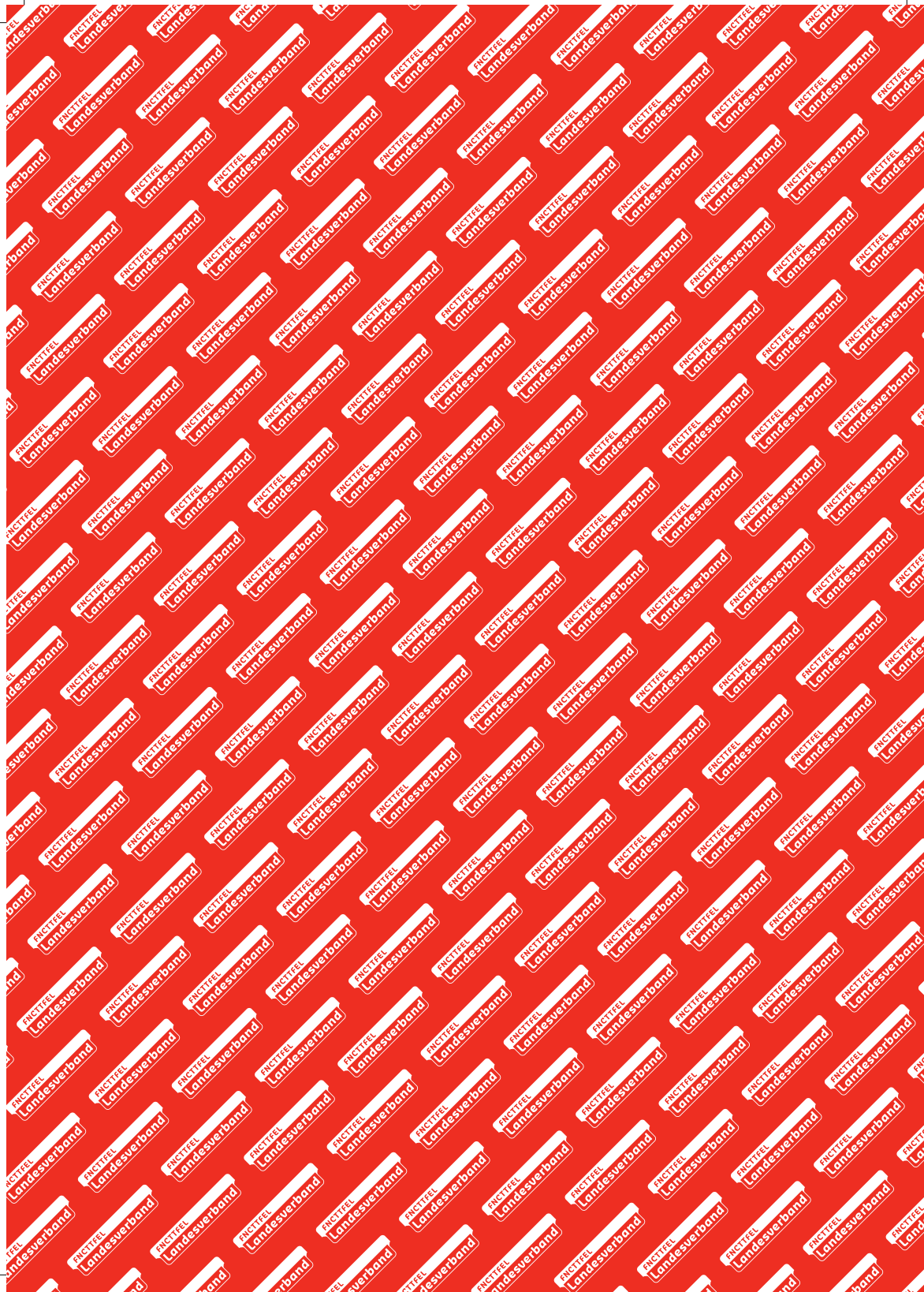


Die Fibel
des Personalvertreters

2014

FNCTTFEL

Landesverband



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die vorliegende Ausgabe der Personalvertreterfibel steht ganz im Zeichen der Mitbestimmungsgremien bei CFL und CFL cargo. In der Logik der beiden ersten Ausgaben des Magazins „den Eisenbunner“ finden sich in der Fibel eine Reihe von Beschreibungen einzelner Mitbestimmungsgremien wieder. Die auf dem derzeitigen Stand befindliche personelle Besetzung der ausgeführten Ausschüsse gehört selbstverständlich auch dazu.

Im Falle der Fibel haben sich die Autoren auf einige eher weniger bekannte Gremien wie den CFL Verwaltungsrat, die paritätische Kommission bei der CFL oder die paritätische Besetzung des Direktionskomitees der CFL Krankenkasse beschränkt. Eine jeweilige kurze Beschreibung der Rechte und Pflichten der jeweiligen Ausschüsse darf dabei selbstverständlich nicht fehlen.

Eine kurze Beschreibung der Salariatskammer für alle in Luxemburg tätigen Lohnabhängigen, sowie eine Einführung in deren Entstehungsgeschichte runden das Bild ab.

Wir hoffen, dass wir mit dem vorliegenden Konzept so nah wie möglich an unseren Anspruch, eine wertvolle Dokumentation für unsere Personalvertreterinnen, Personalvertreter und Kandidatinnen, Kandidaten, zur Verfügung zu stellen, heran gekommen sind.

Wir wünschen eine interessante Lektüre und freuen uns über Anregungen, Fragen und Wünsche.

Das Redaktionsteam

Es heißt:

„Wenn eine Führung nicht mehr weiß wohin,
muss sie sich an der Basis orientieren!“

Eben darum ist die Basis von großer Wichtigkeit. Und eine Gewerkschaft ohne Basis ist keine Gewerkschaft. Von ebenfalls großer Wichtigkeit und vor allen Dingen lebenserhaltend ist die Verbindung zur Basis.

Elementarstes Glied in dieser Struktur ist der Personalvertreter. Er, die direkt von der Basis gewählte Vertrauensperson im Betrieb, ist nicht nur der Interessensvertreter seiner Arbeitskollegen, er ist vor allem der Verbindungsmann der Gewerk-

schaftsgremien (Verbandsrat, Verbandsleitung, Sektorenvorstand, Berufssektionen und Vereinigungen) zu den Mitgliedern im Betrieb.

So besteht die Verpflichtung des Personalvertreters zum Ersten darin, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes als Vertrauensmann seiner Gewerkschaft zu betätigen und darauf hinzuwirken, die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner für den Landesverband zu gewinnen.

Zu den Aufgaben des Personalvertreters gehören u.a.:

- Die Vermittlung der Positionen seiner Gewerkschaft gegenüber seinen Kolleginnen und Kollegen
- Die Werbung von neuen Mitgliedern, auch solchen, die in anderen Gewerkschaften organisiert sind
- Die Beratung und Betreuung von Arbeitskollegen, insbesondere der Neueingestellten und noch nicht gewerkschaftlich organisierten Kollegen
- Die Pflege der sozialen Beziehungen im Betrieb durch den engen Kontakt mit den Arbeitskollegen
- Die Umsetzung der Beschlüsse der Kongresse und Konferenzen, soweit diese die Dienststellenebene betreffen

- Die Vorbereitung von Mitteilungen, die Verteilung von Informationsmaterial (Le Signal, Infos, Stellungnahmen, Broschüren, Flugblätter und Wahlplakate)
- Die ständige Aktualisierung der Gewerkschaftsanschlagtafel und nicht zuletzt die aktive Teilnahme an Debatten betreffend aktuelle Themen, die in Signal-Artikeln behandelt werden
- Die Mobilisierung der Kolleginnen und Kollegen an den jeweiligen Veranstaltungen des Landesverbandes teilzunehmen
- Die Wahrung eines guten Arbeitsklimas sollte der Personalvertreter aktiv mit beeinflussen durch z.B. periodische Gespräche mit den jeweiligen Dienststellenleitern. Das gewerkschaftliche Mandat sollte dabei aber nicht vergessen werden.
- Die Kommunikation zwischen Personalvertreter (Basis) und Verbandsinstanzen (Führung) ist und bleibt das A und O der Gewerkschaftsarbeit.

Darüber hinaus vertritt der Personalvertreter bei der Verwaltung die Interessen des Personals, von dem er durch betriebsinterne Wahlen bestätigt wurde.

Des Weiteren gehören zu den Aufgaben des Personalvertreters beim Dienstchef folgende Bereiche:

- Überwachung in den Examen
- Vertretung im Disziplinarrat (Conseil d'Enquête)
- Vertretung (durch den Präsidenten der Zentraldelegation) in der Disziplinarkommission (Comission d'Enquête)
- Verteidigung des Angeklagten vor dem Disziplinarrat

Der gewählte Personalvertreter hat pro Monat ein Anrecht auf einen Tag Dienstfreistellung. Diese Freistellung, so liegt es jedenfalls in den Gepflogenheiten des Landesverbandes, soll dazu benutzt werden, um den einzelnen Dienststellen Besuche abzustatten und sich an Ort und Stelle von den von Kollegen aufgedeckten und vorgebrachten Mängel bzw. Forderungen zu überzeugen.

Die Personalvertretung der CFL ist im Personalstatut der Luxemburger Eisenbahnen (Buch II, Titel II) festgeschrieben. Die Details werden in der Generalorder N° 7 behandelt.

Die Mitglieder der einzelnen Delegationen werden in geheimer Abstimmung durch Listenwahl bestimmt, dies nach dem Verhältniswahlverfahren (Proporzsystem).

Damit verbandsintern eine gute Zusammenarbeit mit dem Personalvertreter besteht, ist letzterer aufgefordert regelmäßig den Sitzungen seines Sektionsvorstandes beizuwohnen.

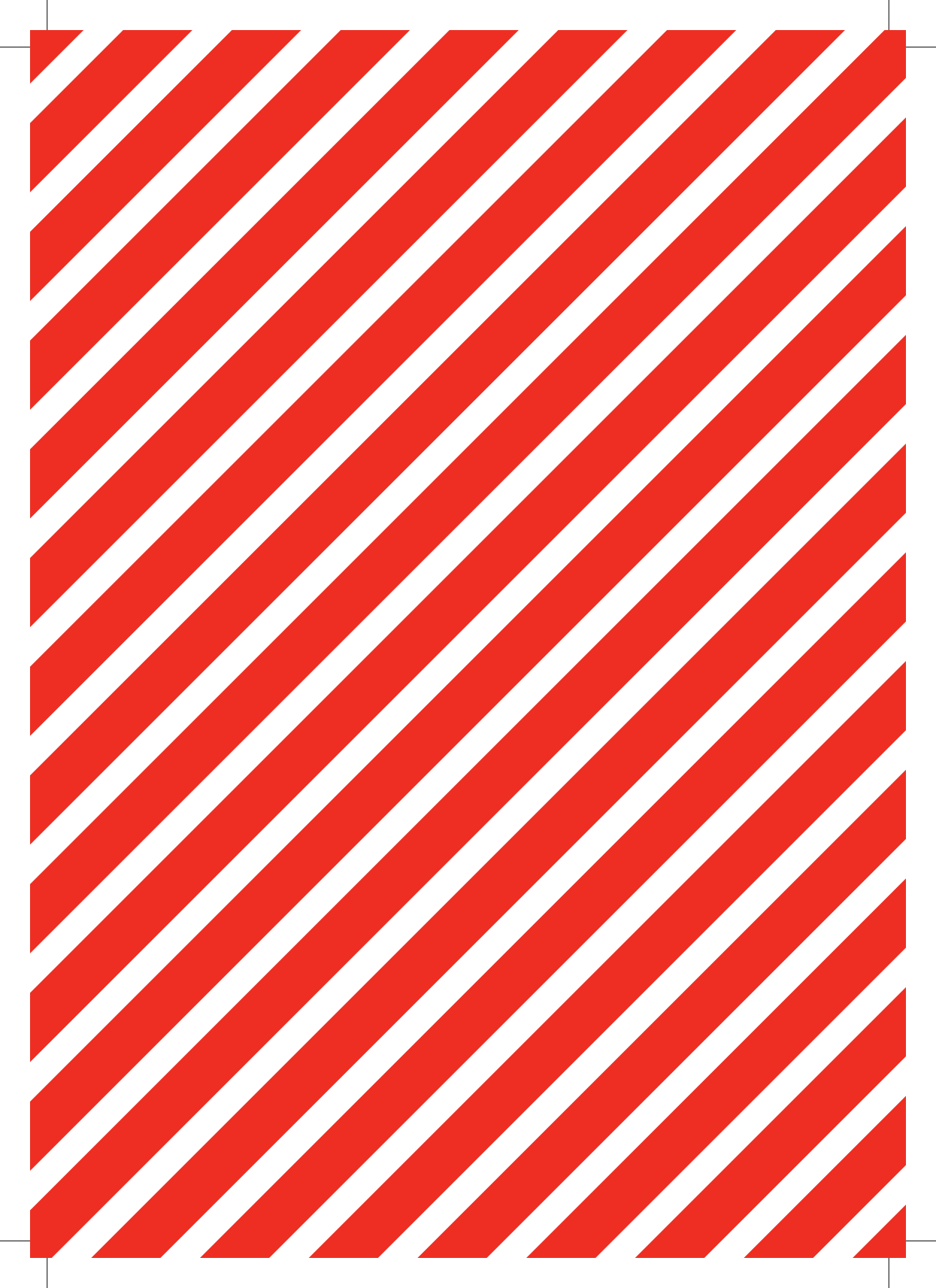
Die Sektionsvorstände ihrerseits haben selbstverständlich auch Sorge dafür zu tragen, dass der regelmäßige Kontakt mit dem Personalvertreter aufrecht erhalten bleibt.

Nur eine gute Verbindung zur Basis bringt den nötigen Erfolg für den Landesverband.

Der PERSONALVERTRETER = die Verbindung zur Basis!

Und schlussendlich kommt dann das Prinzip zum Tragen:

**Starke Gewerkschaft =
Starke Personalvertretung =
Starke Gewerkschaft**



Inhaltsverzeichnis

SEITE

1. Die CFL – Das Mutterhaus	11
1.1. <i>Der Verwaltungsrat der CFL</i>	
1.2. <i>Die Generaldirektion der CFL</i>	
1.3. <i>Das Direktorenkollegium der CFL</i>	
1.4. <i>Das Organigramm der CFL</i>	
2. Die CFL cargo – Die Tochtergesellschaft	15
2.1. <i>Die Generaldirektion der CFL cargo</i>	
2.2. <i>Die Werkstätten in Petingen</i>	
3. Der Gemischte Betriebsrat	17
3.1. <i>Der gemischte Betriebsrat bei der CFL</i>	
3.1.1. <i>Die Vertreter des Arbeitgebers bei der CFL</i>	
3.1.2. <i>Die Vertreter des Personals bei der CFL</i>	
3.2. <i>Der gemischte Betriebsrat im Privatsektor</i>	
3.2.1. <i>Die Vertreter des Arbeitsgebers bei der CFL cargo</i>	
3.2.2. <i>Die Vertreter des Personals bei der CFL cargo</i>	
4. Die Zentraldelegation	23
4.1.1. <i>Die Aufgaben der Zentraldelegation</i>	
4.1.2. <i>Weitere Aufgaben des Präsidenten der Zentraldelegation</i>	
4.1.3. <i>Auszug aus dem Artikel 20 des Personalstatuts</i>	
4.1.4. <i>Die Vertreter der Generaldirektion</i>	
4.1.5. <i>Die Vertreter der Gewerkschaft bei der CFL</i>	
4.2.1. <i>Die Vertreter der Gewerkschaft bei der CFL cargo</i>	
5. Die paritätische Kommission bei der CFL	27
5.1. <i>Die Vertreter der Generaldirektion</i>	
5.2. <i>Die Vertreter der Gewerkschaften</i>	

	SEITE
6. Die Krankenkasse	29
6.1. Der Verwaltungsrat der Krankenkasse	
6.1.1. Die Vertreter der Generaldirektion	
6.1.2. Die Vertreter der Gewerkschaften	
7. Die Mobbingkommission bei der CFL	33
7.1. Einleitung zum Thema Mobbing	
7.2. Definition des Wortes „Mobbing“	
7.3. Aktionsplan gegen Mobbing	
8. Die Kommission für Neuklassifizierungen	37
8.1. Die Mitglieder der Kommission	
9. Die Reformkommission	39
9.1. Die Mitglieder der Kommission	
10. Die Personalvertretung	42
11. Der Sicherheitsdelegierte	47
12. Der Chancengleichheitsdelegierte	49
13. Die Salariatskammer, im Dienste der Lohnabhängigen	51

NOTIZEN

[illegible]

Die CFL – das Mutterhaus



1. Die CFL – das Mutterhaus

Nach dem Ende des 2. Weltkrieges wurde die CFL, mit vollem Namen „Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois“, im Jahre 1946 gegründet. Die Gesellschaft konnte durch eine Vereinbarung zwischen der luxemburgischen, der französischen und der belgischen Regierung das Licht der Welt erblicken.

Die Gesellschaft genießt auf juristischem Plan das luxemburgische Recht. Dadurch wird die CFL durch einen Verwaltungsrat geführt, der aus 15 Mitgliedern besteht. Derzeit ist Herr Jeannot Waringo der Vorsitzende des Verwaltungsrates. Der belgische, sowie der französische Staat sind in ihrer Funktion als Aktionäre jeweils durch einen delegierten Administrator im Verwaltungsrat vertreten.

Das Hauptziel der CFL ist es verschiedene Geschäfte im direkten, sowie im Zwischenverkehr, in Sachen Personen- und Güterverkehr, hauptsächlich auf der Schiene, anzubieten. Diese Aktivität im Transportwesen führt die CFL sowohl im In- als auch im Ausland durch. Es gilt die Aktivität im öffentlichen Transport durch bestehende oder noch zu erlangende Abkommen mit den zuständigen Verwaltungen auszulasten. Ebenso wurde der CFL durch das Gesetz vom 10. Mai 1995 die Verwaltung der Eisenbahninfrastruktur zugetragen. Durch ein Gesetz von 1997 wurde die CFL auch damit befasst, sich um den Zugang zur Eisenbahninfrastruktur sowie dessen Nutzung zu kümmern.

1.1. Der Verwaltungsrat der CFL

Die Gesellschaft wird von einem Verwaltungsrat, bestehend aus 15 Mandaten, geführt. Der Sitz der Gesellschaft ist in Luxemburg. Durch ihre Beteiligung in der Gesellschaft haben der belgische und französische Staat jeweils Anrecht auf mindestens einen Administrator. Die Verwalter werden durch die Generalversamm-

lung für eine Dauer von maximal 6 Jahren gewählt. Ihr Mandat endet nach spätestens 6 Jahren am Tag der ordentlichen Generalversammlung. Ein Administrator kann unterdessen zu jeder Zeit ausgeschlossen werden wenn die Generalversammlung dies entscheidet.

Die 15 Verwalter stellen sich wie folgt zusammen:

Jeannot Waringo	<i>Präsident des Verwaltungsrates</i>
Félicie Weycker	<i>Vize-Präsidentin des Verwaltungsrates</i>
Robert Biwer	<i>Verwalter</i>
Romain Diederich	<i>Verwalter</i>
Paul Ensich	<i>Verwalter</i>
Jeannot Poeker	<i>Verwalter</i>
Jean Zahlen	<i>Verwalter</i>
Jacques Lanners	<i>Verwalter</i>
Marc d'Aubrey	<i>Verwalter der Aktionäre</i>
Michel Balon	<i>Verwalter der Aktionäre</i>
Guy Greivelding	<i>Verwalter der Gewerkschaft</i>
Jean-Claude Thümmel	<i>Verwalter der Gewerkschaft</i>
Carlo Thissen	<i>Verwalter der Gewerkschaft</i>
Jean-Paul Schmitz	<i>Verwalter der Gewerkschaft</i>
Myène Wagner-Bianchy	<i>Verwalter der Gewerkschaft</i>

1.2. Die Generaldirektion der CFL

Die täglichen Geschäfte der Gesellschaft sind einem Kollegium von aktuell 6 Direktoren anvertraut. Dieses Kollegium untersteht der Leitung des Generaldirektors, Herrn Marc Wengler.

Die Hauptmission der CFL besteht im Transport von Personen und Gütern, dies auf nationalem, grenzüberschreitendem und internationalem Plan, sei es über die Schiene und/ oder

über die Straße. Die CFL ist ebenfalls Verwalter der Eisenbahninfrastruktur in Luxemburg, eine Mission die den CFL durch den Luxemburger Staat aufgetragen wurde, durch den sogenannten „Fonds du Rail“.

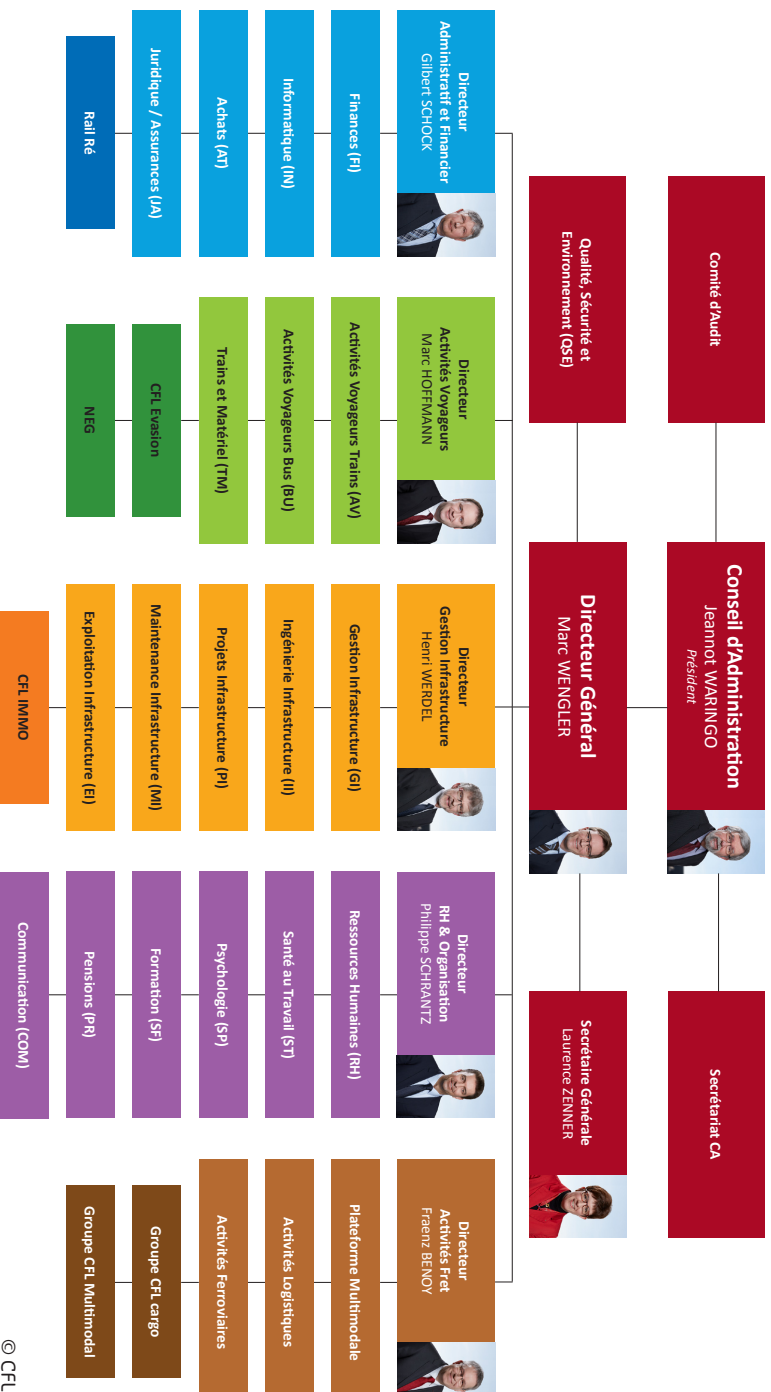
Der Firmensitz der CFL ist festgehalten in Luxemburg auf der Postanschrift: 9, place de la Gare L-1616 Luxembourg.

1.3. Das Direktorenkollegium der CFL

Marc Wengler	<i>Generaldirektor</i>
Marc Hoffmann	<i>Direktor</i>
Henri Werdel	<i>Direktor</i>
Philippe Schrantz	<i>Direktor</i>
Gilbert Schock	<i>Direktor</i>
Fränz Benoy	<i>Direktor</i>



1.4. Das Organigramm der CFL



Die CFL cargo –
die Tochter-
gesellschaft



2. Die CFL cargo – die Tochtergesellschaft

Die CFL cargo wurde 2006 durch eine sogenannte „joint venture“ zwischen den CFL, der nationalen Eisenbahngesellschaft, und der Gruppe Arcelor Mittal, weltweiter Leader in der Stahlindustrie, gegründet.

Dank der langjährigen und gründlichen Erfahrung der Muttergesellschaft im Eisenbahnbetrieb, kann CFL cargo eine wichtige Rolle im liberalisierten Sektor des Schienengüterverkehrs in Europa spielen.

Durch die strategisch gute Lage im Herzen Europas kann CFL cargo zusammen mit den Filialen „CFL cargo Deutschland“, „CFL cargo Danmark“, „CFL cargo France“ und „CFL cargo Sverige“ auf den großen Achsen Nord-Süd und Ost-Westen tätig sein. Weiter bietet die CFL cargo ihre Zubringerdienste in der Großregion „SaarLorLux“ an, sowie in Norddeutschland – Dänemark.

2.1. Die Generaldirektion der CFL cargo

Marc Polini
Sven Mertes
Alain Blau

Generaldirektor
Verkaufsdirektor
Finanzdirektor

2.2. Die Werkstätten in Petingen

Charles Darnane
Alain Blau

Generaldirektor
Finanzdirektor

Der gemischte Betriebsrat



3. Der gemischte Betriebsrat

3.1. Der gemischte Betriebsrat bei der CFL

Neben der Generaldirektion ist ein gemischter Betriebsrat eingerichtet.

Der gemischte Betriebsrat ist paritätisch aus insgesamt 14 effektiven Mitgliedern seitens des Arbeitgebers und der Personalvertretung zusammengesetzt. Ergänzt werden diese durch 14 Ersatzmitglieder.

Die Mitglieder des gemischten Betriebsrates werden vor Ende des Monats, welcher auf das Ende der Personalvertreterwahlen folgt, bestimmt.

Die Vertreter des Arbeitgebers werden durch den Verwaltungsrat, auf Vorschlag des Generaldirektors, ernannt.

Die Vertreter des Personals werden durch die statutarischen Delegationen des Kaderpersonals bestimmt. Diese Bestimmung ist durch die großherzogliche Verordnung vom 24. September 1974, welche die Wahlvorgänge zur Bestimmung der Personalvertreter innerhalb der gemischten Betriebsräte regelt, festgelegt.

Die Zahl der Vertreter seitens des Personals ist durch das Statut und die internen Verordnungen der Personalvertretung betreffend vorgesehen.

Dem gemischten Betriebsrat obliegt es zu Beschlüssen, Ratschlägen im sozialen Bereich das Personal betreffend Stellung zu beziehen. Auch in ökonomischen und finanziellen Angelegenheiten kann der gemischte Betriebsrat Position ergreifen. Diese Angelegenheiten sind durch die Bestimmungen des Kapitels 1, Sektion 4, Artikel 7, 8, 9, 10 und 11 des Gesetzes vom 6. Mai 1974, die gemischten Betriebsräte im Privatsektor betreffend, geregelt.

Die Umsetzungs- und Verhandlungsregelungen des gemischten Betriebsrates werden in Rundschreiben festgelegt.

Die Mitglieder des gemischten Betriebsrates sind gehalten vertrauliche Informationen, welche vom Arbeitgeber als solche im Sitzungsbericht gekennzeichnet wurden, nicht nach außen zu tragen.

Unstimmigkeiten zwischen den Vertretern des Arbeitgebers und jenen des Personals betreffend die Ausführungen der Entscheidungskompetenz werden vor den Verwaltungsrat getragen.

Unstimmigkeiten zwischen den Sozialpartnern über die Ausführungen der Entscheidungskompetenz werden im Verwaltungsrat geschlichtet.

3.1.1. Die Vertreter des Arbeitgebers bei der CFL

Effektive Mitglieder

Marc Wengler
Marc Hoffmann
Philippe Schrantz
Henri Werdel
Gilbert Schock
Fränz Benoy
Doris Horvath

Ersatzmitglieder

Laurence Zenner
Monique Buschmann
Luc Schmalen
Tom Braun
Alain Bombardella
Michelle Hainaux
Guy Schwinninger

3.1.2. Die Vertreter des Personals bei der CFL

Effektive Mitglieder

Guy Greivelding (FNCTTFEL)
Jean-Claude Thümmel (FNCTTFEL)
Gaby Birtz (FNCTTFEL)
Jean-François Rossi (FNCTTFEL)

Ersatzmitglieder

Georges Merenz (FNCTTFEL)
Bernadette Thommes (FNCTTFEL)
Claude Wanderscheid (FNCTTFEL)
Henri Entringer (FNCTTFEL)

Sicherheitsdelegierter bei der CFL: Georges Merenz

Gleichheitsdelegierte bei der CFL: Gaby Birtz

3.2. Der gemischte Betriebsrat im Privatsektor

Auszug aus dem Gesetz vom 6. Mai 1974

Section 4. - Attributions du comité mixte

Art. 7 - Le comité mixte d'entreprise a compétence de décision en ce qui concerne

tinées à contrôler le comportement et les performances du travailleur à son poste de travail ;

- l'introduction ou l'application d'installations techniques des-
- l'introduction ou la modification de mesures concernant la santé

- et la sécurité des travailleurs ainsi que la prévention des maladies professionnelles ;
- l'établissement ou la modification des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage de promotion, de mutation, de licenciement et, le cas échéant, les critères de priorité pour l'admission à la préretraite des travailleurs;
- l'établissement ou la modification des critères généraux d'appréciation des travailleurs;
- l'établissement ou la modification du règlement intérieur ou du règlement d'atelier compte tenu, le cas échéant, des conventions collectives en vigueur;
- l'octroi de récompenses aux travailleurs qui, par leurs initiatives ou propositions d'amélioration technique ont apporté à l'entreprise une collaboration particulièrement utile, sans préjudice des lois et règlements régissant les brevets et inventions.
- la construction, la transformation ou l'extension des installations de production ou d'administration;
- l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement;
- l'introduction, l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de travail et des procédés de production à l'exception des secrets de fabrication.
- (2) Il est tenu d'informer le comité mixte sur les incidences des mesures énumérées au paragraphe qui précède sur les conditions et l'environnement du travail.
- (3) En outre, le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte, une fois par an au moins sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'oeuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les travailleurs de l'entreprise.

Art. 8 - (1) Le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité mixte d'entreprise préalablement à toute décision importante ayant trait à :

Art. 9 - (1) Le comité mixte d'entreprise est obligatoirement informé et consulté au sujet de toute décision

d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi.

- Il en est ainsi notamment des décisions concernant le volume de la production et des ventes, le programme et l'orientation de la production, la politique des investissements, les projets d'arrêt ou de transfert de l'entreprise ou de parties de l'entreprise, les projets de restriction ou d'extension de l'activité de l'entreprise, les projets de fusion d'entreprises et les projets de modification dans l'organisation de l'entreprise.
- (2) L'information et la consultation prévues au présent article porteront obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise; elles porteront en outre sur les mesures sociales notamment de formation et de rééducation professionnelle prises ou envisagées par le chef d'entreprise.
- (3) L'information et la consultation prévues au présent article doivent être préalables en principe à la décision envisagée.

- Il n'en est pas ainsi toutefois lorsqu'elles risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. Dans ces cas, le chef d'entreprise devra donner au comité dans les trois jours toutes informations et explications nécessaires.

Art. 10 - (1) Le chef d'entreprise est tenu d'informer et de consulter le comité mixte par écrit deux fois par an au moins sur l'évolution économique et financière de l'entreprise.

- A cet effet, il présente au comité mixte un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, les commandes, l'évolution de la structure et du montant des rémunérations du personnel et les investissements réalisés.
- (2) Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société par actions, la direction ou la gérance est tenue, en outre, de communiquer au comité mixte, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel, le rapport des commissaires aux comptes,

le cas échéant le rapport du conseil d'administration ou de la gérance ainsi que tout autre document qui serait soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille y compris les mesures visant à assurer ou à faciliter le logement des travailleurs.

- A cet effet, il reçoit communication par le chef d'entreprise, une fois par an au moins, d'un compte rendu de gestion

Art. 11 - Le comité mixte surveille la gestion des œuvres sociales établies

3.2.1. Die Vertreter des Arbeitgebers bei der CFL cargo

Effektive Mitglieder

Marc Polini, Alain Blau, Charles Darnane, Chantal Diederich

3.2.2. Die Vertreter des Personals bei der CFL cargo

Effektive Mitglieder

Alphonse Classen (FNCTTFEL)

Dirk Lorig (FNCTTFEL)

Bruno Da Silva Oliveira (FNCTTFEL)

Yannick Lippert (FNCTTFEL)

Ersatzmitglieder

Jean-Claude Thümmel (FNCTTFEL)

Marc Steichen (FNCTTFEL)

Sébastien Keller (FNCTTFEL)

Patrick Karels (FNCTTFEL)

Sicherheitsdelegierter bei CFL cargo: Frank Trausch

Gleichheitsdelegierter bei CFL cargo: Sébastien Keller

Die Zentral- delegation



4. Die Zentraldelegation

4.1.1. Die Aufgaben der Zentraldelegation

- allgemeine Differenzen zwischen dem Personal und der Direktion ebnen
- die Arbeitsaufsicht belangen im Falle von Beschwerden oder Beobachtungen bezüglich der legalen, reglementarischen, administrativen und vertraglichen Bestimmungen betreffend die Arbeitsbedingungen und den Schutz der Arbeitnehmer im Rahmen ihrer professionellen Aktivität gewährleisten
- Ratschläge verfassen bezüglich Bestimmungen das Personal betreffend
- die Zusammenarbeit zur Erstellung der Klassementstabelle („tableau de classement“) gewährleisten
- die Teilnahme an der Verwaltung der eingerichteten Organe bezüglich einer Verbesserung der Situation des Personals gewährleisten
- Ratschläge verfassen über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und – methoden, sowie zu einer maximalen Arbeitsleistung beitragen
- die Zusammenarbeit in Sachen Definition der Ausbildung von Auszubildenden, Probepersonal und dem Kaderpersonal gewährleisten
- Position beziehen zu den Arbeitsbedingungen des krank gemeldeten Personals, sowie der Invalide
- sich des Schicksals der Hinterbliebenen eines verstorbenen Arbeitnehmers annehmen

4.1.2. Weitere Aufgaben des Präsidenten der Zentraldelegation

- als Mitglied der „eingeschränkten Zentraldelegation“ („délégation centrale restreinte“) klärt er mit der Generaldirektion Prinzipienfragen
- er ernennt die Beobachter bei Einstellungs- und Promotionsexamen
- Billigung von möglichen Ausnahmen bezüglich der Arbeitsbedingungen
- Ständiger Vertreter (Mitglied) der Untersuchungskommission und des – rates, in Sachen Disziplinarverfahren
- Mitglied der Kommission zwecks Neuklassifizierung
- Mitglied der Arbeitsgruppe Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
- Mitglied des Lenkausschusses „Zuverlässigkeit und Sicherheit“

4.1.3. Auszug aus dem Artikel 20 des Personalstatuts

- Tous les 3 mois, la Délégation Centrale du Personnel tient une conférence avec le directeur sur convocation de celui-ci.
- Ces conférences portent uniquement sur des questions d'ordre général.
- Les ordres du jour sont communiqués 3 semaines à l'avance aux délégués qui, dans les 15 jours, peuvent demander l'inscription d'autres questions d'ordre général.
- En dehors des conférences périodiques, des conférences spéciales entre la DC et le directeur peuvent être convoquées par celui-ci, soit de sa propre initiative, soit sur demande écrite de 5 membres au moins de la DC.

Statut du Personnel des CFL

Art. 63 - Le nombre des emplois du cadre permanent doit suffire aux besoins d'un service normal. Il sera établi chaque année par la direction, après que les délégations du personnel auront été appelées à y donner leur avis.

4.1.4. Die Vertreter der Generaldirektion

Marc Wengler	<i>Generaldirektor</i>
Philippe Schrantz	<i>Direktor des RH-Dienstes</i>
Romain Forman	<i>Chargé de Gestion des RH-Dienstes</i>
Albert Gérard	<i>Divisionsinspektor im RH-Dienst</i>
Christiane Reinert	<i>Divisionsinspektorin im RH-Dienst</i>
Stéphanie Devillet	<i>Sekretärin, Unterinspektorin im RH-Dienst</i>

4.2.1. Die Vertreter der Gewerkschaft bei der CFL cargo

Effektive Mitglieder

Carlo Thissen (FNCTTFEL), Präsident
Guy Greivelding (FNCTTFEL)
Jean-Claude Thümmel (FNCTTFEL)
Gaby Birtz (FNCTTFEL)

Ersatzmitglieder

Ginette Frieseisen (FNCTTFEL)
Bernadette Thommes (FNCTTFEL)
Claude Wanderscheid (FNCTTFEL)
Alphonse Classen (FNCTTFEL)

John Rossi (FNCTTFEL)
Georges Merenz (FNCTTFEL)

Henri Entringer (FNCTTFEL)
Roland Tex (FNCTTFEL)

4.6. Die Vertreter der Gewerkschaft bei der CFL cargo

Effektive Mitglieder

Frank Trausch (FNCTTFEL)
Jean-Claude Thümmel (FNCTTFEL)
Alphonse Classen (FNCTTFEL)
Julien Ourth (FNCTTFEL)

Ersatzmitglieder

Romain Degeest (FNCTTFEL)
Romain Schweinheim (FNCTTFEL)
Robert Carcano (FNCTTFEL)
Thomas Engel (FNCTTFEL)

NOTIZEN

[illegible]

Die paritätische Kommission bei den CFL



5. Die paritätische Kommission bei der CFL

Auszug aus dem Personalstatut, Artikel 67

Les modifications du Statut du Personnel auront lieu par règlement d'administration publique pris dans les conditions prévues par la loi du 28 décembre 1920, autorisant le Gouvernement à édicter un statut réglementant les conditions d'emploi, de travail, de rémunération et de mise à la retraite des employés et ouvriers occupés au service des exploitants des chemins de fer situés sur le terri-

toire du Grand-Duché, après consultation d'une commission paritaire, composée de délégués de la Société et de délégués du personnel.

Le Gouvernement désignera les membres parmi les candidats présentés en liste double respectivement par la Société et par la délégation centrale du personnel.

5.1. Die Vertreter der Generaldirektion

Effektive Mitglieder

Alex Kremer *Generaldirektor*
Marc Wengler
François Jaeger *Direktor*
Jean-Marie Franziskus *Direktor*
Marc Hoffmann *Direktor*
Philippe Schrantz *Direktor*
Nico Bollendorff *Abteilungsleiter*

Ersatzmitglieder

Monique Buschmann *Abteilungsleiterin*
Paul Lorang *Abteilungsleiter*
Henri Werdel *Abteilungsleiter*
Gilbert Schock *Abteilungsleiter*
Arnold Rippinger *Divisionsinspektor*
Jean-Marie Franziskus *Direktor*

5.2. Die Vertreter der Gewerkschaft

Effektive Mitglieder

Guy Greivelding *(FNCTTFEL)*
Jean-Claude Thümmel *(FNCTTFEL)*
Carlo Thissen *(FNCTTFEL)*
Jean-Marie Thoma *(FNCTTFEL)*

Ersatzmitglieder

Guy Bovang *(FNCTTFEL)*
Alphonse Classen *(FNCTTFEL)*
Henri Entringer *(FNCTTFEL)*
Georges Merenz *(FNCTTFEL)*

Die Kranken- kasse



6. Die Krankenkasse

Auszug aus dem Personalstatut

Art. 49 - Les caisses de maladie sont placées sous l'autorité d'un comité directeur.

Dans le cadre des attributions de la caisse de maladie, le comité directeur est compétent pour toutes les matières non attribuées à un autre organe.

Il lui appartient notamment:

1. d'établir le budget des frais administratifs de la caisse;
2. d'établir les règles relatives au fonctionnement de la caisse;
3. de prendre les décisions individuelles, sans préjudice de l'art. 51, alinéa 2 en matière de prestations à l'exclusion de celles concernant les prestations prises directement en charge par la Caisse nationale de santé;
4. de gérer le patrimoine immobilier propre de la caisse;
5. de prendre les décisions concernant le personnel de la caisse.

A sa demande, le comité directeur peut bénéficier de l'assistance des services de la Caisse nationale de santé.

Les décisions prévues aux points 1) et 2) de l'alinéa 3 sont soumises à l'approbation du ministre ayant dans ses attributions la Sécurité sociale, sur avis de l'Inspection générale de la sécurité sociale.

Art. 50 [...] Dans l'Entraide médicale de la société nationale des chemins de fer luxembourgeois le comité directeur se compose du chef d'entreprise ou de son représentant comme président et de six délégués des assurés, désignés par le groupe des agents du chemin de fer de la Chambre des salariés.

Il y a autant de délégués suppléants qu'il y a de délégués effectifs.

Lors de sa constitution, le comité directeur procède à l'élection en son sein d'un président et d'un vice-président. Le président et le vice-président sont élus alternativement et pour une période quinquennale par les délégués des assurés et les délégués des employeurs du comité directeur. Dans l'Entraide médicale de la société nationale des chemins de fer luxembourgeois il n'est procédé qu'à l'élection d'un vice-président

par les membres assurés du comité directeur.

Art. 51 - A la demande de l'assuré toute question à portée individuelle à son égard en matière de prestations ou d'amendes d'ordre fait l'objet d'une décision du président du comité directeur ou d'un employé de la caisse délégué à cette fin par le président. Cette décision est acquise à défaut d'une opposition écrite de l'intéressé dans les quarante jours de la notification. L'opposition est vidée par le comité directeur.

Tout litige au sujet d'un tarif en application des nomenclatures ou des

conventions ou au sujet d'un dépassement des tarifs visés à l'article 66, alinéa 2 fait l'objet d'une décision du président du comité directeur ou de son délégué. Cette décision est notifiée à l'assuré et au prestataire de soins en cause. L'assuré ou le prestataire de soins peuvent porter le litige dans les quarante jours de la notification devant la commission de surveillance prévue à l'article 72.

Si un litige porte tant sur une question visée à l'alinéa 1 que sur une question visée à l'alinéa 2, le litige visé à l'alinéa 2 doit être vidé préalablement.

6.1. Der Verwaltungsrat der Krankenkasse

6.1.1. Die Vertreter der Generaldirektion

Marc Wengler	<i>Präsident</i>
Philippe Schrantz	<i>Vize-Präsident</i>

6.1.2. Die Vertreter der Gewerkschaften

Effektive Mitglieder

Jean-Claude Thümmel (FNCTTFEL)
Alphonse Classen (FNCTTFEL)
Frank Trausch (FNCTTFEL)
Nico Wennmacher (FNCTTFEL)

Ersatzmitglieder

Georges Merenz (FNCTTFEL)
John Rossi (FNCTTFEL)
Bernadette Thommes (FNCTTFEL)
Marcel Arendt (FNCTTFEL)

[illegible]

Thema Mobbing



7. Einleitung zum Thema Mobbing

Mobbing oder auch psychologische Belästigung auf dem Arbeitsplatz bedeutet eine Person in psychologischer Hinsicht schlecht zu behandeln oder sie gar anzugreifen, sei dies alleine oder in der Gruppe.

Mobbing kann jedem widerfahren. Generell beginnt Mobbing durch einen Arbeitskonflikt, der schlecht verwaltet wurde und der eine Reihe von Aggressionen und Schikanen mit sich bringt, dies um einen oder mehrere Arbeitnehmer in Bedrängnis zu bringen.

Für Opfer von Mobbingfällen ist es oft sehr schwer, solche Akte zu beweisen, weil separat gesehen das Problem geringfügig scheint und ihre Betreuung nicht immer klar ist.

Wenn Mobbing fort dauert, können extreme gesundheitliche Schäden, sowohl physischer als auch psychischer Natur beim Opfer auftreten.

Die negativen Folgen auf das soziale und berufliche Umfeld des Opfers können verheerend sein. Es scheint als wären vor allem behinderte Menschen, Frauen oder Mitglieder von Minoritäten durch Mobbingfälle betroffen.

7.1. Definition des Wortes „Mobbing“

Mobbing stammt vom englischen Verb „to mob“, dies bedeutet kritisieren, er-leiden, angreifen.

Unter moralischer Belästigung ver-steht man den Konflikt zwischen Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und dem Personal auf dem Arbeits-platz.

Unter diesen Begriff fällt auch negati-ves Verhalten zwischen Kollegen oder zwischen hierarchischen Vorgesetz-ten und Untergeordneten.

Eine Person gilt als gemobbt wenn sie mehrmals durch direktes oder in-direktes Handeln erniedrigt oder be-droht wird.

Das Opfer wird dominiert und sys-tematisch angegriffen, direkt oder indirekt, durch eine oder mehrere Personen (während eines längeren Zeitraumes) mit dem Ziel es aus dem Arbeitsleben auszuschließen.

Das Opfer empfindet diese Attacken als Diskriminierung.

Der aus dem Jahre 2006 stammen-de Aktionsplan gegen Mobbing soll durch eine Kontaktgruppe ersetzt werden. Es bleibt zu erwähnen, dass klar definierte Prozeduren in puncto Funktionieren der genannten Kon-taktgruppe ausgearbeitet werden müssen. Auch soll nicht unerwähnt bleiben, dass der FNCTTFEL-Landes-verband die vorgeschlagene perso-nelle Bestückung der Kontaktgruppe nicht komplett gutheißt.

Zum Schluss soll darauf hingewiesen werden, dass der Posten der Vertrau-ensperson neu besetzt wurde. Auch hier gibt es noch Klärungsbedarf.

[illegible]

Die Kommission für Neuklassifi- zierungen



8. Die Kommission für Neuklassifizierungen

Anhang an das Kapitel XII der Generalorder n°3

Article 1

Le présent chapitre définit les mesures à appliquer à l'égard de tout agent commissionné, dénommé ci-après «agent inapte», qui, pour des raisons d'inaptitude physique, ou bien ne peut plus être occupé, sans restrictions, aux fonctions normales qu'il a assurées avant son inaptitude, ou bien doit être occupé à des fonctions autres que celles qu'il a exercées avant son inaptitude, ou bien encore est définitivement inapte à l'exercice d'un emploi quelconque.

Article 2

L'inaptitude physique complète ou partielle - provisoire ou définitive - aux fonctions normales doit être constatée par le médecin du travail.

Article 3

Sans préjudice d'autres errements ayant trait au suivi médical du personnel des CFL, tous cas d'inaptitude physique constatée par le médecin du travail est à signaler immédiatement, sous pli cacheté, au Service RH. Celui-ci prend soin que le service d'attache de l'agent intéressé soit

pourvu dans le meilleur délai, tout en respectant la plus stricte confidentialité, des informations nécessaires concernant les restrictions médicales à respecter.

Article 4

Afin de garantir les intérêts tant de l'agent inapte que de l'entreprise, il est institué une commission de reclassement, dénommée ci-après «commission», chargée de l'analyse de tout cas d'inaptitude physique constatée par le médecin du travail et d'examiner les possibilités de reclassement des agents inaptes. Sans préjudice d'autres errements ayant trait au suivi médical du personnel des CFL, tout cas d'inaptitude physique constatée par le médecin du travail est à signaler immédiatement, sous pli cacheté, au Service RH. Celui-ci prend soin que le service d'attache de l'agent intéressé soit pourvu dans le meilleur délai, tout en respectant la plus stricte confidentialité, des informations nécessaires concernant les restrictions médicales à respecter.

Die Reform- kommission



9. Die Reformkommission

Der Artikel 25 des großherzoglichen Erlasses vom 27. August 1957, der die Pensionen der Eisenbahner regelt, sieht unter anderem folgendes vor:

Toute pension est accordée par décision de la Société qui détermine les pièces et documents à produire pour la justification des droits à la pension. En cas de désaccord entre la Société et l'agent, aucune pension pour cause de blessures, accidents ou infirmité n'est accordée, si leur réalité n'a pas été constatée par une commission spéciale, à la majorité des voix.

Elle est appelée à:

- décider sur l'octroi des bonifications de service à accorder au prétendant-droit à la pension qui est reconnu hors d'état de continuer ses fonctions et de les reprendre ultérieurement par suite de blessures reçues ou d'accident graves survenus dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- à décider sur la rentrée en service du pensionnaire admis à la retraite pour cause d'infirmité ou d'invalidité, si son état de santé se modifie dans les 10 premières années qui suivent la mise à la retraite de telle façon qu'il sera reconnu apte à reprendre ses anciennes fonctions ou des fonctions équivalentes au point de vue du rang et des émoluments.
- à émettre son avis sur la suspension partielle ou intégrale de la pension d'invalidité, si le bénéficiaire arrive à améliorer sa situation en se créant de nouvelles ressources dépassant le montant de son dernier traitement d'activité.

9.1. Die Mitglieder der Kommission

Die Mitglieder dieser Kommission sind auf drei Personen beschränkt von denen zwei, darunter der Präsident, vom Generaldirektor und die dritte Person von der Zentraldelegation ernannt werden. Es sind ebenso viele Ersatzmitglieder aus jeder Kategorie vorgesehen.

Präsident: **Romain Forman**, *Leiter des RH-Dienstes*

Mitglied: : **Frank Bertemes**, *Vorgesetzter des Pensionsbüros*

Mitglied: **Carlo Thissen**, *Präsident der Zentraldelegation*

Vize-Präsident: **Albert Gérard**, *Divisionsinspektor im RH-Dienst*

Beigeordnetes Mitglied: : **Jim Laera**, *Hauptinspektor im Pensionsbüro*

Beigeordnetes Mitglied: **Guy Greivelding**, *Sekretär des gemischten Betriebsrates*

NOTIZEN

[illegible]

Die Personal- vertretung

10

10. Die Personalvertretung

Anforderungen an einen Personalvertreter

- Akzeptanz bei Kollegen und Vorgesetzten
- Gewerkschaftsmitglied
- Zeigt Engagement: beteiligt sich an INFO-Ständen, bringt Vorschläge ein
- Sicheres selbstbewusstes Auftreten
- Ist teamfähig sagt, seine Meinung, trägt Beschlüsse mit, ist nicht auf seinen eigenen Vorteil bedacht
- Kommunikativ: kann sich ausdrücken, teilt seine Ansichten mit, hält Blickkontakt
- Keine Angst vor Vorgesetzten, führt kritisch konstruktive Gespräche
- Kann Kollegen beraten und unterstützen
- Macht zuverlässige, fachlich kompetente Arbeit
- Ist Meinungsträger, positioniert sich öffentlich
- Zeigt soziales Engagement, setzt sich für Kollegen ein
- Organisiert seine Arbeit effizient

Der Artikel 18 des Personalstatuts der CFL sieht folgendes vor:

1. La représentation du personnel consiste dans une délégation centrale et des délégations de service.
2. La DC comprend 10 membres élus directement par tout le personnel en un collège électoral unique qui élit en même temps un nombre égal de délégués suppléants. Les membres de la DC désignent parmi eux un président et se réunissent sur sa convocation.
3. La délégation des Services centraux représente, auprès du Directeur ou de son délégué, le personnel attaché au bâtiment de la Direction Générale, le personnel des grades S/6 et S/7 des services locaux et le personnel affecté à une filiale des CFL.
4. Des délégations distinctes pour chaque Service technique, opérationnel, de commercialisation et autre représentent auprès du Chef de Service respectif le personnel non représenté par la délégation des Services centraux.

Der Artikel 19 des Personalstatuts der CFL schreibt:

Les membres de chaque délégation de service sont élus directement par le personnel que la délégation représente, constitué en un collège électoral unique. Il élit parmi ses membres:

1. Des délégués titulaires, à raison d'un délégué pour chaque groupe ou

fraction de groupe de 150 électeurs inscrits, avec un minimum de 4 délégués pour chaque délégation de service

2. Un nombre égal de délégués suppléants.

Der Artikel 21 des Personalstatuts der CFL sagt:

Les membres des délégations de service sont appelés à présenter, tous les 3 mois, au Chef de Service de leur ressort les desiderata de leurs catégories concernant l'organisation locale du travail, l'hygiène, la sécurité et toute autre question intéressant le personnel, à l'exclusion des questions d'ordre général.

Ces conférences ont lieu sur convocation du Chef de Service du ressort, soit séparément avec les délégués d'une seule catégorie d'agents, soit en commun avec les délégués de plusieurs ou de toutes catégories d'agents.

L'ordre du jour des conférences est communiqué 15 jours à l'avance aux délégués qui, dans les 8 jours, peuvent demander l'inscription d'autres questions.

En dehors des conférences périodiques, des conférences spéciales peuvent être convoquées, soit sur ordre du directeur ou du chef de Service du ressort, soit sur demande écrite de la majorité des délégués.

NOTIZEN

[illegible]

Der Sicherheits- delegierte



11. Der Sicherheitsdelegierte

Der Posten des Sicherheitsdelegierten wurde per Gesetz vom 18. Mai 1979 geschaffen. Seit 1995 gibt es bei der nationalen Eisenbahngesellschaft CFL einen vom Dienst freigestellten Sicherheitsdelegierten.

Er steht unter der Verantwortung des Präsidenten der Zentraldelegation. Seit 2008 gibt es einen solchen auch bei CFL cargo. Die CFL-Gruppe verfügt über 2 ständige Sicherheitsdelegierte, welche in ihrer zuständigen Zentraldelegation gewählt werden und ihr unterstehen.

Der Sicherheitsdelegierte ist vor allem ein Personalvertreter, welcher die Belange der ganzen Belegschaft in Sachen Arbeitssicherheit und Gesundheit gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. Er achtet darauf, dass das gesamte Personal über die notwendigen Mittel verfügt, um ihre Arbeit nach den gesetzlichen Bestimmungen der Arbeitssicherheit und Gesundheit durchführen zu können.

Der Sicherheitsdelegierte tätigt regelmäßige Kontrollgänge durch den ganzen Betrieb und hat die Pflicht, den Arbeitgeber über alle Gefahren in Kenntnis zu setzen.

Der Sicherheitsdelegierte arbeitet vorrangig mit der Personaldelegation, der QSE-Abteilung und den internen und externen Mitarbeitern im Betrieb, welche direkten Einfluss auf die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer haben.

Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Sicherheit, die Gesundheit, die Hygiene und das Wohlbefinden aller Angestellten und muss den Sicherheitsdelegierten über alle diesbezüglichen Punkte in Kenntnis setzen.

Jeder Arbeitnehmer kann dazu beitragen die Arbeitssicherheit, die Hygiene und die Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern, indem er den Sicherheitsdelegierten über alle dementsprechenden Unregelmäßigkeiten oder Mängel informiert.

Zur Person:

Georges Merenz

Tel: 4990 4441

georges.merenz@cfl.lu

Der Chancen-
gleichheits-
delegierte

15

12. Der Chancengleichheitsdelegierte

Innerhalb der Strukturen der CFL gibt es eine Kontaktperson, die als Delegierter zur Chancengleichheit ernannt wurde. In dieser Funktion geht es hauptsächlich darum, die immer noch bestehenden Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern endgültig aus der Welt zu schaffen.

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, dürfte hier ein Beispiel sein, das bei den CFL der Vergangenheit angehört. Ein Schritt zum Erfolg den Graben zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern zu schließen.

Zur Person:

Gaby Birtz

Tel: 4990 3416

gaby.birtz@secu.lu

NOTIZEN

[illegible]

Die Salariats-
kammer,
im Dienste
der Lohn-
abhängigen

13

13. Die Salariatskammer, im Dienste der Lohnabhängigen

Die Salariatskammer wurde per Gesetz vom 13. Mai 2008 geschaffen. Diesem Gesetz voran ging eine Reihe von Tripartiterunden, die schließlich in ein Abkommen Ende April 2006 mündeten. Regierung und Sozialpartner einigten sich darauf, dass das Arbeiterstatut und das Privatbeamtenstatut zu einem einheitlichen Salariatsstatut zusammen geführt werden sollte. Damit war das Einheitsstatut quasi geboren. In der Folge wurden die Arbeiterkammer und die Privatbeamtenkammer zur neuen Salariatskammer fusioniert. Damit hatten die Lohnabhängigen des Privatsektors einen großen Schritt nach vorne getan. Juristisch gesehen untersteht die Salariatskammer dem Arbeitsministerium und ist ein fester Bestandteil der Zivilgesellschaft. Da-

neben ist die Salariatskammer in Sachen Finanzierung komplett autonom.

Die Salariatskammer ist durch die Tatsachen, dass sie als Konsultationsgremium in die legislativen Prozeduren des Landes eingebunden ist, zu einer festen Größe geworden. Die der Salariatskammer per Gesetz zugestandenen Aufgaben sind auf die Verteidigung der Interessen der von ihr repräsentierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgerichtet.

Die Salariatskammer vertritt sowohl die im Großherzogtum beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die Ruheständler. Die Aufgaben und Angebote der Salariatskammer sind vielfältig!

Dazu gehören:

- Das Erarbeiten von Gutachten zu Gesetzesprojekten und großherzoglichen Verordnungen
- Die Vertretung in den Konsultationsgremien des Staates
- Die Veröffentlichung von einer ganzen Palette von Publikationen mit Bezug auf die Arbeitswelt und die Rechte der Arbeitnehmer. Konkrete Vorschläge in Sachen Ausbildung und Weiterbildung im Interesse der zukünftigen Beschäftigten.

- Schulungen und Erwachsenenbildung und darüber hinaus die Entsendung von Salariatsvertretern in die verschiedenen Gremien innerhalb der sozialen Sicherheitssysteme. Und schlussendlich die paritätische Beschickung der Arbeitsgerichte.

Die Gremien der Salariatskammer

Die Plenarversammlung ist die oberste Instanz der Salariatskammer. Sie beschäftigt sich in der Hauptsache mit den diversen Gutachten, welche an die Regierung weitergeleitet werden, sowie mit den laufenden Anliegen nach festgelegten Prioritätskriterien.

Die Plenarversammlung wählt einen Vorstand, der die laufenden Geschäfte überwacht. Dieser Vorstand setzt sich zusammen aus: einem(r) Präsidenten(in), vier Vizepräsidenten(innen), sechs Beisitzenden, dem(r) Generalkassierer(in),

dem(r)Präsidenten(in)derFinanzkommission und dem(r) Präsidenten(in) des Gleichstellungsausschusses.

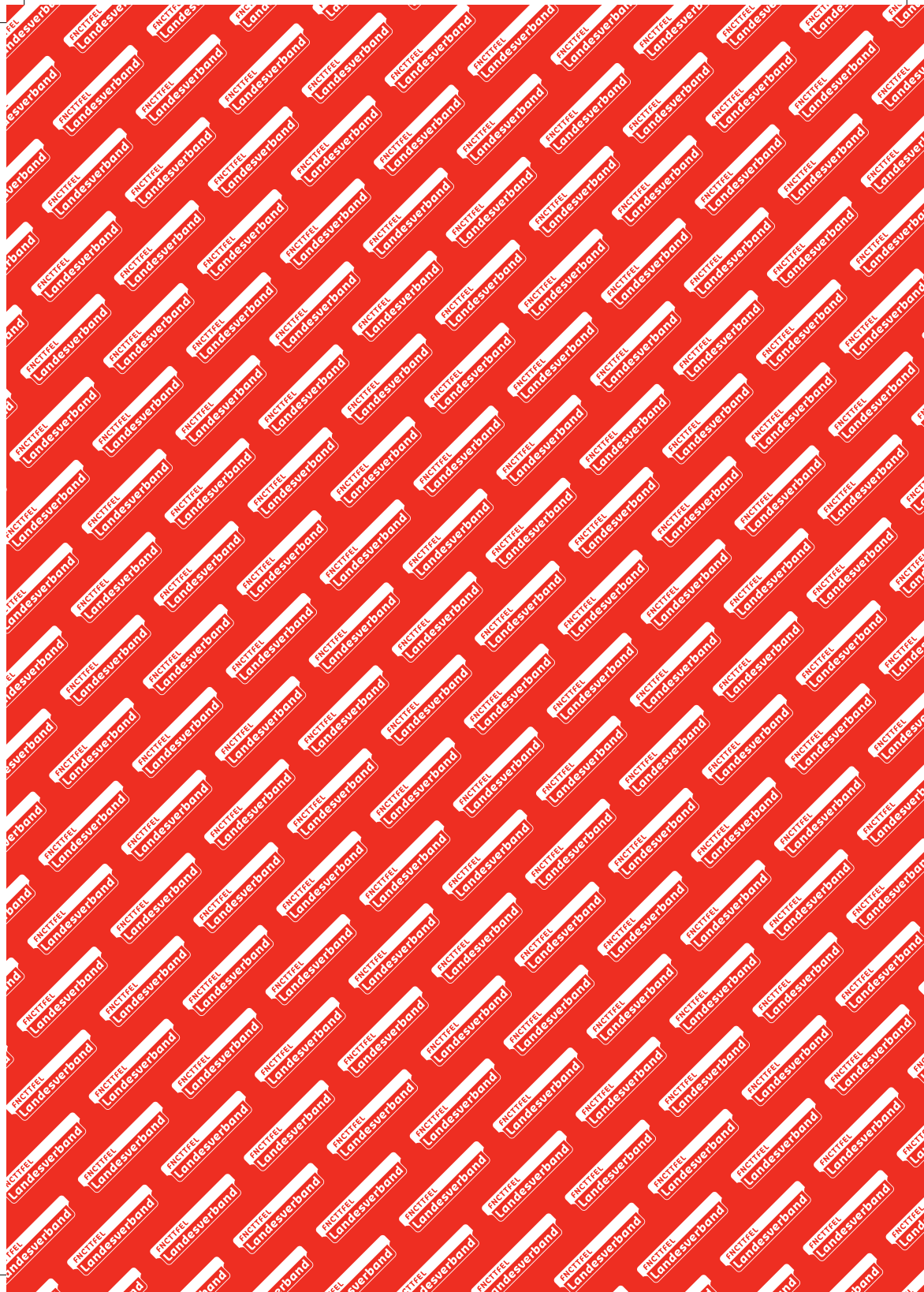
Alle Gutachten bezüglich Gesetzesprojekte oder Projekte eines großherzoglichen Reglements werden bevor sie zur Abstimmung im Plenum kommen, in der jeweiligen internen Kommission behandelt. Es gibt im Moment fünf solcher Kommissionen. Bei ihrer Arbeit werden sowohl die Plenarversammlung wie der Vorstand durch ein permanentes Sekretariat unterstützt.

Die Einführung des Einheitsstatuts hat folgende Verbesserungen für die Gesamtheit der Lohnabhängigen gebracht:

- Die Vereinheitlichung und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Die Anpassung des Arbeitsrechts
- Die Fusion beider Berufskammern des Privatsektors
- Die administrative Neuorganisation der Sozialversicherungssysteme

NOTIZEN

Die Salariatskammer vertritt die Interessen von rund 400. 000 Beschäftigten aus dem Privatsektor. Dazu gehören sowohl in Luxemburg wohnhafte Beschäftigte als auch Grenzgänger. Dazu gehören aber auch alle aktiven und pensionierten Eisenbahnerinnen und Eisenbahner. Im Rahmen der alle fünf Jahre statt findenden Sozialwahlen wählen die Lohnbezieher aus den einzelnen Wirtschaftsbereichen ihre Vertreterinnen und Vertreter in die Salariatskammer. Die Salariatskammer zählt insgesamt 60 Mitglieder aus insgesamt 9 Bereichen. Von den insgesamt 60 gewählten Mitgliedern kommen deren 3 aus dem Bereich Eisenbahn.



*„Ich kann,
weil ich will,
was ich muss.“*

Nach Immanuel Kant,
deutscher Philosoph der Aufklärung
(1724-1804)



Zesumme staark.

www.landesverband.lu

FNCTTFEL

Landesverband