

De Buet.

FNCTTFEL
Landesverband
SEKTEUR EFFENTLECHEN DÉNGSCHT

 **OGBL**
Syndikat Effentlech Déngschter

Lëscht

5

**BERUFS-
KAMMER-
WAHLEN**
2015

INHALT

FNCTTFEL-Landesverband/OGBL Kompetente und aktive Personalvertretung!	5
Reform des Rettungswesens	6
Never ending story: Erweiterung der Kompetenzen der „agents municipaux“	7
Sektion AVL Alles im grünen Bereich?	8
Arbeitsbedingungen beim TICE: Sich gegen weitere Verschlechterungen wehren.	10
FNCTTFEL-Landesverband an OGBL am Öffentliche Sektor: Eng staark Equipe, fir dech!	12
Reform des Statuts und der Gehälter	15
OIT	20
Freihandel! Fluch oder ...	23
Die Interessen der kommunalen Bediensteten konsequent verteidigen! Nur mit einer starken und unabhängigen Gewerkschaft.	25



Der kommunale Sektor braucht unabhängige gewerkschaftliche Stärke!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Seit den Personalvertreterwahlen der Gemeindebeamten 2012 verteidigen der FNCTTFEL-Landesverband und der OGBL gemeinsam die Rechte und Interessen der Gemeindebediensteten.

Der stätige Bevölkerungszuwachs, die wachsende Komplexität der kommunalen Aufgaben und die steigende Vielfalt an kommunalen Dienstleistungen stellen das kommunale Personal vor neue berufliche Herausforderungen. Da unsere politischen Verantwortlichen nicht jede Entwicklung voraussehen können - und somit wichtige Entscheidungen bezüglich notwendiger personeller Mittel oder Infrastrukturen verschleppen oder verpassen - bedeutet die aktuelle Situation für die kommunalen Bediensteten eine Steigerung der Belastungen und Stress am Arbeitsplatz. **Wir fordern eine aktive und offensive Einstellungspolitik, eine partizipative Personalpolitik und postenbezogene, sinnvolle berufliche Weiterbildung in den Gemeinden.**

Die sich über 5 Jahre schleppenden „Verhandlungen“ über das Gehälterabkommen und der Reform des Statuts und Gehälter im öffentlichen Dienst zeigen, dass die Gehälter im öffentlichen Dienst ebenfalls ständig unter Druck geraten. Dies unter dem Vorwand einer durch die aktuelle wirtschaftliche Wachstumsschwäche begründete Haushaltskrise. Schuld an der Krise sind unserer Ansicht jedoch nicht angepasste und würdige Gehälter im öffentlichen Dienst, sondern die von der europäischen Kommission seit Jahren verfolgte Politik der Austerität, des Lohn- und Sozialabbaus, sowie der einseitig auf Schuldenabbau und auf Ausgabensenkungen getrimmten öffentlichen Finanzen. Desweilen hat sich das Vermögen der

80 reichsten Erdenbürger seit Krisenausbruch um 19% erhöht. **Wir hinterfragen die aktuelle Sparpolitik der Regierung und lehnen weiterhin jegliche Verschlechterungen der Gehälter und Arbeitsbedingungen in den Gemeinden ab!**

Die immer wiederkehrenden Privatisierungswellen oder -absichten, wie z.B. im Energiebereich (Ville de Luxembourg) oder im Wassersektor (Liberalisierungsagenda der europäischen Union) bedrohen die sicheren Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst. Internationale geheime Abkommen, wie z.B. TTIP (Transatlantic Trade and Investment Partnership) oder TiSA (Trade in Services Agreement), greifen die öffentlichen Dienstleistungen und die staatliche Souveränität frontal an. Die „Global Players“ werden den Privatisierungs- und Liberalisierungsdruck auf die nationalen öffentlichen Dienstleistungen erhöhen. Zu verlockend sind die Gewinnerwartungen für das internationale Kapital. **Deshalb: Hände weg von kommunalen Dienstleistungen!**

Nur eine starke und unabhängige Gewerkschaft kann sich den obengenannten Herausforderungen für die Bedienstete im kommunalen Bereich stellen. So bedeutet die enge Zusammenarbeit zwischen dem FNCTTFEL-Landesverband und dem OGBL sowohl ein Bündeln, wie auch eine Festigung gewerkschaftlicher Stärke und Kompetenz.

Christian Sikorski

Zentralsekretär des Syndikats Öffentliche Dienste im OGBL

Yannick Jacques

Präsident des Sektors Öffentlicher Dienst
des FNCTTFEL-Landesverbandes



Kompetente und aktive Personalvertretung!

Die Personalvertreter und die aktiven Mitglieder des FNCTTFEL-Landesverband/OGBL setzen sich seit Jahrzehnten konsequent für die Belange aller Personalkategorien ein, die im Gemeindesektor tätig sind, sei es bei den Gemeindebediensteten in den Verwaltungen, den technischen Betrieben oder im sozio-educativen Bereich.

Ihre Personalvertreter sind ebenfalls permanent an vorderster Front in den Betrieben, wenn es darum geht die Interessen des Personals tagtäglich gegenüber den Gemeindeverantwortlichen zu vertreten, sei es in tausenden Einzelfällen oder bei kollektiven Problemen, die ganze Abteilungen oder kommunale Betriebe erfassen können.

Der FNCTTFEL-Landesverband/OGBL und das Personal müssen den politischen Verantwortlichen weiterhin geschlossen und entschlossen entgegen treten, um die Interessen der Arbeitnehmer in wichtigen Fragen wie interne Organisation der Betriebe, Arbeitsqualität und Qualität der angebotenen Dienstleistungen, Personalbestände, Aufwertung der beruflichen Laufbahnen usw. umzusetzen. Denn: eine fortschrittliche Vertrags- und Personalpolitik ist vorrangig für uns!

Und nicht vergessen: die offensive Lohnpolitik des FNCTTFEL-Landesverband/OGBL schließt

den gewerkschaftlichen Kampf des FNCTTFEL-Landesverband/OGBL für den Erhalt des Indexsystems mit ein!

Hohe Qualitätsstandards

Eine absolut unabdingbare Garantie für eine gute Qualität der kommunalen Dienstleistungen im sozio-educativen Bereich ist die richtige Finanzierung dieser öffentlichen und nichtkommerziellen Bereiche. Dies bedeutet nicht nur den Ausbau kommunaler Kinderbetreuungsstätten, sondern auch eine offensive Einstellungspolitik und gut ausgebildetes Betreuungspersonal.

Der FNCTTFEL-Landesverband/OGBL begrüßt die längst fällige Aufwertung der Gehälter des sozio-educativen Personals, fordert aber eine fairere Gestaltung bei der Umsetzung der Gehälterreform.

Alle Stimmen auf Liste 5!

Deshalb rufen wir alle Gemeindebediensteten auf, an den Berufskammerwahlen für den öffentlichen Sektor teilzunehmen und konsequent alle Stimmen den FNCTTFEL-Landesverband/OGBL-Kandidaten auf der Liste 5 zu geben.

Jede Stimme zählt. Jede Stimme für den FNCTTFEL-Landesverband/OGBL ist eine Stimme für die Verteidigung der Interessen der kommunalen Beamten und Angestellten. Jede Stimme für die Liste 5 stärkt den FNCTTFEL-Landesverband/OGBL in der „Commission Centrale“.

Christian Sikorski



Reform des Rettungswesens

Läuft alles nach Plan, so soll endlich Ende 2018 oder Anfang 2019 die neue, längst überfällige, Feuerwehrkaserne am „Rond-Point Gluck“ bezugsfertig sein. Doch bis dahin gibt es noch eine ganze Reihe von Punkten zu klären.

Für uns ist es unabdingbar, dass sich die Ausbildung der professionellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowohl im Bereich der Brandbekämpfung als auch im Bereich der Sanitäter, an der Ausbildung der Berufsfeuerwehrleute der Hauptstadt orientieren muss. Dem Willen des Innenministers entsprechend, soll ein „établissement public“ geschaffen werden. Dies bedeutet unweigerlich das Ende dieser Laufbahn!

Der FNCTTFEL-Landesverband und der OGBL fordern, dass diese Einrichtung in öffentlicher Hand bleiben soll und das Personal somit auch unter öffentlichem Statut eingestellt wird!



Never ending story: Erweiterung der Kompetenzen der „agents municipaux“

Durch unseren konsequenten Einsatz konnten wir uns mit der vorigen Regierung darauf einigen, dass die Kompetenzerweiterung der „agents municipaux“ nur administrative Strafen möglich macht. Vorgesehen ist, dass der/die zuständige Beamte/in ein Vergehen feststellt und auf Grund eines Berichtes seitens der Verwaltung eine Mahnung an den Beschuldigten verschickt wird - mit oder ohne Bußgeldbescheid. Um dies zu ermöglichen, müssen allerdings jene Delikte (wie z.B. Hundekot nicht entfernen oder in der Öffentlichkeit pinkeln,...) aus dem Strafgesetzbuch entfernt und ein entsprechender administrativer Strafkatalog unsozialen Handelns erstellt werden.

Nachdem der Staatsrat auch zu ersten Entwurf ein ernüchterndes Urteil abgab, stellte die aktuelle Regierung eine neue Arbeitsgruppe, bestehend aus dem Innenminister, dem Justiz- und dem Polizeiminister, zusammen um endlich in diesem Dossier voranzukommen. Neue Gemeindegesetze müssen jedoch ausgearbeitet werden und in allen Gemeinden identisch sein. Die Beamten sollen eine Hilfe für die Gemeinden sein und somit ihre Vorschriften ordnungsgemäß umsetzen können. Der FNCTTFEL-Landesverband und der OGBL haben beim Innenminister mehrmals wiederholt, dass diese Laufbahn nicht genutzt werden darf um ein zweites Polizeikorps zu schaffen!

Alles im grünen Bereich?

Zuerst sei uns hier ein kleiner Rückblick gestattet. Wie die meisten von euch wissen, haben sich ab 2010 die Arbeitsbedingungen beim AVL zusehends verschlechtert.

Unser Betrieb sollte mit weniger Personal besser funktionieren, was dazu führte, dass 2013 um die 12.000 Tage Urlaub ausstanden. Dies spiegelte sich in einer hohen Unzufriedenheit des Personals und steigenden Krankmeldungen wieder.

Wir wurden nicht müde die Gemeindeverantwortlichen und unsere Direktion auf diesen Missstand hinzuweisen, stießen aber wie so oft auf taube Ohren.

Durch einen starken Landesverband und unsere Protestaktion am 24. Juni 2013 haben wir unseren Gemeindeverantwortlichen klar gemacht, dass wir nicht mehr gewillt sind unter den aktuellen Arbeitsbedingungen weiter unseren Dienst zu verrichten. Dies blieb nicht ohne Resultat, denn in den darauffolgenden Monaten stellte die Stadt Luxemburg massiv Busfahrer ein (leider hauptsächlich unter dem Statut des Salarié), damit endlich der angehäuften Berg an geschuldeten Urlaubs- und Ruhetagen des Fahrpersonals abgebaut werden konnte. Außerdem kam es zu einem Wechsel in der AVL-Direktion: es werden wieder Dialoge geführt.

Auch die aktuelle Verkehrssituation in der Stadt und - damit verbunden der zunehmende Stress für die Fahrer - verschlechtert unsere täglichen Arbeitsbedingungen. Auch hier werden wir nicht müde und setzen uns für eine Verbesserung unserer Dienste ein. Die Fahrzeiten und Wendezeiten müssen an das alltägliche Verkehrschaos angepasst werden. Unsere Dienstplaner müssen endlich verstehen, dass wir keine LKW-Fahrer sind, sondern Busfahrer, die dauernd unter höchster Konzentration Menschen durch die engen Straßen unserer Stadt unfallfrei von A nach B transportieren müssen. Nach max. 4 Stunden lässt auch bei dem besten Fahrer die Konzentration zu wünschen übrig und er benötigt dringend eine Pause. Die gesetzlich vorgesehenen Pausen- und Lenkzeiten sind auf den Fernverkehr aus-

gerichtet und entsprechen ganz einfach nicht den besonderen Belastungen der Fahrerinnen und Fahrer im innerstädtischen Personennahverkehr.

Bei einer Sitzung mit unserer Verkehrsschöfin Sam Tanson und Dienstchef Lex Bentner konnten wir über sämtliche Probleme des AVL diskutieren und somit konkrete Verbesserungen beim Fahrplanwechsel einfließen lassen.

Ein anderes Problem, das uns stark beschäftigt, ist der psychologische Test bei Neueinstellungen. Von 20 potenziellen Kandidaten, die das Anstellungsexamen der Busfahrerlaufbahn bestanden haben, bleiben nach Interview und Psychologentest nur noch wenige übrig, die dann in der Beamtenlaufbahn eingestellt werden. Dies kann unseres Erachtens nicht so weiter gehen!

Hier muss auf politischer Ebene gehandelt werden.

Ab Juni 2015 stehen uns die nächsten großen Veränderungen beim AVL ins Haus: die Großbaustelle Hamilius und Hollericherstraße, verbunden mit einem neuen Liniennetz, werden uns auch in Zukunft mit viel Arbeit beglücken.

Auch der Bau der Tram wird uns verkehrstechnisch die nächsten Jahre viel Geduld und Nerven kosten. Wir werden wie gewohnt alles Mögliche unternehmen um auch hier das Beste für unsere Kollegen/innen herauszuschlagen. Immer mehr beschäftigt uns die tägliche Überwachung, mit der die Fahrer konfrontiert sind, sei dies ITCS oder der elektronische Tachygraph: hier heißt es wachsam zu bleiben, damit die Datenschutzgesetze nicht verletzt werden.

Was das Thema Tram angeht - die Luxtram S.A. wurde mittlerweile gegründet und gehört halb der Stadt Luxemburg sowie halb dem Staat - so konnten wir als Landesverband verhindern, dass eine europaweite Ausschreibung zum Bau resp. Betrieb stattfindet.

Wir bleiben jedoch der Meinung, dass diese von öffentlicher Hand gebaut und betrieben werden soll, indem sie z.B. dem AVL-Busbetrieb angegliedert würde. Denn nur so können gute Arbeitsbedingungen und die Sicherheit der Fahrgäste garantiert werden.

In unserer schnelllebigen Welt unterschätzen viele Menschen die Wichtigkeit der Gewerkschaft im Alltag. Zu bedauern bleibt, dass bei den jungen Kollegen der Stellenwert der Gewerkschaft in einem schnell-

lebigen Zeitalter in den Hintergrund gerät und sie sich keine Fragen stellen, wie es zu ihren jetzigen Arbeits- und Lohnbedingungen kam. Doch heute ist es mehr denn je für jeden von uns von größter Wichtigkeit auch weiter für unsere Errungenschaften zu kämpfen.

Deshalb unser Aufruf an dieser Stelle an alle Kolleginnen und Kollegen: helft euren Personalvertretern! Stärkt die Liste 5 bei den bevorstehenden Berufskammerwahlen indem ihr den Kreis schwärzt!

Und denkt daran, dass wir nur getreu unserem Motto „Eng staark Equipe, fir dech!“ unsere Anliegen auch in Zukunft erfolgreich durchsetzen können!

Carlo Elter
Theo Büchler



Abwertung der Busfahrerlaufbahn

Immer wieder wurde uns zugesagt, dass durch die anstehende Reform des Statuts im öffentlichen Dienst keine Abwertungen der Laufbahnen stattfinden, sondern nur einige Laufbahnen gemäß ihrem Diplom aufgewertet würden! Mit Entsetzen müssen wir aber feststellen, dass sehr wohl eine Laufbahn abgewertet wird! Durch unsere konsequente Arbeit wurde den Busfahrern in den neunziger Jahren, deren eigentlicher Anfangsgrad der Grad 3 ist, der Grad 4 substituiert. Durch die Abschaffung der Substitutionsgrade wird der Busfahrer wieder seinen Dienst im Grade 3 beginnen. Dies bedeutet, dass er seine Karriere nicht wie bis dato mit 168 Punkten beginnt, sondern nur mit 153 Punkten. Das entspricht einer jährlichen finanziellen Verschlechterung von 3251,55 Euro!

Der FNCTFEL-Landesverband und der OGBL werden dieser Ungerechtigkeit nicht tatenlos zusehen und haben seit langem sowohl den früheren als auch den aktuellen Innenminister auf diesen Missstand hingewiesen!

Sich gegen weitere Verschlechterungen wehren!

Die letzten beiden Jahre standen beim TICE noch unter der positiven Wirkung der Anpassung des Personaleffektivs entsprechend der „Audit-Studie“. Diese war Anfang 2012, noch unter der Federführung der FNCTTFEL, durchgesetzt worden und hatte u.a. bewirkt, dass das Fahrereffektiv um 19 Einheiten erhöht wurde, eine feste Tankermannschaft eingestellt und die Handwerker von der Nachtschicht befreit wurden. Eine grundsätzliche Zusage für den Erhalt von Toiletten an den wichtigsten Endhaltestellen war ebenfalls schon 2011 erreicht worden. Auch wenn die Umsetzung dieser Maßnahmen sich zum Teil bis 2015 hinzog, so konnten damals doch noch entscheidende Fortschritte erreicht werden.

Derweil hat sich das Blatt allerdings merklich gewendet und wie von einer „unsichtbaren Hand“ geschoben macht sich ein unablässiger Druck zu immer mehr Effizienz, Auslastung und Kontrolle des Personals bemerkbar (der Neoliberalismus lässt grüßen!). Der TICE geht dabei unübersehbar mit einer durchdachten Systematik vor. Auf unterschiedlichen Ebenen wurden dabei die Rahmenbedingungen langsam aber kontinuierlich im Interesse des Patronats verschoben und gestrafft.

Druck und Leistungsoptimierung

Der erste große Coup war dabei ab 2013 die Verkleinerung der Urlaubsgruppen in den Schulferienzeiten. Zu Lasten der Fahrer wurde dadurch weniger Urlaub in den Schulferien vergeben. Die „Anfänger“-Gruppe erhielt überhaupt keinen garantierten Urlaub mehr und der Resturlaub wurde nur mehr etappenweise geöffnet (25-50-100%). Durch dieses Modell wurde das Risiko von möglichen Ausfällen durch Krankmeldungen schon im Vorfeld auf das Personal abgewälzt und der Betrieb hat dabei an etwaigen Überstundenvergütungen gespart. Die Mehrheit der Personalvertretung hat die Tragweite dieses Projekts zuerst

überhaupt nicht wahrgenommen und dem keinerlei Widerstand entgegengebracht. Erst als die praktischen Konsequenzen davon spürbar wurden und es im Personal zu Rumoren begann, ging man auf Distanz. Im Februar dieses Jahres hat der Ausschuss dann unsere alte Forderung nach sofortiger Freigabe von mindestens 80% des restlichen Urlaubs übernommen.

Sozusagen im Fahrwasser dieser Verschlechterung und in der gleichen Logik, gingen dann in den kommenden Monaten noch weitere „kleinere“ Maßnahmen ohne nennenswerten Widerstand der Ausschussmehrheit durch, z.B. das Erschweren der Bedingungen beim Wechsel von Schichten, die Kürzung der Vergütung beim Ausbezahlen von Überstunden von 50% auf 40%, oder die Beschränkung des Rechtes auf dreitägigen Krankenurlaub ohne ärztliches Attest auf nur noch 2 solcher Krankmeldungen pro Jahr(*) usw., um nur diese zu nennen.

Kontrolle und Disziplinierung

Hinzu muss man erwähnen, dass die Anzahl der CDDs (zeitlich begrenzte Arbeitsverträge für max.

2 Jahre) nicht wie versprochen abnehmen, sondern dauerhaft festgeschrieben auf andere Bereiche (Handwerker und Tankdienst) ausgedehnt wurden. Samt der Verlängerung der Stagezeit um 1 Jahr kann also die „praktische Probezeit“, wenn das Patronat es möchte, insgesamt bald bis zu 5 Jahre dauern! Die Einführung von jährlichen „Motivationsgesprächen“, die schriftlich zu Protokoll genommen werden, gehört ebenfalls in die Rubrik der verstärkten Disziplinierung des Personals. Durch das Init-Satelliten-Leitsystem (und der integrierten Kameras), kann nun jede Bewegung der Busse auf die Sekunde genau kontrolliert werden. Der gläserne Beamte ist heute eine Realität. Das Patronat des „Öffentlichen Transportes“ hat sich, unter Mithilfe „einiger Hausgewerkschaftler“, Instrumente und Mechanismen der Repression verschafft, von denen sie nun nach Belieben à la tête du client Gebrauch machen können. Auf dieser Ebene hat sich in den letzten 2 Jahren das „Kräfteverhältnis“ eindeutig zugunsten des Patronats verschoben.

Neue Diensttours 2015

Ab September 2015 soll ein erneuter Aus- und Umbau der Diensttours erfolgen. Der letzte Umbau war unterm Strich ein Kompromiss, der jetzt in seinen Grundzügen nicht erneut in Frage ge-

stellt werden darf. Die Eckpunkte davon bildeten: a) der „Personalschlüssel“ der Audit-Berechnung; b) die bewusste Entscheidung die Anfänger-Gruppen stärker und die Dienstälteren weniger stark zu belasten; und c) mangels genügend Schülerfahrten eine begrenzte Zahl von Linienfahrten auf die Schülertours zu verschieben. Auch wenn nun ein Aus- und Umbau erfolgt, müssen die bisherigen Fahrzeiten der verschiedenen Kategorien erhalten bleiben. Unausweichliche Verschiebungen müssen durch Kompensationen an anderer Stelle ausgeglichen werden. Auf keinen Fall darf man erneut in die Logik einer Optimierung der Schichten um jeden Preis verfallen. Eine maximale Auslastung der Diensttours bedeutet maximaler Stress für die Fahrer. Korrekte Fahrplan- und Auffangzeiten bedeuten für die Fahrer „Luft zum Atmen“, Zeit um sich aus dem Sitz zu erheben oder einmal zu pinkeln, ohne dass dies sofort eine dreiminütige Verspätung bei der Rückfahrt bedeutet! Die 45-Minutenpause nach 4,5 Stunden Fahrzeit muss darum unbedingt erhalten bzw. dem wachsenden Verkehrsaufkommen angepasst werden. Dies ist kein Luxus sondern die beste Vorbeugung gegen allerlei Verschleißerkrankungen bei den Berufsfahrern. Der „erleichterte Dienst“ darf ebenfalls nicht zur Notreserve für allerlei Fahrten werden, die in keine andere Kategorie mehr hineinpassen. Die Leistungsanforderungen des Kompromisses von 2011 müssen erhalten und verteidigt werden.

- Die Arbeits- und Fahrzeiten der „erleichterten Dienste“ (City-Bus und Schülertransport) müssen auf dem jetzigen Stand „eingefroren“ und erhalten bleiben. Es darf keine zusätzliche Verlagerung von Linienfahrten auf die Schülertours geben.
- Es gibt keine organisatorische oder technische Berechtigung mehr für Schichten mit Dienstunterbrechung. Sie müssen auf ein absolutes Minimum reduziert werden.
- Das 45-Minuten-Pausenminimum nach 4,5 Stunden Fahrzeit muss auf jeden Fall erhalten und entsprechend der Verkehrsrealität angepasst werden.
- Generell sollen die Leistungsanforderungen, was Fahr- und Lenkzeiten betrifft, den jetzigen Diensttours entsprechen, denn es gibt keinen Grund sie zu verschärfen.
- Entsprechend dem Personalschlüssel des Audits, muss dem Zuwachs an Fahrten und Lenkzeiten, durch weitere Einstellungen entsprochen werden.

Sertic Alain
Personalvertreter

FNCTTFEL-Landesverband
an OGBL am Öffentlichen Sektor:
Eng staark Equipe, fir dech!



BINTZ Brigitte

Fonctionnaire communale
Ville d'Esch/Alzette



BÜCHLER Theo

Fonctionnaire communal
Ville de Luxembourg



DONDELINGER Yvon

Fonctionnaire communal e.r.
Ville de Luxembourg



ERPELDING Thessy

Fonctionnaire communale
Ville de Dudelange



FELLER Danièle

Fonctionnaire communale
Ville de Luxembourg



JACQUES Yannick

Fonctionnaire communal
Ville de Luxembourg

FNCTTFEL
Landesverband
SEKTEUR EFFENTLECHEN DÉNGSCHT


OGB.L
Syndikat Effentlech Déngschter



ELTER Carlo

Fonctionnaire communal
Ville de Luxembourg

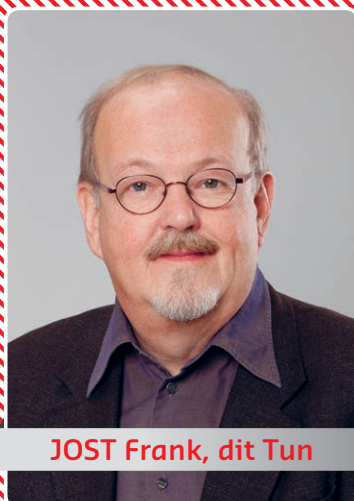


**BERUFS-
KAMMER-
WAHLEN**
2015



JAERLING Mike

Fonctionnaire communal
Ville de Luxembourg



JOST Frank, dit Tun

Fonctionnaire communal e.r.
Ville d'Esch/Alzette



STEMPER Viviane

Fonctionnaire communale
Ville d'Esch/Alzette

Reform des Statuts und der Gehälter

Eigentlich sollte am 1. Januar 2015 die Reform des Statuts und der Gehälter im Öffentlichen Dienst in Kraft treten, welche zwischen der vorigen Regierung und der CGFP verhandelt worden war. Nachdem jedoch der Staatsrat im Januar 2014 ein ernüchterndes Urteil zum ersten Entwurf gab, mit weit über 80 formellen Oppositionen, musste dieser Entwurf neu verhandelt werden. Uns wunderte dieses Urteil eigentlich nicht, denn er umfasste eine ganze Reihe Kritiken, welche wir ebenfalls formuliert haben.

Die aktuelle Regierung, welche zwischenzeitlich ihr Amt angetreten hatte, verhandelte mit der CGFP die berechtigten Kritiken des Staatsrates neu. In der zuständigen Parlamentskommission wurden somit die Abänderungsanträge erarbeitet und dem Staatsrat zurückgegeben - und siehe da: wieder gab es eine ganze Reihe von formellen Oppositionen. Diese müssen zwar nicht wieder neu verhandelt werden, doch ist die Parlamentskommission erneut mit dem ganzen Dossier beschäftigt. Wann diese Reform in Kraft treten soll, ist augenblicklich nicht voraus zu sehen.

Eigentlich ist bis jetzt bloß gewusst, dass diese Reform kommen wird, denn sie ist eine reine Sparmaßnahme!

Neuregelungen des „service provisoire“

Durch die Verlängerung des „service provisoire“ (auch Stage genannt) von zwei auf drei Jahren, wird auf Kosten des Personals gespart werden. Ziel ist es, klare Zeichen für den Privatsektor zu setzen, denn bei allen seitdem verhandelten Kollektivverträgen ist das Argument des Patronats immer das gleiche! Falls die Anfangsgehälter im

öffentlichen Dienst gekürzt werden, brauchen sich die Arbeitnehmer des Privatsektors keine Hoffnungen auf eine Aufwertung ihrer Gehälter zu machen. Dies ist nichts anderes als ein permanentes gewolltes Auspielen sowohl der vorigen als der aktuellen Regierungen, das Auspielen eines Sektors gegen den anderen.

Die neu eingestellten Beamten werden wie bis dato ihre Arbeit zu 100% erledigen müssen, doch sie werden nicht ein ganzes Gehalt bekommen, sondern lediglich in den zwei ersten Jahren 80% ihres Gehaltes und im dritten Jahr deren 90%, gerechnet auf die vierte Stufe ihres ersten Grades der betreffenden Laufbahn.

Hier einige Beispiele um untermauern zu können, dass dies effektiv eine reine Sparmaßnahme der Regierung ist:

Kat.	1. und 2. Jahr monatlich	3. Jahr monatlich	Bisher monatlich	Unterschied während den 3 Jahren
B	160 Punkte 2.890€	183 Punkte 3.306€	203 Punkte 3.667€	24.896€
C	140 Punkte 2.529€	151 Punkte 2.728€	168 Punkte 303€	17.138€



Weitere negative Folgen während der ganzen Laufbahn des Beamten sind die Abschaffung des theoretischen Anfangsalters, sowie die Neugestaltung der Berechnung des Dienstalters (aktuell zwei Jahre, in Zukunft drei). Dies bedeutet, dass den Beamten ein Verlust von ungefähr 8% an Lohn auf der gesamten Laufbahn inklusive der Pension entsteht!

Aufteilung der Laufbahnen

Die Laufbahnen werden in Zukunft in fünf Rubriken unterteilt:

- Allgemeine Verwaltung
- Schulwesen
- Armee, Polizei und Polizeiinspektion
- Zollverwaltung
- Magistratur

Mit Ausnahme der Rubrik der Magistratur, werden alle anderen Rubriken zusätzlich in Kategorien, Gruppen und Untergruppen unterteilt.

Kategorie	Gruppen
A	A1 (Master), A2 (Bachelor)
B	B1 (FES)
C	C1 (5 Jahre...)
D	D1 (BMP, DAP), D2, D3

Jede Untergruppe wird in Zukunft aus einer „allgemeinen Ebene“ und einer „höheren Ebene“ bestehen, was eigentlich nichts anders ist als die bis dato benannten „cadre ouvert“ oder „cadre fermé“.

Die Funktionsbezeichnungen werden auch vereinfacht mit Ausnahme der Armee, Polizei, Polizeiinspektion sowie der Zollverwaltung. So z.B. der Redakteur, der in Zukunft in der „allgemeinen Ebene“ Redakteur heißen wird und in der „höheren Ebene“ Inspektor. Beim Handwerker heißen in Zukunft die verschiedenen Ebenen „artisan“ und „artisan dirigeant“.

Verkomplizierte Ausschreibung

Durch diese Unterteilungen werden in Zukunft die Postenausschreibungen verkompliziert. Hier einige Beispiele (die komplette Aufteilung der Laufbahnen finden Sie auf unseren Internetseiten):

„**rédacteur**“:

Rubrik A, Kategorie B, Gruppe B 1, Untergruppe A.

„**expéditionnaire**“:

Rubrik A, Kategorie C, Gruppe C1, Untergruppe A.

„**expéditionnaire technique**“:

Rubrik A, Kategorie C, Gruppe C1, Untergruppe B.

Handwerker:

Rubrik A, Kategorie D, Gruppe D1, Untergruppe B.

Aufwertung ja, aber ...

Positiv hierbei ist, dass einer Forderung, welche seit Jahren von den zwei Gewerkschaften FNCTT-FEL-Landesverband und OGBL gestellt wurde, nun endlich Rechnung getragen wird: endlich soll eine Reihe von Laufbahnen gemäß ihrem Diplom aufgewertet werden! So z.B. die „éducateurs“ und „éducateurs gradués“, „expéditionnaire technique“ mit Technikerdiplom, „ingénieurs-techniciens“, usw. - auch wenn diese Aufwertungen für Beamte, die sich schon im Dienst befinden, einen eher faden Beigeschmack haben werden.

Die große Enttäuschung wird sein, dass zwar alle Kolleginnen und Kollegen sofort in ihr richtiges und neues Grad integriert werden, jedoch - und jetzt kommt's - in dieselbe oder die nächst gelegene Lohnstufe („échelon“) gesetzt werden.

Im Klartext bedeutet dies, dass beispielsweise ein Erzieher, der sich aktuell im Grad 8bis mit 287 Punkten befindet, nach der Reform wohl im Grad 12 sein wird - jedoch mit nur 290 Punkten, also ausschließlich 3 Punkte monatlich mehr haben wird. Dies entspricht einer Gehaltserhöhung von gerade mal 1%!

Dies bedeuten keine direkten Gehaltsverbesserungen für Kolleginnen und Kollegen, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Reform im Dienst befinden. Wer also am längsten dabei ist, bekommt am wenigsten hinzu!

Weitere Änderungen betreffen die Laufbahnen

- „Tableaux d'avancements“ wird durch individuelle Gehälterentwicklung ersetzt
- Abschaffung der Vorschussbiennale („majoration d'indice“)
Konsequenz: Verlust von +/- 2%
- Substitutionsgrade werden abgeschafft und durch eine zweite Laufbahn („deuxième filière“) ersetzt (15% des Effektivs + 5% Übergangsphase):
+10 Punkte, +15 Punkte, +20 Punkte, +22 Punkte und +25 Punkte
- Laufbahnwechsel wird durch „Zugang zu höherer Gehaltsgruppe“ ersetzt
(20% der höheren Gruppe)
- Ernennungen „hors cadre“ werden abgeschafft und durch Ernennung auf „verantwortungsvolle Posten“ („postes à responsabilité“) und „fonctions dirigeantes“ ersetzt (Maximal 15% des Effektivs)
– auf Vorschlag des Verwaltungschefs (+25, +22, +20, +15 resp. +10 Punkte)
- Übergangsbestimmung: Zugang für bestimmte Beamte auf verantwortungsvollen Posten zu höherer Gehaltsgruppe (20% der höheren Laufbahn; 15 Jahre Dienst; spezieller Formationszyklus)
- Dieselben Prinzipien werden auf Staatsangestellte („employés de l'Etat“) angewandt
- Dieselben Prinzipien werden auch auf Gemeindebeamte und -angestellte:
„par assimilation en principal et en accessoires“ (Art. 22 Statut) angewandt
- Indirekt auch auf Staatsarbeiter, Gemeindearbeiter, sozio-educativer Sektor, Spitäler ...
- Prämien bleiben (derzeit) unverändert; Regierung gibt Studie in Auftrag
- Abschaffung des „trimestre de faveur“ („Zukunftspak“, ab Mai 2015)
- Im Schulwesen gibt es ein Übergangsregime (diejenigen, die bereits im Dienst sind behalten die bisherigen Laufbahnen in E-Graden)
- Möglichkeit der „Funktionarisierung“ von Staatsangestellten
(15 Jahre, Laufbahnexamen, Bewertung, Promotions- resp. Aufnahmeexamen)
- Neuregelung der Familienzulage: 27 Punkte, nur bei einem oder mehreren Kindern zu Lasten, für jeden Elternteil (falls im ÖD); bei Teilzeit wird dieser proratisiert
- Altersteilzeit („retraite progressive“) – wenn pensionsberechtigt, maximal 3 Jahre; 75/25 oder 50/50 – kann geändert werden
- Einführung eines „Congé thérapeutique“
- Einführung eines „Congé linguistique“

Bewertung

Neu eingeführt wird die von uns immer wieder kritisierte Bewertung, welche nie objektiv sein kann. Hier geht es einzig und allein um „Paltongszéierei“!

Auf Druck der vertretenen Gewerkschaften in der „Commission Centrale“ wurde man sich einig, dass einer Bewertung eine klare Jobdescription vorausgehen muss. Dies kann nicht ohne ein Organigramm funktionieren. Der SYVICOL war der gleichen Ansicht, da die Gemeinden durch ihre Größe sehr unterschiedlich organisiert sind.

Die Bewertung erfolgt für den Beamten im letzten Grad der „allgemeinen Ebene“ und in der „höheren Ebene“ jedes Mal wenn der Beamte in einen höheren Grad aufsteigt. Für den Beamten in der Probezeit erfolgt sie jedes Jahr. Bewertet werden die theoretischen, technischen und sozialen Kompetenzen, sowie die Umsetzung des individuellen Arbeitsplans. Dieser wird dem Beamten in einem persönlichen Gespräch mit seinem direkten Chef innerhalb der ersten drei Monate nach seiner Ernennung zugeteilt. Für den Beamten im provisorischen Dienst findet dies schon im ersten Monat nach Dienstantritt statt.

Die Bewertung an sich wird in 4 Ebenen eingestuft:

- **Leistungsebene 4:** übersteigt alle Erwartungen, und bekommt dann für diese Referenzperiode drei zusätzliche Urlaubstage;
- **Leistungsebene 3:** erfüllt alle Erwartungen, in diesem Fall ändert sich nichts für den Beamten;
- **Leistungsebene 2:** Erfüllt einen großen Teil der Erwartungen, dem Beamten werden Formationen empfohlen um die nicht erfüllten Erwartungen in Zukunft besser zu meistern.
- **Leistungsebene 1:** erfüllt die Erwartungen nicht, in diesem Fall wird eine Prozedur zur Verbesserung der professionellen Kompetenzen eingeleitet. Falls am Ende dieser Prozedur wieder die Höhe 1 festgestellt wird, droht dem Beamten die Versetzung, Neuzuteilung oder sogar die Kündigung.

Schlussfolgerungen

Zum 1. Januar 2015 sollten eine Punktwerthöhung, sowie eine einmalige Prämie von 0,9% eines Jahresgehaltes (gerechnet auf das Jahr 2012) erfolgen. Diese werden aber erst bei Inkrafttreten der Reform ausbezahlt.

Auch wenn die Aufwertung verschiedener Laufbahnen, sowie die Harmonisierung der Aufstiegsmöglichkeiten in der „höheren Ebene“ als positiv bewertet werden kann, behalten sowohl die Kürzung der Anfangsgehälter, die Verlängerung der provisorischen Dienstzeit und die Bewertung einen bitteren Nachgeschmack!

Es bleibt für uns unverständlich, dass sich sowohl die vorige als auch die aktuelle Regierung das Recht herausnahmen bzw. herausnehmen, solche Reformen ausschließlich mit der CGFP zu verhandeln, obwohl Luxemburg die OIT-Konvention (Organisation internationale du travail) N° 151 aus dem Jahr 1978 ratifiziert hat. Dieses Übereinkommen besagt, dass Reformen mit allen im betreffenden Sektor vertretenen Gewerkschaften verhandelt werden müssen!

Yannick Jacques



SNYDER

OIT

Die „Organisation Internationale du Travail“, auch bekannt unter dem englischen Titel ILO (International Labour Organization), eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen (UNO), besteht seit fast 100 Jahren. Ihr Wirken begann am 11. April 1919 auf der Friedenskonferenz in Versailles. Seit dem 14. Dezember 1946 liegt der Hauptsitz der OIT in Genf. Die Aufgabe der OIT ist die Förderung der sozialen Gerechtigkeit, sowie der Menschen- und Arbeitsrechte.

Übereinkommen 87

Am 17. Juni 1948 war die OIT in San Francisco einberufen. Es war die einunddreißigste Tagung der OIT, die das wohl wichtigste Übereinkommen für uns Gewerkschaftler verabschiedete. Die Konvention 87 handelt von der Vereinigungsfreiheit und dem Schutz des Vereinigungsrechtes. In Kraft trat das Übereinkommen am 4. Juli 1950. Luxemburg ratifizierte die Konvention am 3. März 1958.

Die Konvention 87 sieht vor, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber das Recht haben, Organisationen ihrer Wahl zu bilden und diesen auch beizutreten. Außerdem hält sie fest, dass die gebildeten Organisationen das Recht haben ihre Vertreter frei zu wählen und Programme aufzustellen. Die Behörden dürfen dieses Recht weder beschränken, noch dessen rechtmäßige Ausübung behindern, geschweige denn gebildete Organisatio-

nen über den Amtsweg auflösen oder zeitweilig einstellen.

Aber auch die Organisationen haben eine Verpflichtung, wie es in der Konvention 87 heißt. Sie haben sich an die Gesetze zu halten, die wiederum nicht durch innerstaatliche Gesetzgebungen eingeschränkt werden dürfen. Die Organisation wird als eine Gruppierung angesehen, die dazu gegründet worden ist sich für die Förderung und den Schutz der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber einzusetzen. Die Staaten werden im Übereinkommen 87 dazu aufgerufen, den Arbeitnehmern und Arbeitgebern die freie Ausübung des Vereinigungsrechtes zu gewährleisten. Kurz gesagt: es war die Geburtsstunde unseres freien gewerkschaftlichen Vereinigungsrechtes.

Übereinkommen 151

Interessant wird es am 7. Juni 1978 als die OIT zu ihrer vier-

undsechzigsten Tagung in Genf zusammenkommt. Die Konvention 151, die auch in Bezug auf das Übereinkommen 87 aufgebaut wurde, handelt vom Schutz des Vereinigungsrechtes und vom Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungen im öffentlichen Dienst. Luxemburg schreitet erst am 21. März 2001 zur Ratifizierung der OIT-Konvention 151.

Gleich im ersten Artikel der Konvention steht nachzulesen, dass das Übereinkommen 151 „für alle durch öffentliche Stellen beschäftigten Personen“ gilt. Im Artikel zwei steht, dass unter „öffentlicher Bediensteter“ jede Person zu verstehen ist, für die das Übereinkommen gemäß Artikel eins zählt. In Artikel drei spricht die Konvention 151 vom „Verband der öffentlichen Bediensteten“, wobei darunter eine Organisation zu verstehen ist, die dem Zwecke nachkommt sich für die Interessen der öffentlichen Bediensteten einzusetzen, sie zu fördern und zu wahren. Dieser



Definition nach ist unser Landesverband also ein Verband der öffentlichen Bediensteten.

Weiter behandelt die Konvention den Schutz des Vereinigungsrechtes, wobei unterstrichen wird, dass die öffentlichen Bediensteten gegen jeden Akt einer unterschiedlichen Behandlung zu schützen sind, die der Beeinträchtigung der Vereinigungsfreiheit gedacht ist. Ebenso muss Sorge dafür getragen werden, dass die Beschäftigung eines öffentlichen Bediensteten nicht davon abhängig gemacht werden kann, ob er einem Verband beitrifft oder aus einem solchen austrifft. Es darf kein öffentlicher Bediensteter durch seine Zugehörigkeit zu einem Verband oder durch seine Tätigkeit in einem solchen entlassen oder benachteiligt werden.

Das Übereinkommen sieht ebenfalls vor, dass von staatlicher Seite eine vollständige Unabhängigkeit gewährleistet sein muss und keine Einmi-

schung in Bezug auf Bildung, Tätigkeit und Verwaltung entstehen darf. Genauso wenig dürfen Geldmittel oder sonstige Einflüsse auf Verbände wirken. Den Verbänden ist ebenfalls eine Erleichterung zu gewähren, die es ihnen ermöglicht eine wirksame Tätigkeit außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit zu erledigen.

Wie erwähnt sind wir als Landesverband laut der OIT-Konvention 151 ein Verband der öffentlichen Bediensteten. Der vierte Teil des Übereinkommens behandelt den für uns extrem wichtigen Paragraphen, nämlich den des Verfahrens zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen.

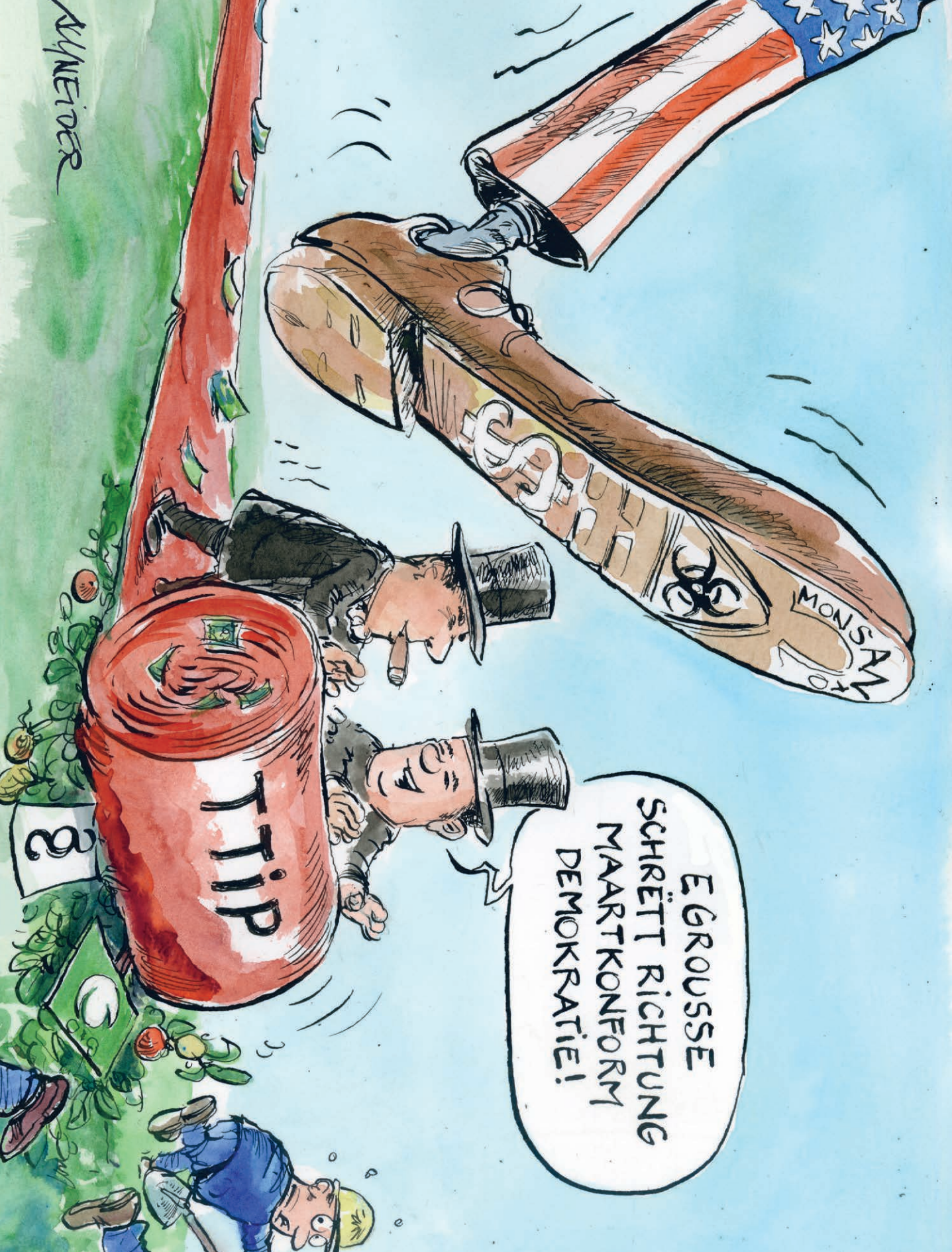
Genau da werden wir als Landesverband in die Ecke gedrückt. Von offizieller, sprich politischer, Seite! Laut dem OIT-Übereinkommen 151 müsste es uns erlaubt sein, zum Beispiel an den Gesprächsrunden zu den Gehälterabkommen teilzunehmen. Es müssten, wie es

im Artikel sieben der Konvention steht, *„den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechende Maßnahmen“* getroffen werden, *„um die uneingeschränkte Entwicklung und Anwendung von Verfahren und Einrichtungen zur Aushandlung von Beschäftigungsbedingungen zwischen den beteiligten öffentlichen Stellen und den Verbänden der öffentlichen Bediensteten oder von anderen Verfahren zu fördern, die eine Mitwirkung der Vertreter der öffentlich Bediensteten an der Festsetzung dieser Bedingungen erlauben.“*

Dies trifft definitiv nicht auf den Landesverband zu, der für die Verhandlungsrunden zu Gehälterabkommen und anderen Gesprächen, welche die öffentlichen Bediensteten betreffen, vor der Tür stehen gelassen wird. Alleine aus diesem Grund gilt es den Landesverband anlässlich der Berufskammerwahlen zu stärken. Alle Stimmen auf die Listen 1 und 5!

Franky Gilbertz

E GROSSSE
SCHRETT RICHTUNG
MARKTKONFORM
DEMOKRATIE!



Al Schneider

Freihandel!

Fluch oder ...

Im Mittelalter gab es nur wenige Möglichkeiten eine wie auch immer geartete Steuer zu erheben. Aus genau diesem Grunde wurden überall dort, wo Waren oder Menschen passieren konnten, Steuererhebungen gemacht. An jeder Brücke, an jedem Stadttor, an jedem Pass, ja, sogar in der Mitte der Grenzflüsse wurden Zölle erhoben! Diese Zölle waren oft die wichtigste staatliche Einnahmequelle überhaupt. Dieses führte nicht unbedingt dazu, dass der Handel ganz allgemein wuchs.

Im 14. Jahrhundert handelten England und Portugal wechselseitige Handelsfreiheit für die Kaufleute aus. Damit war der allererste Handelsvertrag auf dem Prinzip der Gegenseitigkeit aus der Taufe gehoben. Die Prinzipien des Freihandels haben sich seither nur marginal verändert. Im obengenannten Vertrag gab es sogar schon so etwas wie ein Schiedsgericht. Die eigentliche Freihandelsperiode begann allerdings erst mit dem im Jahre 1860 zwischen England und Frankreich geschlossenen Cobden-Chevalier-Vertrag. Interessant ist, dass dieses Abkommen in seinem Artikel 5 erstmals das Prinzip der Meistbegünstigung vorsah. Seither ging es in Sachen Freihandel aufgrund der geopolitischen Lage ziemlich schroff auf und ab. Mit der fortschreitenden Globalisierung entwickelten sich Freihandel und Freihandelszonen allerdings linear. Die europäische Gemeinschaft – heute EU – ist vom Prinzip her eigentlich nichts anderes als eine große Freihandelszone. Und diese europäische Union verhandelt derzeit mit 28 Staaten oder Staatengruppen weitergehende und verheißungsreiche Freihand-

delsabkommen. Die wohl bekanntesten sind CETA, TTIP und TiSA. CETA ist jenes Abkommen, welches zwischen der EU und Kanada das, so die EU-Kommission, „ein breites Spektrum von Problemen ausräumen und so Geschäfte mit Kanada erleichtern soll“! „Es wird Zölle und Zugangsbeschränkungen bei öffentlichen Aufträgen beseitigen, Dienstleistungsmärkte öffnen und Investoren verlässliche Bedingungen bieten“.

Da wären wir also schon beim Thema Investorenschutz und Schiedsgerichte. Der Knackpunkt überhaupt bei allen großen in Arbeit befindlichen Freihandelsabkommen. Das nennt sich im Falle des Freihandelsabkommens CETA dann „indirekte Enteignung“. Erklärt wird in einem Positionspapier der EU-Kommission der Terminus „indirekte Enteignung“. Indirekte Enteignung, genannt „indirect expropriation“ liegt beispielsweise nicht vor, wenn eine staatliche Maßnahme dazu führt, dass die Kosten für den Investor steigen. Immerhin! Legitime Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit, der Sicherheit und der Umwelt fallen im Prin-

zip auch nicht unter „indirekte Enteignung“. Außer dann, wenn sie offensichtlich übertrieben „excessive“ sein sollten. Da stellt sich dann die brennende Frage: was ist exzessiv und wer stellt die Unverhältnismäßigkeit zwischen Investorenschutz und Gesundheitsschutz oder Umweltschutz fest? Interessant noch folgender Wortlaut auf der Internetseite der Kommission zum Thema Investorenschutz: „Der Umstand, dass ein Land ein starkes Rechtssystem hat, bedeutet nicht notwendigerweise, dass ausländische Investoren gesetzlich vor Diskriminierung durch Behörden geschützt sind“! CETA verpflichtet nicht zur Privatisierung oder Deregulierung öffentlicher Dienstleistungen wie Wasserversorgung, Gesundheitsfürsorge und Bildung, heißt es bei der Kommission. Frage: „Was ist mit allen anderen öffentlichen Dienstleistungen wie beispielsweise dem öffentlichen Transport?“

Falls sowohl der EU-Rat als auch das europäische Parlament das Abkommen im Laufe des Jahres billigen sollten, könnte es ab 2016 angewandt werden. Keine Rede von den nationalen Parla-

menten! Sie sind schließlich die legitime Vertretung der betroffenen Bevölkerung, oder etwa nicht? CETA ist also auf dem Weg. Ein anderes noch größeres Vorhaben geht derweil in die 9. Verhandlungsrunde. Gemeint ist TTIP, die Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft. Bei TTIP geht es voranging, genau wie bei CETA um den Abbau nichttarifärer Handelshemmnisse. Nur durch gezielte Lecks wurde die Öffentlichkeit auf das wohl größte und wichtigste Handelsabkommen, das rund die Hälfte des globalen BIP's darstellt, aufmerksam. Und sogleich bildete sich der Widerstand. Und zwar nicht nur in Europa sondern auch in den USA. Gewerkschaften beiderseits des Atlantiks sind davon überzeugt, dass TTIP eine ernstzunehmende Gefahr für sowohl geltende Sozialrechte als auch öffentliche Dienstleistungen in öffentlicher Hand birgt. Und das aus gutem Grund! Lange war nicht einmal bekannt, was eigentlich Gegenstand der Verhandlungen ist.

Dem Druck der Öffentlichkeit nachgebend, hat die EU-Kommission bislang nicht nur den kompletten Wortlaut des Mandats veröffentlicht. Nein, sie sah sich auch gezwungen das Thema TTIP öffentlich zu machen. Genau wie es bei CETA passierte. Da jetzt einiges klarer geworden ist, sind die Sorgen der Menschen nicht weniger geworden. Im Gegenteil! Bei TTIP gibt es fast keine Tabus. Alles wird zur Ware. Auch öffentliche Dienstleistungen. In der Folge könnte eine bis dato nie dagewesene Privatisierungswelle losgetreten werden. Mit katastrophalen Folgen!

Öffentliche Daseinsvorsorge ist die Erbringung von Dienstleis-

tungen zur Grundversorgung der Bürgerinnen und Bürger mit Schulen, Krankenhäusern, Wasser und Energie, Rentensysteme und Wohnungen, Betreuung für Kinder und ältere Menschen sowie die Sicherung von Mobilität. Diese Grundversorgung muss prioritär den Menschen dienen - nicht dem Gewinnstreben irgendwelcher Investoren.

Doch das alles ist durch TTIP in Gefahr. Beim TTIP werden sogenannte Negativlisten verhandelt. Das heißt schlicht und ergreifend, dass alles was nicht auf dieser Negativliste aufgeführt ist, liberalisiert wird. Was also nicht punktgenau angeführt ist, muss zur Liberalisierung sprich zur Privatisierung freigegeben werden. Damit wäre durch die Hintertür die Privatisierung der Wasserversorgung möglich. Und nicht nur das: allen kommunalen Dienstleistungen droht ein ähnliches Schicksal. Hintertüren gibt es genug. Und damit wäre die Überleitung zum plurilateralen Freihandelsabkommen TiSA („Trade in Services Agreement“) geschafft.

Mit im Boot: die EU und 22 weitere „really good friends of services“. Das Ziel des Abkommens: Dienstleistungen von Handelshemmnissen zu befreien. Das hatten wir doch schon! Mit dem Unterschied, dass bei TiSA die Negativlisten Sperrklausel oder Stillstandsklausel heißen. Eine Stillstandsklausel schreibt den bis dato erreichten Grad der Liberalisierung von Dienstleistungen in einem Land auf ewig fest. Eine Rekommunalisierung der Wasserversorgung zum Beispiel würde dadurch unmöglich.

In gleicher Weise würde eine Sperrklausel automatisch alle zukünftigen Maßnahmen zur Liberalisierung von Dienstleistun-

gen in einem Land unumkehrbar machen. Dieses schließt explizit gescheiterte Privatisierungen ein. Die Tatsache, dass es in den Verhandlungsmandaten der EU-Kommission, der USA und Kanada übereinstimmend heißt, „Die TiSA Verhandlungen umfassen sämtliche Dienstleistungssektoren“, macht die Sache nicht wirklich einfacher.

CETA, TTIP und TiSA haben eines gemeinsam. Sie sind ein Frontalangriff auf das öffentliche Interesse und eine riesige Gefahr für öffentliche Dienstleistungen in öffentlicher Hand.

Jean-Claude Thümmel

Die Interessen der kommunalen Bediensteten konsequent verteidigen! Nur mit einer starken und unabhängigen Gewerkschaft.



Spätestens am 20. März 2015 wird jedem Beamten und jedem Angestellten im kommunalen Bereich ein Wahlzettel zugeschickt, mit dem er bis zum 31. März seine Vertreter in die Berufskammer wählen kann. Der FNCTTFEL-Landesverband und der OGBL treten bei diesen Berufskammerwahlen erstmals auf gemeinsamen Listen an, so wie es schon bei den Arbeitnehmervertreterwahlen im Gemeindesektor 2012 als auch bei den Delegationswahlen 2013 der Fall war.

Diese Wahlen sind für die kommunalen Bediensteten von höchster Bedeutung. Sie entscheiden wer die öffentlich Bediensteten in den nächsten Jahren gegenüber ihrem Arbeitgeber und der Regierung vertreten soll.

Ein Wahlsieg des FNCTTFEL-Landesverband/OGBL wäre ein sehr wichtiger Schritt für die Absicherung der Personalinteressen im öffentlichen Dienst. Niemand verteidigt so konsequent wie der FNCTTFEL-Lan-

desverband/OGBL staatliche Investitionen in den öffentlichen Dienst. Nur eine starke und unabhängige Gewerkschaftsliste wie die des FNCTTFEL-Landesverband/OGBL hat Aussicht auf eine erfolgreiche Verteidigung eines nicht nur qualitativ guten öffentlichen Dienstes, sondern auch anderer ebenfalls wichtigen Errungenschaften für die öffentlichen Bediensteten. So zum Beispiel der Erhalt des „Index“, gute soziale Versicherungen und den Erhalt des öffentlich-rechtlichen Pensionssystems.

In der „Commission Centrale“ stellt der Landesverband eine treibende und unabdingbare Kraft zur Verteidigung der Interessen des Gemeindepersonals dar. Der Landesverband und der OGBL sind die entschiedensten Gegner von Sozialabbau sowie von Auslagerung und Privatisierung kommunaler Dienstleistungen. Deshalb sollten Sie dazu beitragen die Präsenz des FNCTTFEL-Landesverband/OGBL in der „Commission Centrale“ zu verstärken.

FNCTTFEL-Landesverband und OGBL fordern:

- keine weiteren Verschlechterungen der Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst;
- eine Verbesserung der Übergangsbestimmungen bei den aufgewerteten Laufbahnen;
- eine fairere Lohnkohärenz zwischen allen Laufbahnen;
- die Herabsetzung des „service provisoire“ von 3 auf 2 Jahre;
- keine weiteren Schritte zu subjektiven Bewertungssystemen;
- eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch eine offensive Einstellungspolitik im öffentlichen Dienst;
- konsequente Verteidigung der öffentlichen Dienstleistungen durch konsequente Investitionen im öffentlichen Dienst;
- eine postenbezogene sinnvolle berufliche Weiterbildung;
- eine adäquate Betreuung der Mobbing-Opfer;
- die wirksame Bekämpfung von Stress und Mobbing;
- verbesserte Mitbestimmungsrechte für das Personal in den Verwaltungen und Kommunen.

FNCTTFEL-Landesverband und OGBL wehren sich gegen:

- jeden Versuch der Privatisierung oder Auslagerung öffentlicher Dienstleistungen;
- jede weitere Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst.

FNCTTFEL-Landesverband und OGBL stehen aber auch für:

- den Erhalt der Kaufkraft durch die konsequente Verteidigung des „Index“;
- die entschlossene Verteidigung eines guten öffentlich-rechtlichen Sozialversicherungsnetzes;
- die resolute Verteidigung des öffentlich-rechtlichen Pensionssystems.

Wie wähle ich richtig?

Vor dem 20. März 2015 erhält jeder öffentliche Bedienstete einen Wahlzettel, den er bis spätestens zum 31. März im beiliegenden Umschlag an das Hauptwahlbüro zurücksenden muss.

Dabei sind die öffentlichen Beamten in 7 Kategorien eingeteilt; jede Kategorie wählt ihre Delegierten. Es sind dies:

- 3 Delegierte in der oberen Laufbahn (Kategorie A);
- 5 Delegierte in der mittleren Laufbahn (Kategorie B);
- 9 Delegierte in der unteren Laufbahn (Kategorie C);
- 2 Delegierte für das diplomierte Lehrpersonal (Kategorie D);
- 5 Delegierte für die Gemeindebeamten und -angestellten (Kategorie E);
- 1 Delegierter für den Klerus (Kategorie F);
- 2 Delegierte für die Staatsangestellten (Kategorie G).

Jeder kann doppelt so viele Stimmen abgeben wie Delegierte in seiner Kategorie zu wählen sind. Der Landesverband und der OGBL kandidieren in der Kategorie E (Gemeindebeamte und -angestellte) und G (Staatsangestellte). Am besten ist es den Kreis über der Liste 5, der Liste des FNCTTFEL-Landesverbandes/OGBL, zu schwärzen oder sämtliche Stimmen auf der Liste 5 zu verteilen. Keine Stimme darf für uns verloren gehen!

Bei den Gemeindebeamten (Kategorie E) kann man auch 10 Stimmen unter den Kandidatinnen und Kandidaten des FNCTTFEL-Landesverbandes verteilen.

Mehr Infos auf:
www.landesverband.lu



und auf:
www.ogbl.lu



Theo
BÜCHLER



Carlo
ELTER



Yannick
JACQUES



Alain
SERTIC



Christian
SIKORSKI



Jean-Claude
THÜMMEL

Herausgeber: Sektor Öffentlicher Dienst im Landesverband
Adresse: FNCTTFEL-Landesverband, 63, rue de Bonnevoie, L-1260 Luxembourg
Kontakt: Tel.: 48 70 44 - 26 / 27 ; E-mail: secteur-public@landesverband.lu
Redaktion: Theo BÜCHLER, Carlo ELTER, Yannick JACQUES, Alain SERTIC,
Christian SIKORSKI und Jean-Claude THÜMMEL
Auflage: 6.000 Exemplare





FNCTTFEL-Landesverband
an OGBL am Ëffentleche Sektor,
eng staark Equipe, fir dech!

Lëscht

5

FNCTTFEL
Landesverband
SEKTEUR ËFFENTLECHEN DÉNGSCHT

 **OGBL**
Syndikat Ëffentlech Déngschter

Eng staark Equipe, fir dech!