

Wahlen der Kammer der Staatsbeamten und -angestellten

Unser Programm.
Unsere Kandidaten.

Ni eleng géint sozial
Ongerechtegkeet –
och an der Fonction Publique!

ogbl.lu —   

OGB•L
— D'GEWERKSCHAFT



Kee Gebraddels, mir maachen – och an der Fonction publique

Liebe Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst,

Ab dem 6. März 2025 erhalten Sie, wie alle Beamten und Angestellten beim Staat und Gemeinden ihren Wahlzettel für ihre Berufskammer – die „Chambre des fonctionnaires et employés publics“ (CHFEP).

Dies ist ein wesentlicher Moment: die CHFEP ist die demokratisch gewählte Vertretung der Beamten und Angestellten. Sie gibt Gutachten ab, zu allen Gesetzesvorlagen und Reglementsentwürfen, die direkt oder indirekt den Öffentlichen Dienst betreffen. Die Wahlen entscheiden auch über die jeweilige Stärke der Gewerkschaften im Öffentlichen Dienst.

Bislang dominierte eine einzige Gewerkschaft ganz klar diese Kammer. Viele Beamte oder Angestellte sind vielleicht sogar verwundert, dass der OGBL überhaupt zu diesen Wahlen antritt, gilt er doch zuvorderst als „Arbeitergewerkschaft“, als „Gewerkschaft des Privatsektors“.

Diese Annahme ist jedoch falsch. Seit seiner Gründung 1979 vertritt der OGBL alle arbeitenden Menschen in Luxemburg, unabhängig von ihrem Statut. Das unterscheidet ihn von anderen Gewerkschaften. Und mit seinem Syndikat Erziehung und Wissenschaft hatte er von Anfang an ein mehrheitlich von

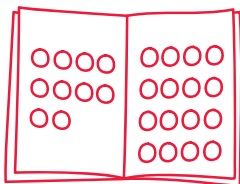
Beamten gebildetes, starkes Syndikat im Erziehungswesen. Das SEW/OGBL tritt tagtäglich für die Interessen aller Lehrerinnen und Lehrer ein, vertritt offensiv Verbesserungen im Bildungssystem und ist als Stimme des Lehrpersonals in Luxemburg nicht mehr wegzudenken.

Ebenso verteidigt das Syndikat Öffentlicher Dienst des OGBL von Anfang an nicht nur die Interessen der Arbeitnehmer, sondern auch der Beamten und der Angestellten bei Staat und Gemeinden.

Die Verwurzelung des OGBL im Öffentlichen Dienst ist noch stärker geworden durch die Fusion mit dem FNCTTFEL- Landesverband, die zum 31. Januar 2024 definitiv wurde. Damit integriert der Sektor Öffentlicher Dienst des Landesverbandes, der seit Jahrzehnten eine starke Kraft bei den Beamten und Angestellten bei Gemeinden und beim Staat darstellte. Zusammen sind wir noch stärker!

Mit der Fusion integrierte auch das Komitee „Chargés de cours“ des Landesverbandes das SEW/OGBL. Der Landesverband, und nun das SEW/OGBL, vertreten seit vielen Jahren offensiv die Interessen der Lehrbeauftragten auf allen Ebenen, und haben auch viele konkrete Fortschritte erreicht. Viele Lehrbeauftragte haben auf Grund unseres Einsatzes einen unbefristeten Ver-

Alle Kandidaten auf Seite 11



trag erhalten, und wir werden nicht aufhalten, bis die Endloserneuerung von befristeten Verträgen und also die prekäre Situation, jedes Jahr auf einen neuen Vertrag zu hoffen, beseitigt wird.

Der OGBL hat in den vergangenen Jahren auch seine Zusammenarbeit mit verschiedenen Beamtenvertretungen im Öffentlichen Dienst ausgebaut. So arbeitet er zusammen mit der Gilde der Fluglotsen (GLCCA) bei der Flughafenverwaltung, der Vereinigung der Polizisten mit Sekundarschuldiplom (ADESP), der Personalvertretung der Police judiciaire (APPJ), der Vertretung der Maîtres d'enseignement (AMELUX), sowie die Vereinigung des edukativen und psychosozialen Personal der Kompetenzzentren und im Bildungswesen (APCCA).

Auch diese Zusammenarbeit hat konkrete Erfolge aufzuweisen. So insbesondere die anstehende Aufwertung für mehrere hundert diplomierten Polizisten, die in die Karriere B1 aufsteigen können. Diese Beseitigung einer Ungleichbehandlung vieler Beamten ist direkt auf die konstruktive Zusammenarbeit von ADESP und OGBL zurückzuführen.

Auch sei an das konkrete Engagement des OGBL für die Interessen des edukativen und psychosozialen Personals in der Debatte um ihre „Tâche“ erinnert, wo sie gegen ein schlechtes Abkommen zwischen der Mehrheitsgewerkschaft und dem Ministerium vorgehen musste.

Auf Gemeindeebene hat der OGBL zum Beispiel rezent dazu beigetragen, dass die Bereitschaftsdienstprämie beim TICE für alle Beamten erhalten blieb.

Der OGBL hat auch verschiedene Anliegen der Beamten und Angestellten öffentlich gemacht. So fordert er, als einzige Gewerkschaft im Öffentlichen Dienst, eine Anlaufstelle für die Opfer von Mobbing und die Einrichtung einer klaren Prozedur, um gegen dieses Übel vorzugehen. Allzu

häufig werden Vorgesetzte, die ihr Personal mobben, von den verantwortlichen Politikern gedeckt. Dies muss aufhören!

Der OGBL hat sich auch spezifisch für die niedrigen Karrieren beim Staat und den Gemeinden eingesetzt, so durch seine Forderung endlich die Harmonisierung der unteren Karrieren umzusetzen.

Der OGBL vertritt auch konsequent eine Verbesserung der Bedingungen der Angestellten. Ein einheitlicher Punktwert und ein effektiver Schutz gegen Entlassung sind nötig, um einem Zweiklassensystem entgegenzuwirken. Dies setzt auch dem internen Sozialdumping im Öffentlichen Dienst einen Riegel vor: Angestellte dürfen nicht dazu missbraucht werden, die Kosten zu drücken und zu vermeiden Beamten einzustellen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der OGBL hat in den letzten Jahren auf nationaler Ebene bewiesen, dass er als Gewerkschaft standhaft bleibt und ohne Abstriche die Interessen aller arbeitenden Menschen, Rentner und ihrer Familien verteidigen kann. Als einzige Gewerkschaft hat er sich der Indexmanipulation von 2022 verweigert und erreicht, dass diese wieder rückgängig gemacht wurde. Er widersetzt sich konsequent gegen jede Verschlechterung unserer Renten und unseres Gesundheitssystems.

Auch auf sektorieller Ebene hat der OGBL als verhandlungsführende Gewerkschaft in den letzten Jahren deutliche Verbesserungen für die Arbeitnehmer erreichen, so etwa beim Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer beim Staat, dem Südge-meindenkollektivvertrag sowie den Kollektivverträgen (FHL und SAS) im Gesundheits- und Sozialwesen.

Durch seine Mitgliederstärke (über 77.000 Mitglieder), über seine Mo-

bilisierungsfähigkeit, durch seine Standfestigkeit und Sachkenntnis ist der OGBL am besten gewappnet, konkrete Erfolge für die Beschäftigten zu erreichen.

Durch Ihre Stimme stärken sie den OGBL auch auf Ebene der Beamten und Angestellten und ermöglichen es ihm, dies Verhandlungsstärke auch im Interesse aller Bediensteten bei Staat und Gemeinden einzusetzen und konkrete Verbesserungen durchzusetzen.

Kee Gebraddels, mir maachen – och an der Fonction publique

Nora Back,
Präsidentin

Frédéric Krier,
Verantwortlicher der
Abteilung Öffentlicher Dienst

**Wielt d'Lëscht 10
vum SEW/OGBL wann dir
am Enseignement schafft!**

**Wielt d'Lëscht 9
vum OGBL/ Landesverband
wann dir beim Staat* oder
béi enger Gemeng schafft!**

*(ausser Enseignement)





Forderungs- katalog

der Abteilung Öffentlicher
Dienst des OGBL

Für Globalver- handlungen für den gesamten öffentlichen Sektor

Der hohe Punktwert für den gesamten öffentlichen Dienst

Derzeit verhandelt die Regierung das Gehälterabkommen für den öffentlichen Dienst hinter verschlossenen Türen mit der alleinigen Mehrheitsgewerkschaft im Öffentlichen Dienst. Tausende von Beschäftigten im öffentlichen Sektor hängen jedoch direkt von diesen Verhandlungen ab, darunter die CFL-Bediensteten, die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst, die Staatsbediensteten, die Beschäftigten in öffentlichen und vertraglich gebundenen Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesens. Für andere Sektoren besteht kein direkter Zusammenhang mit den Verhandlungen des Gehälterabkommens, aber eine Entwicklung in Verbindung mit der des öffentlichen Dienstes wäre angebracht: der Sektor Hochschulbildung und Forschung, die Beschäftigten von POST Luxemburg, POST Telecom und Luxtram ...

Aus all diesen Gründen fordert der OGBL, das aktuelle Modell durch globale Verhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor zu ersetzen, wobei die in diesen Sektoren mehrheitlich vertretene Gewerkschaft, der OGBL, selbstverständlich mit einbezogen werden muss.

Bis zu einer solchen Reform fordert der OGBL zumindest seine Einbindung in die anstehenden Verhandlungen als Mehrheitsgewerkschaft in allen Sektoren, deren Lohnentwicklung direkt von den Verhandlungsergebnissen des Gehälterabkommens für den öffentlichen Dienst abhängt.

Derzeit werden die Gehälter und Vergütungen der Beamten und Angestellten nach zwei unterschiedlichen Punktwerten berechnet. Der Ursprung dieser Unterscheidung resultiert aus einem anderen Pensionssystem für die Beamten.

Dieser Unterschied besteht seit 25 Jahren nicht mehr, und daher hat diese unterschiedliche Behandlung keine Rechtfertigung mehr. Zudem wird in den meisten Kollektivverträgen, die die Arbeitnehmer des Staates und der Gemeinden abdecken, mittlerweile der höhere Punktwert (der der Beamten) angewendet.

Eine Harmonisierung nach oben des Punktwerts, also der hohe Punktwert für alle, würde auch die unterschiedlichen Behandlungen beenden, wie sie derzeit zwischen den Gemeinden im Norden und Süden des Landes bestehen.

Für eine demokratische Personalvertretung – auch im öffentlichen Dienst

Auch auf der Ebene der Beamten und Angestellten des Staates sollten demokratische Wahlen von Personalvertretungen vorgesehen werden. Die Vorrechte dieser Vertretungen müssen mindestens den Bestimmungen des IAO-Übereinkommens Nr. 151 über die Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst entsprechen (Vereinigungsfreiheit, Organisationsrecht, vollständige Unabhängigkeit von staatlichen Behörden usw.). Personalvertretungen von Staatsbeamten und -angestellten müssen die gleichen Rechte wie Arbeitnehmerdelegationen im Privatsektor haben - z.B. Delegationszeit, das Recht, mit dem Personal zu kommunizieren und gewerkschaftliche Mitteilungen auszuhängen, Kündigungsschutz oder auch in Bezug auf den Schutz der Karriereaussichten.

Eine solche Harmonisierung war im Gehälterabkommen von... März 2021 vorgesehen, wurde aber immer noch nicht umgesetzt. Diese Reform muss endlich umgesetzt werden, und zwar so, dass kein Agent bei dabei den Kürzeren zieht. Darüber hinaus spricht sich der OGBL allgemein für eine Aufwertung der unteren Laufbahnen im öffentlichen Dienst aus. In diesem Zusammenhang bedauert er, dass die Erhöhung um 5 % auf die ersten 100 Punkte auf das Jahr 2023 begrenzt wurde und dass seine Forderung, eine dauerhafte Erhöhung um 5 % auf die ersten 200 Punkte vorzusehen, in den jüngsten Verhandlungen über das neue Gehälterabkommen nicht aufgegriffen wurde. Diese Maßnahme hätte zu Gehaltserhöhungen für alle Agenten geführt, aber überproportional für die mittleren und unteren Karrieren.

→ **gegen jede Politik der Privatisierung und Deregulierung öffentlicher Dienstleistungen;**

→ **Umkehrung des Trends, Beamtenstellen durch Angestellte oder sogar privatrechtlich Beschäftigte zu ersetzen;**

→ Einführung eines **Reglements gegen Mobbing im öffentlichen Dienst** und Einrichtung einer Sonderkommission mit Personalvertretern, die sich mit Mobbingfällen befasst (auch im kommunalen öffentlichen Dienst);

→ die **Anzahl der Dienstaltersstufen** zwischen den verschiedenen Laufbahnen, Ebenen und Besoldungsgruppen **nach oben harmonisieren;**

→ Die **Essenszulage indexieren**, um ihren wiederkehrenden Wertverlust zu verhindern, und sie für die Pension anrechnen. Eine Auszahlung der Essenszulage über alle zwölf Monate des Jahres vorsehen;

Endlich die Harmonisierung der unteren Karrieren umsetzen

Weitere Forderungen



Weitere Forderungen

- Die **Verweigerung einer Inanspruchnahme von CET-Stunden** aus dienstlichen Gründen auf höchstens zweimal **beschränken**. Darüber hinaus muss klargestellt werden, dass der TEC keineswegs eine Stundenreserve darstellt, die der Verwaltung zur Verfügung steht, und keinesfalls dazu verwendet werden darf, eine flexible Arbeitszeit einzuführen, die einseitig von den Verwaltungen zum Nachteil des Beamten oder Angestellten beschlossen und kontrolliert wird. Ebenso wenig darf der CET jemals ein Instrument zur Planung von Dienstplänen sein;
- vorsehen, dass die neue Prämie von 10 bzw. 15 Punkten automatisch an die Inhaber eines BTS oder eines Meisterbriefs der Laufbahn B1 gezahlt wird, die dazu berechtigt sind, ohne zusätzliche Verwaltungsschritte vorzusehen. Gleichzeitig fordern wir die **Prämie auf 20 Punkte erhöhen** – bis zu einer Neueinstufung des Meisterbriefs auf Stufe 6 des luxemburgischen Qualifikationsrahmens und der entsprechenden Anerkennung auf der Ebene der Laufbahn;
- **Beibehaltung der derzeitigen Meisterbriefprämie für Handwerker und leitende Handwerker in der Laufbahn C1** ;
- den **Kündigungsschutz für Angestellte stärken**, die derzeit in den ersten zehn Jahren ihrer Laufbahn praktisch keinen Schutz genießen. Die Anwendung der Disziplinarprozedur der Beamten, wie im neuen Gehälterabkommen vorgesehen, ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung;
- **Beendigung der Ungleichbehandlung von Angestellten** im Hinblick auf Langzeiterkrankungen und das Recht auf Teilzeitarbeit aus gesundheitlichen Gründen;
- Anwendung der **gleichen Altersdécharge für alle Bediensteten** im Bildungswesen;
- Gewährleistung einer gerechten Behandlung für alle „sous-Groupes de traitement“ bei der Anwendung der „**carrière ouverte**“;
- Einführung einer **Prämie für die Durchführung von Kandidaturarbeiten (TC) für A1-Sekundarschullehrer in Höhe von 20 Punkten, so dass sie der Doktoratsprämie entspricht**;
- Nach dem Vorbild der Doktoratsprämie eine **Prämie von 20 Punkten für alle Inhaber eines höheren Abschlusses als der Stufe, in der sie eingestuft sind** (z. B. Inhaber eines Masterabschlusses in der Laufbahn B1; Inhaber eines Sekundarschulabschlusses in der Laufbahn C1 ...), sofern dieser Abschluss einen Bezug zu der ausgeübten Funktion hat;
- **Harmonisierung der Vergütung von Überstunden** mit derjenigen der Arbeitnehmer beim Staat;
- die **Validierung von Vorerfahrungen (VAE)** im öffentlichen Dienst ausbauen;
- Wiedereinführung der **Vorruhestandsregelung für Schichtarbeit** unter Berücksichtigung von Nachtbereitschaftsdiensten (in Anlehnung an die Bestimmungen von Art. L. 583-1 des Arbeitsgesetzbuchs);
- die Höhe der **Bereitschaftsdienstzulage für Beamte und Angestellte an die der Arbeitnehmer beim Staat anpassen**. Abschaffung der Antikumulregel für die Prämie für Bereitschaftsdienst mit den Zuschlägen für Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsdienst;
- Abschaffung der Verpflichtung, für die Verwaltung des Dienstplans **mehr Ruhetage pro Monat einzuplanen** als für den betreffenden Monat vorgesehen sind (z. B. bei einem Überhang von Bediensteten an einem Tag).
- **Gewährleistung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall** bei geplanten Diensten in der Nacht, am Wochenende, an Feiertagen, ggf. einschließlich der Prämie für die Rufbereitschaft;
- Anpassung und Indexierung der **Nachtdienstzulage** (gleiche Höhe seit ihrer Einführung Anfang der 1990er-Jahre!);
- **rückwirkend** zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitszeitabkommens von 2019 die **Einführung des Ausgleichsurlaubs von fünf Tagen pro Jahr für Schichtarbeit sowie die Erhöhung der Bereitschaftsdienstprämie für Schichtarbeit um 10 % vorsehen (Gesetzentwurf 7644)**;
- Einführung eines **speziellen Erholungssystems nach einer Nachtschicht**; der Ruhetag nach der letzten Nachtschicht wird nur zur Hälfte gezahlt. Dieses System könnte sich an bestehende Modalitäten für bestimmte CFL-Mitarbeiter anlehnen.

Walprogramm Gemengesecteur

Erhalt a Schutz vum Beamte-Statut

- Garantierte Schutz vum Beamte-Statut: De Beamte-Statut ass eng Garantie fir Onofhängegkeet a Stabilitéit vun den öffentleche Servicer. Mir setzen eis fir säin Erhalt an, fir d'Aarbechtsplazen ze sécheren an eng qualitativ héichwärtig öffentlech Déngschtleeschtung un der Bevëlkerung ze garantéieren.
- Keng Privatiséierung: Mir leenen all Outsourcing oder Privatiséierung vu Gemeengefunktiounen of, déi de Beamte-Statut kéinte schueden.
- Stärkung vun de Rechter vum Gemeengepersonal: Vermeide vu prekäre Kontrakter oder Gesetzeslücken, déi de Beamte-Statut ëmgoe kéinten.
- Gläichberechtigung: Promotioun vu Gläichstellung a Diversitéit am Gemeengepersonal. Diskriminéierung soll konsequent bekämpft ginn.
- Gläichberechtigung: Gläichberechtigung beim Zougang zu Avantagen tëschent Fonctionnairen an Employéëen. D'Prime de conduite fir all d'Mataarbechter am Bussecteur.
- Wann ee vum Staat bäi eng Gemeng wiesselt, da muss déi ganz Anciennetéit unerkant ginn. Bis lo gëtt et diesbezüglech kee Gesetz.

Gerecht Léin a fair Work/Life Balance

- Inflatiousausgläich/Index: Den OGBL wiert séch géint all Manipulation an Afroststellung vun der automatescher Upassung vun de Léin un d'Liewenskäschten.
- Reduktioun vun der Aarbechtszäit: Aféierung vun enger 35-Stonne-Woch ouni Lounverloscht, fir eng besser Balance tëscht Aarbecht a Privatliewen ze errechen.
- Héijen an déiwe Punktwäert: Keng Ënnerscheeder méi a Saache Punktwäert tëscht Fonctionnairen a Beamten.
- Schutz viru Burnout: Aféierung vu méi mentale Gesondheetsprogrammer a Supervisoren, déi d'Teams ënnerstëtzen.
- Eng allgemeng Upassung vun de Prime fir d'Gemengenemployéëen.
- Den Teletravail favoriséieren (2 Deeg) an eng Prozedur schafen, déi d'Privatsphär vum Agent respektéiert. Et kann net sinn, dass een no der Stagezäit vu 6 Méint 3 Joer keen Teletravail maachen dierf. Dëst ass op déi administrativ Tâchë bezunn.

Géint Mobbing

- Null-Toleranz-Politik: Kloer Reegelen a Moosname géint Mobbing op der Aarbechtsplaz, fir e respektvoll a sécher Aarbechtsëmfeld ze garantéieren.
- Anonym Meldeprozeduren: Aféierung vun engem anonymem System, wou Fäll vu Mobbing gemellt kënnen ginn, ouni datt d'Affer musse Konsequenze fäerten.
- Preventioun a Sensibiliséierung: Organiséiere vu regelméisseg Campagnen a Formatioune fir all Mataarbechter a Féierungskräfte, fir Mobbing ze vermeiden.
- Ënnerstëtzung fir Betroffene: Psychologesch a juristesche Hëllef fir all déi, déi Affer vu Mobbing gi sinn. Bis lo ass eng psychologesch Betreuung just fir d'Fonction Publique fest geluecht.



- Psychesch Gesondheet: Ënnerstëtzung vu psychologesche Programmer, fir d'psychesch Gesondheet um Aarbechtsplaz ze verbessern.
- Sécherheet op der Aarbechtsplaz: Stärkung vum Schutz op der Aarbechtsplaz an eng strikt Ëmsetzung vu Sécherheitsnormen.

Gesondheet a beruf- flech Zefriddenheet

- Pensiounsreform: Erhalt a Verbesserung vun der Pensiounskees fir Gemengenpersonal, fir eng menschenwürdeg Pensioun ze garantéieren.
- Stärkung vu Solidaritéit: Stärkung vun de Rechter an de Missiounen vun de Personalverriedungen, fir d'Interesse vum Gemengepersonal zesummen duerchzesetzen.
- Rekrutementsprozeduren nei formuléieren a vereinfachen. Deen duebelen Exame fir op enger Gemeng agestellt ze ginn, soll ofgeschaaft ginn. Ausserdeem sollen och verschidde Formatiounen fir d'Empolyéeën ofgeschaaft ginn.
- Méi ee schnellt Upasse vu Verbesserungem beim Gemengepersonal, wann dës scho beim Staat gestëmmt sinn.
- 12 Méint lessensgeld (wéi bäi de Salariéeën).

Sozial Gerechtegkeet a Solidaritéit

- Reduktioun vum Betreuungsverhältnis: Kloer Reegele fir manner Kanner pro Erzéier, fir besser individuell Betreuung a Qualitéit op der Aarbecht.
- Flexibel Schaffzäiten: Méiglechkeet vu personaliséierten Zäitpläng fir de Beruff méi attraktiv ze maachen, besonnesch fir Famillje mat Kanner.
- Inklusiounsplang: Personal mat spezifischer Expertise fir Kanner mat Behënnerungen an de Maison Relaisen, mat finanzieller Ënnerstëtzung fir zousätzlech Personalressourcen.
- Barrièrefräi Strukturen: Gemengen müssen investéieren an Infrastrukturen, déi fir all Kanner zougänglech sinn

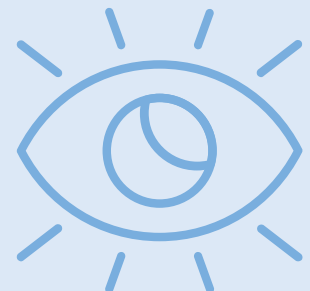
Verbesserung vun den Aarbechts- konditiounen

- Gratis Formatiounen: Zougang zu Weiterbildung a Qualifikatiounen fir all Gemengemataarbechter, fir beruflech Perspektiven opzebauen.

Weiderbildung a Karriärméiglechkeeten

Visioun

E staarkt, geschützte Gemengepersonal, dat vu faire Léin, gudden Aarbechtskonditiounen an enger sécherer beruflecher Zukunft profitéiert. Zesumme sti mir fir d'Rechter vun de Mataarbechter an e positiivt, respektvollt Aarbechtsëmfeld!



Walprogramm Einseignement

Dat hu mir an deene leschte 5 Joer geschafft a fir iech erreecht

Mir hu bei Verhandlungen an engem Gerichtsprozess follgendes erreecht:

- Proratiséieren vun de Formatiounsstonnen fir an de 14. Echelon am Fall vun ennerbrachener Vollzäit oder Deelzäit;
- E Recht op Mutatioun fir Enseignanten an Deelzäit;
- Bezuele vun engem éischte Congé de maternité am Congé sans traitement

Op nationalem Niveau

Op nationalem Niveau setze mir mat ville Campagnë bildungspolitesch an aarbechtsrechtlech Schwéierpunkten:

- Duerch eis Pressearbecht a Campagnë leen mir de Fanger an d'Wonn: Eng besser Bildungspolitik a besser Aarbechtskonditiounen vum Enseignant sinn dobäi eis Schwéierpunkten. D'Expertise vun den Enseignantë muss vun der Politik méi gehéiert ginn an a Reformen agebonne ginn.
- Mir stinn och a regelméissegem Kontakt mam Ministère a mat de Parteien, fir dat eist Uleies Gehéier fénnt.

Fir wat kämpfe mir?

- e bessere Schutz viru Mobbing a Gewalt an der Fonction Publique
- eng sënnvoll Reform a kloer Promotiounskrittären am Cycle inférieur am ESG
- eng längst iwverfälleg Reform vun der Voie de Préparation
- eng objektiv Evaluatioun vun den öffentlechen Europaschoulen
- eng Upassung vum Contingent am Enseignement Fondamental
- multiprofessionell Ekippen an der Schoulen am Enseignement Fondamental
- staark Personaldelegatiounen an de Schoulen
- Gläichberechtigung vun Enseignanten an Deelzäit (Mutatiounen & 14. Echelon)
- e gesonden Ëmgang mat digitale Gadgets an der Schoul
- eng Prime vun 20 Punkte fir Enseignanten am E7, di en TC geschriwwen hunn
- Gläiche Punktwäert fir Employéë wéi fir Fonctionnaires
- Méi e staarke Schutz géint Entloossung – Berufssécherheet fir all Enseignant
- En Enn vun der Ausnamereegelung fir CDDen fir Chargéen am Enseignement – Sécher Aarbechtskontrakter fir all Enseignanten

Mir stinn lech zur Säit am Fall vu strukturelle Konflikter

- Mir gräifen an, wa mer feststellen, dat et a verschiddene Schoulen strukturell Problemer ginn an ee groussen Deel vun den Enseignanten sech vun hiren Direktiounen net korrekt behandelt fillt. Mir stinn dobäi zu 100% op der Säit vun den Enseignanten a loossen eis weder vu Ministère nach vun Direktiounen aschüchteren. Eist Karriärsziel: Enseignantë stäerker!



Mir stinn lech zur Säit...

→ ... wann Dir Problemer op der Aarbecht hutt. Am Fall vun Ongerechtegkeeten, Mobbing, Gewalt, Menacen etc. sti mir lech zur Säit, och wann Äre Supérieur Hierarchique lech am Ree stoe léisst. Mir stinn zu 100% hannert lech a verrieden a schützen Är Rechter.

Mir informéieren

- Iwwert 30 Formatiounen iwwert d'Rechter vum Enseignant.
- 3 Formatiounen iwwert de Schutz vum Enseignant am Fall vun Harcèlement an Drohung mat der Maître Razzak an eise Juriste vum OGBL.
- Divers didaktesch a pädagogesch Formatiounen a Konferenzen (Reflexiounsdag iwwert de Cycle inférieur am ESG, Sproochenunterricht, Konferenz iwwert de nationale Bildungsbericht, Konferenzen zu de Rapporten vum OEJQS etc.)
- Publikatioun vu 16 Informationsbroschüre fir Enseignanten zu eise Rechter, eise Karriär, eise Pensiounen, Schutz viru Mobbing a Gewalt etc.
- Gratis didaktesche Support op eise Site www.sew.lu

Eis Wäerter

- **fir eng staark öffentlech Schoul, an där all Schüler eng echt Chance huet**
- **géint d'Zersplitterung vun der Schoullandschaft**
- **géint d'Privatiséierung vun der Schoul**



GRUPPE **3** Beamte der Kategorie B1



FLAMMANG
Patrick
POLICE GRAND-DUCALE



HEUSBOURG
Grégoire
POLICE GRAND-DUCALE



KONSBRUCK
Nadine
CGDIS E.R.



KRIER
Marc
ADMINISTRATION DE LA
NAVIGATION AÉRIENNE



MANGEN
Mich
POLICE GRAND-DUCALE



RIES
Nico
ADMINISTRATION DE LA
NAVIGATION AÉRIENNE



SCHROEDER
Sacha
ADMINISTRATION DE LA
NAVIGATION AÉRIENNE

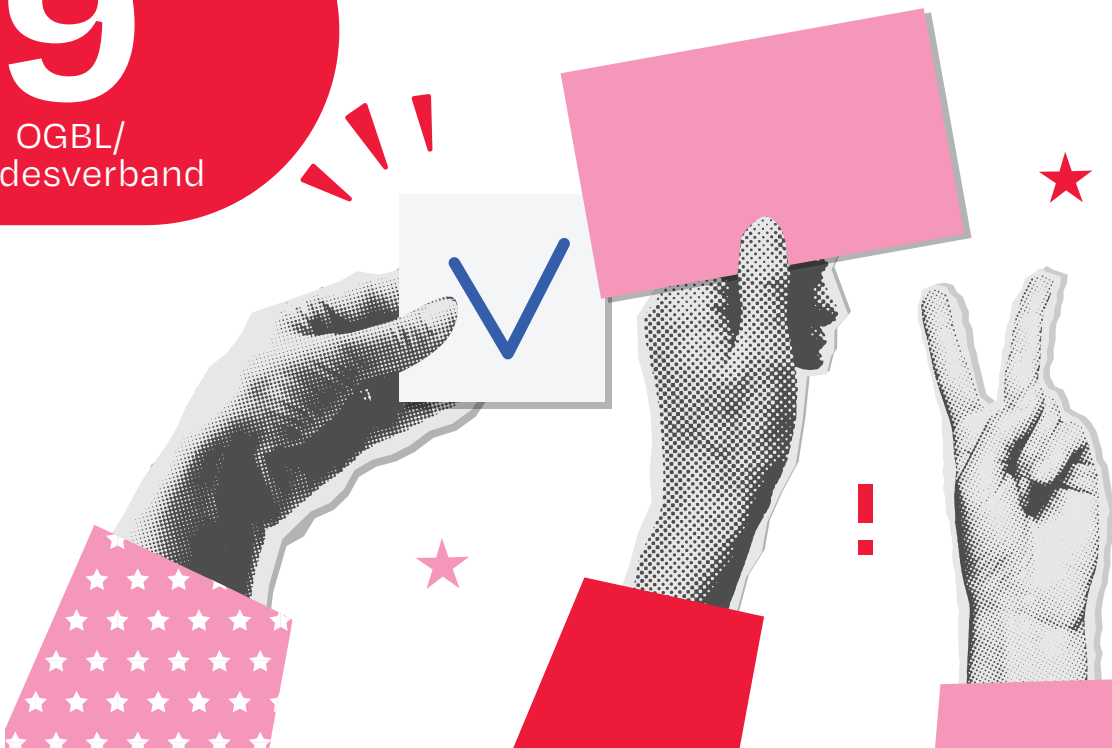


VIANA
Bruno
ADMINISTRATION DE LA
NAVIGATION AÉRIENNE

LËSCHT

9

OGBL/
Landesverband





nos candidat-e-s

12

OGBL

GRUPPE

4

Beamte der Kategorien C und D



**BIEVER
Jeannot**
INSPECTION DU
TRAVAIL ET DES MINES
E.R.



**BIWER
Gérard**
INAP E.R.



**DIESCHBURG
Vanessa**
POLICE GRAND-DUCALE



**GODFROID
Michel**
INSPECTION DU
TRAVAIL ET DES MINES
E.R.



**HUMBERT
Andy**
CGDIS



**PETIT
Tim**
POLICE GRAND-DUCALE



**POTAPOV
Dmytro**
CGDIS



**RICQUIER
Pascal**
POLICE GRAND-DUCALE
E.R.



**SCHNEIDER
Sven**
LYCÉE DU NORD WILTZ



**SCHOSSELER
Jeanne**
STATEC E.R.



**WANDERSCHIED
Ben**
POLICE GRAND-DUCALE



**WENNER
Gilles**
ADMINISTRATION
PÉNITENTIAIRE



**ZEIHEN
Tom**
CGDIS



**ZUNÉ
Tom**
POLICE GRAND-DUCALE

LËSCHT

9

OGBL/
Landesverband

GRUPPE **5** Lehrer.innen der Sekundarschule



DOCKENDORF
Vera
PROFESSEURE,
LYCÉE MICHEL LUCIUS



HAVÉ
Guy
PROFESSEUR,
BOUNEWEGER LYCÉE



MALANÉ
Estelle
PROFESSEURE,
LYCÉE BEL-VAL



REUTER
Michel
PROFESSEUR,
LYCÉE TECHNIQUE DE
LALLANGE

GRUPPE **6** Grundschullehrer.innen und Grundschulfachlehrer.innen



CALDARELLA
WEIS
Marvin
INSTITUTEUR,
CYCLE 2
À WALFERDANGE



DAMÉ
Joëlle
INSTITUTRICE,
CYCLE 3
À LAMADELAINE



EICHENSEHER
Anne-Marie
INSTITUTRICE,
CLASSE ANNEXE
CENTRE DE LOGOPÉDIE
CYCLE 2 À RODANGE



SCHONS
Oli
INSTITUTEUR, CYCLE 1
À DREIBORN

GRUPPE **8** Lehrbeauftragte ("Chargés")



BICHLER
Isabelle
CHARGÉE DE COURS
ENSEIGNEMENT
FONDAMENTAL E.R.



DONJON
Sébastien
CHARGÉ DE COURS
ENSEIGNEMENT
SECONDAIRE





nos candidat-e-s

14

OGBL

9 Gemeindebeamten und -angestellte



BACK
Sarah
COMMUNE DE
DUDELANGE



BONIFAS
Alain
VILLE DE
LUXEMBOURG-AVL



DONDLINGER
Yves
VILLE DE
LUXEMBOURG-AVL



LOMBARDI
Boris
TICE



MICHELS
Tom
TICE



POULL
Pascal
COMMUNE DE
DUDELANGE



RIBEIRO
Carlos
TICE



SCHANEN
Debbie
COMMUNE
D'ESCH/ALZETTE



STOFFEL
Charles
VILLE DE
LUXEMBOURG-AVL E.R.



STOFFEL
Wayne
VILLE DE
LUXEMBOURG-AVL

LËSCHT

9

OGBL/
Landesverband

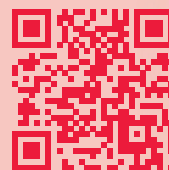
Beamten & Employé beim Staat oder bei der Gemeng

Du sichs no Informatiounen iwwert deng Carrière, Primen oder Congé'en?

Da bass du beim OGBL richtigeg:



Infoe fir
Staatsbeamten
an -Employée'en



Infoe fir
Gemengebeamten
an -Employée'en

**Ni eleng géint sozial Ongerechtegkeet –
och an der Fonction publique!**

OGB•L
Département de la
Fonction publique



**Ni eleng
géint sozial
Ongerechtegkeet
– och an
der Fonction
Publique!**