

# Welcher Beruf passt zu mir ?

Infobroschüre  
für Schüler\*innen,  
Studierende &  
Berufsanfänger\*innen

Arbeitsbedingungen  
Verdienstmöglichkeiten



Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg  
60 bd J.-F. Kennedy | L-4170 Esch-sur-Alzette  
T. +352 2 6543 777 | [contact.ogbl.lu](mailto:contact.ogbl.lu)

[ogbl.lu](http://ogbl.lu)  [ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu)  [OGBL\\_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

09 2023



Werde jetzt  
Mitglied auf  
**hello.ogbl.lu**

# Vorwort

Vom amerikanischen Ölundustrialen und Milliardär Getty stammt folgendes Zitat: „Über Geld spricht man nicht, man hat es“. Die meisten Einwohner:innen Luxemburgs würden diesem Zitat wohl zustimmen, denn kaum einer spricht gerne offen über Löhne und Arbeitsbedingen. Aber wir vom OGBL wollen offen über Löhne und Arbeitsbedingungen sprechen und informieren. Nur so können junge Menschen sich ein realistisches Bild von der Arbeitswelt machen; nur so können wir auf die Notwendigkeit starker Gewerkschaften hinweisen, die Tag für Tag für bessere Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen kämpfen; und nur so erkennen junge Menschen, welche sozialen Errungenschaften sie den Gewerkschaften zu verdanken haben.

Denn soziale Errungenschaften wie arbeitsfreie Wochenenden, Krankenkassen, Urlaubstage ... sind nicht vom Himmel gefallen, sondern wurden von Gewerkschaften erkämpft. Und auch heute kämpft der OGBL tagtäglich für bessere Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer:innen. Deshalb lohnt es sich gerade für junge Menschen, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden: Für bessere Arbeitsbedingungen, für eine bessere Zukunft.



Joëlle Damé  
Präsidentin des  
SEW/OGBL



Vera Dockendorf  
Sprecherin des  
SEW/OGBL Secondaire



Marvin Caldarella Weis  
Präsident  
der OGJ

06



**Gesundheit**

**& Sozialwesen**

Erzieher.in, Krankenpfleger.in, Ärzt.in,  
Physiotherapeut.in, Sozialarbeiter.in etc....  
**Krankenpflegerin**  
**Sozialarbeiterin**

18



**Öffentlicher Dienst**

**Der Gemeindefektor**  
**Polizist**  
**Bildung und Wissenschaft**  
**Grundschullehrer**  
**Sekundarschullehrerin**  
**KFZ-Mechatroniker / Mechaniker**

48



**Dienstleistungen**

**& Energie**

**Architektin**  
**Ingenieurin**

56



**Der Bausektor**

66



**Der Handels-**  
**sektor**

Verkäufer.in oder  
Mitarbeiter.in in bspw. Super-  
märkten, Modegeschäften  
oder bei Autohändlern...

70



**Der Transport-**  
**sektor**

Busfahrer.in, LKW-Fahrer.in,  
Taxifahrer.in...

74



**Medien, Druck**  
**& Kultur**

Journalist.in, Moderator.in  
(TV/Radio)





40

**Der Finanzsektor**

Bankangestellter



46

**Der Versicherungssektor**



60

**Der Industriesektor**



64

**Der Reinigungssektor**



76

**Zivile Luftfahrt**



78

**HORECA:**

Hotels,

Restaurants,

Cafés



80

**Nützliche**

Links

# Gesundheit

---

# Sozial-

---

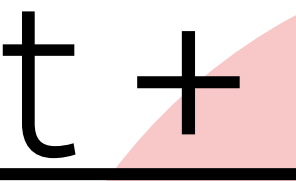
# wesen

---



---

*Interview mit  
dem Zentralsekretär  
des Syndikats  
Pitt Bach*



## Allgemeine Arbeitsbedingungen & Gehälter

### 1. Welche Berufe fallen unter diesen Sektor?

Es handelt sich um einen sehr großen Sektor, der die Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe umfasst. Wir haben zwei große Kollektivverträge: SAS (für die Arbeitnehmer\*innen des Pflege- und Sozialsektors) und FHL (für die Arbeitnehmer\*innen des Gesundheitssektors).

Hierunter fallen unter anderem Krankenpfleger\*innen, Pflegehelfer\*innen, Erzieher\*innen, Sozialarbeiter\*innen (assistant.e.s sociaux/ales), Physiotherapeut\*innen (kinésithérapeutes), Orthophonist\*innen, Heimhilfen (auxiliaire de vie), etc. Und natürlich auch IT und administrative Arbeiten.

Daneben umfasst unser Sektor auch reine Privatunternehmen, vor allem private Kitas (crèches), aber auch Apotheken und private Labore.

### 2. Welche Profile werden aktuell gesucht?

Es herrscht ein großer Personalmangel im Sektor. Vor allem Erzieher\*innen, Krankenpfleger\*innen und Pflegehelfer\*innen (aide-soignant.e.s) werden gesucht.

### 3. Welche Sprachen sollte man beherrschen?

Vor allem Französisch, Deutsch und Luxemburgisch. Englisch und Portugiesisch sind ebenfalls von Vorteil.

Je mehr Sprachen man beherrscht, desto größer die Chance in dem konventionierten Bereich zu arbeiten, d.h. in dem Bereich, der unter den SAS- oder FHL-Kollektivvertrag fällt. Diese gewerkschaftlich verhandelten Kollektivverträge garantieren deutlich bessere Arbeitsbedingungen als der unkonventionierte Bereich.

### 4. Welche Vorteile bietet der Sektor den Arbeitnehmer\*innen?

Im konventionierten Bereich gibt es sehr gute Kollektivverträge, die für viele Arbeitnehmer\*innen gelten. Der SAS- und der FHL-Kollektivvertrag sind finanziell an die Entwicklungen der Arbeitsbedingungen beim Staat angelehnt. Es ist in unserem Sektor schwer, die Kollektivverträge anzugreifen, weil viele Arbeitnehmer\*innen darunterfallen und sich wehren können.

Unsere Kollektivverträge garantieren unter anderem eine ans Dienstalter gebundene automatische Lohnentwicklung und ein 13. Monatsgehalt sowie im FHL ein Feriengeld. Hinzu kommen Lohnzuschüsse für Nachtdienste oder am Wochenende oder an Feiertagen. Man wird je nach

Diplom bezahlt und hat auch zusätzliche Urlaubstage. Im SAS-Kollektivvertrag sind das 34 Urlaubstage und zwei zusätzliche Urlaubstage ab dem 50. Lebensjahr und ein weiterer zusätzlicher Urlaubstag ab dem 55. Lebensjahr. Der FHL-Kollektivvertrag sieht 36 Urlaubstage vor und weitere zusätzliche Urlaubstage ab dem 50. Lebensjahr (+2) und dem 55. Lebensjahr (+1). Das Dienstalter wird im konventionierten Bereich zu 100% angerechnet, wenn man zuvor in Luxemburg in einem ähnlichen Beruf tätig war. Außerdem bietet der FHL-Kollektivvertrag den Arbeitnehmer\*innen eine 38-Stundenwoche. Überstunden werden in der Regel in Freizeit ausbezahlt.

## 5. Welche Nachteile bietet der Sektor den Arbeitnehmer\*innen?

Vor allem die Schichtdienste werden von den Arbeitnehmer\*innen als großer Nachteil empfunden. Alles muss 24/7 funktionieren. Das bringt sehr unregelmäßige Arbeitszeiten mit sich und man muss sich darauf einstellen, auch nachts, an Wochenenden oder Feiertagen zu arbeiten. Das kann einem schon mal Schwierigkeiten bereiten, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren.

**Für mehr Informationen oder einen Schulbesuch, kontaktieren Sie uns unter: [santesocial@ogbl.lu](mailto:santesocial@ogbl.lu)**

## 6. Wie sehen die Einstiegsgehälter im Sektor aus?

- Private Unternehmen: oft Mindestlohn
- Educateur/trice diplômée: etwa 4676 € (SAS)
- Educateur/trice gradué.e: etwa 7148 € (SAS)
- Infirmier/ère: etwa 5055 € (FHL: 38 Stunden/Woche)
- Infirmier/ère spécialisée.e: etwa 5545 € (FHL: 38 Stunden/Woche)
- Assistant.e social.e: etwa 7148 € (SAS)
- Aide-soignant.e: etwa 3607 € (SAS)
- Auxiliaire de vie: etwa 3607 € (SAS)
- Logistik & Reinigungskräfte: über Mindestlohn, automatische Lohnentwicklung (2739 € Einstieg) – viele dieser Tätigkeiten wurden an Privatunternehmen ausgelagert, die dann ihren Mitarbeiter\*innen den Mindestlohn zahlen.
- Master: etwa 7883 € (SAS)

**Info:** Alle Gehaltsangaben in Brutto / Index April 2023

## 7. Wie sieht es mit der Gleichstellung im Sektor aus?

Insgesamt arbeiten mehr Frauen als Männer sowohl in den Gesundheitsberufen als auch in den Erzieherberufen. Auffallend ist aber auch hier, dass in Führungspositionen deutlich mehr Männer als Frauen zu finden sind. Aber ein Wandel deutet sich an.



**6** Diese gewerkschaftlich verhandelten Kollektivverträge garantieren deutlich bessere Arbeitsbedingungen als der unkonventionierte Bereich.



# Infirmière Krankenpflegerin

Interview mit  
Tina Koch, Fach-  
krankenschwester  
für Psychiatrie und  
Präsidentin von  
OGBL Equality

## 1. Erforderliche Diplome

Nach der 3GPS schreibt man sich im Lycée Technique de Professions de Santé (LTPS) ein. Dort absolviert man dann während 4 Jahren eine Ausbildung zur Pflegefachkraft, die man mit einem BTS abschließt. Während dieser 4 Jahre absolviert man viele unbezahlte Praktika im Bereich der Pflege. Man hat aber auch die Möglichkeit, nach der 1GPS ein Universitäts- oder Hochschulstudium zu beginnen.

Nach dem BTS sind zusätzliche Spezialausbildungen möglich, z.B. im Bereich der Anästhesie, der Psychiatrie oder der Pädiatrie. Diese zweijährige Zusatzausbildung kann man im LTPS absolvieren. Der dort herrschende Mangel an Lehrkräften und Einschreibungen führt aber auch manchmal dazu, dass nicht jedes Jahr alle

Ausbildungen angeboten werden können. In diesem Fall oder auch auf Wunsch kann man seine Spezialausbildung im Ausland absolvieren. Frankreich, Belgien oder die Schweiz bieten diese Ausbildungen z.B. an. Im Gegensatz zu Luxemburg erhält man im Ausland ein Bachelordiplom für die absolvierte Ausbildung.



Der OGBL fordert, dass die Ausbildung zur Pflegefachkraft in Luxemburg statt mit einem BTS mit einem Bachelordiplom gleichgesetzt wird und dass zusätzliche Spezialausbildungen als Master anerkannt werden.

Spezialausbildungen sind jedoch im Kollektivvertrag der Krankenhäuser (FHL) anerkannt und werden im Schnitt mit maximal 1100 € brutto besser bezahlt als die Basisausbildung zur Pflegefachkraft.

## 2. Weitere Einstellungskriterien

Vor allem Sprachen sind sehr wichtig: Es wird viel Französisch gesprochen, auch während der Ausbildung im LTPS. Aber auch Deutsch, Englisch und Luxemburgisch sind wichtig. Im Berufsalltag muss man als Pflegefachkraft regelmäßig Berichte über die getane Arbeit verfassen, dies kann man auf Deutsch, Luxemburgisch oder Französisch tun.

Der Berufsalltag verlangt eine gewisse Reife: Man wird z.B. sehr früh während der Ausbildung mit Tod und schweren Krankheiten konfrontiert. Das muss man erstmal verarbeiten können. Außerdem muss man den Kontakt zu anderen Menschen mögen und über Empathie Fähigkeit verfügen. Wichtig ist aber auch, dass man kritisches Denken mag, neugierig ist und gerne logisch analysiert. Das Interesse an Biologie, Medizin und Pflegetätigkeiten ist ebenso von Vorteil.

Durch den großen Personalmangel ist die Jobsuche einfach, besonders, wenn man eine Luxemburger Schule besucht hat und Luxemburgisch spricht. Pflegefachkraft mit Spezialausbildung sind besonders gesucht.

## 3. Wie sieht der Arbeitsalltag aus?

Wir erstellen eine Pflegeplanung, vergeben Medikamente, legen Infusionen, bereiten OPs vor, wechseln und erneuern Verbände.

Wir unterstützen aber auch den Menschen bei der Wiedererlangung von Selbstständigkeit: Wir führen unterstützende Gespräche im Umgang mit existentiellen Lebenssituationen, begleiten die Familien, unterstützen den Betroffenen und

seine Familie dabei zu lernen, mit der Krankheit zu leben, und wir überwachen, ob Komplikationen nach Eingriffen auftreten. Durch unsere Arbeit können Komplikationen und Infektionen vermieden werden, auch dadurch, dass wir den Betroffenen eine Gesundheitserziehung anbieten, die ihnen hilft, mit ihrer Krankheit so gut wie möglich autonom zu leben.

Des Weiteren schreiben wir Berichte, beziehungsweise dokumentieren alle unsere Arbeitsschritte, damit bei Schichtwechsel die Arbeitskolleg\*innen wissen, was schon getan wurde, und wir unsere geleistete Arbeit auch finanziert bekommen.

Von Station zu Station sind die Aufgaben natürlich sehr unterschiedlich. Wir arbeiten jedoch immer in einem Team, das größtenteils aus Pflegefachkräften, Ärzt\*innen, Krankenpflegehelfer\*innen und Therapeut\*innen besteht.

Man trägt eine große Verantwortung und es herrscht ein großer Personalmangel, dadurch ist der Arbeitsalltag öfters hektisch.

Wir arbeiten in Schichten: Frühschicht, Tagesschicht und Nachtschicht. Je nach Krankenhaus variiert der Beginn der Schicht stark oder Schichten fangen versetzt an, z.B. eine um 06:00, 07:00 und eine um 08:00 Uhr. Die Nachtschicht beginnt gegen 21:30/22:00 Uhr – dies variiert je nach Institution.

## 4. Was sind die Vorteile des Berufs?

Es ist ein schöner Beruf. Man trägt viel Verantwortung, hat aber auch viel Entscheidungskraft und man arbeitet auf Augenhöhe in einem Team und kann auch eigene Ideen einbringen. Der Beruf ist sehr abwechslungsreich und jeder Tag ist anders. Minimale Dinge, wie Lagerung des Patienten, können z.B. für den Patienten eine Verbesserung bewirken, man sieht oft schnell positive Veränderungen. Hinzukommt in vielen Fällen die Dankbarkeit der Patient\*innen. Das freut einen natürlich.

Außerdem haben wir einen guten Kollektivvertrag und gute Gehälter. Wir haben zum Beispiel im Krankenhaus eine 38-Stunden-Woche und in allen Bereichen die Möglichkeit, Sozialurlaub zu erhalten. Des Weiteren haben wir die Möglichkeit, uns intern im Krankenhaus, aber auch außerhalb beruflich weiterzubilden. Zudem ist der Beruf



sehr vielfältig: Von Station zu Station sind die Aufgaben unterschiedlich.

Als Vorteil kann auch angesehen werden, dass viele Krankenhäuser eigene Kitas (Crèches) für die Kinder der Mitarbeiter\*innen haben. Die Uhrzeiten dieser Kitas sind dann an die jeweiligen Schichtzeiten angepasst. Als Pflegefachkraft mit Kind hat man nämlich das Problem, dass viele Kitas keine Nachtschichten anbieten.

## 5. Was sind die Nachteile des Berufs?

Ich denke, die Schichten werden von vielen als Nachteil empfunden. Persönlich muss ich jedoch sagen, dass ich sie am Anfang meiner Karriere sehr genossen habe.

Durch die Nacht- und Frühschichten hatte ich gefühlt mehr vom Tag und durch die variablen Arbeitszeiten konnte ich mir meine Freizeit auch anders einteilen. Allerdings werden die Schichten von vielen ab dem Moment als problematisch empfunden, an dem die Arbeitnehmer\*innen eine Familie gründen.

Insgesamt herrscht – vor allem durch den Personalmangel – ein hoher Druck, vor allem Zeitdruck im Krankenhaus. Man möchte sich oft mehr Zeit für Patient\*innen nehmen als man kann. Während der Covidkrise haben wir viele Überstunden geleistet. Überstunden gehören aber auch abseits Covid oft zum Alltag, wenn z.B. ein Kollege oder eine Kollegin ausfällt und ersetzt werden muss. Das Gesundheitssystem muss eben 24/7 funktionieren.

Dazu muss man aber sagen, dass Überstunden eigentlich immer in Freizeit ausbezahlt werden – jedoch kann man oft selbst nicht über den Zeitpunkt dieser aus Überstunden resultierender Freizeit bestimmen.

Zudem muss man als Pflegefachkraft vieles verarbeiten, man wird ja regelmäßig mit Tod und schweren Krankheiten konfrontiert. Man muss auch sagen, dass nicht alle Patient\*innen immer freundlich sind, aber damit lernt man umzugehen.

Als Nachteil empfinde ich auch den BTS: Als OGBL fordern wir, dass die Ausbildung zur Pflegefachkraft mit Bachelor abgeschlossen wird. Dies würde zukünftigen Absolvent\*innen auch mehr Möglichkeiten zur Weiterbildung geben.

## 6. Wie sieht es mit der Gleichstellung aus?

Es gibt allgemein eher wenig Männer im Beruf, außer in der Anästhesiepflege. Männer sind – wie quasi überall – oft in die Managementfunktionen zu finden. Es wäre schön, mehr Männer für den Beruf zu begeistern. Ich denke, dass könnte vor allem durch eine angepasste Ausbildung erreicht werden: Das Bild, das die Gesellschaft vom Beruf der Pflegefachkraft hat, muss sich den heutigen Anforderungen anpassen: Der Beruf soll sich emanzipieren. Als Fachpflegekräfte kümmern wir uns nicht nur um die Pflege der Patient\*innen, sondern legen auch den Fokus auf wissenschaftliches Arbeiten sowie eigenständiges Planen und Ausführen pflegerischer Aktivitäten. Die Akademisierung der Pflege, also ein Bachelor-Master-System, und mehr Weiterbildungsmöglichkeiten könnten dazu führen, dass sich mehr Männer für den Beruf interessieren.

Was die Akzeptanz von Homosexualität und/oder Intersexualität betrifft, so wurde die Gleichstellung jedoch schon quasi vollständig bei uns im Beruf erreicht.







**Es ist ein schöner Beruf:  
Man trägt viel Verantwortung,  
hat aber auch viel Entschei-  
dungskraft und man arbeitet  
auf Augenhöhe in einem Team  
und kann auch eigene Ideen  
einbringen.**

# Sozialarbeiter.in – Assistant.e sociale

—  
Interview mit  
Jessica Lopes,  
Sozialarbeiterin

## 1. Erforderliche Diplome

Ein „Bachelor en sciences sociales et éducatives“, den man an der Universität Luxemburg absolvieren kann. Wer im Ausland „Soziale Arbeit“ studieren möchte, der kann dies tun, muss aber nach dem Bachelor in Luxemburg ein Examen zu der luxemburgischen Gesetzgebung bestehen.

Jede\*r Sozialarbeiter\*in muss das Recht, den Beruf auszuüben („droit d'exercer“) bei dem Gesundheitsministerium anfragen. Sozialarbeiter\*innen dürfen außerdem keine Vorstrafen haben.

## 2. Weitere Einstellungskriterien

Für die meisten Stellen als Sozialarbeiter\*in muss man die drei administrativen Sprachen Luxemburgs beherrschen (Deutsch, Luxemburgisch & Französisch). Weitere Sprachen sind von Vorteil, insbesondere Portugiesisch und Serbokroatisch. Ich persönlich arbeite bei

der ASTI (Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés) und spreche auf der Arbeit etwa bis zu 60-70% der Zeit Portugiesisch, da ich viel mit Personen spreche, die aus dem portugiesischsprachigen Raum stammen.

## 3. Mein Arbeitsalltag

Mein Arbeitsalltag als Sozialarbeiterin bei der ASTI findet zum größten Teil im Büro statt. Mein Arbeitstag beginnt im Allgemeinen zwischen 8:00 und 9:00 Uhr und endet zwischen 17:00 und 18:00 Uhr. Meine Arbeitszeiten können aber nicht auf alle Sozialarbeiter\*innen übertragen werden: Wer z.B. in einem Frauenheim oder als Streetworker\*in arbeitet, der muss auch nachts oder am Wochenende arbeiten.

Ein Teil meiner Arbeit besteht daraus, dass wir Sprechstunden für Personen anbieten, die sich



z.B. über die Immigrationsgesetze in Luxemburg informieren möchten. Jede\*r kann zu uns in die Sprechstunde zu gewissen Zeiten kommen, ohne vorher einen Termin vereinbart zu haben. Meine Aufgabe ist es, herauszufinden, vor welchen Hürden die Person steht, die zu uns kommt, und über welche Ressourcen die Person verfügt, um diese Hürden meistern zu können. Wenn die Person Hilfe benötigt, ist es an mir einzuschätzen, ob wir als ASTI diese Hilfestellung anbieten können oder ob ich die Person weiterleiten muss. Als ASTI sind wir spezialisiert auf Fragen zur Immigration, aber oft haben die Personen, die zu uns kommen, sehr vielfältige Bedürfnisse und Probleme – diese Probleme können z.B. von Wohnungsbedarf bis hin zu Drogenproblemen reichen.

Abseits der Sprechstunden bearbeite ich verschiedene Akten: Ich helfe z.B. Personen dabei, einen Antrag auf Familienzusammenführung zu stellen, schreibe Briefe an diverse Ministerien, kontrolliere die Papiere der betreffenden Personen usw.

Briefe an Ämter schreiben gehört zum Alltag einer/eines Sozialarbeiter\*in. Man sollte die drei administrativen Sprachen also gut beherrschen.

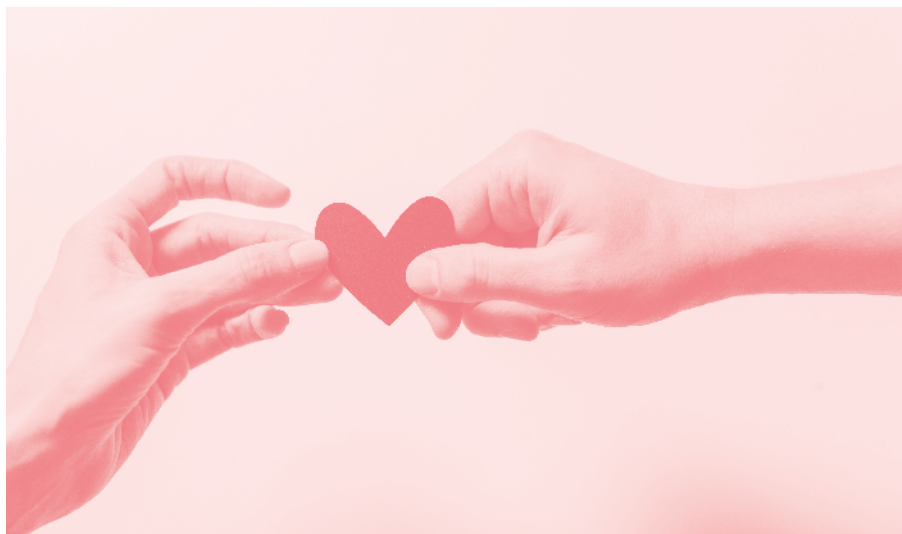
Wenn man als Sozialarbeiter\*in für eine NGO (Non-Governmental Organisation) arbeitet, dann

beinhaltet die eigene Arbeit auch noch einen politischen Schwerpunkt, da man sich für verschiedene Gesetzesänderungen einsetzt. Als ASTI setzen wir uns da natürlich vor allem für eine gerechtere Immigrationspolitik ein.

## 4. Vorteile

Der Beruf bietet ein sehr abwechslungsreiches Arbeitsumfeld: Man kann mit allen Altersgruppen arbeiten, also mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Senioren. Je nach Arbeitsbereich kann man beruflich auch je nach Vorliebe und eigenen Interessen Schwerpunkte setzen: Man kann z.B. im Gesundheitsbereich arbeiten, im Jugendbereich (SNJ z.B.) oder im Bereich der Drogenprävention und Beratung. Man kann Familien unterstützen und beraten oder wie ich im Bereich der Immigration arbeiten. Es ist ein sehr vielfältiger Sektor.

Die Arbeitsbedingungen sind gut: Man arbeitet entweder als öffentlich Angestellte\*r, als Beamter/Beamtin oder unter dem SAS-Kollektivvertrag, der an die Karrieren beim Staat angelehnt ist. Die Gehälter sind gut und ich verfüge auch über genügend Urlaubstage: aktuell 34 und im Alter von 50 und 55 Jahren über 36, beziehungsweise 37 Urlaubstage.



## 5. Nachteil

Wenn man als Sozialarbeiter\*in arbeiten möchte, dann muss man sich darauf einstellen, tagtäglich mit vielen Problemen und Ungerechtigkeiten konfrontiert zu werden. Man arbeitet mit Personen, die aufgrund sozialer Probleme – wie Armut, Gewalt, Vernachlässigung – zu einem kommen. Man muss damit rechnen, mit den Abgründen unserer Gesellschaft konfrontiert zu werden: mit haarsträubenden Ungerechtigkeiten, Geschichten über Gewalt und Not. Damit muss man umgehen können. Wenn man für eine NGO arbeitet, so kann man sich als Sozialarbeiter\*in für politische Änderungen einsetzen. Beim Staat oder im öffentlichen Dienst ist dies oft nicht der Fall.

Außerdem hat man als Sozialarbeiter\*in eine Art Doppelmandat: Man soll den Menschen helfen, aber man muss auch kontrollieren, ob sie die Bedingungen erfüllen, um verschiedene Hilfen zu erhalten. Werden die gestellten Bedingungen nicht erfüllt, so kann man auch keine entsprechende Hilfeleistung anbieten.

Insgesamt ist es ein sehr sozialer Beruf: Man muss gerne mit Menschen arbeiten.

## 6. Wie sieht es in Bezug auf die Gleichstellung als Sozialarbeiter\*in aus?

Der Beruf ist insgesamt immer noch sehr frauenlastig. Durch die Kollektivverträge besteht aber keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Um mehr Männer für den Beruf zu begeistern, müsste man als Gesellschaft daran arbeiten, die Empathiefähigkeit von Männern mehr wertzuschätzen, denn der Beruf gehört zu den sogenannten CARE-Tätigkeiten\*.

\* Care-Arbeit oder Sorgearbeit beschreibt die Tätigkeiten des Sorgens und Sichkümmerns. Darunter fällt Kinderbetreuung oder Altenpflege, aber auch familiäre Unterstützung, häusliche Pflege oder Hilfe unter Freunden.





**Der Beruf bietet ein sehr abwechslungsreiches Arbeitsumfeld: Man kann mit allen Altersgruppen arbeiten, also mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Senioren.**

# Öffentliche Dienst

## Der Gemeindesektor

---

*Interview mit Milena  
Steinmetzer, beigeordnete  
Zentralsekretärin des  
Syndikats Öffentlicher  
Dienst\**



\* Seit August 2022 ist Milena Steinmetzer nicht mehr dem Syndikat Öffentlichen Dienst zugeteilt, sondern ist nunmehr beigeordnete Zentralsekretärin bei den Industriesyndikaten des ÖGBL. Das Interview fand vor diesem Wechsel statt.

## 1. Welche Profile werden aktuell von den Gemeinden gesucht?

Das ist ganz unterschiedlich und hängt von der jeweiligen Gemeinde ab.

Die Spannweite reicht von sogenannten unqualifizierten Arbeitnehmer\*innen bis hin zu den hochqualifizierten Arbeitnehmer\*innen mit Universitätsabschluss, wie z.B. Architekten.

Als unqualifizierte Arbeitnehmer\*innen wird vor allem Reinigungspersonal gesucht - für Innenräume, aber auch für Straßen und Außenanlagen.

Dann werden natürlich auch Busfahrer\*innen oder LKW-Fahrer\*innen gesucht.

Es werden viele Handwerker\*innen - mit DAP oder Meisterbrief - gesucht, vor allem Schreiner\*innen, Schlosser\*innen, Elektriker\*innen. Aber je nach Gemeinde auch Förster\*innen und Waldarbeiter\*innen.

Viele Angestellten arbeiten unter dem Statut des „Salarié.e d'Etat“ oder als Beamt\*in oder Angestellte des öffentlichen Dienstes.

Erzieher\*innen, die für die Gemeinden arbeiten, fallen auch oft unter den SAS-Kollektivvertrag oder sind als „Employé.e communal.e“ eingestellt.

## 2. Welche Sprachkompetenzen werden verlangt?

Wer unter dem Beamtenstatut oder in einem Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst arbeitet, muss einen Sprachtest in den drei administrativen Sprachen (Luxemburgisch, Deutsch,

Französisch) bestehen, oder die geforderten Kompetenzen per Sprachzertifikat nachweisen können. Mehr Informationen hierzu findet man auf der Internetseite des öffentlichen Dienstes (<https://fonction-publique.public.lu/fr.html>).

Allgemein wird im Gemeindesektor viel Luxemburgisch gesprochen, ansonsten wird noch öfters Französisch gesprochen.

## 3. Welche Vorteile bietet der Sektor den Arbeitnehmer\*innen?

Der Sektor bietet sichere Arbeitsplätze und gute Karrieren. Die Personalvertretungen sind meistens gewerkschaftlich organisiert und daher sehr stark und durchsetzungsfähig.

Der Sektor bietet einem auch gute Weiterbildungsmöglichkeiten, z.B. kann man den Meisterbrief während der Arbeitszeit absolvieren.

Der Wechsel von einer Gemeinde in eine andere gestaltet sich zudem meist recht einfach. Man hat geregelte Arbeitszeiten und eine automatische Lohnprogression alle zwei Jahre, die an das Dienstalter gebunden ist. Außerdem erhält man ein 13. Monatsgehalt.

Gerade die Löhne der unqualifizierten Arbeitnehmer\*innen sind im öffentlichen Dienst deutlich besser als im Privatsektor. Eine ungewöhnliche Entwicklung macht sich jedoch im Handwerk breit: Die Gemeinden finden oft nicht genug Handwerker\*innen, teilweise eben auch, weil der Privatsektor aufgrund akuten Personalmangels hier mittlerweile bessere Löhne bezahlt als der öffentliche Dienst.



## 4. Welche Nachteile hat der Sektor für Arbeitnehmer\*innen?

Der öffentliche Dienst muss rund um die Uhrzeit funktionstüchtig sein. Das bedeutet, dass man als Arbeitnehmer\*in auch mal zu unangenehmen Zeiten (wie z.B. nachts) arbeiten muss. Gerade in Notsituationen sind die Angestellten des öffentlichen Dienstes zur Stelle: Sie räumen z.B. nach Überschwemmungen auf und leisten Hilfe vor Ort oder verteilen Masken während der Covidpandemie oder führten Covidteste durch. Im Winter räumen die Arbeiter\*innen des Straßendienstes Schnee und Eis von den Straßen, auch an Wochenenden, Feiertagen und auch nachts. Wenn man Bereitschaftsdienst hat („astreinte“), muss man innerhalb von 30 Minuten auf seiner Arbeit sein, egal zu welcher Uhrzeit.

## 5. Wie sehen die Einstiegsgehälter aus?

- **Unqualifizierte\*r Arbeiter\*in:** 3050 € (Beamte)
- **CCM & DAP:** 3340 € – 5500 € oder sogar 6880 € als „Artisan Dirigeant“ (Beamte) / **Prämie für Meisterbrief:** + 210 € pro Monat
- **Busfahrer\*in:** 3290 € (Beamte) – 6540 € (Ende Karriere als Busfahrer\*in)
- **Abitur:** 4365 € (Beamte)
- **Bac+3:** 6000 € (Beamte)
- **Bac+5:** 7300 € (Beamte)

**Info:** Alle Gehaltsangaben in Brutto / Index April 2023

Das Gehalt steigt mit zunehmendem Dienstalter und je nach Posten. Außerdem erhält man Lohnzuschüsse für Nacharbeit oder Arbeit an Wochenenden oder Feiertagen. Essenszulage: 204 € netto pro Monat – außer im August. Die meisten Gemeindeangestellten erhalten einen 13. Monat und, falls zutreffend, eine Familienzulage von etwa 620 € brutto (Bedingung: Kinder, die unter die Sozialversicherung der Gemeindebeamt\*innen fallen)

## 6. Wie sieht es mit der Gleichstellung im Gemeindesektor aus?

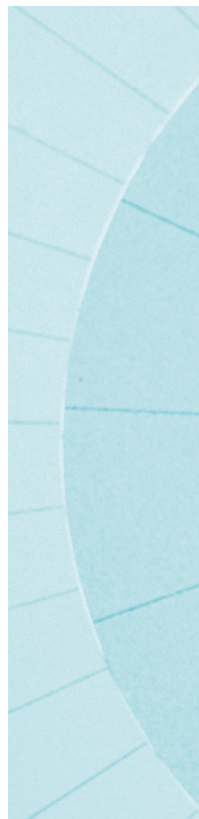
Ein wichtiger Punkt war für uns, dass die überwiegend weiblichen Reinigungskräfte für Innenräume in der Lohnkategorie A2 klassiert waren, während die überwiegend männlichen Reinigungskräfte für Außenbereiche wie Straßen oder Parks in der Lohnkategorie A3 klassiert waren. Wieso soll Kloputzen denn weniger wert sein als Straße fegen?

Dieser Zustand lässt sich natürlich auch historisch erklären: Im Sektor sind traditionell mehr Männer als Frauen in Gewerkschaften und Personalvertretungen vertreten. Deswegen ist es wichtig, mehr Frauen in die Personalvertretungen zu bekommen.

Die Gemeinde Bettemburg hat es übrigens vorgemacht: Hier sind alle Reinigungskräfte für Innenräume nun in der gleichen Lohnkategorie wie Reinigungskräfte für Außenräume, das bedeutet: Sie bekommen höhere Löhne und bessere Renten\*.

Insgesamt muss man natürlich anmerken, dass auch die Gemeinden nur ein Spiegel der Gesellschaft sind, was Genderthemen angeht. Im Allgemeinen wollen wir uns auch hier für eine Sensibilisierung für diese Themen einsetzen.

\* Bei der letzten Erneuerung des Kollektivvertrags der Südgemeinden konnte der OGBL diese Gleichstellung nunmehr auf alle Südgemeinden ausdehnen. Das Interview fand vor diesem Abschluss statt.





# Der Sektor bietet sichere Arbeitsplätze und gute Karrieren.



# Polizist

— Interview mit Michel Mangen, Polizist und Präsident der Polizeigewerkschaft ADESP

## 1. Welche Tätigkeiten gehören zum Sektor?

Es ist ein sehr vielfältiger Sektor.

Die Arbeit des Streifenpolizist\*innen ist sehr abwechslungsreich und geht von Ermittlungen bei Gesetzesverstößen über Verkehrskontrollen, bis hin zum Kontakt mit dem Bürger/der Bürgerin. Hier sammelt man also viel Berufserfahrung, die einem in seiner späteren Laufbahn, zum Beispiel als Ermittler bei der Kriminalpolizei, von Nutzen sein kann.

Die Kriminalpolizei, auch genannt „Service de Police judiciaire“, hat viele verschiedene Aufgaben: Es geht hier von Spurensicherung bis hin zur Ermittlung in beispielsweise einem Mordfall, bei organisierter Kriminalität, bei Finanz- und Drogendelikten oder der Cyberkriminalität. Grundvoraussetzung für jeden Ermittler bildet der Umstand, dass er gewillt ist, sich in dem jeweiligen Fachgebiet weiterzubilden.

Dann gibt es die „Unité spéciale“ (Spezialeinheit), die eher wie

eine kleine Armee funktioniert. Eigeninitiative ist hier weniger gefragt, denn es kommt vor allem auf Disziplin und koordiniertes Vorgehen in der Gruppe an. Zum Arbeitsalltag der „USP“ gehören zum Beispiel Verhaftungen von gefährlichen Straftätern und viel Training.

Man hat hier eher unregelmäßige Arbeitszeiten, wodurch eine gewisse Flexibilität die Grundvoraussetzung bildet.

Des Weiteren kann man bei der Polizei zum Beispiel auch als Ausbilder\*in in der Polizeischule arbeiten oder man kann sich zum Offizier ausbilden lassen an einer Hochschule in der Nähe von Lyon. Außerdem kann man auch bei der „Unité de Garde et d'Appui Opérationnel“ (UGAO) arbeiten, hier geht es dann unter anderem um den Transport von Häftlingen.

Schreibarbeit, wie zum Beispiel das Verfassen von Protokollen und Berichten, macht in fast allen Tätigkeitsbereichen der Polizei einen Großteil der Arbeit aus. Um die Polizist\*innen zu entlasten, wurden in den letzten Jahren viele Zivil-Angestellten rekrutiert.





## 2. Welche Profile werden aktuell bei der Polizei gesucht?

Es werden vor allem Polizist\*innen in den Laufbahnen B1, C1 und C2 gesucht, wobei in Zukunft der Schwerpunkt sicherlich bei der Laufbahn B1, also den Beamten mit Abitur, liegen wird. Es herrscht insgesamt ein sehr großer Personalmangel bei der Polizei, es wird also regelmäßig neues Personal eingestellt.

Ab 5<sup>ème</sup> ist es möglich, bei der Polizei in der Laufbahn C2 anzufangen. Für die Laufbahn C1 benötigt man eine 3<sup>ème</sup> und für die Laufbahn B1 das Abitur.

Mit der Reform der Polizei im Jahr 2018 wurde darüber hinaus die Möglichkeit zum Wechsel der Laufbahn, genannt „Out-In“ geschaffen. Dieser Mechanismus ermöglicht es, nach Abschluss der 3<sup>ème</sup>, der Polizei in der Laufbahn C1 beizutreten und, nachdem man das Abitur, zum Beispiel in Abendkursen, nachgeholt hat, mittels eines Examens in die B1-Laufbahn aufzusteigen. Unter Umständen kann man auf diese Weise sogar schneller auf der Karriereleiter aufsteigen, als wenn man die Polizeischule besucht, nachdem man das Abitur bestanden hat. Diesen Mechanismus gibt es außer bei der Polizei nirgendwo


sonst beim Staat. Leider macht diese Opportunität nur für jüngere Polizist\*innen Sinn, denn der Wechsel der Laufbahn geht mit einem Neustart der Karriere einher. Jüngeren Polizist\*innen aus der Laufbahn C1 legen wir den Wechsel in die Laufbahn B1 via „Out-In“ wärmstens ans Herz, während wir älteren Polizist\*innen aus finanziellen Gründen davon abraten.

Um Polizist\*in zu werden, muss man unter anderem einen Sprachentest in Deutsch, Französisch und Luxemburgisch bestehen. Der Test wird an einem PC durchgeführt und enthält vor allem Aufgaben im Bereich des Hör- und Leseverstehens. Dann muss man noch einen Sporttest bestehen, hier muss ein Hindernislauf absolviert werden.

Man muss außerdem die Luxemburger Nationalität haben, um für die Polizei zu arbeiten.

## 3. Welche Vorteile hat der Beruf?

Es ist ein interessanter, sehr vielfältiger Beruf und man erhält oft einen Einblick in Dinge, die der Allgemeinheit verborgen bleiben. Man hat viele unterschiedliche Möglichkeiten sich beruflich zu orientieren, beziehungsweise sich umzuorientieren. Man kann zum Beispiel Streife fahren, Ver-



# Es ist ein interessanter, sehr vielfältiger Beruf und man erhält oft einen Einblick in Dinge, die der Allgemeinheit verborgen bleiben

kehrsdelikte feststellen, Ermittlungen anstellen bei Vergehen und Verbrechen, und vieles mehr.

Ein weiterer Vorteil ist, dass man relativ viele Urlaubstage hat, nämlich 40 Tage, was mehr ist als die üblichen 32 Urlaubstage im öffentlichen Dienst. Dann steht man als Staatsbeamter\*in natürlich in einem sicheren Arbeitsverhältnis und muss, außer im Falle von grober Fahrlässigkeit oder schwerwiegender Gesetzesverstöße, keine Angst haben, seinen Job zu verlieren.

Auch die Gehälter sind gut: Wie alle Staatsbediensteten erhalten auch Polizist\*innen alle 2 Jahre eine Gehaltserhöhung und bekommen zudem ein 13. Monatsgehalt. Des Weiteren haben wir ein Zeitsparkonto, einen Zuschuss für Bereitschaftsdienste, einen Familienzuschuss und die sogenannte „Prime de régime militaire“.

Außerdem ist sportliche Betätigung in die Arbeitszeit integriert, da man für den Job körperlich fit bleiben muss.

## 4. Was sind die Nachteile des Berufs?

Für manche sind es die Schichtdienste und die flexiblen Arbeitszeiten, andere wiederum schätzen genau diese und würden sie nicht missen wollen. Auch kommt es des Öfteren vor, dass man Überstunden machen muss, da in manchen Bereichen ein sehr großer Personalmangel herrscht.

Außerdem gibt es bei der Polizei, entgegen den Ankündigungen des Ministers und im Gegensatz zu vielen anderen Verwaltungen beim Staat, bis dato keine sogenannte „Carrière ouverte“ für die Laufbahnen C1 und B1. In anderen Worten sind die Aufstiegschancen fast überall beim Staat besser als bei der Polizei. Im Prinzip kann man als Polizist also über die „Carrière ouverte“ nur von der Laufbahn C2 in die Laufbahn C1 aufsteigen.

Eine Laufbahn A2 (Bachelor) wurde ebenfalls, entgegen den meisten anderen Staatsverwaltungen,

## 5. Einstiegsgehälter

- **C2 (min. 5<sup>ième</sup> & militärische Ausbildung):** etwa 2770 € (ohne Zuschläge)
- **C1 (3<sup>ième</sup>):** etwa 3610 € (ohne Zuschläge)
- **B1 (1<sup>ière</sup>):** etwa 4470 € (ohne Zuschläge)
- **A1 (Master):** etwa 7320 € (ohne Zuschläge)

bis dato nicht bei der Polizei eingeführt, obwohl die Gesetze dies zulassen würden.

Neben der Gewissheit, dass man einen sicheren Job hat, birgt der Beamtenstatut aufgrund rigider und - meiner Meinung nach - auch nicht mehr zeitgemäßer Gesetze, einen riesengroßen Nachteil: Weiterbildungen, ganz besonders solche, die einem bei der Jobauswahl zu einer Einstellung in einer höheren Laufbahn verholfen hätten (wie zum Beispiel ein Bachelor- oder ein Master-Diplom) werden nachträglich nicht anerkannt. In anderen Worten: Will man sich diese Diplome nach seiner Einstellung anerkennen lassen, muss man bei der Polizei kündigen und sich einen anderen Job suchen. Dies ist sehr bedauernswert, denn eigentlich sollte gerade der Staat mit dem guten Beispiel vorangehen und sein Personal zur Weiterbildung motivieren. Wenn man vorhat, sich karrieremäßig weiterzubilden, würde ich jedem anraten, als „Employé.e de l'Etat“ in Staatsdienste zu treten und nicht als Beamter. Als „Employé.e de l'Etat“ ist es wesentlich leichter über eine sogenannte „Conversion de poste“ in eine höhere Laufbahn zu gelangen.

Des Weiteren sollte man sich darüber im Klaren sein, dass der Polizeiberuf in der Realität anders ist als im Kino: Schwere Unfälle mit Verletzten bis hin zur Konfrontation mit dem Tod belasten Körper und Geist.

Zudem kommt es leider öfters vor, dass man mit mangelndem Respekt oder aggressivem Verhalten konfrontiert ist. In solchen Fällen muss man die Nerven behalten und deseskalierend auf sein Gegenüber einzuwirken. In der heutigen Zeit werden regelmäßig Einsätze ungefragt von Passant\*innen mitgefilmt, um später in den sozialen Netzwerken veröffentlicht zu werden. Insgesamt trägt man viel Verantwortung und hat je nach Einsatzort auch ein erhöhtes Sicherheitsrisiko für die eigene Gesundheit oder sogar das eigene Leben. Niemand übernimmt für einen die Verantwortung, wenn ein Einsatz „schiefgeht“.

**Info:** Alle Gehaltsangaben in Brutto / Index April 2023

## 6. Wie sieht es mit der Gleichstellung bei der Polizei aus?

Die Gleichstellung ist natürlich gesetzlich festgelegt. Der Beruf des Polizisten ist zur Zeit noch sehr männerlastig, aber die Tendenz der Frauen, die sich für den Polizeidienst entscheiden, ist ganz klar steigend, was wir sehr begrüßen. Aufgrund der Tatsache, dass Frauen evolutionsbedingt bessere soziale Kompetenzen haben als ihre männlichen Kollegen, können Frauen zum Beispiel in manchen Situationen deeskalierend wirken und sie besitzen etwas mehr Verhandlungsgeschick. Des Weiteren braucht man Polizistinnen, um Körperdurchsuchungen an weiblichen Personen durchzuführen.

# Bildung und Wissenschaft: Allgemeine Arbeitsbedingungen

—  
Interview  
mit Frédéric Krier,  
Zentralsekretär des  
Syndikats Erzie-  
hung und Wissen-  
schaft, Mitglied des  
geschäftsführenden  
Vorstands des OGBL

## 1. Welche Bildungs- und Forschungseinrichtungen gehören zu dem Sektor der Erziehung und Wissenschaft in Luxemburg?

Der Sektor „Erziehung und Wissenschaft“ umfasst sowohl private als auch öffentliche Bildungs- und Forschungseinrichtungen.

Das Personal der öffentlichen Grund- und Sekundarschulen wird vom Staat eingestellt und bezahlt und fällt entweder unter das Beamtenstatut oder das Statut des Angestellten im öffentlichen Dienst. In den Privatschulen und den öffentlichen Forschungseinrichtungen sind die Mitarbeiter\*innen Arbeitnehmer\*innen mit privatrechtlichem Statut und fallen unter den jeweilig dort geltenden Kollektivvertrag, der die Arbeitsbedingungen und Gehälter festlegt.

Im Allgemeinen sind die Gehälter im privatrechtlichen Statut deutlich niedriger als diejenigen der Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes.

## 2. Welche Profile werden aktuell im Sektor gesucht?

Im öffentlichen Dienst herrscht zurzeit ein Mangel an Lehrkräften, dies sowohl in den Grund- als auch in den Sekundarschulen. In den Sekundarschulen herrscht vor allem ein großer Mangel an Lehrkräften, die Mathematik, Informatik und Physik unterrichten.

Die Forschungseinrichtungen, wie die Universität Luxemburg, rekrutieren zurzeit weniger als noch vor einigen Jahren und wenn, dann sind es oft Stellen mit befristetem Arbeitsvertrag („contrat à durée déterminée“ / CDD). Ein Master ist hier die Grundvoraussetzung, um eine Karriere als Forscher\*in zu starten. Für den Posten eines „research scientist“ an der Universität wird aber ein Dokortitel als Einstellungskriterium vorausgesetzt.

Die Belegschaft an der Universität ist sehr international und Auslandserfahrung ist ebenfalls oft ein Einstellungskriterium. Von diesen Kriterien ausgenommen ist die Abteilung für Erziehungswissenschaften, die hauptsächlich Grundschullehrer\*innen ausbildet: Hier wird viel aus dem luxemburger Raum rekrutiert.







### 3. Welche Vorteile bietet der Sektor den Arbeitnehmer\*innen?

Sowohl im öffentlichen Dienst als auch in den öffentlichen Forschungseinrichtungen sind die Gehälter recht gut.

Der öffentliche Dienst bietet eine große Sicherheit, was den Arbeitsplatz angeht und insgesamt gute Arbeitsbedingungen. Außerdem erhält man ein 13. Monatsgehalt und eine Essenszulage.

Privatschulen zahlen jedoch in der Regel deutlich niedrigere Gehälter, aber auch hier garantieren die dort geltenden Kollektivverträge eine Lohnentwicklung. Der Zugang zum Lehrberuf an Privatschulen ist zudem leichter, da das Beherrschen der administrativen Sprachen – Luxemburgisch, Deutsch und Französisch – keine Grundvoraussetzung ist, wie es im öffentlichen Dienst der Fall ist. Eine Ausnahme bilden hier die öffentlichen internationalen oder europäischen Schulen: Hier ist ein B2 in einer der administrativen Sprachen und 5 Jahre Berufserfahrung als Lehrkraft die Voraussetzung, um an einer öffentlichen internationalen oder europäischen Schule als Angestellter unterrichten zu können.

Die Forschungseinrichtungen bieten flexible Arbeitszeiten und eine große Autonomie, was die Arbeitszeiten und -organisation angeht. Angestellte haben dort mindestens 32 Urlaubstage und Sonderurlaubstage im Fall von z.B. Arztterminen, Krankheit eines Familienangehörigen etc. Auch gibt es an den verschiedenen Forschungseinrichtungen in der Regel ein 13. Monatsgehalt sowie Essenschecks. Die Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst ist an das steigende Dienstalter gebunden, in den öffentlichen Forschungszentren („Centres de recherche publics“) jedoch teilweise an individuelle Leistung geknüpft. Nach 5, 10 und 15 Jahren erhält man an der Universität zudem eine „Prime de fidélité“ als Lohnzulage.

### 4. Welche Nachteile bietet der Sektor?

An den öffentlichen Schulen ist die Anzahl der Überstunden schlecht geregelt: Erst ab 5 Unterrichtsstunden pro Woche hat man das Recht, Überstunden abzulehnen - inklusive Vorbereitung und Korrekturen sind dies immerhin 10 Überstunden pro Woche. Oft muss man diese Überstunden über ein ganzes Jahr leisten. Dies führt viele Lehrer\*innen an ihre Belastungsgrenze. Außerdem fällt das Abschalten vielen schwer, da man gut

die Hälfte der Arbeit mit nach Hause nimmt. Vor allem in den Grundschulen hat zudem der Anteil administrativer Arbeit stark zugenommen.

Die Privatschulen bieten im Vergleich zu den öffentlichen Schulen weniger Kündigungsschutz und niedrige Gehälter.

In Forschungseinrichtungen erhält man größtenteils befristete Arbeitsverträge (CDD), außerdem muss man sich darauf einstellen, den Arbeitsort öfters zu wechseln. Zudem muss man für jedes Forschungsprojekt die Finanzierung anfragen, insgesamt nimmt der administrative Teil der Arbeit zu.

Männer als Frauen vertreten. Allerdings sind sich viele der Problematik bewusst und langfristig gesehen wird sich hier auch etwas ändern.

In den Grund- und Sekundarschulen bietet sich ein ähnliches Bild: In der Grundschule und vor allem im Kindergarten gibt es deutlich mehr weibliches als männliches Personal. An der Sekundarschule ist das Geschlechterverhältnis jedoch ausgeglichen. Allerdings lassen sich hier auch Geschlechterstereotypen in Bezug auf die Fachrichtung feststellen: Es gibt zum Beispiel sehr wenige weibliche Informatiklehrerinnen.

## 5. Wie sehen die Einstiegsgehälter im Sektor aus?

### An öffentlichen Schulen:

- **Grundschule:**
- zwischen etwa 4210 € (Angestellte\*r im B1 – Allgemeiner Sekundarschulabschluss) und 6030 € brutto (Beamte\*r im A2 / Bachelor)

### Sekundarschule:

- zwischen 6945 € (Angestellte\*r im A1 / Master) und 7370 € brutto (Beamte\*r im A1 / Master)


### An Forschungseinrichtungen:

- **Doktorand\*in:** zwischen 3150 und 3250 brutto
- **Forscher\*in Postdoc:** zwischen 4730–6100 brutto
- **Forscher\*in am Ende der Karriere:** zwischen 9450–10.500 € brutto
- **Universitätsprofessor\*in a:m Ende der Karriere:** - 13.500 € brutto

**Info:** Alle Gehaltsangaben in Brutto / Index April 2023

## 6. Wie sieht es mit der Gleichstellung im Sektor aus?

Auch hier lassen sich natürlich Geschlechterstereotypen in Bezug auf die jeweilige Fachrichtung feststellen: So arbeiten in Forschungseinrichtungen im Gesundheitsbereich tendenziell mehr Frauen als Männer und in technischen Forschungseinrichtungen mehr Männer als Frauen. Auch in Führungspositionen sind deutlich mehr



**Sowohl im öffentlichen Dienst als auch in den öffentlichen Forschungseinrichtungen sind die Gehälter recht gut.**



# Grundschullehrer (Staatsbeamter)

## 1. Erforderliche Diplome

Bachelor of Education (dauert zwischen 3 und 4 Jahren: ein vierjähriges Studium bildet ebenfalls für den Kindergarten aus).

Die meisten studieren an der Universität Luxemburg (4 Jahre Studium) oder an einer Hochschule in Belgien, z.B. in Bastogne, Virton, Brüssel oder Louvain-la-Neuve. In Belgien wird man während 3 Jahren für das Unterrichten in der Grundschule vorbereitet. Das 4. Jahr ist optional und bereitet auf das Unterrichten im Kindergarten vor.

Wegen akutem Personalmangel wurden in den vergangenen Jahren auch Personen, mit einem Bachelorstudium eingestellt und verbeamtet.

## 2. Weitere Einstellungskriterien

Ein „Concours“ nach dem Studium: Hier werden 2 Examen geschrieben in den Bereichen Allgemeinwissen und Didaktik.

Außerdem muss man einen Sprachentest in den Sprachen Deutsch, Luxemburgisch und Französisch bestehen (mündlich & schriftlich). Vom Luxemburgisch Sprachtest sind jedoch all diejenigen befreit, die mindestens 7 Jahre im Luxemburger Schulsystem verbracht haben.

Vom Deutsch- oder Französischtest sind diejenigen befreit, die ihr gesamtes Studium oder ihr Abschlussjahr in einem deutsch- oder französischsprachigen Land absolviert haben.

Danach: 1 Jahr Referendariat / „Stage“, dann Verbeamtung und ein sogenanntes Vertiefungsjahr (année d'approfondissement) mit 40 Stunden Weiterbildung.

## 3. Mein Arbeitsalltag:

Ich bin vor Schulbeginn gegen halb 8 in der Schule. Ich unterrichte im Cycle 2, also 7-bis 8-jährige Schüler\*innen. Die Arbeit mit den Kindern ist sehr intensiv und verlangt einem Einiges ab: Ich unterrichte Haupt- und Nebenfächer. Die Pausen sind sehr kurz und die Schüler\*innen benötigen viel Hilfe und Aufmerksamkeit. Der Morgen ist dadurch sehr schnell um. Die Arbeit macht Spaß, ist aber auch anstrengend, da man ständig in Interaktion ist und viele Sachen gleichzeitig erledigen muss. Nachmittags sind die Kinder oft schon müde und ich mache mit ihnen Aktivitäten, während denen sie sich mehr bewegen können, um ihre Konzentration zu steigern.

Nach dem Unterricht muss ich oft noch sehr viel Papierkram erledigen, eher administrative Arbeit. Dazu kommen das Unterrichtsvorbereiten, Korrigieren und Elterngespräche. Da ich mit sehr jungen Kindern arbeite, bin ich viel mit den Eltern in Kontakt.



Interview mit  
Marvin Caldarella Weis,  
Grundschullehrer und  
Sprecher des SEW/OGBL  
Fundamental



#### 4. Vor- und Nachteile deines Berufes

Vorteile: Es wird nie langweilig, der Beruf bietet viel Abwechslung und es ist immer etwas los. Außerdem empfinde ich meine Arbeit als sehr sinnstiftend, schließlich bin ich an der Ausbildung der nächsten Generation maßgeblich beteiligt.

Nachteile: Das Abschalten fällt einem oft schwer, da man viel Arbeit mit nach Hause bringt und man ja schließlich mit Kindern arbeitet, deren Sorgen und Probleme man ernstnimmt und denen man bestmöglich helfen will. Außerdem stört mich der administrative Aufwand, der ganze Papierkram, der nicht wirklich in Beziehung zu meiner Arbeit mit den Kindern steht und den ich oft als nicht sehr zielführend erlebe.

Wie ist es für dich, als Mann in einem sogenannten typischen Frauenberuf zu arbeiten?

Im Cycle 2 bin ich der einzige männliche Lehrer an meiner Schule. In meiner Schule sind etwa 10 bis 15% der Lehrkräfte männlich. Für mich ist das nichts Ungewohntes: das war schon im Studium so, dass es weniger Männer als Frauen gab.

**Es wird nie langweilig, der Beruf bietet viel Abwechslung und es ist immer etwas los.**

#### 5. Wieso gibt es deiner Meinung nach so wenig männliche Lehrkräfte in der Grundschule?

Ich denke, das hat mit Genderstereotypen zu tun: Mit Kindern zu arbeiten, sie zu erziehen, ihnen etwas beizubringen wird oft als eher weibliche Arbeit empfunden, da sie eben auch Einfühlsamkeit verlangt. Von Männern wird ja oft verlangt, „Stärke“ zu zeigen. Die Berufsbezeichnung „Joffer“ verdeutlicht dieses Klischee. Ich finde aber, dass ich enorme Stärke zeige, wenn ich meinen Beruf gut ausübe. Ich bin stolz darauf: Schließlich kann ich als Lehrer gesellschaftlich auch viel bewegen, ich bilde die Generation von morgen mit aus.

# Sekundarschullehrerin (Staatsbeamter)

Interview mit Vera  
Dockendorf,  
Sekundarschullehrerin  
und Sprecherin des  
SEW/OGBL Secondaire

## 1. Erforderliche Diplome

Bac+5 (Master oder 1. Staats-  
examen für das Lehramt am  
Gymnasium, u.a.)

## 2. Weitere Einstel- lungskriterien

- **Sprachentest: Deutsch, Französisch, Luxemburgisch (mündlich & schriftlich)**
- Vom Luxemburgisch Sprachtest sind jedoch all diejenigen befreit, die mindestens 7 Jahre im Luxemburger Schulsystem verbracht haben.
- Vom Deutsch- oder Französischttest sind diejenigen befreit, die ihr gesamtes Studium oder ihr Abschlussjahr in einem deutsch- oder französischsprachigen Land absolviert haben.
- Vom Sprachentest kann man sich ebenfalls mit einem offiziell anerkannten Sprachzertifikat (Niveau C1), das dem CECR entspricht, befreien lassen. Solche Sprachzertifikate stellen z.B. das Goethe-Institut oder das INL in Luxemburg aus.
- **Examen Concours:** Jedes Jahr organisiert das Bildungsministerium ein sogenanntes Examen Concours, in

dem das Fachwissen der Kandidat\*innen abgeprüft wird. Man muss das Examen nicht nur bestehen, sondern sich auch so platzieren, dass man sich für die ausgeschriebenen Stellen qualifiziert. (d.h., wenn 20 Stellen ausgeschrieben sind, muss man unter den 20 Ersten sein)

- **Nach dem Examen Concours:** 1 Jahr Referendariat („Stage“) für Lehramtsabsolvent\*innen, 2 Jahre für Bac+5-Absolvent\*innen ohne Lehramtsstudium. Während des Referendariats müssen weitere Prüfungen abgelegt und bestanden werden (fachdidaktische oder pädagogische Arbeiten, Unterrichtsbesuche etc.)
- Man kann jedoch auch als Angestellte\*r unterrichten. Hierbei entfällt das „Examen Concours“, man muss allerdings trotzdem den Sprachentest bestehen und ein Referendariat absolvieren.



### 3. Mein Arbeitsalltag

Je nach Stundenplan bereite ich morgens oder nachmittags zuhause vor oder korrigiere Tests und Klassenarbeiten, schreibe E-Mails, tausche mich mit Kolleg\*innen, Eltern und/oder Schüler\*innen aus. Das Vorbereiten und Korrigieren kann ich mir frei einteilen.

Der Arbeitsalltag in der Schule selbst ist ziemlich durchgetaktet und an feste Uhrzeiten gebunden. Am Anfang fühlt es sich so an, als müsste man ständig Referate halten. Es ist ein ziemliches Multi-Tasking im Klassenraum: Stoff vermitteln, für Ruhe und Disziplin sorgen und auf die Bedürfnisse und Antworten der einzelnen Schüler\*innen eingehen. Mit der Zeit, so nach 2 Jahren etwa, stellt sich jedoch eine gewisse Routine ein und das Unterrichten fühlt sich weniger anstrengend an und man hat sich daran gewöhnt, ständig vor so vielen Leuten zu stehen und zu sprechen.

### 4. Vorteile

Die Zeit im Klassenraum vergeht unglaublich schnell und man langweilt sich nie. Man hat immer etwas zu tun und kann in einem gewissen Rahmen auch bestimmen, was man wie unterrichtet. Als Deutschlehrerin kann ich meine Themen der Tagesaktualität anpassen und lerne während des Vorbereitens auch selber hinzu. Das empfinde ich als sehr bereichernd. Außerdem bin ich alleine für meine Klasse verantwortlich und habe somit einen gewissen Freiraum, wie ich den Lernprozess organisiere und gestalte – auch das empfinde ich als sehr positiv.

Der Kontakt zu den Schüler\*innen und der Austausch mit ihnen ist etwas, was ich als sehr interessant empfinde.

Und natürlich sind auch die Arbeitsbedingungen gut. Nicht nur finanziell, sondern auch in den Klassenräumen selbst: In jedem Klassenraum steht bei uns ein Beamer, ein PC und Internetanschluss und Lautsprecher sind vorhanden. Man kann den Unterricht also abwechslungsreich gestalten.

### 5. Nachteile

Stress kann entstehen, wenn man disziplinarische Probleme von Schüler\*innen nicht in den Griff bekommt. Frustration und Stress können auch entstehen, wenn man nicht die nötigen

Mittel hat, um jedem Schüler/jeder Schülerin gerecht zu werden: Z.B. wenn die Klassen zu groß sind und die Leistungsunterschiede zu groß. Internes Differenzieren – so wie es in den unteren Klassen von 7<sup>ème</sup> bis 5<sup>ème</sup> des ESG verlangt wird – ist meines Erachtens nicht mit einer Klassengröße von z.B. 25 Schüler\*innen möglich. Insgesamt können verschiedene Reformen zu Frust führen, weil man merkt, dass es quasi unmöglich ist, den Bedürfnissen der Schüler\*innen gerecht zu werden. Hier würde ich mir ein stärkeres Einbinden der Lehrkräfte und ihrer Gewerkschaften in die verschiedenen Reformprozesse wünschen.

Ein Nachteil kann auch sein, dass man die Arbeit von der Schule nach Hause mitnimmt und somit schwer abschalten kann. Außerdem arbeiten man auch öfters am Wochenende, abends und in den Schulferien. So entspannt, wie viele Außenstehende den Beruf gerne darstellen, ist er nämlich nicht.

### 6. Wie sieht es mit der Gleichstellung in der Sekundarschule aus?

Das Geschlechterverhältnis ist in etwa ausgeglichen. Aber auch bei uns fällt natürlich auf, dass die männlichen Kollegen vermehrt MINT-Fächer unterrichten, während Frauen vermehrt Geisteswissenschaften unterrichten. Und natürlich gibt es auch bei uns – wie überall in der Gesellschaft – Sexismus. Ich denke, dass bei uns in der Schule – wie auch in der Gesellschaft – ein neues Bewusstsein für diese Themen entstanden ist und viele Lehrkräfte in ihrem Unterricht über diese Themen aufklären und auch anders damit umgehen, wenn sie selbst oder ihre Schüler\*innen Opfer von Sexismus oder sexueller Belästigung werden.

# Du bist Schüler oder Student...

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

In dieser Broschüre findest du alle notwendigen und nützlichen Tipps und Informationen. Besser informiert sein bedeutet bessere Karten zu haben! – Die OGJ unterstützt dich und schützt deine Rechte.

**Zum Herunterladen auf der OGBL-Website:**



# Juristin - Anwalt - Richterin

—  
*Interview mit der  
 Attachée de Justice  
 Anne Schreiner,  
 ehemal. Avocat à la  
 cour, ehemal. Juristin  
 beim OGBL, ehemal.  
 Referendarin am  
 Obersten Gerichtshof*

## 1. Welches Diplom benötigt man?

Generell wird für den Beruf als Jurist in Luxemburg, sei es im privaten oder öffentlichen Sektor, ein Masterdiplom (BAC+5) in Jura verlangt.

Um Anwalt in Luxemburg zu werden, muss der Kandidat u.a. folgende Bedingungen erfüllen:

- er muss ein Masterdiplom in Jura abgeschlossen haben;
- er muss die „Cours complémentaires en droit luxembourgeois“ (CCDL) bestanden haben;
- danach kann er in einer der beiden Anwaltskammern (Luxemburg oder Diekirch) in der Liste II als Avocat-Stagiaire aufgenommen werden und ein obligatorisches zweijähriges Praktikum in einer Anwaltskanzlei beginnen („stage judiciaire“). Während dieser Praktikumszeit ist der junge Anwalt eingeschränkt in seinem professionellen Handeln und darf z.B. weder Berufungsschreiben, noch schriftliche Stellungnahmen vor Gericht („conclusions“) unterschreiben;
- spätestens 5 Jahre nach Ende dieses Praktikums muss er den Examen de fin de stage judiciaire, auch noch Avoué genannt, bestehen, ansonsten wird er aus der Anwaltskammer gestrichen und darf den Beruf als Anwalt nicht länger ausführen. Besteht er dieses Examen, ist er Avocat à la cour und hat keine Einschränkungen mehr.

Richter kann man in Luxemburg auf zweierlei Weise werden: entweder durch die Absolvierung der Auswahlprüfung („examen-concours“) oder anhand Bewerbungsunterlagen („recrutement sur dossier“).



Um zur Auswahlprüfung zugelassen zu werden, müssen die Anwärter u.a.:

- ein Masterdiplom in Jura abgeschlossen haben und die „CCDL“ bestanden haben;
- ein mindestens zwölfmonatiges Praktikum („stage judiciaire“) in einer Anwaltskanzlei oder bei einem Notar absolviert haben.
- Alternativ zur Auswahlprüfung kann sich anhand Bewerbungsunterlagen bewerben, wer u.a. mindestens fünf Jahre als Anwalt in Luxemburg tätig war.

Besteht man die Aufnahmeprüfung oder wird man anhand von Bewerbungsunterlagen angenommen, wird man das erste Jahr auf Probe in den Richterstand zugelassen als sogenannter Attaché de justice à titre provisoire. Dieses erste Jahr dient hauptsächlich der Ausbildung, unter anderem in der französischen Richterschule, der Ecole Nationale de la Magistrature (ENM) in Bordeaux. Nach einem Jahr wird man im Prinzip endgültig in den Richterstand aufgenommen, ob als Richter beim Bezirksgericht („tribunal d'arrondissement“) oder beim Verwaltungsgericht („tribunal administratif“) oder als Staatsanwalt („substitut près du Parquet“).

## 2. Welche Sprachen sollte man beherrschen?

Sowohl Anwälte wie Richter sind in Luxemburg per Gesetz verpflichtet, die drei Amtssprachen (luxemburgisch, deutsch und französisch) zu beherrschen.

Auch wenn ein Jurist nicht gesetzlich dazu verpflichtet ist, ist es in Luxemburg in jedem Fall ratsam, diese 3 Sprachen zu beherrschen.

Englisch ist in jedem Fall vorteilhaft, auch wenn im Prinzip kein Englisch vor den luxemburgischen Gerichten verwendet wird.

## 3. Welche Vorteile/Nachteile hat der Beruf?

Ein Jurist im Privatsektor ist generell durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag eingestellt, welcher vom Arbeitsgesetzbuch geregelt ist. Er hat u.a. Anspruch auf ein geregeltes Einkommen welches mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer entsprechen sollte, auf bezahlten Urlaub und gesetzliche Feiertage,





auf Lohnzuschläge für geleistete Überstunden, auf tägliche und wöchentliche Mindestruhezeit, ggf. auf einen 13. Monat usw. Auf der anderen Seite hat ein Arbeitnehmer diverse gesetzliche Pflichten und kann z.B. nur Urlaub nehmen unter Einwilligung seines Arbeitgebers.

Die Arbeitsbedingungen eines Juristen im öffentlichen Dienst sind denen im Privatsektor ähnlich. Bezüglich des Einkommens (siehe Antwort zu Frage 5) sind die Gehälter und die Karrieremöglichkeiten im öffentlichen Dienst jedoch per Gesetz festgelegt.

Anders als ein Jurist, ist man als Anwalt Freiberufler („travailleur indépendant“). Im Prinzip sind die Arbeitsbedingungen eines Anwaltes demnach nicht durch das Arbeitsgesetzbuch geregelt. Wie jeder Freiberufler hat der Anwalt weder Anspruch auf bezahlten Urlaub, noch ein geregeltes Einkommen, da dieses im Prinzip nur aus den Honoraren besteht, welche ihm seine Mandanten zahlen, und der Summen welche ihm die Kanzlei ggf. zahlt. Des Weiteren muss ein Anwalt seine Sozialversicherungsbeiträge selber bezahlen und er unterliegt der Mehrwertsteuer („TVA“), welche er an den Staat abgeben muss. Andererseits genießt ein Freiberufler viele Freiheiten, welche ein Arbeitnehmer nicht hat, wie z.B. seine Arbeitszeit so einzuteilen, wie er möchte und sein Einkommen selber festzulegen. Seit einigen Jahren ist es in Luxemburg möglich, auch als Anwalt als Arbeitnehmer („salarie“) in einer Kanzlei eingestellt zu werden, mit einem Arbeitsvertrag, welcher dem Arbeitsgesetzbuch unterliegt.

Richter und Staatsanwälte dienen dem öffentlichen Dienst und haben ein geregeltes Einkommen und eine gesicherte Arbeitsstelle. Richter sind zudem unkündbar. Betreffend ihrer Arbeitszeit müssen sie in jedem Fall während den Gerichtsverhandlungen, in welchen sie befasst wurden, anwesend sein und ihre Urteile rechtzeitig fällen und schreiben. In Luxemburg sind die Gerichte eine Woche an Weihnachten, zwei Wochen an Ostern und vom 15. Juli bis zum 16. September teilweise geschlossen („période de service réduit“). Dies bedeutet jedoch nicht, dass jeder Richter und jeder Staatsanwalt während dieser Zeit beurlaubt ist, sondern dass während dieser Zeit weniger Gerichtsverhandlungen stattfinden. Bei der Staatsanwaltschaft und den Untersuchungsrichtern

existiert zudem das ganze Jahr über 24/24 ein Bereitschaftsdienst. Anders als Anwälte und Juristen, haben Richter und Staatsanwälte diverse Einschränkungen im Privatleben und dürfen beispielsweise während ihrer Amtszeit als Richter weder Regierungsmitglied, noch Abgeordneter, noch Bürgermeister sein, noch irgendeinen anderen Beruf – sei es im privaten oder öffentlichen Sektor – ausüben.

In jedem Fall sind die 3 Berufe sehr abwechslungsreich, spannend, interessant und lehrreich.

## 4. Mein Arbeitsalltag

Der Aufgabe eines Anwalts im privaten Recht besteht hauptsächlich darin, seine Mandanten in Rechtssachen zu beraten, zu unterstützen und ihre Interessen zu vertreten. Zu den typischen Aufgaben gehören beispielsweise die Verfassung von diversen juristischen Dokumenten (Klagentherhebungen, schriftliche Stellungnahmen vor Gericht...), die Vertretung von Mandanten in schriftlichen und mündlichen Gerichtsverhandlungen, juristische Recherchen, außergerichtliche Verhandlungen (z.B. die Verhandlung von Verträgen seiner Mandanten), diverse Kommunikationen mit Gegenparteien, deren Anwälten sowie mit den Gerichten.

Der Arbeitsalltag eines Juristen kann ebenso abwechslungsreich sein, wie der eines Anwalts. Jedoch hat der Jurist keine Mandanten, sondern arbeitet hauptsächlich im Sinne seines Arbeitgebers, sei es im privaten oder öffentlichen Dienst. Seine Aufgaben sind beispielsweise die Beratung des Arbeitgebers in Rechtssachen, die Verfassung von juristischen Stellungnahmen („avis juridiques“) und Briefen für den Arbeitgeber, juristische Recherchen, die Verhandlung und Verfassung von Verträgen für den Arbeitgeber, usw.

Der Arbeitsalltag eines Richters beim Bezirks- oder Verwaltungsgericht besteht hauptsächlich darin, die Akten zu lesen, mit denen er befasst wurde, Gerichtsverhandlungen zu leiten und Urteile zu fällen und zu schreiben. Ein Staatsanwalt hingegen verfolgt Straftaten, leitet strafrechtliche Ermittlungsverfahren, indem er z.B. die Polizei anweist, den Sachverhalt weiter aufzuklären, er erhebt Anklagen und vertritt diese vor Gericht.





# In jedem Fall sind die 3 Berufe sehr abwechslungsreich, spannend, interessant und lehrreich.

## 5. Wie sehen die Einstiegsgehälter aus?

Das Einstiegsgehalt eines Anwalts besteht im Prinzip aus zwei Teilen. Einerseits zahlt die Kanzlei ihm ein Gehalt für die Arbeit, die er für die Kanzlei leistet. Dieses Gehalt, welches frei verhandelbar ist, sollte jedoch mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn eines qualifizierten Arbeitnehmers entsprechen (um die 3.000,- Euro). Andererseits, zahlen ihm seine Mandanten die Honorare, welche er ihnen in Rechnung stellt.

Das Einstiegsgehalt eines Juristen im privaten Sektor ist ebenfalls frei verhandelbar und sollte auch mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn eines qualifizierten Arbeitnehmers entsprechen.

Das Gehalt von Juristen im öffentlichen Dienst ist per Gesetz festgelegt. Ist der Jurist als Employé de l'Etat eingestellt, entspricht sein Einstiegsgehalt im ersten Jahr in der Karriere A1 dem Punktwert von 320 (Wert = 21,09) (ungefähr 6.700,- Euro brutto monatlich) und im 2. Jahr dem Punktwert von 340 (ungefähr 7.100,- Euro brutto monatlich). Ist er als Fonctionnaire de l'Etat in der Karriere A1 eingestellt, entspricht sein Gehalt in den ersten 2 Jahren dem Punktwert von 340 (Wert = 22,27) (ungefähr 7.500,- Euro brutto).

Das Einstiegsgehalt eines Richters ist ebenfalls per Gesetz festgelegt und entspricht im ersten Jahr in der Karriere M2 dem Punktwert von 340 (Wert = 21,20) (ungefähr 7.200,- Euro brutto)

# KFZ-Mechatroniker / Mechaniker

—  
*Interview mit Christian Turk, KFZ-Mechatroniker, Lehrer und Präsident der Amelux (Association des maîtres d'enseignement du Luxembourg)*

## 1. Welches Diplom benötigt man, um KFZ-Mechatroniker zu werden?

Um KFZ-Mechatroniker zu werden, benötigt man ein DAP als Mechaniker/Mechatroniker. Um Lehrer für KFZ-Mechatronik zu werden, benötigt man nach dem DAP einen Meisterbrief in Mechatronik. Zusätzlich muss man einen Sprachentest in den drei administrativen Sprachen (Deutsch, Französisch, Luxemburgisch) bestehen und um Beamter zu werden, muss man auch ein Examen-Concours bestehen und sich in den „en rang utile“ klassifizieren (Rang utile: N Stellen verfügbar= nur die N-Erstplatzierten werden zugelassen). Alternativ kann man auch als Angestellter unterrichten.

## 2. Welche Sprachen sollte man können?

Im Privatsektor: Man sollte die drei administrativen Sprachen beherrschen, je nach Betrieb möglicherweise mehr Deutsch oder Französisch. Beim Staat/Gemeinde: Man sollte Deutsch, Französisch und Luxemburgisch beherrschen.

## 3. Welche Karrieremöglichkeiten hat man?

Im Privatsektor arbeitet man in der Regel in Autowerkstätten. Mit einer zusätzlichen Ausbildung in Flugzeugmechanik kann man auch bei Cargolux oder Luxair arbeiten. Diese Ausbildung wird derzeit im Lycée Emile Metz angeboten. In den Gemeinden ist man für die Wartung von beispielsweise Gemeindefahrzeugen zuständig und arbeitet in den Werkstätten der Gemeinde. Des Weiteren kann man beim Staat arbeiten, beispielsweise als Lehrer, bei der Polizei oder bei Ponts et Chaussées.

## 4. Welche Vorteile bietet der Beruf?

Es handelt sich um ein sehr dynamisches Berufsfeld, da sich die Technik ständig weiterentwickelt und somit immer neue Herausforderungen bietet. Autowerkstätten bieten daher viele interne Weiterbildungskurse an. Die Zusammenarbeit im Team im Betrieb wird als positiv empfunden. Meistens hat man regelmäßige Arbeitszeiten, und zeitversetzte Schichten sind eher die Ausnahme (zum Beispiel Arbeitsbeginn um 10 Uhr). Aufstiegsmöglichkeiten bestehen als Manager in großen Betrieben wie Merbag oder Losch. Außerdem kann man sich auch selbstständig machen und eine eigene Autowerkstatt eröffnen. Wenn der Betrieb gut läuft, verdient man als Selbstständiger natürlich ein sehr hohes Gehalt.



## 5. Welche Nachteile hat der Beruf?

Es haftet ein Stigma auf dem Handwerk, da viele glauben, dass handwerkliche Arbeit weniger wert ist als akademische Arbeit.

Der Job ist auch körperlich anstrengend und herausfordernd. Die Gehälter in der Privatwirtschaft für Mechaniker mit DAP sind nicht besonders hoch.

Beim Staat und in den Gemeinden verdient man deutlich besser. Im Unterrichtswesen herrscht jedoch ein großer Personalmangel, weshalb Überstunden zum Alltag gehören.

Was die Selbstständigkeit angeht, so fehlt es an staatlicher Unterstützung für den Einstieg in die Selbstständigkeit, vor allem in Bezug auf Startkapital. Es gibt viele administrative Hürden, die man bewältigen muss, wenn man einen eigenen Betrieb gründen möchte. Als Unternehmensgründer steht man auch unter großem Druck, da der Betrieb erfolgreich sein soll.

## 6. Was sind die Einstiegsgehälter?

- **Im Privatsektor mit DAP:** 3000 bis 4000 Euro brutto. Dank Kollektivvertrag gibt es eine Lohnentwicklung.
- Als Meister verdient man im Privatsektor 8% mehr als Gesellen (mit DAP).
- **Beim Staat als Meister:** 4500 € plus (im Fall von Kindern) Familienzulage (etwa 600 €) und 13. Monatsgehalt.

**Info:** Alle Gehaltsangaben in Brutto / Index April 2023

## 7. Wie sieht das Geschlechterverhältnis aus?

Gefühlt arbeiten 95 % Männer in diesem Beruf. Ein Grund könnte sein, dass es ein körperlich anstrengender Job ist, aber eigentlich können Frauen den Job genauso gut machen wie Männer. Ein anderer Grund sind wahrscheinlich auch Geschlechterklischees: Von Frauen wird gesellschaftlich eher nicht erwartet, in technischen Berufen zu arbeiten.



# Der Finanzsekt



---

*Interview mit Véronique  
Eischen – Mitglied des  
geschäftsführenden  
Vorstands des OGBL, ehe-  
malige Zentralsekretärin des  
Syndikats Finance Sector  
des OGBL*

# or

## Welche Profile werden momentan viel im Finanzsektor gesucht?

Vor allem Informatiker\*innen, Jurist\*innen und Ökonomist\*innen (BWL, VWL). Es wird immer mehr nach Masterabsolvent\*innen gesucht, aber natürlich auch nach Bachelorabsolvent\*innen. Durch die Digitalisierung verschwindet das sogenannte Back Office (für administrative Tätigkeiten zuständig, z.B. Buchhaltung oder Anrufannahme) immer mehr, da diese Tätigkeiten vermehrt ausgelagert oder automatisiert werden. Natürlich werden immer noch Sekretär\*innen oder Buchhalter\*innen gesucht, aber eben immer weniger.

## Welche Sprachen sollte man beherrschen?

Englisch und Französisch vor allem. Es gibt aber auch große deutsche Banken in Luxemburg, in denen eben auch viel Deutsch gesprochen wird.

## Welche Vorteile bietet der Finanzsektor den Arbeitnehmer\*innen?

Es handelt sich um einen sehr großen Sektor, der einem viele Möglichkeiten bietet. Luxemburg ist nach wie vor ein wichtiger Standort für Banken.

Der von den Gewerkschaften ausgehandelte Kollektivvertrag bietet außerdem einen großen Schutz vor Jobverlust und mehr Ferientage als gesetzlich vorgesehen: Zusätzlich zu den 26 vorgesehenen Urlaubstagen hat man im Bankensektor noch 8 zusätzliche Ruhetage und 1,5 zusätzliche Feiertage (Karfreitag und der Nachmittag des 24.

Dezembers). Mit steigendem Alter erhält man auch noch weitere Urlaubstage: Einen zwischen 45-49 und 2,5 zwischen 50 und 54. Viele Banken haben außerdem flexible Arbeitszeiten.

Außerdem hat vor allem der OGBL 5 Tage „congé social“ ausgehandelt, also 5 freie Tage, die man dafür nutzen kann, sich um kranke oder hilfsbedürftige Familienmitglieder zu kümmern. Der OGBL wird sich in Zukunft auch dafür einsetzen, dass Beruf und Privatleben besser vereinbar sein werden und sich um die Umsetzung des Rechts auf Abschalten („droit à la déconnexion“) einsetzen.

Der Kollektivvertrag garantiert ebenfalls ein 13. Monatsgehalt und einen Lohnzuschuss im Juni.

Des Weiteren haben die Gewerkschaften im Kollektivvertrag ein Abkommen zur beruflichen Weiterbildung ausgehandelt, das die Karrierechancen von Arbeitnehmer\*innen erhöht. Absolvierte Weiterbildungen sind zudem mit einem kleinen Lohnzuschuss verbunden und werden vom Weiterbildungsinstitut „House of Training“ (Kirchberg) angeboten.

## Welche Nachteile sehen Sie für die Arbeitnehmer\*innen aus dem Finanzsektor?

Leider hat der LCGB 1991 das Kriterium der individuellen Leistung in den Kollektivvertrag eingeführt. Dies ist ein äußerst subjektives Kriterium in Bezug auf Gehaltserhöhungen und stellt einen Nachteil für viele Arbeitnehmer\*innen aus der Branche dar. Die Bankengewerkschaft Aleba hat außerdem zugelassen, dass die bis dahin bestehenden Lohnstufen („échelons“) aus dem Kollektivvertrag verschwanden.

Der Finanzsektor befindet sich zudem in einer großen Umstrukturierungsphase und im Allgemeinen steigt somit das Risiko, dass man seinen Job wechseln muss oder ein Transfer zu einer anderen Firma ansteht. Zudem wird weniger eingestellt und Mitarbeiter\*innen, die z.B. in Rente gehen oder einen anderen Job annehmen, werden oft nicht ersetzt. Das führt zu einer höheren Arbeitsbelastung der anderen Mitarbeiter\*innen, die oft unter dieser zu hohen Arbeitsbelastung leiden. Insgesamt ist das Stresslevel im Finanzsektor sehr hoch.

Die Banken zählen auf nationaler Ebene etwa 27.000 Mitarbeiter\*innen. Aber die Zahl der Arbeitnehmer\*innen, die für den Finanzsektor (z.B. IT-Firmen oder Fonds) arbeiten, ist viel höher, etwa 70.000. Der Bankenkollektivvertrag zählt aber nur für Bankangestellte. Das führt dazu, dass viele dieser Betriebe, die nicht unter den Kollektivvertrag fallen, vielen Angestellten oft nicht viel mehr als den Mindestlohn bezahlen.

Außerdem sehen viele Arbeitnehmer\*innen die Notwendigkeit von Gewerkschaften nicht ein und sträuben sich dagegen, einer Gewerkschaft beizutreten. Langfristig wird das zu schlechteren Arbeitsbedingungen führen und die Lohnschere zwischen den oberen 5000 und den restlichen 65.000 Arbeitnehmer\*innen des Finanzsektors noch weiter auseinandertreiben.

## Gehälter, die durch den Kollektivvertrag geregelt sind\*

- **Gruppe 1:** etwa 3180€ (Index Februar 2023)
- **Gruppe 2:** etwa 3500 €
- **Gruppe 3:** etwa 4400 €
- **Gruppe 4:** etwa 5305 €

**Info:** Alle Gehaltsangaben in Brutto

\* betreffen etwa 70% der Bankangestellten. Unter den restlichen 30% der Bankangestellten, die nicht unter den Kollektivvertrag fallen, befinden sich allerdings viele sogenannte „faux cadres“, d.h. Angestellte, die auf die Vorteile des Kollektivvertrags unter dem Vorwand verzichten, sie seien hierarchisch deutlich höhergestellt als die Angestellten, die unter den Kollektivvertrag fallen.

Die meisten Angestellten fallen unter die dritte Lohngruppe.

Außerdem gibt es ein 13. Monatsgehalt und einen Lohnzuschlag im Juni, der mindestens 20% und max. 85% eines Monatsgehalts ausmacht (wird nach Dienstalter berechnet).

## Wie sieht es mit der Gleichstellung im Finanzsektor aus?

Es ist immer noch der Fall, dass mehr Männer in den Vorständen der Banken sind als Frauen, aber das ändert sich gerade. Die neue Direktorin der BGL ist z.B. eine Frau. Insgesamt nimmt die Zahl der Frauen in Führungspositionen zu, eben auch unter anderem, weil es gesellschaftlich immer akzeptierter wird, dass Frauen trotz Kinder Vollzeit arbeiten.

## Sie sind die dritte Frau in der Geschichte des OGBLs, die in den geschäftsführenden Vorstand der Gewerkschaft gewählt wurde. Haben Sie jemals mit patriarchalischen Strukturen in Ihrer Berufslaufbahn zu kämpfen gehabt?

Nein. Wenn ich was zu sagen hatte, habe ich es immer gesagt. Ich hatte nie das Gefühl, dass meine beruflichen Leistungen aufgrund der Tatsache, dass ich eine Frau bin, weniger wertgeschätzt wurden.

**Wenn Sie Informationen über den Finanzsektor erhalten wollen oder den OGBL zwecks Infoveranstaltung zu sich in die Schule einladen wollen, dann kontaktieren Sie uns unter folgender Mailadresse: [secfin@ogbl.lu](mailto:secfin@ogbl.lu)**

**Es handelt sich um  
einen sehr großen  
Sektor, der einem  
viele Möglichkeiten  
bietet. Luxemburg  
ist nach wie vor ein  
wichtiger Standort  
für Banken.**





# Bankangestellter

—  
Interview mit  
Serge Schimoff,  
Personalvertreter  
bei der BIL

## 1. Wie sieht Ihr beruflicher Werdegang aus?

Nach meinem Abitur im Lycée Hubert Clement fing ich 1979 bei der BIL an. Zuerst war ich in der Buchhaltungsabteilung der Investment Fonds tätig, danach in der Marketingabteilung zuständig für Kartenprodukte und Kartenzahlungen.

Seit 1993 bin ich als hauptamtlicher Personalvertreter für die BIL tätig – zuerst als Sekretär des europäischen Betriebsrates der Dexia Gruppe, später freigestellter BIL-Betriebsrat. Ich habe während 3 Mandatsperioden ebenfalls als Sekretär des „Comité mixte“ fungiert. Seit 2019 stehe ich der Personalvertretung als Präsident vor.

## 2. Welche Kompetenzen sollte man Ihrer Meinung nach im Finanzsektor vorweisen können?

Berufserfahrung oder Praktika während des Studiums sind von großem Vorteil. Außerdem muss man soziale Kompetenzen haben und gut in einem Team arbeiten können.

Französisch und Englisch sollte man perfekt beherrschen. Deutsch und Luxemburgisch sind ebenfalls von Vorteil.

## 3. Welche Profile werden aktuell im Bankensektor gesucht?

Die Möglichkeit, heutzutage mit Abitur in einer Bank Karriere zu machen, schätze ich persönlich als eher gering ein. Das war zu meiner Zeit noch anders. Es werden eher Bachelor- oder Masterabsolvent\*innen eingestellt, vor allem Mathematiker\*innen, Jurist\*innen und Ökonomist\*innen.

Falls man nicht studieren möchte, würde ich dazu raten, einen BTS (Brevet de technicien supérieur) zu machen.



## 4. Gibt es einen Dresscode, den man beachten muss?

Es gibt keinen offiziellen Dresscode, aber vor allem bei Kundenkontakt sollte man auf ein gepflegtes Äußeres achten und z.B. ein Hemd tragen und eine Anzugshose. Fürs Vorstellungsgespräch empfehle ich Anzug und Krawatte.

## 5. Wie sieht Ihr Arbeitsalltag aus?

Als Personalvertreter ist es deine Aufgabe, dich in deinem Arbeitsfeld für deine Arbeitskolleg\*innen einzusetzen. Wenn man als Personalvertreter sowohl beruflich als auch gewerkschaftlich engagiert ist, geht das oft mit einem hohen Arbeitspensum einher: Man ist immer da für Kolleg\*innen, die Rat suchen - auch nach der Arbeit. Man ist eine Art Vertrauensperson für die Angestellten.

Der Arbeitsalltag eines\*r Bankangestellten ist variabel. Meistens hat man flexible Arbeitszeiten. Falls man unter den Kollektivvertrag fällt, werden Überstunden entweder in Freizeit oder bar ausgezahlt. Die Arbeit wird einem zumeist zugeteilt. Man kann im Back Office arbeiten, wo man keinen oder kaum Kundenkontakt hat oder im Front Office oder im Verkauf, wo man ständig Kundenkontakt hat.

Im Front Office muss man die Treffen mit Kunden natürlich vorbereiten und den Kunden kennen. Man führt Verkaufsgespräche und betreut den Kunden bis zur Unterschrift. Man steht außerdem regelmäßig in Kontakt mit dem Back Office. Die Arbeit wird regelmäßig überprüft, da man mit hohen Geldsummen arbeitet, die sowohl national als auch international von A nach B gehen.

Dann ist der digitale Umbau natürlich ein Thema, mit welchem man als Bankangestellte\*r nahezu täglich konfrontiert ist.

## 6. Welche Vorteile bietet der Sektor Arbeitnehmer\*innen?

Der Bankensektor ist in Luxemburg ein sehr großer Sektor: Man hat als Arbeitnehmer\*in also viele Möglichkeiten. Dann muss man noch unterscheiden zwischen Bankengruppen und Banken, die nicht Teil einer großen Bankengruppe sind.

Die BIL ist eine traditionelle Bank und bietet in Luxemburg somit alle Dienstleistungen an. Banken, die Teile einer großen Bankengruppe sind (wie z.B. BGL BNP Paribas), bieten oft nur bestimmte Dienstleistungen in Luxemburg an. Oft situieren sich diese Dienstleistungen im Bereich der Investmentfonds.

Der in Luxemburg geltende Kollektivvertrag für Bankangestellte bietet außerdem insgesamt gute Arbeitsbedingungen. Dann hat man als Personalvertretung einer Bank auch noch die Möglichkeit, zusätzliche Verbesserungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen für alle Bankangestellten auszuhandeln: Z.B. sponsort die BIL bankeninterne Sportgruppen und hat einen Sozialfonds. Mit diesen Geldern werden z.B. Mitarbeiter\*innen unterstützt, die sich um ein schwerkrankes Kind kümmern müssen. Außerdem unterstützt die BIL finanziell Kinder von Angestellten, die sich im Studium befinden. Des Weiteren organisiert die BIL jedes Jahr ein Familienfest für Angestellte und deren Familie.

Diese Vorteile existieren auch in eventuell anderer Form in anderen großen Banken. Insgesamt ist die BIL aber meiner Einschätzung nach hier Vorreiter.

Ein weiterer Vorteil des Bankensektors ist außerdem die Tatsache, dass die Banken hier durch die Bankenaufsicht kontrolliert werden. Diese Kontrolle der Bankenaufsicht führt zu weniger riskanten Geschäften und somit auch zu weniger Krisen, was für Arbeitnehmer\*innen den Vorteil hat, dass ihre Arbeitsplätze sicherer sind.

## 7. Welche Nachteile hat der Sektor für Arbeitnehmer\*innen?

Insgesamt ist das Stresslevel im Bankensektor schon sehr hoch. Man trägt als Bankangestellte\*r viel Verantwortung.

Jede Finanzkrise bringt zudem mehr Regulationen mit sich, was wiederum zur Folge hat, dass Banken vermehrt Jurist\*innen einstellen. Als Bankangestellte\*r muss man sich den ständig wandelnden Bedingungen und Regeln konstant und schnell anpassen. Das kann manchmal sehr anstrengend sein, hat aber auch positive Seiten, da man sich so beruflich weiterentwickeln kann.

# Versicherungssektor

*Interview mit Véronique Eischen – Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, ehemalige Zentralsekretärin des Syndikats Finance Sector des OGBL*

## Welche Profile werden momentan viel im Versicherungssektor gesucht?

Vor allem Versicherungsagent\*innen. Hierfür kann man sich z.B. am Weiterbildungsinstitut „House of Training“ (Kirchberg) ausbilden lassen oder auch firmenintern. Um die Ausbildung erfolgreich abzuschließen, muss mein ein Abschluss-examen bestehen.

Als Versicherungsagent kann man sich auch selbstständig machen, in der Regel sind die Arbeitsbedingungen als Arbeitnehmer\*in, der/die unter den Kollektivvertrag der Versicherungen fällt, jedoch besser (höheres Gehalt, bessere Arbeitszeiten).

Versicherungen suchen aber auch Informatiker\*innen, Mathematiker\*innen, Ökonomist\*innen (BWL), Buchhalter\*innen oder Jurist\*innen.

## Welche Sprachen sollte man beherrschen?

Englisch und Französisch sind die Hauptsprachen in diesem Sektor.

## Welche Vorteile bietet der Sektor den Arbeitnehmer\*innen?

Der Versicherungssektor hat einen ähnlichen Kollektivvertrag wie der Bankensektor, der aber im Schnitt besser ist als der Kollektivvertrag der Banken: Zusätzlich zu den 26 gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubstagen hat man noch 9,5 Ruhetage und ab 50 einen zusätzlichen Urlaubstag. Außerdem garantiert der Kollektivvertrag eine Gehaltserhöhung, die alle 3 Jahre eintritt.

Im Schnitt sind die Anfangsgehälter zwar ein wenig niedriger als im Bankensektor, aber sie steigen im Schnitt schneller an.

Der Kollektivvertrag enthält ebenfalls ein gutes Abkommen zur beruflichen Weiterbildung, welche die Karrierechancen der Arbeitnehmer\*innen erhöht. Außerdem sind wir dabei, die Umsetzung des Rechts auf Abschalten (droit à la déconnexion) zu verhandeln, was zu langfristig besseren Arbeitsbedingungen führen wird. Wir verhandeln ebenfalls die Umsetzung des 5-tägigen „Congé social“, von welchem Arbeitnehmer\*innen profi-

# ngs-

tieren können, wenn sie sich um kranke oder hilfsbedürftige Familienmitglieder kümmern müssen.

Insgesamt steht der Sektor unter weniger Druck und Stress als der Finanzsektor.

Wir müssen kaum sogenannte Sozialpläne verhandeln, d.h. die Unternehmen entlassen kaum Angestellte. Das Risiko, seinen Job zu verlieren oder in eine andere Firma versetzt zu werden, ist viel geringer. Die Arbeitnehmer\*innen wirken auch insgesamt zufriedener.

## Welche Nachteile sehen Sie für die Arbeitnehmer\*innen aus dem Finanzsektor?

Der Sektor hat kaum Nachteile, es handelt sich um einen kleinen Sektor, der sich vor allem durch Stabilität auszeichnet, wenig Wechsel, kaum Stellenabbau.

## Gehälter (betreffen diejenigen Arbeitnehmer\*innen, die unter den Kollektivvertrag fallen)

- **Gruppe 1:** etwa 2900 € (Index 1. Februar 2023)
- **Gruppe 2:** etwa 3180 €
- **Gruppe 3:** 4250 €
- **Gruppe 4:** 5180 €

**Info:** Alle Gehaltsangaben in Brutto / Index April 2023

Zusätzlich zu erhält man ein 13. Monatsgehalt

und einen Lohnzuschuss im Juni, der an Dienstalter gebunden ist. Mit einem Dienstalter von 17 Jahren erhält man mehr als ein Monatsgehalt als Lohnzuschuss. In der Regel beläuft sich die Summe des Lohnzuschusses auf plus/minus ein Monatsgehalt.

**Wenn Sie Informationen über den Versicherungssektor erhalten wollen oder den OGBL zwecks Infoveranstaltung zu sich in die Schule einladen wollen, dann kontaktieren Sie uns unter folgender Mailadresse:**

[secfin@ogbl.lu](mailto:secfin@ogbl.lu)

# Dienstleistung & Energie



---

*Interview mit Michelle Cloos,  
Zentralsekretärin des  
Syndikats Dienstleistungen  
und Energie, Mitglied des  
geschäftsführenden Vor-  
stands des OGBL*

# ungen

## 1. Welche Arbeitsbereiche fallen unter den Sektor „Dienstleistungen und Energie“?

Insgesamt handelt es sich um einen sehr großen und vielfältigen Sektor. Hierzu gehören zum Beispiel Unternehmen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT), Consulting-Firmen, Security-Firmen oder verschiedene Dienstleistungen, wie z.B. Kontrollstationen oder der ACL ... Im Prinzip all diejenigen Unternehmen, die nicht unter den Bereich der Produktion oder des Verkaufs von Waren fallen. Aber auch Architekt\*innen sowie Ingenieur\*innen gehören zum Sektor, ebenso wie die Energieversorgung.

## 2. Welche Profile werden aktuell im Sektor gesucht?

Im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien: vor allem spezialisierte Profile mit Bachelor, Master, BTS, DT.

Im Bereich der Architektur sind aktuell Graphiker\*innen sehr gesucht.

Consulting-Firmen suchen hauptsächlich nach Hochschulabsolvent\*innen in den Bereichen IT, Audit, Jura, Betriebswirtschaftslehre.

Für den Bereich der Security-Firmen gibt es noch keine spezifische Ausbildung. Firmen bilden ihre Mitarbeiter\*innen firmenintern aus. Demnächst soll jedoch ein DAP Gardiennage angeboten. Von Vorteil sind aktuell aber eine Ausbildung bei der Feuerwehr, Fitness, soziale Kompetenzen und ein Waffenschein. Angestellte dürfen keine Vorstrafen haben.

Energiefirmen suchen vor allem Personal mit technischer Ausbildung im Energiebereich, also Elektriker\*innen, Ingenieur\*innen, aber auch Personal im für administrative Arbeiten und Marketing. Hier lohnt es sich auch, eine Meisterprüfung zu absolvieren: Der Kollektivvertrag bezahlt dieses Diplom deutlich besser als ein DAP.

## 3. Welche Sprachen sollte man beherrschen?

In der Energieversorgung und -produktion vor allem Luxemburgisch und Französisch.

Im Security-Bereich ist die Hauptsprache Französisch - Luxemburgisch und Englisch sind jedoch von Vorteil.

In allen anderen Bereichen sollte man Deutsch, Luxemburgisch, Französisch und Englisch beherrschen.

## 4. Welche Vorteile bietet der Sektor den Arbeitnehmer\*innen?

In der Energieversorgung und -produktion haben wir in allen großen Unternehmen - wie Sudenergie, Creos, SEO, Encevos - sehr gute Kollektivverträge. Diese garantieren gute Gehälter sowie fast jedes Jahr eine automatische Lohnprogression. Außerdem ein 13. Monatsgehalt, zusätzliche Urlaubstage (mind. 5 Urlaubstage mehr als gesetzlich vorgeschrieben). Die Karrieren in diesem Bereich lehnen sich teilweise an die Karrieren beim Staat an. Arbeitnehmer\*innen haben außerdem die Möglichkeit, sich firmenintern weiterzubilden.

Im Bereich von Consulting und ICT gibt es keine sektoriellen Kollektivverträge. Meistens verhandelt man sein Gehalt individuell, was oft nicht zum Vorteil des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ausfällt.

Die Security-Firmen haben einen Kollektivvertrag. Dieser garantiert den Arbeitnehmer\*innen ein 13. Monatsgehalt und 27 Urlaubstage sowie das Recht auf Weiterbildung. Außerdem gibt es Lohnzuschüsse für Hundeführer\*innen (maître chien) (+10 € pro Tag) und für das Fahren von Geldtransportern. Zudem erhalten auch Angestellte mit Waffenschein einen Lohnzuschuss von einem Euro pro Stunde.

## 5. Welche Nachteile bietet der Sektor den Arbeitnehmer\*innen?

Vor allem in den Bereichen der Energieversorgung und der Sicherheit sind Schichtdienste nicht selten, das bedeutet, dass man eben auch mal nachts oder am Wochenende arbeiten muss. Die Umstellung auf erneuerbare Energien übt auch einen gewissen Druck auf die Firmen aus.

Angestellte von Security-Firmen arbeiten zudem besonders auf am Wochenende, nachts oder an Feiertagen. Die Arbeitszeiten ändern sich oft und die Löhne entwickeln sich nur in sehr kleinen Schritten. Zudem setzt man sich selbst auch berufsbedingt einem gewissen Sicherheitsrisiko aus.

Angestellte von ICT & Consulting-Firmen haben keine Kollektivverträge. Jeder verhandelt sein Gehalt individuell. Zudem werden viele Betriebe oft aufgekauft, verkauft etc., was ein erhöhtes Risiko eines Arbeitsplatzverlusts mit sich bringt.

## 6. Wie sehen die Einstiegsgehälter im Sektor aus?

- **Security-Firmen:** +/- qualifizierter Mindestlohn
- **Architektur:** +/- qualifizierter Mindestlohn
- **ICT:** +/- qualifizierter Mindestlohn
- **Consulting:** im Allgemeinen eher niedrig (2700-3000 € brutto), aber sehr variabel
- **Ingenieur:** 4000-4500 € (brutto)
- **Energie:**
  - **DAP:** 3400 €
  - **Brevet de maîtrise/Meisterprüfung:** 3600 €
  - **Bac:** 4000 €
  - **Bac + 3:** 4500 €
  - **Master:** 5000 €

**Info:** Alle Gehaltsangaben in Brutto / Index April 2023

## 7. Wie sieht es mit der Gleichstellung im Sektor aus?

Der Bereich der Energieversorgung ist sehr männlich dominiert, obwohl natürlich auch dort wieder viele Frauen im administrativen Bereich tätig sind. Insgesamt lässt sich im gesamten Sektor feststellen, dass vor allem technische Berufe sehr männerlastig sind, während im administrativen Bereich vermehrt Frauen arbeiten.

Wir müssen – auch in den Schulen – daran arbeiten, Genderstereotypen aufzubrechen und für mehr Genderdiversität zu sorgen.



**In der Energieversorgung und -produktion haben wir in allen großen Unternehmen - wie Sudenergie, Creos, SEO, Encevos - sehr gute Kollektivverträge.**



# Architektin

—  
Interview mit Caroline  
Medinger, Architektin,  
Gründerin und Inhaber-  
erin von „Medinger  
Architecture“

## 1. Erforderliche Diplome

Ein Master in Architektur. Das Studium dauert in der Regel 5 Jahre.

Die Universitäten bilden sehr theoretisch aus, und bereiten einen nicht direkt auf die konkreten Herausforderungen des Berufsalltags vor. Am Anfang des Berufslebens ist man in einer Art „learning by doing“-Modus. Man muss die Bauverordnungen kennen und die Wünsche der Kund\*innen berücksichtigen.

## 2. Weitere erforderliche Schritte

Nach dem Studium muss man sein Diplom ins Register für Bildungsnachweise des Hochschulwesens eintragen lassen. Um ein Architekturbüro eröffnen zu können, muss man während 2 Jahren ein Referendariat in einem Architekt\*innenbüro absolvieren.

## 3. Welche Spra- chen sollte man beherrschen?

Vor allem Französisch ist unerlässlich: Als Architekt\*in muss man dazu fähig sein, die französischsprachigen Gesetzestexte

zu den Bebauungsplänen zu lesen und auch auf der Baustelle ist Französisch eine wichtige Sprache. Deutsch ist ebenfalls von Vorteil. Für Aufträge vom Staat sollte man Luxemburgisch können.

Ansonsten ist es natürlich immer ein Vorteil, wenn man die Sprache seines jeweiligen Kunden beherrscht.

## 4. Wie sieht der Berufsalltag aus?

Als selbstständige Architektin habe ich vor allem Privatkunden. Ich bin auf Wohnbereiche und deren Planung, Renovation und Transformation spezialisiert.

Mein Berufsalltag ist sehr abwechslungsreich. Morgens beantworte ich in der Regel meine Emails und verschaffe mir einen Überblick über anfallende Projekte. Danach habe ich Termine und besichtige Baustellen oder treffe Kund\*innen. Da ich vor allem Privatkund\*innen betreue, fallen die meisten dieser Termine in die frühen Abendstunden, wenn meine Kund\*innen von der Arbeit nach Hause kommen.



Mittlerweile zeichne ich weniger als noch zu Anfang, das liegt vor allem daran, dass ich mittlerweile vier andere Architektinnen in meinem Büro beschäftige und als Chefin auch viel für Koordination und Kundenbetreuung zuständig bin. Zudem muss ich mich natürlich um administrative Dinge wie Finanzen und Buchhaltung kümmern. Trotzdem bin ich an jedem Projekt beteiligt. An meiner Arbeit gefällt mir auch der Kontakt zu Kund\*innen sehr.

## 5. Wie war der Prozess zur Selbstständigkeit?

Schwierig: Ich habe bei null angefangen und musste mir erst mal einen Kund\*innenstamm aufbauen. Zu Anfang meiner Selbstständigkeit habe ich parallel noch an einer Sekundarschule Mathematik unterrichtet, auch um finanziell



Über die Runden zu kommen. Mittlerweile arbeite ich nur noch in meinem Büro als Architektin und konnte auch 4 Mitarbeiterinnen einstellen.

## 6. Welche Nachteile hat der Beruf Deiner Meinung nach?

Termindruck gehört zum Berufsalltag. Gerade vor der Abgabe von Projekten muss man häufig Überstunden machen.

Im Vergleich zum Staat sind im Privatsektor die Anfangsgehälter sehr niedrig und liegen meist knapp über dem qualifizierten Mindestlohn.

Als Selbstständige fällt mir vor allem das Abschalten schwer, auch im Urlaub. Zu meiner Arbeit gehört es, dass ich ständig mit Problemen konfrontiert werde, für die ich eine Lösung finden muss.

## 7. Was sind die Vorteile des Berufs?

Der Beruf ist sehr abwechslungsreich: Man zeichnet, ist kreativ, hat Kund\*innenkontakt und besichtigt Baustellen. Es ist ein wunderbares Gefühl, wenn man dann sein erstes Projekt in die Tat umgesetzt hat und plötzlich ein fertiges Haus vor einem steht. Man wird viel gefordert im Beruf und muss lösungsorientiert arbeiten: Problemmanagement gehört zum Berufsalltag.

Außerdem befindet sich der Beruf in einem ständigen Wandel: Neue Materialien und Vorgaben, Energiewende etc. Berufliche Weiterbildung gehört daher ebenfalls zum Beruf.

## 8. Einstiegsgehälter

Privatsektor: qualifizierter Mindestlohn oder ein wenig mehr während der ersten 2 Jahren. Danach verhandelt man sein Gehalt – je nach persönlicher Laufbahn und Verhandlungsgeschick fällt das Gehalt sehr unterschiedlich aus.

Beim Staat und bei den Gemeinden sind die Löhne jedoch von Anfang an sehr gut. Fast alle meine Bekannte von der Universität, die in Luxemburg angestellt sind, arbeiten mittlerweile beim Staat oder den Gemeinden. Hier liegt das Einstiegsgehalt für Masterabsolvent\*innen zwischen 69050 (Angestellte) und 7300 € (Beamte) brutto.

## 9. Wie sieht es mit der Gleichstellung im Beruf aus?

Momentan ergreifen immer mehr Frauen diesen Beruf. Gleichzeitig sind die Führungspositionen oft von Männern besetzt – aber die Zeiten ändern sich.

Persönlich erfahre ich manchmal, dass ich als junge Frau weniger ernstgenommen werde, bevor mein Gegenüber erfährt, dass ich die Inhaberin des Büros bin. Je älter und etablierter man ist, desto weniger Sexismus erfährt man meiner Meinung nach.



# Ingenieurin

Interview mit  
Carole Thoma,  
Ingenieurin

## 1. Erforderliches Diplom

Bachelor / Master: Elektroingenieur\*in, Statiker\*in, Hydroingenieur\*in, Bauingenieur\*in, Stadtplanungsingenieur \*in

Viele Universitäten bieten diese Studiengänge an. Renommiertere Universitäten für diese Studiengänge sind die RWTH Aachen, das KIT (Karlsruher Institut für Technologie) Karlsruhe, die ETH Zürich oder die Technische Universität Kaiserslautern.

Während des Studiums absolviert man etwa insgesamt 12 Wochen Praktika.

## 2. Weitere Einstellungskriterien

Insgesamt herrscht ein großer Mangel an Ingenieur\*innen. Daher findet man als Berufseinsteiger\*in in der Regel schnell eine Arbeit. Man sollte jedoch gut Französisch sprechen und schreiben können, da dies die meistgenutzte Sprache in diesem Sektor ist. Luxemburgisch ist je nach Kunde\*in auch sehr hilfreich.

## 3. Mein Arbeitsalltag

Zwischen 8:00 und 9:00 Uhr beginnt mein Arbeitstag. Die erste Stunde im Büro verbringe ich damit, meine Mails zu lesen und zu beantworten. Dann fange ich mit den Berechnungen und Planungsarbeiten meiner Projekte an. Ich plane vor allem Brücken. Zu meiner Arbeit gehört auch die Kommunikation mit den Zeichner\*innen der Baupläne sowie die Besichtigung und Kontrolle von Baustellen. Zu 90% besteht mein Arbeitsalltag jedoch aus Büroarbeit. In der Regel habe ich einen 8-Stundentag. Vor wichtigen Deadlines muss ich allerdings oft Überstunden machen.



Das Schöne an meinem Job ist, dass ich ein Projekt von A bis Z plane und mitgestalte. Toll ist auch, dass das Resultat meiner Arbeit immer sichtbar ist.

Der Nachteil meiner Arbeit ist, dass man sehr viel Verantwortung trägt: Alles, was ich plane, muss ja sicher sein und wird von vielen Menschen tagtäglich genutzt. Schade finde ich auch, dass so wenige meiner Arbeitskolleg\*innen Mitglied in einer Gewerkschaft sind, da ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad unsere Arbeitsbedingungen auf jeden Fall verbessern würde.

#### 4. Wie ist es, als Frau in einem männlich dominierten Beruf zu arbeiten?

Für mich ist das ganz normal. Im Büro arbeiten neben den Ingenieur\*innen ja auch noch viele andere Personen: Sekretär\*innen, Zeichner\*innen etc.

Auch auf den Baustellen ist es kein Problem. Man muss sich dort eher aufgrund seines jungen Alters als aufgrund des Geschlechts beweisen und zeigen, dass man über ein großes Fachwissen verfügt. Ich denke, einer der Gründe, wieso ich persönlich keinen Sexismus am Arbeitsplatz erlebe, ist aber auch die wichtige Vorarbeit, die andere Feminist\*innen bereits im Kampf für die Gleichberechtigung geleistet haben.

#### 5. Worin siehst du den Grund für Frauenmangel in deinem Beruf?

Ich denke, es gibt zu wenig Vorbilder und die Berufswelt ist für viele Schüler\*innen leider etwas Abstraktes. Das liegt auch daran, dass während der Schullaufbahn oft zu wenig Praktika absolviert werden. Außerdem bestimmen immer noch Genderstereotypen unseren Alltag und laut denen sind die sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) eher etwas für Jungs.

#### 6. Einstellungsgehalt

In meiner Branche gibt es leider keinen Kollektivvertrag. Das Einstiegsgehalt ist also verhandel-

bar und liegt je nach Betrieb und Verhandlungsgeschick des Einzelnen zwischen 4000-4500 € (brutto). Je nach Betrieb erhält man ein 13. Monatsgehalt und/oder einen Dienstwagen.

Alle ein bis drei Jahre kann man je nach Betrieb sein Gehalt neu verhandeln. Die Gehaltssprünge liegen meiner Erfahrung nach schätzungsweise zwischen 50-100€. Nach 5 bis 6 Jahren sind größere Gehaltssprünge aufgrund von wachsender Berufserfahrung möglich.



**Das Schöne an meinem Job ist, dass ich ein Projekt von A bis Z plane und mitgestalte. Toll ist auch, dass das Resultat meiner Arbeit immer sichtbar ist.**

# Bausektor

---



---

*Interview mit  
Jean-Luc De Matteis,  
Zentralsekretär des Syn-  
dikats Bau, Bauhandwerk  
und Metallkonstruktion*

## 1. Welche Tätigkeiten gehören zum Bausektor?

Alle Bauhandwerke: also Elektriker\*innen, Heizungsmonteur\*innen, Dachdecker\*innen, Fliesenleger\*innen, Maler\*innen, Gipser\*innen, Schreiner\*innen, Techniker\*innen etc. sowie der Hoch- und Tiefbau – also Brücken- und Straßenbauer\*innen und der Metallbau (z.B. für den Bau von Brücken, Treppen etc. zuständig).

Im Bausektor arbeiten etwa 40.000 Angestellte.

## 2. Welche Profile sind aktuell sehr gesucht?

Im Sektor herrscht ein großer Personalmangel. Vor allem Maurer\*innen sind sehr gesucht, aber auch Elektriker\*innen, Schalenbauer\*innen, Techniker\*innen, Ingenieur\*innen, Vermesser\*innen etc.

Der Sektor hat sich enorm entwickelt: Allein im Jahr 2020 und 2021 sind rund 700 neue Handwerksbetriebe gegründet worden. Es gibt kaum Insolvenzen. Die Konkurrenz unter den Betrieben um Fachkräfte ist groß: Teilweise wird man schon während seiner Ausbildung angeworben und die Löhne sind wegen der großen Konkurrenz zwischen den Betrieben um Fachkräfte auch teilweise höher als der Kollektivvertrag es vorschreibt. Der Bausektor ist kein Mindestlohnsektor: Auch die Angestellten, die am wenigsten qualifiziert sind, sind praktisch auf dem qualifizierten Mindestlohn. Trotzdem handelt es sich um einen Niedriglohnsektor.

## 3. Welche Vorteile bietet der Sektor den Arbeitnehmer\*innen?

Der Sektor entwickelt sich ständig weiter und ist dadurch sehr abwechslungsreich und innovativ. Durch die Digitalisierung und die Energiewende entstehen ständig neue Berufe, z.B. im Bereich

der Solarenergie und der Wärmedämmung.

Außerdem fallen die Arbeitnehmer\*innen des Bausektors fast alle unter sektoriell ausgehandelte Kollektivverträge. Die Gehälterstrukturen können wegen der starken Gewerkschaften gut verhandelt werden.

Vor allem im Bereich der Weiterbildung bietet der Sektor seinen Angestellten viel: Es gibt sektorielles Kompetenzzentren, die kostenlose Weiterbildungsangebote für die Angestellten nach einem modularen System anbieten. Im Hoch- und Tiefbau ermöglichen einem diese Weiterbildungen einen beruflichen Aufstieg, da sie qualifizierend sind und somit auch zu einem höheren Gehalt führen. Andere Kollektivverträge ermöglichen dies noch nicht, aber der OGBL ist aktuell in Verhandlungen zu diesem Thema.

Der Sektor bietet außerdem geregelte Arbeitszeiten von Montag bis Freitag. Nachtschichten gibt es nur in Ausnahmefällen. Meistens arbeitet man von 07:00 bis 16:00 Uhr. Im August hat man 3 Wochen Kollektivurlaub, im Winter noch einmal 2 Wochen. Insgesamt hat man 27 Urlaubstage.

Für Überstunden und für besonders schwere Arbeiten erhält man Lohnzuschläge. Außerdem hat man das Recht auf einen Jahresendzuschlag, der 2 bis 7% des Jahresgehalts entspricht. Mit steigendem Dienstalter erhöht sich das Gehalt zudem automatisch.

## 4. Welche Nachteile bietet der Sektor den Arbeitnehmer\*innen?

Vor allem die mangelnde Anerkennung: Die Angestellten brauchen bessere Gehälter und Arbeitsbedingungen. Um den Personalmangel zu beheben, muss man mehr junge Menschen dazu motivieren, entsprechende Ausbildungen zu absolvieren. Hierfür müsste die Berufsausbildung auch reformiert werden, sodass sie den Jugendlichen mehr Perspektiven bietet.



Die Arbeitssicherheit ist auch ein wichtiges Thema: Viele Berufe im Bausektor sind körperlich sehr anstrengend und mit einem gewissen Risiko verbunden. Durch bessere Arbeitsbedingungen, z.B. Aufzügen auf allen Baustellen und adäquate und verbindliche Sicherheitskleidung, könnte man dem jedoch entgegenwirken.

## 5. Einstiegsgehälter

DAP: laut Kollektivvertrag im Schnitt qualifizierter Mindestlohn + 100 € je nach Handwerk. In der Realität sind die Gehälter aufgrund des Personalmangels jedoch höher.

Meisterbrief: laut Kollektivvertrag um 3400 €. In der Realität sind die Gehälter aufgrund des Personalmangels jedoch höher.

Interessante Info: Fliesenleger\*innen leisten oft Akkordarbeit, d.h. je mehr und je schneller sie Fliesen legen, desto höher ist ihr Gehalt. Hier sind sehr gute Gehälter möglich: Bis zu 8000 € oder 10.000 € monatlich, falls man seine Arbeit gut und schnell erledigt. Allerdings kann man dieses Quorum nicht während seiner ganzen Berufslaufbahn aufrechterhalten und diese hohen Gehälter erhalten nur sehr wenige Fliesenleger\*innen. Der Medianlohn eines Fliesenlegers liegt bei etwa 4000 € monatlich.

**Auf Wunsch kommen wir gerne an ihre Schule und informieren und beraten ihre Schüler:innen.  
Kontaktieren Sie uns über folgende Mailadresse:**

[jennifer.bintener@ogbl.lu](mailto:jennifer.bintener@ogbl.lu)

stän  
se

## 6. Wie sieht es mit der Gleichstellung im Sektor aus?

Der Sektor ist sehr männerdominiert. Das ist bedauerlich: Denn das Bauhandwerk bietet eine bessere Gehälterentwicklung als z.B. die typischen „Frauenhandwerksberufe“, wie Frisör\*in oder Kosmetiker\*in. Allerdings muss man sagen, dass weibliche Arbeitskolleginnen von ihren männlichen Arbeitskollegen im Allgemeinen sehr respektvoll aufgenommen werden. An dem Klischee Bauarbeiter, der Frauen hinterherpfeift, ist im Umgang mit Kolleginnen nichts dran. Ein Problem in Bezug auf die Gleichstellung sind jedoch die Sanitäreinrichtungen auf Baustellen, die oft nur für Männer existieren.

**Der Sektor entwickelt sich  
ständig weiter und ist dadurch  
immer abwechslungsreicher und  
innovativer**

“



# Industriese

—  
 Interview mit  
 Alain Rolling,  
 Zentralsekretär des  
 Syndikats Chemie

## 1. Welche Profile werden im Industriesektor gesucht?

Momentan herrscht ein Mangel an Arbeitskräften im Sektor, der weder mit Ortsansässigen noch mit Arbeitskräften aus der Großregion gedeckt werden kann. Insgesamt zählt der Sektor etwa 38.000 Arbeitnehmende.

Es werden vor allem Ingenieure\*innen gesucht, aber auch immer mehr Informatiker\*innen, da sich auch im Industriesektor die Automatisierung und Digitalisierung immer weiter ausbreitet. Letztere führt natürlich auch dazu, dass immer mehr Stellen abgebaut werden, da sie durch die Automatisierung überflüssig werden.

Im Back Office, das für administrative Tätigkeiten zuständig ist, werden auch Sekretäre\*innen, Verkäufer\*innen oder Buchhalter\*innen gesucht. Die meisten von ihnen haben einen Sekundarschulabschluss (1<sup>ère</sup>) oder einen BTS.

Mechaniker\*innen und Elektriker\*innen sind ebenfalls im Sektor sehr gesucht.

Ansonsten werden vor allem unqualifizierte Arbeiter\*innen gesucht, die in den Werken arbeiten.

## 2. Welche Sprachen werden hauptsächlich im Sektor gesprochen?

Unter den unqualifizierten Arbeiter\*innen hauptsächlich Französisch gesprochen, da viele von ihnen aus der Großregion kommen. Deutsch wird hauptsächlich in Industriebetrieben nahe der deutschen Grenze in Echternach und Grevenmacher gesprochen.

Im Back Office wird neben Französisch auch noch Englisch gesprochen und geschrieben.



# ektor

### 3. Welche Vorteile bietet der Sektor den Arbeitnehmenden?

Die Gewerkschaften, vor allem der OGBL, sind in diesem Sektor sehr stark vertreten. In verschiedenen Firmen liegt der Prozentsatz an Gewerkschaftsmitgliedern sogar bei 90%. Das führt dazu, dass die allermeisten Firmen gute Kollektivverträge haben. Von den etwa 250 existierenden Kollektivverträgen in Luxemburg besitzt allein die Industrie etwa 90 dieser Kollektivverträge, wenn man die Lebensmittelindustrie (wie z.B. Luxlait oder Bierbrauereien) miteinbezieht.

Die Gehälter steigen dementsprechend je nach Betrieb alle ein bis drei Jahre. Diese Gehaltserhöhungen sind in den allermeisten Betrieben an das Dienstalter geknüpft. Das durchschnittliche Jahresgehalt liegt zwischen 45.000-50.000 €, das ist deutlich höher als im Handel oder im Bausektor, in denen ja ebenfalls viele unqualifizierte Arbeitskräfte beschäftigt sind.

Außerdem verfügen die meisten Betriebe über ein 13. Monatsgehalt und Ferienzuschüssen sowie andere Lohnzuschüsse wegen der sehr flexiblen Arbeitszeiten, die im Sektor üblich sind.

Die meisten Betriebe bieten außerdem mehr Urlaubstage als die gesetzlich vorgeschriebenen 26 an. Im Schnitt hat man im Sektor zwischen 27 und 30 Urlaubstage. In manchen Betrieben hat man je nach Dienstalter bis zu 35 Urlaubstage.

Der Sektor ist außerdem sehr dynamisch und innovativ und bietet Arbeitnehmenden viele Herausforderungen und Gelegenheiten, sich weiter-

zubilden. Vor allem Technik- und IT-Interessierte finden hier interessante Arbeitsbereiche und berufliche Herausforderungen. Intern werden auch viele Weiterbildungen angeboten, vor allem im Bereich der Sicherheit am Arbeitsplatz, aber auch technische Weiterbildungen.

Die Notwendigkeit, ökologischer zu produzieren, führt auch im Industriesektor zu neuen Arbeitsprozessen und neuen Herausforderungen.

### 4. Welche Nachteile bietet der Sektor den Arbeitnehmenden?

Vor allem die Schichtdienste und die Arbeit an Wochenenden und nachts. Die Work-Life-Balance ist daher sehr schlecht und viele, vor allem junge Arbeitnehmer\*innen, sind nicht mehr bereit, diese Arbeitszeiten zu akzeptieren. Der OGBL setzt sich auch aus diesem Grund für eine Arbeitszeitverkürzung und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

Die Arbeit im Werk an den Maschinen ist körperlich sehr anstrengend: Rücken- und Schulterprobleme sowie gesundheitliche Probleme im Bereich der Hände und Arme sind in diesem Sektor häufig vorzufinden.

Die Schichtarbeit und vor allem die Nachtschichte führen zu einem veränderten Biorhythmus: Oft haben Betroffene Schlafstörungen oder leiden psychisch unter den Arbeitszeiten - dies kann bis hin zu Depressionen oder Burnout führen. Der OGBL setzt sich auch auf diesem Punkt für bessere und gesündere Arbeitszeiten ein.

## 5. Wie hoch sind die Gehälter im Sektor?

Das variiert je nach Beruf, Betrieb und Kollektivvertrag.

Für Ingenieure\*innen liegt das Einstiegsgehalt im Schnitt zwischen 3800 und 4200 € brutto. Am Ende ihrer Karriere können Ingenieure\*innen aber auch um die 6000 € brutto pro Monat verdienen, dies ist jedoch selten und nicht viele Firmen zahlen solche Gehälter.

Für Arbeitnehmende aus dem Back Office etwa bei 3000-3500 € brutto.

Unqualifizierte Arbeitnehmende verdienen zwischen 2500 – 2700€ am Anfang ihrer Karriere.

Durch die Schichtarbeit und die Arbeit an Feiertagen und am Wochenende, die im Sektor üblich sind, erhält man als unqualifizierte\*r Arbeitnehm\*in jedoch viele Lohnzuschüsse.

Außerdem zahlen die meisten Betriebe ein 13. Monatsgehalt und weitere Lohnzuschüsse.

## 6. Der Industriesektor hat den Ruf, vor allem männlich dominiert zu sein. Stimmt dies?

In der Produktion hat man tatsächlich fast nur männliche Arbeitskräfte, mit Ausnahme der Automobilzulieferer – hier arbeiten viele Frauen.

Auch in der Führungsetage oder unter den Ingenieure\*innen, Elektriker\*innen und Mechaniker\*innen trifft man fast nur auf Männer. Im Back Office arbeiten einige Frauen, aber insgesamt doch mehr Männer.

Insgesamt ist Sexismus am Arbeitsplatz jedoch eher selten.


**Der Sektor ist sehr dynamisch und innovativ und bietet Arbeitnehmenden viele Herausforderungen und Gelegenheiten, sich weiterzubilden.**

# sica

## Informations- und Beratungsdienst

Sie brauchen Unterstützung am Arbeitsplatz, haben Probleme mit der Sozialversicherung oder Schwierigkeiten beim Ausfüllen der Steuererklärung? Wir sind da, um Ihnen zu helfen!

+352 2 6543 777

 [contact.ogbl.lu](mailto:contact.ogbl.lu)



Devenez membre | Werden Sie Mitglied | Become a member | Torne-se um membro

[hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)

# Reinigungs sektor

---

*Interview mit Estelle Winter,  
Zentralsekretärin des  
Syndikats Private Reini-  
gungsdienste*



**OGB·L**

## 1. Kurze Beschreibung des Reinigungssektors

Im Reinigungssektor arbeiten viele Grenzgänger\*innen und viele portugiesischsprachige Personen. Nur etwa 5% der Angestellten im Reinigungssektor haben die Luxemburger Nationalität. Es herrscht ein großer Personalmangel im Sektor. Bei der Arbeitsagentur ADEM ist der Beruf der Reinigungskraft der am meisten gesuchte Beruf. Es ist also an der Zeit, diesen Beruf endlich aufzuwerten. Viele Firmen sind entstanden und die Anzahl des Personals hat sich quasi verdoppelt. Insgesamt arbeiten 12.000 Angestellte im Sektor. Es gibt etwa 170 Reinigungsfirmen, von denen die 15 größten die Mehrheit der Angestellten umfassen.

## 2. Welche Ausbildung braucht man für diesen Beruf?

In Luxemburg gibt es keine schulische Ausbildung für Reinigungskräfte, im Ausland aber schon, z.B. in Deutschland und Frankreich. Durch den OGBL wurde der Beruf der Reinigungskraft allerdings offiziell anerkannt und die Angestellten erhielten dadurch das Recht auf den sozialen Mindestlohn.

Nach 10 Jahren kann man eine VAE anfragen, also eine Anerkennung der beruflich erworbenen Kompetenzen. Wird diese VAE genehmigt, dann erhält man das Recht auf den qualifizierten Mindestlohn. Allerdings ist die Anerkennung der beruflich erworbenen Kompetenzen leider nach wie vor keine Selbstverständlichkeit: Wenn man nicht die nötigen Belege erbringen kann, dann er-



hält man auch nach 10 Jahren im Sektor keinen qualifizierten Mindestlohn. Man braucht eine breitgefächerte Berufserfahrung, um sich diese als VAE anerkennen zu lassen: Man muss z.B. auch Belege erbringen, die eine Putztätigkeit im Kontext mit Todesfällen oder Überschwemmungen zertifizieren. Wer 10 Jahre nur Büros geputzt hat, erhält das Recht auf den qualifizierten Mindestlohn leider nicht. Die Unternehmen beachten natürlich nicht bei der Auftragsvergabe, dass man breitgefächerte Erfahrungen im Sektor sammeln muss, um sich seine beruflichen Kompetenzen als VAE anerkennen zu lassen. Der OGBL möchte dies ändern.

### 3. Vorteile

Es gibt einen sektoriellen Kollektivvertrag, der eine gewisse Sicherheit in Bezug auf die Löhne garantiert. Dieser Kollektivvertrag enthält eine „Prime d'assuidité“ von 125 € pro Jahr ohne Krankenschein. Für einen Tag Fehlzeit wird diese „Prime“ um 50% reduziert. Ab dem 2. Fehltag erhält man sie gar nicht. Der Kollektivvertrag garantiert auch eine „Prime d'ancienneté“: + 1% Lohn ab 10 Jahren und jeweils + 1% Lohn ab 15, 20, 25, 30, 35, 40 Dienstjahren. Man erhält dank dem Kollektivvertrag einen zusätzlichen Tag Urlaub nach 15 Dienstjahren und einen weiteren zusätzlichen Urlaubstag ab dem 25. Dienstjahr. Etwa 90% der Angestellten fallen unter diesen Kollektivvertrag. Wenn man Vollzeit arbeitet, erhält man einen Lohnzuschuss für Überstunden, aber nicht bei Teilzeit. Die Arbeitskleidung wird zudem gestellt (Handschuhe, Putzkittel/Schürze, Sicherheitsschuhe z.B. bei Arbeit in Fabriken). Außerdem wird das Dienstalter respektiert im Falle eines Firmenaufkaufs oder eines Arbeitgeberwechsels.

Eine Tendenz, die wir im Sektor beobachten, ist, dass junge Angestellte sich öfters gegen Ungechtigkeiten zur Wehr setzen.

### 4. Nachteil

Überstunden in Teilzeit werden nicht mit einem Lohnzuschuss entgolten. Die Arbeitszeiten sind sehr flexibel: Oft ist man von früh morgens bis spät abends im Einsatz, putzt z.B. morgens und abends Büros und hat dazwischen einige Freistunden, die man aber nicht wirklich sinnvoll für sich nutzen kann. Je nach Institution ist das natürlich anders. Der Beruf ist aufgrund der flexiblen

Arbeitszeiten schwierig mit dem Privatleben zu vereinbaren. Oft muss man auch innerhalb eines Tages mehrmals den Arbeitsort wechseln. Der Weg von einem Kunden zum nächsten Kunden wird nicht bezahlt und die Firmen stellen kaum Dienstwagen zur Verfügung. Die Angestellten nutzen also viel den öffentlichen Transport. Der Beruf ist körperlich sehr anstrengend, vor allem für Knie, Handgelenke und Rücken.

Die Löhne sind nicht sehr hoch und steigen nur sehr langsam. Viele Firmen respektieren das Arbeitsrecht nicht: So sind z.B. Toiletten, Essgelegenheiten nicht immer vorhanden (z.B. wenn man die gemeinsamen Räume großer Wohnhäuser putzt etc.). Der Zeitdruck auf die Angestellten steigt: Sie haben immer weniger Zeit, um die gleiche Fläche zu putzen als noch vor 10 Jahren. Viele haben mehrere Arbeitgeber, um auf eine 40 Stundenwoche zu kommen. Viele Angestellten haben nur befristete Arbeitsverträge (CDD) und viele Reinigungsangebote werden outgesourced. Die Firmen haben jedoch hohe Umsätze und könnten bessere Arbeitsbedingungen garantieren.

### 5. Wie sieht es mit Gleichstellung im Sektor aus?

Im Sektor arbeiten 83 % Frauen, viele in Teilzeitarbeit und viele mit befristeten Verträgen (CDD). Rund 15% der Angestellten im Sektor sind alleinerziehend. Männer findet man im Sektor vor allem als Fensterputzer oder auf Managerposten. Hier bleibt definitiv noch viel zu tun.

### 6. Einstiegsgehälter

Alle Gehälter liegen knapp über dem unqualifizierten Mindestlohn. Etwas höhere Gehälter gibt es für Putzarbeiten, die als komplexer eingestuft werden und ein Infektionsrisiko bergen. Z.B. in Laboren, Leichenhallen oder Krematorien. Fensterputzer erhalten ein höheres Gehalt sobald sie Arbeiten an einer Höhe von 8 Metern ausführen, da diese Höhe ein höheres Arbeitsrisiko darstellt.

# Handelssektor

---

Interview mit David Angel,  
Zentralsekretär  
des Syndikats Handel



## 1. Welche Profile werden vermehrt im Sektor gesucht?

Im Handelssektor arbeiten überwiegend unqualifizierte Arbeitnehmer\*innen, vor allem in Supermärkten, Tankstellen oder im Großhandel. In Mode- und Kosmetikgeschäften arbeiten aber vermehrt Arbeitnehmer\*innen mit einer Ausbildung zum Verkäufer (DAP in der Regel). Um die Geschäfte zu beliefern, werden natürlich werden auch immer wieder LKW-Fahrer\*innen gesucht.

In den Autowerkstätten und Verkaufshäusern arbeiten neben dem Verkaufspersonal natürlich auch viele ausgebildete Mechaniker\*innen oder Karosseriebauer\*innen mit DAP.

In der Personalverwaltung (RH/Ressources humaines) oder im administrativen Bereich arbeiten überwiegend Arbeitnehmer\*innen mit 11ère/13<sup>ième</sup>. Allerdings arbeiten insgesamt im Vergleich zu der Zahl der Angestellten hier sehr wenige.

Insgesamt handelt es sich hier um einen sehr großen Sektor mit rund 52.000 Beschäftigten.

## 2. Welche Vorteile bietet der Sektor?

Da es ein sehr großer Sektor mit viel Personalwechsel ist, ist es hier oft eher einfach, einen Job zu finden und auch der Jobwechsel von einer Firma in die andere gestaltet sich einfacher.

Was die Gehälter angeht, so kann man natürlich

# ktor



durch die Arbeit an Sonntagen sein Gehalt verbessern – hierfür gibt es in der Regel einen Lohnzuschlag von 70% und je nach Kollektivvertrag auch mehr – jedoch beeinträchtigt die Arbeit an Sonntagen das Privatleben und die Mehrheit der Arbeitnehmer\*innen ist sehr unzufrieden darüber, dass sie an Sonntagen arbeiten muss.

### **3. Was sind die Nachteile des Sektors?**

Es handelt sich hier um einen Niedriglohnssektor, d.h. die Gehälter sind meistens sehr niedrig. Aber vor allem sind die sehr flexiblen Arbeitszeiten sehr unangenehm und führen dazu, dass Berufs- und Familienleben sehr schwer miteinander zu vereinbaren sind.

### **4. Was möchte der OGBL hieran ändern?**

Zuerst einmal ist der Sektor wenig gewerkschaftlich organisiert, d.h. zu wenige sind Mitglied einer Gewerkschaft. Dies müssen wir ändern, damit wir alle zusammen bessere Arbeitsbedingungen erreichen können. Insgesamt gibt es dadurch auch im Sektor sehr wenig Kollektivverträge, d.h. die Beschäftigten verdienen oft nicht mehr als den Mindestlohn und haben nicht mehr als die gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubstage. Daran arbeiten wir: Unser Ziel ist es, möglichst viele Kollektivverträge auszuhandeln und somit den Arbeitnehmer\*innen höhere Gehälter, mehr Urlaubstage und insgesamt bessere Arbeitsbedingungen zu garantieren.

Meine Botschaft, vor allem auch an junge Arbeitnehmer\*innen und Lehrlinge, ist: Tretet einer Gewerkschaft bei und werdet aktiv in eurer Gewerkschaft. Nur so werden wir bessere Arbeitsbedingungen erreichen.

## 5. Wie viel verdient man im Schnitt je nach Diplom im Sektor?

Das Gehalt der meisten Arbeitnehmer\*innen liegt zwischen dem unqualifizierten und qualifizierten Mindestlohn, also zwischen 2.256,95 € und 2.708,35 €. Man muss auch einen Unterschied zwischen Traditionsbetrieben (wie z.B. Cactus oder Adler) und multinationalen Firmen (wie z.B. Zara und H&M) machen. Traditionsbetriebe haben meistens einen Kollektivvertrag mit Lohnsteigerung, ein 13. Monatsgehalt und mehr Urlaubstage. In den Kollektivverträgen von multinationalen Firmen geht es uns oft erstmals darum, die Arbeitnehmer\*innen vor allzu flexiblen Arbeitszeiten zu schützen, bevor wir uns auf Lohnsteigerungen konzentrieren können.

- **Unqualifizierte Arbeitnehmer\*innen:** meist den unqualifizierten Mindestlohn, also aktuell 2.447,07 € (Index Februar 2023)
- **Qualifizierte Arbeitnehmer\*innen:** meist den qualifizierten Mindestlohn, also aktuell 2.936,48 (Index Februar 2023)

**Info:** Alle Gehaltsangaben in Brutto / Index April 2023

In vielen Supermärkten fängt man z.B. als unqualifizierte\*r Arbeitnehmer\*in mit dem unqualifizierten Mindestlohn an, kann sein Gehalt aber je nach Posten und Dienstalter bis zum qualifizierten Mindestlohn steigern. Ein Gehalt, das über dem qualifizierten Mindestlohn liegt, ist je nach Kollektivvertrag und Dienstalter auch möglich und geht im Schnitt bis 3150 € brutto.

Es gibt auch an Verkaufszahlen gebundene Lohnzuschläge, mit denen man aber sehr selten auf ein Gehalt von 3150 € brutto kommt.

Wer in den Führungsetagen arbeitet, verdient im Schnitt eher 3650 € brutto und selten mehr als 5250 € brutto.

## 6. Wie sieht es mit der Gleichstellung im Sektor aus?

Im Sektor arbeiten mehrheitlich Frauen: Etwa 2/3 der Beschäftigten sind weiblich. Oft leben diese Beschäftigten unter prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen, sind z.B. alleinerziehend. Deswegen sind unsere Forderungen nach Arbeitszeiten, die es einem erlauben, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren, sehr wichtig.

Sexismus am Arbeitsplatz ist auch ein Thema. In den Führungsetagen des Sektors sitzen mehrheitlich Männer und somit ist natürlich auch der Gender Pay Gap ein Thema, aber eben auch Probleme, wie sexuelle Belästigung oder Mobbing. Hier arbeiten wir als OGBL daran, in Kollektivverträgen klare Prozeduren und Maßnahmen gegen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz einzuführen.

**Für mehr Informationen  
zum Handelssektor und  
zum Arbeitsrecht besucht  
Sie das Syndikat OGBL  
Handel gerne auf Anfrage hin  
in Ihrer Schule.**

Kontakt:  
David Angel  
david.angel@ogbl.lu

ogbl.lu



— **Werde**  
**Mitglied** —

— **beim OGBL**

**hello.ogbl.lu**

**OGB•L**  
— DIE GEWERKSCHAFT

Schüler\*innen  
& Student\*innen  
profitieren  
von einer **gratis**  
**Mitgliedschaft**



# Transport

---

Interview mit Sveinn Graas,  
Zentralsekretär des  
Syndikats ACAL



OGB·L

## 1. Welche Aktivitäten fallen unter den Transportsektor?

Alle Firmen, die Transportleistungen für Dritte anbieten, sei es der Transport von Personen oder Waren. Auch Umzugsfirmen gehören zum Transportsektor.

Die wohl größte Gruppe der Beschäftigten im Transportsektor sind die LKW-Fahrer\*innen, etwa 4000, direkt danach kommen die Busfahrer\*innen mit etwa 3500 Angestellten. Für Taxiunternehmen arbeiten etwa 600 Angestellte.

Neben dem Straßentransport existiert in Luxemburg auch noch die Flussschifffahrt. Etwa 1000 Angestellte arbeiten in diesem Bereich und fallen unter das Luxemburger Arbeitsrecht, auch wenn sie aufgrund ihres Berufes überall in Europa arbeiten und oft nicht in Luxemburg wohnen. Neben der Flussschifffahrt gibt es auch noch Firmen, die in Luxemburg einen Sitz haben und in den Bereich der maritimen Schifffahrt fallen. Die Angestellten dieser Firmen fallen jedoch nicht unter das Luxemburger Arbeitsrecht, sondern unter die „Maritime Labor Convention“.

## 2. Welche Profile werden gesucht?

Vor allem LKW-Fahrer\*innen und Busfahrer\*innen. Es herrscht ein großer Personalmangel im Sektor. Um beruflich als LKW- oder Busfahrer\*in arbeiten zu können, muss man einen Führerschein der Kategorien C und CE (LKW & LKW mit

# sektor

## Kontakt:

[sveinn.graas@ogbl.lu](mailto:sveinn.graas@ogbl.lu)

zusätzlichem Anhänger mit einer höchstzulässigen Gesamtmasse von mehr als 750 kg), beziehungsweise einen Führerschein der Kategorien D und DE (großer Bus & Bus mit zusätzlichem Anhänger mit einer höchstzulässigen Gesamtmasse von mehr als 750 kg) haben. In Luxemburg bietet das „Centre de Formation pour Conducteurs“ (CFC) diese Ausbildung an. Das Mindestalter für professionelle Lastwagenfahrer\*innen liegt bei 18 Jahren und für Busfahrer\*innen bei 21 Jahren.

Außerdem werden noch Mechatroniker\*innen für E-Busse gesucht.

In der Schifffahrt werden vor allem Matros\*innen und Schiffsführer\*innen gesucht. Im Bereich der Logistik werden ebenfalls Kranführer\*innen zum Beladen der Schiffe gesucht.

## 3. Welche Sprachen sollte man können?

Im Allgemeinen gilt: Je mehr, desto besser. Die Busunternehmen verlangen vor allem, dass man Luxemburgisch, Deutsch und Französisch spricht. Für den internationalen LKW-Verkehr sollte man Französisch und Deutsch, teilweise auch Englisch sprechen können.

## 4. Welche Nachteile bietet der Sektor den Arbeitnehmer\*innen?

Ein großer Nachteil ist, dass der Besitz eines Füh-

erscheines nicht als Recht auf den qualifizierten Mindestlohn gewertet wird.

Ansonsten ist man viel unterwegs, was natürlich je nach persönlicher Vorliebe auch von Vorteil sein kann, aber oft schwer mit dem Familienleben zu vereinbaren ist. Busfahrer\*innen stehen ihrem Arbeitgeber bis zu 15 Stunden pro Tag aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen zur Verfügung. Nur die Arbeitszeit (d.h. Be- und Entladen / LKW & Ladung inspizieren, Bus reinigen und Umziehen) und Fahrzeit werden bezahlt, nicht die obligatorischen Pausen und Bereitschaftszeiten. Die Wartezeiten von LKW-Fahrer\*innen werden nur ab 2 Stunden bezahlt. Busfahrer\*innen werden nur für Pausen unter 30 Minuten bezahlt. Gerade bei Reisebussen sind längere Fahrpausen aber vorprogrammiert. Alles über 12 Stunden Amplitude wird als Überstunde bezahlt. Die Nachtarbeit und der Schichtdienst sorgen ebenfalls für unangenehme Arbeitszeiten.

## 5. Welche Vorteile bietet der Sektor den Arbeitnehmer\*innen?

Es gibt einen sektoriellen Kollektivvertrag für Gütertransport & Logistik. Dieser muss allerdings wieder neu verhandelt werden. Das Problem dabei ist, dass viele Angestellte nicht mehr gewerkschaftlich engagiert sind und die Gewerkschaften somit weniger gut verhandeln können. Die aktuelle Gehältertable sieht aber regelmäßig Gehaltserhöhungen nach Dienstalter vor. Mit steigendem Dienstalter (ab 45 und min. 10 Jahre Dienstalter & ab 50 & min. 15 Jahre Dienstalter) erhält man jeweils einen zusätzlichen Urlaubstag. Die Überstunden werden bezahlt und man erhält einen Zuschuss für Nachtarbeit.

Taxifahrer\*innen dürfen maximal 9 Stunden pro Tag arbeiten, mehr Überstunden sind nicht erlaubt.

Das Dienstalter von Busfahrer\*innen wird bei einem Wechsel des Arbeitgebers anerkannt, insofern sie den Sektor nicht wechseln.

Reisebusfahrer\*innen und Taxifahrer\*innen erhalten zudem im Allgemeinen auch Trinkgelder, die sie natürlich behalten dürfen.

## 6. Einstiegsgehälter

- **Taxifahrer\*in:** unqualifizierter Mindestlohn, je nach Stellplatz (z.B. Bahnhof, Findel) bis zu 4000– 5000€, während ein schlechter Stellplatz wenig Umsatz einbringt. Im Prinzip erhalten Taxifahrer\*innen 36 % Gehalt ihres Umsatzes.
- **Minibusfahrer\*in:** 2450€ (Einstiegsgehalt) – 2870 € (Ende der Karriere) (B-Führerschein)
- **LKW-Fahrer\*in:** 2850 € (Einstiegsgehalt) – 3675 € (Ende der Karriere) (C-Führerschein)
- **Busfahrer\*in:** 3530€ (Einstiegsgehalt) – 4275 € (Ende der Karriere) (D-Führerschein)
- **Mechaniker\*in/Mechatroniker\*in (DAP):** 2940 € - 3210 € (in der Praxis zahlen Unternehmen jedoch mehr als der Kollektivvertrag vorschreibt, da sie in Konkurrenz mit den Autowerkstätten stehen)

## 7. Wie sieht es mit der Gleichstellung im Sektor aus?

Es ist ein sehr männerdominierter Sektor. Vor allem im Bereich der LKW-Fahrer\*innen. Mittlerweile gibt es jedoch immer mehr Busfahrerinnen.

Die Rahmenbedingungen für Frauen sind insgesamt nicht ideal: Der Zugang zu Toiletten ist oft nicht garantiert, was für Frauen in Bezug auf die Menstruation sehr unangenehm sein kann. Hier muss die Politik Verantwortung übernehmen. Für LKW-Fahrerinnen stellt die nicht garantierte Sicherheit auf Raststätten ein zusätzliches Problem dar. Und Taxifahrer\*innen müssen sich öfters mit dem Benehmen alkoholierter Fahrgäste auseinandersetzen. Die aufgezählten Probleme und Risiken sind natürlich auch für Männer nicht angenehm, Frauen sind aber noch vermehrt dem Risiko sexueller Gewalt ausgesetzt.





# Es gibt einen sektoriellen Kollektivvertrag für Gütertransport & Logistik.



# Medien, Druck & Kultur

—  
Interview mit Pierre  
Schreiner,  
Zentralsekretär des  
Syndikats Druck,  
Medien, Kultur-FLTL

## 1. Welche Berufe sind im Sektor der Medien vertreten?

Das Syndikat Druck, Medien, Kultur vertritt die Angestellten der sogenannten geschriebenen und mündlichen Presse (also z.B. Zeitungen vs. Radio/Fernsehen).

Im Sektor arbeiten hauptsächlich Journalist\*innen, Moderator\*innen und Techniker\*innen, wie z.B. Informatiker\*innen oder Kamerafrauen und -männer.

Neben dem Haupttätigkeitsfeld des Journalismus gibt es natürlich auch noch einen administrativen Bereich, in dem hauptsächlich Sekretär\*innen arbeiten.

## 2. Welche Sprachen sollte man beherrschen?

Deutsch, Französisch, Luxemburgisch, Englisch und teilweise Portugiesisch (z.B. bei Radio Latina, Contacto). Bei RTL hat vor allem Englisch einen hohen Stellenwert.



### 3. Welche Nachteile hält der Sektor für die Arbeitnehmer\*innen bereit?

Vor allem das Konzept des Freelance sorgt bei vielen Arbeitnehmer\*innen für prekäre Arbeitsbedingungen: Sie sind oft nicht richtig abgesichert und verdienen teilweise weniger als den Mindestlohn. Sie müssen sich selbst versichern, d.h.: Selber in die Krankenkasse einzahlen, ebenso in die Pensionskasse und in die Pflegeversicherungskasse. Außerdem haben sie kein Recht auf bezahlten Urlaub.

Aber auch für Angestellte in Festanstellung stehen Überstunden regelmäßig auf der Tagesordnung, allerdings sind diese im Kollektivvertrag geregelt. Die Arbeitszeiten sind meistens sehr unregelmäßig, außer im administrativen Bereich. Außerdem gibt es viele Schichtdienste im Sektor: Die Frühschicht fängt in der Regel zwischen 4 und 5 Uhr morgens an und die Spätschicht endet gegen 22:00 Uhr. Je nach persönlicher Präferenz kann dies natürlich auch von Vorteil sein.

### 4. Welche Vorteile bietet der Sektor den Arbeitnehmer\*innen?

Es ist ein spannender Beruf, der viel Abwechslung für einen bereithält. Die großen Mediengruppen – wie RTL, Mediahuis, Editpress – haben alle einen Kollektivvertrag, der für geregelte Arbeitsbedingungen sorgt. Meist garantieren diese Kollektivverträge eine automatische Lohnprogression, die aber immer wieder von den Führungsetagen in Frage gestellt wird. Hier ist eine klare Tendenz zur Lohnprogression in Verbindung mit persönlicher Leistung des Angestellten zu erkennen. Für den OGBL ist dieses Leistungsprinzip jedoch zu subjektiv und deswegen nicht erstrebenswert. Bis jetzt ist es dem OGBL stets gelungen, die automatische Lohnprogression zu verteidigen.

Zudem garantieren die meisten Kollektivverträge Lohnzuschüsse am Jahresende, die teilweise an den Umsatz des Unternehmens gekoppelt sind. Verschiedene Betriebe haben zudem ein Zeitsparkonto und mehr Urlaubstage als gesetzlich vorgeschrieben.

### 5. Einstiegsgehälter

Abgesehen vom Freelance-Bereich liegen alle Einstiegsgehälter im Sektor über dem unqualifizierten Mindestlohn. Der Lohn entfällt unterschiedlich je nach Qualifikation und Arbeits- und Aufgabenbereich.

Die Gehälterspanne der Einstiegsgehälter liegt zwischen 2900 bis 3600 € brutto. Das Durchschnittsgehalt aller Angestellten im Medienbereich liegt bei etwa 4500 € brutto - Führungspositionen ausgenommen.

Am Ende der Karriere sind für einige wenige Angestellten – meist in Führungspositionen – auch 10000 € brutto drin.

### 6. Gleichstellung

Das Geschlechterverhältnis ist relativ ausgeglichen. Die Kollektivverträge garantieren die Gleichbehandlung der Geschlechter. Trotzdem beobachtet man auch hier, dass in den obersten Gehaltsklassen und Führungsetagen mehrheitlich Männer sitzen. Hier gibt es also noch Nachholbedarf.

**Für mehr Informationen oder einen Schulbesuch können Sie uns unter folgender Mailadresse erreichen:**

[pierre.schreiner@ogbl.lu](mailto:pierre.schreiner@ogbl.lu)

# Zivile Luftf

---

Interview mit Michelle Cloos  
– Zentralsekretärin des  
Syndikats Zivile Luftfahrt,  
Mitglied des geschäfts-  
führenden Vorstands des  
OGBL



## 1. Welche Tätigkeiten gibt es im Sektor der Luftfahrt?

Neben dem Flugpersonal (Cabin Crew & Pilot\*innen) gibt es auch noch das sogenannte Bodenpersonal. Dazu zählen: Mechaniker\*innen/Techniker\*innen, Fluglotsen, Sicherheitspersonal, administratives Personal und Catering. Im Cargo-center arbeitet ebenfalls viel Personal im Bereich der Logistik, die vor allem für das Be- und Entladen der Frachtflugzeuge zuständig ist.

## 2. Welche Profile werden aktuell gesucht?

Eigentlich wird immer in sämtlichen Bereichen nach Personal gesucht, einen besonderen Fachkräftemangel gibt es beispielsweise bei Techniker\*innen. Um als Techniker\*in Flugzeuge reparieren zu können, benötigt man spezialisierte Lizenzen (AML Part-66 der Kategorien A und B), welche nach 5 Jahren nach Abschluss der Berufsausbildung beantragen. Die Berufsausbildung wird im Lycée Emile Metz angeboten als DAP oder DT, natürlich kann die Spezialausbildung auf eigene Kosten auch in einer Flugschule im Ausland gemacht werden.

Auch in den Werkstätten werden viele technische Berufe benötigt, die zu 70 % in der in Luxemburg Berufsausbildung erlernt werden können, spezielle Berufe können nur im Ausland rekrutiert werden.

Auch Sicherheitspersonal wird immer wieder gesucht. Diese Sicherheitsangestellten waren oftmals bereits vor ihrer Tätigkeit in der zivilen Luftfahrt für private Securityfirmen tätig.

Weiteres Personal arbeitet vor allem im Check-In oder aber im Call-Center und bei der Planung, aber natürlich auch im Marketing, Finanzabteilung usw. Hier muss man viele Sprachen beherrschen: vor allem Englisch, Französisch und Luxemburgisch. Außerdem muss man die administrativen IT-Programme

# Fahrt

beherrschen, da man viel am Computer arbeitet.

Im Bereich des Caterings werden Köche und Servicepersonal gesucht.

Das Cargo-center rekrutiert ebenfalls recht viel, zum Beispiel auch unqualifizierte bis niedrig qualifizierte Arbeitskräfte.

Pilot\*innen müssen eine spezifische Ausbildung im Ausland absolvieren die allerdings sehr teuer ist (60.000 bis 100.000 Euro). Für Cabin Crew gibt es eine internationale Lizenz, aber bislang keine richtige Ausbildung in Luxemburg obwohl die Gewerkschaft das fordert. Hier gilt es folgende Kompetenzen mitzubringen: Diplom (BAC), Mehrsprachigkeit, soziale Kompetenzen, gute Organisationsfähigkeit.

## 3. Welche Vorteile bietet der Sektor den Angestellten?

Es ist ein sehr spannender und internationaler Sektor.

Die Kollektivverträge sind gut: Man hat eine automatische Lohnentwicklung, ein 13. Monatsgehalt, zusätzliche Urlaubstage, Lohnzuschüsse, Sozialurlaub (Congé social), Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen. In der Regel handelt es sich um sichere Arbeitsplätze. Sogar während der Corona-Krise wurde in Luxemburg im Gegenteil zu anderen Ländern niemand in der Luftfahrt entlassen.

## 4. Welche Nachteile bietet der Sektor den Angestellten?

Die Arbeitszeiten sind sehr flexibel und viele arbeiten im Schichtdienst. Das Personal mit Kundenkontakt berichtet außerdem des Öfteren über zunehmend aggressives Verhalten von Kunden.

Das Flugpersonal hat neben dem unregelmäßigen Schlafrythmus auch mit Lärmbelastung durch die Flugzeuge zu kämpfen. Außerdem trägt man eine große Verantwortung für die Sicherheit der Flugpassagiere.

Die Flugbranche sieht sich außerdem einem starken Druck von Billigairlines ausgesetzt.

## 5. Wie hoch sind die Einstiegsgehälter?

- **Pilot\*innen:** 4.200 €
- **Cabin Crew:** 2.600 €
- **Techniker\*innen:** 3.400 €
- **Catering:** Mindestlohn unqualifiziert/qualifiziert je nach Ausbildung
- **Sicherheitspersonal:** unqualifizierter Mindestlohn
- **Administratives Personal:** je nach Diplom (DAP bis Bac+5): von 3.000€ bis 5000€
- **Fluglotse:** Staatsbeamten in der B1-Karriere (Abitur / 1<sup>ere</sup>) – etwa 4.400 €\*

**Info:** Alle Gehaltsangaben in Brutto / \*Für Fluglotsen fordern wir eine Aufwertung der Karriere von B1 nach A2 (Bachelor), da die Ausbildung der Fluglotsen nach dem Abitur bisher nicht anerkannt, bzw. nicht korrekt entlohnt wird.

## 6. Wie sieht es mit der Gleichstellung im Sektor aus?

Hier herrscht Nachholbedarf: Es gibt die typischen Männer- und Frauenberufe – es gibt z.B. deutlich mehr männliche Piloten als weibliche und deutlich mehr weibliches administratives Personal als männliches.

Als Gewerkschaft arbeiten wir aktiv im Bereich der Gleichstellung. Im Laufe der Zeit haben sich auch Zustände verändert: Es gibt z.B. mittlerweile mehr männliches Cabin Crew-Personal als noch vor ein paar Jahren. Aber es gilt nun am Ball zu bleiben und z.B. in der Einstellungspolitik dafür zu sorgen, dass mehr Diversität hergestellt wird.

# Horeca- Sektor



---

*Interview mit Pauline  
Meïresonne,  
beigeordnete Zentral-  
sekretärin des Syndikats  
Handel*

## 1. Kurze Präsentation des Sektors

Der Horeca-Sektor umfasst etwa 3.000 Unternehmen in Luxemburg. Außerdem beschäftigt der Sektor ca. 20.000 Arbeitnehmer\*innen.

Es handelt sich um einen sehr breit gefächerten Sektor, der alle Beherbergungsbetriebe wie z. B. Hotels und Gastronomiebetriebe wie Restaurants, Caterer und Schankwirtschaften umfasst.

## 2. Welche Profile werden am meisten gesucht?

Der Sektor verzeichnete zwischen 2015 und 2017 ein starkes Wachstum und blieb danach bis 2020 stabil. Aufgrund der Covid19-Pandemie und der staatlichen Einschränkungen, die sich auf den Einstellungsbedarf der Unternehmen in diesem Sektor auswirkten, ließen die Einstellungszahlen ab 2020 nach.

Die von den Arbeitgebern in diesem Sektor am häufigsten gesuchten Profile sind Stellen als Chefkoch/köchin, Koch-Altgeselle („Chef de partie“), Küchenhilfe (commis de cuisine), Chef de rang etc. Dabei handelt es sich vor allem um Berufe in der Küche und im Servicebereich der Gastronomie. In der Hotellerie wird auch noch Etagepersonal gesucht sowie Rezeptionist\*innen, Spülgehilf\*innen und Kellner\*innen.

## 3. Was sind die Vor- und Nachteile des Sektors?

Viele Arbeitnehmer\*innen arbeiten in diesem Sektor, da sie aufgrund der über den Tag verteilten Arbeitszeiten dazu in der Lage sind, ihr Privatleben anders zu organisieren. Dies gilt vor allem für kinderlose Personen und aber auch für Angestellte mit Kindern, sich so die Kinderbetreuung besser aufteilen können und z.B. die Kinder nachmittags von der Schule abholen und betreuen können. Für Alleinerziehende erweisen sich die Arbeitszeiten aufgrund von Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen jedoch als organisatorischer Albtraum.

Weitere Nachteile sind das Gehalt und die Arbeitsbedingungen. Tatsächlich verdienen die Arbeitnehmer im Horeca-Sektor einen zu niedrigen Lohn, der in Verbindung mit den explodierenden

Wohnungspreisen in Luxemburg, aber auch über die Grenzen hinaus, kaum zum Überleben reicht.

Die aktuelle Gesetzeslage ist für die Beschäftigten in diesem Sektor weitgehend ungünstig.

Beispielsweise gibt es im Gegensatz zu anderen Sektoren im Horeca-Sektor keine Zuschläge für Sonntagsarbeit. Ein\*e Arbeitnehmer\*in im Hotel- und Gaststättengewerbe, der an 20 Sonntagen im Jahr arbeitet, wird beispielsweise nur mit zwei zusätzlichen Urlaubstagen belohnt.

Neben der Arbeitszeit und den geringen gesetzlichen Ausgleichszahlungen klagen die Beschäftigten über einen hohen Arbeitsdruck, immer höhere Anforderungen sowie belastende Arbeitsbedingungen.

Aufgrund der pandemiebedingten Kurzarbeit haben die Angestellten des Horeca-Sektors enorm an Kaufkraft verloren, da sie während der Pandemie kaum bis gar kein Trinkgeld erhielten, was üblicherweise bis zu 30 % ihres Einkommens ausmachen kann. Viele haben sich aufgrund der Pandemie dazu entschlossen, sich beruflich neu zu orientieren. Dies führte zu einer Abwanderung von Bewerbern aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe in andere Sektoren und damit zu einem Mangel an Arbeitskräften.

## 4. Wie hoch sind die Einstiegsgehälter?

Die Einstiegsgehälter liegen kaum über dem unqualifizierten Mindestlohn. Dazu kann noch ein Trinkgeldanteil kommen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeitsbedingungen im Horeca-Sektor heute für Arbeitnehmer\*innen noch nie so unattraktiv waren, vor allem in puncto Gehalt und Arbeitszeitgestaltung. Die mageren Kompensationen, die das Gesetz für die Arbeit nachts oder an Wochenenden vorsieht, machen diesen Sektor zu einem Terrain, auf dem eine Form von moderner Sklaverei ausgeübt wird. Eine Lösung, um den Beruf attraktiver zu machen und ihm mehr Anerkennung zu zollen, wäre, den Beschäftigten mehr außergesetzliche Leistungen, bessere Löhne und Arbeitsbedingungen zu bieten. Dafür gibt es ein Instrument: den von der Gewerkschaft ausgehandelten Kollektivvertrag.

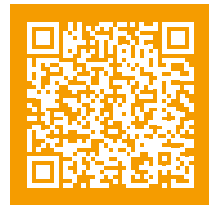


# Nützliche Links



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

**Lehrlingsentschädigungen  
(DAP, DT, CCP)**



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

**Aktuelle  
Sozialparameter**



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

**Alle Publikationen des OGBL  
(Sozialparameter uvm.)**



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

**Alle 15 Berufssyndikate  
des OGBL**

# Gëff aktiv

**Gëff elo Member op [hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)**

**D'Affiliatioun ass gratis\* fir Jonker ënner 18 Joer a Student.innen iwwert 18 Joer.**



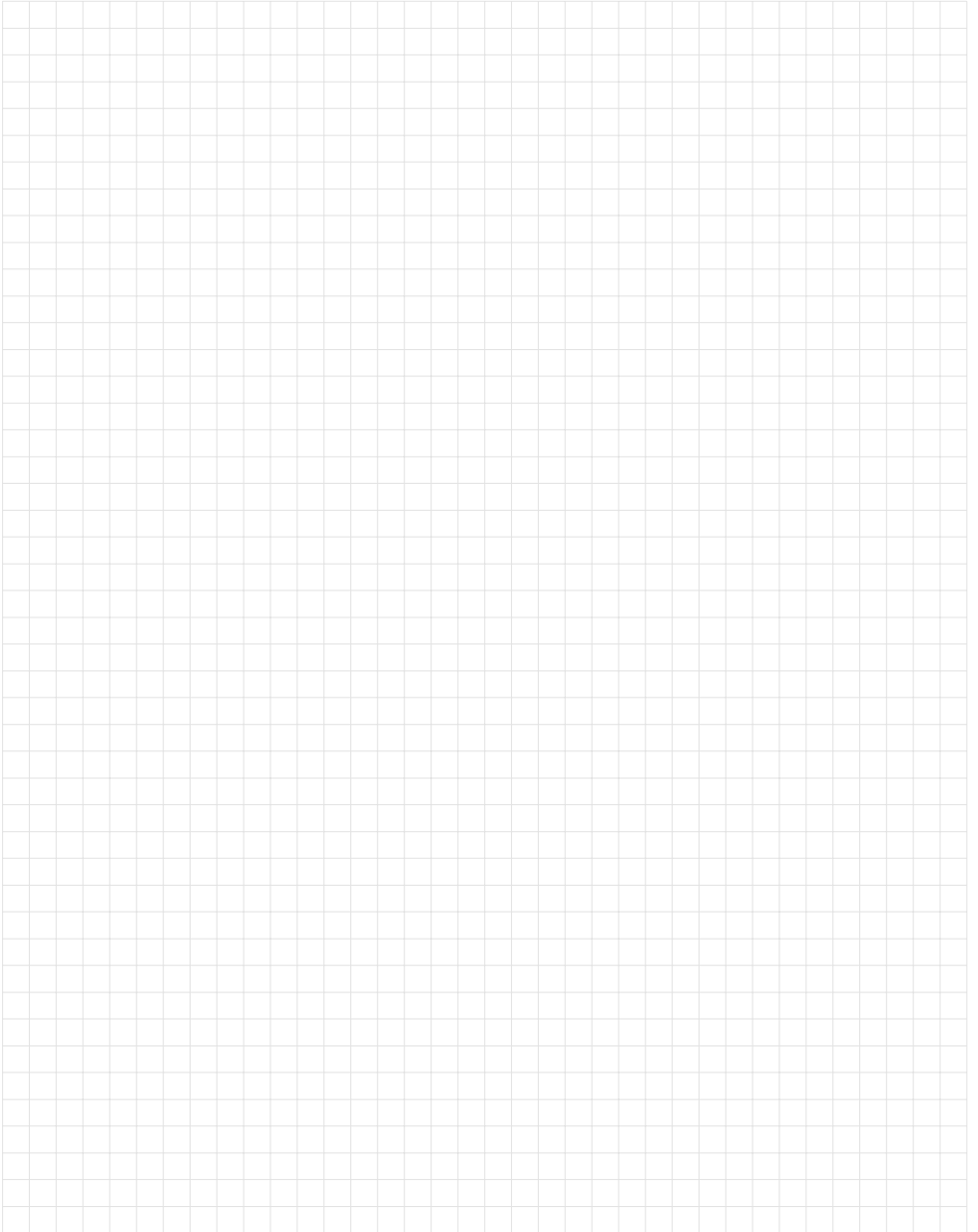
Onofhängeg Gewerkschaftsjuugend

[ogj@ogbl.lu](mailto:ogj@ogbl.lu) | [@ogj.lu](https://www.instagram.com/ogj.lu) | [📍 ogj.lu](https://www.facebook.com/ogj.lu) | [ogj.lu](https://www.ogj.lu)

\*Apprentiënen iwwert 18 Joer bezuelen 4,10€ de Mount. Doktoranden déi e Salaire kréien, cotiséieren e Montant gerechent op hirem Revenu.

# notizen

**hello.ogbl.lu**





Noch nicht  
Mitglied?  
[hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)

Schüler\*innen  
& Student\*innen  
profitieren  
von einer **gratis**  
**Mitgliedschaft**

# OGB♦L

[hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)

[ogbl.lu](https://ogbl.lu)

 [ogbl](https://ogbl.lu)

 [ogbl\\_luxembourg](https://ogbl_luxembourg)