

Spezial Walen

+ FGFC Walprogramm

DENG
STËMM
ZIELT



Home

Dans la vie,
on ne peut pas tout prévoir.

Parfois, ça marche. Parfois, on apprend.

Nous assurons aussi les mauvaises surprises.

baloise.lu/home

Profitez
des avantages
exclusifs pour les
membres FGFC

 **baloise**

FGFC mag³

Den Original bleibt den Original – Authentizität amplaz Kopie!	04	FGFC-Akademie: Erweiterung des Weiterbildungsangebots	33
FGFC Sozialdialog auf Augenhöhe	06	Der kommunale Dienst im Abseits: FGFC fordert Kurskorrektur	35
Erfolgreicher Abschluss des Accord salarial	08	Beruf des Schwimmmeisters in Gefahr	38
FGFC: Eine starke Gewerkschaft für eine starke kommunale Zukunft	12	Gesundheit braucht Training	40
Fortschritt sichern – Reformen für den kommunalen Sektor voranbringen	14	FGFC: Schlüsselfigur für zukunftsfähigen kommunalen Nahverkehr	43
Kinderbetreuung als öffentliche Aufgabe	18	Geschenker mat Verstand: Firwat Kompetenz eise beschte Gadget ass!	47
Klare Positionen zur Zukunft der Renten	22	Stärkere kommunale Ordnungskräfte für mehr Sicherheit	50
Brauchen Rentner eine Gewerkschaft? Ja!	25	Gemeindeverwaltung im Krisenmodus	53
Personalabteilungen am Limit	27	Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft	57
FGFC setzt wichtige Änderung im Enseignement musical durch	31	Prävention und Engagement für das Wohlbefinden im Gemeindesektor	59
		Doppelmoral: Wenn Mobbing zum Wahlkampfinstrument wird	61

Sommaire

INFOS GÉNÉRALES

Éditeur responsable
Claude Reuter

Création et mise ne page
Imprimerie Centrale

Coordination réalisation
Claude Frantzen

Pour votre publicité dans le prochain magazine:
Tél. : 40 77 20 / fgfc@fgfc.lu

La Fédération Générale de la Fonction Communale (FGFC) est le syndicat représentatif du secteur communal, réunissant tout le personnel (fonctionnaires, employés et salariés communaux) des communes, syndicats intercommunaux, établissements publics placés sous la surveillance des communes et sociétés dans lesquelles les communes tiennent une participation.

Les articles signés ne reflètent pas nécessairement l'avis du FGFC.

Den Original bleibt den Original – Authentizitéit amplaz Kopie!

Édito

Bei de Gewerkschaften ass et net aneschetes wéi an der Politik, besonnesch an de Walzäiten, gëtt gäre mat grouse Wieder an nach méi grouse Versprieche geschafft. Op eemol gëtt jiddereen zum Expert, a jidderee weess, wéi een de Gemengesecteur an d'Zukunft féiere soll. Mee d'Realiteit ass eng aner: Den Engagement, vun eise Leit um Terrain, déi all Dag an de Gemenge schaffen, kann net duerch simplistesche Slogane oder kopiert Konzepter ersat ginn. Den Original bleibt den Original – an dat ass genee dat, an deem d'FGFC staark ass.

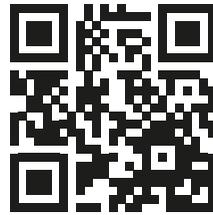
Wann anerer eis Iddien iwuerhuelen, weist dat just, dass mir richteg usetzen, dass eis Propose Sënn maachen an der Realiteit entspriechen. Eng Imitatioun kann ni eng substantiell Strategie ersetzen. De Gemengesecteur ass net einfach eng Theori op engem Walplakat : et brauch Kompetenz a Sachverstand a Verantwortung fir seng Entscheedungen fir e ganze Secteur ze huelen – vu reellen Experten, net vu spontane Campagne-Spezialisten.

*Eng Gewerkschaft,
déi wierklech
funktionéiert, fänkt
net eréischt bei de
Walen un – si fänkt
um Terrain un - dat
mat motivéierenden
a kompetent Leit!
Setzt op d'Original:
Wielt d'FGFC!*

De Gemengesector kann sech keng gewerkschaftlech politesch Experimentier leeschte fir um laangem Enn nach privatiséiert ze ginn. Et geet em konkret, emsetzbar Gewerkschaftspolitik, déi och nom Waldag nach vabel ass. Dofir hu mir a bréng mir och ouni Wale konstant Leeschtung a Resultater, vun deenen ee just e puer hei an eisem FGFCmag' Spezialeditioun CHFEP-Walen noliese kann.

Dëst Joer stelle mir eng Ekipp vu Kandidatinnen a Kandidaten op, déi net nëmmen eng kloer Meenung hunn, mee virun allem d'Erfauring, Kompetenz an d'Bereitschaft, se emsetzen. Si sinn net hei fir e Moment am Spotlight ze stoen, mee fir e richtegen Impakt ze hunn. Gewerkschaft brauch Mënsche mat Réckgrat – a mir hunn déi richteg Leit dofir!

Gitt wgl op eis Wal-Säit walen.fgfc.lu kucken. Do fannt Dir alles: vun eisen Iddien iwwe konkret Moosnamen bis zu de Gesichter hannert der FGFC-Lëscht. Well eng Gewerkschaft, déi funktionéiert, fänkt net bei de Wale un – si fänkt um Terrain un.



© Suri Sharma / Shutterstock.com

FGFC Sozialdialog auf Augenhöhe stärkt die Partnerschaft zwischen Staat und Gemeinden

Das Treffen mit den Ministern Léon Gloden und Serge Wilmes markiert den Beginn einer neuen Phase des Sozialdialogs und der konstruktiven Zusammenarbeit mit der FGFC, die den öffentlichen kommunalen Dienst in Luxemburg nachhaltig stärken und verbessern wird.

In einem wegweisenden Treffen am 16. Januar haben Serge Wilmes, Minister für den Öffentlichen Dienst, und Léon Gloden, Minister für Innere Angelegenheiten, gemeinsam mit der FGFC entscheidende Maßnahmen zur Stärkung des öffentlichen Dienstes beschlossen. Angesichts aktueller Herausforderungen waren sich alle Beteiligten einig: Der öffentliche Dienst muss gezielt gestärkt werden – durch eine engere Zusammenarbeit zwischen Staat und Gemeinden.

Ein zentrales Ergebnis dieses Treffens ist die pragmatische Entscheidung, den Staat aktiv in die "Commission centrale" einzubinden. Dieses Gremium bleibt auch künftig unter der Leitung des Ministers für Innere Angelegenheiten, wird jedoch das Ministerium für den Öffentlichen Dienst zusammen mit dem dem CGPO (*Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État*) und den kommunalen Akteuren wie der FGFC und dem SYVICOL (*Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises*) vernetzen. Ziel ist es, den Austausch zu verbessern und eine effizientere Abstimmung bei der Umsetzung wichtiger Reformen und Gesetzestexte zu gewährleisten.

In der Vergangenheit verzögerte sich die Umsetzung des *Accord Salarial* im kommunalen Sektor teilweise um bis zu drei Jahre, was beim Personal zu Frustration und Ungleichbehandlung führte. Jetzt durch das Abkommen der FGFC, wird zeitgleich mit dem Staat die Umsetzung auf den Instanzenweg gebracht. Dies stellt einen bedeutenden Fortschritt dar, der bestehende Ungleichheiten zwischen Staat und Gemeinden abbauen könnte.

Die parallele Umsetzung des *Accord Salarial* ist nicht nur ein praktischer Schritt, sondern auch ein starkes Symbol für den politischen Willen, den kommunalen Dienst nachhaltig zu stärken.

Besonderer Fokus liegt dabei zugleich auf der praxisnahen Weiterbildung der kommunalen Personalabteilungen, um diese besser auf die alltäglichen Anforderungen vorzubereiten. Durch noch gezieltere Schulungen und Weiterbildungsangebote sollen die kommunalen Akteure in die Lage versetzt werden, Reformen effizienter umzusetzen und den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden.



Foto vnl: Léon Gloden Minister für Innere Angelegenheiten, Claude Reuter FGFC Präsident, Serge Wilmes Minister des öffentlichen Dienstes

Starker Schulterschluss CGFP-FGFC Erfolgreicher Abschluss des Accord salarial bei unserem Kooperationspartner

Nach intensiven Verhandlungen ist die gewerkschaftliche Front im öffentlichen Dienst weiterhin gesichert, und das jüngste Lohnabkommen unseres Kooperationspartners markiert einen wichtigen Meilenstein in der fortlaufenden Zusammenarbeit zwischen der Gewerkschaft des Staatsdienstes CGFP und der Gewerkschaft des kommunalen Dienstes FGFC. Seit nun 25 Jahren arbeiten diese beiden Organisationen in enger Kooperation, um als kompetente Partner des öffentlichen und kommunalen Dienstes die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten.

Langjährige Zusammenarbeit als Erfolgsrezept

Die Zusammenarbeit zwischen der CGFP und der FGFC ist geprägt von gegenseitigem Vertrauen und einer klaren gemeinsamen Zielsetzung: die Wahrung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen im öffentlichen und kommunalen Dienst. Dieser enge Schulterschluss hat es ermöglicht, auch in herausfordernden Zeiten mit einer ge-

schlossenen Front aufzutreten und für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzutreten.

Wichtige Ergebnisse des Accord salarial der auch für den kommunalen Dienst gilt!

Das aktuelle Lohnabkommen für die Dauer von zwei Jahren (2025-2026) sieht unter anderem folgende Punkte vor:

Punktwerterhöhung von insgesamt 2,5 Prozent

Rückwirkend zum 1. Januar 2025 und für diese Jahr gibt es eine Punktwerterhöhung von 2%. Für das zweite Jahr kommt am 1. Januar 2026 eine Punktwerterhöhung von 0,5%

- Dies bedeutet in Zahlen für den *Fonctionnaire communal*: 2025 steigt der Punktwert 23,2752062 auf 23,7407103 und 2026 von 23,7407103 auf 23,8594139

- Dies bedeutet in Zahlen für den *Employé communal*:
2025 steigt der Punktwert 22,03939 auf 22,4801778 und 2026 von 22,4801778 auf 22,59258

Erhöhung der Prime à responsabilités particulières um 7 Punkte

- Laufbahn A1 und Fonction dirigeante, aktuell 25 Punkte, nach Accord salarial 2022 sind es 30 Punkte und mit dem jetzigen Accord salarial werden es 37 Punkte.
- Laufbahn A2 aktuell 22 Punkte, nach Accord salarial 2022 sind es 27 Punkte und mit dem jetzigen Accord salarial werden es 34 Punkte.
- Laufbahn B1, aktuell 20 Punkte, nach Accord salarial 2022 sind es 25 Punkte und mit dem jetzigen Accord salarial werden es 32 Punkte.
- Laufbahn C1 und D1 Agent de Transport / Sapeur pompier, aktuell 15 Punkte, nach Accord salarial 2022 sind es 20 Punkte und mit dem jetzigen Accord salarial werden es 27 Punkte.
- Laufbahn D1, D2 und D3 aktuell 10 Punkte, nach Accord salarial 2022 sind es 15 Punkte und mit dem jetzigen Accord salarial werden es 22 Punkte.

Dieser Punkt wird ebenfalls retroaktiv zum 1. Januar 2025 in Kraft treten.

In Zukunft müssen alle Verwaltungen, mit Absprache mit der Personaldelegation, in ihrer jeweiligen Organisationsstruktur (Organigramm) alle "postes à responsabilités particulières" identifizie-

ren, und sie müssen für die Mitarbeiter einsehbar sein.

Besserer Kündigungsschutz

Der *Employé communal* untersteht nach seinem *Service d'initiation* dem Disziplinarrecht der Beamte und bedeutet, dass jetzt auch für den *Employé communal* eine strikte Prozedur eingehalten werden muss.

Bei einem Laufbahnwechsel, bei dem der **Employé communal** oder Beamte eine völlig neue Laufbahn beginnt und somit erneut im *Service d'initiation* oder *Service provisoire* anfangen muss, besteht zukünftig ein Recht auf *Congé sans traitement*.

'Fonctionnarisation'

Die Möglichkeit der Verbeamtung eines *Employé communal* wird von 15 auf 10 Jahre verkürzt.

Regimewechsel

Der Wechsel des *Employé communal* in die Rentenkasse der Beamten erfolgt nicht mehr nach 20 Jahren oder 55 Jahren, sondern nach 12 Jahren oder mit 55 Jahren. Somit hat der *Employé communal* auch Anrecht auf Hilfestellung bei gesundheitlichen Problemen durch die Pensionskommission (*temps partiel pour raisons de santé*) und erhält 8 Jahre früher den höheren Punktwert der Beamten.

Arbeitsgruppen

Der Accord salarial sieht mehrere Arbeitsgruppen vor - wir heben drei hervor:

- Modalitäten bei einem Laufbahnenwechsel
- Überarbeitung der Promotionexamen
- Harmonisierung der Laufbahnen A-B

Subvention d'intérêt

Die abzuschreibende Summe bei der Subvention d'intérêt wird von 150.000 auf 400.000 Euro erhöht und die Dauer wird von 15 auf 25 Jahre verlängert.

Diese Ergebnisse sind das Resultat eines konstruktiven Dialogs mit der Regierung, bei dem die Interessen der Beschäftigten stets im Mittelpunkt standen und eine finanzielle verantwortungsvolle Handschrift tragen. Die Verhandlungsparteien haben bewiesen, dass sie in der Lage sind, nicht nur kurzfristige Herausforderungen zu bewältigen, sondern auch langfristige Perspektiven zu!

Kompetenz und Verlässlichkeit

Die CGFP und FGFC sind verlässliche und kompetente Partner des öffentlichen und kommunalen Dienstes Ihre Erfolge sind ein Signal an alle Beschäftigten im öffentlichen und kommunalen Dienst: Ihre Interessen sind bei CGFP und FGFC in guten Händen. Eine starke, geeinte Personalvertretungsfront im öffentlichen Dienst ist unverzichtbar, um den Herausforderungen der Zukunft mit Zuversicht begegnen zu können.



Gemeinsam für einen starken öffentlichen Dienst

Die CGFP und FGFC werden auch in den kommenden Jahren eng zusammenarbeiten, um den öffentlichen und kommunalen Dienst zu harmonisieren und weiterzuentwickeln. Der starke Fokus auf die Bedürfnisse der Beschäftigten sowie die kontinuierliche Anpassung an gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen werden dabei auch weiterhin im Zentrum ihrer Arbeit stehen.

Photo modifiée par FGFC
© Peopleimages.com - Yuri A/Shutterstock.com



Zeitgleiche Umsetzung des Lohnabkommens bei Staat und Gemeinden

Die FGFC erinnert in diesem Zusammenhang daran, dass wir gemeinsam mit dem Minister des öffentlichen Dienstes Serge Wilmes und dem Minister für innere Angelegenheiten Léon Gloden unser rezentes Abkommen nun in die Umsetzung bringen werden.

Dies stellt einen bedeutenden Fortschritt dar, da es uns erstmals gelingt, eine einheitliche und kohärente Umsetzung des Accord salarial bei Staat und Gemeinden sicherzustellen. Damit wird nicht nur die Effizienz der Maßnahmen erhöht, sondern auch ein starkes Signal für die enge Verzahnung der Interessen von Staat und Gemeinden gesetzt.

Die FGFC wird diesen Prozess federführend und mit Nachdruck begleiten und sich dafür einsetzen, dass die getroffenen Vereinbarungen zügig und im Sinne der Beschäftigten im kommunalen Dienst realisiert werden.

Als einzige repräsentative sektorale Gewerkschaft des kommunalen Dienstes wird die FGFC mit den zuständigen Ministern Verhandlungen über kommunale Themen aufnehmen, um unter anderem die Harmonisierung mit dem Staatsdienst, das Personalmanagement sowie Fragen der Sicherheit und Gesundheit und Weiterbildung zu klären und weiterzuentwickeln.

FGFC: Eine starke Gewerkschaft für eine starke kommunale Zukunft

Nicht nur laut, sondern lösungsstark – FGFC in Aktion

Gewerkschaften sind mehr als nur Protestbewegungen – sie können gestalten, vermitteln und echte Lösungen finden. Die FGFC setzt genau hier an: Als einzige Gewerkschaft, die sich ausschließlich für das Personal im kommunalen Dienst einsetzt, stehen wir für eine moderne, lösungsorientierte Interessenvertretung.

Unsere drei Grundpfeiler: kommunale Identität, Proaktivität, Mitbestimmung

1. Kommunale Identität

Seit unserer Gründung im Jahr 1912 vertreten wir konsequent die Interessen der Beschäftigten in den Gemeinden und interkommunalen Syndikaten – ob Beamte, Angestellte oder Arbeiter. Die kommunale Identität ist unser Fundament: Wir kämpfen dafür, dass eure spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen nicht in der allgemeinen Gewerkschaftslandschaft untergehen.

2. Proaktiv handeln statt nur reagieren

Die FGFC setzt auf einen konstruktiven, sozialen Dialog und proaktive Lösungen für alle Themen rund um den kommunalen Sektor. Unser Ziel ist es, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und mitzugestalten – damit eure Rechte gewahrt und eure Arbeitsbedingungen verbessert werden. Statt nur auf Veränderungen zu reagieren, treiben wir selbst zukunftsweisende Entwicklungen voran.

3. Mitbestimmung durch aktive Mitgliedschaft

Eine Gewerkschaft lebt von ihren Mitgliedern – und die FGFC legt großen Wert auf Mitbestimmung und Solidarität. Jeder Beschäftigte im kommunalen Dienst kann sich bei uns aktiv einbringen. Wir hören zu, wir schätzen Meinungen, und wir nehmen die Anliegen unserer Mitglieder ernst. Denn nur gemeinsam können wir den kommunalen Dienst stärken.

25 Jahre gelebte Partnerschaft: FGFC und CGFP – Starke Gewerkschaften für den öffentlichen Dienst

Die FGFC ist die einzige Gewerkschaft, die seit nunmehr 25 Jahren ein Kooperationsabkommen mit der CGFP aktiv lebt. Diese langjährige Zusammenarbeit unterstreicht die enge und bewährte Partnerschaft zwischen beiden Organisationen. Gemeinsam stehen CGFP und FGFC als kompetente Gewerkschaften für den öffentlichen und kommunalen Dienst ein und setzen sich gemeinsam engagiert für die Interessen der Beschäftigten ein.

Die drei Grundpfeiler der FGFC: kommunale Identität, Proaktivität und Mitbestimmung der Mitglieder



© Kamila Koziol/Shutterstock.com

FGFC: Gewerkschaft der Zukunft – stark, unabhängig, lösungsorientiert

Wir bleiben unabhängig von parteipolitischen Interessen, setzen auf faktenbasierte Kommunikation und stehen für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Öffentlichkeit. Unser Ziel ist es nicht, um jeden Preis zu protestieren – sondern nachhaltige Verbesserungen für unsere Mitglieder zu erreichen.

Gemeinsam für einen starken kommunalen Dienst

Die FGFC ist mehr als eine Gewerkschaft – sie ist eine Bewegung für eine moderne und zukunftsfähige Arbeitswelt im kommunalen Sektor. Lasst uns gemeinsam diese Zukunft gestalten – mit kommunaler Identität, Proaktivität und echter Mitbestimmung.

FGFC: Fortschritt sichern – Reformen für den kommunalen Sektor voranbringen

Die FGFC hat mehrere laufende Projekte, die noch nicht abgeschlossen sind und sowohl fachliche Kompetenz als auch Durchhaltevermögen erfordern, um erfolgreich umgesetzt zu werden. Der Inhalt dieses Artikels entspricht dem Stand zum Zeitpunkt der Druckfreigabe – in der Hoffnung, dass bis zum Zeitpunkt des Lesens bereits einige Punkte aus der Liste realisiert wurden.

Lohnabkommen 2022

Wir erinnern an die in diesem Abkommen vorgesehenen Maßnahmen mit Wirkung zum 1. Juli 2023:

- Erhöhung der Stufenzuschläge für Positionen mit besonderen Verantwortlichkeiten um 5 Indexpunkte.
- Anhebung der Höchstgrenze dieser Zuschläge auf 30 % der Beamten und Angestellten für jede Besoldungs- und Entschädigungsgruppe.

Einführung einer Prämie für den Erwerb eines Fachabschlusses für die Gruppe B1: Eine Prämie für den Meisterbrief und das BTS-Diplom, unter der Bedingung, dass ein direkter Zusammenhang zwischen dem Abschluss und den Aufgaben der Stelle besteht:

- 10 Indexpunkte in den ersten fünf Dienstjahren,
- 15 Indexpunkte ab dem sechsten Dienstjahr.

Wir bekräftigen unsere Forderung, die wir in der Commission centrale vorgebracht haben: Jeder Bedienstete, der die Besoldungsgruppe gewechselt hat (vom Artisan D1 zum Expéditionnaire technique C1), muss in den Genuss dieser Prämie kommen. Wir erwarten eine Bestätigung, dass diese Forderung berücksichtigt wird, insbesondere weil diese Bediensteten beim Gruppenwechsel bereits die Meisterprämie von 10 Punkten verloren haben. Zudem wird diese Forderung untermauert, da im Rahmen der Harmonisierung jeder Bedienstete diese Prämie behalten wird und automatisch von Gruppe D1 in Gruppe C1 überführt wird, sogar ohne eine Prüfung ablegen zu müssen.

Temporärer Mechanismus

Die Laufzeit des temporären Mechanismus zum Wechsel der Besoldungsgruppe muss um fünf Jahre verlängert werden, d. h. bis 2032 im kommunalen Bereich. Wir möchten wissen, wie der Stand der Umsetzung von Punkt 5 des Lohnabkommens (2022) für unseren Sektor ist.

Harmonisierung der Gruppen C und D

Das im Jahr 2022 initiierte Projekt zur Harmonisierung der Gruppen C und D, ist derzeit für den Staat in der Abgeordnetenkammer unter dem Gesetzesprojekt Nr. 8040. Wir im Gemeindesektor dulden keinen weiteren Verzug und pochen auf den aktuellen Stand dieses für den kommunalen Bereich wesentlichen Projekts informiert zu werden.

Die FGFC betont außerdem, dass es unerlässlich ist, eine Harmonisierung zwischen den Besoldungsgruppen der Beamten und denen der Employé communal sicherzustellen. Insbesondere soll die derzeit nur für Beamte geltende Fahrprämie für Busfahrer auf alle Fahrer ausgeweitet werden, unabhängig von ihrem Status (Beamter oder Employé communal).

Musikunterricht

In der letzten *Commission centrale* im Jahr 2024 wurden dringende Änderungen an folgenden Gesetzen einstimmig angenommen:

- Gesetz vom 26. Juli 2023 über die Arbeits- und Vergütungsbedingungen des Lehrpersonals für den Musikunterricht im kommunalen Bereich.
- Gesetz vom 27. Mai 2022 zur Organisation des Musikunterrichts (parlamentarisches Dossier Nr. 8469, Nr. CE/SCL 62.022).

Wir wären dankbar, wenn man uns über die nächsten Schritte und Fristen für die tatsächliche Umsetzung dieser Änderungen informieren könnte. Wir sind zudem erstaunt, dass viele der von unseren Experten in der letzten Sitzung der zentralen Kommission geäußerten Anmerkungen nicht berücksichtigt wurden. Diese Anmerkungen werden in der Plenarsitzung unserer Berufskammer (CHFEP) erneut zur Sprache gebracht, und wir erwarten ihre Integration in die laufenden Arbeiten.

Klärung der Zuständigkeiten der Ingenieur-Directeurs der Syndicats intercommunaux

Seit mehreren Monaten ist das Ministerium damit beauftragt, dieses Dossier voranzutreiben, das unter den Akteuren des kommunalen Sektors auf breite Zustimmung stößt. Dennoch bedauern wir das Fehlen konkreter Fortschritte und fordern Klarstellungen zu dem geplanten Zeitplan die notwendigen Kompetenzen endlich zu klären und die rechtsgraue Zone zu beenden.

Epreuve d'aptitude générale

Anfang 2023 wurde der Forderung der FGFC zugestimmt, um diese Prüfung aus dem Einstellungsverfahren zu entfernen und stattdessen nur den *Examen d'admissibilité* beizubehalten.

Es versteht sich von selbst, dass eines der größten Rekrutierungsprobleme in unserem Sektor, insbesondere für Beamte, darin besteht, dass der Staat nur eine Prüfung vorsieht, während wir zwei Prüfungen haben.

Wir möchten wissen, wie der aktuelle Stand dieses Projekts ist, das für die Attraktivität unseres Sektors von entscheidender Bedeutung ist.



Pilier technique

Das Ministerium hat uns zu einem Austauschgespräch zu diesem Thema eingeladen, doch bisher haben wir keine Rückmeldung erhalten.

Wir haben den Eindruck, dass die in dieser Sitzung besprochenen Ideen nicht ausreichen, um eine Öffnung des Gemeindegesetzes für geringfügige, aber weitreichende Änderungen zu rechtfertigen.

Um den tatsächlichen Bedürfnissen gerecht zu werden und nachhaltige Lösungen für den gesamten kommunalen Sektor zu bieten, schlagen wir praktische Änderungen vor, indem wir die technische Säule in eine breitere Vision integrieren. Wir fordern einen konstruktiven Austausch mit unseren Experten, um aktiv zu dieser Entwicklung beizutragen.



Agent municipal

Im Rahmen, der seit über zwei Jahren geltenden Erweiterung der Zuständigkeiten der *Agents municipaux* wurde, ein zentrales Element immer noch nicht umgesetzt: die Möglichkeit, kleinere Verstöße durch kostenpflichtige Verwarnungen zu sanktionieren.

Aufgrund des Fehlens eines speziellen Bankkontos bleibt diese Maßnahme jedoch nicht anwendbar. Dabei hat das *Syndicat intercommunal SIGI* eine Software entwickelt, die von allen betroffenen Verwaltungen genutzt werden könnte.

Es bleibt nur noch zu klären, wer für das Back-Office-Management verantwortlich sein wird, um die Umsetzung zu ermöglichen.

Verkürzung des Service provisoire

Wir haben uns an die Abteilung für kommunale Angelegenheiten im Ministerium gewandt, um auf eine Ungerechtigkeit und mangelnde Organisation in Bezug auf Anträge auf Verkürzung des *Service provisoire* und endgültige Ernennung hinzuweisen.

Es ist für die FGFC inakzeptabel, dass einige Bedienstete diese Verkürzung (*réduction du service provisoire / service d'initiation*) nicht erhalten, weil Sie keine Kurse belegen konnten oder weil es unangemessene Verzögerungen bei der Übermittlung der Ergebnisse gibt.

Wir haben einen pragmatischen Vorschlag sowie eine zukünftige Lösung eingereicht, die die Unterstützung der kommunalen Akteure genießt, und wir hoffen auf eine rasche und effiziente Berücksichtigung dieses Anliegens.

Telearbeit

Das Projekt zur Telearbeit für den Staatsdienst hat kürzlich die Berufskammer (*Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics - CHFEP*) zur Stellungnahme durchlaufen. Bleibt die Frage, wann die Arbeiten für den kommunalen Dienst endlich anfangen.

Kinderbetreuung als öffentliche Aufgabe

Die Diskussion über die Organisation und Finanzierung der Kinderbetreuung in Luxemburg hat in den letzten Jahren deutlich an Dynamik gewonnen. Insbesondere die Reformen zur Einführung einer kostenlosen Kinderbetreuung haben nicht nur Lücken im System aufgezeigt, sondern auch die Frage aufgeworfen, ob das derzeitige Modell mit starkem Einfluss privater Anbieter den gesellschaftlichen Anforderungen gerecht wird. Eine zentrale Forderung muss daher lauten: Kinderbetreuung gehört unter die Kompetenz des Staates und der Kommunen. Finanzielle Mittel und pädagogische Standards sollten national einheitlich geregelt sein, um die Qualität zu sichern und die Chancengleichheit für alle Kinder zu gewährleisten.

Die aktuelle Lage: Gratis, aber nicht für alle

Die Einführung von „gratis“ Kinderbetreuung in Luxemburg war als sozialpolitischer Meilenstein gedacht. Tatsächlich zeigt sich jedoch, dass dieses Versprechen oft nur auf dem Papier existiert. Laut einem Bericht von Reporter.lu und einer Analyse auf science.lu kämpfen viele Eltern mit versteckten Kosten, während die Qualität der Betreuung in den Einrichtungen stark variiert. Besonders die Maisons Relais, die für viele Kinder eine zentrale Rolle im Alltag spielen, stehen im Fokus der Kritik.

Eine Befragung von Kindern und Betreuenden in Maisons Relais durch science.lu offenbarte, dass die Erfahrungen der Kinder stark von der individuellen Einrichtung und deren Träger abhängen. Während einige Kinder sich wohl und gefördert fühlen, berichten andere von Überforderung, Langeweile oder einem Mangel an emotionaler Unterstützung. Die Hauptursachen: fehlendes Personal, überfüllte Gruppen und mangelnde pädagogische Konsistenz.



Private Anbieter: Ein System mit Schwächen

Die derzeitige Struktur, die stark auf private Träger setzt, hat laut der FGFC erhebliche Nachteile. Profitorientierte Anbieter dominieren zunehmend den Markt, was zu einer Fragmentierung des Systems führt. Pädagogische Ansätze, Gruppengrößen und die Arbeitsbedingungen für Erzieher: innen variieren stark. Dies hat nicht nur Auswirkungen auf die Qualität der Betreuung, sondern auch auf die Chancengleichheit für Kinder. Ein Kind sollte nicht benachteiligt sein, nur weil es in einer Einrichtung betreut wird, die weniger Ressourcen oder schwächere Konzepte hat.

Die Rolle der Kommunen: Ressourcen sichern

Die FGFC hat hierzu eine klare Meinung: Sollten die Kommunen weiterhin für die Organisation und Bereitstellung der Maisons Relais verantwortlich sein, müssen ihnen auch die nötigen finanziellen Mittel und Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Es sei nicht hinnehmbar, dass Kommunen diese essenzielle Dienstleistung aus finanziellen Zwängen und administrativen Aufwand privatisieren. Stattdessen müsse sichergestellt werden, dass die Betreuung als öffentliche Aufgabe wahrgenommen und entsprechend unterstützt wird.

Die Kommunen stehen oft unter enormem finanziellem Druck, was sie dazu zwingt, die Verantwortung an private Anbieter abzugeben. Dies gefährdet jedoch die Qualität und Zugänglichkeit der Betreuung, da diese stärker von wirtschaftlichen Interessen gesteuert wird. Eine klare, nachhaltige Finanzierung durch den Staat würde es den Gemeinden ermöglichen, ihrer Aufgabe gerecht zu werden, ohne die Kontrolle oder Qualität zu gefährden.



© Monkey Business Images - Yuri A / Shutterstock.com

Pädagogische Standards: Kinder im Fokus

Kinderbetreuung darf nicht nur eine logistische Lösung für berufstätige Eltern sein, sondern muss eine qualitativ hochwertige Bildung und Förderung für alle Kinder sicherstellen. Die Befragung von science.lu zeigt, dass Kinder oft unzureichend in die Gestaltung ihres Alltags einbezogen werden und sich viele von den Betreuenden nicht ernst genommen fühlen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit eines nationalen pädagogischen Curriculums, das verbindliche Standards setzt und Kinderrechte in den Mittelpunkt stellt.

Ein solches Curriculum sollte:

- Die sprachliche und kulturelle Vielfalt Luxemburgs integrieren.
- Eine kindgerechte, partizipative Pädagogik fördern.
- Standards für Gruppengrößen und Betreuungsverhältnisse festlegen, um individuelle Förderung zu ermöglichen.

Die Bedeutung der emotionalen Sicherheit

Ein zentraler Aspekt, der in der Debatte oft übersehen wird, ist die emotionale Sicherheit der Kinder. Laut der Studie auf science.lu berichten viele Kinder in Maisons Relais von einer unzureichenden Beziehung zu den Betreuenden. Ein einheitliches, staatlich/ kommunales organisiertes System könnte nach der FGFC hier ansetzen, indem es:

Höhere Personalschlüssel für (kleinere) Gruppen vorschreibt.

Regelmäßige praxisbezogene Weiterbildungen für Erzieher: innen fördert, um deren Kompetenzen im Bereich der kindlichen Bindung und emotionalen Förderung zu stärken.

Die Qualität der Interaktionen zwischen Kindern, Betreuenden und gegebenenfalls der schulischen Institutionen evaluiert und verbessert.

Sollten die Kommunen die Verantwortung der Maison relais behalten, müssen sie mit ausreichenden Mitteln ausgestattet werden, um dieser gerecht zu werden. Eine Privatisierung darf keine Option sein. Kinderbetreuung ist keine Ware, sondern eine essenzielle gesellschaftliche Aufgabe – und sie gehört in öffentliche Hand.



© adm. Commune de Mondreange

Die Rolle des Staates und der Kommunen: Verantwortung übernehmen

Ein zentral gesteuertes System würde sicherstellen, dass alle Kinder – unabhängig von Region oder finanziellen Mitteln der Eltern – dieselben Chancen erhalten. Der Staat oder die Kommunen könnten:

- Einheitliches Einstellungsstatut, Arbeitsbedingungen und Besoldung (Employé communal)
- Einheitliche Qualitätsstandards und Betreuungsrichtlinien vorgeben.
- Die Ausbildung und Arbeitsbedingungen von Erzieher:innen verbessern.
- Mittel effizient verwalten, um Eltern von Zusatzkosten zu entlasten.

Kinderbetreuung als gesellschaftlicher Auftrag

Die Kinderbetreuung in Luxemburg steht an einem Scheideweg. Das derzeitige System, das stark auf private Träger und marktorientierte Ansätze setzt, erfüllt weder die Erwartungen der Eltern noch die Bedürfnisse der Kinder und setzt das erzieherische Personal zunehmend unter Druck. Eine grundlegende Reform ist notwendig, bei der der Staat oder die Kommunen die Kontrolle übernehmen.

Ein einheitliches organisiertes Modell würde sicherstellen, dass alle Kinder Zugang zu qualitativ hochwertiger Betreuung haben, die auf klaren pädagogischen Standards basiert. Die Betreuungskosten wären für Familien transparenter, und die Arbeitsbedingungen der Betreuenden könnten verbessert werden.

Treffen zwischen Ministerin Duprez und der FGFC: Klare Positionen zur Zukunft der Renten

Im Rahmen der Kampagne „Schwätzmatt“ lud die Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit, Martine Duprez, die FGFC - Gewerkschaft vom Gemeindepersonal zu einem Meinungsaustausch ein. Ziel des Treffens war es, die spezifischen Herausforderungen im Bereich der Renten und Rentenabsicherung zu besprechen. Obwohl das Ministerium für Gesundheit und soziale Sicherheit nur teilweise für die kommunalen Renten zuständig ist, nahm die FGFC die Einladung an, um die Anliegen aller Beschäftigten im kommunalen Sektor zu vertreten.

Angestellte im kommunalen Sektor

Ein wesentlicher Punkt, den die FGFC hervorhob, war die Zusammensetzung der Arbeitskräfte im kommunalen Sektor. Hier arbeiten rund 5.000 Beamte und „Employés communaux“ (kommunale Angestellte), während etwa 10.000 „Salariés“ (Privatangestellte und Arbeiter) im Gemeinwesen tätig sind. Diese Aufteilung führt dazu, dass zwei Rentenkassen zuständig sind: die CNAP für die Salariés und die CPFEC für Beamte. Derzeit sind etwa 3.500 Rentner der CPFEC angeschlossen.



© Ministère de la Santé et de la Sécurité sociale

Spezifische Herausforderungen im kommunalen Sektor

Die FGFC betonte ein grundlegendes Problem im kommunalen Sektor: das Nichteinhalten des sogenannten „Einheitsstatus“. Die Gewerkschaft forderte, dass alle „Salariés à tâche intellectuelle“ zu „Employés communaux“ werden und unter das gleiche Rentenregime fallen wie die Beamten.

Die FGFC bekräftigte ihre Position, dass dann alle „Employés communaux“ von Anfang der Einstellung in die Rentenkasse der Gemeindebeamten einzahlen sollten. Dies würde nicht nur die Verwaltung vereinfachen, sondern auch zur langfristigen Stabilität des kommunalen Rentenkasse beitragen.

Komplexität und Spannungsfeld der Rentendiskussion

Die FGFC machte deutlich, dass die Rentendiskussion in der Öffentlichkeit äußerst schwer zu führen sei, da das Thema sehr komplex ist. Allein die Interpretation der aktuellen Zahlen und Prognosen sei schon mit vielen Unsicherheiten verbunden und käme einem Blick in die sprichwörtliche Glaskugel gleich.

Die FGFC warnte davor, dass viele falsche Informationen verbreitet werden - dies unter anderem mit der Konsequenz dass der Privatsektor gegen den öffentlichen Dienst ausgespielt wird - dies sei inakzeptabel!

Ein weiterer zentraler Punkt des Treffens war die Haltung der FGFC zum Übergangrentenregime von 1998. Die Gewerkschaft machte unmissverständlich deutlich, dass dieses Thema nicht zur Diskussion stehe. Zudem bekräftigte die FGFC ihre Position, dass alle "Employés communaux" von Beginn ihrer Anstellung an in die Rentenkasse der Gemeindebeamten einzahlen sollten.



Keine negativen Veränderungen jeglicher Renten

Die FGFC vertritt die identische Sichtweise der Stellungnahme seitens der Arbeitnehmerseite im Conseil économique et social.

In diesem Zusammenhang raliert sich die FGFC an ihren Kooperationspartner CGFP, nämlich dass aktuell kein Handlungsbedarf für negative Eingriffe in das Rentensystem bestehe – und dies unabhängig vom Status oder Arbeitssektor der Beschäftigten. Die aktuellen Reserven sowie auch die multiplen und kurzfristigen Möglichkeiten eine Kostenumgestaltung geben Fakten genug dieser Forderung Rechnung zu tragen.

Generell vertritt die FGFC den Standpunkt dass wir in Luxemburg ein soziales, öffentliches und funktionierendes Rentensystem haben was einzigartig in Europa ist. Auf keinen Fall darf eine Privatisierung oder Teilprivatisierung des Rentensystem zugelassen werden.



Brauchen Rentner eine Gewerkschaft? Ja!

Auf den ersten Blick scheint die Frage nach einer Gewerkschaft für Rentner überflüssig. Schließlich sind sie aus dem Berufsleben ausgeschieden und nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis. Doch das ist nur die halbe Wahrheit. Die Realität zeigt, dass immer mehr Rentner weiterhin aktiv bleiben – sei es ehrenamtlich oder sogar in geringfügiger Beschäftigung. Genau hier setzt die FGFC an und bietet den passenden Schutz sowie Unterstützung in vielen Lebensbereichen.

Sicherheit und Unterstützung für aktive Rentner

Wer nach dem Renteneintritt weiterhin beruflich oder ehrenamtlich tätig bleibt, steht auch weiterhin vor Herausforderungen: Haftungsfragen, arbeitsrechtliche Unklarheiten oder administrative Hürden. Die FGFC stellt in solchen Fällen die notwendige Haftpflichtversicherung und bietet kompetente Beratung – egal, ob es um kleinere Anliegen oder komplexere Fragen geht.

Doch auch für diejenigen, die sich vollständig aus dem Berufsleben zurückgezogen haben, bleibt die Mitgliedschaft wertvoll. Denn der Übergang in die Rente ist nicht immer einfach. Oft fehlt das gewohnte soziale Umfeld, und es kann herausfordernd sein, sich in einem neuen Lebensabschnitt zurechtzufinden.



Photo modifiée par FGFC
© rangizz / Shutterstock.com

Die FGFC bietet den passenden Schutz sowie Unterstützung in vielen Lebensbereichen - auch in der Rente

Gemeinschaft und Weiterbildung im Ruhestand

Die FGFC bietet ihren Mitgliedern nicht nur Sicherheit, sondern auch soziale und informative Veranstaltungen, um aktiv zu bleiben. Dazu gehören:

- Gemeinsame Ausflüge und Kurzreisen, um neue Kontakte zu knüpfen und Erlebnisse zu teilen.
- Informationsveranstaltungen zu wichtigen Themen wie „Auffrischung des Wissens über die Straßenverkehrsordnung“, „Erbsteuer“ oder „Gesundheit im Alter“.

Diese Angebote tragen dazu bei, dass Rentner nicht nur abgesichert, sondern auch gut informiert und sozial integriert bleiben.

Ein spezieller Tarif für Rentner

Viele der Anliegen, die während des Berufslebens regelmäßig durch eine Gewerkschaft geklärt wurden, entfallen im Ruhestand. Dennoch bleibt der Bedarf an Beratung und Unterstützung bestehen. Deshalb hat die FGFC einen Sondertarif für Rentner eingeführt:

- Der Mitgliedsbeitrag wird halbiert – eine finanzielle Entlastung für alle Rentner.
- Trotz des reduzierten Beitrags behalten Rentner uneingeschränktes Anrecht auf alle Leistungen der FGFC.
- Witwen und Witwer unserer Mitglieder können kostenlos weiterhin Mitglied bleiben – die FGFC steht auch in schwierigen Zeiten an ihrer Seite.

Solidarität über den Ruhestand hinaus

Die FGFC versteht sich als Gemeinschaft, die ihre Mitglieder ein Leben lang begleitet. Deshalb danken wir allen Mitgliedern – insbesondere unseren Rentnern – für ihr Vertrauen und ihre Solidarität. Denn auch im Ruhestand gilt: Zusammen sind wir stärker!



Personalabteilungen am Limit: Zwischen Alltagsarbeit, Vorschriften und einem rasanten Personalkarussell

Die Personalabteilungen in den Gemeindeverwaltungen stehen vor einer Vielzahl von Herausforderungen, die ihre Arbeitsfähigkeit zunehmend beeinträchtigen. Neben dem täglichen Verwaltungsaufwand sehen sie sich mit ständigen Änderungen von Vorschriften und Zuständigkeiten konfrontiert, die ihre ohnehin begrenzten Ressourcen weiter belasten. Diese Situation wirkt sich negativ auf die Effizienz und Motivation der Mitarbeitenden aus.

Kritik an intransparenten Einstellungspraktiken

Die FGFC – Gewerkschaft vom Gemeindepersonal – kritisiert seit Langem die uneinheitlichen und oft intransparenten Einstellungsverfahren in den Gemeinden. Anstelle der gesetzlich vorgeschriebenen Einstellung von Beamten oder nur in Ausnahmefällen von „employés communaux“ greifen viele Verwaltungen zu kreativen Vertragsgestaltungen. Dabei werden häufig „salariés à tâche intellectuelle“ mit individuell ausgehandelten Verträgen

eingestellt. Diese Praxis untergräbt die Grundprinzipien des öffentlichen Dienstes und erschwert die Arbeit der Personalabteilungen erheblich. Die Vielzahl an unterschiedlichen Kollektivverträgen bei den Arbeitern*innen verursacht neben Ungerechtigkeiten, einen erheblichen und schwer überschaubaren Verwaltungsaufwand.

Defizite in Aus- und Weiterbildung

Die Organisation von Aus- und Weiterbildungen fällt meist in den Zuständigkeitsbereich der Personalabteilungen. Während für das allgemeine Personal in den Gemeinden Aus- und Weiterbildungsprogramme existieren, sind diese oft unzureichend oder wenig praxisorientiert. Noch schlechter ist die Situation für die Beschäftigten in den Personalabteilungen selbst: Es gibt nur wenige praxisorientierte Kurse, die bei der Bewältigung der spezifischen Herausforderungen des Arbeitsalltags wirklich helfen.

Auch die Einstellung von Beamten und die Organisation ihrer Kurse und Examen sind weit davon entfernt, optimal strukturiert und koordiniert zu sein. Das Fehlen klarer und einheitlicher Standards erschwert es, qualifiziertes Personal kurzfristig zu rekrutieren, zu integrieren und langfristig zu fördern.

Unklare Kompetenzverteilungen und gesetzliche Unstimmigkeiten

Ein weiteres Problem liegt in der Kompetenzverteilung, insbesondere in der Rolle des Gemeindesekretärs, der insbesondere in kleineren kommunalen Verwaltungen oft gezwungenermaßen zugleich die Aufgaben der Personalabteilung übernimmt. Obwohl in vielen Gemeinden der Gemeindesekretär als „Chef d'administration“ fungiert, liegt die gesetzliche Kompetenz ausschließlich beim Bürgermeister*in. Das Gesetzesprojekt 8052, das hier für Klarheit sorgen sollte, bot keine koherente Lösung. Stattdessen hätte es den politischen Beamten eingeführt und die Laufbahn des Gemeindesekretärs vollständig aufgelöst - weswegen die

FGFC sich erfolgreich gegen dieses Projekt aussprach. Die FGFC fordert daher eine strikte Aufteilung der Zuständigkeiten und Kompetenzen zwischen Politik und Personal und die Überarbeitung der kommunalen Autonomie.

Zudem sind etwa 10 % der Posten der Gemeindesekretäre mit „agents faisant fonction“ besetzt, also Agenten die diese Position nur vorübergehend innehaben, bedingt, dass diese ihre Ausbildung nicht abgeschlossen haben. Ein Umstand, der die ohnehin bereits angespannte Situation zusätzlich verschärft.

Hinzu kommt, dass zahlreiche Organigramme und internen Dienstvorschriften (ROI) nicht den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen, was die Klärung von Zuständigkeiten zusätzlich erschwert. Erschwerend wirkt dabei, dass viele Schöffenräte in diesem Zusammenhang durch Beratungsresistenz und fragwürdige rechtliche Praktiken auffallen.

Am Mittwoch, 26. Februar, fand im Rahmen der FGFC Journée communale ein Workshop mit Kolleginnen und Kollegen die sich mit dem kommunalem Personalmanagement beschäftigen, um Herausforderungen und Bedürfnisse zu ermitteln. Ein erster Schritt in eine lösungsorientierte Richtung!

Überlastung durch fehlende politische Richtlinien

Die Situation wird zusätzlich dadurch erschwert, dass die Politik viele Aufgaben auf die Personalabteilungen abwälzt, ohne klare Richtlinien bereitzustellen. Das Fehlen praxisorientierter Vorgaben führt zu Unsicherheiten, erhöhtem Arbeitsaufwand und vermeidbaren Fehlern. Des Weiteren ist es ein offenes Geheimnis dass viele Gesetzstexte weder klar formuliert noch den heutigen Gegebenheiten angepasst sind. Die Verantwortlichen in den Verwaltungen müssen oft improvisieren, um diese Anforderungen zu erfüllen.

Zudem verstärken externe Beratungsfirmen den Druck, die häufig ohne ausreichende Kenntnis der lokalen Strukturen agieren und mit teuren Profit-First Konzepten mehr Verwirrung als Klarheit schaffen.

Verspätete Einführung des Accord Salarial

Seit Jahren kritisiert die FGFC vehement die verspätete Umsetzung des Accord Salarial im kommunalen Dienst. In der Regel wird dieser mit einer Verzögerung von minimum 24 Monaten eingeführt und dann rückwirkend angewendet. Diese Praxis führt zu einem enormen und nicht planbaren Arbeitsaufwand für die Personal- und Finanzabteilungen, die oft ohne klare oder rechtzeitige Anweisungen aus den zuständigen Ministerien auskommen müssen. Die unzureichende Unterstützung durch die kommunale Abteilung im Ministerium für Innere Angelegenheiten verschärft die Situation zusätzlich – obwohl bekannt ist, dass diese

Abteilung im Ministerium selbst chronisch unterbesetzt ist.

Hohe Fluktuation und Unzufriedenheit im Personal

Ein alarmierendes Zeichen ist die steigende Fluktuation im kommunalen Sektor. Unzufriedenheit mit der Arbeitsatmosphäre und unzureichende Arbeitsbedingungen in einigen Gemeinden und Gemeindesyndikaten führen dazu, dass viele Mitarbeitende den Arbeitgeber wechseln oder den Gemeindesektor verlassen. Dieses Verhalten erhöht den Druck auf die verbleibenden Mitarbeitenden und erschwert eine langfristige Personalplanung.

Die Konsequenz: Überlastung auf allen Ebenen

Die aktuellen Zustände führen dazu, dass besonders die Personalabteilungen in den Verwaltungen zunehmend an ihre Belastungsgrenzen stoßen. Die Kombination aus Alltagsarbeit, unklaren Vorgaben, ständigen Änderungen, zusätzlichen Aufgaben wie der Organisation von Weiterbildungen, einem sich immer schneller drehenden Personalkarussell und Kompetenzstreitigkeiten schafft ein ungesundes Klima.

Digitale Lösungen als Hoffnungsschimmer

In dieser herausfordernden Situation erweist sich die digitale Plattform e-MINT als besonders hilfreiches Werkzeug. Ihre intuitive Bedienung und praxisorientierte Herangehensweise ermöglichen es, zahlreiche administrative Prozesse effizienter zu gestalten. Insbesondere bei der Verwaltung von

Personaldaten, der Organisation von Weiterbildungen und der einheitlichen Umsetzung gesetzlicher Vorgaben ist e-MINT unverzichtbar und die FGFC befürwortet den Ausbau solcher praxisorientierten Entwicklungen.

Einheitliches Personalmanagement und praxisnahe Ausbildung

Die FGFC zeigt sich äußerst besorgt darüber, dass sich die ohnehin bestehenden Unterschiede im Personalmanagement zwischen Staat und kommunalem Sektor weiter vertiefen.

Sie fordert nachdrücklich eine Angleichung und spricht sich gegen isolierte Alleingänge der Gemeinden aus. Die Gewerkschaft plädiert für ein klares und einheitliches Personalmanagement, unterstützt durch ein ministerielles Kompetenzzentrum in Zusammenarbeit mit dem CGPO. Zudem setzt sich die FGFC für die Einrichtung einer praxisorientierten Berufsschule ein, um den spezifischen Anforderungen der kommunalen Praxis gerecht zu werden und die Handlungsfähigkeit nachhaltig zu stärken.



© Zamrznuti tonovi/Shutterstock.com

FGFC setzt wichtige Änderung im Enseignement musical durch

In einer vergangenen stattgefundenen Sitzung der Commission centrale mit dem Minister für innere Angelegenheiten und dem Dachverband des Patronats SYVICOL konnte unter der Federführung der FGFC ein Teilerfolg im Musikunterricht („Enseignement musical“) erzielt werden. Es wurde die Einführung eines neuen Status für „Remplaçants“ beschlossen. Dieser ermöglicht eine unbürokratische Anstellung von Vertretungskräften und stellt eine wichtige Verbesserung für den Sektor dar.

Erinnerung an frühere Zusagen zur Laufbahn A1

Die FGFC ist sich bewusst, dass sie in Zusammenarbeit mit der ACEN (Association des chargés de l'enseignement national A.s.b.l.) vor Jahren eine Zusage gegeben hat, die Einstellung unter der Laufbahn A1 zu beschränken. Diese Vereinbarung ermöglichte es allen bereits Beschäftigten, in die Laufbahn A1 aufgenommen zu werden und somit endlich ihre berufliche Leistung endlich anerkannt zu bekommen.

Es ist enttäuschend, dass sich die beiden zuständigen Ministerien heute auf diese frühere gewerkschaftliche Zusage berufen, um weitere notwendige Verbesserungen zu blockieren. Dies wirft ein beunruhigendes Licht auf den Stellenwert, den ein ganzer Kultursektor in den Augen der Verantwortlichen einzunehmen scheint.



Forderung nach einheitlicher Besoldungsstruktur im Musikunterricht

Die FGFC betont weiterhin ihre Forderung, dass im Enseignement musical dieselbe einheitliche Besoldungsstruktur wie im gesamten öffentlichen Dienst gelten muss. Ein Diplom muss den Zugang zur entsprechenden Laufbahn ermöglichen – das ist eine Frage des Prinzips und Anerkennung. Die damaligen Ministerien hatten eine Verbesserung der Bedingungen nur unter der Bedingung zugestanden, dass die Laufbahn A1 unangetastet bleibt – eine „Vogel friss oder stirb“-Taktik, die langfristig keine Lösung darstellt.

Rekrutierung in Laufbahn A2: Gefahr für Chancengleichheit

Eine weitere problematische Entwicklung ist die Rekrutierung in der Laufbahn A2, die nun ausschließlich auf Basis von Bewerbungsunterlagen erfolgt. Diese Vorgehensweise gefährdet die Chancengleichheit, da sie willkürlichen Kriterien Raum gibt. Die Befürchtung liegt nahe, dass mittelfristig die Qualität des Musikunterrichts beeinträchtigt wird, da qualifizierte Bewerber möglicherweise nicht in angemessener Weise berücksichtigt werden.

Übermäßige Arbeitsbelastung für Lehrkräfte

Eine der größten Herausforderungen, die das neue Gesetz mit sich bringt, ist die übermäßige Arbeitsbelastung der Lehrkräfte. Zu den bereits 22 Wochenstunden Unterricht kommen 144 zusätzliche Dienststunden hinzu. Diese Arbeitslast gefährdet das Wohlbefinden der Lehrkräfte und beeinträchtigt letztlich die Qualität des Unterrichts,

der den Schülern geboten werden kann. Es ist besorgniserregend, dass diese Belastungen in den zuständigen Ministerien offenbar wenig Beachtung finden.

Allgemeine Arbeitsbedingungen und prekäre Beschäftigung

Besonders alarmierend ist die Situation der Lehrkräfte, die überwiegend als „Chargé“ arbeiten und oft mehrere Arbeitgeber haben. Diese Lehrkräfte stehen ständig unter Druck und bangen um ihre Unterrichtsstunden. Zusätzlich ist es für sie nahezu unmöglich, zB Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, ohne erhebliche Einkommenseinbußen hinzunehmen, da der Antrag nur bei einem Arbeitgeber gestellt werden kann.

Kritik an mangelnder Wertschätzung des Personals

Die FGFC wird nicht tatenlos zusehen, wie die Politik nach außen hin mit ihren kulturellen Angeboten prahlt, während das Personal nicht angemessen wertgeschätzt wird. Die FGFC wird weiterhin für die Rechte und Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte kämpfen und sich dafür einsetzen, dass der Musikunterricht nicht nur als Prestigeprojekt, sondern auch als Arbeitsplatz mit fairen und modernen Bedingungen behandelt wird



ZESUMME FIR E STAARKE GEMENGESECTEUR!



GANSER
Serge



HANSEN
Sandy



HATTO
Steve



KERTZ
Jean-Paul



KETTEL
Lynn



KODERS
Marie-Claude



MELONE
Jos



REUTER
Claude



SCHICKES
Théo



SCHOLZEN
Isabelle



RESPEKT

Fir e respektvollt Mateneen

- D'FGFC steet fir Respekt.
- D'FGFC steet fir kloer an eenheetlech Reegele.
- D'FGFC setzt sech fir Personaldelegatiounen mat participative Missiounen an.
- D'FGFC steet fir Inklusioun.

GESONDHEET

Fir gesond Aarbechtskonditiounen

- D'FGFC fuerdert en Zentrum fir Gesondheet & Sécherheet fir den ëffentlechen Déngscht.
- D'FGFC steet fir eng vereinfacht Reintegratioun am Krankheetsfall.
- D'FGFC pocht op Déconnectioun.

AUSBILDUNG

Fir motivéiert a kompetent Personal

- D'FGFC steet fir d'Aféierung vun enger ëffentlecher Berufsschoul.
- D'FGFC setzt sech vir vereinfacht Astellungsprozeduren am ëffentlechen Déngscht an.
- D'FGFC steet fir d'valoriséiere vun all den Diplomer, sou dass all Ofschloss seng Lafbunn kritt.

ZESUMME FIR E STAARKE GEMENGESECTEUR!

RESPEKT GESONDHEET AUSBILDUNG PENSIOUN FORTSCHRËTT

All Informatioun
an Argumenter
ob walen.fgfc.lu



FGFC: ENG STAARK EQUIPE DENG STËMM ZIELT!



PENSIOUNEN

Gerecht Rente fir eng verdéngte Pensioun!

- D'FGFC setzt sech vir e Rofsetze vum Pensiounsalter vir Persounen déi a belaaschtende Beruffer schaffen.
- D'FGFC ass fir d'Upassung vun der Invaliditéitsrent mat ongekierzter Weiderbezielung fir Wittfraen/Wittmänner.
- D'FGFC warnt: Fangeren ewech vum „Régime Transitoire“.
- D'FGFC fuerdert Schutz viru sozialer Aarmut bei Krankheet.

FORTSCHRËTT

Fir en zäitgeméisse Gemengesecteur

- D'FGFC setzt sech fir manner Bürokratie an Digitaliséierung vu Verwaltungsprozesser an.
- D'FGFC setzt sech fir eng eenheetlech Assimilatioun an.
- D'FGFC ass fir kloer definéiert Missiounen bei eise Gemengen.
- D'FGFC steet fir eng geséichert Zukunft fir eis kommunal Busbetriber am öffentlechen Transport.



FGFC: GEWERKSCHAFT VUM GEMENGEPERSONAL!

D'FGFC setzt sech fir e staarke Gemengesecteur mat klore Spillreegelen an. Duerch moderniséiert Strukturen, gesond Aarbechtskonditiounen a praxisorientéiert Berufsbildung gëtt eng staark Basis geschaf fir e kompetenten a respektvollen öffentliche a kommunalen Déngscht.

D'FGFC gëtt dacks kopéiert - mat denger Stëmm wiels du den Original.

DENG STËMM ZIELT!



D'FGFC ass déi eenzeg Gewerkschaft déi sech kompetent fir Gemengepersonal a setzt. D'FGFC ass sektoriell kommunal representativ a garantéiert dir e Matsproochrecht.

D'FGFC huet de Fokus op de Gemengesecteur an hiert Personal.

DOFIR WIEL D'LËSCHT 5

Vum 6. bis de 26. Mäerz kanns du deng Stëmm via Bréifwal ofginn. Maach e Kräiz op der FGFC Lëscht 5 a gehei däi Stëmmziedel direkt a GRATIS an eng Bréifkëscht! MERCI



All Informatioun an Argumenter ob walen.fgfc.lu

FGFC-Akademie: Erweiterung des Weiterbildungs- angebots mit praxis- nahen Workshops

Seit ihrer Gründung im Jahr 2021 hat sich die FGFC-Akademie als führende Institution für die Weiterbildung von Personalräten etabliert. Ihr Ziel ist es, durch qualitativ hochwertige Schulungen die Fachkenntnisse und Kompetenzen der Teilnehmer zu stärken und deren Arbeitsweise gezielt zu verbessern. Die Akademie setzt dabei auf eine praxisnahe Vermittlung von Wissen durch erfahrene Experten und Fachleute mit umfassender Expertise im Personalmanagement und in der Arbeitnehmervertretung.

Um den steigenden Anforderungen im kommunalen Sektor gerecht zu werden, erweitert die FGFC-Akademie kontinuierlich ihr Angebot. Neben den bewährten Seminaren bietet sie nun auch praxisorientierte Workshops an, die sich mit aktuellen Herausforderungen im öffentlichen Dienst befassen. Diese Workshops ermöglichen es den Teilnehmern, sich aktiv einzubringen und ihr Wissen in realitätsnahen Szenarien anzuwenden. Die Interaktivität der neuen Formate fördert nicht nur den Austausch unter den Teilnehmern, sondern auch die direkte Umsetzung von erlernten Inhalten in den beruflichen Alltag.

Die FGFC-Akademie erweitert ihr Weiterbildungsangebot kontinuierlich durch praxisnahe Workshops und innovative Kooperationen – vorrangig für FGFC-Mitglieder, aber auch für interessiertes Fachpersonal.

Aktuell stehen Workshops zum Thema Personalmanagement im Fokus. Dabei werden gezielt Mitarbeiter eingeladen, die mit personalbezogenen Fragestellungen und Managementaufgaben betraut sind. Ziel dieser Schulungen ist es, Fach- und Führungskräfte mit den neuesten Methoden und Strategien in der Personalführung vertraut zu machen. Die Teilnehmer erhalten praxisnahe Einblicke in Themen wie Mitarbeiterentwicklung, Konfliktmanagement und moderne Personalführungstechniken, um den Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt gerecht zu werden.

Neben den Workshops erweitert die FGFC-Akademie auch ihre Flexibilität durch verschiedene Lernformate. Neben klassischen Präsenzseminaren stehen den Teilnehmern demnächst Online-Kurse und maßgeschneiderte Inhouse-Trainings zur Verfügung. Dies ermöglicht es, die Weiterbildung optimal an individuelle Bedürfnisse und Zeitpläne anzupassen.

Durch ihre stetige Weiterentwicklung und die Einführung neuer, praxisnaher Formate positioniert sich die FGFC-Akademie als eine der wichtigsten Anlaufstellen für die Weiterbildung im kommunalen Sektor. Ihr Engagement für qualitätsorientierte Schulungen und innovative Lernansätze macht sie zu einem unverzichtbaren Partner für Personalräte und Fachkräfte, die sich gezielt weiterentwickeln und den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt erfolgreich begegnen möchten.



Photo modifiée par FGFC
© Net Vector / Shutterstock.com

Der kommunale Dienst im Abseits: FGFC fordert Kurskorrektur

Der kommunale Dienst hat sich in den letzten Jahren zunehmend von der staatlichen Ebene entfernt und droht, zu einem Satelliten im Orbit zu werden. In einer Reihe faktenbasierter Artikel hat die FGFC die alarmierende Bandbreite an Handlungsbedarf in diesem Bereich aufgezeigt. Die Herausforderungen betreffen nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern auch die strukturelle Organisation und die Attraktivität des Sektors für neue Bewerber.

Entfernung vom Staatssektor: Ein gefährlicher Trend

Während der Staat bedeutende Projekte und Reformen umsetzt, wird der kommunale Sektor häufig übergangen. Ein Beispiel dafür ist das Projekt 7644 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, das ohne Einbindung der Gemeinden beschlossen wurde. Besonders gravierend ist die Verzögerung bei der Umsetzung des "Accord Salarial". Während dieser im Staatssektor längst Anwendung findet, müssen kommunale Angestellte bis zu vier Jahre länger auf die Umsetzung warten – eine inakzeptable Situation, die nicht nur die Gleichstellung gefährdet, sondern auch die Personalverwaltungen vor erhebliche Probleme stellt.

Rekrutierungskrise: Staat zieht Fachkräfte ab

Die Personalgewinnung im kommunalen Dienst steht vor enormen Herausforderungen. Die Umsetzung der FGFC-Forderung, den Rekrutierungsprozess durch die Abschaffung der *Épreuve d'aptitude générale* zu vereinfachen, wird seit zwei Jahren vom Staatsrat blockiert, da – wie bei vielen anderen Projekten – seine Stellungnahme weiterhin aussteht. In der Folge wandern viele potenzielle Bewerber in den Staatsdienst ab, wo die Einstellungsbedingungen einfacher sind. Als Reaktion darauf wächst der Anteil privatrechtlicher Beschäftigungen in den Gemeinden – eine Entwicklung, die von manchen Mitarbeitern in Ministerien sogar noch aktiv gefördert wird.

Missmanagement und Privatisierung auf dem Vormarsch

Anstatt gezielt Managementstrukturen zu verbessern, lassen sich manche politische Verantwortliche eher durch Missmanagement als durch effektive Führung auszeichnen. Gesetze werden missachtet oder Aufgaben an private Unternehmen ausgelagert, was zu einem Kontrollverlust in zentralen Bereichen führt. Ein besonders drastisches Beispiel ist der kommunale Transport, Kinderbetreuung und Kinderschwimmkurse.

FGFC für klare Regeln und echte Fortschritte

Die FGFC fordert eine sofortige Kehrtwende und hat mit Minister Serge Wilmes und Minister Léon Gloden bereits erste konstruktive Gespräche geführt. Als erster Erfolg konnte ein gemeinsamer Verhandlungstisch zwischen Staat und Gemeinden eingerichtet werden, um eine Harmonisierung der Gesetzgebung und Bestimmungen zu erreichen.

Auch im Bereich Personalmanagement wurden Fortschritte erzielt: Gemeinsam mit dem Dachverband SYVICOL wird derzeit ein einheitliches Dokument erarbeitet, das klare Regeln für den Umgang miteinander und die täglichen Aufgaben im kommunalen Dienst festlegt. Ziel ist es, eine einheitliche und transparente Struktur zu schaffen, die sowohl den Angestellten als auch der Politik zugutekommt.

Starke Personalvertretung als Schlüssel für echten Sozialdialog

Die FGFC steht für eine starke Einbindung des Personals und setzt sich aktiv für die Stärkung der Personaldelegationen ein. Mitsprache muss die Grundlage jedes Sozialdialogs sein – nur so können nachhaltige Lösungen gefunden werden. Gemeinsam mit ihren Personaldelegierten hat die FGFC einen umfassenden und praxisnahen Katalog erarbeitet, der in Kürze vorgestellt wird. Ziel ist es, klare Regeln für die Mitsprache zu schaffen und den Personaldelegierten sowohl Rechte als auch Pflichten sowie eindeutig definierte Aufgaben zu geben. Eine starke Personalvertretung ist der Schlüssel zu einem funktionierenden und gerechten kommunalen Dienst.

Die FGFC hat in den letzten Monaten bewiesen, dass sie nicht nur laut sein kann, sondern auch lösungsorientiert arbeitet und konkrete Ergebnisse liefert. Keine Zeit für Experimente – es ist Zeit für eine echte Reform!

Politische Unterstützung für Reformen

Die FGFC hat in Gesprächen mit den parlamentarischen Parteien CSV, DP, déi gréng, LSAP, déi lénk, und Piraten und breite Zustimmung für ihre Anliegen gefunden. Alle Beteiligten erkennen den dringenden Handlungsbedarf und unterstützen die klare Vision der FGFC, den kommunalen Dienst wieder auf Kurs zu bringen – sowohl für das Personal als auch für die Bürger, die auf verlässliche kommunale Dienstleistungen angewiesen sind.

Ein langer Weg, aber eine klare Richtung

Die Reformen im kommunalen Dienst stehen noch am Anfang. Doch eines ist klar: Der kommunale Sektor kann mehr leisten, und seine Mitarbeiter verdienen mehr als gesellschaftlichen Spott und politische Willkür. Die FGFC setzt sich mit Fachwissen, Kompetenz und einer klaren Sprache für einen starken kommunalen Dienst ein.



Beruf des Schwimmeisters in Gefahr: Warum die Politik unsere Kinder im Stich lässt

Der Beruf des Schwimmeisters, auch als Bademeister bekannt, spielt eine entscheidende Rolle für die Sicherheit und das Wohlbefinden der Badegäste in Schwimmbädern und anderen Wasseranlagen. Trotz der nachgewiesenen positiven Auswirkungen des Schwimmens auf die Gesundheit, insbesondere bei Kindern, scheint die Politik die Bedeutung dieses Berufs zu vernachlässigen, was zu einem besorgniserregenden Rückgang des Interesses an diesem Berufsfeld führt.

Schwimmen fördert bei Kindern die Entwicklung der motorischen Fähigkeiten wie Koordination, Gleichgewicht und Flexibilität. Darüber hinaus stärkt es die Herz-Kreislauf-Funktion und trägt zur allgemeinen körperlichen Fitness bei. Es ist auch bekannt, dass Schwimmen das Selbstbewusstsein von Kindern stärkt und ihnen hilft, Ängste zu überwinden. Doch all diese Vorteile nützen nichts, wenn Kinder gar nicht erst richtig schwimmen lernen – und genau hier liegt das Problem.

Es ist an der Zeit, dass die Politik endlich Verantwortung übernimmt und Maßnahmen ergreift, um den Beruf des Schwimmeisters zu retten. Die Frage bleibt: Wann wird endlich gehandelt?

Immer weniger Kinder können sicher schwimmen. Die Deutsche Lebensrettungs-Gesellschaft (DLRG) berichtet von einem Anstieg der Ertrinkungsfälle, was teilweise auf fehlende Schwimmfähigkeiten zurückzuführen ist. Ein Grund dafür ist der Mangel an qualifizierten Schwimmlehrern und die Schließung von Schwimmbädern, was zu langen Wartezeiten für Schwimmkurse führt.



Die *Association Luxembourgeoise des Instructeurs de Natation (FGFC-ALIN)* hat darauf hingewiesen, dass seit der Einführung eines Gesetzes, das Pädagogen als Sicherheitspersonal in Schwimmbädern einsetzt, der Beruf des Schwimmmeisters an Attraktivität verloren hat. Dies hat zu einem Mangel an Fachkräften geführt, was wiederum die Qualität des Schwimmunterrichts und die Sicherheit in den Bädern beeinträchtigt.

Die Kampagne der FGFC zur Sicherheit der Kinder hat bereits vor einiger Zeit darauf hingewiesen, dass die Schwimmausbildung und -sicherheit in Luxemburg in Gefahr sind. Diese Warnung bleibt aktueller denn je. Doch inzwischen hat sich die Lage so zugespitzt, dass nun der Schwimmmeister selbst den Amboss in den Händen hält – die Verantwortung lastet auf den Schultern derjenigen, die eigentlich Unterstützung verdienen.

Ohne qualifizierte Schwimmmeister sind die Sicherheit in Schwimmbädern und die Qualität des Schwimmunterrichts massiv gefährdet. Doch anstatt diesen Beruf zu fördern, nimmt die Politik anscheinend tatenlos in Kauf, dass er ausstirbt. Wenn jetzt nicht gehandelt wird, droht eine Zukunft, in der immer weniger Kinder schwimmen lernen – mit fatalen Folgen für ihre Sicherheit.

Es ist an der Zeit, dass die Politik endlich Verantwortung übernimmt und Maßnahmen ergreift, um den Beruf des Schwimmmeisters zu retten. Die Frage bleibt: Wann wird endlich gehandelt?

Gesundheit braucht Training

Ihre Gesundheit liegt uns am Herzen. Bei CK Fitness haben wir uns das Ziel gesetzt möglichst viele Menschen dabei zu unterstützen sich gesünder zu fühlen. Gesundheit ist nur zu einem kleinen Teil das Produkt Ihrer Gene, den größten Teil haben Sie selbst in der Hand. Ganz gleich, ob bei Rücken- und Gelenkschmerzen, Arthrose, Übergewicht, Bluthochdruck, Osteoporose, Entzündungen oder mentalen Belastungen – Sie haben die Macht etwas zu verändern. Wir bei CK Fitness unterstützen Sie dabei.

Training als Schlüssel für mentale Gesundheit

Psychische Erkrankungen wie Depressionen und Angstzustände sind in unserer Gesellschaft auf dem Vormarsch. Physische Beschwerden haben eindeutig Auswirkungen auf die körperliche Gesundheit und umgekehrt. Geist und Körper sind eng miteinander verbunden. Es ist wissenschaftlich bewiesen, dass unsere mentalen Zustände das neurologische und endokrine System sowie das Immunsystem beeinflussen. Umgekehrt kann sich eine Störung dieser biologischen Systeme negativ auf die psychische Gesundheit auswirken.

Ein wichtiger Ansatzpunkt an der Schnittstelle zwischen körperlicher und psychischer Gesundheit ist die Steigerung der körperlichen Aktivität. Klinische Studien belegen, dass

körperliches Training in der Frühintervention und Behandlung psychischer Erkrankungen wirksam ist¹.

Aus dem Report geht hervor, dass körperliches Training in eindeutigen Zusammenhang mit psychischer Gesundheit steht. Optimal auf die psychische Gesundheit scheinen sich 3 – 5 mal 30 bis 45 minütige moderate bis intensive Trainingseinheiten pro Woche auszuwirken, beginnend mit einem strukturierten, überwachten Gruppentraining, einem angeleiteten Krafttraining oder einer individuellen Betreuung wie Personal Training.

Immer mehr werden gesundheitsfördernde Ansätze wie Training und Ernährung in die Behandlung psychischer Erkrankungen und die Förderung des psychischen Wohlbefindens einbezogen. Die körperliche Fitness ist eine der Säulen der psychischen Gesundheit. Es gibt 2 Arten von Problemen der psychischen Gesundheit. Die eine ist pathogener Natur (z. B. eine psychische Krankheit wie Schizophrenie). Die andere ist salutogener Natur, d. h. das psychische Problem wird durch äußere Faktoren wie z. B. Stress oder Traumata verursacht. In beiden Fällen kann körperliche Aktivität helfen. Training setzt die Glückshormone Oxytocin, Dopamin, Serotonin und Endorphine frei.

So haben beispielsweise mehrere Metaanalysen gezeigt, dass bei leichten



© CK FITNESS

bis mittelgradigen Depressionen ein zirka 3 mal wöchentliches Ausdauertraining von 40 bis 60 Minuten über mindestens 10 Wochen ähnlich wirksame Effekte hat wie eine Pharmako- oder Psychotherapie².

Körperliches Training kommt der psychischen Gesundheit zugute, sowohl bei der Behandlung psychischer Erkrankungen als auch bei der Erhaltung des psychischen Wohlbefindens.

Trainieren Sie 2 Stunden damit es Ihnen 166 Stunden pro Woche besser geht. Starten Sie noch heute mit uns durch und erleben Sie, wie sich Ihr Körper und Geist verändern. Denn Gesundheit braucht Training – und wir helfen Ihnen dabei, Ihre Ziele zu erreichen!

CK Fitness

¹ Move Your Mental Health Report - Meta Analyse von John W. Brick über den Zusammenhang zwischen körperlicher Aktivität und geistiger Gesundheit

² Morres ID et al.: Aerobic exercise for adult patients with major depressive disorder in mental health services: A systematic review and meta-analysis. *Depress Anxiety* 2019; 36(1): 39–53.

GESUNDHEIT BRAUCHT TRAINING

STARTEN SIE JETZT MIT CK FITNESS!

Trainieren statt Behandeln:

Gezieltes Muskeltraining als natürliches Heilmittel für Körper & Geist.



Jetzt ausprobieren!

Ihr erstes Probetraining bei CK
Fitness – kostenlos & unverbindlich.

Einfach

Scannen
und **anmelden!**



CK | fitness

**Besuchen Sie uns auf
ck-fitness.lu**

Esch/Alzette | Bertrange | Mersch | Junglinster

FGFC: Schlüsselfigur für zukunftsfähigen kommunalen Nahverkehr

Nach einem Krisengespräch zwischen dem Transportministerium, der Direktion des TICE und der Gewerkschaft FGFC wurden offene Fragen direkt angesprochen und Missverständnisse ausgeräumt. Die Patronatsseite räumte ein, dass die Kommunikation in den letzten Wochen nicht optimal verlaufen sei und dass die Veröffentlichung interner Dokumente nicht zur Förderung eines konstruktiven Sozialdialogs beigetragen habe. Dennoch sehen alle Beteiligten nun die Chance, gemeinsam an zukunftsfähigen Lösungen für den kommunalen Transport zu arbeiten.

FGFC als einzige sektorielle, repräsentative kommunale Gewerkschaft übernimmt Verantwortung

Es ist vereinbart, dass die FGFC, als einzige repräsentative Gewerkschaft im kommunalen Sektor und mit der Mehrheit der Delegation des Personals der kommunalen Beamten und Angestellten, als offizieller Partner anerkannt wird und an Verhandlungen zu allen Fragen betreffend das Personal und den Betrieb der Organisation teilnimmt

Die FGFC begrüßte diesen Schritt ausdrücklich – umso mehr, da die Direktion des TICE diese Entscheidung ebenfalls unterstützt. Damit ist eine wichtige Vo-

raussetzung für künftige konstruktive Verhandlungen geschaffen, in denen alle Sozialpartner eine Stimme haben.

Alle Beteiligten betonten ihren gemeinsamen Willen, den öffentlichen Dienst zu stärken und langfristige Absicherung sowie Perspektiven für die kommunalen Transportabteilungen zu garantieren. Die FGFC unterstrich jedoch, dass weiterhin viele offene Fragen bestehen, die einer klaren Antwort bedürfen.

Die Gewerkschaft macht deutlich, dass es nicht nur darum geht, bestehende Arbeitsplätze zu sichern, sondern auch um eine langfristige, nachhaltige Planung für den kommunalen Transport. Alle aktuellen Herausforderungen müssen in einem strukturierten Dialog angegangen werden, um den Fahrgästen einen zuverlässigen und effizienten öffentlichen Verkehr zu bieten.

Die FGFC bleibt wachsam und wird sich weiterhin für die Interessen der Beschäftigten und die Qualität des kommunalen Transportwesens einsetzen. Durch den nun eröffneten Dialog besteht die Chance, gemeinsam tragfähige Lösungen zu erarbeiten. Eines ist klar: Der kommunale Transport braucht eine stabile Zukunft – für die Beschäftigten, für die Bürgerinnen und Bürger



und für eine nachhaltige öffentliche Mobilität.

Die FGFC fordert:

- Einen klaren und transparenten Langzeitplan für den öffentlichen kommunalen Nahverkehr, der sowohl technische Innovationen als auch die Arbeitsplätze der Beschäftigten berücksichtigt.
- Eine Harmonisierung der Karrierestrukturen und der Verantwortlichkeiten, um Ungerechtigkeiten zwischen den verschiedenen Betreibern und ihren Mitarbeitern zu vermeiden.
- Eine klare Berufsperspektive für das Personal im öffentlichen Nahverkehr, insbesondere für die Auszahlung von Prämien und eine Ausgleichszahlung der *perte de caisse* für Busfahrer und der *Postes à responsabilités particulières* sowie Kompetenzen für Kontrolleure sind hier massgebend.
- Garantien, dass die Automatisierung nicht zu einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen führt, ohne den betroffenen Mitarbeitern alternative

Perspektiven anzubieten.

- Unabhängig der Struktur eines kommunalen Transportbetreibers, muss weiterhin Personal unter öffentlichem Statut eingestellt werden und eine sehr hohe Qualität sowie optimale Ausbildung der Beschäftigten garantiert werden

Personalproblematik und Arbeitsbedingungen

Ein weiteres zentrales Thema ist die Situation der Arbeitnehmer. Die Arbeitsbelastung der Busfahrer und Kontrolleure hat sich mit dem Anstieg der Fahrgastzahlen erhöht, ohne dass die Personalstruktur entsprechend angepasst wurde. Im Rahmen der Harmonisierung der Laufbahnen konnte die FGFC eine Sonderregelung für die Berufsstände der Busfahrer und Kontrolleure durchsetzen. Dennoch bestehen nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den beiden kommunalen Arbeitgebern, insbesondere in Bezug auf die Kompetenzen der Kontrolleure, die Arbeitsplanung und die Verteilung der *Postes à responsabilités particulières*. Besonders auffällig ist, dass die Stadt Luxemburg in

vielen dieser Punkte negativ hervortritt.

Die Fachkräfte im Bereich des öffentlichen Nahverkehrs sind ein zentraler Bestandteil der Qualität des Systems. Beim AVL und besonders beim TICE wurden in den letzten Jahren erhebliche Investitionen in die Ausbildung und das Equipment getätigt, um die Sicherheit und die Servicequalität zu erhöhen. Dies zahlt sich aus, denn gab es in der Vergangenheit keine schwerwiegenden Unfälle. Trotzdem warnen Experten, dass ohne ausreichende Investitionen in qualifiziertes Personal und deren Arbeitsbedingungen die Zukunft des Nahverkehrs gefährdet ist.

Die Bedrohung durch autonomes Fahren

Ein weiteres ungelöstes Problem ist die Frage der Automatisierung des öffentlichen Nahverkehrs. Weltweit wird intensiv in die Entwicklung autonomer Fahrzeuge investiert, und es ist nur eine Frage der Zeit, bis auch in Luxemburg autonome Busse zum Linieneinsatz kommen. Doch was bedeutet das für die rund 1200 Personen, die im kommunalen Bustransport arbeiten? Die FGFC

sieht in der Automatisierung eine potenzielle Bedrohung für Arbeitsplätze, ohne dass bisher eine klare politische Haltung oder ein Plan zur Zukunft des Busfahrers existiert.

Die FGFC fordert seit Monaten eine ehrliche und offene Diskussion über die Auswirkungen der Automatisierung auf die Arbeitsplätze im öffentlichen Nahverkehr und fordert Garantien, dass keine Arbeitsplätze ohne Alternativen verloren gehen.

Eine gemeinsame Strategie für die Zukunft

Die FGFC fordert die Regierung und die kommunalen Behörden auf, eine ganzheitliche und nachhaltige Strategie für den öffentlichen Nahverkehr zu entwickeln. Der kommunale Transport bietet in diesem Zusammenhang noch großes Potenzial und kann flexibel auf neue Bedürfnisse reagieren. Es ist entscheidend, eine langfristige Vision für den öffentlichen Verkehr zu formulieren, die sowohl die Qualität der Dienstleistungen als auch die Sicherung der Arbeitsplätze der Beschäftigten gewährleistet.

Die Zukunft des öffentlichen Nahverkehrs in Luxemburg wird maßgeblich davon abhängen, ob die Politik bereit ist, langfristig in qualifiziertes Personal und Infrastruktur zu investieren. Als sektorielle repräsentative Gewerkschaft wird, die FGFC sich mit allen Mitteln für den kommunalen Transport und seine Mitarbeiter einsetzen

Seit vielen Jahren steht die FGFC an der Seite des kommunalen Transports

2017: Die Politik kürzt trotz Widerstand sämtliche Laufbahnen im öffentlichem Dienst. Für die Kontrolleure stimmt der Innenminister der FGFC zu, dass der Verlust über den PARP ausgeglichen werden kann. Beim TICE wird die Vereinbarung eingehalten – jedoch weigert sich die Stadt Luxemburg seit Jahren, dies zu tun!

2020: Die Einführung des kostenlosen öffentlichen Nahverkehrs wurde von Minister Bausch mit der Zusicherung begleitet, dass kein Agent im Transportbereich etwas verlieren würde. Diese Aussage hat sich jedoch mittlerweile als große Lüge herausgestellt.

2021: Die FGFC fordert klare Aufgabebereiche und Kompetenzen für die Kontrolleure, deren zweite Beförderungsprüfung anerkannt und die mit neuen Aufgaben betraut werden sollen. Beim TICE wurde dies bereits umgesetzt, während die Politik beim AVL diese Forderungen verweigert und die Kontrolleure im Stich lässt.

2022: Die FGFC fordert eine nachhaltige Strategie, die nicht nur die Qualität und die spezifischen Anforderungen des kommunalen Transports gewährleistet, sondern auch die Interessen aller Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt.

2023: Durch die Harmonisierung der Laufbahnen C&D sollte die Laufbahn des Agenten im Transportbereich und des Kontrollors in eine niedrigere C2-Laufbahn herabgestuft werden, was zu erheblichen Einkommensverlusten geführt hätte. Die FGFC konnte erfolgreich verhandeln, dass die Laufbahn des

Agenten im Transportbereich separat in eine C2bis eingestuft wird, sodass niemand derzeit oder in Zukunft im Grundgehalt Verluste erleiden wird.

2024: Mehr als 100 Mitarbeiter beim TICE wurde die Bereitschaftsprämien ohne vorherigen Dialog, und entsprechendes Verfahren gestrichen. Die FGFC setzte erfolgreich durch, dass jeder diese Prämien zurückerhält und dass die Regelungen zu Arbeitszeit, Prämien und Bereitschaftsdiensten neu ausgearbeitet werden. Bis eine nationale Einigung erzielt wird, behalten sämtliche Beschäftigten ihre Prämien!

2024: Die FGFC setzt sich im Rahmen der Gehaltsvereinbarungen und der Harmonisierung unter anderem dafür ein, dass auch alle Employé communal die identischen Prämien erhalten wie die Beamten und eine bessere Arbeitsplatzsicherheit gewährleistet wird.

2025: *Das Syndicat TICE steht vor einem Umbruch und wir brauchen zukunftsfähige Lösungen, dies gemeinsam mit der Kommunalpolitik und dem Staat. Für die Rechte und Arbeitsbedingung des jetzigen und zukünftigen Personals wird sich die FGFC als representative kommunale Gewerkschaft einsetzen. Wir bedauern, dass unsere Anfrage auf eine Zusammenarbeit seitens dem OGBL abgelehnt wurde.*



Geschenker mat Verstand: Firwat Kompetenz eise beschte Gadget ass!

Walzäit ass dacks och Geschenkerzäit: Flaschenëffner, Gedrénksfläschen, Kaf-fistasen...gi verdeelt. Mir vun der FGFC sinn iwverzeegt: Gewerkschaft ass méi wéi just schéi Giveaways. Dofir setze mir op eppes, wat wierklech Sënn mécht – praktesch Notizbléck aus recycléierte Pabeier, déi mir zesumme mat der Imprimerie Centrale aus Pabeiersreschter vun der Drockproduktioun hiergestallt hunn. Nohalteg, nätzlech an ideal, fir all gutt Iddie festzehalen!

An well mir näischt ewechgeheien, ver-deele mir och nach Saachen aus fréiere Walcampagnen. Firwat Membersuen fir Neies ausginn, wann dat Besteeënd nach ëmmer gutt ass? D'FGFC steet net fir kuerzfristeg Trends, mee fir no-halteg Léisungen.

Geschenker si flott, Kompetenz ass besser

Natierlech freet een sech iwver kleng Opmierksamkeeten. Mä um Enn zielt net, wat ee kritt, mee wien d'Kompe-tenz huet, fir richtig Verännerungen unze stoussen. Gewerkschaft ass kee Schéinheitsconcours, mee haart Aar-becht. An dofir brauch et Erfahrung, Wäitbléck a Verantwortung.

Mir vun der FGFC bréngen dat alles mat. Eis Kompetenz ass keen eidelt Ver-sprechen, mee eist staarkt Instrument – eise richtege "Gadget". Wärend anerer mat faarwege Geschenker lackelen, liw-were mir Léisunge fir d'Erausfuerderun-ge vu muer.

Nohalteg denken, clever handeln

Eis Notizbléck si méi wéi just Pabeier – si sti fir eise Wee: Ressourcë gezielt aset-zen, Bestehendes weiderentwéckelen a mat engem klore Kapp handeln. Mir verschenke keng Loftschlässer, mee schaffen u konkrete Verbesserungen.

Egal ob mat recycléierte Pabeier oder mat frëschen Iddien: Mir liwwere keng eidel Säiten, mee kloer Inhalter.



Photo modifiée par FGFC
© Dima Moroz / Shutterstock.com

Banque Raiffeisen

Ihr Bankpartner für eine nachhaltige Zukunft.

Entdecken Sie die **exklusiven Konditionen**, die Raiffeisen den Mitarbeitern Ihres Unternehmens bietet.

Sie sind bereits Kunde und Mitglied von Banque Raiffeisen?

Profitieren Sie von einer dauerhaften Ermäßigung von 50 % auf Ihren Monatsbeitrag für das OPERA PLUS Package.

Sie sind Neukunde?

Werden Sie Mitglied und profitieren Sie von unserer **Welcome Offer**. Das **Premium-Package OPERA PLUS** ist **1 Jahr lang kostenlos** und Sie erhalten in den Folgejahren eine **dauerhafte Ermäßigung von 50%**.

Was ist das OPERA PLUS Package?

OPERA PLUS ist unser Premium-Package, das zahlreiche Vorteile und Preisnachlässe in allen Bereichen des Bankwesens bietet:

1 kostenlose V PAY Karte	1 kostenlose Visa Gold Karte	Kostenloses Kontokorrentkonto	Ermäßigung von 25 % auf alle Bearbeitungsgebühren für Privat- und Immobilienkredite	Ermäßigung von 10 % - 20 % auf Zeichnungsgebühren sämtlicher Produkte	Das OPERA PLUS Package ist das erste Jahr komplett kostenlos!
Option: 1 Visa Platinum für nur 4,50 €/Monat	Kostenlose Bargeldauszahlung in unseren Filialen	Kostenlose elektronische Überweisungen	Gebührenfreie Sperrung und kostenloser Ersatz von Karten	Und noch viele andere Vorteile und Preisnachlässe!	

Scannen Sie den nachstehenden **QR-Code** und entdecken Sie alle in Ihrem OPERA PLUS Package enthaltenen Vorteile:



Wodurch unterscheidet sich Banque Raiffeisen von anderen Banken?

Getreu ihren Werten als Genossenschaftsbank belohnt Raiffeisen das Vertrauen und die Treue ihrer Kunden und Mitglieder mit dem Treueprogramm OPERA.

1

Durch die Zeichnung eines **Geschäftsanteils von Banque Raiffeisen** im Wert von Euro 25,- werden Sie Mitglied und nehmen automatisch am **Treueprogramm** teil.

2

Sammeln Sie Treuepunkte, indem Sie uns Ihre Ersparnisse und Finanzierungsprojekte anvertrauen.

3

Tauschen Sie Ihre Punkte gegen zahlreiche Bankprodukte und weitere Vorteile ein: Pflanzen Sie Bäume, spenden Sie, wandeln Sie Ihre Punkte in Sparguthaben um usw.

Sie sind noch kein Kunde und Mitglied von Banque Raiffeisen?

Besuchen Sie eine Raiffeisenfiliale Ihrer Wahl oder scannen Sie den nachstehenden **QR-Code** und eröffnen Sie Ihr Bankkonto online:



Angebot gültig vorbehaltlich der Antragsannahme. Es gelten die entsprechenden Begriffe der standardisierten Liste der repräsentativsten Dienstleistungen, die einem Zahlungskonto im Sinne des Gesetzes vom 13. Juni 2017 über Zahlungskonten zugeordnet sind, die auf www.raiffeisen.lu unter „Impressum“ eingesehen werden können.

Stärkere kommunale Ordnungskräfte für mehr Sicherheit

Sicherheit ist ein zentrales Thema im öffentlichen Diskurs. Dabei wird häufig zwischen objektiver Sicherheit und subjektivem Sicherheitsgefühl unterschieden. Während Straftaten wie Einbrüche oder Überfälle tatsächliche Sicherheitsrisiken darstellen, können andere Phänomene, etwa Littering oder Betteln, zwar das Sicherheitsgefühl beeinflussen, jedoch keine unmittelbare Gefahr bedeuten.

Um gezielt auf Sicherheitsprobleme zu reagieren, sollten die verschiedenen Aspekte differenziert betrachtet werden. So ist bei Einbrüchen vor allem Prävention entscheidend. Dazu gehören technische Maßnahmen wie Alarmanlagen oder Sicherheitschlösser sowie ein erhöhtes Bewusstsein für Risiken, insbesondere bei den potenziellen Opfern.

Bei kleineren Ordnungswidrigkeiten wie Falschparken oder Verstößen gegen die Leinenpflicht stehen meist keine kriminellen Absichten im Vordergrund. Hier sind Aufklärung und Sensibilisierung besonders wichtig, um die Einhaltung gesellschaftlicher Normen zu fördern. Aufgrund begrenzter Ressourcen kann die Polizei jedoch nicht in allen Fällen effektiv eingreifen.

Agents Municipaux als Ergänzung zur Polizei

Zur Unterstützung der Polizei und zur Stärkung der Ordnung im öffentlichen Raum setzen immer mehr Gemeinden auf kommunale Ordnungskräfte, die sogenannten Agents Municipaux. Sie übernehmen verschiedene Aufgaben im Bereich Prävention und Kontrolle, darunter:

- Sensibilisierung der Bevölkerung zu Sicherheits- und Ordnungsfragen
- Meldung von Sicherheits-, Umwelt- und Verkehrsproblemen
- Unterstützung beim sicheren Überqueren von Straßen, insbesondere für Schulkinder
- Überwachung kommunaler Veranstaltungen zum Schutz von Personen und Eigentum
- Erste Hilfe für Personen in Notlagen bis zum Eintreffen der Rettungskräfte

Darüber hinaus verfügen die Agents Municipaux – sofern sie die entsprechende Ausbildung und Prüfung absolviert haben – über polizeiliche Befugnisse in bestimmten Bereichen,

etwa bei Verstößen gegen Umwelt- und Abfallgesetze oder die Leinenpflicht für Hunde. Zukünftig soll auch die Durchsetzung des Rauchverbots auf Spielplätzen hinzukommen.

Durch ihre tägliche Präsenz in den Städten und Gemeinden sind die Agents Municipaux für die Bevölkerung gut erreichbar und können schnell auf kleinere Vorfälle reagieren. Dennoch wird das volle Potenzial der gesetzlichen Regelungen, die seit über zwei Jahren in Kraft sind, noch nicht vollständig ausgeschöpft – insbesondere in der Stadt Luxemburg, wo der Handlungsbedarf besonders hoch ist.

Abgrenzung zu privaten Sicherheitsdiensten

Einige Städte und Gemeinden setzen auf private Sicherheitsfirmen, um Ordnungsaufgaben im öffentlichen Raum zu übernehmen. Die FGFC steht dieser Praxis kritisch gegenüber, da sie die Sicherheit als eine originäre Aufgabe des Staates und der Kommunen betrachtet. Kommunale Ordnungskräfte sind speziell ausgebildet, gesetzlich verankert und in die lokalen Strukturen eingebunden.

Der Einsatz privater Sicherheitsdienste im öffentlichen Raum wirft zudem rechtliche Fragen auf. Eine klare Abgrenzung zwischen öffentlichen und privaten Akteuren ist notwendig, um sicherzustellen, dass sicherheitsrelevante Aufgaben in den Händen staatlicher Institutionen bleiben.

FGFC setzt auf Agents Municipaux statt private Sicherheitsfirmen

Erfolgsbeispiele kommunaler Ordnungskräfte

Mehrere Gemeinden haben den Einsatz von Agents Municipaux erfolgreich ausgebaut:

Differdingen: Ein Team von 16 Ordnungskräften hat im vergangenen Jahr rund 55 Fälle von nicht ordnungsgemäß registrierten Kampfhunden bearbeitet und die Besitzer zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften angehalten.

Petingen: Zwei Beamte stellten über 100 Verstöße gegen das Abfallgesetz fest und klärten diese in den meisten Fällen direkt mit den Bürgern. Insgesamt umfasst die Abteilung neun Mitarbeitende.

Hesperingen und Weiler zum Turm: Zehn Agents Municipaux sind dort nahezu täglich, auch an Wochenenden, im Einsatz.

Interkommunales Ordnungsamt Mersch, Lintgen, Fischbach, Fels, Lorentzweiler und Helperknapp: Ein sechsköpfiges Team betreut mehr als 27.200 Einwohner und hat im vergangenen Jahr über 560 Schulposten absolviert.



Diese Beispiele zeigen, dass kommunale Ordnungskräfte einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit und Ordnung leisten können. Investitionen in solche Strukturen ermöglichen es Städten und Gemeinden, auf lokale Probleme gezielt mit geschultem Personal zu reagieren.

Zusammenarbeit und Weiterentwicklung des Berufsbildes

Nicht alle Herausforderungen im öffentlichen Raum lassen sich allein durch Ordnungskräfte bewältigen. Sozialarbeiter und Streetworker leisten wertvolle Arbeit, die stärker anerkannt und mit anderen Akteuren koordiniert werden sollte.

Die FGFC setzt sich für eine engere Zusammenarbeit zwischen kommunalen Ordnungskräften, Polizei und sozialen Diensten ein. Ein kürzlich veröffentlichtes Gutachten der Polizeiinspektion (IGP) befasst sich mit dieser Thematik. Auch die Ausbildung der Agents Municipaux wurde in den vergangenen Jahren stetig weiterentwickelt, unter anderem durch den Einsatz der FGFC-ASAM.

Langfristig sollte der Beruf des Agent Municipal eine klarere Struktur erhalten, die verschiedene Besoldungsstufen abdeckt. Dies würde den unterschiedlichen Aufgabenbereichen in größeren kommunalen Ordnungsämtern gerecht werden. Zudem sollte die Harmonisierung von Prämien und Arbeitsbedingungen vorangetrieben werden.

Durch gezielte Maßnahmen und eine bessere Koordination zwischen den Akteuren kann die Sicherheit im öffentlichen Raum nachhaltig gestärkt werden. Die FGFC setzt sich weiterhin für eine umfassende Professionalisierung und eine effiziente Zusammenarbeit aller beteiligten Stellen ein.

Gemeindeverwaltung im Krisenmodus: Unzulässige Machtstrukturen und mangelnde Rechenschaftspflicht

Die rezenten Skandale in verschiedenen Gemeinden werfen einen bedenklichen Schatten auf die Integrität der luxemburgischen Kommunalpolitik. Diese Vorfälle, die mit schwerwiegendem Machtmissbrauch, Inkompetenz und Rechtsverstößen einhergehen, machen deutlich, dass im System etwas ganz und gar nicht stimmt.

Besonders in Sandweiler zeigt sich ein dramatisches Beispiel für das Versagen interner Kontrollmechanismen. Die Gemeindeführung wurde hier faktisch in die Hände einer externen One-Man-Consultingfirma gelegt. In einer demokratischen Gesellschaft ist es jedoch unerträglich, wenn private Akteure, ohne demokratische Legitimation, über Verwaltungsstrukturen mitentscheiden. Dies ist nicht nur ein Verstoß gegen die Verwaltungsstandards, sondern stellt auch eine fundamentale Bedrohung für die demokratischen Werte dar, auf denen der Rechtsstaat basiert.

Gefährdung des Vertrauens in die Kommunalpolitik

Was in manchen Gemeinden geschieht, ist nicht nur ein Skandal für sich – es ist ein Schlag ins Gesicht all jener Kommunalpolitiker*innen, die tagtäglich rechtskonform und verantwortungsbewusst handeln. Zahlreiche Bürgermeister und Gemeinderäte setzen sich mit großem Engagement für ihre Gemeinden ein, führen einen respektvollen Sozialdialog, dies mit unseren Personaldelegationen und pflegen eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft.

Es darf nicht sein, dass verantwortungsbewusste Gemeindeführungen durch das Verhalten weniger Akteure in Misskredit geraten. Auch unser Gemeindepersonal ist kein Freiwild, sondern verdient Respekt und Anerkennung für seine Arbeit, anstatt durch unlautere Methoden diffamiert und unter Druck gesetzt zu werden.

„Autonomie Communale“ als Deckmantel für Machtmissbrauch

Gleichzeitig zeigt sich in so manchen Kommunen ein weiteres besorgniserregendes Problem: Die sogenannte „Autonomie Communale“, die den Gemeinden weitreichende Freiheiten zugesteht, wird zunehmend zur Deckung für Machtmissbrauch und fehlende Transparenz. Anstatt diese Freiheiten verantwortungsvoll zu nutzen, agieren manche Gemeinden wie ein rechtsfreier Raum, in dem demokratische Kontrolle nicht existiert. Hier müssen dringend klare gesetzliche Vorgaben und externe Prüfmechanismen geschaffen werden, die einen Missbrauch von Macht und Ressourcen verhindern.

Forderungen der FGFC für eine grundlegende Reform

Die FGFC fordert daher einen 3-Punkte-Plan zur Reform der „Autonomie Communale“:

1. Reform der „Autonomie Communale“ mit strikter Kontrolle

Es ist notwendig, die kommunale Autonomie umfassend zu reformieren. Externe ministerielle Prüfstellen sollen regelmäßig und unangekündigt Kontrollen durchführen, während klare gesetzliche Grenzen mit automatischen Sanktionen bei Verstößen festgelegt werden.

2. Juristische Konsequenzen für Fehlverhalten

Amtsträger, die ihre Kompetenzen überschreiten oder gegen geltendes Recht verstoßen, müssen persönlich zur Verantwortung gezogen werden – bis hin zu strafrechtlichen Verfahren.

3. Abschaffung von Machtmonopolen durch externe Berater

Externe Berater dürfen niemals uneingeschränkten Zugriff auf Gemeindestrukturen und -daten erhalten. Gemeindeführung gehört in die Hände demokratisch gewählter Vertreter und des Gemeindepersonals. Stattdessen soll ein „Centre de compétences“ innerhalb des Ministeriums für innere Angelegenheiten geschaffen werden.

Transparenz in Disziplinarverfahren: Der schmale Grat

Ein weiterer Skandal zeigt sich in der

Die FGFC setzt sich mit Nachdruck für eine grundlegende Reform ein, die die Rechte der Gemeindepersonal schützt und das Vertrauen in die Kommunalverwaltung wiederherstellt.

Praxis der Disziplinarverfahren, die in den letzten Jahren immer wieder die Schlagzeilen beherrscht haben. Es ist alarmierend, wie häufig und teils unnötig Disziplinarmaßnahmen gegen Gemeindepersonal verhängt werden, die mit einem klärenden Gespräch genauso gut hätten gelöst werden können. Noch beunruhigender ist die Tatsache, dass Arbeitgeber keinerlei Konsequenzen für das Einbringen illegaler oder unrechtmäßig beschaffter Dokumente in Disziplinarverfahren zu befürchten haben. Diese Asymmetrie im System fördert nicht nur einen Missbrauch von Macht, sondern beschädigt auch das Arbeitsklima und das Vertrauen in die Verwaltung.

Besorgniserregend ist die Tatsache, dass in zahlreichen Gemeinden das Disziplinarverfahren missbraucht wird, um Mitarbeitende gezielt unter Druck zu setzen – bis hin zur Zwangskündigung oder der Nötigung zum Arbeitgeberwechsel. Die FGFC wird derartige Praktiken nicht länger tolerieren und mit aller Entschlossenheit gegen solche Machenschaften vorgehen, um unser Gemeindepersonal zu schützen.

Forderungen für eine gerechte und faire Durchführung von Disziplinarverfahren

Die FGFC fordert daher eine Reform des Disziplinarverfahrens, bei der die Rechte der betroffenen Mitarbeiter gewahrt bleiben und eine sachgerechte, faire Beurteilung ermöglicht wird.

- Konsequenzen für Arbeitgeber, die illegale oder unrechtmäßig beschaffte Dokumente in Verfahren einbringen.
- Zusammensetzung der Disziplinarkommission unter Einbeziehung von Experten in spezifischen Fachbereichen.
- Beendigung des inflationären Einsatzes von Disziplinarmaßnahmen.
- Überprüfung und Nachverfolgung der gesprochenen Urteile

Schutz des Gemeindepersonals und Förderung der Fairness

Die FGFC steht fest an der Seite des Gemeindepersonals und wird es nicht zulassen, dass Mitarbeiter durch ungerechtfertigte Disziplinarverfahren in ihrer Würde und Integrität verletzt werden. Es ist untragbar, wenn öffentliche Debatten über „mehr Transparenz“ dazu führen, dass Einzelpersonen stigmatisiert werden. Vielmehr müssen die Verfahren so gestaltet sein, dass sie fair, rechtlich sauber und im Interesse aller Beteiligten durchgeführt werden.

Gleichzeitig stellt die FGFC jedoch klar, dass Gemeindepersonal, das seine Vereidigung, den Statut oder gel-

tendes Recht verletzt, durch die Disziplinarkommission zur Rechenschaft gezogen werden muss. Ein faires und konsequentes Vorgehen in solchen Fällen ist unabdingbar, um das Vertrauen in den öffentlichen Dienst zu wahren.

Ein Appell zur Reform und Transparenz

Es ist wichtig, die Balance zwischen notwendiger Transparenz und dem Schutz der betroffenen Mitarbeiter zu wahren. Nur so kann gewährleistet werden, dass Disziplinarverfahren fair und sachgerecht durchgeführt werden und dass das Gemeindepersonal einerseits die Wertschätzung und den Respekt erfährt, den es verdient, andererseits aber auch, nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten, eine gerechte Sanktion durch die Disziplinarkommission erhält, sofern dies notwendig ist.

Ein dringender Reformbedarf

Die jüngsten Ereignisse in unserer kommunalen Landschaft sind keinesfalls Einzelfälle, sondern ein Symptom eines tieferliegenden Problems in der luxemburgischen Kommunalpolitik. Es liegt in der Verantwortung der Regierung, jetzt zu handeln, bevor der Schaden irreparabel wird. Nur durch eine konsequente Reform, die die Rechte der Gemeindebediensteten schützt und gleichzeitig klare, rechtlich einwandfreie Strukturen schafft, kann das Vertrauen in die Kommunalverwaltung wiederhergestellt werden. Es ist an der Zeit, dass sich die Politik ihrer Verantwortung stellt und die notwendigen Veränderungen einleitet, um das System für alle Beteiligten gerecht und transparent zu gestalten.



Vive Kaffispaus ass de Podcast vun der FGFC. Ee Mol de Mount schwätze mir mat oder ouni Invité iwwer Sujet'en aus dem Gemengesector. Serieux awer mat engem Touche Humor analyséiere mir déi aktuell Themen déi Gemenge beschäftegen. Aboonéiert lech iwwet de QRCode oder op all gänge Medienplattformen



Gemeinsam für eine nachhaltige Zukunft

Auf den ersten Blick mag es ungewöhnlich erscheinen, dass sich eine Gewerkschaft aktiv für den Umweltschutz einsetzt. Doch die FGFC Gewerkschaft vom Gemeindepersonal zeigt, dass soziale und ökologische Verantwortung Hand in Hand gehen können. Als Stimme des öffentlichen Dienstes übernimmt sie nicht nur Verantwortung für ihre Mitglieder, sondern auch für die Gesellschaft und die Umwelt. Mit konkreten Maßnahmen trägt die FGFC dazu bei, den ökologischen Fußabdruck zu verbessern.

Energieeffizientes Arbeiten

Ein großer Schritt in Richtung Nachhaltigkeit war die Erneuerung unseres Bürogebäudes. Das alte Gebäude der Energieklasse G wurde durch ein modernes Gebäude der Klasse A-A ersetzt. Dadurch senken wir nicht nur den Energieverbrauch, sondern schaffen auch eine zeitgemäße und umweltfreundliche Arbeitsumgebung. Zudem haben jetzt Personen mit eingeschränkter Mobilität einen barrierefreien Zugang zu unseren Büros.

Umweltfreundliche Mobilität

Dienstreisen werden bei der FGFC nicht mehr mit privat genutzten Fahrzeugen unternommen, die fossile Brennstoffe benötigen. Stattdessen steht unseren Mitarbeitenden ein Elektroauto zur Verfügung. Dieses Fahrzeug ermöglicht nicht nur um-

weltfreundliches Reisen, sondern fungiert zugleich als mobile Werbung für die FGFC.

Digitalisierung: Papier sparen, Prozesse optimieren

Ein zentraler Aspekt unseres Umweltengagements ist die Digitalisierung. Mit der Einführung der Plattform MyFGFC kommunizieren wir fast ausschließlich digital. Mitteilungen, Rechnungen und Dokumente werden nur dann gedruckt, wenn es wirklich notwendig ist. Briefe werden, wann immer möglich, per E-Mail versendet. Dies reduziert nicht nur den Papierverbrauch, sondern macht unsere internen Abläufe effizienter und moderner.

Das FGFC-Magazin: Nachhaltig neu aufgelegt

Nach großer Nachfrage haben wir uns entschieden, das beliebte FGFC-Magazin wieder in Papierform FSC® herauszugeben. Um Ressourcen zu schonen, erscheint es jedoch nicht mehr vierteljährlich, sondern vorerst nur zweimal pro Jahr. Damit kommen wir dem Wunsch vieler Mitglieder nach, ohne unser Ziel der Nachhaltigkeit aus den Augen zu verlieren.

Eine Gewerkschaft mit Verantwortung

Die FGFC vereint soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Durch den bewussten Einsatz der Mitgliedsbeiträge investieren wir in energieeffiziente Gebäude, umweltfreundliche Mobilität und papierlose Prozesse.

Als Vorbild zeigt die FGFC, dass Gewerkschaften mehr sein können: Gemeinsam gestalten wir eine lebenswerte Zukunft – für unsere Mitglieder, den öffentlichen Sektor und kommende Generationen.

Mach mit: Gemeinsam für Fortschritt und Nachhaltigkeit!

Die FGFC ruft alle Mitglieder dazu auf, aktiv mitzuwirken: Für diejenigen, die noch keinen Zugang zu myFGFC haben, bitten wir darum, uns eine private E-Mail-Adresse auf fgfc@fgfc.lu mitzuteilen. Nur so können wir euch bestmöglich informieren und auf dem

neuesten Stand halten. Gemeinsam schaffen wir es, die digitale Kommunikation effizient und nachhaltig zu gestalten – für euch und unsere Umwelt!

Starten wir das Jahr mit Entschlossenheit: Die FGFC treibt Fortschritt voran – sozial, ökologisch und zukunftsorientiert. Gemeinsam schaffen wir Veränderung und setzen ein starkes Zeichen für eine bessere Zukunft!



FGFC - Guichet communal Ären digitale Partner fir de Gemengesecteur!



An eisem **Guichet Communal** fannt Dir all wichteg Texter an Informatiounen, déi de Gemengesecteur an d'Personal betreffen. Egal ob Dir op der Sich sidd no Reglementer, Gesetzestexter oder enger Erklärung - hei gitt Dir fündeg!

Zousätzlech bidde mir e Paie-Berechner, mat deem Dir Är Gehaltspunkten einfach mat engem Klick an Euro ëmrechnen könnt.



Bleift informéiert, bleibt verbonne – FGFC, ëmmer un Ärer Säit!

Prävention und Engagement für das Wohlbefinden im Gemeindesektor

Die FGFC, engagiert sich seit vielen Jahren intensiv für das Wohlbefinden und die Gesundheit des Gemeindepersonals und fordert seit Jahren die Einführung eines Zentrum für Sicherheit, Gesundheit und Qualität am Arbeitsplatz für den öffentlichen Dienst.

Einführung eines Zentrum für Sicherheit, Gesundheit und Qualität am Arbeitsplatz für den öffentlichen Dienst

Bereits 2017 wurden Forderungen zur Förderung der psychischen Gesundheit, Wohlbefinden und Sicherheit des Gemeindepersonals in die gewerkschaftlichen Ziele „Vision politique“ aufgenommen. Unter Punkt 5 „Sicherheit, Gesundheit & Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ steht:

Die FGFC fördert Sicherheit, Gesundheit, die Balance zwischen Arbeit und Familie sowie das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Ihre Aufgabe ist es, über mögliche Risiken zu informieren und präventiv tätig zu werden, um die physische und psychische Gesundheit aller zu schützen.

In Zusammenarbeit mit dem Ministerium des öffentlichen Dienstes, dem

damaligen Innenministerium und dem Dachverband der Gemeindevertreter „Syvicol“ initiierte die FGFC die Kampagne «Wéi geet dir?» („Wie geht es dir?“). Ziel dieser Kampagne war und ist es, die Mitarbeitenden der kommunalen und staatlichen öffentlichen Funktion für psychosoziale Risiken zu sensibilisieren.

Das Konzept der Kampagne „Wéi geet et?“

Jeder kennt die alltägliche Frage unter Kolleginnen und Kollegen: „Wéi geet et?“ oder „Comment ça va?“ – doch sind wir wirklich bereit, die ehrliche Antwort zu hören? Die Kampagne stellt genau diese Frage und lädt dazu ein, sich auch den möglicherweise unangenehmen Antworten zu stellen.

Die Kampagne greift acht zentrale Themen auf, die das Wohlbefinden am Arbeitsplatz beeinträchtigen können:

- Konflikte,
- Stress,
- Ängste,
- Mobbing,
- Depression,
- Sorgen um einen Kollegen,
- Alkohol und Abhängigkeit,
- Überlastung durch Arbeit.



Regelmäßiger Dialog mit dem Gemeindepersonal

Die FGFC hat das Thema Gesundheit und Wohlbefinden nicht nur mit dieser Kampagne in den Fokus gerückt, sondern regelmäßig das Wohlbefinden des Gemeindepersonals erfragt – etwa mit Initiativen wie «Wou dréckt de Schung?» (“Wo drückt der Schuh?”). Ziel ist es, konkrete Probleme zu identifizieren und praxisnahe Lösungen für die Mitarbeitenden zu finden.

Darüber hinaus werden unsere Personaldelegationen gezielt geschult, um sich selbst vor mentaler Belastung zu schützen und emotionale Gespräche möglichst sachlich und lösungsorientiert zu führen.

Nachhaltige Lösungen im Dialog mit allen Beteiligten

Die FGFC bleibt ihrer Linie treu und setzt sich auch weiterhin – oft weniger öffentlich, aber dafür beharrlich – für dieses wichtige Thema ein. Soziale und sensible Themen löst man nicht durch medienwirksames Tamtam. Manchmal braucht es eine moderate, nachhaltige Herangehensweise, die langfristig mehr Wirkung zeigt.



Mentale Gesundheit und Wohlbefinden sind zentrale Faktoren für ein gesundes Arbeitsumfeld – die FGFC hat sich seit Jahren und wird sich auch in Zukunft intensiv dafür einsetzen.

Doppelmoral: Wenn Mobbing zum Wahlkampfinstrument wird

In jüngster Zeit beobachten wir, wie so manche Gewerkschaft das Thema Mobbing in den Mittelpunkt ihrer Wahlkampfstrategien rückt. Auf den ersten Blick mag dies als Engagement für die Belange der Arbeitnehmer erscheinen. Bei genauerer Betrachtung offenbart sich jedoch ein bedenkliches Muster: Ohne fundierte Expertise wird ein sensibles Thema instrumentalisiert, um Polemik zu erzeugen – oft ohne Rücksicht auf die tatsächlichen Betroffenen und potenzielle Schäden, selbst innerhalb der eigenen Reihen.

Die FGFC zählt zu den Gründern des Service psychosocial, einer spezialisierten Einrichtung, die geschaffen wurde, um Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei psychosozialen Problemen professionelle Unterstützung zu bieten. Zum Zeitpunkt der Gründung dieses Dienstes erhielten die CGFP und die FGFC keine Unterstützung von anderen Gewerkschaften. Normalerweise könnte man erwarten, dass alle Gewerkschaften an einem Strang ziehen, vor allem wenn es um gesundheitlich relevante Themen geht, die in diesem Fall auch noch gesetzlich strafbar sind.

Zudem gab es keinen Mucks von Gewerkschaften oder Oppositionsparteien, als der Gesetzesentwurf 7183 von der jetzigen Regierung verworfen wurde. Nur die CGFP und FGFC monierten, dass der gesamte Bereich öffentliche Sicherheit über den Haushaltsentwurf in die Inspection du Travail et des Mines (ITM) integriert wurde; dies ohne klare Planungen oder Kompetenzverteilungen - zumal nicht für den kommunalen Dienst. Es scheint, als seien die privatrechtlichen Interessen mancher Gewerkschaft stärker ausgeprägt als ihr tatsächliches Engagement gegenüber dem Gemeindepersonal.



Nicht nur Gewerkschaften tragen hierbei eine große Verantwortung. Mobbing am Arbeitsplatz ist ein ernstes Problem, welches tiefgreifende Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen hat. Es erfordert fundiertes Wissen, Sensibilität und gezielte Maßnahmen, um effektiv dagegen vorzugehen.

Die FGFC befasst sich seit Jahren aktiv mit der mentalen Gesundheit, dies mit Sensibilisierungskampagnen, gezielter Fortbildung ihrer Personaldelegierten sowie einer proaktiven Unterstützung bei der Weiterentwicklung und Kompetenzerweiterungen des Service psychosocial.

Wer schweigt, wenn es um echte strukturelle Probleme geht, und laut wird, wenn es gerade in die eigene Strategie passt, verliert unserer Meinung nach jede Glaubwürdigkeit. Das Gemeindepersonal verdient eine Gewerkschaft, die an ihrer Seite steht – nicht eine, die ihre Sorgen als taktisches Mittel missbraucht.

Sobald eine Partei sich dazu hinreißen lässt, das Parlament mit einer Heure d'actualité zu einem keineswegs neu-

en Thema zu befassen, stellt sich die Frage, inwieweit eine Partei sich von der Macht einer Gewerkschaft instrumentalisieren lässt, um in parlamentarische Angelegenheiten einzugreifen.

Eine solche Einmischung greift den aktuellen Bestrebungen der Regierung vor, insbesondere im Hinblick auf die bevorstehende Reform der ITM in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit. Im Bereich der Sicherheit ist es dringend erforderlich, dass der kommunale Dienst endlich eine Zuständigkeit erhält – die derzeitige Situation ist untragbar und darf nicht weiter hingenommen werden. Dabei ist zu beachten, dass der bestehende öffentliche psychosoziale Dienst bereits über alle erforderlichen Mittel verfügt, um die mentale Gesundheit der Beamten und Angestellten sicherzustellen – einschließlich der Bewältigung von Mobbing-Fällen.

Wenn manche Gewerkschaften und offenbar auch einige Parteien ihre Hausaufgaben gemacht hätten und die Strukturen sowie Funktionsweisen des privaten Sektors als auch des öffentlichen kommunalen Dienstes besser kennen und verstehen würden, könnten sachliche und praxisnahe Lösungen zum Wohl des Personals stärker in den Fokus rücken.

Eine moderne Personalvertretung setzt sich aktiv für die Interessen ihrer Mitglieder ein – transparent und nachhaltig, ohne deren Wohl zu gefährden oder auf deren Kosten zu agieren.

Es ist unerlässlich zu erkennen, dass nicht jede politische oder gewerkschaftspolitische Auseinandersetzung als Mobbing bezeichnet werden darf.

Familljefest

Erliefnis Baggerweier - Remerschen



Save the date!

Sonndes 6. Juli

**Eis Kompetenz léisst
sech un eise Resultater
moossen, an net un
eiser Gréisst!**

 **FGFC**
Jo fir d'Gemengepersonal

