

# Aktuell

- **Nicht auf Kosten der Arbeitnehmer!**
- **Pas sur le dos des salariés!**



# Comment contacter l'OGBL?

Pour un conseil ou une assistance en matière de droit du travail ou de droit social vous pouvez vous adresser au Service Information, Conseil et Assistance (SICA) de l'OGBL en composant le numéro de téléphone unique suivant: (00352) 2 65 43 777 ou bien envoyer un courriel à l'adresse e-mail suivante: [info@ogbl.lu](mailto:info@ogbl.lu).

Pour toutes les autres questions, n'appellez pas ce numéro svp! (voir page 53)

Pour nous poser une question, utilisez notre formulaire sur notre site internet [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) sous la rubrique Service aux membres: Posez vos questions. Nous vous répondrons dans les meilleurs délais.

Agence/Antenne	Adresse	Permanences	
Luxembourg	B.P. 2031, 146, bd de la Pétrusse, L-1020 Luxembourg	Mardi, jeudi: 9h00-11h30 Les autres jours sur rendez-vous Frontaliers français: Mardi et vendredi sur rendez-vous	Fax 48 69 49
Differdange	B.P. 126, 4, rue Emile Mark, L-4620 Differdange	Mardi: 9h00-11h30 Jeudi: 9h00-11h30, 14h00-17h00	Fax 58 34 56
Dudelange	Maison syndicale, 31, avenue G-D Charlotte L-3441 Dudelange	Lundi, mardi, mercredi, jeudi: 14h00-17h00 Mercredi: 9h00-11h30 Vendredi matin sur rendez-vous	Fax 51 50 05-529
Esch/Alzette	B.P. 149, 42, rue de la Libération, L-4002 Esch/Alzette	Lundi: 14h00 - 18h00 Vendredi: 8h30-11h30	Fax 26 54 02 59
Ettelbruck	6, rue Prince Jean, L-9052 Ettelbruck	Mardi, Jeudi: 8h00-11h30 Mardi: 13h30-16h30 Lundi matin, vendredi a-m: sur rendez-vous	Fax 81 97 13
Grevenmacher	4, rue de l'Eglise, L-6720 Grevenmacher	Lundi: 9h00-11h30, Mercredi: 14h00-17h30 Mercredi matin sur rendez-vous	
Rodange	72, avenue Dr Gaasch, L-4818 Rodange	Mardi: 14h00-17h00 Mercredi: 9h00-11h30	Fax 50 44 81
Wiltz	2, rue Michel Rodange, L-9557 Wiltz	Jeudi: 14h00-17h00 Lundi après-midi: sur rendez-vous	
<b>Frontaliers français</b>			
Audun-le-Tiche	B.P. 41, 64, rue Maréchal Foch F-57390 Audun-le-Tiche	Mardi, jeudi: 14h00-17h30	Fax (+33) (0) 3 82 50 32 53
Thionville	32, allée de la Libération, F-57100 Thionville	Lundi: 8h30-11h30, Mercredi: 14h00-17h30 Permanences spéciales droit social français: Les 1 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> vendredi du mois, 14h00-16h30	Fax (+33) (0) 3 82 34 54 03
Volmerange	2, avenue de la Liberté, F-57330 Volmerange-les-Mines	Jeudi: 14h30-17h30 sur rendez-vous	
Longwy	Maison de la Formation CGT, Centre Jean Monnet F-54810 Longlaville	Mercredi: 14h00-17h00	Fax (+33) (0) 3 82 25 17 69
<b>Frontaliers belges</b> courriel: <a href="mailto:frontaliers.belges@ogbl.lu">frontaliers.belges@ogbl.lu</a>			
Aywaille	22, rue Louis Libert, B-4920 Aywaille (FGTB)	1 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> lundi du mois: 14h30-17h30	
Bastogne	8a, rue des Brasseurs, B-6600 Bastogne (FGTB)	1 <sup>er</sup> samedi du mois: 9h00-11h30 Mardi: 14h30-17h30	Tél. (+32) (0) 61 21 19 87
Habay-la-Neuve	11, rue de l'Hôtel de Ville, B-6720 Habay-la-Neuve (Mutualité Socialiste du Luxembourg)	Jeudi: 9h00-11h30	
Vielsalm	57, rue de la Salm, B-6690 Vielsalm (FGTB)	1 <sup>er</sup> et 3 <sup>e</sup> jeudi du mois: 14h30-17h30	
<b>Deutsche Grenzgänger</b>			
Bitburg	Brodenheck-Straße 19, D-54634 Bitburg	Mittwoch: 17.00-21.00 Uhr	Tel. (+49) (0) 6561-6049477
Trier	Herzogenbuscher-Straße 52, D-54292 Trier	Donnerstag: 13.00-17.00 Uhr	TBS, 2. OG
Saarlouis	Karcher-Straße 1A, D-66740 Saarlouis (direkt am Kleinen Markt)	Dienstag: 16.00-20.00 Uhr	Tel. (+49) (0) 6831 76 45 362 Fax (+49) (0) 6831 76 47 022
<b>Autres Services</b>			
DTH	Département des Travailleurs handicapés B.P. 2031, 146, bd de la Pétrusse, L-1020 Luxembourg	Lundi, mardi, jeudi, vendredi: 8h00-12h00 et 14h00-18h00	Joël Delvaux, Tél. 49 60 05 345
Eures	PED – Sarre-Lor-Lux Rhénanie-Palatinat	Rodange, Arlon, Bastogne, Aywaille, Vielsalm, Dudelange	
Stress au travail	Service de consultation	Tél.: (+352) 27494-222	



## Aktuell

## Sommaire

**Editorial** 4

Pour la croissance, le plein emploi et le progrès social

**Dossiers nationaux** 6

Comité national

Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und Beschäftigungsprobleme

Réponse à l'UEL

1<sup>er</sup> mai: Fête du Travail

Le secrétariat social vous informe

Comité du Travail Féminin

**Du nouveau dans les entreprises** 18

Aviation civile, Santé, Banques et Assurances, Chimie, Bâtiment, Sidérurgie, e.a

**Frontaliers** 30

Aides financières pour enfants de frontaliers poursuivant des études supérieures

Arbeitslosengeld für Grenzgänger im Wohnsitzland

Rencontre avec le président du Conseil général de la Moselle

**Départements** 34

10<sup>e</sup> anniversaire du Département des travailleurs handicapés

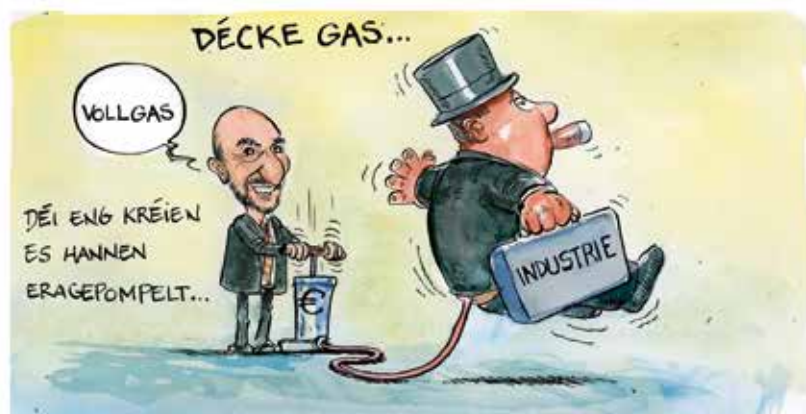
Behindertenrechte in der Verfassung

Neue Broschüre zu den Studentenjobs

Resolution der OGBL-Pensioniertenabteilung

**Europe** 43

L'urgence industrielle

**Chambre des salariés** 46**Divers** 48

**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

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

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

Verantwortlich für die Redaktion: Jean-Claude Reding

Editeur responsable pour la Belgique:

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

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'abrégier les textes. Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position de la rédaction.



André Roeltgen  
Generalsekretär  
des OGBL

## Für Wachstum, Vollbeschäftigung und den sozialen Fortschritt

Der Europäische Rat wird anlässlich seines Gipfeltreffens vom 27. und 28. Juni über die soziale Dimension Europas diskutieren. Ein Zeichen des Umdenkens? Macht sich bei den europäischen Staats- und Regierungschefs etwa die Einsicht breit, dass die neoliberale Wirtschafts- und Finanzpolitik abgestoppt werden muss, um ein noch schlimmeres soziales und politisches Desaster zu verhindern? Soll endlich dem stattgegeben werden, wofür sich der Europäische Gewerkschaftsbund und der OGBL stark machen, nämlich die soziale Dimension als gleichberechtigt zu behandeln und sie nicht länger der Finanz- und Wirtschaftspolitik als zweitrangig unterzuordnen?

Nichts ist unsicherer als das. Wenn sich nämlich bei seiner Junitagung der Europäische Rat für eine politische Marschroute entscheiden sollte, die die nationale Kompetenz der europäischen Länder in der Sozial-, Lohn- und Arbeitsmarktpolitik dem Diktat und den Instrumenten der neoliberalen europäischen Finanz-, Haushalts- und Wirtschaftspolitik unterwerfen und unterordnen soll, dann bleibt die europäische Aufwertung der sozialen Dimension auf der Strecke. Statt einer Harmonisierung nach oben, droht dann die soziale Konvergenz nach unten.

Das wäre ein weitere Katastrophe für die europäische Bevölkerung. Der OGBL ruft deshalb die luxemburgische Regierung auf, sich klar und deutlich für eine europäische Integration der Sozialpolitik einzusetzen, die den gleichberechtigten Stellenwert der sozialen Dimension anerkennt und die sich von der Logik des Sozial- und Lohndumpings in Europa distanzieren.

Der OGBL ist gegen ein Europa, das die gewerkschaftliche Tarifautonomie vernichten will, das von oben herab die Lohnsysteme bestimmen will und Leitlinien für die Lohnverhandlungen diktieren will. Der OGBL lehnt eine Europapolitik ab, die uns weismachen will, dass der beste Weg die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen darin bestünde, den Arbeitsmarkt „flexibler“ zu gestalten, d.h. die gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitsverträge, die Arbeitszeiten und die Arbeitslosigkeit aufzuweichen. Und der OGBL will kein Europa, das die staatlichen Leistungen und die öffentlichen Systeme der Sozialen Sicherheit weiter nach unten revidieren will.

Die Kritik wird lauter in Europa. Über die Gewerkschaftsgrenzen hinaus. Selbst in den Kreisen des Kapitals kommen Zweifel auf, ob die Austeritätspolitik sowie das Lohn- und Sozialdumping der richtige Weg sind, um die

wirtschaftliche Erholung und die Gesundung der staatlichen Finanzen herbeizuführen. Vor kurzem forderte sogar der erste Wirtschaftsexperte des Internationalen Währungsfonds (IWF) die „Stärkung der privaten Nachfrage“, um Europa aus der Rezession zu führen. Im Januar hatte er bereits auf massive Fehlkalkulationen bei der Austeritätspolitik hingewiesen.

Ganz anders die UEL, die im Vorfeld der Diskussion im Parlament über die Wettbewerbsfähigkeit dazu aufrief, das luxemburgische Sozialmodell abzuwürgen. Der Index soll liquidiert werden, der gesetzliche Mindestlohn nach unten zurechtgestutzt und die Sozialversicherungen auf Kosten der Versicherten verschlechtert werden. Mit der Forderung, dass sich die Löhne nicht mehr an der Produktivität, sondern an den Löhnen der Nachbarländer orientieren sollten, hat die UEL sogar einseitig das Tripartiteabkommen von 2006 aufgekündigt. Das Patronat im luxemburgischen Bauwesen liegt bereits voll und ganz auf dieser Linie und ist im Begriff einen schweren Sozialkonflikt bei den Kollektivvertragsverhandlungen auszulösen.

Der OGBL begrüßt es, dass sich das luxemburgische Parlament die Thesen der UEL nicht zu eigen gemacht hat und dass es nicht die Lohnfrage in den Mittelpunkt seiner Analyse der Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Luxemburgs gestellt hat. Man ist geneigt die Frage zu stellen, warum eigentlich im Januar 2012 fast alle Parlamentarier für die Indexmanipulationen und die Kaufkraftverluste bis 2014 gestimmt haben.

Die 66.000 Mitglieder des OGBL erwarten jedenfalls von ihrer Gewerkschaft, dass sie in Luxemburg den Lohn- und Sozialabbau verhindert und gleichzeitig für mehr Verteilungsgerechtigkeit sorgt. Sie wissen ganz genau, dass es besonders in Krisenzeiten für das gesamte Salariat darauf ankommt, hinter der stärksten Gewerkschaft zu stehen, um erfolgreich die Angriffe auf den sozialen Besitzstand abwehren zu können. Sie wollen einen OGBL, der über den Weg von Verhandlungen mit Regierung und Patronat, diese Aufgabe erfüllt.

Die Mitglieder des OGBL wollen aber keine Scheinverhandlungen und keinen Scheinsozialdialog. Sie wollen keinen OGBL, der sich an einen Verhandlungstisch setzt, wenn nicht gleichzeitig die wichtigste Frage geklärt ist. Nämlich die, die danach fragt, was verhandelt werden soll. Der Katalog der UEL ist jedenfalls nicht verhandelbar.

André Roeltgen  
secrétaire général  
de l'OGBL

## Pour la croissance, le plein emploi et le progrès social

Lors de son sommet des 27 et 28 juin, le Conseil européen discutera de la dimension sociale de l'Europe. Est-ce le signe d'un revirement? Les chefs d'Etat et de gouvernement européens sont-ils enfin arrivés à la conclusion que la politique économique et monétaire néolibérale doit être stoppée afin d'éviter que le désastre social et politique n'empire? Donnera-t-on enfin une suite à la revendication de la Confédération européenne des syndicats et de l'OGBL de traiter sur pied d'égalité la dimension sociale et la politique économique et financière, au lieu de considérer le social comme secondaire?

Rien n'est moins sûr. En effet, si le Conseil européen se décidait, lors de son sommet de juin, pour une feuille de route politique soumettant et subordonnant les compétences nationales des pays européens en matière de politique sociale, salariale et de l'emploi au «diktat» et aux instruments de la politique européenne néolibérale monétaire, budgétaire et économique, alors la revalorisation de la dimension sociale restera sur le carreau. Au lieu d'une harmonisation vers le haut on risquerait une convergence sociale vers le bas.

Ce serait une catastrophe de plus pour la population européenne. Voilà pourquoi l'OGBL appelle le gouvernement luxembourgeois à s'engager clairement et fermement en faveur d'une intégration européenne en matière de politique sociale, donc pour une politique qui accordera à la dimension sociale une importance égale à la dimension économique et qui prend ses distances par rapport à la logique du dumping social et salarial en Europe.

L'OGBL s'oppose à une Europe qui veut détruire l'autonomie tarifaire des syndicats, qui veut imposer les systèmes salariaux d'en haut et dicter les orientations en matière de négociation salariale. L'OGBL s'oppose également à une politique européenne qui tente de nous convaincre que la meilleure voie pour combattre le chômage consiste en une «plus grande flexibilisation» du marché du travail, c.-à-d. en l'assouplissement des dispositions sur les contrats de travail, le temps de travail et le chômage. Et l'OGBL ne veut pas de cette Europe qui continue à dégrader les services publics et les systèmes publics de la sécurité sociale.

Les critiques montent en Europe. Et elles ne viennent plus uniquement du bord syndical. Même dans les milieux du capital des doutes surgissent si la politique d'austérité et le dumping salarial et social sont

les bonnes recettes pour relancer l'économie et assainir les finances des Etats. Récemment, l'économiste en chef du Fonds monétaire international (FMI) a réclamé un renforcement «de la demande privée» afin de sortir l'Europe de la récession. Déjà en janvier, il avait laissé entendre que de mauvais calculs étaient à l'origine des politiques d'austérité.

Opinion divergente chez l'UEL, qui en amont du débat sur la compétitivité au Parlement, avait lancé un appel pour étouffer le modèle social luxembourgeois. L'index serait à supprimer, le salaire social minimum à réduire à peau de chagrin et les assurances sociales devraient être dégradées aux dépens des assurés. Avec sa revendication de ne plus aligner les salaires au Luxembourg sur la productivité, mais sur salaires des pays voisins, l'UEL a dénoncé unilatéralement l'accord tripartite de 2006. Dans le secteur du bâtiment, le patronat est exactement sur cette ligne et de ce fait sur le point de déclencher un grave conflit social dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention collective.

L'OGBL salue le fait que le Parlement luxembourgeois n'ait pas fait siennes les thèses de l'UEL et qu'il n'ait pas placé la question des salaires au centre de son analyse sur l'attractivité du site économique du Luxembourg. On est tenté de se demander pourquoi finalement, en janvier 2012, presque tous les députés ont voté la manipulation de l'index et les pertes de pouvoir d'achat jusqu'en 2014.

Les 66 000 membres de l'OGBL attendent en tout cas de leur syndicat qu'il empêche la dégradation des salaires et le démantèlement social au Luxembourg et qu'en même temps, il lutte pour une redistribution plus juste. Ils sont bien conscients que le salariat entier doit en temps de crise se montrer solidaire avec le plus important syndicat afin de réussir à parer les attaques contre les acquis sociaux. Ils exigent un OGBL, qui par le biais de négociations avec le gouvernement et le patronat, remplit cette mission.

Les membres de l'OGBL refusent tout simulacre de négociations et tout dialogue social fictif. Ils ne veulent pas d'un OGBL qui se met à la table des négociations sans pour autant avoir obtenu une réponse à la question principale: «sur quoi les négociations porteront-elles?». Le catalogue des revendications de l'UEL ne peut constituer une base de négociation!

Comité national

## Appel au gouvernement à démocratiser les procédures européennes

Lors de sa 2<sup>e</sup> réunion de cette année, le Comité national de l'OGBL s'est penché sur des sujets européens et de nombreux sujets nationaux comme la situation économique, les réformes prévues en matière de sécurité sociale et de politique d'emploi, le dialogue social interprofessionnel, ...

Le président Jean-Claude Reding a présenté deux documents que le gouvernement a récemment envoyé à Bruxelles et qui développent la stratégie budgétaire nationale et la trajectoire des finances publiques pour la période 2013-2016. Il s'agit en l'occurrence de la 14<sup>e</sup> actualisation du programme de stabilité (PSC) et du programme national de réforme (PNR). Le président a souligné l'importance des orientations contenues dans ces documents pour la définition non seulement de l'approche budgétaire mais également des politiques futures à mener. Il regrette qu'aucun débat avec les partenaires sociaux et le Parlement n'ait eu lieu. L'OGBL

demande à nouveau au gouvernement de définir d'urgence une méthode de consultation et de débat dans ce domaine.

En matière d'emploi, le Comité national s'oppose en particulier aux modifications prévues de l'aide au réemploi et à la suppression envisagée de la préretraite-solidarité. Compte tenu des mauvais chiffres du chômage, ce n'est vraiment pas le moment d'attaquer des instruments qui ont fait leurs preuves. L'OGBL demande que la préretraite-solidarité soit maintenue comme un instrument permettant aux jeunes demandeurs d'emploi d'accéder à un premier emploi.

Enfin, l'OGBL continue à revendiquer une adaptation des allocations familiales au coût de la vie et remettra prochainement au nouveau ministre de la Famille les quelque 7 000 signatures collectées dans le cadre d'une pétition à ce sujet.

Nationalvorstand

## Appell an die Regierung die europäischen Prozeduren zu demokratisieren

Anlässlich seiner zweiten Tagung in diesem Jahr, hat sich der Nationalvorstand des OGBL mit europäischen aber auch nationalen Themen beschäftigt u.a. mit der wirtschaftlichen Lage des Landes, den geplanten Reformen der sozialen Sicherheit und der Beschäftigungspolitik, dem berufsübergreifenden Sozialdialog usw.

Präsident Jean-Claude Reding stellte die beiden Dokumente vor, die Luxemburg kürzlich in Brüssel abgegeben hat. Diese erläutern die nationale Haushaltsstrategie und bestimmen den Finanzkurs für die Zeitdauer von 2013-2016. Es handelt sich dabei um die 14. Aktualisierung des Stabilitätsprogramms (PSC) und das Nationale Reformprogramm (PNR). Der Präsident unterstrich dabei die Wichtigkeit der in diesen Dokumenten festgelegten Orientierung nicht nur für die Haushalts- sondern auch für die künftige Politikausrichtung. Er bedauerte, dass in diesem Zusammenhang die Regierung keinen Austausch mit dem Parlament und den Sozialpartnern

gesucht hat. Der OGBL fordert deshalb die Regierung erneut auf dringendst ein Konsultations- und Diskussionsverfahren diesbezüglich auszuarbeiten.

Was die Beschäftigungspolitik anbelangt, widersetzt sich der Nationalvorstand insbesondere den vorgesehenen Änderungen bei den Wiedereingliederungshilfen und der Streichung der „Préretraite-solidarité“. Angesichts der hohen Arbeitslosenzahlen sei es nicht angebracht sich an bewährten Maßnahmen zu vergreifen. Der OGBL fordert, dass die „Préretraite-solidarité“ als Instrument, das jungen Arbeitssuchenden den Einstieg ins Berufsleben ermöglicht, beibehalten wird.

Auch verlangt der OGBL weiterhin die Anpassung der Familienzulagen an die Lebenshaltungskosten. Die Gewerkschaft wird in naher Zukunft dem neuen Familienminister die diesbezügliche Petitionsliste mit um die 7.000 Unterschriften überreichen.

Compétitivité de l'économie et problèmes de l'emploi

## L'OGBL prend position

Dans le cadre d'une conférence de presse, le président et le secrétaire général de l'OGBL, Jean-Claude Reding et André Roeltgen, ont présenté le mardi 14 mai la position de l'OGBL sur la compétitivité de l'économie luxembourgeoise et sur l'emploi. Cette conférence de presse a eu lieu quelques jours avant le débat de consultation parlementaire sur la croissance économique et la compétitivité du Luxembourg.

Voir la position de l'OGBL sur la compétitivité: Position sur la compétitivité (pdf FR)

[http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2013/05/OGBL\\_competitivite.pdf](http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2013/05/OGBL_competitivite.pdf)

Voir la position de l'OGBL sur l'emploi (pdf FR)

[http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2013/05/OGBL\\_emploi.pdf](http://www.ogbl.lu/wp-content/uploads/2013/05/OGBL_emploi.pdf)



Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und Beschäftigungsprobleme

## Der OGBL nimmt Stellung

Im Rahmen einer Pressekonferenz haben der Präsident des OGBL, Jean-Claude Reding, und der Generalsekretär, André Roeltgen am Dienstag, den 14. Mai, die Position des OGBL zur Wettbewerbsfähigkeit der luxemburgischen Wirtschaft

und zur Beschäftigung vorgestellt. Diese Pressekonferenz fand im Vorfeld der in einigen Tagen beginnenden parlamentarischen Konsultationsdebatte über das Wachstum und die Kompetenzität Luxemburgs statt.

Antwort an die UEL

## Für die „Kompetitivität“ der Mitbestimmung in den Betrieben

*André Roeltgen*

Die UEL ist gegen die Reform der betrieblichen Mitbestimmung und hat die Regierung aufgefordert, ihren Gesetzesentwurf zurückziehen. Diese kategorische Opposition der offiziellen Vertreter des Kapitals ist normal. Sie haben lediglich das getan, wofür die Bosse und die Aktionäre sie bezahlen und liegen im Übrigen voll und ganz in der historischen Tradition ihrer Vorgänger.

Noch nie haben sich die Patronatsvertreter für eine Demokratisierung des Wirtschaftslebens stark gemacht. Noch nie sind sie dafür eingetreten, dass den Lohnabhängigen Rechte

und Mittel für die Vertretung ihrer Arbeitsinteressen in der Betriebswelt zugestanden werden. Warum sollte es also in der Gegenwart anders sein? Sie wären keine Patronatsvertreter mehr, wenn sie die Interessen der Arbeit statt die des kapitalistischen Profits vertreten würden.

Und seit jeher ist ihnen die stärkste Form der organisierten Vertretung der betrieblichen Interessen des Salariats, nämlich die Gewerkschaft, ein besonderer Dorn im Auge. Dass es überhaupt seit dem Beginn des letzten Jahrhunderts zur schrittweisen Anerkennung der gewerkschaftlichen



Rechte des Saliariats und seiner betrieblichen Verhandlungs- und Vertretungsrechte gekommen ist, ist ausschließlich das Resultat des gewerkschaftlichen und des politischen Kampfes der arbeitenden Menschen selbst gewesen. Die betriebliche Mitbestimmung und ihr gewerkschaftlicher Ausdruck mussten stets gegen den resoluten Widerstand der Patronatsorganisationen und ihrer politischen Lobbyisten durchgesetzt werden.

Wie weit und wie gut sich die Mitbestimmung entwickeln konnte, hat sehr viel mit historischen gesellschaftlichen Umbrüchen und mit den Kräfteverhältnissen in den sozialen und politischen Beziehungen zu tun. Die Zeit vor und nach den beiden Weltkriegen oder jene der starken linkspolitischen Reformbewegungen in den 70er Jahren sind markante Beispiele für diese Dynamik. Es ist deshalb kein Zufall, dass die aktuellen Mitbestimmungsgesetze aus dem Jahr 1979 stammen.

Seit den 90er Jahren fordert der OGBL die Modernisierung dieser Gesetzgebung. Und das aus einem sehr einfachen Grund. Die Betriebswelt hat sich seit den 70er Jahren sehr stark verändert. Niemand leugnet das. Die Mitbestimmungsgesetze wurden aber nicht reformiert. Im Verlauf der letzten 34 Jahre kam es nur zu einer einzigen nennenswerten Änderung: die (obligatorische) Umsetzung der europäischen Direktive 2002/14, besser bekannt unter dem Namen „Vilvoorde/Renault-Direktive“.

Es besteht akuter und hoher Nachholbedarf. Die luxemburgischen Mitbestimmungsgesetze sind absolut veraltet und überholt. Sie haben aus diesem Grund kontinuierlich an Wirkungskraft verloren. Auf viele Fragen geben sie schon längst keine befriedigenden Antworten mehr. Zum Nachteil des Saliariats und zum Vorteil des Patronats.

Jedes Jahr, das verstrichen ist, jede neue Legislaturperiode,

die ohne ein neues Gesetz zu Ende kam, hat Schritt für Schritt den sozialen Dialog seines Inhalts und somit seiner Wirksamkeit entleert. Es würde die UEL arrangieren, wenn es munter so weiterginge.

Das Gesetzesvorhaben, das jetzt auf dem Tisch liegt, ist ein erster bescheidener Schritt in die richtige Richtung. Mehr nicht und auch nicht weniger. Von einem „Geschenk an die Gewerkschaften“ oder von einem „Verlust der betrieblichen Manövrierfähigkeit“ kann überhaupt nicht die Rede sein.

Die Gesetzesvorlage muss vor den Sommerferien im Parlament zur Abstimmung kommen. Ein weiterer Aufschub ist inakzeptabel. Weil im Herbst Sozialwahlen sind und die Lohnabhängigen Luxemburgs ein legitimes Recht darauf haben, dass die neu gewählten Personaldelegierten ihre gesetzliche Mission besser wahrnehmen können. Der OGBL wird auch nicht akzeptieren, dass die Gesetzesvorlage nach unten revidiert wird. Hierzu ist sie, wie schon gesagt, viel zu bescheiden.

Im Jahre 2010 wurde der Wirtschafts- und Sozialrat bereits das Opfer der Blockadehaltung des Patronats als seine Vertreter jede seriöse Diskussion über den „sozialen Dialog in den Betrieben“ ideologisch niederkeulten mit der stupiden Behauptung, dass eine Aufwertung der Mitbestimmung der „Kompetitivität“ der Betriebe schaden würde. Mal abgesehen davon, dass in Wahrheit gute Mitbestimmungsgesetze eine positive Wirkung auf die wirtschaftliche Produktivität Luxemburgs haben, liegt im Kern dieser Aussage der UEL nichts anderes als die latent reaktionäre Infragestellung der gewerkschaftlichen Rechte und Freiheiten des Saliariats. Wollen wir auf diese Art und Weise für unseren Wirtschaftsstandort, für das Arbeiten und für das Leben in Luxemburg werben? Die klare Haltung der Politik ist jetzt gefragt. Noch vor dem Sommer.



Réponse à l'UEL

## Pour la «compétitivité» du dialogue social en entreprise

André Roeltgen

L'UEL s'oppose à la réforme du dialogue social en entreprise et a demandé au gouvernement de retirer le projet de loi y relatif. Cette opposition catégorique de la part des représentants assermentés du Capital n'est pas surprenante. Ils ne font que ce pour quoi ils sont payés par les patrons et par les actionnaires, et en cela ne s'éloignent nullement de la ligne historique traditionnelle défendue par leurs prédécesseurs.

Les représentants du patronat n'ont jamais été partisans d'une démocratisation de la vie économique. Ils n'ont jamais défendu l'idée de donner aux salariés les droits et les moyens pour défendre leurs intérêts professionnels à l'intérieur de l'entreprise. Pourquoi en serait-il autrement aujourd'hui? Ils ne seraient pas représentants du patronat, s'ils défendaient les intérêts du travail au lieu de ceux du profit capitaliste.

Et depuis toujours la plus forte expression des intérêts professionnels du salariat, à savoir le syndicat, est leur bête noire.

Si depuis le début du siècle dernier les droits syndicaux et les droits de négociations et de représentation du salariat ont été progressivement reconnus, cela est dû exclusivement à la lutte syndicale et politique des travailleurs eux-mêmes. La représentation du personnel en entreprise et son expression syndicale se sont toujours imposées contre la résistance frontale des organisations patronales et de leurs lobbyistes politiques.

L'étendue et la qualité du dialogue social sont en lien étroit avec les bouleversements sociétaux historiques et avec l'évolution des rapports de force sociaux et politiques. Les périodes juste avant et après les deux guerres mondiales ou encore les puissants mouvements réformistes de gauche des années 1970 sont des exemples marquants de cette dynamique. Ce n'est pas un hasard si la législation actuelle en matière de cogestion date de 1979.

Depuis les années 1990, l'OGBL demande la modernisation de cette législation. Et ceci pour une raison très simple. Le monde des entreprises a beaucoup évolué depuis les années 1970. Personne ne le nie. Néanmoins, les lois sur la cogestion n'ont jamais été réformées. Un seul changement important a été entrepris en 34 ans: la transposition (obligatoire) de la directive

européenne 2002/14, plus connue sous le nom de «directive Vilvoorde/Renault».

Il y a donc un besoin de rattrapage élevé et urgent. Les lois luxembourgeoises sur le dialogue social sont surannées et dépassées. Pour cette raison, elles ont graduellement perdu leur efficacité. Elles ne livrent pas de réponses suffisantes à de nombreuses questions, et ce au détriment du salariat et à l'avantage du patronat.

Chaque année écoulée, chaque nouvelle période de législature sans nouvelle loi ont vidé progressivement le dialogue social de son contenu et donc de son efficacité. L'UEL s'accommoderait bien d'une poursuite de cette évolution.

Le projet de loi sur la table est un premier pas timide dans la bonne direction. Ni plus, ni moins. Il est complètement erroné de parler d'un «cadeau aux syndicats» ou d'une «perte de la capacité de gestion entrepreneuriale».

Ce projet de loi doit être voté par le Parlement avant les vacances d'été. Un délai supplémentaire est inacceptable. Parce que les élections sociales ont lieu en automne et les salariés du Luxembourg ont le droit légitime que leurs délégués du personnel nouvellement élus aient plus de moyens pour accomplir leur mission légale. L'OGBL s'opposera également à toute révision «vers le bas» du projet de loi, car la version actuelle est déjà suffisamment modeste.

En 2010, le Conseil économique et social a été victime de l'attitude de blocage du patronat, quand ses représentants terrassaient idéologiquement tout débat sérieux sur le «dialogue social en entreprise» avec l'argument stupide qu'une revalorisation de la cogestion serait nuisible à la «compétitivité» des entreprises. A part le fait que le contraire est vrai, qu'en réalité des bonnes lois en matière de cogestion ont un effet positif sur la productivité des entreprises, cette prise de position de l'UEL n'est au fond que la remise en question presque réactionnaire des droits syndicaux et des libertés du salariat. Est-ce que nous voulons de cette façon faire la promotion de l'économie luxembourgeoise, attirer des gens pour vivre et travailler au Luxembourg? Une prise de position claire des décideurs politiques est nécessaire, et ce encore avant l'été.

Fest der Arbeit

## Auszüge aus der politischen Rede des OGBL-Präsidenten, Jean-Claude Reding

... „Kolleginnen und Kollegen,

Die Zeiten der Austeritätspolitik sind noch nicht vorbei. Die neoliberale sozial- und wirtschaftspolitische Agenda der EU hat sich noch nicht geändert. Die Haltung des Patronats und seiner Mitgliedsorganisationen hat sich auch noch nicht gewandelt, da sie sich noch immer von der Politik unterstützt fühlen. Dies ist auch in Luxemburg der Fall.

Deshalb müssen wir weiterhin bereit sein, uns zu wehren, und zwar mit all uns zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen und politischen Mitteln.

### Sozialwahlen

... Bei den Delegationswahlen im Herbst geht es darum die Präsenz des OGBL in den Betrieben weiter auszuweiten, unser Netz an Personalvertretern in allen Bereichen unserer Arbeitswelt weiterzuentwickeln. Die Personalvertreter, die für den OGBL gewählt werden, bedeuten unsere Legitimation gegenüber dem Patronat.

Bei den Wahlen der Arbeitnehmerkammer (CSL) geht es um die nationale Repräsentativität der Gewerkschaften bei den aktiven und pensionierten Arbeitnehmern. Für den OGBL gilt es seine absolute Mehrheit zu behalten



und nach Möglichkeit auszubauen, damit wir unsere Arbeit in der CSL weiterführen können und diese Institution mit ihren kompetenten und motivierten Mitarbeitern noch stärker in den Dienst der Gewerkschaftsarbeit und in den Dienst aller Arbeitnehmer, der aktiven und der pensionierten, stellen können.

... Gerade in schwierigen Zeiten sind Solidarität, Einheit wichtig; Zersplitterung schadet. Deshalb gilt es den OGBL zu stärken und jenen, die unter dem Begriff Pluralismus eine falsche überflüssige Spaltung fördern wollen, eine Absage zu erteilen.

Bei den Sozialwahlen muss der OGBL gestärkt werden, weil er die einzige glaubwürdige gewerkschaftliche Opposition zu einer Politik des sozialen Rückschritts ist.

Der OGBL wehrt sich gegen jegliche weitere Indexmanipulation

Kolleginnen und Kollegen,

Der OGBL setzt sich für unseren Sozialstaat ein.

Der OGBL setzt sich für gute und sichere Arbeitsplätze ein.

Der OGBL verteidigt unsere Kaufkraft, unser Einkommen, unsere Löhne und unsere Pensionen.

Der OGBL verteidigt die Arbeitsplätze, das Recht auf Arbeit für jedermann.

Und genau deshalb wehren wir uns gegen eine Spar- und Austeritätspolitik auf Kosten der Arbeitnehmer, der aktiven und der Pensionierten. Wir haben dies in der Vergangenheit getan, wir werden es auch in Zukunft tun.

Wenn es bei der Tripartite ausschließlich darum gehen soll, Ja und Amen zu den Entscheidungen der Regierung zu sagen, eine Spar- und Austeritätspolitik auf Kosten der Masse der Arbeitnehmer und Rentner zu unterstützen, dann brauchen wir keine.

Mit dem OGBL wird es kein Einverständnis zu einer Indexdeckung oder Indexmanipulation geben, nein, im Gegenteil wir verlangen eine Garantie für die integrale Wiederherstellung des Index, wir fordern sozialen Fortschritt und wir kämpfen gegen sozialen Rückschritt. Ja, wir haben das Recht Nein zu sagen, wenn die Krise auf unserem Rücken bewältigt werden soll. Es gibt Alternativen. Es geht auch anders!“ ...

Fête du Travail

## Extraits du discours politique du président de l'OGBL, Jean-Claude Reding

... «Chères collègues, chers collègues,

Les temps de la politique d'austérité sont loin de toucher à leur fin. L'agenda socioéconomique néolibéral de l'UE n'a toujours pas changé. L'attitude du patronat et de ses organisations n'a pas non plus changée du fait que les patrons se sentent dorénavant soutenus par la politique. Cela vaut aussi pour le Luxembourg.

Voilà pourquoi nous devons rester prêts à nous défendre, et ce par tous les moyens syndicaux et politiques dont nous disposons.

### Elections sociales

... Lors des élections des délégations en automne, il y va d'étendre la présence de l'OGBL dans les entreprises, d'élargir notre réseau de délégués du personnel dans tous les domaines de notre monde du travail. Les représentants du personnel de l'OGBL élus représentent notre légitimation face au patronat.

Lors des élections pour la CSL (Chambre des salariés), il s'agit de déterminer la représentativité nationale des syndicats par rapport aux salariés actifs et pensionnés. L'OGBL doit défendre sa majorité absolue et l'élargir autant que possible pour pouvoir continuer le travail entamé à la CSL et de mettre cette institution avec ses collaborateurs compétents et motivés encore davantage au service du travail syndical et au service de tous les salariés actifs et pensionnés.

... C'est surtout en temps de crise que la solidarité et l'unité font la force, le fractionnement cependant nuit. Voilà pourquoi il faut renforcer l'OGBL et ignorer ceux

qui, sous couvert de pluralisme, souhaitent en fait renforcer la division syndicale.

Lors des élections sociales il faut au contraire renforcer l'OGBL, car c'est lui la seule force d'opposition syndicale crédible à une politique de régression sociale.

L'OGBL s'oppose à toute autre manipulation de l'index

Chères collègues, chers collègues,

L'OGBL s'engage pour notre Etat social.

L'OGBL se mobilise pour des emplois décents et sûrs.

L'OGBL défend notre pouvoir d'achat, nos revenus, salaires et pensions.

L'OGBL défend les emplois, le droit au travail pour chacun.

Et c'est exactement pour cela que nous nous opposons à une politique d'austérité aux dépens des salariés, des actifs et des pensionnés. Nous l'avons fait par le passé, nous le ferons à l'avenir.

Et si la Tripartite aura désormais comme seul objectif d'obtenir notre aval aux décisions gouvernementales, nous n'avons pas besoin d'elle.

L'OGBL ne donnera jamais son accord à un plafonnement ou une manipulation quelconque de l'index, non, bien au contraire, nous revendiquons une garantie pour la restitution complète de l'indexation, nous revendiquons le progrès social et nous luttons contre la régression sociale. Oui, nous avons le droit de dire Non à une sortie de crise à nos dépens. Il y a des alternatives. Il y a d'autres solutions! »



1. Mai 2013

## Fest der Arbeit, der Kulturen und der aktiven Demokratie

Wiederum ist es dem OGBL zusammen mit seinen Partnern gelungen das Fest der Arbeit zu einem Fest der Kulturen der Welt auszuweiten. In seiner Eröffnungsrede hob OGBL-Präsident Jean-Claude Reding den Unterschied zwischen „elitärer“ und

„für jeden zugänglicher“ Kultur besonders hervor. Die Freien Gewerkschaften blicken auf eine lange Tradition der kulturellen Demokratisierung zurück. Auch der OGBL ist dieser Tradition verbunden, und so hat er am diesjährigen 1. Mai bereits zum 8. Mal hintereinander das Fest der Arbeit und der Kulturen veranstaltet, diesmal, im Jahr der Sozialwahlen, zusätzlich im Zeichen der „aktiven Demokratie“.

Und wie immer hatte das breitgefächerte Programm mit vielen Highlights für die ganze Familie wieder ein sehr zahlreiches Publikum angezogen. Musik aller Genres mit als besonderem Akzent für die Jugend die Luxemburger Hip-Hop-Band De Läb, ein Spektakel des berühmten Magiers David Goldrake, Märchenstunden und Lesungen bekannter inländischer Autoren für Kinder und Erwachsene, Bastel- und Kreativateliers für Kinder bis hin zum feinsten Kabarett begeisterten Groß und Klein. Und wie immer fand auch das „Village gastronomique“ mit afrikanischen, portugiesischen, kapverdischen, libanesischen und luxemburgischen Spezialitäten viel Anklang.





1<sup>er</sup> mai 2013

## Fête du travail, des cultures et de la démocratie active

L'OGBL et ses partenaires ont à nouveau réussi à placer la fête du travail dans le cadre plus large des cultures du monde. Dans son allocution d'ouverture, le président de l'OGBL a tenu à distinguer «culture élitaire» et «culture accessible à tous». Le mouvement des syndicats libres a une longue tradition de démocratisation culturelle. En bon héritier luxembourgeois de cette tradition, l'OGBL a organisé en 2013, pour la 8<sup>e</sup> année consécutive, la Fête du travail et des cultures, tout en ajoutant, en cette année d'élections sociales, la dimension de «démocratie active».

Et comme d'habitude, le programme varié avec beaucoup de points forts pour toute la famille avait attiré un public bien nombreux. Musiques du monde avec comme highlight pour les jeunes le groupe hip hop luxembourgeois De Läb, un spectacle du magicien de renommée mondiale David Goldrake, des contes de fées,

des lectures d'écrivains luxembourgeois pour adultes et enfants, des ateliers créatifs spéciaux pour les petits et des représentations de cabaret ne manquaient pas d'enthousiasmer les visiteurs. Le village gastronomique offrant cette année-ci des spécialités africaines, portugaises, capverdiennes, libanaises et luxembourgeoises ne laissait personne sur sa faim.





Lynn SETTINGER  
Secrétaire syndicale



Carlos PEREIRA  
Membre du Bureau  
exécutif

## Le secrétariat social vous informe

# L'OGBL se prononce pour l'abrogation de l'application des convenances personnelles (CP) dans le cadre de l'assurance maladie!

Jusqu'à ce jour, presque chacun d'entre nous en tant que patient a déjà été confronté à un mémoire d'honoraires indiquant non seulement les codes et les montants relatifs aux prestations reçues par le médecin, médecin-dentiste ou encore le kinésithérapeute diplômé, indiquant aussi un code intitulé de CP 1 à CP 8 ou ZCP1 à ZCP5 avec un montant qui varie en fonction du prestataire des soins médicaux.

### 1. Qu'est-ce qu'on entend par code CP?

Le code CP désigne un supplément d'honoraires pour une convenance personnelle que le médecin, le médecin-dentiste ou encore le kinésithérapeute diplômé peut facturer en plus des prestations délivrées à son patient. Cependant, les convenances personnelles sont applicables selon des conditions précises, énumérées dans la convention signée entre l'Union des Caisses médicales (UCM) et l'Association des médecins et médecins-dentistes (AMMD), voire dans la convention signée entre la Caisse nationale de santé (CNS) et l'Association luxembourgeoise des kinésithérapeutes diplômés.

Le traitement ne peut débuter qu'après que le patient ait donné son accord de prendre le supplément à sa charge, ce dernier doit être facturé avec les prestations sur un même mémoire d'honoraires. Les codes CP doivent figurer de façon claire sur le mémoire d'honoraires.

**Attention:** Le supplément n'est pas remboursé par la CNS et, par conséquent, **est entièrement à charge du patient**. En cas de souscription d'une assurance complémentaire santé (à titre d'exemple: CMCM, DKV, etc.), le patient peut sous certaines conditions et modalités bénéficier d'un remboursement du supplément d'honoraires pour convenance personnelle réglée.

Le médecin, le médecin-dentiste et le kinésithérapeute

diplômé peuvent légalement facturer un tel supplément dans certains cas, néanmoins en pratique, on constate que mettre en compte un code CP à charge du patient est devenu la règle.

### 2. Les suppléments d'honoraires pour convenance personnelle les plus couramment utilisés

**Les codes CP1 à CP8 peuvent être appliqués par le médecin ou médecin-dentiste.**

Or, le code CP1 est devenu la star sur les mémoires d'honoraires de certains médecins. Qu'est-ce qu'on entend par le code CP1: «Rendez-vous fixé à la demande expresse de la personne protégée à un jour et une heure précis à condition que le rendez-vous ait été respecté par le médecin.»

Autre exemple de CP: le médecin, médecin-dentiste ou le kinésithérapeute diplômé peut facturer à son patient un supplément pour convenance personnelle en cas de non-respect d'un rendez-vous décommandé en temps utile, respectivement au cas où il arrive en retard à son rendez-vous sans fournir d'excuse valable.

On peut se poser la question si une période d'attente d'environ 15 minutes n'est pas acceptable, sachant que le patient est censé payer un supplément d'honoraires?

Le tarif de ces suppléments pour convenance personnelle n'est pas fixé, le supplément doit néanmoins être facturé «avec tact et mesure». C'est la raison pour laquelle le montant facturé peut varier en fonction du prestataire des soins médicaux.

**En ce qui concerne le kinésithérapeute diplômé, il doit appliquer les codes ZCP1 à ZCP5.**

Toutefois, pour chacun de ces codes, un coefficient

maximal a été fixé. Pourtant, les prestations indispensables aux heures et dates convenues en raison de l'état de santé de la personne protégée ne peuvent donner lieu à perception d'une indemnité pour convenance personnelle.

**Le supplément d'honoraires pour convenance personnelle le plus couramment utilisé est celui qui est mis en compte en cas d'hospitalisation en chambre de première classe.**

En cas de traitement stationnaire, le fait que la personne protégée ait choisi de se faire soigner à titre de convenance personnelle dans une chambre d'hôpital de première classe confère au médecin le droit d'appliquer un tarif majoré de 66 % par rapport au tarif officiel pour les actes prestés au lit du malade hospitalisé en deuxième classe. Par contre, aucune majoration du tarif ne peut être mise en compte lorsque l'hospitalisation dans une chambre à un lit est nécessaire pour des raisons médicales dans les cas prévus par les conventions liant la CNS aux hôpitaux.

Les actes prestés en salle d'opération ou en salle de soins intensifs peuvent également être majorés de 66% si l'occupation de la chambre de première classe par la personne protégée ne commence que dans les quarante-huit heures à compter de l'intervention chirurgicale ou de la sortie de la salle de soins intensifs.

**3. Que faire en cas de doute sur la facturation du supplément d'honoraires pour convenance personnelle?**

Si vous constatez qu'un code CP vous a été facturé par votre médecin, n'hésitez pas à lui demander pour-

quoi il vous demande ce supplément d'honoraires pour convenance personnelle. En cas de doute, le patient est en droit de refuser de régler toute convenance personnelle non justifiée et non appliquée selon les conditions prévues par les conventions susmentionnées.

En tant que membre de l'OGBL, vous êtes membre de la PATIENTE VERTRIEDUNG asbl. Celle-ci vous propose une assistance dans vos démarches, si vous pensez qu'un tel supplément vous a été facturé à tort. Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à la contacter:

**Patiente Verriedung asbl**

**18, rue Dicks L-1417 Luxembourg**

**Tél: 49 14 57 1 / Fax:49 14 58**

**Email: [infos@patientenverriedung.lu](mailto:infos@patientenverriedung.lu)**

**Internet : [www.patientenverriedung.lu](http://www.patientenverriedung.lu)**

Par ailleurs, la PATIENTE VERTRIEDUNG asbl. a lancé une pétition ayant comme objectif de modifier les textes en vigueur, voire une pétition pour l'abrogation de l'application des convenances personnelles. Si donc vous voulez bien la soutenir dans son action, vous pouvez le faire en signant la pétition en ligne directe sur le site internet [www.patientenverriedung.lu](http://www.patientenverriedung.lu).

**Pour tout renseignement complémentaire, notre Service d'Information Conseil et Assistance est à votre disposition. Les coordonnées de ce service figurent à la 2<sup>e</sup> page de l'Aktuell, voire sur notre site internet [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu).**

*Die deutsche Fassung finden Sie auf [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) Rubrik Gut zu wissen – Das Sozialsekretariat informiert.*



C'est dans une optique d'information et d'assistance des patients ou bénéficiaires de soins que la «Patiente Verriedung» a été créée. L'action de la Patiente Verriedung asbl porte sur l'ensemble des problèmes administratifs, techniques, médicaux et de soins dans le domaine de la Santé et de la Sécurité Sociale.

Tous les membres de l'OGBL sont affiliés gratuitement à l'association. Si vous n'êtes pas membre de l'OGBL et vous souhaitez devenir membre de la PATIENTE VERTRIEDUNG asbl, il suffit de remplir le formulaire disponible sur notre site Internet [www.patienteverriedung.lu](http://www.patienteverriedung.lu)

Pour les non-membres de l'OGBL, la cotisation annuelle est de 25 € par personne et 38 € par famille.



Wasser

## Luxemburg erreicht Mindestquorum

Diese Kurznachricht bringt sehr gute Neuigkeiten! *Wasser und Sanitäre Grundversorgung sind ein Menschenrecht* hat europaweit bereits **1,5 Millionen Unterschriften** gesammelt. Mittlerweile haben 8 Staaten das erforderliche Mindestquorum an Unterschriften überschritten. Es handelt sich dabei um folgende Länder: Belgien, Deutschland, Finnland, Litauen, Luxemburg, Österreich, Slowenien und die Slowakei.

Damit hat die erste europäische Bürgerinitiative (EBI) die gesetzlichen Hürden genommen, aber die Kampagne wird weitergehen. Denn in folgenden Ländern fehlen nur noch einige tausend Unterschriften bis zum Erreichen des Quorums: Italien, Spanien, Zypern und die Niederlande.

Wie Sie wissen, wurde die EBI am erstmöglichen Termin – dem 1. April 2013 – bei der europäischen Kommission

vorgelegt. Am 10. Mai wurde die EBI bestätigt und seit dem 4. September wurden Unterschriften online und auf Papier gesammelt. Nach nur 9 Monaten wurde erreicht, was bis dahin noch keiner europäischen Organisation gelungen war.

Die Organisatoren schreiten nun weiter voran und fragen Städte (im Dezember sagten bereits **10 große Städte** ihre Unterstützung zu) und **Regionen** die EBI öffentlich zu unterstützen. Diese bilden somit ein Netzwerk aus Städten und Regionen, die Wasser als ein Menschenrecht bekräftigen.

Mehr Infos: [www.right2water.eu/de](http://www.right2water.eu/de)

La version française de cet article se trouve sur le site internet de l'OGBL: [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)



Comité du Travail Féminin

## Assemblée constituante

La ministre de l'Egalité des chances Françoise Hettogaasch a présidé en date du 26 avril 2013 l'Assemblée constituante du Comité du Travail Féminin.

Le Comité du Travail Féminin est un organe consultatif qui a été créé par règlement grand-ducal du 27 novembre 1984 tel que modifié par le règlement grand-ducal du 31 mars 1996 en vertu duquel il est chargé d'étudier soit de sa propre initiative, soit à la demande du gouvernement toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelle des femmes.

Ce comité fait connaître et propose de son propre mouvement, soit au gouvernement, soit à la ministre de l'Egalité des chances l'ensemble des actions qui lui paraissent de nature à améliorer la situation des femmes.

Le comité se compose de 21 membres titulaires ainsi que d'un nombre égal de membres suppléant-e-s, nommé-e-s par la ministre pour un terme renouvelable de trois ans.

Il comprend:

1. quatre représentant-e-s des associations féminines proposé-e-s par le Conseil National des Femmes du Luxembourg;
2. quatre représentant-e-s des organisations professionnelles des employeurs;
3. quatre représentant-e-s des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national;
4. neuf représentant-e-s du gouvernement

Le bureau suivant a été élu pour les 3 prochaines années:

Anik Raskin, vice-présidente, représentante des associations féminines

Danièle Niele, vice-présidente, représentante des organisations syndicales

Nathalie Wagner, vice-présidente, représentante des organisations professionnelles des employeurs





Hubert Hollerich

## Aviation Civile

Cargolux

### Direktion gegen Kompromissvorschlag

Anlässlich ihrer Sitzung vom 21. Mai 2013 beschäftigte sich die Cargolux-Personaldelegation, unter Leitung ihres Vorsitzenden David Massaro (OGBL), u.a. mit den laufenden Kollektivvertragsverhandlungen. Die Delegierten zeigten sich enttäuscht über die ablehnende Haltung der Generaldirektion gegenüber den konstruktiven Vorschlägen der Gewerkschaften vom 3. Mai 2013 und empfahlen den Vertragsgewerkschaften die Schlichtungsprozedur einzuleiten.

Cargolux

### La direction rejette la proposition de compromis

Lors de sa réunion du 21 mai 2013 la délégation du personnel Cargolux, sous la présidence de David Massaro (OGBL), a analysé, entre autres, les



David Massaro, président de la délégation du personnel lors de son intervention dans le Hangar le 8 mai 2013

négociations pour le renouvellement de la convention collective. Les délégués du personnel étaient déçus de l'attitude négative de la direction générale face aux propositions constructives des syndicats du 3 mai 2013 et ont recommandé aux syndicats contractants d'engager la procédure de conciliation.

Luxair

### OUI aux négociations, NON au chantage

Le matin du 18 avril, les négociations pour le renouvellement des conventions collectives de Luxair se sont soldées par un échec.

Rappelons qu'en date du 29 octobre 2012, la direction de Luxair a dénoncé les conventions collectives. Malgré plusieurs demandes de la part des syndicats d'entrer en négociations, la direction a fait la sourde oreille et n'a daigné organiser une première réunion d'information qu'en date du 21 mars 2013, donc presque 6 mois plus tard.

Aux fins de rattraper les 6 mois perdus et de pouvoir négocier dans un climat serein et sans pression de temps, les syndicats ont demandé une prolongation d'au moins 6 mois des conventions collectives dénoncées. A défaut, les effets des conventions collectives cesseront de plein droit au 1<sup>er</sup> octobre 2013.

La direction s'est déclarée incapable de donner une réponse, mais a insisté sur le fait que les syndicats doivent faire des concessions préalables à toute négociation. Le «cahier de revendications» de la direction prévoit effectivement des mesures draconiennes concernant les conditions de travail et de rémunération.

Les syndicats ne peuvent plus accepter cette forme de chantage. La question se pose s'il y a un manque de bonne volonté de la part de la



direction ou bien une volonté politique générale d'abolir le modèle social luxembourgeois.

Afin de résoudre ce litige, les syndicats n'ont eu d'autre choix que de saisir l'Office national de conciliation.

Luxair

### JA zu Verhandlungen, NEIN zur Erpressung

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags bei Luxair sind am Vormittag des 18. April gescheitert.

Am 29. Oktober 2012 wurden die Kollektivverträge von der Geschäftsleitung gekündigt. Die Anfragen der Gewerkschaften, den Verhandlungsprozess zu starten, stießen bei der Direktion auf taube Ohren. Erst am 21. März 2013, also 6 Monate später, organisierte die Direktion eine erste Informationssitzung.

Um die 6 verlorenen Monate einzuholen und die Verhandlungen in einem ruhigen Klima und ohne Zeitdruck führen zu können, verlangten die Gewerkschaften eine Verlängerung der bestehenden Kollektivverträge von mindestens 6 Monaten. Andernfalls wird die gesetzliche Frist ab dem 1. Oktober 2013 überschritten und das Personal riskiert dann nicht mehr über einen Kollektivvertrag zu verfügen.

Die Geschäftsleitung war nicht in der Lage eine Antwort zu geben, verlangte jedoch Zugeständnisse von den Gewerkschaften bevor überhaupt mit den eigentlichen Verhandlungen begonnen wird. Der „Forderungskatalog“ der Direktion sieht effektiv drakonische Maßnahmen vor was die Arbeits- und Lohnbedingungen anbelangt.

Die Gewerkschaften dulden solche Erpressungen nicht länger. Es stellt sich die Frage, ob es der Direktion am guten Willen fehlt oder ob das Luxemburger Sozialmodell generell in Frage gestellt werden soll.

Um diese Streitsache beizulegen, haben die Gewerkschaften keine andere Möglichkeit gesehen, als das Nationale Schlichtungsamt damit zu befassen.

OGBL efforts pays off

## Technician diploma for aircraft mechanics within reach

Since 2011, the OGBL has persisted in its efforts to revalorize the career of aircraft mechanics.

The problems faced were related to the recognition of training, the issuing of licenses and obtainment of a national technician diploma for license B holders.

An OGBL working group under the leadership of Joel Krier has been working on the resolution of the encountered problems. Several meetings and discussions concerning the matter did take place with the DAC-L, the Lycée Technique Emile Metz, the Ministry of Education and the Ministry of Transport. Some individual cases were successfully resolved. We remain optimistic that the resolution of our current concern in relation to the obtainment of a national technician diploma (diplôme de technicien) for all license B holders is within reach.

On 24th of April 2013 the working group consisting of Joel Krier, David Massaro, Hubert Hollerich (secretary of Civil Aviation Union) and Annette Schuler (president of Civil Aviation Union), assisted by Carlo Frising (Training Department of the “Chambre des Salariés”) had an important meeting with the Ministry of Education.

Every concerned individual has now the opportunity to lodge an application in order to obtain the aforementioned diploma (diplôme de technicien). Due to the extreme complexity of this administrative procedure, the OGBL has taken the initiative to implement specific consultations to help individuals in establishing their file.

In a first step, information meetings were organised in order to provide further details.

Les efforts de l’OGBL portent leurs fruits

## Le diplôme de technicien pour mécaniciens d’avions se concrétise

Depuis 2011, l’OGBL n’a pas ménagé ses efforts pour obtenir une revalorisation de la carrière des mécaniciens d’avions.

Les problèmes rencontrés étaient liés à la reconnaissance de la formation, la délivrance des licences et l’obtention d’un diplôme de technicien national pour les titulaires de la licence B.

Un groupe de travail de l’OGBL

Les formulaires nécessaires pour introduire la demande de validation des acquis de l’expérience se trouvent sur le site du Syndicat Aviation civile:

<http://www.ogbl.lu/syndicat-aviation-civile/publications/publications-specifiques-du-syndicat/>

Die Antragsformulare zur Anerkennung erworbener Kompetenzen befinden sich auf der Website des Syndikats zivile Luftfahrt unter:

<http://www.ogbl.lu/syndicat-aviation-civile/de/publications-specifiques-du-syndicat/>

présidé par Joël Krier s’est efforcé de trouver des solutions aux problèmes rencontrés. Plusieurs réunions et discussions ont eu lieu avec les responsables de la DAC-L, du Lycée Technique Emile Metz, du ministère de l’Éducation et du ministère des Transports. Quelques cas individuels ont entre-temps été résolu avec succès. Suite à ses nombreuses démarches, le Syndicat Aviation civile de l’OGBL est confiant quant à une prochaine concrétisation de la mise en place d’un diplôme national de technicien pour tous les titulaires d’une licence B.

Le 24 avril 2013, le groupe de travail composé de Joël Krier, David Massaro, Hubert Hollerich (secrétaire central du Syndicat Aviation civile de l’OGBL) et Annette Schuler (présidente du Syndicat Aviation civile de l’OGBL), assisté par Carlo Frising (Département Formation de la Chambre des salariés), a eu à ce sujet une importante réunion avec les responsables du ministère de l’Éducation.

Chaque personne concernée a maintenant la possibilité d’introduire une demande en vue d’obtenir le diplôme de technicien en question. En raison de l’extrême complexité de cette procédure administrative, l’OGBL a pris l’initiative de mettre en place des consultations spécifiques pour aider les intéressés à établir leur dossier.

Lors d’une première étape, des réunions d’information ont été organisées dans le but de fournir de plus amples détails.

### Transport sur route



Romain Daubenfeld



## Convention collective pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées

En date du 14 mai 2013, les responsables de la F.L.E.A.A. et les syndicats contractants, OGBL et LCGB, ont conclu les négociations pour le renouvellement de la convention collective pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées.

La convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2013 et est conclue pour une durée de 18 mois.

Le point principal de cette convention consiste en une augmentation de 1,6 % des salaires.

Il a également été convenu qu'à partir de 2013, les employeurs prendront en charge les jours de congé pour suivre la formation continue destinée aux conducteurs ayant accompli soit une qualification initiale, soit une formation initiale accélérée et qui doivent suivre une formation continue endéans les cinq ans suivant la date de délivrance du CAP (certificat d'aptitude professionnelle).

Pour le décompte des salaires, il a été convenu que, au plus tard en novembre 2013, la fiche de salaire mensuelle définitive doit contenir un bon nombre d'informations pour sa meilleure compréhension.

Une amélioration au niveau du congé d'ancienneté a été négociée: le salarié comptant 23 années d'ancienneté dans l'entreprise (durant l'année en cours), bénéficie d'un congé annuel de 28 jours. Après 30 années de service dans l'entreprise, le congé annuel est fixé à 29 jours.

Pour obtenir ce résultat nous avons dû passer par l'Office national de conciliation, bien que nous visions, comme les années passées, une réduction des longues amplitudes pour garantir la sécurité des passagers et des chauffeurs.

La revendication essentielle de la F.L.E.A.A. était l'introduction d'une période de référence de quatre mois.

comme le prévoit une situation de non-conciliation.

Dans ce contexte, l'OGBL organisera l'information et la mobilisation des salariés du secteur.

Bau und Bauingenieurswesen

## Kommt es zum Streik?

Der OGBL, als mehrheitliche und federführende Gewerkschaft bei den betroffenen Arbeitnehmern, und der LCGB haben am 7. Mai 2013 eine Pressekonferenz abgehalten, um die Öffentlichkeit über den Sozialkonflikt im Bau- und Bauingenieurswesen zu informieren und eine Bestandsaufnahme der aktuellen Lage zu machen.

Obwohl der OGBL weiterhin zum Dialog bereit ist, hat er erneut seine Ablehnung jeglicher Arbeitszeiterhöhung und Flexibilisierung, die zu Lohninbußen und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen führen könnten, kundgetan. Falls keine Einigung gefunden wird, wäre, wie bei Nichteinigung vorgesehen, ein Streik die logische Folge.

In diesem Zusammenhang wird der OGBL die Arbeitnehmer des Sektors informieren und mobilisieren.

### Bâtiment, Artisanat du bâtiment et Constructions métalliques



Stefano Araujo



Jean-Luc De Matteis

Bâtiment et génie civil

## Vers la grève?

L'OGBL, en tant que syndicat majoritaire et porte-parole des salariés concernés, et le LCGB ont organisé une conférence de presse le 7 mai 2013 pour informer l'opinion publique sur le conflit social dans le secteur du bâtiment et du génie civil et pour faire le point sur la situation.

Bien que restant ouvert au dialogue, l'OGBL a réitéré son refus quant à toute augmentation du temps de travail et à toute flexibilité pouvant entraîner des pertes de salaire et des dégradations des conditions de travail. Si aucun accord n'est trouvé, la suite logique serait la grève

Bâtiment

## L'OGBL revendique une convention collective de qualité pour des salariés satisfaits et motivés

Le renouvellement de la convention collective du bâtiment est dans l'impasse. La position intransigeante et irresponsable du patronat met en péril la paix sociale dans le secteur de la construction. Les fédérations patronales du bâtiment et génie civil demandent une augmentation et une annualisation du temps de travail et refusent tout



dialogue constructif afin d'éviter un conflit social majeur.

Le patronat prétend dans une circulaire affichée ces derniers jours sur les chantiers du Luxembourg vouloir:

- « pérenniser les entreprises et les emplois »
- « miser sur un dialogue social constructif entre partenaires sociaux responsables »
- « une hausse modérée des salaires »
- « adapter l'organisation du temps de travail afin de travailler plus en été et moins en hiver »
- et « soulager les finances publiques en modifiant la loi sur le chômage intempéries par une annualisation du temps de travail ».

#### La face cachée des revendications patronales

Le patronat se présente comme interlocuteur sérieux et prêt au dialogue, mais jusqu'au jour d'aujourd'hui il n'a toujours pas transmis de propositions sérieuses et constructives aux syndicats. Pour rappel, la convention collective du

« bâtiment et génie civil » est venue à échéance en 2009.

Pour le patronat, une augmentation modérée équivaut à une prime unique et non récurrente de 100€ bruts pour les années 2013, 2014 et 2015. Aucune proposition n'a été faite pour compenser les années 2009, 2010, 2011 et 2012. Cette proposition équivaut donc à une prime unique brute de 42€/an ou 3€/mois pour toute la durée de la convention collective. Les salariés du bâtiment, qui jour après jour créent la richesse de leurs entreprises, méritent une revalorisation sérieuse des salaires qui stagnent depuis 2008.

Avec le système de flexibilité conçu par le patronat, les salariés du secteur de la construction perdraient entre 520€ et 877€ par semaine de récupération, et ceci est intolérable. Avec ce système, la majoration pour heures supplémentaires ne serait plus due puisque le temps de travail serait calculé sur une base annuelle et non plus journalière ou hebdomadaire comme le prévoit la convention collective actuelle.

L'OGBL rappelle qu'une proposition de compte épargne temps de la

part des syndicats qui n'engendre aucune perte de pouvoir d'achat et aucune détérioration des conditions de vie a été faite, mais que le patronat a refusé d'en discuter et s'obstine toujours à revendiquer l'annualisation du temps de travail et l'abolition du système actuel de majoration des heures supplémentaires entraînant les pertes de salaires déjà énumérées.

#### Halte à la politique de la peur!

Le patronat prend comme argument le nombre de faillites en 2012, mais oublie de préciser que le nombre de faillites dans le secteur a diminué de 17% en 2012 par rapport à 2011, que le nombre de nouvelles entreprises a augmenté de 2% en 2012 et que l'emploi a augmenté de 1% (source: Statec).

Ces augmentations significatives et les résultats positifs des bilans des entreprises prouve que le secteur de la construction est dynamique et en bonne santé. L'OGBL est scandalisé par cette politique du catastrophisme ayant comme seul but l'intimidation et la désinformation des salariés.

Afin de mettre fin à cette fausse image de la réalité, l'OGBL mènera une grande campagne d'information afin d'expliquer aux salariés la situation réelle du secteur.

#### L'OGBL, le garant du vrai dialogue social

En ce qui concerne la volonté du patronat de miser sur le dialogue



social, l'OGBL rappelle que ce n'est pas en voulant s'attaquer aux rémunérations des salariés et au temps de travail que le dialogue social peut survivre et demande donc au patronat de retirer sa demande d'annualisation du temps de travail et de faire des propositions aux syndicats qui mènent à des améliorations sérieuses pour les quelque 14 000 salariés du secteur.

Nous avons été, nous sommes et nous serons toujours demandeurs d'un dialogue social sérieux et constructif, mais nous refusons de la façon la plus catégorique toute détérioration des conditions de travail pour les salariés du bâtiment et les familles qui en dépendent.

**Les salariés de la construction ne sont pas des salariés de 2<sup>e</sup> classe**

L'OGBL en tant que syndicat majoritaire et porte-parole du secteur (OGBL: 67%; LCGB: 29%), demande à ce que les fédérations patronales respectent les conditions de vie et de rémunération des salariés et qu'elles fassent des propositions sérieuses afin d'améliorer la convention collective actuelle.

L'OGBL prend les responsabilités qui lui incombent et intensifiera sa campagne de mobilisation ces prochaines semaines et est prêt, et ceci avec les salariés du bâtiment, à s'engager avec tous les moyens nécessaires afin de garantir des emplois de qualité et des conditions de vie dignes pour tous les salariés du secteur.



Bausektor

**Der OG B L fordert für zufriedene und motivierte Arbeitnehmer einen Kollektivvertrag, der seinen Namen verdient**

Die Verhandlungen zur Verlängerung des Kollektivvertrags für den Bausektor stecken in der Sackgasse. Die unnachgiebige und unverantwortliche Position der Arbeitgeber gefährdet den sozialen Frieden im Bausektor. Die Arbeitgeberverbände im Bereich „Bau, Hoch- und Tiefbau“ verlangen eine Erhöhung und Annualisierung der Arbeitszeit und verweigern sich jedem konstruktiven Dialog, um einen großen sozialen Konflikt abzuwenden.

Die Arbeitgeber geben in einem Rundschreiben, das in den letzten Tagen auf den Baustellen in Luxemburg zirkulierte, folgende Zielsetzung vor:

- „Erhaltung von Unternehmen und Arbeitsplätzen“
- „Vertrauen auf einen konstruktiven sozialen Dialog zwischen den zuständigen Sozialpartnern“
- „eine moderate Lohnerhöhung“
- „Anpassung der Arbeitszeitorganisation, um im Sommer mehr und im Winter weniger arbeiten zu können“
- sowie die „die Entlastung der öffentlichen Finanzen mittels Änderung der Schlechtwetterregelung durch Annualisierung der Arbeitszeit“

**Was hinter den Forderungen der Arbeitgeber steckt**

Die Arbeitgeber geben sich zwar als seriöse und dialogbereite Gesprächspartner, haben jedoch bis heute den Gewerkschaften keine ernsthaften und konstruktiven

Vorschläge vorgelegt. Zur Erinnerung, der Kollektivvertrag für den Bereich „Bau, Hoch- und Tiefbau“ lief 2009 aus.

Für die Arbeitgeber ist eine moderate Lohnerhöhung gleichbedeutend mit einer einmaligen Zahlung von 100 € brutto für 2013, 2014 und 2015. Es wurde keinerlei Vorschlag als Ausgleich für die Jahre 2009, 2010, 2011 und 2012 vorgelegt. Dieser Vorschlag entspricht also einer Einmalprämie von brutto 42 €/Jahr oder 3 €/Monat für die gesamte Laufzeit des Kollektivvertrags. Die Arbeitnehmer des Bausektors, die Tag für Tag den Reichtum ihrer Unternehmen mehren, verdienen eine echte Anhebung des Lohnniveaus, das seit 2008 stagniert.

Mit dem von Arbeitgeberseite konzipierten System der Flexibilität würden die Arbeitnehmer des Bausektors zwischen 520 € und 877 € wöchentlich einbüßen. Das ist nicht hinzunehmen. Mit diesem System wären keine Überstundenzuschläge mehr fällig, da die Arbeitszeit auf Jahresbasis berechnet würde und nicht mehr auf Tages- oder Wochenbasis, wie es der derzeitige Kollektivvertrag vorsieht.

Der OG B L erinnert daran, dass vonseiten der Gewerkschaften ein Vorschlag für ein Arbeitszeitkonto vorgelegt wurde, das keinerlei Kaufkraftverlust und Verschlechterung der Lebensbedingungen mit sich bringt, die Arbeitgeber es jedoch abgelehnt hatten, darüber zu diskutieren, und weiterhin auf der Annualisierung der Arbeitszeit sowie der Abschaffung des bisherigen Systems der Überstundenregelung beharren, was die bereits erwähnten Lohn einbüßen zur Folge hätte.

**Stoppt die Politik der Angst!**

Die Arbeitgeber führen die Anzahl der Konkurse im Jahr 2012 als Argument an. Dabei vergessen sie jedoch zu erwähnen, dass die Zahl

der Konkurse in diesem Sektor 2012 im Vergleich zu 2011 um 17 % zurückgegangen ist, dass die Zahl der neu gegründeten Unternehmen 2012 um 2 % gestiegen ist und die Beschäftigtenquote 1 % zugelegt hat (Quelle: Statec).

Diese bedeutenden Zuwächse und die positiven Geschäftsergebnisse der Unternehmen belegen, dass der Bausektor dynamisch und solide ist. Der OGBL ist schockiert über diese Politik der Schwarzmalerei, deren einziges Ziel die Einschüchterung und Desinformation der Arbeitnehmer ist.

Um dieser Verzerrung der Realität einen Riegel vorzuschieben, führt der OGBL eine großangelegte Aufklärungskampagne durch, mittels derer den Arbeitnehmern die tatsächliche Lage im Sektor erläutert wird.

### Der OGBL, Garant des echten sozialen Dialogs

Im Zusammenhang mit dem von den Arbeitgebern beabsichtigten sozialen Dialog möchte der OGBL daran erinnern, dass er nicht gewillt ist, einen Angriff auf die Löhne der Arbeitnehmer und die Arbeitszeiten hinzunehmen. Damit der soziale Dialog fortgesetzt werden kann, fordert der OGBL die Arbeitgeber dazu auf, ihre Forderung nach einer Annualisierung der Arbeitszeit zurückzuziehen und den Gewerkschaften Vorschläge zu unterbreiten mit denen konkrete Verbesserungen für die rund 14.000 Arbeitnehmer des Sektors erreicht werden können.

Wie bereits in der Vergangenheit setzen wir uns auch jetzt und in Zukunft für einen seriösen und konstruktiven sozialen Dialog ein. Jede Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer des Bausektors und ihre Familien lehnen wir jedoch kategorisch ab.

**Die Arbeitnehmer des Bausektors sind keine Arbeiter zweiter Klasse**

Der OGBL als Mehrheitsgewerkschaft und Sprecher des Sektors (OGBL: 67 %, LCGB: 29 %) fordert, dass die Arbeitgeberverbände die Lebens- und Lohnstandards der Arbeitnehmer respektieren und ernsthafte Vorschläge für die Verbesserung des derzeitigen Kollektivvertrags unterbreiten.

Der OGBL erfüllt seine Pflichten, wird seine Mobilisierungskampagne in den kommenden Wochen intensivieren und ist außerdem bereit, zusammen mit den Arbeitnehmern des Bausektors alles Notwendige zu tun, um hochwertige Arbeitsplätze und angemessene Lebensbedingungen für alle Arbeitnehmer des Sektors zu garantieren.

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



Alain Mattioli Raymond Kapuscinsky

Goodyear

### Renouvellement des conventions collectives

Les conventions collectives de travail des salariés de Goodyear S.A. et de Goodyear Dunlop Tires Operations S.A. ont été renouvelées pour une durée de trois ans pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2015. L'accord a été signé le 25 avril 2013 par les deux directions, d'une part, et les représentants des syndicats OGBL, en tant que porte-parole, NGL-SNEP et LCGB, d'autre part.

Il a été convenu notamment que le salaire d'embauche horaire pour

tous les salariés payés à l'heure et travaillant régulièrement le samedi sera augmenté de 11,30€ à 12,30€, et pour tous les autres salariés ne travaillant pas régulièrement le samedi de 11,09€ à 12,09€ à partir de la date de signature de la convention.

Dorénavant, le salaire d'embauche horaire sera adapté avec l'indice appliqué à l'ajustement du salaire social minimum.

### Mise en place d'un nouvel instrument de cogestion

Par ailleurs, les représentants des salariés ont obtenu qu'un groupe de travail paritaire soit formé dès la signature de la convention. Ce groupe de travail aura comme objectif de garantir une transparence totale par rapport au système d'évaluation des salariés et des augmentations qui en résulteront. Ce groupe sera appelé à traiter les cas de désaccord entre un salarié et son évaluateur. Ainsi, chaque salarié pourra signaler son désaccord par écrit à un membre du groupe. Le groupe pourra également formuler des propositions pour l'amélioration du système d'évaluation.

Du côté salarial, ce groupe sera formé par les délégués permanents.

Pour les délégués du personnel et leurs syndicats, ce groupe représente une nouveauté positive et importante en matière de cogestion. A titre d'exemple, en cas d'évolution atypique de l'avancement d'un salarié, le groupe peut proposer des solutions et des mesures pour résoudre un éventuel litige entre les concernés.

Les syndicats signataires de l'accord saluent également le fait que le groupe pourra se faire assister par un ou plusieurs experts syndicaux pour se faire conseiller.

Le groupe de travail se réunira selon besoin et au moins trimestrielle-ment afin de vérifier l'efficacité des

mesures définies et de faire le suivi des décisions prises. Chaque partie pourra demander une réunion en dehors du calendrier établi.

Enfin, il est à noter que les négociations se sont déroulées dans un bon climat de partenariat social.

Goodyear

## Erneuerung der Kollektivverträge

Die Kollektivverträge der Arbeitnehmer von Goodyear S.A. und Goodyear Dunlop Tires Operations S.A. wurden für die Dauer von drei Jahren ab dem 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2015 erneuert. Die Vereinbarung wurde am 25. April 2013 von den beiden Geschäftsführungen, einerseits, und den Vertretern der Gewerkschaften, dem federführenden OGBL, dem NGL-SNEP und dem LCGB, andererseits, unterschrieben.

Vereinbart wurde, dass der Stundenanfangslohn für alle pro Stunde bezahlten Arbeitnehmer, die regelmäßig am Samstag arbeiten, von 11,30€ auf 12,30€ erhöht wird, und für alle anderen Arbeitnehmer, die nicht regelmäßig am Samstag arbeiten, von 11,09€ auf 12,09€, dies ab Unterschrift des Kollektivvertrags.

Künftig wird der Stundenanfangslohn gleichzeitig mit dem gesetzlichen Mindestlohn angepasst, hier wird dann derselbe Indexpunkt zur Berechnung genommen.

### Einführung eines neuen Mitbestimmungsinstruments

Außerdem haben die Arbeitnehmervertreter die Schaffung einer paritätischen Arbeitsgruppe ab Unterschrift des Kollektivvertrags erreicht. Diese Arbeitsgruppe verfolgt das Ziel Transparenz in Bezug auf das Bewertungssystem für die Arbeitnehmer und die damit verbundenen Lohnerhöhungen zu gewährleisten. Diese Gruppe wird auch mit den Fällen von Unstimmigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Beurteiler befasst. Demzufolge kann jeder Arbeitnehmer seine Bewertungsmissbilligung schriftlich bei einem Mitglied der Gruppe einreichen. Die Gruppe kann auch Vorschläge zur Verbesserung des Bewertungssystems ausarbeiten

Die freigestellten Personalvertreter werden die Arbeitnehmerseite in dieser Gruppe vertreten.

Für die Personalvertreter und ihre Gewerkschaften bedeutet diese Arbeitsgruppe eine positive und wichtige Neuerung bezüglich der Mitbestimmung. Als Beispiel kann man anführen, dass die Gruppe

bei der atypischen Beförderung eines Arbeitnehmers Lösungen und Maßnahmen zur Lösung einer eventuellen Zwistigkeit zwischen den Betroffenen vorschlagen kann.

Die vertragsschließenden Gewerkschaften begrüßen ebenfalls, dass sich die Gruppe von einem oder mehreren gewerkschaftlichen Sachverständigen unterstützen und beraten lassen kann.

Die Gruppe kommt bei Bedarf zusammen und mindestens einmal pro Trimester, um die Wirksamkeit der festgelegten Maßnahmen zu überprüfen und die Ausführung der getroffenen Entscheidungen zu überwachen. Jede Partei kann ein Treffen außerhalb des aufgestellten Terminkalenders beantragen.

Schlussendlich bleibt hervorzuheben, dass die Verhandlungen in einem guten sozialpartnerschaftlichen Klima abliefen.



Estelle Winter

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

Pratiques déloyales  
du syndicat LCGB

## En vue des élections sociales même les moyens illégaux sont bons chez Dussmann

Dans le cadre des élections des délégations du personnel dans les entreprises en novembre 2013, les salariés de l'entreprise Dussmann Service S. à r.l et Dussmann Catering S à r.l ont fait plusieurs réclamations auprès de la délégation du personnel Dussmann et du Syndicat Nettoyage de l'OGBL.

Le 15 février 2013 et le 14 mars





2013, les salariés membres de l'OGBL, ont eu la surprise de trouver dans leur boîte à lettre une enveloppe du syndicat LCGB avec une lettre ayant pour objet : «Candidature pour les élections 2013 chez Dussmann Service ou Culinaris» ainsi qu'un dépliant «élections sociales 2013».

Plusieurs salariés n'acceptent pas un tel démarchage sauvage.

Le Syndicat Nettoyage s'adresse aux salariés de Dussmann et aux membres de l'OGBL pour les rendre attentifs au fait que le syndicat LCGB n'a aucun scrupule et aucun respect envers les salariés Dussmann et que le LCGB utilise des pratiques hypocrites voire illégales car:

- ils recrutent les candidats membres de l'OGBL;
- ils ne respectent pas la loi.

L'application des dispositions légales de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel précise qu'elles ne peuvent être utilisées qu'avec le consentement de la personne concernée.

Le LCGB n'avait aucune autorisation. Dans ce cas précis, on doit se poser les questions suivantes:

- où ont-ils trouvé les coordonnées personnelles?

Ou bien

- où les ont-ils obtenues?

Le LCGB n'a pas compris que les salariés Dussmann et membres de l'OGBL sont tous solidaires et sont une seule force, la force de 66 000 membres.

L'OGBL attire l'attention de tous les salariés concernés qui n'ont pas encore adressé une réclamation et qui veulent le faire de contacter notre bureau OGBL ou la délégation de Dussmann au 49 60 05 /214 ou 176.

### Santé, Services sociaux et éducatifs



Carole Steinbach

Nora Back

Croix Rouge

### Nouveau local pour la délégation du personnel

En avril 2013, la délégation du personnel de la Croix Rouge luxembourgeoise a changé d'adresse. Des locaux plus agréables et plus spacieux permettent à la délégation du personnel Croix Rouge et celle de «HELP/Doheem versuergt» d'accomplir leurs tâches journalières.

Les nouveaux locaux se trouvent à Esch/Alzette, 54, rue Emile Mayrisch au 1<sup>er</sup> étage tout près du Centre Hospitalier Emile Mayrisch. Le bureau peut être joint au tél: 2755-206 tous les jours ou bien par mail [delegation@croix-rouge.lu](mailto:delegation@croix-rouge.lu).

La délégation apprécie cette démarche sans complication qui a permis de centraliser une délégation représentant plus de 1 300 salariés.



1<sup>re</sup> rencontre entre délégués du CHEM et délégués de la Croix Roige  
1. Treffen zwischen Personaldelegierten des CHEM und der Croix Rouge

Croix Rouge

### Neue Räumlichkeiten für die Personalvertretung

Im April 2013 hat die Personaldelegation der Croix Rouge eine neue Unterkunft bezogen.

Zusammen mit der Personalvertretung von „HELP/Doheem versuergt“ wurden die Büroräume der Croix Rouge-Delegation auf dem 1. Stockwerk des HELP-Gebäudes ausgestattet und bieten den Delegierten sehr gute Voraussetzungen, um ihre tägliche Arbeit auszuführen.

Zwei großräumige Büros mit Sitzungsraum sind bezugsfähig und erlauben somit eine seriöse Arbeit der Personalvertretung.

Das Büro ist tagsüber unter der Nummer 2755-2016 oder über E-mail: [delegation@croix-rouge.lu](mailto:delegation@croix-rouge.lu) zu erreichen und befindet sich nahe am Centre Hospitalier Emile Mayrisch. Die neue Adresse lautet: 54, rue Emile Mayrisch, L-4240 Esch/Alzette.

Die Personalvertretung begrüßt den unkomplizierten und reibungslosen Ablauf der Zentralisierung einer Delegation die über 1.300 Beschäftigte vertritt.



## Centre de Formation professionnelle continue Dr Robert Widong

La convention collective de travail pour les établissements hospitaliers (CCT FHL) prévoit dans son article 30 une association pour la Formation Professionnelle Continue dans les secteurs hospitaliers, gérée de manière paritaire entre la FHL d'une part et les organisations syndicales d'autre part. Des représentants de l'OGBL participent donc activement aux prises de décision en siégeant au conseil d'administration du CFPC Dr Robert Widong.

Le CFPC Dr Robert Widong a pour objectif «la prospection et l'information relative aux offres de formation, tant en matière de formation continue qu'en matière de formation certifiante, et la création de bases de données sur les formations continues et certifiantes offertes au Grand-Duché de Luxembourg, dans la Grande Région et en Europe».

Le CFPC Dr Robert Widong contribue ainsi au développement collectif des soins de santé.

### Le projet Esch/Belval du CFPC Dr Robert Widong

Le CFPC, actuellement basé à Schifflange (24, rue Denis Netgen), va déménager ses locaux sur le site Esch/Belval.

Les activités principales du CFPC Dr Robert Widong (organisation de formations classiques et formations de simulation en santé) seront réparties dans 3 bâtiments sur le site de l'Université Esch/Belval:

Maison de l'Innovation: bureaux et salles de simulation intra hospitalières

Maison du Savoir: salles de formation

Halle d'Essai Ingénieurs: espace dédié aux scénarios de simulation extra hospitaliers

Le début des activités du CFPC Dr Robert Widong sur le site Esch/Belval est prévu au 2<sup>e</sup> semestre 2014.

### Les formations de simulation en santé

Les formations de simulation en santé sont structurées comme suit:

- exposés théoriques sur le concept et le vocabulaire spécifiques de la simulation en santé;
- familiarisation avec le matériel de simulation;
- scénarios de simulation enregistrés sur vidéo suivis chaque fois d'une séance de débriefing. Cette dernière, succédant à la mise en situation simulée, permet aux participants et aux formateurs d'ajuster leurs stratégies d'apprentissage respectivement d'enseignement.

## Neue Facebook-Gruppe des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen hat kürzlich eine Facebook-Gruppe speziell für den Sektor gegründet. Diese Gruppe soll einerseits dazu dienen, immer auf dem letzten Stand zu sein was die verschiedenen Kollektivverträge und Aktionen des Syndikats anbelangt, andererseits soll sie aber auch als Austauschplattform der Personaldelegationen aus den verschiedenen Bereichen sein. Einige Delegationen haben uns bereits interessante Akti-

onen auf diesem Wege mitgeteilt. Jeder, der im Gesundheits- oder Sozialbereich arbeitet oder sich darüber informieren will, ist herzlich eingeladen unserer Gruppe beizutreten. Facebooknutzer finden die Seite indem sie im Suchfeld auf Facebook „OGBL Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs“ eingeben, oder über diesen direkten Link: <http://on.fb.me/Y8MsVb>

## Nouveau groupe Facebook du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs

Le Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL a récemment créé un groupe Facebook dédié au secteur. Ce groupe permet d'un côté d'être informé rapidement sur les nouvelles du secteur (conventions collectives, actions, etc.), mais il se doit également d'être un lieu d'échange des délégations du personnel des différents secteurs regroupés dans notre syndicat. Certaines délégations ont déjà partagé des actions intéressantes par ce moyen. Si tu travailles dans le secteur ou si tu veux simplement être informé sur notre secteur, tu es cordialement invité à rejoindre notre groupe. Les utilisateurs de Facebook peuvent le trouver en entrant «OGBL Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs» dans le champ de recherche sur Facebook, ou via le lien direct suivant: <http://on.fb.me/Y8MsVb>





Christel Schuler



Michèle Schrobiltgen



Véronique Eischen

## Banques et Assurances

KBL

### Réembauche après deux plans sociaux!

Depuis plusieurs semaines, la direction de KBL est obligée de rappeler des salariés licenciés lors du dernier plan social, afin de faire face à des surcharges de travail dans certains départements.

Le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL avait, dès le début des négociations du plan social de décembre 2012, et ce, à plusieurs reprises, attiré l'attention de la direction de KBL sur le risque opérationnel encouru par l'établissement,

vu le nombre de salariés licenciés dans certains services. Toutefois aucune demande de réduction du nombre de salariés licenciés n'a été prise en compte par la direction.

La situation chaotique actuelle de l'entreprise au niveau de sa gestion opérationnelle est la conséquence d'une politique de réduction drastique des coûts, pour augmenter les bénéfices des actionnaires à court terme. La direction de KBL n'avait effectivement aucune vision à long terme des besoins en effectifs de la banque.

Ainsi, près de 300 emplois ont disparu en deux ans, mettant le personnel actuellement en poste dans l'entreprise sous pression extrême. Les délégués du Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL continueront de mettre tout en œuvre pour préserver les conditions de travail de leurs collègues.

Plan social UBS Fund Services  
Luxembourg S.A.

### Echec des négociations

La direction du groupe UBS a décidé de délocaliser une partie de ses activités administratives de suivi des fonds de UBS FSL vers la firme indienne Mahindra Satyam afin de

réduire ses coûts et de se libérer de toute dépendance opérationnelle vis-à-vis de ses salariés qualifiés.

Les négociations du plan social ont débuté le 2 mai dernier et se sont terminées le 16 mai par un échec.

UBS FSL veut retenir ses 33 salariés impactés par le plan social jusqu'au 28 février 2014 afin qu'ils assument le risque opérationnel et forment les salariés de Mahindra Satyam. Leur emploi perdurera quelques mois dans des conditions éprouvantes. Dix salariés retrouveront peut-être un emploi auprès d'UBS ou de Mahindra Satyam.

La direction de UBS FSL veut faire de ce plan social un plan de rétention de son personnel, à moindre coût, ce qui est inacceptable pour les syndicats et les représentants du personnel.

Les négociations se poursuivront devant l'Office National de Conciliation. Les syndicats OGBL/SBA et LCGB-SESF souhaitent qu'un accord puisse encore être conclu pour sécuriser au mieux les 23 salariés qui seront licenciés. Malheureusement, ces licenciements auront lieu, non pour garantir le maintien de l'emploi chez UBS FSL, mais pour augmenter les bénéfices de la banque.

Le Syndicat Banques et Assurances de l'OGBL invite à une

## CONFERENCE

### «Prévention du stress et du mobbing sur le lieu de travail»

Judi 13 juin 2013 de 12h30 à 14h00

ENTREE LIBRE – Accueil dès 12h00 – un quick lunch vous sera offert

**Intervenante: Chantal De Mesmaeker – psychologue diplômée d'Etat**

Lieu: Hôtel Parc Belle-Vue, Salle Marie-Thérèse (1<sup>er</sup> bâtiment), 5, avenue Marie-Thérèse, L-2132 Luxembourg

Merci de confirmer votre présence par téléphone au 26 49 69 421 ou par mail à sba@ogbl.lu

**Toute l'équipe de l'OGBL/Syndicat Banques et Assurances aura le plaisir de vous y accueillir, membre ou non-membre, venez nombreux!**

## Éducation et Sciences



Sonja Delli Zotti

Danièle Nieves

### Grève dans l'enseignement: délai de renvoi des listes prolongé

Les syndicats SEW/OGBL et APESSE viennent de se rendre compte que les délais prévus pour renvoyer les listes des enseignants du fondamental et du secondaire étaient trop serrés, d'autant plus que la dernière réunion d'information au Centre Atert à Bertrange n'avait lieu que le 7 mai dernier. Les responsables des listes de différentes écoles viennent de nous informer qu'il n'était pas possible de rassembler les signatures de tous les enseignants décidés à faire la grève pour la date prévue et nous ont demandé une prolongation avant de procéder au renvoi des listes.

La campagne de désinformation, cherchant à intimider les enseignants et les incitant à abandonner le grand mouvement solidaire, a suscité non seulement l'indignation des enseignants engagés, mais a aussi relancé les débats dans les écoles.

Après la grande manifestation du 22 mars 2012, le Gouvernement a réussi à faire durer pendant toute une année la procédure de litige engagée par les deux syndicats. Un des objectifs de cette stratégie était de briser la résistance des enseignants par l'usure.

La mobilisation a repris dans les écoles et le mouvement de protestation est en train de reprendre l'ampleur nécessaire pour aboutir à une grève. Les réactions des différentes écoles laissent prévoir que le quota des 50 pourcent d'enseignants adhérant au mouvement de grève sera atteint.

Les syndicats SEW/OGBL et APESSE qui espéraient pouvoir faire aujourd'hui un premier point ont par conséquent décidé de prolonger la date limite du renvoi des listes de grève.

## Services et Energie



Carole Calmes

Pit Schreiner

### Prosegur reprend la société de gardiennage GRP Security

Le groupe espagnol Prosegur, spécialisé dans les services de gardiennage, le transport de fonds et les systèmes électroniques de sécurité, vient de procéder au rachat de la société GRP Security établie à Bertrange et active dans le même secteur.

Créée à Madrid en 1976 et implantée sur trois continents (Europe, Amérique Latine et Asie), Prosegur est devenu au fil des années le n°3 mondial du secteur de la sécurité.

L'acquisition de la société GRP Security, qui occupe actuellement 76 salariés au Luxembourg, permettra à Prosegur de renforcer sa présence en Europe.

Lors d'une première réunion, la délégation du personnel dont tous les mandats appartiennent à l'OGBL a attiré l'attention de la nouvelle direction sur les problèmes qui existent depuis des années par

rapport aux dispositions légales et conventionnelles.

C'est avec satisfaction qu'elle prend acte de la volonté de la direction de Prosegur de respecter l'application de la convention collective de travail en vigueur ainsi que d'améliorer les conditions de travail et le dialogue social. Suite aux échanges constructifs avec les responsables de Prosegur, les attentes du personnel sont grandes.

Presta-Gaz S.A.

### Renouvellement de la convention collective de travail

La direction de Presta-Gaz S.A. vient de signer le renouvellement de la convention collective avec l'OGBL, seul syndicat représenté au sein de la délégation de l'entreprise. C'est après des négociations qui s'avéraient assez difficiles au début, que l'OGBL et la direction tombaient finalement d'accord sur les améliorations suivantes :

- amélioration de la grille des salaires;
- augmentation du pécule de vacances;
- introduction d'une majoration de 15% pour les heures prestées en cas de rappel d'urgence;
- révision de la prime de régularité;
- attribution d'un jour de congé annuel supplémentaire pour les salariés ayant dépassé l'âge de 50 ans;
- mise en place d'une nouvelle organisation du temps de travail;
- toutes les autres dispositions de la convention collective restent inchangées.

Le convention collective est conclue pour 3 ans c.à.d. pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 décembre 2014.



## Sidérurgie et Mines

Jean-Claude Bernardini

Industrie sidérurgique:

### industriAll European Trade Union réclame un plan d'action solide

Alors que la Commission européenne finalise son plan d'action pour le secteur sidérurgique européen, industriAll Europe réitère son appel en faveur d'un plan d'action solide capable d'ouvrir la voie à une industrie sidérurgique durable en Europe tout en répondant aux effets à plus court terme de la crise qui ébranle l'ensemble du secteur depuis 2008.

Le 16 mai 2013, lors de la table ronde de haut niveau convoquée par le Vice-Président Tajani puis lors du Steel Day organisé par Eurofer, Bart Samyn, Secrétaire général adjoint de industriAll Europe a exposé les éléments de la position syndicale européenne sur l'avenir de l'industrie. Il a souligné tout particulièrement l'importance de maintenir les capacités de production d'acier en Europe ainsi que la nécessité d'être plus proactif et de mieux anticiper le changement industriel et social. Assurer une transition équitable vers une économie efficiente en énergie et en ressource avec de hauts niveaux d'emploi est également crucial pour garantir la pérennité du secteur.

Ce même jour, un rassemblement européen des représentants des travailleurs d'ArcelorMittal a eu lieu en marge du European Steel day, organisé par Eurofer. L'objectif a été de soutenir la demande d'un plan industriel concret qui assurera également l'avenir à long terme

d'ArcelorMittal et de ses salariés.

L'OGBL était représenté à la table ronde par Jean-Claude Bernardini et une délégation de sidérurgistes OGBL ont participé au piquet de protestation.

## Transformation sur métaux et Garages



Marco Casagrande



Robert Wolff

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 de la société Kihn S.A. ayant son siège à Rumelange. Cette société occupe actuellement environ 150 salariés.

Parmi les principales améliorations, on peut noter:

#### 1. Salaires

- Augmentations des salaires horaires

Rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2013, les salaires horaires de tous les salariés seront augmentés de 0,38 €/heure.

- Augmentations des traitements mensuels

Rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2010, les traitements mensuels de tous les salariés seront augmentés de 43,25€.

#### 2. Grille de salaire

Mise en place d'une grille de salaire laquelle sera adaptée aux fonctions

et aux qualifications de chaque salarié dans l'entreprise.

La convention couvre une période de 2 ans.

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

SISTO Armaturen

### Erneuerung des Kollektivvertrags

Am 17. April 2013 wurde, nach kurzen und fairen Verhandlungen, die Erneuerung des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer des Betriebes Sisto Armaturen in Echternach von der federführenden Gewerkschaft OGBL und dem LCGB einerseits sowie der Betriebsführung andererseits für die Dauer von zwei Jahren abgeschlossen.

Zu den wesentlichen Punkten des verhandelten Abschlusses gehören:

- Dauer des Kollektivvertrages vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2014;
- Erhöhung der Stundenlöhne ab dem 1. April 2013 um 0,23 €;
- Erhöhung der Stundenlöhne ab dem 1. Januar 2014 um 0,23 €;
- Erhöhung der Monatslöhne ab dem 1. April 2013 um 40 €;
- Erhöhung der Monatslöhne ab dem 1. Januar 2014 um 40 €;
- die Gewährung der einheitlichen Abschiedsprämie von 750 € wurde an die Betriebszugehörigkeit gebunden und erhöht:
  - bis zu 30 Jahren Betriebszugehörigkeit 1.000 €
  - nach 30 jähriger Betriebszugehörigkeit 1.250 €
  - nach 40 jähriger Betriebszugehörigkeit 1.500 €.

## Studienbeihilfen für Kinder von Grenzgängern



**Nico Clement**  
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands

Der Europäische Gerichtshof wird sein Urteil im Dossier Studienbeihilfen am 20. Juni 2013 fällen. Diese von vielen Betroffenen ungeduldig erwartete Entscheidung betrifft die Antwort des Europäischen Gerichtshofs auf die präjudizielle Frage, welche das Luxemburger Verwaltungsgericht im Rahmen der Widersprüche des OGBL im Namen hunderter Betroffener an die Kammer gerichtet hatte.

Zur Erinnerung: Der Generalanwalt des EuGh hatte in seinen Schlussfolgerungen im Februar 2013 festgehalten, dass die Studienbeihilfen einen sozialen Vorteil darstellen, welcher auch den Kindern von Grenzgängern zusteht. Er hat den Europäischen Gerichtshof darüber hinaus angehalten, das Verwaltungsgericht aufzufordern zu untersuchen, ob das mit der Reform beabsichtigte Ziel, nämlich die Zahl der Studierenden in

Luxemburg zu erhöhen, dazu geeignet und angemessen ist, eine mittelbare Diskriminierung der Grenzgänger zu rechtfertigen.

Der OGBL wird bei der Urteilsverkündung anwesend sein, um zu sehen, ob der Europäische Gerichtshof zum ersten Mal eine solche Ausnahme zulässt, vor allem mit Blick auf das Ziel der Ausgabenreduzierung durch das Biltgen-Gesetz, oder ob das Gericht der Rechtsauffassung der Europäischen Kommission folgt, die das Großherzogtum wegen der Diskriminierung der Kinder von Grenzgängern bereits in Verzug gesetzt hat. In jedem Fall wird das Urteil an das Luxemburger Verwaltungsgericht weitergereicht, welches dann in den vom OGBL geführten Widerspruchsverfahren urteilen wird.

Dem hinzuzufügen ist noch, dass das Hauptargument der vom OGBL repräsentierten Kläger, die Studienbeihilfen seien ihrer Natur nach eigentlich eine **Familienleistung**, welche ohne Ausnahme demnach auch allen Grenzgängern zustünde, in der Prozedur noch nicht berücksichtigt wurde.



## Dossier sur les bourses d'études concernant les enfants de frontaliers

Le jugement de la Cour de Justice de l'Union européenne sera rendu le 20 juin 2013. Cette décision très attendue concerne la position de la Cour de

Justice suite à la question préjudicielle posée par le Tribunal administratif de Luxembourg dans le cadre des centaines de recours introduits par l'OGBL en 2011.

Pour mémoire, l'avocat général avait retenu dans ses conclusions en février 2013 que l'aide aux études supérieures constitue un avantage social dont sont en droit de se prévaloir les enfants des travailleurs frontaliers. Il a néanmoins suggéré à la Cour de demander au tribunal administratif de rechercher aussi si l'objectif prétendu de la réforme – augmenter prioritairement la proportion des personnes résidentes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur – pouvait éventuellement justifier une discrimination des frontaliers non dispo-

portionnée par rapport à cet objectif, discrimination qui est en principe admissible.

L'OGBL sera présent au jugement pour voir si la Cour européenne admettra pour la première fois la possibilité concrète d'une telle exception, surtout au vu de l'objectif de réduction des dépenses de la loi Biltgen, ou si elle suivra l'opinion de la Commission européenne qui a déjà mis en demeure le Luxembourg de ne pas discriminer les étudiants non-résidents. Dans tous les cas, la décision sera ensuite transmise au Tribunal administratif de Luxembourg pour décision dans le cadre des centaines d'affaires introduites par notre syndicat. Il faut ajouter que l'argument principal des requérants représentés par l'OGBL, à savoir que l'aide financière aurait tous les attributs d'une **prestation familiale**, remplaçant l'allocation familiale et due sans exception aux travailleurs frontaliers, n'a pas encore été abordé dans le cadre de la procédure.



Arbeitslosengeld für Grenzgänger im Wohnsitzland

## EuGH bestätigt aktuelle Regelung



**Patrick Freichel**

Jeder, der von Arbeitslosigkeit betroffen ist, findet sich in einer schwierigen Lage wieder: Der Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet vor allem Unsicherheit und erzeugt Zukunftsängste insbesondere für diejenigen Arbeitnehmergruppen, die es aufgrund ihrer Qualifikation, ihres Alters oder aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen ohnehin nicht leicht haben, eine neue Beschäftigung zu finden. Darüber hinaus geht der Verlust des Arbeitsplatzes einher mit finanziellen Verlusten durch den Bezug von Arbeitslosenunterstützung.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seinem rezenten Urteil das geltende Recht bestätigt, wonach ein arbeitslos gewordener Grenzgänger nur in dem Land, in dem er seinen Wohnsitz hat, Arbeitslosenunterstützung beziehen kann. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer persönlich oder beruflich noch eng mit dem Nachbarland verbunden ist, wo er zuletzt gearbeitet hatte.

Für einen arbeitslos gewordenen Grenzgänger bedeutet dies, wenn man einmal das Nettoeinkommen in Luxemburg mit dem Arbeitslosengeldanspruch in Deutschland vergleicht, nicht selten einen Verlust von 600 Euro oder mehr.

Sicherlich ist es juristisch korrekt, sich in Bezug auf die Höhe der Leistungen auf das Europäische Recht zu berufen und den „Schwarzen Peter“ nach Deutschland zu schieben. Sicherlich ist es auch richtig und nötig,

Deutschland und nicht Luxemburg hierfür zu kritisieren. Der Leistungssatz und die Bezugsdauer in Deutschland sind zu gering und bedrohen nicht selten die Existenz. Einzig dem Betroffenen nützt dies herzlich wenig. Was er braucht, ist einen neuen Arbeitsplatz.

Die Richter haben in ihrem Urteil auch klargestellt, dass die Betroffenen vom Staat ihrer letzten Beschäftigung Hilfe bei der Arbeitssuche erhalten müssen.

In Luxemburg wurde die entsprechende Richtlinie in diesem Punkt erst im Mai 2012 umgesetzt: Arbeitslos gewordene Grenzgänger haben seither das Recht sich bei der ADEM als arbeitssuchend einzuschreiben, und sie haben Anspruch auf die gleichen Vermittlungsdienstleistungen wie gebietsansässige Arbeitnehmer.

Man muss vor allem vor dem Hintergrund der schwierigen Arbeitsmarktlage im Großherzogtum anerkennen, dass die ADEM sich in dieser Richtung weiterentwickelt hat.

Aber mit der Eröffnung einiger grenznaher Arbeitsagenturen ist es nicht getan: Wir brauchen einen institutionalisierten Austausch der Arbeitsagenturen in der Großregion auf der Arbeitsebene.

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt muss in den Köpfen ankommen. Grenzgänger sind nicht „Gast“, sondern haben als in das soziale und wirtschaftliche Leben Luxemburgs integrierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch im Kleinen Anrecht auf die gleiche Unterstützung und Betreuung.

Wer ohne Französischkenntnisse schon einmal versucht hat, einen Serviceterminal der ADEM zu nutzen, weiß wovon ich rede.

## Großes Interesse bei Informationsveranstaltungen

Wie bereits im vergangenen Jahr hat die OGBL Sektion Deutsche Grenzgänger wieder verschiedene Informationsveranstaltungen zur Besteuerung der deutschen Grenzgänger veranstaltet. Der Referent Stefan Wonnebauer, Steuerfachanwalt und Experte auf dem Gebiet der Grenzgängerbesteuerung führte die Zuhörer in seinem interessanten und kurzweiligen Vortrag in alle wichtigen Fragestellungen ein.

Nachdem die Luxemburger Abgeordnetenkammer am 16. Mai 2013 dem neuen Doppelbesteuerungsab-

kommen mit Deutschland zugestimmt hat, und das DBA somit zum 1. Januar 2014 in Kraft treten wird, informierte ein spezieller Vortrag auch über die Änderungen bei der Besteuerung der Renten.

Die insgesamt über 250 Teilnehmer erhielten einen informativen Überblick und die Gelegenheit, ihre individuellen Fragen zu dem Thema zu stellen. Die interessanten Diskussionen haben gezeigt, dass es auf dem Gebiet viel Bewegung gibt, daher wird der OGBL im Jahr 2014 wieder Veranstaltungen anbieten.



## Rencontre avec le président du Conseil général de la Moselle



**Christian  
Simon-Lacroix**

Dans le cadre des activités de la section OGBL de Thionville-Metz, Christian Simon-Lacroix, responsable des frontaliers français de l'OGBL, et plusieurs membres de la section de Thionville-Metz se sont rendus le 6 mai 2013 à la mairie de Yutz pour rencontrer Patrick Weiten, président du Conseil général de la Moselle depuis 2011 et président de la Communauté d'agglomération «Portes de France – Thionville» depuis 2008. Cette rencontre avait pour but de faire le point sur les problèmes concernant les travailleurs frontaliers au Luxembourg.

Patrick Weiten a informé la section sur les missions du Conseil général qui peuvent intéresser les frontaliers. Par le biais des actions sociales «protection maternelle et infantile» (PMI) et de «l'aide sociale à l'enfance» (ASE), le Conseil général intervient en faveur de l'éducation au moyen de subventions diverses et d'aides

directes. Le Conseil général intervient aussi dans les prestations «dépendances» et favorise l'accès aux aides aux plus démunis. Concernant la problématique «transport», le Conseil général a en charge le réseau routier départemental (4 200 km) comprenant les principales routes qui deviennent progressivement des 2x2 voies.

La délégation de l'OGBL a présenté à Patrick Weiten quelques-unes des problématiques frontalières et notamment les aspects sociaux comme les bourses d'études pour les étudiants et les problèmes d'exportabilité des prestations de dépendance pour les frontaliers français.

La question de la mobilité a aussi été longuement discutée. Le Conseil général a élaboré un plan pour favoriser l'implantation de parking de covoiturage en Moselle afin de réduire l'encombrement des routes. Enfin, la section de Thionville-Metz de l'OGBL a rappelé son attachement au renforcement des liaisons transfrontalières multimodales.

## Tournoi de foot «Inter Ilhas»

Les 18 et 19 mai a eu lieu sur le terrain de Beggen le tournoi de foot «Inter Ilhas» qui constitue le plus grand événement sportif de la communauté capverdienne du Luxembourg. Participaient notamment à l'ouverture le bourgmestre de la Ville de Luxembourg Xavier Bettel et les conseillers communaux Armand Drews et Patrick Goldschmidt. L'OGBL en tant que co-sponsor de l'événement était représenté par André Roeltgen, secrétaire général, Danièle Niele et Véronique Eischen, membres du Bureau exécutif. En tout, environ 5 000 personnes ont assisté au tournoi, malgré les mauvaises conditions météo le 19 mai.





PREMIER MOIS  
DE COTISATION  
OFFERT

EXCLUSIVEMENT POUR LES TRAVAILLEURS  
TRANSFRONTALIERS FRANCE - LUXEMBOURG

## Découvrez LE PACK SANTÉ PRÉVOYANCE

### Une Garantie « Santé »

3 niveaux de garantie :

- **Option Equilibre** couverture complète et efficace.
- **Option Harmonie** couverture plus étoffée pour l'ensemble des risques.
- **Option Optimum** prise en charge optimale dans tous les postes de santé.

### Une Garantie « Prévoyance Accident »

- Indemnités journalières d'hospitalisation.
- Capital décès.

#### Vous êtes :

- Résident français et vous travaillez au Luxembourg
- Membre de l'OGB-L

GMI vous propose le **PACK SANTÉ PRÉVOYANCE**,

une offre à tarif préférentiel regroupant une garantie santé et une garantie Prévoyance Accident pour plus de sécurité au quotidien.

## Comment souscrire au PACK SANTÉ PRÉVOYANCE ?

Rendez-vous dans l'agence GMI la plus proche de chez vous. Nos conseillers spécialistes vous aideront à choisir votre garantie santé. Vous bénéficierez de l'ensemble des avantages de GMI :

- Une protection immédiate et complète, sans questionnaire médical
- Pas de limite d'âge à l'adhésion
- Aucun délai de carence
- Pas de frais de dossier
- Aucune exclusion
- Des remboursements rapides



**GMI**



**OGB-L**

Un groupe, une mutuelle

Demandez votre étude personnalisée en ligne sur [www.gmi-mutuelle.fr](http://www.gmi-mutuelle.fr)  
ou rendez-vous en agence auprès de nos conseillers mutualistes :

#### Agence de Villerupt

4, rue Félix Hess - 54190 Villerupt  
Tél. : 03 82 89 20 03

#### Agence de Longwy Bas

29, avenue de Saintignon - 54400 Longwy  
Tél. : 03 82 24 39 09

#### Agence de Verdun

18, avenue de la Victoire - 55100 Verdun  
Tél. : 03 29 73 74 84

#### Agence de Gorcy

12, place Jules André - 54730 Gorcy  
Tél. : 03 82 26 90 42

## **CONFÉRENCE**

### **PROMOUVOIR ET DÉFENDRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

A l'occasion de son 10<sup>e</sup> anniversaire, le DTH vous invite à sa conférence intitulée  
« Promouvoir et défendre les droits des travailleurs handicapés », qui aura lieu

**LUNDI, LE 3 JUIN 2013 À 19H00**  
**CENTRE NICOLAS BRAUN - HESPERANGE**  
Salle Nic Braun 474, route de Thionville L-5886 Hesperange

**Ouverture des portes à 18h30 - bar/snack offert par la section OGBL Hesperange**

La conférence sera animée par Me Azédine Lamamra, avocat, inscrit en France et au Luxembourg, spécialiste des droits fondamentaux, diplômé en droit et contentieux européens de l'Université de Lyon, Strasbourg et Luxembourg.

L'intervention de Me Lamamra sera suivie d'un débat animé par Chris Berens-Scott, juriste et membre cooptée du Bureau du DTH/OGBL.

Le centre Nic Braun répond aux normes d'accessibilité pour PMR et la conférence sera traduite simultanément en langage des signes allemand.

Pour tout renseignement supplémentaire, vous pouvez contacter notre département au tél. : 496005-345 ou par e-mail à [joel.delvaux@ogbl.lu](mailto:joel.delvaux@ogbl.lu)

## Interview de Chris Berens-Scott avec Maître Azédine Lamamra

### Promouvoir et défendre les droits des travailleurs handicapés



**Chris Scott** : Maître Lamamra, on parle beaucoup de handicap, mais qu'est-ce que cette notion recouvre exactement ?

**Azédine Lamamra** : C'est une notion très complexe car il n'y a pas une seule définition précise qui s'impose dans l'ordre juridique et que celle-ci fait appel à des éléments de nature très diverse comme l'indique l'Organisation mondiale de la santé.

Le droit tente d'appréhender cette notion pour dire ce qu'il est et a contrario ce qu'il n'est pas. Car cette caractéristique ouvre toute une série de droits, notamment, dans le domaine du travail et de la sécurité sociale. Depuis les années 2000, le droit international et européen est venu donner à cette notion un changement sans précédent et dont les effets commencent seulement à se mesurer. Le Luxembourg n'en a pas, de mon point de vue, pris l'entière mesure. Certes, il a transposé la directive 2000/78 dans la loi du 28 novembre 2006 et approuvé après ratification la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées dans la loi du 28 juillet 2011. Certes il a ratifié les Conventions de l'Organisation internationale du travail n°111 et 159, mais pour autant et si l'on ajoute la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, on se retrouve directement ou indirectement avec plusieurs définitions du handicap. Ceci est source de conflit et d'insécurité juridique.

Aussi une réflexion d'ensemble aurait été et serait souhai-

table aujourd'hui. D'autant plus que la notion sera de plus en plus évolutive les prochaines années compte tenu du vieillissement de la population et des progrès de la médecine au sens large. Ces derniers faisant qu'une situation qui ne serait pas entrée dans le champ d'application du handicap pourrait l'être demain et inversement.

**C.S.** : Alors Maître Lamamra, comment s'y retrouve-t-on ?

**A.L.** : D'abord il convient d'avoir une vue d'ensemble de la problématique comme je viens de le démontrer. Ensuite, du point de vue du praticien il faut distinguer ce qui est contraignant de ce qui ne l'est pas. Sans pour autant exclure ce qui n'a pas ou pas encore de valeur contraignante car les résolutions et recommandations peuvent toujours servir à éclairer le législateur ou le juge. Je pense principalement aux résolutions et recommandations du Conseil de l'Europe et de l'OIT.

En outre, il est important de garder constamment à l'esprit – ce qui complique quelque peu l'approche – que les définitions du handicap que l'on trouve seront générales ou spécifiques à une matière comme le droit du travail ou la sécurité sociale. Qu'elles peuvent être expresses ou par déduction du principe de discrimination. Enfin, qu'elles peuvent être dégagées à partir de critères jurisprudentiels, soit des juridictions nationales soit plus sûrement de la Cour européenne des Droits de l'homme et de la Cour de justice de l'Union européenne.



**C.S.** : Vous venez d'évoquer la Cour de justice de l'Union européenne, en quoi celle-ci a-t-elle une influence sur la notion de handicap ?

**A.L.** : Comme vous le savez, car vous avez été vous même avocat, le droit de l'UE et la jurisprudence de la CJUE s'imposent au législateur et au juge national. Il faut donc suivre avec attention les décisions de la CJUE. A cet égard une affaire connue sous le nom de Chacón Navas, est particulièrement intéressante.

Madame Chacón Navas travaillait pour Eurest, société spécialisée dans la restauration collective. Elle tombe malade pendant huit mois et est placée en arrêt de travail. Elle fait ensuite l'objet d'un licenciement. Estimant que son licenciement est dû à sa maladie, l'employée considère qu'il est discriminatoire et intente un recours contre son employeur. La question vient alors devant la CJUE à laquelle il est demandé, principalement, de dire si la maladie peut être assimilée à un handicap et ainsi bénéficier de la protection offerte par le droit de l'UE, en particulier la directive 2000/78 CE.

La Cour, le 11 juillet 2006, va répondre que : « la maladie en tant que telle ne peut être considérée comme un motif venant s'ajouter à ceux au titre desquels la directive 2000/78 interdit toute discrimination. »

Pour autant, on peut dégager de cet arrêt plusieurs enseignements très utiles.

Premièrement, comme l'a indiqué l'Avocat général dans ses conclusions, que ce type de situation n'exclut pas un recours. En effet, l'Avocat général ouvre une piste, reprise en partie par la Cour en déclarant « Il appartiendra alors à la personne concernée, qui invoque le principe de non-discrimination en raison d'un handicap, d'établir que le licenciement trouve sa véritable cause non pas dans la maladie elle-même, mais dans les limitations de longue durée ou permanentes en résultant ».

Deuxièmement, la Cour relève qu'il n'y a pas dans l'UE une définition commune de la notion de handicap et revendique une interprétation autonome et uniforme en tenant compte de l'objectif poursuivi par la réglementation de l'UE, à savoir l'égalité de traitement et la non-discrimination.

Troisièmement et enfin, la Cour propose dans son arrêt une définition du handicap.

**C.S.** : Est-ce si important pour une personne travaillant au Luxembourg ?

**A.L.** : Oui. Cela signifie que la définition relative au taux de 30% au moins de diminution de la capacité au travail ne doit pas exclure le champ de la protection contre la discrimination visée par la directive 2000/78 et que des évolutions sont donc possibles.

**C.S.** : Pour une personne handicapée qui cherche un emploi ou qui travaille déjà et pour les syndicats qui la soutiennent qu'est-il important de savoir ?

**A.L.** : Il est important de bien comprendre les notions de discrimination directe ou indirecte, les questions de l'aménagement raisonnable, de la discrimination permise, des actions positives en faveur des travailleurs handicapés, la question de la charge de la preuve, celle de la défense des travailleurs handicapés par leurs collègues ou par les syndicats dans l'entreprise comme dans le cadre d'une action judiciaire.

Juste pour vous donner un exemple dans une affaire Coleman, la CJUE, le 17 juillet 2008, a décidé qu'une mère de famille qui avait un enfant handicapé avait été elle-même victime d'une discrimination directe de la part de son employeur en subissant un traitement moins favorable. La procédure avait également rapporté qu'elle était victime de harcèlement. Notamment on l'avait traitée de « paresseuse » lorsqu'elle avait demandé à bénéficier d'un temps libre pour s'occuper de son fils.

Voici un parfait exemple qui illustre l'importance de bien connaître ses droits et de les revendiquer, s'il le faut devant un juge. A cet égard les dispositions du droit interne et le contentieux sont de plus en plus soumis à l'impact du droit international et européen.

Mais surtout il faut avoir la volonté de revendiquer ses droits. Car sans la volonté de cette mère, il n'y aurait jamais eu pareille décision judiciaire.

**C.S.** : Voilà donc Maître Lamamra, on vous donne rendez-vous le 3 juin à partir de 18h30 au Centre Nicolas Braun à Hesperange, pour tout nous expliquer!

**A.L.** : Au moins l'essentiel car la matière est très complexe. Je vous parlerai aussi d'une affaire toute récente rendue par la Cour de justice de l'Union européenne le 11 avril dernier qui donne d'une part, une autre dimension à l'affaire Chacón Navas en ce qui concerne la maladie et le handicap, d'autre part, des précisions importantes sur la notion et sur l'obligation de l'aménagement raisonnable.



# 10. JUBILÄUM

## DER ABTEILUNG BEHINDERTE ARBEITNEHMER IM OGBL

Anlässlich des europäischen Jahres der Menschen mit Behinderung 2003, gründete der OGBL die Abteilung Behinderte Arbeitnehmer (DTH/OGBL - Département des travailleurs handicapés de l'OGBL).

Seit dem bemüht sich das DTH/OGBL:

- die behinderten Arbeitnehmer für die gewerkschaftlichen Aufgaben zu interessieren und sie als Mitglieder und Militanten zu gewinnen;
- ihnen in Zusammenarbeit mit dem STH/ADEM bei ihrer Arbeitssuche zu helfen und ihnen Orientierungshilfe anzubieten;
- Beziehungen mit anderen Gruppierungen von behinderten Personen mit ähnlichen Zielsetzungen wie die unserer Abteilung aufzubauen und zu pflegen, dies sowohl auf nationaler wie auf internationaler Ebene;
- die politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der behinderten Personen durch Stellungnahmen und gewerkschaftliche Aktionen zu vertreten.

In diesen 10 Jahren konnte das DTH/OGBL erfolgreich diese Ziele umsetzen. Wenn auch noch vieles zu tun bleibt, kann man dennoch festhalten, dass sich in den vergangenen Jahren manches im Interesse der behinderten Mitmenschen verbessert hat. Auch wenn all diese Veränderungen nicht alleine der Verdienst des DTH/OGBL sind, hat unsere Abteilung doch zweifellos einen wichtigen Beitrag dazu geleistet. Seit unserer Gründung haben wir leider auch drei geschätzte und für das DTH wichtige Gründungsmitglieder und Militanten verloren. Wir möchten also diese Gelegenheit nutzen, um noch einmal dieser wertvollen Mitsstreiter und Freunde zu gedenken:

**José Leite Magalhães**  
alias „Lopi“,  
gestorben 2006

*Gründungs- und Vorstandsmitglied  
der ersten Stunde und immer bereit,  
wenn es darauf ankam ...*

**Andrea Delvaux-Da Silva Costa,**  
gestorben 2012

*Gründungsmitglied der ersten Stunde,  
langjährige Kassenführerin und  
anschließende Vizepräsidentin*

**John Castegnaro,**  
gestorben 2012

*Früherer OGBL-Präsident, der das DTH  
stets voll unterstützte und seine  
Gründung ermöglichte*

Im Rahmen unseres 10. Jubiläums werden wir mehrere Events organisieren. Das erste Treffen ist eine **Konferenz** mit dem Titel „**Förderung und Verteidigung der Rechte von behinderten Arbeitnehmern**“ mit Rechtsanwältin Azédine Lamamra als Rednerin, gefolgt von einer Podiumsdiskussion, die von Chris Scott, kooptiertes Vorstandsmitglied des DTH/OGBL, moderiert wird.

Die Konferenz findet am **Montag, den 3. Juni 2013 im Centre Nic Braun in Hesperange** statt. Die Türen öffnen um 18.30 Uhr mit einer Bar/Snack, angeboten von der OGBL-Sektion Hesperange. Die eigentliche Konferenz beginnt um **19.00 Uhr**. Die Konferenz wird in französischer Sprache gehalten, jedoch in die deutsche Gebärdensprache übertragen.

Die weiteren Events, die im Rahmen des 10-jährigen Jubiläums veranstaltet werden, werden wir zu gegebener Zeit mitteilen.

# Behindertenorganisationen fordern eine Ausweitung der Behindertenrechte in der Verfassung



Joël Delvaux

Seit einiger Zeit wird in Luxemburg eine wichtige Verfassungsreform vorbereitet. Die Verfassung ist ein grundlegender Text des luxemburgischen Staates, der eine Basis nicht nur für die Erarbeitung neuer Gesetzgebungen bietet, sondern auch für die Auslegung der bestehenden Gesetze und für die von den Gerichten entwickelten Jurisprudenzen. **Diese Verfassungsreform betrifft uns alle und sollte folglich in einem demokratischen Prozess gemeinsam mit der Zivilgesellschaft entwickelt werden!**

Im Sinne des Artikels 29 der von der luxemburgischen Regierung ratifizierten Behindertenrechtskonvention, in der der Staat sich verpflichtet, für Menschen mit Behinderungen und ihren Organisationen die Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben abzusichern, melden wir uns gemeinsam mit unseren Partnerorganisationen Daaflux, Elteren a Pedagoge fir Integratioun, Zesummen aktiv – ZAK und der Abteilung Behinderte Arbeitnehmer DTH des OGBL hiermit bei der Diskussion um die Verfassungsreform zu Wort und zu Gebärde.

Wir haben nachgelesen, wie es mit den Rechten von uns Menschen mit Behinderungen in der aktuellen Verfassung [1] aussieht. In der Verfassung steht (deutsche Übersetzung ist von uns):

„Art. 11 (5) Das Gesetz regelt die Prinzipien der sozialen Sicherheit, den Schutz der Gesundheit, die Rechte der Arbeitnehmer, die Bekämpfung der Armut und die soziale Integration der Bürger mit Behinderungen.“

Wir haben uns beim Lesen gefragt: Warum sollte ein Gesetz nur „Prinzipien regeln“? Wie war bisher bei dieser vagen Formulierung überhaupt eine juristische Kontrolle der Entwicklung zur sozialen Integration möglich? **Die aktuelle Regelung des „Prinzips“ der Integration von Bürgern mit Behinderungen – in einem 5. Abschnitt als letzter Punkt eines Artikels festgehalten – entspricht – erst recht nach der Ratifikation der Behindertenrechtskonvention – absolut nicht den Gegebenheiten in der heutigen Gesellschaft und dem Bedarf von Menschen mit Behinderungen!**

Wir fragen uns weiter: Ist denn eine Besserung in Sicht? Was wir herausgefunden haben: Die Verfassungsreform wird von der Kommission der Institutionen und der Verfassungsreform der Abgeordnetenkammer vorbereitet und

koordiniert. **Wir haben im Protokoll der Kommission vom 20. Februar 2013 auf Seite 8 [2] gelesen, dass ein neuer uns betreffender eigener Artikel vorgeschlagen wurde, mit dem wir wirklich sehr einverstanden sind** (auch hier Übersetzung von uns):

„Art. 43. Der Staat achtet darauf, den vollen und gleichen Genuss aller Menschenrechte und aller Grundfreiheiten der Menschen mit Behinderungen zu schützen, zu fördern und abzusichern und den Respekt der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.“

Wir haben uns sehr gefreut, diese Zeilen zu lesen! Dann aber haben wir beim Weiterlesen des Protokolls mit Erschrecken festgestellt, dass die Kommission den letzten Teil des Textvorschlags nun streichen will, also den Teil über die Förderung der Menschenwürde der Menschen mit Behinderungen. Grund: Die Thematik der Menschenwürde würde schon in einem allgemeineren Teil der Verfassung behandelt.

**Wir bitten die Mitglieder der Kommission jedoch dringendst darum, die Achtung der Menschenwürde mit in den geplanten Artikel über die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen aufzunehmen!! Und wir bitten die Zivilgesellschaft hier um Unterstützung! Denn – wie wir in unserer gemeinsamen Arbeit erfahren mussten, finden gerade hier – im Bereich der Menschenwürde die meisten Verletzungen an Menschen mit Behinderungen statt. Deshalb muss der Zusammenhang der Förderung unserer Würde und des Schutzes unserer Menschenrechte in einen gemeinsamen Artikel!**

Doch auch wenn ein solcher grundsätzlicher Artikel ein großer Schritt in die richtige Richtung sein wird, er wird nicht genügen. **Wir schlagen weitere Änderungen vor, die sich aus der UN-Konvention ergeben.**

Eine Änderung betrifft die uns zugesicherte **politische Partizipation**. Siehe hier 3. Abschnitt des Artikels 53 der Verfassung, der Menschen, die unter Vormundschaft stehen, vom Wahlrecht ausschließt:

Wir zitieren (Übersetzung wieder von uns):

„Art. 53.

Weder wählbar noch zur Wahl aufgestellt werden können ... (3) Erwachsene unter Vormundschaft.“

**Wir weisen daraufhin, dass das Recht zu wählen und gewählt zu werden das grundlegendste politische Mitwirkungsrecht in einer Demokratie ist und**

dass dieses Recht jedem erwachsenen Mitglied der Gesellschaft zusteht – und damit auch Menschen, die beispielsweise aufgrund ihrer Behinderung unter rechtlicher Betreuung stehen!

Der Absatz 3 von Artikel 53, der Menschen unter Vormundschaft das Recht auf politische Teilhabe nimmt, muss daher ersatzlos gestrichen werden! Im Übrigen sind wir der Meinung, dass der Artikel, der mehrere Personengruppen vom Wahlrecht ausschließt grundsätzlich gestrichen werden muss.

Natürlich ergibt sich daraus dann eine **Änderung des Vormundschaftsrechts (Unterstützung statt Vertretung und „Bevormundung“)** und **des Wahlrechts (Ausbau der Unterstützungsmaßnahmen)**. Diese Reformen wurden ja auch im nationalen Aktionsplan der Regierung angekündigt. Aber um diese Gesetze zu reformieren, muss die Grundlage in der Verfassung geschaffen werden! In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass der Ausschluss vom Wahlrecht von Menschen mit Behinderungen nicht nur unvereinbar ist mit Artikel 29 der Behindertenrechtskonvention, sondern auch mit Artikel 25 des Internationalen Paktes über bürgerliche und politische Rechte (UN-Zivilpakt)!

Ein weiteres großes Anliegen von uns – und hier sind auch andere diskriminierte Bevölkerungsgruppen betroffen – ist die **Schaffung eines grundlegenden Artikels in der Verfassung betreffend das Verbot von Diskriminierung**.

So haben wir mit Besorgnis im aktuellen Tätigkeitsbericht [3] des Gleichbehandlungszentrums CET gelesen, dass Fälle von Diskriminierungen nicht ausreichend gerichtlich verfolgt werden und es kaum Jurisprudenzen für diesen Bereich gibt. Dafür gibt es sicher mehrere Gründe. Ganz wichtig in diesem Zusammenhang ist eine feste Grundlage für die Antidiskriminierungsgesetzgebung in der Verfassung! **Wie von der Menschenrechtskommission in ihrer Stellungnahme [4] gefordert, ist ein eigener Artikel nach dem Vorbild des Artikels 21 der Grundrechtecharta der Europäischen Union, der die Diskriminierung aufgrund von verschiedenen Motiven, darunter Behinderung, verbietet, absolut notwendig!**

Zuletzt weisen wir bei dieser Gelegenheit nochmals auf die **dringende Notwendigkeit der gesetzlichen Anerkennung der Gebärdensprache in Luxemburg** hin. Inzwischen sind wir mit Malta und Bulgarien hier die Schlusslichter in der europäischen Union! Höchste Zeit also für eine Veränderung!

Wie wir – gemeinsam mit Daaflex – schon des Öfteren wiederholt haben, so gibt es **verschiedene Arten der gesetzlichen Anerkennung**, eine davon ist die **Anerkennung auf Verfassungsebene**. Durchaus denkbar wäre eine Formulierung wie in der österreichischen Verfassung: „Die Österreichische Gebärdensprache ist als eigenständige Sprache anerkannt. Das Nähere bestimmen die Gesetze.“

Die natürlich dann folgen müssen.

Gut gefällt uns auch die Formulierung in der ungarischen Verfassung: „Ungarn schützt die Ungarische Gebärdensprache als Teil der ungarischen Kultur.“

Es gibt ebenfalls die **Möglichkeit der Anerkennung in einem Rahmengesetz**, auch das wäre eine Lösung für Luxemburg, mit der wir einverstanden wären. Allerdings – **dieses Rahmengesetz gibt es noch nicht und soweit wir wissen, ist auch keines in Vorbereitung**.

So oder so – **der aktuelle Artikel 29 über den Gebrauch der Sprachen in der Verfassung ist zu schwach, um eine zufriedenstellende Grundlage für eine gesetzliche Anerkennung darzustellen** (Übersetzung von uns):

Art. 29.

Das Gesetz regelt den Gebrauch der Sprachen im Bereich Verwaltung und Justiz.

Bitte bessern Sie auch hier nach! **Damit die gesetzliche Anerkennung der Gebärdensprache nicht länger ein Versprechen im Aktionsplan bleibt! Mit einer Stärkung des Artikels 29 bzgl. der Sprachen und darauf folgend einer Reform des Gesetzes über den Gebrauch der Sprachen [5] können Sie mit dafür sorgen, dass unsere gehörlosen FreundInnen, die ausschließlich in deutscher Schriftsprache kommunizieren, zuverlässig Anschreiben der Verwaltungen in deutscher Sprache erhalten und nicht wie leider immer noch üblich in französischer Sprache.**

**Sie sehen, es gibt großen Handlungsbedarf, was die Absicherung der Rechte von Menschen mit Behinderungen in der Verfassung betrifft. Für einen wichtigen Austausch bezüglich der Verfassungsreform zu den Themen Schutz der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen, Absicherung der politischen Partizipation, Antidiskriminierung und Anerkennung der Gebärdensprache stehen wir sehr gerne zur Verfügung. Nehmen Sie uns als ExpertInnen in eigener Sache ernst!**

Nëmme Mat Eis!

7, rue Tony Burg L-1278 Luxemburg

info@nemmateis.lu GSM: 621 19 29 03

Daaflex

[www.daaflex.lu](http://www.daaflex.lu)

Elteren a Pedagoge fir Integratioun

[www.integration-epi.lu](http://www.integration-epi.lu)

Zesummen aktiv – ZAK!

[www.zak.lu](http://www.zak.lu)



**DTH - Département des travailleurs handicapés**

[www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes](http://www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapes)

Neue Broschüre zu den Studentenjobs

## Praktische Informationen und Tipps für Schüler und Studenten



**Taina Bofferding**  
Verantwortliche der  
Jugendabteilung des  
OGBL

Du suchst einen Ferienjob? Du möchtest etwas Geld verdienen, Erfahrungen sammeln, deinen Lebenslauf aufwerten, die reale Berufswelt beschnuppern, oder du hast andere Gründe dafür? Und du fragst dich: Wann darf ich arbeiten? Unter welchen Bedingungen? Auf welchen Lohn habe ich Anrecht? ...

Diese Broschüre stellt die gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen betreffend die Studentenjobs (Verträge, Arbeitsbedingungen, Entlohnung ...) im Detail vor. Auch gibt sie Aufschluss über die Implikationen der Studentarbeit in Sachen soziale Sicherheit und gibt sogar Tipps zur Studentenjobsuche.

- ▶ Lade die Broschüre auf der Website der OGBL-Jugendabteilung herunter: <http://www.ogbl.lu/jeunes/>
- ▶ Bestelle dein Exemplar bei der Jugendabteilung: [jeunes@ogbl.lu](mailto:jeunes@ogbl.lu)



## Le département des jeunes de l'OGBL présente sa nouvelle publication sur les jobs d'étudiants

Tu cherches un job pendant les vacances pour gagner de l'argent, accroître tes expériences, améliorer ton CV, goûter aux réalités du monde du travail ou pour d'autres raisons? Et tu te demandes quand tu peux travailler? Sous quelles conditions? Pour quel salaire?...

Cette brochure détaille toutes les dispositions légales et réglementaires entourant le travail des étudiants (contrats, conditions de travail, rémunération,...). Elle précise également les implications du travail étudiant en matière de sécurité sociale et fournit même des conseils pour ta recherche d'un job d'étudiant.

- ▶ télécharge la brochure sur le site de l'OGBL-Jeunes <http://www.ogbl.lu/jeunes/>
- ▶ commande ton exemplaire auprès du département des jeunes [jeunes@ogbl.lu](mailto:jeunes@ogbl.lu)



## Resolution der OGBL-Pensioniertenabteilung vom 22. Mai 2013

Die Pensioniertenabteilung des OGBL, tagend am 22. Mai 2013 im CEFOS der Arbeiterkammer in Remich, befasste sich mit der aktuellen politischen und wirtschaftlichen Lage in unserem Land und der sich daraus ergebenden prekären Zukunftsaussichten der älteren Bevölkerung. Aufgrund der aktuellen Wirtschaftskrise sowie der Austeritätspolitik muss man feststellen, dass die Gewalt sowie die Gefahr von offenen Konflikten zunimmt und vor allem die Rentner die Leidtragenden sind. Die Pensioniertenabteilung ist gegen jede Form von Gewalt und unterstützt jede diplomatische Friedensinitiative.

Die Delegierten müssen feststellen, dass die Regierung bis auf weiteres weder gewillt ist in das Gesundheitswesen noch in die Pflegeversicherung zu investieren, obwohl die jeweiligen Budgets zukünftig ein Defizit aufweisen werden.

Die Pensioniertenabteilung erinnert daran, dass seit der Tripartite im Jahre 2006 die Kaufkraft der Verbraucher insbesondere der Pensionierten stetig abgenommen hat.

Dies ist hauptsächlich die Folge der

- Modellierung des Indexes;
- Modellierung des Rentenajustements oder der Nichtauszahlung des geschuldeten Rentenajustements für das Jahr 2013;
- Erhöhung der Preise für die alltäglichen und unentbehrlichen Dienstleistungen wie z.B. für Wasser, Elektrizität oder öffentlichen Transport, usw ...;
- Erhöhung der Preise der Pflege- und Altenheime;
- Erhöhung der Eigenbeteiligung im Gesundheitswesen und bei der Pflegeversorgung.

Das Austeritätsprogramm der Regierung sieht trotz allem noch weitere Verschlechterungen vor wie

- die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ohne Rücksicht auf die Dauer und die Beschwerlichkeit der ausgeübten Berufe;
- die Förderung der privaten Pensionsversicherungen auf Kosten des Umlageverfahrens, wohlwissend dass diese Systeme sehr stark vom Börsengeschäft abhängig sind.

Obwohl feststeht, dass die Länder mit einem hohen Sozialversicherungsniveau am wenigsten unter der aktuellen Wirtschaftskrise zu leiden haben, nehmen die

andauernden Angriffe auf den Solidaritätsstaat nicht ab, wodurch leider die Armutsrate bei den Pensionierten steigt.

Die OGBL-Pensioniertenabteilung fordert deshalb von den Verantwortlichen aus Wirtschaft und Politik

- ▶ eine wachstumsorientierte Politik;
- ▶ die absolute Absicherung des Umlageverfahrens, welches auf der Solidarität der Generationen beruht;
- ▶ die Aufrechterhaltung des Indexmechanismus;
- ▶ die Rücknahme der für den 1. Januar 2013 erfolgten Streichung des Rentenajustements.

Durch die von J.-C. Juncker angedachte Deckelung des Indexmechanismus würden den Sozialkassen größere Einnahmen entgehen, insbesondere der Pensionskasse (14,81 beziehungsweise 7,12 Millionen Euro pro Jahr).

Der Staat zieht sich zusehend aus der Verantwortung im Gesundheitswesen zurück und setzt auf die Eigenbeteiligung der Kranken und Pflegebedürftigen.

Die Pensioniertenabteilung des OGBL lehnt deshalb die Aussage des Premierministers ab, der sich für die Eigenbeteiligung im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung ausgesprochen hat. Diese „Sozialpolitik“ würde unser sonst so gepriesenes Sozialversicherungssystem, auch „Solidaritätssystem“ genannt, in ein Zwei-Klassen-Pflegesystem umwandeln. Ein solches



Pflegesystem wird vehement von der Pensioniertenabteilung des OGBL abgelehnt!

Sie unterstützt jedoch die Einführung eines nationalen Aktionsplans für Demenzerkrankungen, welcher auf Vorbeugung, Früherkennung und medizinische Betreuung ausgerichtet sein soll. Indessen hofft sie, dass die Sozialpartner sowie die jeweiligen Interessenvertretungen mit in die Entwicklung und Umsetzung des Programms eingebunden werden.

Darüber hinaus würden die Delegierten es begrüßen, wenn die laufenden Präventionsprogramme hinsichtlich einer Anpassung an die heutige Gesellschaft und deren technische Entwicklung überarbeitet würden (z.B. Mammographie-Programm).

Des Weiteren fordert die Pensioniertenabteilung des OGBL:

- ▶ die seit dem 1. Januar 2011 erhöhten Eigenbeteiligungen an den Gesundheitsleistungen rückgängig zu machen;
  - ▶ dass der Staat wenigstens 45 % (ursprünglich festgelegter Prozentsatz) zu den Einnahmen der Pflegeversicherung beiträgt. Da die Finanzprognosen der Pflegeversicherung für die kommenden Jahre ein Defizit voraussagen, müsste der staatliche Beitrag entsprechend erhöht werden;
  - ▶ die Aufhebung der Höchstgrenze für die Beitragspflicht in der Sozialversicherung (liegt aktuell bei 5 x den Mindestlohn (1 874,19€ beim aktuellen Indexwert von 756,27) = 9 370,95€)
  - ▶ die Einführung einer effizienten Kontrolle der ausbezahlten Pflegeakte gegenüber den erbrachten Pflegeleistungen welche dem Pflegeempfänger zugutekommen sollen;
  - ▶ die Einführung von Qualitätskriterien im Gesundheitswesen und in der Pflegeversicherung sowie einer Qualitätskontrolle der von den Leistungserbringern erbrachten Leistungen;
- ▶ die Erweiterung des Leistungskatalogs unter Berücksichtigung der aktuellen Gesellschaftsbedürfnisse (z.B.: Anpassung der Pflegeakte und deren Ausführzeiten, Optimierung der Hilfeleistungen für ältere Menschen mit psychiatrischen Erkrankungen);
  - ▶ eine effiziente Versorgung in der Notfallaufnahme („Urgences“ und „Maisons Médicales“) insbesondere älteren Notfallpatienten
  - ▶ eine adäquate Informationspolitik über die gesamten Sozialversicherungsleistungen;
  - ▶ den Zugang der Versicherten zu den abgesicherten Informationen über die Kompetenzen der einzelnen Leistungserbringer im Gesundheitswesen;
  - ▶ die Anpassung der Nomenklatura der Zahnprothetik an die medizinische Entwicklung der letzten Jahrzehnte;
  - ▶ die Weiterentwicklung der Präventivmedizin sowie die Übernahme von alternativen Therapien wie Homöopathie und Umweltmedizin.

Die Pensioniertenabteilung des OGBL warnt vor der schleichenden Privatisierung lebenswichtiger staatlicher Dienstleistungen wie Post, Eisenbahn, Wasserwirtschaft und Gesundheitswesen.

Sie begrüßt die Präsenz und Mitarbeit der Pensionierten in der Arbeitnehmerkammer und steht hinter deren Beschlüssen und erklärt sich einstimmig bereit bei künftigen Aktionen die erworbenen Rechte und die Forderungen gemeinsam mit dem OGBL zu verteidigen.

Die Pensioniertenabteilung erinnert an die Wichtigkeit der Sozialwahlen am 13. November 2013 und ruft in diesem Zusammenhang zu einer massiven Wahlbeteiligung auf.

## Informationskonferenz

der Pensioniertenabteilung des OGBL zum Thema

### „Wat geschitt wann ech e Fleegfall ginn?“

An wen kann ich mich wenden?

Übernimmt die Pflegeversicherung die Gesamtkosten für den Umbau der Wohnung, für jegliche medizinische und alltägliche Versorgung oder für das Alten- und Pflegeheim?

**Donnerstag, den 13. Juni 2013 um 10.00 Uhr**  
in der „Maison du Peuple“ in Esch 62, bd J.F. Kennedy

**Referentin: Frau Andrée Kerger**

Chargée de direction adjointe – Cellule d'évaluation et d'orientation de l'assurance dépendance  
Inspection générale de la Sécurité sociale (IGSS-CEO/Ministère de la Sécurité sociale)

Conférence du professeur Gabriel Colletis

## L'urgence industrielle



*C'était sur invitation des syndicats de l'industrie de l'OGBL et de la FNCTTFEL (Landesverband) que le professeur d'Economie à l'Université de Lyon, ancien conseiller scientifique du Commissariat général du Plan, auteur de livres dont le dernier «L'urgence industrielle», Gabriel Colletis, a tenu le 24 avril 2013 une conférence très suivie à la Maison du Peuple à Esch-sur-Alzette. Cette conférence a eu lieu au moment où, au Luxembourg aussi les questions relatives à l'industrie et à la politique industrielle connaissent un «retour en grâce» au moins dans le discours. Il y aurait pourtant urgence à réagir, insiste le professeur, étant donné que de nombreux pays européens connaissent aujourd'hui un véritable déclin industriel.*

Après ce constat, le professeur n'a pas manqué d'exposer ses points de vue et ses visions sur le sujet. Une des causes à l'origine du déclin serait la faible croissance économique alimentée par les politiques de rigueur, puis l'extraversion des grands groupes, mais aussi leur financiarisation qui a aujourd'hui comme but de satisfaire à court terme les intérêts financiers des actionnaires au détriment entre autres des investissements des entreprises et des salaires. La longue érosion de l'industrie peut donc être expliquée entre autre par la financiarisation des grands groupes dont le destin ne coïncide plus avec celui de l'économie européenne. Et finalement, le professeur détecte une importante cause dans une conception dépassée du travail – plus particulièrement le mépris du travail et des compétences – inscrite dans une représentation de la compétitivité limitée aux seuls coûts et prix.

Mais, selon Gabriel Colletis, aucun pays ne peut se développer ou même rester un pays avancé sans base productive. Les pertes d'emplois et la disparition de pans entiers de l'industrie ne concernent pas seulement certains secteurs ou bassins, elles ont des effets dévastateurs sur l'économie dans son ensemble.

Pour Gabriel Colletis, il est urgent de s'engager sur les voies d'un véritable renouveau industriel, de changer radicalement de perspective. Et si pour lui la croissance économique est toujours indispensable pour toutes les économies, elle devrait pourtant s'inscrire dans une logique de transition écologique. Or, si une croissance soutenue est un facteur tout à fait favorable au développement industriel, il serait illusoire de croire qu'on pourrait continuer à croître et à se développer en se passant

de l'industrie. Il faut donc redynamiser l'industrie pour redynamiser la croissance économique.

Mais la redynamisation de la croissance et de l'industrie implique aussi de «redonner du temps au temps», il faut être capable de sortir «du temps court» de la finance et de la rentabilité à court terme pour entrer dans le «temps long» de la recherche et du développement. Il est d'autant plus urgent de réagir que ceci ne peut se faire du jour au lendemain.

Bref, le renouveau devrait conduire à l'élaboration d'un nouveau projet avec un enjeu central: développer des productions socialement utiles tout en préservant la nature. Changer de paradigme, renouer les liens entre industrie, travail et démocratie constituent un long processus, mais aussi une tâche urgente, telle fut la conclusion du professeur à la fin de cet intéressant exposé qui devrait donner non seulement matière à réflexion aux syndicalistes, mais à tous les acteurs du secteur industriel.



### Participant / Teilnehmer

Nom *Name*

Prénom *Vorname*

Date & Lieu de naissance *Geburtsdatum & -ort*

Nationalité *Staatsangehörigkeit*

Matricule OGBL (Numéro indiqué sur la carte de membre)

*OGBL- Mitgliedsnummer (angegeben auf der Mitgliedskarte)*

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

E-mail

Profession *Beruf*

Féminin *Weiblich*  Masculin *Männlich*

### Employeur / Arbeitgeber

Nom *Name*

Adresse *Anschrift*

Code postal & Localité *Postleitzahl & Ortschaft*

Pays *Land*

Numéro de téléphone *Telefonnummer*

Numéro de fax *Faxnummer*



Une dispense de service doit être sollicitée auprès de mon employeur.

*Eine Freistellung vom Dienst muss bei meinem Arbeitgeber beantragt werden.*



Je souhaite loger au CEFOS.

*Ich möchte im CEFOS übernachten.*

● Ma fonction au sein de la délégation du personnel/Meine Funktion in der Personalvertretung

.....

Contrat de travail *Arbeitsvertrag*



Temps plein *Vollzeit*



Temps partiel *Teilzeit*

Nombre d'heures prestées par jour *Arbeitsstunden pro Tag*

Je désire m'inscrire aux formations syndicales suivantes :

*Ich möchte mich für folgende gewerkschaftliche Bildungskurse anmelden :*

Nom de la formation *Bezeichnung des Seminars*

Date *Datum*

Date *Datum*

Réf *Ref*

Signature *Unterschrift*

Toute personne inscrite à une formation syndicale déclare accepter le présent règlement de participation et autorise l'OGBL à inscrire les données nominatives dans sa banque de données informatiques.

Jede Person, die sich für einen Kurs eingeschrieben hat, ist mit den gegenwärtigen Teilnahmebedingungen einverstanden und gestattet dem OGBL die persönlichen Daten in seine elektronische Datenbank einzutragen.

Merci de nous fournir l'ensemble de ces informations indispensables à la prise en compte de votre inscription et de renvoyer ce formulaire à OGBL/Département de la formation syndicale, 146, bld de la Pétrusse, L-2330 Luxembourg ou par e-mail [formations@ogbl.lu](mailto:formations@ogbl.lu) ou par fax au 26 49 69-433.

Wir bitten Sie uns das vollständig ausgefüllte Formular, das zur Bearbeitung Ihrer Anmeldung unerlässlich ist, an die Abteilung für Gewerkschaftliche Bildung des OGBL, 146, bld de la Pétrusse, L-2330 Luxembourg zu senden, oder per E-mail an [formations@ogbl.lu](mailto:formations@ogbl.lu) oder per Fax an die 26 49 69-433.



## Calendrier Formation Syndicale OGBL - juin à décembre 2013

Référence	Titre	Début	Fin	Durée	Langue	Lieu
OG 2013 1 002	Savoir détecter les besoins en formation des équipes syndicales	24/06/13	24/06/13	1	Français	CEFOS
OG 2013 1 005	Animer une section locale	02/07/13	02/07/13	1	Français	CEFOS
OG 2013 3 003	Être délégué syndical au quotidien	08/07/13	09/07/13	2	Lux.	CEFOS
OG 2013 6 011	Je suis frontalier français et je travaille au Luxembourg	11/07/13	12/07/13	2	Français	CEFOS
OG 2013 4 005-1	Accompagner un salarié lors d'un entretien avec la direction	26/09/13	27/09/13	2	Français	CEFOS
OG 2013 3 004	La représentation des salariés dans les entreprises du secteur privé	27/09/13	27/09/13	1	Français	CEFOS
OG 2013 4 003	Agir en matière d'égalité des chances	30/09/13	01/10/13	2	Français	CEFOS
OG 2013 4 008-1	Négocier un plan de maintien dans l'emploi et un plan social	03/10/13	04/10/13	2	Français	CEFOS
OG 2013 7 004	Participer activement aux différents plans de prévention de l'entreprise (niveau 2)	10/10/13	11/10/13	2	Français	CEFOS
OG 2013 4 005	Accompagner un salarié lors d'un entretien avec la direction	14/10/13	15/10/13	2	Français	CEFOS
OG 2013 4 006	Accompagner une personne victime d'un accident de travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle	21/10/13	21/10/13	1	Lux.	CEFOS
OG 2013 7 015	Fatigue, somnolence et troubles du sommeil	22/10/13	22/10/13	1	Lux.	CEFOS
OG 2013 4 006-1	Accompagner une personne victime d'un accident de travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle	25/10/13	25/10/13	1	Français	CEFOS
OG 2013 7 009	Stress, harcèlement, burnout, diagnostiquer et prévenir la souffrance au travail (niveau 1)	05/11/13	06/11/13	2	Lux.	CEFOS
OG 2013 6 014	Lutter contre les discriminations au travail	11/11/13	11/11/13	1	Français	CEFOS
OG 2013 7 005	Analyser et comprendre un accident de travail	14/11/13	14/11/13	1	Français	CEFOS
OG 2013 8 001	Prendre la parole devant une assemblée	18/11/13	19/11/13	2	Allemand	CEFOS
OG 2013 8 008	Gérer son temps, savoir s'organiser et définir ses priorités	20/11/13	20/11/13	1	Français	CEFOS
OG 2013 6 006	Cas pratiques en matière de droit du travail	26/11/13	26/11/13	1	Français	CEFOS
OG 2013 5 004	Evolution des métiers et des compétences	27/11/13	28/11/13	2	Français	CEFOS
OG 2013 5 003	Jeu de rôle d'entreprise: comprendre le fonctionnement d'une entreprise et mesurer l'impact de certaines décisions sur l'emploi, les marchés, le financier	27/11/13	29/11/13	3	Français	CEFOS
OG 2013 7 004	Participer activement aux différents plans de prévention de l'entreprise (niveau 2)	03/12/13	04/12/13	2	Lux.	CEFOS
OG 2013 7 010	Stress, harcèlement, burnout: mettre en place un plan de prévention sur les risques psychosociaux en entreprise (niveau 2)	03/12/13	03/12/13	1	Lux.	CEFOS
OG 2013 8 004	Exprimer tous ses talents en négociation	09/12/13	10/12/13	2	Français	CEFOS
OG 2013 6 007	Le régime de la sécurité sociale	10/12/13	11/12/13	2	Lux.	CEFOS
OG 2013 6 011-1	Je suis frontalier français et je travaille au Luxembourg	19/12/13	20/12/13	2	Français	CEFOS

## Gewerkschaftlicher Bildungskalender - Juni bis Dezember 2013

Referenz	Titel	Begin	Ende	Dauer	Sprache	Ort
OG 2013 8 004	Ausbauen des persönlichen Verhandlungsgeschicks	12/06/13	13/06/13	2	Deutsch	CEFOS
OG 2013 6 009	Ich bin deutscher Grenzgänger und ich arbeite in Luxembg.	26/06/13	27/06/13	2	Deutsch	CEFOS
OG 2013 8 002	Vorbereitung und Leitung einer Sitzung, Protokollführung	04/11/13	04/11/13	1	Deutsch	CEFOS
OG 2013 8 005	Steigerung der persönlichen Effizienz und des Selbstvertrauens	05/11/13	06/11/13	2	Deutsch	CEFOS

Alltag in der „Stressberodung“ der CSL

## Wenn nichts mehr geht!

“Ich erkenne mich selbst nicht mehr wieder: Nichts kann ich mir mehr merken, ständig diese Angst, Fehler zu machen und dann der Streit mit meinem Kollegen...”. Herr F., 46, lässt resigniert den Kopf hängen. “Was soll ich noch machen? Ich weiss nicht mehr weiter.”

So oder so ähnlich schildern viele Klientinnen und Klienten der Stressberatung ihre aktuelle Situation, wenn sie zur Beratung kommen. Sie berichten von Konflikten am Arbeitsplatz, die zum Teil schon jahrelang schwelen und nun eskalieren, sie berichten von der Belastung durch drohenden Arbeitsplatzverlust, von der ständigen Angst, Fehler zu machen. Nicht selten fällt es den Hilfesuchenden aber auch schwer, konkrete Gründe für ihre Belastung zu benennen, alles wirkt insgesamt irgendwie unlösbar oder sogar bedrohlich. Einige sind bereits krank geschrieben – sie leiden unter körperlichen Folgen des Dauerstresses (Kopf- und Rückenschmerzen, ständige Übelkeit und Magenkrämpfe oder bleierne Müdigkeit) und fühlen sich den Belastungen ihres Arbeitsplatzes im Augenblick nicht gewachsen.

Herr F. ist Teamleiter in einem großen Unternehmen in Luxemburg. Er kann auf eine erfolgreiche Karriere zurückblicken: Er hat ein paar Mal das Unternehmen gewechselt, war im Ausland tätig und hat sich schließlich in seinem aktuellen Unternehmen die Position des Teamleiters erarbeitet. “Es lief nicht immer alles glatt, ich hatte schon mal Konflikte mit Kollegen und auch mit Vorgesetzten. Uns hat auch die Krise zu schaffen gemacht, es wurden einige Kollegen entlassen, wir mussten uns ganz neu aufstellen. Das ging aber immer – zu Hause konnte ich abschalten.”

Im letzten Jahr dann eine kleine Operation, nichts Schlimmes. Aber nach zwei Wochen Ausfall kam er zurück und fand seinen Schreibtisch voll gepackt vor – niemand hatte seine Post geöffnet und bearbeitet. Kurz darauf meldeten sich zwei Mitarbeiter seines Teams langzeitkrank, ein Ersatz wurde nicht bewilligt. Es folgten viele harte Auseinandersetzungen mit seinen Vorgesetzten, die ohne Erfolg blieben. “Ich habe nur noch funktioniert, es musste ja weiter gehen”. Dann Streit mit der Tochter, die ein Jahr wiederholen muss, dann endlich Urlaub. “Ich brauchte eine Woche, um runterzukommen, dann war es herrlich – ich dachte, ich tanke so richtig Kraft.” Schließlich der erste Arbeitstag: “Ich kam morgens nicht aus dem Bett, musste mich übergeben, zitterte. Erst dachte ich, ich hätte eine

Grippe, aber irgendwann war klar: Ich kann so nicht mehr weiterarbeiten.”

Herr F. wurde durch seinen behandelnden Arzt auf die Stressberatung aufmerksam gemacht. Hier bietet sich ihm nicht nur die Möglichkeit, seine Geschichte zu erzählen und dabei seine Belastung besser zu verstehen, sondern hier wird vor allen Dingen an Lösungen gearbeitet. Das innere Chaos, das nicht selten zu dem Gefühl der Überforderung führt, wird sortiert. Gemeinsam mit dem Klienten werden Ziele für die einzelnen Problemfelder definiert, Entscheidungen getroffen und konkrete erste Schritte geplant. Viele Klienten wünschen sich auch eine Begleitung bei der Umsetzung.

Herr F. traf zunächst die grundsätzliche Entscheidung, in seinem Unternehmen zu verbleiben. Allerdings sah er sich nicht mehr in der Lage zur Teamleiterposition zurückzukehren. Noch während seiner Krankheitsperiode traf er sich mit seinen Vorgesetzten, um ihnen seine Analyse der Situation darzulegen und seine Lösungsvorschläge zu präsentieren. Er verhandelte eine Reduzierung seiner Arbeitszeit, die Kürzung seiner Bezüge hatte er vorher von seiner Familie mit allen Konsequenzen absegnen lassen. Herr F. hat wieder angefangen Sport zu machen und erlernt Entspannungstechniken, die er im Alltag gut einsetzen kann. Die Beziehung zur Tochter bleibt angespannt, in der Stressberatung konnte er sich aber mit der sich verändernden Vaterrolle bei erwachsen werdenden Kindern auseinandersetzen.

Herr F. kann sich nun wieder Schritt für Schritt auf die Lösung der anstehenden Probleme am Arbeitsplatz einlassen und hat Techniken erlernt, Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu lösen. Die großen Probleme haben sich nicht in Luft aufgelöst, überrollen ihn aber nicht mehr.

Herr F. ist nur ein Beispiel, jede Klientin und jeder Klient kommt mit ganz individuellen Fragen und Sorgen in die Stressberatung – wir sind für Sie da!

**Autor: Dr. Mareike Bönigk (Diplompsychologin)**

Tel: 27494-222 E-mail: stressberodung@cfsi.lu

Internetseite: www.cfsi.lu



## Einige Informationen zur „Stressberodung“

- Pro Monat werden im Schnitt um die 30 Hilfesuchende von der Therapeutin empfangen.
- Jeder Klient kann unentgeltlich von bis zu 5 Konsultationen profitieren.
- Eine Konsultation kann in einzelnen Fällen bis zu 2 Stunden dauern.
- Die Beratungsstelle ist zurzeit durch eine Halbtagsmitarbeiterin besetzt und ab dem 1. Juli 2013 durch 2 Therapeutinnen.
- Die berufliche Qualifikation der Therapeutin ist die der diplomierten Psychologin.
- Die Stressberodung ist eine Initiative der Ligue Luxembougeoise d'Hygiène Mentale und der Chambre des salariés.
- Die Finanzierung erfolgt über eine Konvention mit dem Gesundheitsministerium.

### LA CHAMBRE DES SALARIÉS AGIT DANS L'INTÉRÊT DES SALARIÉS ET RETRAITÉS

Que vous soyez salarié actif ou retraité, luxembourgeois ou étranger, résident ou frontalier, la Chambre des salariés est votre chambre professionnelle au Grand-Duché. En novembre, participez à l'élection de ses membres pour:

- ◆ faire valoir vos droits lors des décisions sociales et politiques;
- ◆ défendre vos intérêts par le biais d'une institution forte et crédible;
- ◆ fortifier une institution au service de tous les salariés, qui vous forme et informe tout au long de votre carrière.

## JE VAIS VOTER

**ÉLECTIONS  
CHAMBRE DES SALARIÉS  
NOVEMBRE 2013**



[www.csl.lu](http://www.csl.lu)

### DIE ARBEITNEHMER- KAMMER IM INTERESSE DER ARBEITNEHMER UND RENTNER

Ob Sie aktiver oder pensionierter Arbeitnehmer sind, Luxemburger oder Ausländer, Einwohner oder Grenzgänger, die Arbeitnehmerkammer (CSL) ist Ihre Berufskammer im Großherzogtum. Wählen Sie im November Ihre Vertreter in der CSL:

- ◆ um Ihre Rechte bei Entscheidungen im Sozialbereich und in der Politik zu wahren,
- ◆ um Ihre Interessen mittels einer starken und glaubwürdigen Institution zu verteidigen,
- ◆ um eine Einrichtung zu stärken, die im Dienst aller Arbeitnehmer steht und Ihnen Information und Fortbildung während des ganzen Berufslebens bietet.

## ICH WERDE WÄHLEN

**WAHLEN  
ARBEITNEHMERKAMMER  
NOVEMBER 2013**



[www.csl.lu](http://www.csl.lu)

Genossenschaft  
Gewerkschaftsheim „MAISON DU PEUPLE”

Die Mitglieder sind hiermit freundlichst  
eingeladen an der

**ORDENTLICHEN GENERALVERSAMMLUNG  
der Genossenschaft Gewerkschaftsheim**

**„MAISON DU PEUPLE”** teilzunehmen,  
welche am Donnerstag,  
den 4. Juli 2013 um 16.00 Uhr  
in der OGBL-Zentrale in Esch/Alzette  
stattfinden wird.

Tagesordnung:

1. Feststellung der Präsenzen
2. Bericht der letzten Generalversammlung
3. Rechenschaftsbericht
4. Gewinn- und Verlustrechnung  
Bilanz 2012
5. Entlastung des Verwaltungsrates
6. Neuwahl des Verwaltungs- und Aufsichtsrates
7. Verschiedenes.

Für den Verwaltungsrat  
Jean-Claude Reding, Präsident

CENTRALE DU LAV a.s.b.l.

Die Mitglieder sind hiermit freundlichst  
eingeladen an der

**ORDENTLICHEN GENERALVERSAMMLUNG  
der „CENTRALE DU LAV a.s.b.l.”**

teilzunehmen,  
welche am Donnerstag,  
den 4. Juli 2013 um 17.00 Uhr  
in der OGBL-Zentrale in Esch/Alzette  
stattfinden wird.

Tagesordnung:

1. Feststellung der Präsenzen
2. Bericht der letzten Generalversammlung
3. Rechenschaftsbericht
4. Gewinn- und Verlustrechnung  
Bilanz 2012
5. Entlastung des Verwaltungsrates
6. Neuwahl des Verwaltungs- und Aufsichtsrates
7. Verschiedenes.

Für den Verwaltungsrat  
Jean-Claude Reding, Präsident

**REJOIGNEZ L'OGBL SUR FACEBOOK!**



[FACEBOOK.COM/OGBL.LU](https://www.facebook.com/ogbl.lu)



**Département des Immigrés**

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**

**Samedi, le 8 juin 2013 à partir de 8h30**

CEFOS Centre de formation et de séminaire  
12, rue du Château Remich



**Äddi Gilberte!**

D’Gilberte Kennerknecht huet eis den 18. Abrëll onerwaard, fir ëmmer verlooss.

D’Gilberte war zënter der Grënnung vun der OGBL-Fraenofdeelung, 1981, ëmmer an iwwerall präsent. Vun un datt

ech mech erënnere kann, war hatt eis Vize-Präsidentin an huet dee Poste schwéieren Häerzen virun zwee Joer aus Gesondheitsgrënn opginn.

Hatt war der Meenung, datt der Fraenofdeelung hir Missioun wier, de Fraen ze hëllefen zesummen an der Gewerkschaft staark ze ginn an hatt huet och bis zum Schluss mat Rot an Dot dofir gesuert.

D’Gilberte huet eist Departement bis 2012 am Natio-

nalvirstand vum OGBL vertratt a soutz ëmmer an der éischer Rei – an dat ass opgefall, well bis Mëtt 90er waren d’Fraen éischer Raritéiten an dem Gremium. Hatt war och bis 2012 eng vun eisen zwou Vertriederinnen am Comité du Travail féminin. An huet am Joer 2000 och eis ONG OGBL Solidarité syndicale matgegrënnt, déi jo Projeten huet, déi ganz nom Gilberte sengem Goût waren: Fraen am Ghana den Zougang zur sozialer Sécherheet ze bidden. Als engagéiert Gewerkschafterin war d’Gilberte, vu Beruff Erzéierin, och joerelaang Personaldelegéiert vum SEW/OGBL.

Seng Frëndschaft, säi sozialt Engagement fir d’schaffend Fraen, säi grousst Wëssen iwwer d’Pensiounsrechter vun de Fraen werten eis fatzeg feelen.

Gilberte, du bleiws fir ëmmer an eise Gedanken!

Merci fir déi vill flott Stonnen!

Danièle Nieves, Fraesekretärin vum OGBL



# FUNDAMENTAL

# MONO DRAMA FESTIVAL 6-15 JUNI 2013

partenaire



**La performance d'un artiste seul sur scène** touche, fait rire, fait réfléchir, émeut, révolte: toute cette diversité que le théâtre, et plus encore un festival contemporain se doivent de rechercher.

1 point d'ancrage : la **Banannefabrik** à Bonnevoie pour les 12 représentations (dont 5 créations) du festival.

**Autour du festival**, l'envie d'enrichir l'histoire:

- une performance journalière
- la présentation d'un projet d'insertion sociale et professionnelle, l'application des techniques de monodrame dans la 'vraie vie'
- une exposition de photos qui grandira avec le festival
- une lecture scénique au sujet hautement médiatique
- une table ronde interrogeant le rôle du soliloque dans la culture africaine
- un stage pour acteurs

**Nouveauté 2013** : Les petits (à partir de 5 ans) ont leur festival à eux, le **MiniMono**, durant trois jours au **Kulturhaus Niederanven**.

Pas de festival sans le **blog fleuve** de **Niagara Kate** sur notre site [www.fundamental.lu](http://www.fundamental.lu) : ses impressions journalières, ses interviews et ses «Kopfgespräche».

Bon festival à tous!

**Steve Karier**  
Directeur du Festival

Téléchargez notre brochure

[www.fundamental.lu](http://www.fundamental.lu)

EINLADUNG

## Digitale Arbeitswelten

*Unterdrückt, überwacht und stets verfügbar*

**Donnerstag, den 6. Juni 2013 um 18.30 Uhr  
im Casino syndical in Luxemburg/Bonneweg  
(63, rue de Bonnevoie L-1260 Luxemburg)**



Thomas Hau

Das Internet hat die Arbeitswelt binnen 15 Jahren nachhaltig verändert. Mittels PC, Notebook, Tablet-PC oder Smartphone sind wir alle ständig erreichbar. Das führt immer mehr dazu, dass mit Verlassen des Arbeitsplatzes der Arbeitstag noch längst nicht vorbei ist. Die permanente Erreichbarkeit, die die mobilen Telefone und das Internet liefern, führt zu einer ständigen Verfügbarkeit. Immer und überall sollen wir schnell reagieren und dabei wird das Private in den Hintergrund gedrängt.

Was in den Unternehmen getan werden muss und was wir selbst tun können, um uns gegen überzogenen Leistungsdruck, hervorgerufen durch moderne Kommunikationsmittel zu wehren, wird **Thomas Hau**, Informationswissenschaftler und Betriebsräteberater bei BEST, einem Tochterunternehmen der Arbeitskammer des Saarlandes im Rahmen einer Konferenz von OGBL und FNCTTFEL aufzeigen.

*La conférence «Le monde du travail numérique» sera tenue en langue allemande, une traduction simultanée vers le français sera assurée.*

## Die ULC lehnt eine Erhöhung der Gaspreise entschieden ab!

Die ULC lehnt die von Wirtschaftsminister Etienne Schneider anlässlich der gestrigen Parlamentsdebatte über die Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs vorgebrachten Vorschläge, die Gaspreise für die Luxemburger Betriebe billiger, dafür aber für die Privatverbraucher teurer zu machen, entschieden ab.

Auch stellt die ULC fest, dass mittlerweile schon beinahe reflexartig die Verbraucherpreise jedes Mal herauf geschraubt werden, sobald es gilt ein Haushaltsdefizit zu kompensieren. Dies ist der Fall beim Staatshaushalt, bei den Gemeindehaushalten, bei der angekündigten Erhöhung der Mehrwertsteuer und jetzt soll dies auch bei den Gaspreisen geschehen.

Eine solche Politik ist für die ULC nicht akzeptabel. Der Konsumentenschutz fordert ein radikales Umdenken der politischen Verantwortlichen.

Im Übrigen ist zu bemerken, dass Wirtschaftsminister Etienne Schneider ebenfalls Verbraucherminister ist und somit „Ministre de tutelle“ der ULC. Dieser Bereich seiner ministeriellen Aufgaben scheint ihn jedoch recht wenig zu interessieren. In diesem Zusammenhang fordert die ULC erneut die Schaffung eines Verbraucherministeriums, das mit den nötigen Kompetenzen ausgestattet ist, um die Interessen der Verbraucher glaubhaft vertreten zu können.

## *L'ULC oppose un refus catégorique à une augmentation des prix du gaz!*

L'ULC rejette catégoriquement les propositions que le ministre de l'Economie Etienne Schneider a faites hier dans le cadre du débat parlementaire sur la compétitivité du Luxembourg: il a suggéré une baisse des tarifs du gaz pour les entreprises luxembourgeoises, et une augmentation des tarifs facturés aux consommateurs privés!

L'ULC constate également que l'augmentation des prix à la consommation a fini par devenir presque un réflexe, dès qu'il s'agit de compenser un déficit budgétaire. Cette remarque vaut pour le budget de l'Etat, les budgets communaux, l'augmentation de la TVA et maintenant c'est au tour des prix du gaz.

Une telle politique est inacceptable pour l'ULC. L'Union Luxembourgeoise des Consommateurs exige une approche totalement différente de la part des responsables politiques.

La politique de la consommation fait d'ailleurs partie des attributions du ministre de l'Economie Etienne Schneider, qui est par conséquent le ministre de tutelle de l'ULC. Mais son intérêt pour ce volet de ses tâches ministérielles ne semble pas trop prononcé. C'est dans ce contexte que l'ULC réitère sa demande en faveur de la création d'un ministère spécifique, doté des compétences requises pour pouvoir défendre les intérêts des consommateurs de façon crédible.

**Union Luxembourgeoise des Consommateurs  
(Lëtzebuurger Konsumenteschutz)**





### Eine starke Partnerschaft zum Wohle der Mitglieder



Die DKV Luxembourg ist Marktführer im Bereich der privaten Krankenversicherungen und seit mehr als drei Jahrzehnten am Standort Luxembourg aktiv. Bei keinem anderen Anbieter ist das Leistungsangebot so breit gefächert. Profitieren auch Sie von dem Know-how der DKV. Die Produkte der DKV Luxembourg garantieren eine lebenslange Absicherung – sowohl für Luxemburger als auch für Grenzgänger!

Zum **1. März 2013** hat die OGB•L für alle Mitglieder im Rahmen einer exklusiven Kooperationsvereinbarung die Möglichkeit zum bevorzugten Abschluss der Krankenversicherungen bei der DKV Luxembourg geschaffen.

**Nutzen Sie für sich und Ihre Familienangehörigen die Möglichkeit, eine maßgeschneiderte private Krankenversicherung zu den exklusiv für alle Mitglieder der OGB•L vereinbarten Sonderkonditionen abzuschließen.**

#### Ihre Mehrwerte

- Kostenerstattung bei stationärer Heilbehandlung
- Patient erster Klasse im Krankenhaus
- Freie Arzt-/Zahnarztwahl
- Kostenerstattung für alternative Behandlungen
- Chefarztbehandlung
- Hohe Erstattungen bei zahnärztlicher Heilbehandlung und Zahnersatz
- Kostenübernahme von Sehhilfen
- Europaweiter, zeitlich unbegrenzter Schutz
- Ein Monat Schutz außerhalb Europas
- Beitrag steuerlich absetzbar

Informationen und Beratung zu den Produkten der DKV Luxembourg sowie zu den vereinbarten Sonderkonditionen erhalten Sie über das:

#### OGB•L Serviceteam

**DKV Luxembourg S.A.**  
 Telefon: +352/42 64 64-666  
 Fax: +352/42 64 64-250  
 E-Mail: ogbl@dkv.lu

Neben den vereinbarten Sonderkonditionen unterbreitet die DKV Luxembourg **befristet bis zum 31.07.2013** noch ein besonders Angebot:

Die DKV Luxembourg gewährt nach Annahme des Versicherungsvertrages den **sofortigen Versicherungsschutz**. Die gemäß der Allgemeinen Geschäftsbedingungen üblicherweise vorgesehenen **allgemeinen Wartezeiten von drei Monaten entfallen**. Für die Mitglieder der OGB•L heißt das, **sofortiger Versicherungsschutz** nach Vertragsschluss für alle ambulanten und stationären Leistungen des gewählten Tarifes (mit Ausnahme der Leistungen für Schwangerschaft, Zahnersatz und Psychotherapie).



**Mammendag's=feier**  
den 8. Juni 2013  
an der Fussgängerzon  
vun 11.00 Auer un

Musik mam  
DJ Pauli




Fir Essen an Drénken ass gesorregt!

Info op : [www.ogblsektioun-maacher.lu](http://www.ogblsektioun-maacher.lu)



**GROUSST FËSCHFEST**  
08. AN 09. JUNI 2013  
ZU HIELEM BEIM CENTRE CULTUREL

lessen: Menü: Gebakene Fësch mat Fritten an Zalot  
Frësch gebakene Fësch, Fritten, Grillwurscht, Kaffi, Taart a Glace  
De Verkal vun de Fësch ass Samschdes-Owes vun 18.00 Auer  
a Sonndes vun 11.00 Auer un

Gedrénks: Ee Pättche vun der Musel  
Béier vum Faass an aneres

«FÊTE DE POISSONS» le 08 et 09 juin 2013  
au Centre Culturel à Heimdange

«FESTA DO PEIXE» que terá lugar no Sábado dia 08  
et Domingo, dia 09 de Junho 2013

Sonndes gët et en 2. Menü  
nëmmen op Umeldung bis den 04.06.2013 bei:  
Fonck Johnny - Tel. 691 524 828  
Marco Loser - Tel. 621 229 213  
Kemp Roby - Tel./Fax 33 90 31- Mail: psycho@pt.lu

**Fierkel um Spless, gebotschte Gromperen  
an Zalot: 16 €**

Organisatoun: OGB-L Lorentzweiler

## Neubelebung der OGBL-Sektion Echternach

Kürzlich fand in der „Brasserie 1900“ in Echternach eine außerordentliche Generalversammlung der OGBL-Sektion Echternach statt. Vor den zahlreich erschienenen Mitgliedern sowie einer größeren Delegation bestehend aus Vertretern des Regionalvorstandes und der Nachbarsektionen, erläuterten Regionalpräsidentin Sylvie Schroeder und Regionalsekretär Tom Jungen die Wichtigkeit einer lebendigen Sektion im Raum Echternach.

Nach einigen Jahren des Stillstands, konnte die Sektion neu belebt werden und ein neuer Vorstand gewählt werden. Anschließend referierte Regionalsekretär Tom Jungen über die Wichtigkeit der Sozialwahlen in diesem Jahr, dies sowohl auf betrieblicher, als auf übergeordneter Ebene. Auch ging er auf die soziale- und wirtschaftspolitische Aktualität ein.

Der neue Vorstand setzt sich zusammen aus dem Präsidenten Adrien Gasbarrini, der Vize-Präsidentin Anita Kremer, dem Sekretär Jean Muller, der Kassiererin Anne Muller sowie dem Beisitzenden Serafim Machado. Als Kassenrevisor fungiert Pierrot Zacharia, der bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung von der Kontrollkommission der Regionale Düdelingen-Osten assistiert wird.

Wir wünschen dem neuen Vorstand viel Glück und bedanken uns bei den Kolleginnen und Kollegen für ihr Engagement im Interesse unserer Mitglieder in Echternach und Umgebung.



**“Grillfest 2013”**  
"Hall de la Chiers"  
rue Emile Mark  
Déifferdang  
Sonndes, den 30. Juni 2013  
Vun 11.00 bis 18.00 Auer

Concert-Apéro  
matte der  
Big Music Band 2001

**TOMBOLA**

Musik  
Orchester MOONLIGHT  
Marco Back



Tëschent 12.00 an 14.00 Auer:  
Verschidden Menüen, Gegrilltes bis 16.00 Auer

# Comment contacter l'OGBL?

Pour vous faciliter vos relations avec votre syndicat, afin que nous puissions répondre au plus vite et aux mieux à vos besoins et afin de vous éviter des attentes inutiles, nous vous rappelons ici nos principaux services à contacter.

## Vous voulez contacter le siège de l'OGBL?

Si vous souhaitez contacter la présidence, le secrétariat général ou l'administration de l'OGBL, il faut composer le numéro suivant:

**(00352) 54 05 451**

Fax: (00352) 54 16 20

E-mail: [ogbl@ogbl.lu](mailto:ogbl@ogbl.lu)

Adresse postale: OGBL, B.P. 149, L-4002 Esch-sur-Alzette



## Vous connaissez quelqu'un qui souhaite devenir membre?

Si vous avez un/e ami/e, une connaissance ou un/e collègue de travail qui souhaite adhérer à l'OGBL, il faut s'adresser au service suivant:

### OGBL Service Gestion des membres

30, avenue Grande-Duchesse Charlotte

L-3441 Dudelange

Tél.: 51 50 05-555 – Fax : 51 50 05-282

E-mail: [affiliation@ogbl.lu](mailto:affiliation@ogbl.lu)



La personne en question peut également consulter, compléter, et imprimer le **bulletin d'adhésion** sur le site internet [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) sous la rubrique **Services aux membres: Devenez membre** et le retourner dûment signé par voie postale à l'adresse ci-dessus.

## Vous voulez changer vos données personnelles de membre?

Tout **changement des données personnelles d'un membre** sont également à communiquer au Service Gestion des membres à l'adresse et au numéro de téléphone ci-dessus ou par formulaire sur [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) sous la rubrique **Services aux membres: Changement de données membre**.

**Tél.: (00352) 51 50 05-555**

En cas du **décès d'un membre** il faut également s'adresser au **Service Gestion des membres** ci-dessus.

## Vous voulez vous engager au sein de votre entreprise? Alors contactez votre syndicat!

En tant que membre de l'OGBL vous faites partie d'un **syndicat professionnel** de l'OGBL s'occupant de votre secteur d'activité spécifique. Si vous souhaitez vous engager dans votre entreprise et contacter votre syndicat vous trouvez les coordonnées sur le **site internet [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)** sous la rubrique **Nos syndicats**, et sur la page du syndicat en question, sous la rubrique **Le syndicat**.

Vous pouvez également vous adresser à votre syndicat professionnel en contactant le siège de l'OGBL, à l'exception des syndicats repris ci-après:

**Syndicat Transport sur route – ACAL** – L-8080 Bertrange/Helfenterbrück – 38, route de Longwy  
Tél.: 26 02 14-1 – Fax: 26 02 14-33 – [acal@ogbl.lu](mailto:acal@ogbl.lu)

**Syndicat Education et Sciences – SEW** – L-2514 Luxembourg – 1, rue Jean-Pierre Sauvage  
Tél.: 26 09 69-1 – Fax: 26 09 69-69 – [sew@ogbl.lu](mailto:sew@ogbl.lu) – [www.sew.lu](http://www.sew.lu)

**Syndicat Banques et Assurances – SBA** – L-2330 Luxembourg – 146, bd de la Pétrusse  
Tél.: 26 49 69-0 – Fax: 26 49 69-433 – [sba@ogbl.lu](mailto:sba@ogbl.lu) – [www.sba.lu](http://www.sba.lu)

**Syndicat Services et Energie, Syndicat Imprimeries, Médias et Culture – FLTL, Syndicat Nettoyage**  
L-2330 Luxembourg – 146, bd de la Pétrusse  
Tél.: 49 60 05-214

CHAUVINE	▼	COL OFFICIER	▼	MAXIME	▼	SERVICE MILITAIRE	▼	LEVANT
PLEUTRERIE		LANGUE AU PAKISTAN		CADENCE		INJURE		
	▶		▼		1		▼	
FIDÈLES	▶							
GARÇON D'ÉCURIE						9		
	▶		TRAIN	▶				ENJEU D'ÉLECTION
			RÉSERVE DE VINS					
QUE D'ABEILLES!	▶		▼				▼	MYSTIFIÉES
DISQUE								
	▶		LE MATIN	▶		POIL	▶	7
			MODÉRÉE			PRENDRE SA SOURCE		
IMAGINÉE	▶	▼			10			
DÉCÉDÉE								
	▶			EFFILÉ	▶			3
				GÉNÉRAL ESPAGNOL				
TAMBOURINAGE	▶	6	FIXER	▶	8			
PAISIBLE			INTERJECTION					
	▶		▼		4			VILLAGE RUSSE
MAGICIENNE	ONÉREUX	▶				PERSONNEL	▶	▼
	FIN D'ADRESSE					MOT D'ENFANT		
	▼		TALENT	▶			▼	2
REFUS FORMEL	▶		5			POINT DE SAIGNÉE	▶	

Ecrivez ici, lettre par lettre, le mot mystérieux

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

V/56 © HACHEL INT

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 20 juin 2013 à:

**OGBL**  
**Communication et relations publiques**  
**B.P. 2031**  
**L-1020 Luxembourg**

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 auprès de l'OGBL à Dudelange (31, avenue G.-D. Charlotte). Prière d'appeler le N° de tél. 51 50 05-555 pour fixer un rendez-vous.

- A gagner:**
- 1<sup>er</sup> prix: 1 Sac à dos porte-PC
  - 2<sup>e</sup> prix: 1 radio-réveil

## 8 Erreurs / Fehler



C	A	A	S							
D	O	L	C	E	V	I	T	A		
N	U	R	S	E	R	Y	S			
A	C	C	E	S		O	L	E		
E	R		O	R	N	E	S			
P	R	E	T	R	I	S	E			
T		R	E	A		S	A			
N	I	G	A	U	D	E		S		
N	I	D	S		T	C				
S	A	L	U	E	R	A	I	T		
	L	I		I	L	L	E			
C	H	E	R	I	R	A	I	T		
O	S	E	R	A	I	E	S			

03/13 - Solution: ADVERSAIRE

**Ch. Manternach, Thionville (F) 1<sup>er</sup> prix**  
**D. Rodrigues, Moutfort (L) 2<sup>e</sup> prix**

Anti- lophen- art	▽	unteres Rumpf- ende	▽	▽	das Uni- versum	Halte- tau von Masten	Fein- gliedrig- keit	▽	ausgest. Riesen- lauf- vogel	baumge- säumte Straße	▽	▽	latei- nisch: ich	schat- tiert, scheckig	
furcht- sam, resigniert	▷		5			spani- scher Maler †	künst- liche Zahn- füllung	▷						antikes Schreib- gerät	
Baum- frucht		taktlos, grob		Teufels- rochen	▷				ein Medi- ziner, Dentist		Initialen des Autors Lenz	▷			
zum Lachen	▷						Kohlen- handels- form		Wortteil: Hun- dertstel	▷					
kurz für: an das	▷			griechi- sche Meer- nymphe		griechi- sche Buch- stabe	▷				ver- gleich- bar	▷			
dünne- gewalztes Metall	Aussatz		2	einfältig	▷						Vulkan auf Island				
	▷					elektr. Infor- mations- einheit	▷		natür- licher Kopf- schmuck		Teil des Pilzes	▷	3		
	▷				7	be- stimmter Artikel (2. Fall)		griechi- sche Unter- welt	▷					Nutztier der Lappen	
früherer Beruf auf der Lok				Frauen- unter- kleidung (Abk.)		altrömi- sche Silber- münze	▷				wegge- brochen (ugs.)			kurz für: bevor	
Marder- art		Sitz- wasch- becken	▷					Zier- strauch	▷						6
	▷					Flug- hafen- piste	▷								

DEIKE 1512-0408

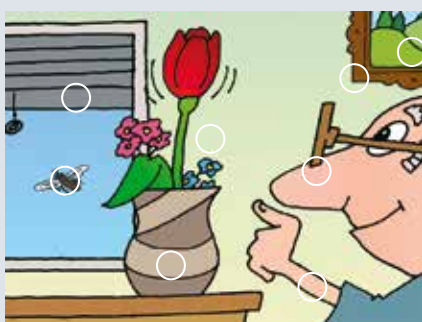
1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

S	M	E	K
D	A	M	A
N	A	N	D
K	N	E	I
E	L	A	T
A	G	S	E
G	E	G	E
B	E	N	E
M	O	H	A
F	O	M	E
B	R	E	T

03/13 - Lösungswort:  
WECHSELSTUBE

J. Schmit, Bascharage (L) 1. Preis  
N. Feiten, Rollingen/Mersch (L) 2. Preis

8 Erreurs / Fehler  
solution / Auflösung  
03/2013



Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder mit Ausnahme des OGBL-Personals.

Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und schicken Sie diese bis zum 20. Juni 2013 an folgende Adresse:

**OGBL Communication et relations publiques**  
B.P. 2031 L-1020 Luxembourg

Liegen mehr richtige Einsendungen vor als Preise zu vergeben sind, so entscheidet das Los. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Auflösung und Namen der zwei Gewinner veröffentlichen wir in der nächsten Nummer.

Die Preise müssen innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung der Namen der Gewinner im Aktuell beim OGBL Düdelingen (31, avenue G.-D. Charlotte) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 51 50 05-555 anrufen.

Zu gewinnen sind:

- 1. Preis: 1 PC-Rucksack
- 2. Preis: 1 Radiowecker



**OGB-L**

# La force sociale au service du salarié



[www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)

[www.facebook.com/ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu)