung mit anderen Forderungen verknüpfen wollte. Diese Forderungen waren außerdem Bestandteil des bestehenden Forderungskatalogs.

Die Staatsarbeiter werden nach der Unterzeichnung des Staatsarbeiterkollektivvertrags, über die gleiche „assistance juridique“ wie die Staatsbeamten verfügen.

Straßenbauverwaltung

Die zu den im Nachtrag festgehaltenen Sonderbestimmungen versprochenen Analysen und Bewertungen des Winterstreudienstes liegen den Gewerkschaften noch nicht vor. Die Delegierten des OGBL haben

der Leitung der Straßenbauverwaltung folgende Probleme mitgeteilt: Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen zwischen den Arbeitern und Wegewärtern in diversen Brigaden, Einführung der Schichtarbeit ohne finanzielle Kompensationen, Mangel an Personal.

Administration des Eaux & Forêts

Die Staatsarbeiter der Administration des Eaux & Forêts nehmen an den im November stattfindenden Sozialwahlen teil. Unser Berufssyndikat Öffentliche Dienste wird Informationsversammlungen in den verschiedenen Kantonen abhalten, um die Arbeiter über die Rolle und die Befugnisse der Personaldelegationen aufzuklären. Für weitere Informationen steht Ihnen unser permanenter Personalvertreter für die Staatsarbeiter gerne zur Verfügung (Ed Becker, Tel.: 621 274 192).



Aviation Civile

Hubert Hollerich

Lux-Airport

Kollektivvertrag unterzeichnet

Unter dem Impuls des OGBL konnten die Kollektivvertragsverhandlungen für die rund 180 Beschäftigten der Flughafenbetreiberfirma Lux-Airport erfolgreich abgeschlossen werden.

Der christliche Gewerkschaftsbund desolidarisierte sich Anfang März 2008 vom gemeinsamen Forderungskatalog der Verhandlungskommission und bekam deswegen, am 12. März 2008, bei vorgezogenen Betriebsausschusswahlen die Quittung vom Personal. Der OGBL gewann die Wahlen souverän mit 4 zu 1 Mandaten. Der erste Kollektiv-



v.l.n.r: Guy Scholzen, Jean-Marie Schammel, Christian Sikorski, Alain Persico

vertrag für Lux-Airport wurde 8. Mai 2008 unterzeichnet und beinhaltet folgende Hauptpunkte:

- Vertragsdauer 3 Jahre, rückwirkend auf den 1. Januar 2007
- Monatsreferenzperiode zur Berechnung der Arbeitszeit
- 28 Urlaubstage
- Einführung von Sozialurlaub
- Lohnzuschlag für Nachtarbeit: 22%
- Chèques-repas im Wert von 7,70€ pro Chèque, wovon 4,90€ zu Lasten des Arbeitgebers sind
- Einführung eines 13. Monatsgehalts
- Einsetzen einer Gehältertablette von 25 Dienstjahren mit einer jährlichen linearen Lohnsteigerung von 1,5%
- Einführung einer „Prime de risque“ für die Sicherheitsagenten in Höhe von 4€ pro gearbeiteter Schicht
- Finanzierung von Impfungen und der Flughafenzugangskarte durch den Arbeitgeber
- Einsetzen eines Regelwerks um sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz vorzubeugen

Die Sozialpartner einigten sich weiterhin darauf, Modelle zur Einführung einer Zusatzversicherung im Falle von Invalidität oder Todesfall am Arbeitsplatz abzusichern. Außerdem sollen bis Ende 2008 „Job Descriptions“ für sämtliche Posten sowie ein Karriereplan vorliegen.

Der OGBL ist überzeugt, dass mit der Unterzeichnung des Kollektivvertrags der Inbetriebnahme der neuen „Aérogare“ nun, vom sozialen Standpunkt aus betrachtet, nichts mehr im Wege steht.

Lux-Airport

Convention collective signée

Grâce à l'initiative de l'OGBL, une première convention collective pour les quelque 180 salariés de Lux-Airport a pu être conclue.

Début mars 2008, la confédération syndicale chrétienne s'est désolidarisée du cahier de revendication commun de la commission de négociation unique et a reçu la facture lors des élections sociales anticipées auprès de Lux-Airport le 12 mars 2008. L'OGBL a gagné ces élections avec 4 mandats contre 1. La convention collective signée le 8 mai 2008 prévoit les points principaux suivants :

- Durée de la CCT 3 ans, rétroactivement au 1^{er} janvier 2007
- Période de référence mensuelle pour le calcul du temps de travail
- 28 jours de congé
- Introduction de congé social
- Supplément pour travail de nuit : 22 % par heure
- Chèques-repas d'une valeur de 7,70€ par chèque, dont 4,90€ à charge de l'employeur
- Introduction d'un 13^e mois
- Introduction d'une grille de salaire à 25 échelons et avec une augmentation linéaire de 1,5% entre chaque échelon
- Introduction d'une prime de risque pour le personnel occupé au service sécurité de 4€ par tournée travaillée
- Financement de vaccins et de la carte d'accès à l'aéroport par l'employeur
- Mise en place d'une réglementation en vue d'éviter le harcèlement sexuel et moral au lieu de travail

Les partenaires sociaux ont également convenu de mettre en place un plan d'assurance couvrant l'invali-

dité et le décès sur le lieu de travail. En plus, jusqu'à la fin 2008, les descriptifs des postes et un plan de carrière seront mis en place.

L'OGBL est convaincu, que du point de vue social, avec la signature de la convention collective, plus rien ne s'oppose à la mise en service de la nouvelle aérogare.

Bois, Caoutchouc, Céramique, Chimie, Ciment, Papier, Plastique, Textile et Verre



Alain Mattioli

Jean-Cl. Bernardini

Luxguard I Bascharage

Une démarche des plus condamnables

Avant de rentrer dans le vif du sujet, j'aimerais attirer votre attention sur le fait que nous déplorons toute action de vol de quelque manière que ce soit en entreprise. Toutefois aucun vol ne donne le droit à la direction, sur simple suspicion de procéder à des interpellations d'une ou de plusieurs personnes avec des méthodes de police judiciaire.

Voici les faits: en octobre 2005, il y a eu un cas de vol de matière première dans la société. Jusqu'à aujourd'hui l'affaire n'a toujours pas été élucidée. Une plainte a été faite à la police et différentes personnes ont été entendues, mais sans accusation officielle.

Il y a deux semaines maintenant qu'une personne s'est dénoncée à la police en disant qu'elle serait coupable de ce vol. Lors de cette

dénonciation, elle a impliqué trois autres personnes qui auraient été complices de ce vol. A leur tour, ils ont été convoqués et entendus par la police et aucune accusation n'a été retenue à leur égard.

Voilà que suite à ces événements, la direction de Luxguard I à Bascharage convoque en date du 28 avril 2008 toute une équipe, à savoir 11 personnes, qui ont été informées par la direction qu'elle avait de nouveaux éléments au sujet du vol et que, pour cette raison, ces 11 personnes seraient convoquées à un entretien préalable au licenciement. Ces entretiens se sont tenus 7 et 8 jours plus tard, les 5 et 6 mai 2008.

Rester plus d'une semaine dans une situation d'incertitude, dans une situation où la direction a émis des doutes sur l'honnêteté et l'intégrité de ces personnes, en les convoquant officiellement à un entretien préalable au licenciement en relation avec le vol qu'il y a eu, est carrément inacceptable voire criminel.

Lors de ces entretiens préalables, toutes les personnes ont été accompagnées par les délégués pour les soutenir dans cette situation difficile. Ces entretiens préalables ressemblaient plus à un interrogatoire de police qu'à un entretien de licenciement.

Le lendemain, en l'occurrence, mercredi le 8 mai 2008, la direction et la délégation ouvrière, après de longues et difficiles négociations, se sont mis d'accord que 10 personnes sur les 11 ne seraient pas licenciées et qu'elles seraient blanchies. Tandis le doute planait toujours sur une personne par rapport à son comportement lors de l'entretien préalable. La décision sur son cas suivrait dans les prochains jours. Pour informer les personnes concernées du résultat des négociations, la direction, ensemble avec la délégation ouvrière, devraient voir tout le poste à 22h00 le soir.

Deux heures plus tard, la direction revient sur cette décision et elle informe de nouveau la délégation en disant que son accord d'informer le personnel le jour-même ne serait plus valable et qu'il faudrait attendre le lendemain pour informer le personnel sur son sort. Une journée de plus à attendre!

Le personnel concerné était dans tous ses états car ne pas savoir c'est le pire qui puisse arriver à une personne.

Enfin, jeudi le 9 mai 2008 vers 18h00 la direction revient avec l'accord initial et enfin à 22h00, lors de la prise du poste, le personnel concerné par ces événements a été informé qu'il serait blanchi et que partant ces 10 personnes resteraient dans la société.

Il faut savoir que la direction a outrepassé ses droits, car avant les entretiens préalables, le personnel concerné a été mis de côté, quasi en quarantaine, sans contact ni avec des collègues, ni avec un délégué, ni toute autre personne. La seule chose que la direction a permise, c'est d'être accompagné par la délégation lors des entretiens préalables.

Les entretiens ont été menés de manière plus que douteuse, car aucun fait n'a été reproché aux personnes concernées, mais la direction a émis tout au long des entretiens des suspicions et des sous-entendus sans avoir de faits réels. Cette démarche n'a rien d'un entretien préalable à un licenciement et donc nous condamnons fortement cette démarche de la part d'une direction de société et d'une direction des ressources humaines qui devraient être familiarisées avec le droit du travail, sans verser dans des méthodes de code pénal.

Faire attendre les gens pendant plus de 11 jours avant de connaître le sort qui leur est attribué est fortement condamnable car psycholo-



giquement difficile. La direction a montré les personnes du doigt en laissant planer un doute sur leur intégrité en les accusant qu'elles pourraient avoir quelque chose à faire avec les vols en question. La direction a fait un travail de police et non de patron.

Il faut savoir que la présomption d'innocence vaut jusqu'à preuve du contraire. Lors des entretiens avec les personnes concernées et la délégation ouvrière, il s'est avéré qu'aucune preuve n'existait et de ce fait, toute la démarche de la direction est encore plus grave.

Un grand merci à la délégation.

Tout au long de ce calvaire, la délégation ouvrière était présente et très près des collègues concernés. Son engagement, sa préparation aux entretiens préalables et les négociations qui ont suivi ont permis de sauver 10 personnes et de les faire blanchir. Un bon exemple de travail d'équipe et d'engagement personnel des délégués qui ont pu à tout moment contacter le secrétaire syndical et le service juridique de l'OGBL qui les informaient sur la procédure. Voilà pourquoi il est tellement important d'être syndiqué, car le soutien de l'OGBL vous est toujours garanti.

L'OGBL met en garde la direction de Luxguard I de cesser immédiatement ces démarches déplorables

de suspicion et de condamnation anticipées sans preuve formelle, faute de quoi il passera des actions judiciaires.

Curver Luxembourg à Niedercorn

La négociation pour le renouvellement de la convention collective pour les ouvriers a débuté il y a quelques mois. Jusqu'aujourd'hui des accords d'ordre qualitatif ont été trouvés : améliorations au niveau des congés, astreintes, jours fériés, organisation du temps de travail et autres. Une prime de présence de 300€ annuelle, nette sous forme de chèques-cadeaux, payable tous les 3 mois, a été proposée par la direction. La procédure est simple, soit vous êtes présent au cours du mois et vous touchez la somme de 25€ ou vous êtes absent pour toute autre raison que du congé légal ou du congé extraordinaire et vous ne touchez pas cette prime allouée pour le mois en cours.

Dans son cahier de revendications, la délégation ouvrière a demandé une augmentation linéaire des salaires et une reconnaissance de l'ancienneté des ouvriers. La direction de son côté a proposé un système de reconnaissance financière pas linéaire mais plutôt une reconnaissance par rapport à des critères de polyvalence et de polycompétence liés à des connaissances et du savoir-faire dans son métier.

J'en passe les détails. Comme la proposition ne va pas dans le sens d'une reconnaissance commune mais individuelle, la délégation a informé le personnel sur cette proposition ensemble avec la direction. Le personnel s'est exprimé avec une petite majorité (52%) en faveur de la reconnaissance individuelle, contre 48% contre la proposition de la direction. Ce vote très serré montre que près de la moitié des personnes se sont exprimées contre

la reconnaissance individuelle due à un manque de confiance dans un système d'évaluation individuel. De ce fait nous invitons la direction à mettre en place un système cohérent avec des critères mesurables afin d'éliminer au maximum toute appréciation subjective et donc arbitraire. Par ailleurs, une commission paritaire composée de 3 membres de la direction et de 3 délégués du personnel, pourra être saisie en cas de désaccord sur l'appréciation et le résultat individuel.

Avant d'arriver à ce stade, les négociations vont continuer pour définir les critères d'appréciation et d'évaluation possibles au sein de l'entreprise et du poste.

Une affaire à suivre!

Kronospan Luxembourg à Sanem

Depuis plus de 6 mois, la société est confrontée à une forte baisse de son potentiel de ventes. La production continue tant bien que mal et la direction fait tout pour éviter d'arrêter une ou plusieurs de leurs lignes de production au Luxembourg. Ce qui a pour conséquence que les stocks sont remplis à maximum et que des chapiteaux ont été installés à l'extérieur pour créer des espaces de stockage supplémentaires.

Les délégués et le personnel sont très inquiets pour leur avenir car



jusqu'à aujourd'hui rien ne fait vraiment entrevoir une amélioration de la situation.

La direction fait tout pour rassurer le personnel et la délégation ouvrière garde un étroit contact avec la direction pour rester au courant de la situation et pour pouvoir faire passer les messages reçus au personnel.

Nous espérons que la direction nous dit vrai et que l'avenir du site est assuré. A suivre!

Accumulux Kockelscheuer

La négociation pour le renouvellement de la convention collective ouvrier vient de se terminer. Nous avons eu 5 réunions de négociation, et voici le résultat:

Durée de la convention: 3 ans à savoir du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2011.

Gratification liée à l'ancienneté et au rendement (les critères de rendement ont été négociés) les pourcentages sont payables par rapport au salaire mensuel. Les gratifications sont payables à 60% avec le mois de novembre et 40% avec le salaire du mois de mars.

Résultat 2008:

une augmentation individuelle correspondant à 1% de la masse salariale plus le paiement d'une prime unique de 100€ par ouvrier (payable au 15 juin 2008)

Gratification pour 2008

	Rendement			
Ancienneté	<70%	=70%	>73%	>76%
> 4 ans	40%	45%	48%	51%
> 6 ans	65%	70%	73%	76%
> 10 ans	95%	100%	103%	106%

A partir de 2009, chaque salarié qui peut faire valoir une ancienneté de plus de 6 mois fixes dans la société se voit attribuer une gratification déterminée comme suit:

Résultat 2009

- augmentation linéaire des salaires de 0,8%/h fixe et 0,4%/h en plus si les rebuts sont <5,2%, soit au total 1,2%/h (payable à partir du 1^{er} avril 2009)
- prime unique de 50€ (payable au 15 juin 2009).

Gratification pour 2009

	Rendement			
Ancienneté	<70%	=70%	>73%	>76%
>1-4 ans	10%	15%	18%	21%
> 4 ans	40%	45%	48%	51%
> 6 ans	65%	70%	73%	76%
> 10 ans	95%	100%	103%	106%

Résultat 2010

- augmentation linéaire des salaires de 0,8%/h fixe et 0,5%/h en plus si les rebuts sont <4,5%, soit au total 1,3% (payable à partir du 1^{er} avril 2010)
- prime unique de 50€ (payable au 15 juin 2010).

Gratification pour 2010

	Rendement			
Ancienneté	<70%	=70%	>73%	>76%
>1-4 ans	10%	15%	18%	21%
> 4 ans	40%	45%	48%	51%
> 6 ans	65%	70%	73%	76%
> 10 ans	95%	100%	103%	106%

A partir de 2008, le salarié qui n'est pas malade ou qui n'a pas de retard peut choisir entre deux options:

- prime de 150€ plus une journée de congé complémentaire,
- soit une prime de 300€ sans journée de congé complémentaire.

Un projet d'investissement et de modernisation a été présenté à la délégation dans un souci de compétitivité et d'augmentation de rendement par machine et de réduction de rebuts.

L'ensemble du personnel est satisfait avec le résultat des négociations.

Chemolux-McBride à Foetz

Dans le Flash n°2 nous avons invoqué des cas de harcèlement qu'il y avait eu au sein de la société du temps où elle portait encore l'enseigne Henkel-Chemolux. Dès l'arrivée de la nouvelle direction de Chemolux-McBride, la situation a été réglée au plus vite et les délégations, ouvrière et employés ainsi que les personnes concernées par cet harcèlement en sont parfaitement satisfaites.

Fin avril 2008, l'OGBL a été informé par sa délégation que la direction procéderait à des actions de restructuration partielle ce qui aurait comme conséquence que plusieurs personnes pourraient se retrouver sans poste et donc pourraient être licenciées.

La direction a informé l'ensemble du personnel concerné par cette restructuration, sans discuter avec le comité mixte et/ou les délégations au préalable. Ce manque d'information a premièrement laissé un mal être au sein de la délégation, car jusqu'à aujourd'hui un climat de transparence et de discussion régnait au sein de la société, deuxièmement la direction n'a pas respecté la loi en annonçant des réorganisations sans passer par le comité mixte.

Suite à cette annonce nous sommes intervenus auprès de la direction et une première réunion s'est tenue pour informer et pour discuter sur les procédures de restructuration. Cette réunion s'était tenue dans un climat très tendu, mais à la fin de la réunion, nous nous sommes mis d'accord sur la démarche à suivre.

Une deuxième réunion a eu lieu le vendredi 9 mai 2008. Nous avons discuté sur des modalités d'accompagnement pour le personnel

qui risquerait être concerné par un licenciement suite aux procédures de réorganisation de la société. Le comité mixte ensemble avec les délégations ouvrières et employés se sont retrouvées le 13 mai pour discuter sur les actions éventuelles à entamer et à négocier lors de la prochaine réunion avec la direction. Cette réunion a permis de connaître les attentes des représentants du personnel et nous sommes certains que nous pouvons trouver une solution acceptable pour tous.

Nous ne nous opposons pas à une réorganisation qui vise le bien de la société et qui assure l'avenir et la pérennité du site, mais nous tenons à ce que la direction respecte les lois et le Code du travail au Luxembourg, à savoir l'information et la consultation préalable du comité mixte et des délégations du personnel.

Dès que nous aurons des nouvelles à ce sujet nous continuerons à vous tenir informés.

Scheidung und Hinterbliebenenrente



René Pizzaferrri

In der Märznummer habe ich begonnen, die Rentenansprüche des überlebenden geschiedenen Partners im Falle von Scheidung zu untersuchen. Im ersten Beispiel wurde ein klassischer Fall untersucht, und zwar Scheidung und Wiederverheiratung des Mannes und Rentenrecht der beiden Frauen beim Ableben des Mannes, falls die erste Frau nicht wieder geheiratet hat. Hier möchte ich noch als zusätzliche Erklärung hinzufügen, dass die Rentenaufteilung erst geschieht, wenn die erste Frau einen Anspruch anmeldet. Was den Witwenrentenantrag der zweiten Frau angeht, bekommt diese während der ersten sechs Monate nur ihren Rentenanteil. Reicht die erste Frau im Laufe dieser Periode keinen Antrag ein, sei es weil sie wieder geheiratet hat oder nichts vom Ableben des Mannes erfahren hat, dann bekommt die zweite Frau die gesamte Rente rückwirkend. Reicht die erste Frau später einen Antrag ein, wird die Rente gesplittet, aber erst ab Antragsdatum, also nicht rückwirkend.

Im nächsten Beispiel möchte ich die gleiche Situation untersuchen, aber mit der Variante, dass die erste Frau wieder geheiratet hat. Bei einer Wiederverheiratung erlischt der Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente des ersten Partners. Was aber geschieht, wenn die zweite

Ehe vorzeitig zu Ende ging und noch kein Anspruch auf Hinterbliebenenrente vom zweiten Ehemann besteht? In diesem Fall kann die Frau ihre Rechte auf Witwenrente vom ersten Partner wieder geltend machen.

Was geschieht, wenn die Witwenrente vom zweiten Ehemann niedriger ist als diejenige vom ersten Ehemann? In diesem Fall wird nur die höchste Rente ausbezahlt. Noch zwei Bemerkungen: die Rechte der Kinder auf Hinterbliebenenrente werden durch den Umstand, dass der überlebende Partner wieder heiratet, nicht beeinträchtigt. Ihr Rentenanspruch bleibt bis zum Erreichen des 18. Lebensjahrs ohne Abstrich bestehen, oder im Falle eines Studiums bis zum 27. Lebensjahr. Die Rente wird auf unbestimmte Zeit ausbezahlt, wenn die Waise unter so schweren Gebrechen leidet, dass sie keiner Arbeit nachgehen kann, und wenn diese Gebrechen vor dem 18. Lebensjahr festgestellt wurden. Hat die Waise Anspruch auf Hinterbliebenenrente von Vater und Mutter, dann wird die höchste ausgezahlt. Bezieht die Witwe neben ihrer Hinterbliebenenrente ein eigenes Einkommen, oder eine eigene Rente, dann treten Antikumulbestimmungen in Kraft, die dazu führen können, dass die Hinterbliebenenrente gekürzt wird.

René Pizzaferrri



WWW.AMA.LU

Créée en 2006, l'association sans but lucratif ama.lu a.s.b.l. offre depuis avril 2007 des informations en ligne sur les maladies de dépendance à l'alcool, aux médicaments et à d'autres drogues.

Devant le désarroi de toutes celles et de tous ceux confrontés pour la première fois à ces problèmes, que ce soient les malades eux-mêmes ou leur entourage professionnel et privé, le site se veut point d'information et lieu de rencontre pour ceux qui cherchent de l'aide. Le but du site est d'encourager les personnes souffrant de maladies de dépendance à s'informer, à sortir de leur isolement et à reprendre en main leur vie.

Le site offre notamment des informations pour mieux comprendre les maladies de dépendance, des tests en ligne, des adresses, documents et liens utiles ainsi que des forums de discussion.



Une permanence pour entretiens individuels ainsi que des groupes d'entraide indépendants initiés par ama.lu complètent l'offre de services gratuits.

ama.lu A.s.b.l.
18, Rue Dicks
L-1417 Luxembourg

Entretiens individuels (sur rdv.) : les jeudis entre 13 et 17 h
Pour des raisons pratiques, nous vous prions de prendre préalablement rendez-vous Tél: 26 78 28 58

www.ama.lu
info@ama.lu



Interview mit Nico Clement, Vorsitzender der Gewerkschaftlichen Plattform der Großregion

„Europäische Gewerkschaftspolitik muss in den Regionen ihre Fortsetzung finden“

Lieber Kollege Clement, am 1. Januar 2008 hat Luxemburg für 18 Monate den Vorsitz in der Großregion übernommen. Du hast vor kurzem den Vorsitz der Gewerkschaftlichen Plattform der Großregion übernommen. Was muss man sich unter der gewerkschaftlichen Plattform vorstellen und was sind die Ziele dieser Plattform?

Die gewerkschaftliche Plattform der Großregion besteht aus 10 Gewerkschaften. Es sind dies die beiden belgischen Gewerkschaften FGTB und CSC, der DGB der Regionen Saarland und Westpfalz, die 4 französischen Gewerkschaften CGT, FO, CFTC und CFDT sowie von Luxemburger Seite die CGT (OGBL, FNCTTFEL) und der LCGB.

Die Gewerkschaften der Großregion arbeiten schon jetzt in zwei interregionalen Gewerkschaftsräten zusammen. Allerdings sind in keinem dieser interregionalen Räte alle Gewerkschaften der Großregion vertreten, deshalb ergab sich die Notwendigkeit eine gewerkschaftliche Struktur zu schaffen, in der alle präsent sind. Die gewerkschaftliche Plattform versteht sich als politisches Sprachrohr der Gewerkschaften der Großregion. Ihr Vorsitz wechselt alle 18 Monate zusammen mit dem Vorsitz der Großregion. Das Sekretariat hat seinen Sitz im gemeinsamen Europasekretariat der CGT und des LCGB.

Die Notwendigkeit auch als europäische und regionale Gewerkschaften näher zusammenzurücken, Kräfte zu bündeln, um gemeinsame Forderungen durchzusetzen, ergibt sich vor allem aus zwei Gründen.

Erstens wird Politik immer mehr in Europa gemacht und verlagert sich von der nationalen Ebene auf die europäische Ebene. Deshalb braucht es einen starken EGB (europäischer Gewerkschaftsbund). Der EGB muss aber auch in den Regionen präsent sein und europäische Gewerkschaftspolitik muss in den Regionen ihre Fortsetzung finden.

Zweitens. Unsere Region zeichnet sich vor allem durch die hohe Zahl von Grenzgängern aus. Daraus ergibt sich für die Gewerkschaften der Großregion die Verpflichtung verstärkt zusammenzuarbeiten, um Ungerechtigkeiten und Ungleichbehandlungen zu bekämpfen.

Außerdem brauchen die Gewerkschaften ein Sprachrohr, um politische Forderungen an den Gipfel der Großregion zu richten.



Und zum Schluss noch ganz praktisch. Die Gewerkschaften arbeiten in den Institutionen der Großregion mit. Hier übernimmt die Plattform die Koordinierung dieser Arbeit.

Welche Aktivitäten plant die Gewerkschaftliche Plattform bis zum Luxemburger Gipfel Mitte 2009?

Die Plattform wird auf 3 Ebenen tätig werden. In nächster Zukunft werden wir gemeinsam in der Großregion ein Flugblatt zum Thema Kaufkraftverlust verteilen. Ähnliches haben wir bereits in Sachen Bolkestein und Arbeitszeit gemacht. Hier geht es um Sensibilisierung und Information der breiten Öffentlichkeit.

Zweitens wird die Arbeit der Gewerkschaften in den Institutionen der Großregion, vor allem im Wirtschafts- und Sozialrat, fortgesetzt werden. Und wie gesagt von der Plattform koordiniert werden.

Drittens werden wir Anfang des nächsten Jahres – 2009 sind unter anderem auch europäische Parlamentswahlen – einen Gewerkschaftsgipfel der Großregion organisieren. Auf diesem Gipfel werden wir unsere Vision und unsere Ideen und Prioritäten für die Entwicklung der Großregion vorstellen.

Drei Urteile und eine Klage gegen das soziale Europa

Bolkesteins Rückkehr durch die Hintertür?

Vor Kurzem hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in drei Rechtssachen, die für die europäischen Gewerkschaften und die Zukunft des sozialen Europas von herausragender Bedeutung sind, sein Urteil gefällt. Es handelt sich hierbei um die Fälle Laval, Viking und Rüffert.

Viking

Viking Line ist ein finnisches Fährunternehmen, das Eigentümer der unter finnischer Flagge fahrender Fähre Rosella ist, die die Seeverbindung zwischen Tallinn und Helsinki sicherstellt. Viking beabsichtigte, die Rosella umzuflaggen und in Estland zu registrieren, um estnische Seeleute beschäftigen, um diesen einen niedrigeren als in Finnland üblichen Lohn bezahlen zu können. Die finnische Gewerkschaft der Seeleute FSU (Finnish Seamen's Union) versuchte dies mit verschiedenen Mitteln, einschließlich Streik, zu verhindern. Schließlich wurde dieser Fall vor den Europäischen Gerichtshof gebracht, dessen Urteil im Dezember 2007 erging. Der Gerichtshof vertrat die Auffassung, dass in diesem Fall das Recht auf Niederlassungsfreiheit Vorrang vor dem Gewerkschaftsrecht habe, auch wenn er das Streikrecht als ein Grundrecht anerkannte. Des Weiteren verurteilte der EuGH die kollektiven Maßnahmen der Gewerkschaft, mit denen eine Auslagerung in ein Niedriglohnland vermieden werden sollte. Für die Gewerkschaften ist es nicht hinnehmbar, dass das Gewerkschaftsrecht dem Handelsrecht untergeordnet wird. Durch seine Vorgehensweise missachtet der EuGH die freie Ausübung des Gewerkschaftsrechts, das jedoch in der Konvention Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) verankert ist.

Laval und Rüffert

Die Rechtssachen Laval und Rüffert sind sich insofern ähnlich, als beide die Auslegung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern in ein anderes EU-Land betreffen. Bei Laval handelt es sich um ein lettisches Bauunternehmen, das lettische Bauarbeiter für die Ausführung von Bauarbeiten nach Schweden entsandt hat. Das Unternehmen weigerte sich jedoch, die Bestimmungen des für die Baubranche geltenden schwedischen Tarifvertrags einzuhalten. Die schwedische Bauergewerkschaft beschloss daraufhin gewerkschaftliche Maßnahmen und blockierte die gesamten Baustellen der lettischen Firma Laval in Schweden. Auch dieser

Fall wurde vor den Europäischen Gerichtshof gebracht. Der EuGH verurteilte die gewerkschaftliche Maßnahme, mit der ein Lohndumping vermieden werden sollte. Der EuGH stellte fest, dass gewerkschaftliche Maßnahmen, mit denen nicht nur die in der Entsenderichtlinie aus dem Jahr 1996 festgelegten Mindeststandards durchgesetzt werden sollen, sondern die auch die Gleichbehandlung der aus Lettland entsandten und der schwedischen Bauarbeiter zum Ziel haben, den freien Dienstleistungsverkehr einschränken. Dadurch öffnet der EuGH sowohl dem Sozialdumping als auch dem unlauteren Wettbewerb Tür und Tor!

In der Rechtssache Rüffert verurteilte der Gerichtshof das Land Niedersachsen, und somit indirekt auch alle anderen souveränen politischen Instanzen in der Europäischen Union wegen der Absicht, auf ein polnisches Unternehmen die in Niedersachsen geltenden gesetzlichen Vorschriften anwenden zu wollen, die vorsehen, dass jedes Bauunternehmen, das den Zuschlag für einen öffentlichen Bauauftrag erhalten hat, den für das Baugewerbe und die Bauarbeiten der öffentlichen Hand geltenden Tarifvertrag einhalten muss.

In allen drei Rechtssachen begründet der EuGH seine Entscheidung gleichermaßen. Der Gerichtshof vertritt die Auffassung, dass die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern eine Einschränkung des in Artikel 49 des EU-Vertrags verankerten freien Dienstleistungsverkehrs darstelle. Somit erkennt der EuGH das Sozialdumping in gewisser Weise als rechtmäßig an. Auch wenn die Gewerkschaften in der Dienstleistungsrichtlinie die Streichung des Herkunftslandprinzips erwirkt haben, gerade um Sozialdumping zu vermeiden, so wird durch diese Urteile und die daraus resultierende Rechtsprechung das im Aufnahmeland geltende Recht in vielen Fällen de facto dem im Herkunftsland geltenden Recht untergeordnet werden.

Die Kommission wirft Luxemburg vor, die Richtlinie über die Entsenderichtlinie nicht angemessen in nationales Recht umgesetzt zu haben

Zur selben Zeit, zu der sich der EuGH mit diesen Fällen befasste, hat die Europäische Kommission vor dem Europäischen Gerichtshof ein Verfahren gegen Luxemburg eingeleitet mit dem Vorwurf, die Richtlinie 96/71 über die Entsendung von Arbeitnehmern von einem

Mitgliedstaat in einen anderen nicht angemessen in nationales Recht umgesetzt zu haben. Im Folgenden wird der komplexe Sachverhalt kurz und verständlich zusammengefasst: Die Kommission wirft dem Großherzogtum Luxemburg eigentlich vor, bei der Umsetzung der Richtlinie dem Schutz der Arbeitnehmer zu viel Bedeutung beigemessen zu haben, indem es sich zu stark für die Gleichbehandlung von luxemburgischen und aus einem anderen Land entsandten Arbeitnehmern eingesetzt habe. Die Kommission stellt insbesondere die automatische Anpassung der Löhne und Gehälter an die Lebenshaltungskosten in Frage, da eine solche Praxis nach ihrer Auffassung gegen die Richtlinie verstoße. Des Weiteren führt die Kommission an, dass Luxemburg als Aufnahmeland für die Erbringung von Dienstleistungen nicht dazu berechtigt sei, ausländische Unternehmen, die Arbeitnehmer entsenden, den in Luxemburg für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge geltenden Rechtsvorschriften zu unterwerfen. Dies verstoße nach Auffassung der Kommission ebenfalls gegen die Bestimmungen der Entsenderichtlinie. Schließlich weist die Kommission darauf hin, dass Arbeitstarifverträge keine Verwaltungsregelungen darstellten, die „nationalem öffentlichem Recht“ unterliegen.

Dieser Fall ist gegenwärtig vor dem EuGH anhängig und die Schlussanträge der Generalanwältin Frau Verica Trstenjak sind äußerst besorgniserregend. Die Generalanwältin gibt in den meisten Punkten der Kommission Recht. Sie schreibt: „Wir vertreten die Auffassung, dass es den Mitgliedstaaten nicht frei steht, den Dienstleistungserbringern mit Geschäftssitz in einem anderen Mitgliedstaat die Einhaltung sämtlicher im Bereich des Arbeitsrechts geltenden Bestimmungen abzuverlangen“. Da der Gerichtshof diesen Grundsatz bereits in den Urteilen in den Rechtssachen Viking, Laval und Rüffert bekräftigt hat, besteht die Gefahr, dass ein Teil des luxemburgischen Arbeitsrechts als nicht anwendbar erklärt wird, zumindest für die nach Luxemburg entsandten ausländischen Arbeitnehmer.

Genauer gesagt erklärt die Generalanwältin, dass diejenigen Arbeitstarifverträge, die im luxemburgischen Gesetz für die Umsetzung der Entsenderrichtlinie genannt werden, nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen und nicht als Bestandteil des harten Kerns des Arbeits- und Beschäftigungsrechts der Gemeinschaft angesehen werden können.

Ferner könnten die in Luxemburg für Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge geltenden Rechtsvorschriften nicht auf entsandte Arbeitnehmer angewandt werden, da sie ebenfalls kein Bestandteil des harten Kerns des Arbeits- und Beschäftigungsrechts der Gemeinschaft seien.

Die Generalanwältin bekräftigt sämtliche Argumente der Kommission, mit einer Ausnahme, nämlich im Hinblick auf die automatische Indexanpassung der Löhne und Gehälter. In diesem Fall stellt sie die Unbegründetheit des Arguments der Kommission fest.

Schlussfolgerungen

Es liegt auf der Hand, dass eine solche Argumentationsweise an den Geist der ersten Fassung der Dienstleistungsrichtlinie erinnert, will heißen an den Geiste „Bolkesteins“.

Wenn der gegenwärtige Vertrag derartige Urteile zulässt und wenn man berücksichtigt, dass im Lissabonner Vertrag Artikel 49 zur Dienstleistungsfreiheit als integraler Bestandteil aufgenommen wurde, derjenige Artikel, auf den der EuGH oben genannte Urteile stützt, dann wird der neue Vertrag auch nichts an diesem unsinnigen politischen Willen ändern, der darauf abzielt, die von den Gewerkschaften im vergangenen Jahrhundert so hart erkämpften sozialen Errungenschaften in den einzelnen Mitgliedstaaten abzubauen. Diese Rechtsachen machen unmissverständlich klar, dass die Europäische Union eine reine Wirtschafts- und Handelsunion ist, in der das Wettbewerbsrecht Vorrang vor allem hat, auch vor dem Sozialrecht und dem nationalen Arbeitsrecht.

Nach Auffassung des OGBL besteht dringender Handlungsbedarf. Er fordert, dass dem Lissabonner Vertrag ein Protokoll für sozialen Fortschritt als Anhang beigelegt wird. In diesem Protokoll muss deutlich zum Ausdruck gebracht werden, dass der Vertrag und insbesondere die Grundfreiheiten im Sinne der Einhaltung der Grundrechte auszulegen sind, also auch im Sinne des Sozial- und des Gewerkschaftsrechts.

Des Weiteren fordert der OGBL, dass die Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern gestärkt wird, damit ihre ursprünglichen Zielsetzungen, die einzig und allein dem Schutz der Arbeitnehmer dienen, einschließlich des Schutzes entsandter Arbeitnehmer vor Ungleichbehandlung im Aufnahmeland, eingehalten werden. Schließlich fordert der OGBL, dass der Vorschlag für eine Richtlinie zur Leiharbeit, die der Ministerrat immer noch blockiert, nun endlich angenommen wird.



La version française de cet article se trouve sur nos sites internet suivants: www.ogbl.lu www.frontaliers-français.lu www.frontaliers-belges.lu

Formation IFES/OGBL

Calendrier de juin à décembre 2008

Réf. / Ref.	Thème / Thema	Date/Datum
Juin / Juni		
80331	L'analyse transactionnelle - 1 ^{er} module	05/06/08 - 06/06/08
S 7007	Les limites de la surveillance opérée par l'employeur	11/06/08 (demie-journée) 12/06/08 (demie-journée)
8035	Le contrat de travail	11/06/08 - 12/06/08
80481	L'art de communiquer, prise de notes et rédaction de comptes-rendus, 2 ^e module	11/06/08 - 13/06/08
S 7015	Le congé parental	13/06/08
Juillet / Juli		
S 5153	L'échange avec ses collaborateurs: le «oser» dire	01/07/08
8037	La sécurité sociale au Luxembourg	01/07/08 - 01/07/08
80371	Die aktuellen Gewerkschaftsthemen im Jahre 2008	01/07/08 - 02/07/08
8038	Erfolgreiche Strategien für Personalvertreterinnen	02/07/08 - 03/07/08
8040	Les pensions au Luxembourg	07/07/08
8041	Autres stratégies pour déléguées du personnel	08/07/08 - 09/07/08
8042	Les thèmes de l'actualité syndicale en 2008	08/07/08 - 09/07/08
Septembre/ September		
AL 80451	Die aktuellen Gewerkschaftsthemen im Jahre 2008	16/09/08 - 17/09/08
F 8053	Cours de langue luxembourgeoise perfectionnement	Automne 2008
S 7008	La représentation des salariés dans le secteur privé	26/09/08
F 80332	L'analyse transactionnelle - 2 ^e module	30/09/08 - 01/10/07
Octobre /Oktober		
F 80471	Les thèmes de l'actualité syndicale en 2008	08/10/08 - 09/10/08
S 7015	Le congé parental	17/10/08
F 8048	La gestion du stress en entreprise	20/10/08 - 21/10/08
S 2029	Connaître le Luxembourg: son environnement politique, économique et social	22/10/08
F 80262	L'art de communiquer - 1 ^{er} module	23/10/08 - 24/10/08
Novembre /November		
S 4084	Vom Konflikt zur Kooperation	13/11/08 - 14/11/08
S 7000	Présentation du code du travail luxembourgeois	14/11/08 (après-midi)
F 80482	L'art de communiquer, prise de note et rédaction de comptes-rendus, 2 ^e module	26/11/08 - 28/11/08
A 8049	Die Globalisierung der Wirtschaft	27/11/08 - 28/11/08



INSTITUT DE FORMATION ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

Renata Santini
responsable de formation
IFES OGBL



Développement de la formation linguistique dans les syndicats européens

Du 13 au 16 mars 2008, s'est tenu en Roumanie le stage européen sur le développement de la formation linguistique dans les syndicats européens.

Ce séminaire a été organisé par l'Institut Syndical européen pour la recherche, la formation et la santé et sécurité (ETUI-REHS), département de la Confédération européenne des syndicats (CES).

Le but de cette rencontre a été de développer les méthodes d'apprentissage linguistique pour les syndicats européens et d'évaluer les défis organisationnels et pédagogiques de la formation linguistique.

Les participants ont reçu des informations sur la conception de divers programmes de formation linguistique et sur des outils existants en la matière. Des exemples de

bonne pratique dans les activités de formation linguistique ont également été échangés.

Encore peu pratiqué dans l'enseignement syndical, l'apprentissage électronique dans la formation linguistique, voire l'e-learning, est en amont et à tendance à se développer.

Les nouvelles technologies appliquées à l'éducation, les possibilités éducatives et opérationnelles de ces outils ont été analysées de près, thématiques qui ont suscité un intérêt profond.



Formation spécifique Elections sociales 2008

Au cours de l'exercice 2008, l'OGBL organise des cours de formation spécifiques à toute personne décidée d'être candidat aux élections sociales. Le but de ces formations est de transmettre aux futurs représentants du personnel les compétences et le savoir-faire incombant à l'exercice du délégué du personnel dans l'entreprise.

Les cours se tiendront en langue française, allemande, luxembourgeoise ou portugaise.

Un calendrier par syndicat vous est disponible auprès de votre secrétaire central. Contactez-le!





INSTITUT DE FORMATION ECONOMIQUE ET SOCIALE

Merci de nous fournir l'ensemble de ces informations indispensables à la prise en compte de votre inscription.

PARTICIPANT

Nom	Prénom
Date de naissance	Lieu de naissance
Nationalité	Matricule <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Adresse privée	
Code postal	Pays
Téléphone/GSM	Localité
Profession	E-mail
	Sexe: <input type="checkbox"/> Masculin <input type="checkbox"/> Féminin

Ma fonction au sein de la délégation du personnel	Depuis le
<input type="checkbox"/> Président(e)	<input type="checkbox"/> Vice Président(e)
<input type="checkbox"/> Secrétaire	<input type="checkbox"/> Membre / délégué(e) du personnel
<input type="checkbox"/> Délégué(e) permanent (effectif)	<input type="checkbox"/> Membre du comité mixte
<input type="checkbox"/> Délégué(e) à l'égalité	<input type="checkbox"/> Délégué(e) à la sécurité

EMPLOYEUR

Nom	
Adresse	
Code postal	Pays
Téléphone	Localité
	Fax

Je demande au secrétariat de l'IFES de solliciter une dispense de service auprès de mon employeur.

oui non

Je désire loger au centre de formation

oui non

Je désire m'inscrire au(x) séminaire(s) suivant(s):

Date	Intitulé du/des séminaire(s)	Référence

Je déclare avoir lu le règlement de participation de l'IFES / OGBL.

Date	Signature
------	-----------

A renvoyer à: IFES OGBL 12, rue du Château • L-5516 Remich • Tél.: 26 66 13 - 200 • Fax: 23 69 93 52

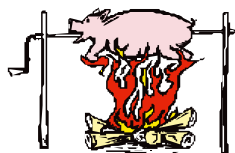
FORMULAIRE D'INSCRIPTION

Fête d'été de la régionale Nord

Sommerfest der Regionale Norden

Les sections appartenant à la régionale Nord invitent tous leurs membres ainsi que leurs familles à la fête d'été,

Die dem Regionalverband Norden angegliederten Sektionen laden hiermit alle ihre Mitglieder mit Familie zum diesjährigen Sommerfest ein,



le dimanche 29 juin 2008
à Clervaux au hall polyvalent
route d'Eselborn
(suivant panneau indicateur)

Déroulement de la journée:

- ◆ 10h00 ouverture de la fête
- ◆ 10h15 départ randonnée pédestre (rallye pédestre +/- 4 km)
- ◆ 11h45 grillades
- ◆ à partir de 14h00 différents jeux pour enfants et adultes
- ◆ 17h00 remise des prix



La section de Clervaux organise cette fête et vous garantit le bien-être matériel (manger et boire.)
En espérant pouvoir vous accueillir nombreux, nous vous souhaitons déjà maintenant une agréable journée.

**Prix de participation par personne tout compris
(à l'exception des boissons) 3.- €.**

Les inscriptions doivent être faites jusqu'au
22 juin 2008 au plus tard avec le talon de réponse ci-dessous, ou auprès d'un des membres du comité de ta section locale, ou d'un membre OGBL de la délégation du personnel de l'entreprise. Un bus sera organisé. Ci-après tu trouveras l'horaire du bus.



Tagesablauf:

- ◆ 10.00 Uhr Festeröffnung mit Fassanstich
- ◆ 10.15 Uhr Start zur Wanderung. (+/- 4 km, 1 Stunde)
- ◆ 11.45 Uhr Grillspezialitäten mit Zulage
- ◆ Ab 14.00 Uhr Spiele für Jung und Alt
- ◆ 17.00 Uhr Siegerehrung

Für das leibliche Wohl ist bestens gesorgt und es lädt die Sektion Clervaux ein. Wir hoffen, dass dieses Angebot Ihnen zusagt und wir Sie zahlreich begrüßen können.

**Teilnehmerpreis alles inbegriffen
(mit Ausnahme der Getränke) 3.- €**

Anmeldungen werden bis spätestens den **22. Juni 2008**

mit dem unten abzutrennenden Anmeldeschein, oder von einem der Vorstandsmitglieder der jeweiligen Sektion, oder in den Betrieben von OGBL Ausschussmitgliedern angenommen. Ein Bus wird interessierte Teilnehmer abholen.

Untenstehend finden Sie die Abfahrtszeiten des Busses. Auch die Grenzgängersektion wird einen Busdienst organisieren. Bitte melden Sie sich bei der Sektion, die ihnen die genauen Abfahrtszeiten und -orte mitteilen wird.



Bissen Feu Rouge	<input type="checkbox"/>	8h30	Bettborn arrêt bus Disco	<input type="checkbox"/>	8h30
Colmar-Berg A B C Mag	<input type="checkbox"/>	8h40	Grosbous église	<input type="checkbox"/>	8h45
Schieren église	<input type="checkbox"/>	8h45	Mertzig église	<input type="checkbox"/>	8h50
Ettelbruck arrêt rond point	<input type="checkbox"/>	8h50	Feulen Pizzeria	<input type="checkbox"/>	8h55
Ettelbruck Gare	<input type="checkbox"/>	8h55	Heiderscheid Police	<input type="checkbox"/>	9h05
Diekirch Gare	<input type="checkbox"/>	9h00	Esch Sûre Tunnel	<input type="checkbox"/>	9h10
Vianden Gare	<input type="checkbox"/>	9h15	Wiltz Clinique	<input type="checkbox"/>	9h20
Hosingen Café des sports	<input type="checkbox"/>	9h40	Wiltz Lann	<input type="checkbox"/>	9h25
Marnach meubles Oestreicher	<input type="checkbox"/>	9h45	Winckrange	<input type="checkbox"/>	9h35
Clervaux Gare	<input type="checkbox"/>	9h55	Clervaux Gare	<input type="checkbox"/>	9h55

Rückfahrt gegen 17.00 Uhr
le retour se fait vers 17h00

Bitte ankreuzen an welcher Haltestelle Sie einsteigen wollen.

Veillez préciser l'arrêt d'autobus désiré en cochant la case.



die (der) Unterzeichnete / le (la) soussigné(e) _____

wohnhaft (demeurant) _____

nimmt teil / participe ich werde begleitet von _____ Person(en) im Total _____ Personen

je serai accompagné de _____ personne(s) en tout _____ personnes

Hin / Rückfahrt mit dem Bus Aller / Retour en bus

P.S. Aus organisatorischen Gründen bitten wir Dich, uns den Teilnahmechein bis zum 22.06.2008

zurückzuschicken an folgende Adresse : OGBL Regionalbüro Ettelbrück 6, rue Prince Jean L-9052 Ettelbrück

P.S. Pour des raisons d'organisation nous te prions, de nous retourner le coupon de participation avant le 22.06.2008

Signature
Unterschrift



L'OGBL met en ligne deux nouveaux sites Internet

www.frontaliers-belges.lu

www.deutsche-grenzgaenger.lu

Après la mise en ligne d'un site Internet destiné aux frontaliers français le 16 avril passé (www.frontaliers-francais.lu), l'OGBL a mis en ligne le 28 avril 2008, deux nouveaux sites Internet. L'un est destiné aux frontaliers belges et l'autre aux frontaliers allemands.

Avec ces sites, l'OGBL veut contribuer à mieux informer les travailleurs frontaliers au Luxembourg sur leurs droits de salariés, en mettant à leur disposition des textes succincts relatifs au droit du travail, à la sécurité sociale, à la formation continue, etc. L'information est donnée gratuitement, sans obligation de s'inscrire avant d'en avoir accès.

L'approche de l'OGBL se distingue d'autres initiatives Internet qui visent plutôt le frontalier comme un consommateur. Pour l'OGBL, le frontalier est en tout premier lieu un salarié qui contribue tous les jours à la création de richesses au Luxembourg et qui a le droit de connaître ses droits. En tant que groupe de salariés travaillant au Luxembourg, les frontaliers contribuent de façon significative à cette création de richesses.

Der OGBL geht mit zwei neuen Webseiten online

www.deutsche-grenzgaenger.lu

www.frontaliers-belges.lu

Nachdem der OGBL am vergangenen 16. April eine Webseite für französische Grenzgänger online gestellt hatte (www.frontaliers-francais), hat der stärkste Gewerkschaftsbund Luxemburgs am 28. April zwei weitere Webseiten für Grenzgänger online gesetzt. Die eine Webseite richtet sich an die deutschen Grenzgänger in Luxemburg und die andere an die belgischen.

Mit diesen Webseiten möchte der OGBL zur besseren Information der Grenzgänger in Luxemburg beitragen, insbesondere was Ihre Arbeitnehmerrechte anbelangt. Es werden knappe, informative Texte und Antworten auf gängige Fragen gratis zur Verfügung gestellt, ohne dass man sich einschreiben muss, um Zugang zu den Informationen zu bekommen.

Die Vorgehensweise des OGBL unterscheidet sich von anderen Internet-Initiativen für Grenzgänger welche diese hauptsächlich als Verbraucher betrachten. Für den OGBL ist der Grenzgänger in allererster Linie ein lohnabhängiger Arbeitnehmer der mit seinem tagtäglichen Einsatz zur Wertschöpfung in Luxemburg beiträgt und der ein Anrecht darauf hat, seine Rechte zu kennen. Die Grenzgänger als Gesamtgruppe von in Luxemburg tätigen Arbeitnehmern tragen in sehr hohem Masse zu dieser Wertschöpfung bei.

La section Differdange de l'OGBL a fêté son 90^e anniversaire



La section Differdange de l'OGBL a fêté son 90^e anniversaire avec une séance académique au Hall de la Chiers à Differdange. Cette section, qui avait été fondée en octobre 1916, a préféré reporter la célébration de l'anniversaire à cette année-ci dans le cadre du 100^e anniversaire de la Ville de Differdange. Marie-Jeanne Leblond, présidente de la section, rappela dans son allocution de bienvenue le mérite des nombreux syndicalistes differdangeois de renom, le ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, insista sur le rôle important que les syndicats ont joué d'antan et jouent encore aujourd'hui tandis que Roby Fleischhauer relata l'histoire mouvementée de la section de Differdange. Le président de l'OGBL, Jean-Claude Reding, salua l'introduction du statut unique qui permettra au syndicat de défendre au mieux les intérêts des salariés et félicita la section et ses membres pour le courage qu'ils ont toujours affiché quand il s'agissait d'améliorer la situation des travailleurs.

SICA-Serviço de Informação, Conselho e Assistência da OGBL

Casos reais

Contas finais

Após a sua demissão, o senhor A, membro da OGBL, veio consultar o nosso serviço **SICA -Serviço de Informação, Conselho e Assistência**.

O seu antigo empregador (patrão), da empresa X, não queria pagar-lhe uma parte do seu último salário, mesmo se o pré-aviso legal foi respeitado pelo nosso membro.

Na sequência da nossa intervenção escrita, solicitámos à empresa X que cumprisse as suas obrigações e dêmos-lhe um prazo para o fazer. A empresa conformou-se com o nosso pedido e, o senhor A, recebeu finalmente o montante que lhe era devido.

Despedimento durante um período de baixa por doença

A empresa Y despediu, de forma abusiva, a senhora B durante um período de incapacidade de trabalho devidamente comprovado por certificado médico remetido ao empregador dentro do prazo previsto pela lei.

Como o certificado em questão tinha sido enviado por correio registado, a OGBL pôde facilmente contestar o despedimento.

Para evitar um processo jurídico longo e despendioso, o patrão aceitou celebrar uma transacção e pagar uma indemnização que compensou devidamente o prejuízo causado à senhora B.

Renda de acidente

Alguns meses após um acidente de trabalho que deixou sequelas definitivas, o médico da senhora D. aconselhou-a a introduzir um pedido para obter uma renda de

acidente devido a ter uma incapacidade parcial permanente (IPP).

A «Assurance contre les Accidents» (seguro contra os acidentes) atribuiu-lhe uma taxa de incapacidade de trabalho (IPP) de 5%.

Por intermédio da OGBL, a senhora D., opôs-se a essa decisão com base num certificado médico bem pormenorizado e justificado.

A «Assurance contre les Accidents» manteve a sua posição.

A OGBL introduziu um recurso junto do Conselho Arbitral da Segurança Social que, após uma peritagem médica, decretou que a senhora D. tinha direito a uma taxa de IPP de 8%



Besuch um Stand vun der OGBL-Sektioun Munneref-Schengen-Bërmereng beim Blummentreff den 4. Mee 2008 zu Bërmereng.

La Commune de Roeser soutient l'association «OGBL - ONG Solidarité syndicale»

Le mardi 15 avril 2008 le collège échevinal représenté par le bourgmestre Tom Jungen et l'échevine Pierrette Ferro-Ruckert ont remis un chèque de 2 500 € à l'association «OGBL - ONG Solidarité syndicale», ceci en exécution de la délibération du conseil communal d'allouer annuellement un subside exceptionnel au profit d'une œuvre humanitaire.

L'aide financière servira à soutenir le projet pilote de la Fiducie sociale mondiale au Ghana ayant pour but la mise en place d'un système offrant une prestation en espèces aux femmes enceintes et aux mères ayant des enfants en bas âge pour s'affilier à l'assurance maladie et bénéficier de contrôles de santé réguliers pour réduire la mortalité maternelle et infantile.



Conférence

«Le processus de
financiarisation de
l'économie et ses consé-
quences économiques et
sociales: le cas des fonds
d'investissement»

par **Pierre Habbard**, conseiller politique,
Commission syndicale consultative auprès de
l'OCDE (TUAC)

le 12 juin à 18h30
à l'Hôtel Parc Belair,
11, avenue du X Septembre
L- 2551 Luxembourg

Réservations: maguy.baasch@ogbl.lu

OGBL section Strassen-Bertrange- Leudelange

Réunion d'information sur le thème du statut unique

le mardi, 27 mai 2008 à 19h30
au Centre culturel Paul Barblé
à Strassen

en présence de

Mars di Bartolomeo, ministre de la Santé et de la
Sécurité sociale

Jean-Claude Reding, président national de l'OGBL
Gaston Greiveldinger, bourgmestre de la commune
de Strassen

Guy Fettes, président de la section OGBL Strassen-
Bertrange-Leudelange

(une traduction simultanée en français sera assurée)

OGBL Département des Immigrés Dudelange

Tombola 26 avril 2008

No 396	Valise
No 029	Radio
No 430	Voiture miniature
No 129	Bon
No 324 ou 394	Bouteille de champagne
No 393	Bon
No 478	Bouteille de Porto
No 251	Bouteille de vin rouge

Pour enlever les prix, veuillez téléphoner au 51 67 17

OGBL Rumelange et Foyer de la Femme

Journée Télévie

samedi 24 mai 2008 à partir de 10h00 au soir
à la Place G.D.Charlotte à Rumelange

Manifestations culturelles et sportives

Rundtischgespräch zu den spezifischen Problemen des Nordens

am Donnerstag, den 29. Mai 2008 um 19.30 Uhr
im Festsaal der Gemeinde Ettelbrück

mit **Jean-Claude Reding**, Präsident des OGBL,
Moderator

sowie den Vertretern sämtlicher politischer
Parteien

Table Ronde sur les problèmes spécifiques du Nord

le jeudi, 29 mai 2008 à 19h30 à Ettelbruck
à la salle des fêtes de l'Hôtel de Ville

avec **Jean-Claude Reding**, président de l'OGBL,
modérateur

ainsi que les représentants des partis politiques

OGBL section Immigrés Région Differdange/Rodange

Excursion en bus vers le

Plan incliné d'Arzviller / Saint-Louis

Ascenseur à bateaux de type transversal unique en son genre en Europe, le Plan Incliné remplace 17 écluses et offre une sensation unique.

le 22 juin 2008

Programme:

6h30	Départ gare de Pétange
9h00	Pause café
10h30	Visite du Plan incliné, commentée avec circuit vedette
12h30	Dîner
15h00	Visite du Musée historique de Phalsbourg
17h00	Départ vers Luxembourg
19h30	Repas du soir aux Etangs de Clemency



Prix de l'excursion: membre et/ou conjoint: 60.- €
 enfant moins de 12 ans: 30.- €
 non membre: 80.- €

(sont compris dans le prix: bus, visite du Plan incliné, entrée au musée, dîner midi et soir. Les boissons ne sont pas comprises).

Paiement: Acompte de 30.- €/personne adulte, 15.- € enfant à verser au compte: Banque BCEE LU13 0019 6803 7345 6000 Mention: Excursion **Attention:** Avant le versement contactez le responsable

Reservation: Bernard Colussi Tél.: 26 50 21 22 / 621 62 26 90 Fax: 26 65 22 05 e-mail: bcolussi@pt.lu

Dernier délai d'inscription: 11 juin 2008



OGBL/ACAL Sektion Luxemburg

Auf nach Dresden

Die OGBL/ACAL Sektion Luxemburg organisiert für die Mitglieder des OGBL und der ACAL eine Reise nach Dresden vom **19. bis 26. Juli 2008**.

Die Fahrt erfolgt in einem modernen Reisebus der Firma Demy-Cars. Der Preis beläuft sich auf **599 € pro Person im Doppelzimmer**.

Leistungen:

- 7 Übernachtungen mit teilweise Vollpension im 3 Sterne Hotel Kyffhäuser bei Dresden
- Vollpension, Frühstück bei Hinfahrt und Mittagessen bei der Rückfahrt
- Sämtliche Tagesfahrten in Dresden und Umgebung mit einheimischem Reiseleiter
- Fahrt mit dem Raddampfer von Königstein nach Pillnitz
- Eintritt zur Festung Königstein, Burg Stolpen, Schloss Weesenstein und in den Barockgarten von Grossedlitz
- Eintritt und Führung der Meissner Porzellanmanufaktur (inkl. Mittagessen)
- Führung und Weinverkostung auf dem Weingut Schloss Wackerbarth.



Weitere Infos und Reiseprogramm anfordern bei Mett WALDBILLIG unter 691 143 626 oder 23 62 12 68.

ELLE A SES SECRETS	▼	BAVARDAI	▼	CHALUTIER	▼	SIGNE MUSICAL	▼	ECARTEUR
ANTILOPE		SAINBOIS		ANCIEN PAYS AFRICAIN		RACAILLE		
▶		▼		▼	2	▼	9	▼
PANTOUFLARD	▶							
DÉPÔT DE GLACIER								
▶		6					TROU POUR FILIN	
ET MÊME	▶					INDÉFINI	▶▼	
PHARE						FANGE		
▶			ÎLE GRECQUE	▶	5	▼	10	
			DOS					
LE MÊME	PERSONNEL	▶	▼	BONNE CARTE	▶			TRIPOTER
	HOMME PRESSE			EH BIEN				
▶	▼	BANDE PUBLIQUE	▶	▼	AVION LÉGER	▶		1
		VIN ESPAGNOL	4		JEUNE DANSEUSE			
DÉSHÉRITA	▶	▼						
DÉCÉLÉRA								
▶					8	DANS	▶	
						COPAIN		
ACIDE	▶	3		CACHÉ	▶	▼		
DÉDUITES				PERSONNEL				
▶				▼		INTÉRIEUR DE FICELLE	▶	7
ENTRÉE EN MATIÈRE	▶		CUVETTE	▶				

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

V/10 © HACHELINT

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

D	R	B	E						
S	E	P	I	O	L	I	T	E	
	P	I	Z	Z	E	R	I	A	
R	H	O		O		L	E	U	
	A	L	E	N	C	A	R		
I	S	E	R	E		N		L	
	E	T	A		I	D	E	E	
L	E		F	A	M	E	U	X	
		C	L	U	B		X	I	
G	A	L	A	X	I	E		Q	
	M	A	T		B	L	E	U	
D	A	M		H	E	U	R	E	
	S	E	P	A	R	E	E	S	

3/08 - Solution: MERIDIONAL

Bertrange MARANGÉ, Elzange (F) 1^{er} prix
Maurice VÉLIKONIA, Habay-la-Vieille (B) 2^e prix

Tous les membres de l'OGBL, à l'exception de son personnel, sont admis au jeu.

Notez le mot mystérieux sur une carte postale et adressez-la jusqu'au 16 juin 2008 à:

OGBL
Service Information et Presse
B.P. 149
L-4002 Esch/Alzette

Si nous recevons plus de réponses correctes que de prix mis en jeu, les gagnants seront départagés par un tirage au sort. La décision du jury est sans appel.

Le mot mystérieux et les noms des deux gagnants seront publiés dans notre prochain numéro.

Les prix sont à retirer endéans le mois qui suit la publication des noms des gagnants dans l'Aktuell à la Centrale de l'OGBL à Esch/Alzette (boulevard Kennedy). Prière d'appeler le N° de tél. 54 05 45-240 pour fixer un rendez-vous.

A gagner:

1^{er} prix: 1 barbecue électrique

2^e prix: 1 radio-réveil

8 Erreurs / Fehler



60.000 MEMBRES NOTRE FORCE

© OGMED



LE SYNDICAT N°1 AU LUXEMBOURG

Fort aujourd'hui de plus de 60.000 membres, l'OGBL est de loin le syndicat le plus important du Luxembourg.

L'OGBL vous informe, vous conseille et vous assiste. L'OGBL est partout près de vous, dans les entreprises, dans toutes les régions du pays et dans les régions frontalières. L'OGBL s'engage tous les jours pour vos droits en tant que salarié, pensionné, chômeur ainsi que citoyenne et citoyen - au plan national, européen et international.

www.ogbl.lu