

SEW

1/2022 JOURNAL

PUBLIKATIOUN VUM SYNDIKAT ERZÉIUNG A WËSSENSCHAFT AM OGBL

PUBLICATION DU SYNDICAT ÉDUCATION ET SCIENCES DANS L'OGBL

Litige

Saisine de la Commission de Conciliation
par l'APCCA et le SEW/OGBL



OGB-L

Rédaction: Direction syndicale du SEW/OGBL

Les articles signés ne reflètent pas nécessairement la position du syndicat.

Abonnement: 25 € par an

No 1/2022- 113^e année -
Paraît jusqu'à 4 fois par an

Toute correspondance est à adresser au
SEW/OGBL
63 rue de Bonnevoie
L-1260 Luxembourg

Tél. 540545-323
courriel: sew@ogbl.lu

www.sew.lu

Editrice responsable: Danièle Nieves

Imprimeur: Imprimerie Centrale, Luxembourg

Publication du Syndicat Education et Sciences dans
l'OGBL
Syndikat Erziehung a Wëssenschaft am OGBL

Anciennement Journal des instituteurs

index

Editorial	03
3. nationaler Bildungsbericht	04
Enseignement fondamental	12
Enseignement fondamental & secondaire	20
Enseignement secondaire	22
Enseignement supérieur & Recherche / Ecoles privées	46
APCCA	54
FGIL	70
ONG OGBL Solidarité syndicale	72



Litige an de Centre de Compétences, eng weider Europaschoul, Schoufflicht bis 18 an de Bildungsbericht

Centre de compétences

Am Secteur vun de Centre de Compétences huet d'APCCA-SEW, déi eenzeg agreéiert a legitiméiert Personalverriedung, d'Prozedur vum Litige ageleet.

Scho säit ville Joren, nach zu Zäite vun der EDIFF, sollten d'Aarbechtszäiten an d'Missioune vum Personal vun de CC definéiert ginn. Leider ass et vu Säite vum Ministère laang Zäit net zu Verhandlung kumm. Eréischt viru knapps 2 Joer kumt et, op Drock vun der APPCA zu engem éischten Treffen tëschent dem Minister an de Gewerkschaften. Fir transparent ze sinn an d'ganz Personal ze representéieren, huet d'APCCA drop gehalen all d'Associatiounen aus dem Secteur mat un de Verhandlungsdësch ze huelen. De Minister huet an engem éischten Gespréich och festgehale, dass hie just misst mat er APPCA als Personalverriedung verhandelen, dass hien awer d'Accord wier dass déi aner Associatiounen all dobäi wieren...

An enger éischer Ronn ass séier kloer ginn, dass de Minister net wëlles hat fir d'Tâche vun de Leit nei ze verhandelen. Während Méint ass op Zäit gespillt ginn an et kumt ni ze konkrete Verhandlungen.

D'APCCA huet dunn schlüsslech e konkrete Modell ausgeschafft, deen si zesumme mat deenen aneren Organisatiounen dem Minister ënnerbreet huet.

Zu richtege Verhandlungen ass et awer wieder net kumm. D'APCCA huet op eng konkret Géigepropose vum Ministère gewaart, an du sinn d'Kontakter stënterlech an onerwaart ofgebrach ginn. Aus der Press ass d'Personalverriedung vun der APCCA gewuer ginn, dass de Minister en Accord ënnerschriwwen huet mat enge vun den Organisatiounen, déi hien ufanks net als Verhandlungspartner acceptéiere wollt, déi hien elo a sengen Demarchë fir déi er d'ganz Personal representéiert nach en Agreement huet. Eng Associatioun, déi hien ufanks net als Verhandlungspartner acceptéiere wollt, huet dem Minister säi Spill matgemaach, deen esou duecht op keng vun de Fuerderunge mussen anzegoen. Den Accord selwer, dee sécher net onbewusst zimmlech vage gehalen ass, huet llicht Verbesserung fir e puer Leit an de Status quo respektiv Verschlechterung fir de Gros vum Personal.

An enger Reunioun, déi op Drock vun ACP-PA-SEW zustane kumm ass, huet de Minister endlech éierlech Faarf bekannt: hien huet (a hat) net Wëlles e valabelen Accord ze verhandelen. Doniewent probéiert de Ministère mat spëtzfëndege juristeschen Argumenter d'Representativitéit vun der APPCA a Fro ze stellen.

De Minister versicht op eng onverantwortlech Manéier, d'Personal ze splécken, woubäi et bewosst de Risiko a Kaf hält, dass d'Aarbechtsklima op laang Zäit an den CC belaascht gëtt a doniewent soll déi gewuesse Struktur vun der Representatioun vum Personal delegitiméiert a zerstéiert ginn an eng Mobilisatioun verhënnert ginn.

Den SEW/OGBL verurteilt esou eng Politik op dat Schäerfst. D'APCCA-SEW huet duerfir e Litige eragereecht, deen de Minister an de Verhandlungsdësch zwänge soll a anengems den Ufank vun der Streikprozedur ass.

Déi grouss Mobilisatioun an deenen éischten Versammlungen huet gewisen, dass an deem Fall dat lescht Wuert nach net geschwat ass.

Nach eng nei Europaschoul

Kuerz virun der Vakanz ass eng nächst Europaschoul ageweit ginn. Et gëtt kloer, dass et dem Minister drëms geet fir e parallele Schoulsystem ze etabléieren. Et gëtt sécher Reformbedarf an eisem Schoulsystem, well d'Chancégerechtigkeit sech säit Joerzénge zu Lëtzebuerg am Schoulsystem net verbessert huet an d'Korrelatioun tëschent dem soziale Background an enger erfollegräicher schoulescher Karriär säit der Amtsaféierung vum Här Meisch ënner méi grouss gëtt. Eise Schoulsystem gëtt an deene leschte Joer nach ëmmer méi sozial ongerecht.

Wann awer zum Beispill d'Exigenzen um Niveau vun de Sproochen ugepasst ginn, dann huet dat zum Deel grouss Konsequenzen op d'berufflech a schoulesch Zukunftschancë vun deene Jonken an och op d'Kohesioun vun eiser Gesellschaft.

Et ass onverantwortlech, dass eng Regierungskolitioun an deem wichtege Dossier dem Minister absolut fräi Hand léisst. E gesellschaftlechen Debat iwwer d'Stellung an d'Noutwendegkeet vun de Sproochen ass absolut noutwendeg.

Verlängerung vun der Schoufflicht op 18 Joer

Zesumme mat der OGJ huet den SEW/OGBL eng ganz Rei Bedenke géint de Projet vum Här Meisch virbruecht. An Entrevue mat der Grénger Partei an der LSAP war zesumme festgehale ginn, dass de Projet vun der Verlängerung vun der Schoufflicht nëmme dierft zesumme mat dem Projet (den nach net kommunizéiert gouf) vun de Mesure dierft an der Chamber gestëmmt ginn. Déi 2 Koalitiounsparteien hunn allen zwou gesot, dass si géife fuerderen, dass déi 2 Projet missten zesumme gestëmmt ginn.

Soll et verwonneren, dass d'Verlängerung vun der Schoufflicht just virun der Vakanz duerch de Regierungsrot gaangen ass an et deemno nëmme eng Fro vun der Zäit ass bis de Projet esou duerch d'Chamber geet. Sinn den SEW an d'OGJ vun de Koalitiounsparteie riicht an d'Gesicht belu ginn? Bei esou enger onéierlecher Politik brauch ee net wäit no den d'Ursaache vun der Politikverdrossenheet vun de Bierger sichen ze goen.

Den nationale Bildungsbericht

Matten an der Pandemie ass de neie Bildungsbericht publizéiert ginn. En ass bis elo an de Schoulen an an der Öffentlechkeet wéineg kommentéiert oder beuecht ginn. Dobäi sinn d'Resultater politesch brisant. An deem Journal hu mir e klengen Dossier iwwer de Bildungsbericht zesumme gesat.

Esoubal déi sanitär Mesuren et erlaben, huet den SEW/OGBL wëlles eng Konferenz iwwer de Bildungsbericht ze organiséieren a mir wäerten eis Positioun dozou och an der Öffentlechkeet präsentéieren.

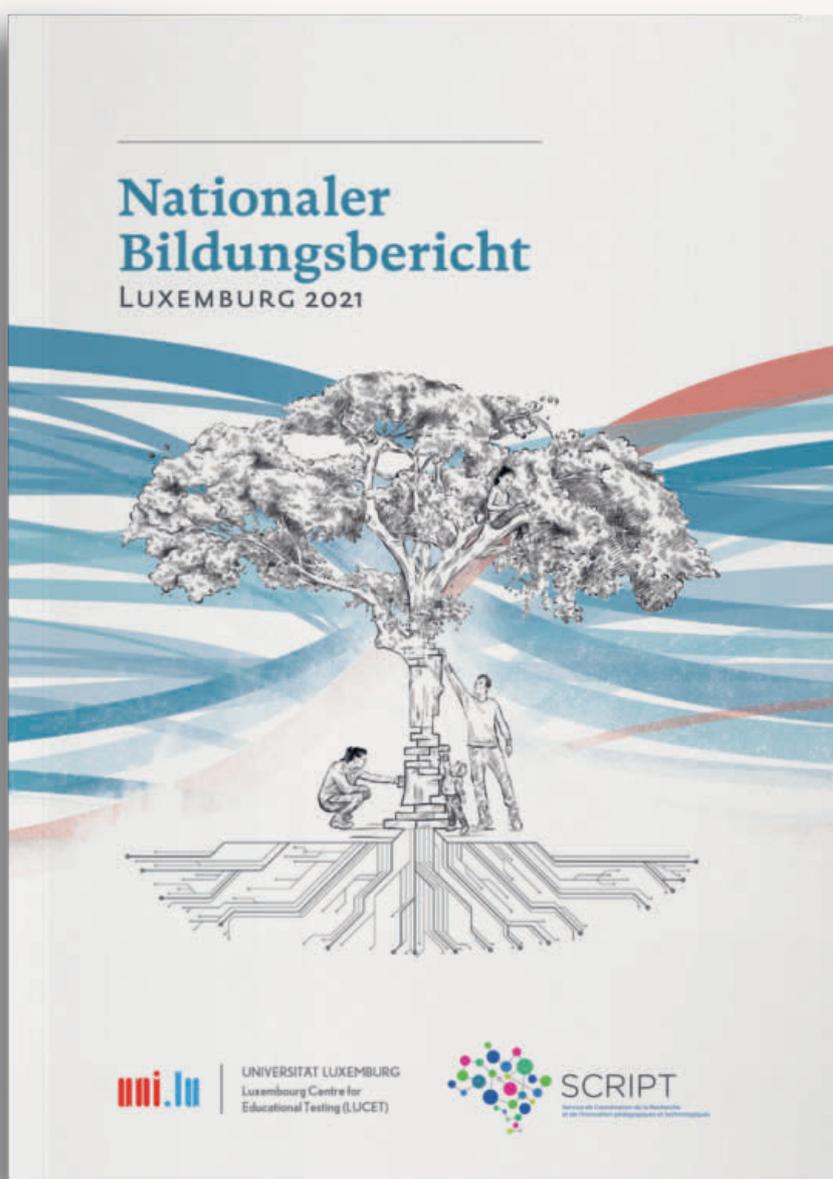


Patrick Arendt
President vum SEW/OGBL

Der dritte Bildungsbericht für Luxemburg

BEREIT FÜR DIE ZUKUNFT?

SEW JOURNAL NATIONALER BILDUNGSBERICHT



Am Anfang des Jahres wurde der neue Bildungsbericht 2021 an ausgesuchte Akteure der Bildungslandschaft verschickt. Der Bericht, herausgegeben in Zusammenarbeit zwischen dem LUCET (Luxembourg Centre for Educational Testing) der Universität Luxemburg und dem SCRIPT, umfasst mehr als 240 Seiten.

Der Bildungsbericht findet man unter folgender Adresse im Web:

www.bildungsbericht.lu

Der Bericht, der politischen und sozialen Sprengstoff enthält wie Bernard Thomas im Lëtzebuurger Land, dem einzigen Vertreter der einheimischen Medien, der sich überhaupt mit der Veröffentlichung befasste, zu Recht bemerkte.

In den Schulen blieb den Lehrern, die ihre ganze Energie und Aufmerksamkeit auf die Bewältigung und die Folgen der Pandemie lenken müssen, kaum Kraft und Interesse, um sich mit der Lektüre dieses Werkes auseinander zu setzen.

Es ist sicher vorstellbar, dass es den Hauptverantwortlichen der hiesigen Bildungspolitik, der den Dialog mit den schulischen Partnern längst abgebrochen hat und es auch kaum für nötig hält die Koalitionspartner im Vorfeld über seine Pläne und Vorhaben zu informieren, geschweige denn sie in einen Entscheidungsprozess einzubinden, sehr gelegen käme, wenn über die wichtigen Erkenntnisse des Bildungsbericht den Mantel des Schweigens ausgebreitet werden würde.

Das SEW/OGBL plant eine Konferenz mit einem der Autoren des Berichts und wird seine eigenen Schlussfolgerungen und die sich daraus abgeleiteten Forderungen einer breiteren Öffentlichkeit vorstellen, sobald es die Corona Einschränkungen zulassen und von einer minimalen Planungssicherheit ausgegangen werden kann.

Auf den folgenden Seiten wurden einige Artikel von einem Autorenteam des SEW/OGBL zu den wichtigsten Themen zusammengestellt. In den folgenden Wochen werden sicher auch intern im SEW/OGBL weitere Debatten über notwendige sinnvolle Reformen im Bildungswesen geführt werden müssen.

Einleitend einige sicher nicht unwesentliche Vorbemerkungen zum Bildungsbericht:

Der Bericht wurde zusammengestellt vom LUCET und dem SCRIPT. Während man davon ausgehen darf, dass die Universität mehr oder weniger unabhängig vom Bildungsministerium arbeiten darf, kann man das vom SCRIPT natürlich nicht behaupten. Wird der Artikel über den SCRIPT gar vom Direktor selbst verfasst, so wird aus Analyse und Bewertung schnell Selbstlob und Propaganda.

Ein externer kritischer Blick wäre in einem Bildungssystem unabdingbar, dessen Minister einen Dialog mit den Schulpartnern strikt ablehnt und eigenmächtig, ohne politische Kontrolle, das Bildungssystem in seinen Grundfesten und -werten unterwandern will.

Die wichtigsten Informationen des Bildungsberichts finden sich in einigen wenigen Artikeln wieder. Dazwischen werden immer wieder anekdotenhafte Berichte über pädagogische Initiativen eingestreut, über deren Relevanz in einem nationalen Bildungsbericht man sicher geteilter Meinung sein darf. Alle diese Artikel unterstützen vorbehaltlos die aktuelle Schulpolitik. Kritik oder gar Alternativen kommen nicht vor.

Die relevantesten Informationen findet der Leser in den Resultaten der EPStan (*épreuves standardisées*). Die schulischen Resultate sind teilweise erschreckend und Besorgnis erregend.

Es ist keine Überraschung, dass die Schlussfolgerungen dieses Bildungsberichtes schon seit über 50 Jahren bekannt sind: das luxemburgische Schulsystem ist sozial ungerecht. Schüler aus sozial schwachen Schichten haben signifikant schlechtere Chancen. Diese Erkenntnis lieferte schon die MAGRIP Studie anfangs der 70^{er} Jahre. Seither hat sich die Lage kaum verbessert. Im Gegenteil: wie im Bericht zu lesen ist, nehmen die Chancenungleichheiten seit Beginn der Ära Meisch wieder zu.

Neben den Themen die im Bericht Beachtung gefunden haben ist vor allem auch die lange Liste der Themenfelder interessant, die fehlen.

Kaum eine Zeile widmet sich den Lehrern und das obwohl mehrere Studien sich mit dem Zustand, der Motivation, den Arbeitsbedingungen, den Perspektiven, der Identifikation oder Entfremdung mit der Aufgabe befasst haben. Der Frage nach der Attraktivität des Berufs muss unbedingt nachgegangen werden.

Interessant wäre eine Bestandsaufnahme des Lehrpersonals in der Grundschule.

Der Lehrermangel nimmt mehr als beängstigende Ausmaße an und das Problem wird sich

in den kommenden Jahren noch verschärfen. Es sind bei weitem nicht genügend Abiturienten, die sich für die Ausbildung zum Lehrer an der Uni Luxemburg interessieren. Viele Studierende verzichten zudem am Ende ihrer Ausbildung als Klassenlehrer zu arbeiten und führen ihr Studium fort.

Experten warnen schon seit Jahren, dass sich der körperliche Zustand der Kinder und Jugendlichen in besorgniserregender Weise verschlechtert hat. Übergewicht und Defizite der Motorik sind zu einem allgemeinen Phänomen geworden. Der Sportunterricht in der Grundschule ist komplett aus dem Fokus verschwunden. Der Bildungsbericht erwähnt den Sportunterricht nur im Zusammenhang mit der Inklusion. Leider fehlt dem Schulsport die nötige Lobby.

Wir haben uns beim SEW/OGBL auf die uns wichtig erscheinenden Themen konzentriert. Nachhaltigkeit ist sicher einer der drängendsten gesellschaftlichen Herausforderungen, aber wir haben darauf verzichtet, auf die Artikel dazu einzugehen.

Der Bericht der Experten verzichtet in den allermeisten Fällen auf Empfehlungen. Die Schulpolitik wird nicht in Frage gestellt, Alternativen werden nicht aufgezeichnet. Die unangenehmen Wahrheiten zwischen „Propaganda“-Texten versteckt.



Patrick Arendt
Präsident vom SEW/OGBL



Joëlle Damé
Comité Fondamental



Isabelle Bichler
Comité Fondamental

Die Entwicklung der *Maison Relais pour Enfants* in Luxemburg

Bildungsbericht Seite 32-35

Am Bildungsbericht von 2021 gëtt ënnert anerem den non-formale Bildungsberëich ënnert d'Lupp geholl. D'Auteuren Anette Schumacher, Sandra Biewers-Grimm an den Helmut Willems ginn an dem Kontext op d'Entwëcklung vun der Maison Relais pour Enfants zu Lëtzebuerg vun den 80^{er} Jore bis haut an.

D'Schafung vun de sougenannte Foyer de jour an den 80^{er} Jore war eng Mesure fir sozial benodeelegt Familljen an eleng erzéiend Elteren ze ënnerstëtzen. D'Opnam vun de Kanner war streng no Akommes vun den Eltere reglementéiert.

An den 90^{er} Jore koum et zu enger Nei-Orientéierung an der Familljepolitik zu Lëtzebuerg, bedéngt duerch eng europäesch Wirtschaftspolitik, déi sech ambitionéiert Gläichberechtigungs- a Beschäftigungsziler gesat huet.

Duerch d'Decisioune vum Europäesche Rot 2000 an 2002 war Lëtzebuerg gehalen, eng flächendeckend Kannerbetrieungsstruktur unzebidden.

Sou goufen 2005 déi éischt Maison Relais vum Staat presentéiert. Well des staatlech Betrieungsstrukturen der Demande net gerecht konnte ginn, koum et, wéi Achten a Bodeving et 2017 geschriwwen hunn, zu engem „unüberschaubaren und kaum regulierten Markt im Bereich der Kindertagesbetreuung“. Zu dem Moment war een also scho wäit ewech vun der Iddi, fir eleng sozial schwaache Kanner ze hëllefen.

D'Aféierung vun de Chèque-Service Accueil 2009, eng attraktiv finanziell Sprëtzt fir Friembetreiung duerch de Staat, war am Endeffekt een zweeschneidegt Schwäert. Zwar steet am Bildungsbericht, dass do lo méi Elteren sech d'MRE leeschte konnten, mee en contrepartie war et och fir finanziell gutt gestallten Elteren eng Méiglechkeet, hir Kanner quasi zum Null-



tarif kënne betreien ze loossen. An nees ass domat den urspréngleche Grondgedanke vu sozialer Gerechtegkeet an den Hannergrond geréckelt, fir engem méi wirtschaftlechen Interessi de Virtrëtt ze loossen.

Zudeem huet des zu engem reegelerchte Boom vu private Betrieungsstrukture gefouert.

Als Usporn fir eng Qualitétssécherung an der Kannerbetrieung ze garantéieren, koum et dunn 2017 zur Aféierung vum „Nationalen Rahmenplan zur non-formalen Bildung im Kindes- und Jugendalter“.

D'Optik huet deemno och gewiesselt: de Bildungsoftrag kritt ëmmer méi Gewiicht par Rapport zum rengen Betrieungsoptrag. Dat non-formaalt Léieren an der MRE soll souwuel

zum Bildungserfollech wéi zum Wuelbefanne vum Kand féieren.

An enger universitärer Studie (Schumacher a Kirchen, 2020), an der Elteren, Kanner a Betreier gefrot goufen, koum kloer eraus, dass d'MRE op ville Plazen de Qualitétsuspréich, trotz dem gesetzlechem Encadrement, net gerecht gëtt.

D'Eltere bemängele virun allem, dass weder individuell Fërderung méiglech ass, nach d'Entwëcklung vun der sozialer Kompetenz hiren Erwaardungen entsprécht.

D'Personal, dat der Studien no e groussen Engagement weist, huet ugi staark belaauscht ze sinn. Hinne bleift kaum Zäit fir pedagogesch sënnvoll Aarbecht. Si si virun allem mat Surveillance a Bürokratie beschäftigt. Iwwer

d'Halschent vun de befrete Betreier sinn der Meenung, dass d'Kanner net genuch emotional Zouwendung kréien, a méi wéi zwee Drëttel behaupten, dass d'Kanner an der MRE net genuch gefuerdert ginn.

„(...) die Befragten gaben an, durchschnittlich nur 6,8% ihrer Zeit für pädagogisch sinnvolle Arbeit verwenden zu können, während die meiste Zeit (30,5%) für Surveillance und Organisation und Verwaltung (23,4%) verwendet werde.“

Am dramateschste sinn awer d'Aussoe vun de Kanner selwer. Si si léiwer doheem, an zéien ënnert aanerem d'Schoul der MRE vir. Dëst virun allem wéinst der héijer Geräischkuliss a feelende Réckzuchsméiglechkeeten. Dëst bedeit fir si e permanente Stress.

„Wenngleich die meisten Kinder die MRE gerne besuchen, gaben sie an, lieber zu Hause zu sein, ziehen den Aufenthaltsort Schule der MRE vor und betrachten die

hohe Geräuschkulisse und die mangelnden Rückzugsmöglichkeiten während der Betreuung als sehr belastend.“

D'Auteure kommen zur Conclusioun, dass d'Ziler vum „Bildungsrahmenplan“ nëmme bedéngt erreecht gi sinn, an dëst duerch déi hei scho genannten a verschidden aner Faktoren.

„Werden das tatsächliche Arbeitsfeld und die Aufgaben der Erzieherinnen und Erzieher betrachtet, so „zeigt sich für das pädagogische Personal oftmals ein Aufgabenspektrum, das sich mit der Realisierung des Qualitätsrahmenplans und auch den eigenen Vorstellungen von der Ausübung der Rolle als Erzieher nur teilweise als deckungsgleich erweist“ (Schumacher & Kirchen, 2020, S.169)“

Kanner kënnen sech nëmme wuel fillen, wann si sécher Bindungen hunn an emotional a kierperlech gestärkt ginn. Ouni dëst ass weder e Wuelbefannen, nach eng gelonge Sozialisa-

tioun méiglech. Aus dem Bericht geet kloer ervir, dass d'MRE et schwéier hunn, ënnert den aktuelle Konditiounen, dësem Usproch gerecht ze ginn.

Mir setzen domat d'Wuelbefanne vun enger ganzer Generatioun op d'Spill. Mir sinn et eise Kanner schëlleg, dass si sech emotional, sozial a kierperlech bescht méiglech entwéckele kënnen.

Dofir muss et zu engem Paradigmewissel kommen. Bestëmmt ass de Personalschlüssel, vun dem d'Auteure schwätzen, een Hiewel, un dem een usetze kann. Mee ganz sécher muss et och zu engem Ëmdenken an der Politik kommen: eis Familljen, och doheem, mussen nees vill méi ënnerstëtzt a gestärkt ginn. Ouni Zweifel kann ee weider un der Verbesserung vun der Betreuung an der MRE schaffen, gläichzäiteg soll et awer och eng konsequent equivalent finanziell Ënnerstëtzung gi fir Elteren, déi hir Kanner net friem betreie loosse wëllen.

Neue längsschnittliche Befunde aus dem nationalen Bildungsmonitoring *ÉpStan* in der 1. und 3. Klasse

Bildungsbericht Seite 44-55

Soll der nationale Bildungsbericht die Luxemburger Bildungslandschaft widerspiegeln, so liefern die *ÉpStan* hierfür Daten und Interpretationsmöglichkeiten, welche zu „evidence based education“ verleiten dürften. Ausgehend von diesen Befunden lassen sich Tendenzen und Fort- (Rück)schritte über Jahre hinweg dokumentieren und somit Schlüsse für zukünftige politische Entscheidungen ziehen, interessanterweise wird „die Notwendigkeit evidenzbasierter Politikevaluation (...) leider im politischen Milieu kaum wahrgenommen.“ (Böttcher, 2008)

Gleich unter der Überschrift findet sich eine Aussage betreffend die Unwirksamkeit von Klassenwiederholungen. Diese Behauptung wird in der Einleitung weiter thematisiert und es wird suggeriert, dass der Verzicht auf das klassische Sitzenbleiben einen positiven

Einfluss auf zukünftige *ÉpStan* haben dürfe. Dabei wurde gerade eben eine Evaluation dieses Instrument als ein Mittel zum Beheben der akkumulierten schulischen Defizite dem „Observatoire national de la qualité scolaire“ in Auftrag gegeben, und von dieser Institution zu einer von acht Prioritäten definiert. Aus der Schlussfolgerung, dass Klassenwiederholungen nicht den gewünschten positiven Lerneffekt zur Folge haben, kann nicht abgeleitet werden, dass ein Aufheben dieser Maßnahme in höherem Maße ein Aufholen von Leistungsrückständen ermöglichen würde, dazu ist das Thema zu komplex, sind die betroffenen Schüler zu unterschiedlich. Um zu verhindern, dass wie bei der Umwandlung 2009 des „redoublement“ zum „allongement“ am Ende andere, unerwartete, mglw. gar kontraproduktive Effekte entstehen, ist es umso wichtiger,

dass im Vorfeld alle Aspekte und ihre möglichen Konsequenzen betrachtet werden.

Ziel der *ÉpStan* ist eine Überprüfung der messbaren (!) schulischen Leistungen im Vergleich mit den im Lehrplan definierten „Socles de compétences“. Wenn 95 % der SchülerInnen nach Abschluss des C1 den *Socle* und die Mehrheit davon sogar das *Niveau avancé* erreichen, kann offensichtlich von einer hohen Konkordanz mit dem Referenzrahmen ausgegangen werden. Offen bleibt die Frage, ob der *Socle* C1 nuanciert genug ist, wenn die SchülerInnen das Piktogramm-Niveau (mit sprachlichen Unterstützung der Lehrkraft) spielend beherrschen, dann jedoch festgestellt wird, dass mit steigender Komplexität und Abstraktion ab dem Zyklus 2.1. ihre Leistungen weit auseinanderdriften. So wurde festgestellt, dass 86 % der Schüler-

Innen mit verzögerter Schullaufbahn nach dem C1 noch das *Niveau Socle* oder *Avancé* in allen Kompetenzbereichen erreicht hatten. Im Bildungsbericht wird die Hypothese aufgestellt, dass dies an einer ungenügend sprachlichen oder mathematischen Vorbereitung für den 2^{ten} Zyklus liegen könnte, womit die Ursache bei den Lehrkräften läge. Möglicherweise jedoch auch am Mangel an Kontakt mit der späteren Alphabetisierungssprache (Deutsch), was durch ein verstärktes Einbinden der deutschen Sprache im C1 behoben werden könnte (wobei seit einigen Jahren bereits die französische Sprache im C1 Einzug gehalten hat und wohlwissend, dass die meisten Kinder hier auch zum ersten Mal mit dem Luxemburgischen in Kontakt kommen). Schlussendlich wird zur möglichen Behebung der sprachlichen Barriere eine Reflexion über eine Alphabetisierung auf Französisch nach dem Modell der International Schools erwähnt, wobei auch Französisch nicht die Muttersprache der meisten Schüler ist.

Nicht Teil der Erfassung sind jedoch die zunehmenden Rückmeldungen der LehrerInnen über den Rückgang des allgemeinen Reifegrades der SchülerInnen bei Eintritt in den Zyklus 1, ihrer mangelnden motorischen Basisfertigkeiten, ihres fehlenden muttersprachlichen Grundwortschatzes, ihrer Reizüberflutung durch sehr frühe und oft durchgehende Betreuung in diversen Kindertagesstätten, in denen meist vorrangig Französisch gesprochen wird, was gerade bei SchülerInnen mit Migrationshintergrund den Kontakt mit der luxemburgischen oder gar der deutschen Sprache weiter verzögert.

Somit lässt die Diskrepanz zwischen den Ergebnissen im 2.1. und 3.1. die Schlussfolgerung zu, dass die Schwierigkeiten beim schulischen Spracherwerb sowie der Mathematik beginnen.

Prämisse für den Erwerb der „Zweitsprache“ (*de facto* in vielen Fällen jedoch schon Dritt- oder Viertsprache: Muttersprache zu Hause, Französisch im Hort, Luxemburgisch als Konsenssprache im Schulhof und Deutsch als Alphabetisierungssprache) sind neben den Faktoren Motivation, Geschlecht, Einstellung, Sprachbegabung und soziokulturelle Faktoren auch die altersgemäße Beherrschung der Muttersprache, um Transfermöglichkeiten entstehen zu lassen. (Fthenakis et al., 1985) Die Interpretation der Daten zum Zweit-, bzw. Drittspracherwerb müsste somit die muttersprachliche Kompetenz einbeziehen, wird jedoch (womöglich aufgrund der Komplexität der Erfassung) nicht berücksichtigt.

Mögliche Lösungswege werden in der Schlussfolgerung des Bildungsberichts nur erwähnt und leider nicht ausgebaut, daher sollen diese hier aufgegriffen und kurz umrissen werden:

Gezielte Interventionen

Wozu die Optimierung der Effizienz in Sozialberufen führen kann, zeigt die jüngste Polemik über ein Großkonzern in der Altenpflege. „Gezielte Interventionen“, um Schülern mit schulischen Defiziten aufzufangen werden von der ganzen Lehrerschaft begrüßt, bedingen aber auch eine Erhöhung des qualifizierten Personalschlüssels und möglicherweise eine Anpassung der Grundausbildung.

Wenn viel Schulzeit nur wenigen Kindern im Klassenverband gewidmet wird, resp. die echte Lernzeit durch verhaltensauffällige Kinder (möglicherweise durch Überforderung wegen mangelnder Reife) oft zum Nachteil der ganzen Klasse verloren geht, muss sich dieses Themas angenommen werden. Inklusion ist ein wichtiger Bestandteil des Zusammenlebens und -lernens in den Grundschulen, sie muss jedoch auch mit hoher Betreuung einhergehen, damit sie nicht zu Lasten von Klassen und Lehrkräften aufrechterhalten wird. Wenn ein geordneter Unterricht nur schwer möglich ist, hat dies gerade bei den Lernschwächeren einen direkten Einfluss auf die Schullaufbahn.

Strukturelle Anpassungen

Auf die Hypothese aufbauend, dass sich später auftretende Defizite durch eine mangelnde Reife der Schüler beim Eintritt in die

Alphabetisierungsphase erklären lassen, wäre die Wiedereinführung der „Classe d'attente“ als Brücke zwischen den Zyklen 1 und 2 eine Anpassung struktureller Natur. Hier könnten spezifische SchülerInnen gezielt auf die kommenden Anforderungen vorbereitet und somit die Weichen für eine erfolgreiche Schullaufbahn gestellt werden.

Anpassung des Lehrplans

Sicherlich bedarf der Lehrplan einer regelmäßigen Überprüfung, das Erlernen einer neuen Sprache bleibt immer eine hochkomplexe Angelegenheit – vor allem für die in den ÉpStan identifizierte „Problem“-population der portugiesisch-sprachigen Jungen. Bedingt durch schleppende (oder verschleppte?) Sozialisationsprozesse, akzentuiert durch möglichen Reifemangel und einer Verarmung der Muttersprache sollten im C1 die nötigen Akzente gesetzt werden, um die bestmöglichen Prämissen für den folgenden Spracherwerb zu garantieren.

Fazit

Die Legitimität der ÉpStan als Monitoring-Instrument steht außer Frage, weil jedoch nur das Messbare gemessen werden kann, müssen auch andere Variablen in die Interpretation der Daten hineinfließen, um ein Gesamtbild inklusiver Empfehlungen zu vervollständigen.





Patrick Arendt
Präsident vum SEW/OGBL

L'orientation dans le système scolaire luxembourgeois

Bildungsbericht pages 84-85

Le passage de l'enseignement fondamental à l'enseignement secondaire (PFS)

A la fin de l'année scolaire 19/20 38 % des enfants ont été orientés vers l'ESC, 50 % vers l'enseignement secondaire général (ESG), 12 % vers le régime préparatoire et 0,5 % ont eu un rallongement du cycle 4.

Comparé avec les années précédentes, il faut surtout noter que l'orientation vers le régime préparatoire (17,6 % en 2013/14) est en baisse et que les orientations vers l'ESC sont en train d'augmenter.

Or, les enseignants se plaignent d'un nivellement vers le bas des résultats scolaires.

Comment expliquer cette nouvelle tendance ?

Avant la réforme de la procédure, le ministre essayait le feu de la critique face à un nombre de plus en plus important d'élèves orientés vers le régime préparatoire.

Les auteurs du rapport font une liaison de cette évolution avec la réforme de la procédure d'orientation en 17/18 qui lors de son introduction fut présenté comme une «simplification» de la procédure. Lors de l'ancienne procédure, tous les dossiers des élèves, avec les avis des parents, furent soumis à une commission d'experts. Comme le titulaire présentait le dossier complet de chaque élève, les membres de la commission donnaient en même temps un avis, tout en prenant en compte l'avis des parents. Ce n'était donc pas le titulaire de classe seul qui prenait la décision.

La nouvelle procédure prévoit qu'en cas de concordance d'avis entre les parents et l'équipe du cycle, le dossier n'est plus soumis à la commission qui se limite à traiter les cas avec divergence de vues entre parents et enseignants.

Le cas échéant, l'enseignant qui aura suivi l'élève durant les deux années d'orientation et aura établi sa proposition sur les perfor-

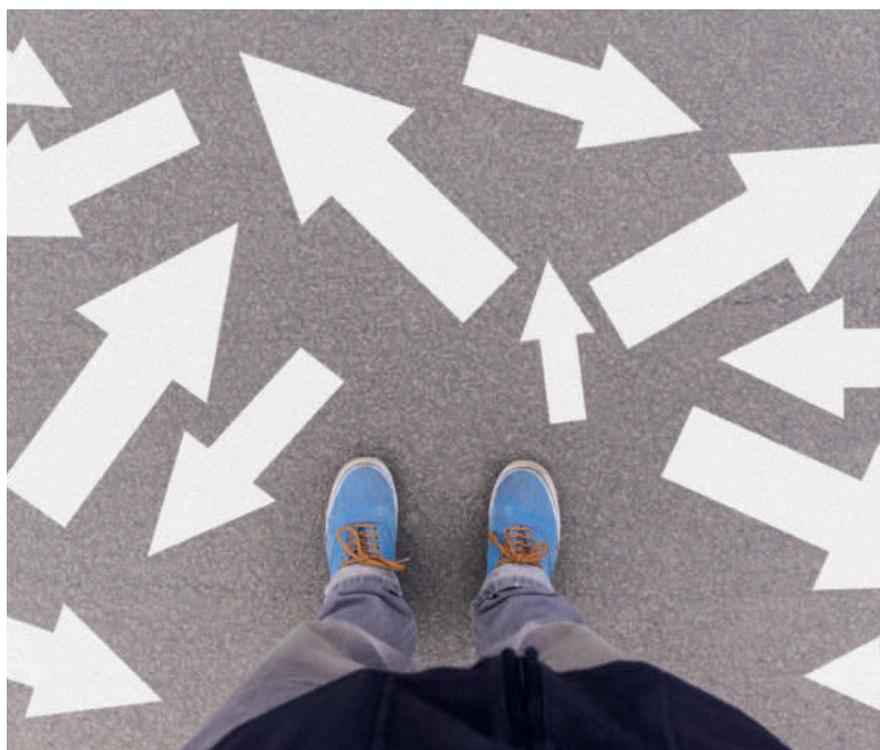
mances et l'attitude globale au cours de cette période sera quasiment contraint de plaider «contre» son élève. Les parents, d'un autre côté devront remettre en question les compétences de l'enseignant pour arriver à leurs fins. En même temps les enseignants ont bien compris que le vrai objectif de cette réforme de «simplification» invitait les enseignants à s'aligner à l'avis des parents et ils se résignent à jouer ce rôle.

Il est clair que les parents qui visent le meilleur enseignement possible pour leurs enfants, ont plutôt tendance à opter pour l'ESC respectivement à éviter le régime préparatoire.

Une augmentation des orientations vers l'ESC n'est pas nécessairement le reflet d'une amélioration des compétences à la fin de l'enseignement fondamental, mais une simple action d'enjoliver des statistiques.

Faut-il rappeler que ce sont surtout les parents avec un statut socio-économique plus faible qui auraient tendance à s'aligner à l'avis de l'enseignant ou qui, en cas de désaccord, opteraient pour demander une modification de l'avis de l'orientation? Ces demandes sont très rarement fructueuses comme le rappelle le rapport sur l'éducation.

En même temps, il faut constater que les parents issus de couches sociales plus aisées auraient plutôt tendance à «convaincre» l'enseignant d'aligner son avis sur la demande des parents. Il n'y a évidemment pas de statistiques sur cet effet. La procédure actuelle crée de nouvelles inégalités dans notre système scolaire. Il est urgent d'ajuster la réforme à ce qu'elle se base sur les compétences des enfants pour leur proposer un enseignement secondaire approprié.





Jules Barthel
Vice-président du SEW/OGBL

L'école luxembourgeoise plus inégalitaire que jamais¹

Le rapport national sur l'éducation 2021 a une nouvelle fois démontré que l'enseignement luxembourgeois reste un enseignement tout particulièrement inégalitaire, au détriment de toute une partie de nos élèves. Bernard Thomas, journaliste au *Letzebuurger Land*, a raison quand il écrit que «les inégalités sociales et territoriales sont obscènes. Alors que jusqu'à 75 % des élèves habitant dans les villes et villages autour de Luxembourg-Ville atterrissent dans le classique, ce taux tombe en dessous de 20 % pour les jeunes de Differdange, Wiltz ou encore Larochette».²

Si cet enseignement très inégalitaire doit tout nous interroger, il y a toutefois un fait qu'on oublie toujours de mettre en évidence, alors qu'il est d'une importance capitale: Ce système scolaire inégalitaire persiste au Luxembourg depuis le milieu des années 1970 et l'arrivée massive d'une population d'immigrés portugais. Depuis 50 ans, chaque analyse du système scolaire luxembourgeois débouche sur les mêmes conclusions – la banqueroute dudit système scolaire au niveau de l'égalité des chances pour toutes et pour tous. Et combien de ministres, depuis 50 ans, ne se sont lamentés devant les caméras et ont promis de résoudre ce problème au combien dramatique pour beaucoup d'enfants de parents immigrés et de familles socialement défavorisées.

Et pourtant, en 2021, et après de multiples réformes, le rapport national de l'éducation ne fait que constater pour la nième fois l'échec de la politique scolaire luxembourgeoise:

- *Les performances des élèves ne parlant ni le luxembourgeois, ni l'allemand à la maison et issus de familles socialement défavorisées ont continué à se dégrader.*³
- *Le fossé social se creuse dans le système éducatif luxembourgeois, tandis que les écarts de performances entre les groupes d'élèves s'amplifient.*⁴

- *10 % des jeunes issu(e)s de ménages défavorisés sur le plan socio-économique étaient placé(e)s dans l'ESC contre 60,7% de jeunes provenant de familles favorisées.*⁵
- *Par comparaison aux élèves socialement favorisés, ceux issus de familles socialement défavorisées ont environ trois fois plus de risques d'avoir un parcours scolaire retardé d'un an et cinq fois plus de risques d'avoir un parcours scolaire retardé de deux ans.*⁶

Ce système scolaire inégalitaire persiste au Luxembourg depuis le milieu des années 1970 et l'arrivée massive d'une population d'immigrés portugais.

Il est indéniable qu'une grande partie des problèmes que nous constatons auprès de nos enfants se déclarent et se développent dès les premières années au fondamental: Problèmes de motricité, problèmes de concentration, attitude défaillante à l'égard de l'effort, et bien d'autres encore. Les retards se creusent dès les trois premières années et ils s'avèrent souvent impossibles à rattraper par la suite. Le SEW/OGBL l'a d'ailleurs fait savoir lors de la discussion récente sur l'obligation scolaire en insistant auprès du MENJE que, plutôt que de prolonger l'obligation scolaire, il faudrait attaquer le mal à la racine, c'est-à-dire dès les premières années de la scolarisation.

Le problème fondamental du système scolaire luxembourgeois prend ses racines dans l'apprentissage des langues et l'alphabetisation des enfants qui continue, contre vents et marées, à se faire en allemand, et ce dans

un pays qui, hormis la population luxembourgeoise, est très majoritairement non germanophone. Le rapport note par ailleurs explicitement «qu'alors que près de deux tiers des élèves des écoles luxembourgeoises ont une mère née dans un autre pays, les natifs ne sont que 35,7%» et que «la part des élèves parlant le luxembourgeois comme langue principale à la maison n'est plus que de 34 % dans l'enseignement fondamental⁷». Alphabetiser en allemand, apprendre en parallèle une deuxième, voire une troisième langue, le tout, de plus en plus souvent, combiné à une mauvaise maîtrise de la langue maternelle, voilà un cocktail des plus explosif. Il est évident que c'est à ce niveau que nous devrions procéder à des changements radicaux et c'est justement là que le bât blesse.

Pourquoi les parties politiques, toutes couleurs confondues, ne s'attaquent-ils pas au sujet des langues et, surtout, de l'alphabetisation dans l'enseignement public? Pourquoi, en 50 ans, on n'a jamais attaqué le fonds du problème? Pourquoi, pour la nième fois, on cherche des compromis à la luxembourgeoise avec la création des écoles publiques européennes qui, actuellement, connaissent un succès grandissant alors que «la création d'écoles internationales publiques ne suffit pas comme réponse. C'est une offre qui, dans les faits, instaure une séparation des enfants. Il faut, au contraire, trouver des solutions pour un régime commun qui soit adapté à tous les enfants, où tous les enfants auraient leur chance⁸».

Personne, dans le milieu politique, n'ose véritablement aborder la racine du problème des inégalités scolaires car celui qui s'y attaquerait s'attirerait les foudres d'une partie importante de la population, à savoir celle qui a droit de vote aux élections nationales. Car, et c'est important, il ne faut surtout pas oublier «qu'il y a dans la question de l'école une

question électorale. Plus de 50 % des élèves fréquentant les écoles luxembourgeoises ont des parents qui ne votent pas⁹. Et c'est, pour l'essentiel, dans cette population que nous retrouvons une grande partie des parents d'élèves en difficultés scolaires.

Il y a dans la question de l'école une question électorale.

Tant que le droit de vote aux élections nationales reste réservé aux seuls Luxembourgeois, nous ne pouvons nous attendre à une amélioration substantielle de la situation inégalitaire de notre système scolaire, aucun ministre ne voulant se mettre à dos celles et ceux qui sont supposés lui donner leurs voix aux prochaines élections. Ou, autrement dit, tant que le droit de vote des étrangers aux élections nationales n'est pas accordé, aucune amélioration notable n'est à attendre sur le front des inégalités scolaires. Et aux vues du résultat catastrophique au référendum du 7 juin 2015 sur le droit de vote pour les résidents étrangers¹⁰ et du nationalisme revigoré d'une frange grandissante de la population luxembourgeoise, on ne peut s'attendre à une amélioration substantielle des inégalités scolaires dans les années à venir. On continuera donc comme nous l'avons toujours fait, à la luxembourgeoise, sans froisser l'électorat qui seul importe. Et tant pis pour «les enfants d'ouvriers et/ou lusophones qui resteront la chair à canon du système scolaire¹¹».

Le récent avis de la Commission consultative des droits de l'homme sur la proposition de nouvelle Constitution met d'ailleurs le doigt sur le problème, en reprochant à nos notables politiques d'institutionnaliser, dans la nouvelle Constitution proposée, la différence entre Luxembourgeois et Non-Luxembourgeois. Le Luxembourg version «apartheid light» devient ainsi de plus en plus une réalité sur le terrain, au sein de la société et dans nos salles de classes.

On continuera donc comme nous l'avons toujours fait, à la luxembourgeoise, sans froisser l'électorat qui seul importe.

Pour en revenir à l'alphabétisation de nos enfants, si le passage à une alphabétisation en français plutôt qu'en allemand semble de

facto impossible, une alternative consisterait à changer le processus d'alphabétisation en adaptant le modèle des écoles publiques internationales, où les élèves peuvent opter pour une alphabétisation en allemand ou en français et en le transposant à l'école publique traditionnelle.

Ce changement de paradigme permettrait, par la même occasion, d'harmoniser de nouveau notre système scolaire, de fusionner écoles publiques internationales et écoles publiques classiques, et de revenir à une école publique unifiée avec, à l'échelle nationale, une offre d'alphabétisation en allemand et français. Afin d'éviter toutefois une fracture au sein de la société dès leur plus jeune âge entre enfants alphabétisés en français et enfants alphabétisés en allemand, il serait opportun de réformer de fonds en comble tout l'enseignement de manière à pouvoir organiser les années d'études avec un minimum d'unités séparées, français ou allemand, et un maximum d'unités en commun.

Dans une telle perspective de grande réforme de l'enseignement luxembourgeois, il serait judicieux d'intégrer, de plus, une des conclusions tirées par les auteurs du rapport national de l'éducation, qui expliquent que «la charge cognitive impliquée par l'apprentissage d'un nombre trop élevé de langues peut représenter un handicap considérable. Il faudrait donc envisager plus de souplesse et plus de diversité dans le choix des langues et (...) réfléchir à une plus forte différenciation des contenus des connaissances et des langues d'enseignement, de façon à intégrer différents

groupes cibles et à se donner des objectifs réalistes de réussite scolaire des groupes les plus fragiles¹²».

Une double offre d'alphabétisation, un soutien poussé de l'apprentissage de la langue maternelle, plus de souplesse et de diversité dans le choix des langues, le maintien du multilinguisme comme atout social et économique, il y a du pain sur la planche. Mais il faut y croire et avancer dans cette direction. Le Luxembourg est depuis toujours un pays d'intégration et il doit le rester. Cela passe par une école publique unifiée où chaque élève recevra sa chance de réussite au plus haut niveau de qualification possible.

- 1 Cet article représente la seule opinion de son auteur et n'a pas encore été thématiqué de fonds en comble par les deux comités fondamental et secondaire du SEW/OGBL
- 2 Letzebuurger Land du 17 décembre 2021, Bernard Thomas – De Bulli vum System
- 3 Rapport national sur l'éducation 2021 – Page 12
- 4 Rapport national sur l'éducation 2021 – Page 12
- 5 Rapport national sur l'éducation 2021 – Page 91
- 6 Rapport national sur l'éducation 2021 – Page 112
- 7 Rapport national sur l'éducation 2021 – Page 168
- 8 Evandro Cimetta, président de l'ASTI, dans un interview accordé au Letzebuurger Land en date du 4 février 2022
- 9 Serge Ferreira, directeur politique de l'ASTI, dans un interview accordé au Letzebuurger Land en date du 4 février 2022
- 10 78,02 % des Luxembourgeois se sont prononcés contre le droit de vote des résidents étrangers aux élections nationales
- 11 Letzebuurger Land du 17 décembre 2021, Bernard Thomas – De Bulli vum System
- 12 Rapport national sur l'éducation – Page 172



Pressemitteilung

Corona: Kritische Lage in den Grundschulen

Mit Transparenz, Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit in der Kommunikation Vertrauen schaffen

Nach den Erfahrungen des letzten Schuljahres, sind sich die LehrerInnen der Grundschulen im Prinzip einig, dass ein erneutes *Homeschooling* weitere weitreichende negative Folgen nach sich ziehen würde, zumindest für die sozial schwächeren Schüler. Die Schule sollte deshalb im Präsenzunterricht weiterlaufen, solange es die Entwicklung der sanitären Lage zulässt.

Die Lage in den Schulen ist aktuell äußerst kritisch

Schon seit Anfang des Schuljahres fielen in vielen Schulen regelmäßig die „Cours d'appui“ und „Cours d'accueil“ aus, und dies obwohl diese so dringend gebraucht werden wie nie zuvor. Die durch den Lehrermangel schon sehr dünne Personaldecke erforderte es, dass diese Lehrer und Lehrerinnen wegen der krankheitsbedingten Ausfälle in den Klassen aushelfen mussten. Eine langfristige pädagogische Planung für den Unterstützunterricht der Kinder, die durch Corona bedingte Lernrückstände aufarbeiten sollten, war kaum möglich.

Gegenwärtig sind viele Lehrerinnen und Lehrer Corona-positiv, selbst in Quarantäne oder müssen zuhause ihre eigenen Kinder in Quarantäne oder in der Isolation betreuen. Jeden Morgen, vor Schulbeginn, muss kurzfristig in den Schulen organisiert, umdisponiert und improvisiert werden, um den Unterricht zu planen oder gegebenenfalls wenigstens die Aufsicht aller Schüler zu garantieren.

In den Klassen fehlen täglich mehrere Kinder, die positiv getestet wurden oder sich in Quarantäne begeben müssen. Diese Ausfälle können sich teilweise bis zu über drei Wochen erstrecken, wenn Quarantänen, durch Kontakt mit positiven Personen aus dem Haushalt, und schlussendlich Isolation aufeinander folgen.

Daneben werden auch in vielen Klassen, nach dem Durchführen der Schnelltests zu Unterrichtsbeginn, neue positive Fälle entdeckt. Hier heißt es nun, die Eltern zu informieren und sich darum zu kümmern, dass die Kinder von der Schule abgeholt werden. Dies bedeutet wiederum einen großen Zeitverlust, da sich die Lehrerinnen und Lehrer selbst darum kümmern müssen und auch um die Aufsicht des oder der, von den anderen Kindern getrennten, Schülern, die darauf warten aus der Schule abgeholt zu werden.

Gleichzeitig kommen immer wieder Kinder aus der Quarantäne oder Isolation zurück, und die Lehrkraft muss sich einen Überblick darüber verschaffen, welche Lernfortschritte diese Schüler in der Quarantäne oder Isolation zuhause gemacht haben.

Nach dem Unterricht kümmert sie oder er sich dann noch um die Kinder, die seit verschiedenen Zeitpunkten in Quarantäne sind, lässt ihnen die Aufgaben zukommen und bietet Hilfestellung bei Problemen an. Viele machen, wie während des ersten *Lockdowns*, nach ihrer regulären Arbeitszeit eine Tour durchs Dorf, um Material vorbeizubringen, zu trösten, zu beruhigen und zu beraten.

Sollte die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer ausfallen, wird im günstigsten Fall der Schule eine Person zur Verfügung stehen, die in den letzten Wochen in aller Eile vom Bildungsministerium rekrutiert wurde, ohne die geringste Ausbildung vorweisen zu müssen. Es wäre utopisch zu glauben, dass diese engagierten Leute, ohne pädagogische Erfahrung oder

Grundausbildung, den Unterricht unter den gegebenen Umständen wie gehabt fortsetzen können. Auch obliegt es wieder der Klassenlehrerin oder dem Klassenlehrer, alles vorzubereiten und bereit zu stellen. Ist dies nicht möglich, springen die ohnehin schon oft ausgelasteten und übermüdeten Kolleginnen und Kollegen ein.

Viele Schüler haben im Laufe dieses Schuljahres schon insgesamt mehrere Wochen individuell oder mit der ganzen Klasse in Quarantäne verbracht. Auch in Klassen, die noch nicht im *Homeschooling* waren, kam es durch die vielen Ausfälle, sowohl von Schülern wie von Lehrern, zu Verzögerungen im Programm, und ist es jetzt schon absehbar, dass das ganze Lehrpensum in diesem Schuljahr kaum bis gar nicht zu schaffen ist.

In vielen regionalen Schulleitungen hat man den Ernst der Lage scheinbar bisher nicht erkannt oder aber bewusst ignoriert. Die Direktorinnen und Direktoren weigern sich das pädagogisch ausgebildete Personal, das in den regionalen Büros viel Zeit mit administrativer Arbeit verbringt, in diesem kritischen Stadium der Pandemie zur Unterstützung des Schulpersonals in die Schulen zu senden. Im Gegenteil, die Lehrerinnen und Lehrer werden weiter mit administrativer Arbeit unter Druck gesetzt. Weit entfernt von der Realität des schulischen Alltags, wird in den Regionaldirektionen die Auswirkungen und Konsequenzen der Maßnahmen, Umsetzung und mehrfachen Ausfällen ignoriert und sie ziehen ein „business as usual“ einer konkreten Hilfestellung vor. Diese Diskrepanz stößt vielen Lehrerinnen und Lehrer sauer auf.

Dass in einer solchen Situation, in der die Lehrer, wie Beschäftigte in vielen anderen Berufsgruppen auch, in unserer Gesellschaft an ihre Grenzen stoßen, der Bildungsminister öffentlich vom Personal in den Schulen etwas mehr „Flexibilität“ verlangt, klingt in deren Ohren wie blanker Hohn.

Die sanitären Maßnahmen in den Schulen sind inzwischen nur noch Fassade und blinder Aktionismus. Die Verfolgung der Infektionsherde musste längst aufgegeben werden. Die Maßnahmen und Prozeduren bei einem positiven Test oder einem Kontakt mit einer positiven Person ändern immer wieder, sind sehr unklar und teils widersprüchlich. Lehrerinnen und Lehrer trauen sich kaum, eine konkrete Antwort auf die vielen Fragen besorgter Eltern zu geben, da es durchaus sein kann, dass diese bei einem Anruf an eine zuständige Instanz eine entgegengesetzte Anweisung bekommen.

Die Schnelltests in den Schulen können die Schutzfunktion für Schüler und Lehrer nicht vollständig garantieren. Es gibt Kinder, die nicht getestet werden dürfen, und bei den Kindern der Vorschule wird nicht kontrolliert, ob die Tests zuhause ordnungsgemäß durchgeführt werden. Sollte das nämlich nicht der Fall sein, so hat niemand Konsequenzen zu befürchten. Das Gleiche gilt für den Fall, dass die Quarantäne-Maßnahmen nicht ordnungsgemäß eingehalten werden.

Das Virus breitet sich quasi ungehemmt in den Schulen aus

Das SEW/OGBL hatte, schon vor mehr als einem Jahr, die Ausstattung der Klassenräume mit Luftfiltern verlangt. Damals wurde dies mit dem Hinweis auf das baldige Ende der Pandemie und dem finanziellen Aufwand abgetan. In der Zwischenzeit gibt es (reiche) Gemeinden, die die Initiative selbst ergriffen haben und diese Apparate anschaffen. Auch da erleben wir also eine Zweiklassengesellschaft in den Schulen. Das ist absolut inakzeptabel.

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass dem Bildungsministerium kurzfristig nicht viele Optionen bleiben. Trotzdem muss man die holprige und intransparente Kommunikation seitens des Bildungsministeriums ganz klar kritisieren. Hier hätte offener und mutiger gehandelt werden können.

Die offizielle Kommunikation des Bildungsministers, der die obengenannten Probleme nicht wahrhaben will, der Statistiken nur unter größtem öffentlichen Druck publiziert und der eher den Eindruck hinterlässt, den Ernst der Lage zu verschleiern, hat tiefe Spuren hinterlassen. Die Weigerung, ehrlich und offen zu kommunizieren, hat dazu geführt, dass das Vertrauen von Eltern und LehrerInnen nachhaltig zerstört ist.

Der Ansicht vieler ExpertInnen nach, ist es unter den gegebenen Bedingungen wohl unvermeidbar, dass ein Großteil der Bevölkerung, also auch eine Reihe zum Teil ungeimpfter Kinder in der Grundschule, mit dem Virus in Kontakt kommen und sich infizieren werden.

Welche Langzeitfolgen die Krankheit für die Kinder nach sich ziehen wird, ist bisher nicht absehbar

Kontaktverfolgung sowie Quarantäne sind jetzt schon auf ein Minimum beschränkt, da die dazu eingesetzten Strukturen und Ressourcen den Aufwand nicht mehr bewältigen können, und die Gefahr besteht, dass das öffentliche Leben zum Erliegen kommt. Als neue Maßnahme wird neuerdings keine Klassenquarantäne mehr ab 6 positiven Fällen ausgesprochen, wenn die große Mehrheit der Schüler über die Teilnahmeerklärung am „testing renforcé“ verfügt. Offiziell kommuniziert wurde das bisweilen nicht, Lehrerinnen und Lehrer werden einzeln darüber informiert und müssen das Unverständnis der Eltern auffangen.

Das SEW/OGBL verlangt eine ehrliche Kommunikation über mögliche Perspektiven, die Ziele der Maßnahmen sowie über die aktuelle Lage in den Schulen. Die Schulklassen laufen schon seit Wochen, einige fast seit Beginn des Schuljahres, im Krisenmodus. Die Konsequenzen riskieren sich ähnlich verheerend auf die Lernprozesse der Kinder auszuwirken wie während der langen Phase des *Lockdowns* im Schuljahr 20/21, und dies wieder einmal besonders für Kinder aus sozial schwächerem Milieu. Der kürzlich erschienene Bildungsbericht hat ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die soziale Schere immer weiter aufgeht, und die momentane Situation wird diese Bildungskrise verstärken.

Es braucht eine ehrliche Analyse und eine nachhaltige Strategie vom Bildungsministerium, wie man die Kinder, die am meisten unter der Pandemie gelitten haben, konkret und sinnvoll unterstützen kann, so dass sie nicht die großen Verlierer dieser sanitären Krise werden.

Die Maßnahmen müssen langfristig angelegt werden. Es reicht nicht aus, ein paar punktuelle, medienwirksam vorgestellte Aktionen zu planen. Man denke hier an die medial groß angekündigte „Summerschool“. Ein paar Schüler durften freiwillig einige Stunden mit Vertretungslehrerinnen und -lehrer arbeiten, die sich in der kurzen Zeit kaum einen Überblick über die Lerndefizite verschaffen, geschweige denn Lernfortschritte beim Schüler erzielen konnten. Solche Scheinlösungen schaffen lediglich eine Fassade, die eines der größten Probleme der Grundschulen, nämlich den Mangel an korrekt ausgebildeten Schulpersonal, nicht mehr verstecken kann.

Das SEW/OGBL fordert vom Bildungsminister Mut zur Transparenz und zur Ehrlichkeit, denn nur auf eine ehrliche Analyse kann eine sinnvolle Problemlösestrategie aufgebaut werden.

Mitgeteilt vom OGBL-Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW)

am 3. Februar 2022

iPad an der
Schoul!

Zanter 30 Joer Apple Partner vum Enseignement zu Lëtzebuerg.

Wielt haut déi richteg **Servicer** a **Produiten** fir en gelungenen IT-Projet an ärer Schoul.



- ▶ Berodung
- ▶ Installatioun
- ▶ Support-Formatioun
- ▶ Maintenance
- ▶ Locatioun-Finanzement

- ▶ iPad / MacBook / iMac
- ▶ Accessoires
- ▶ Wifi-Réseau
- ▶ Projektion / interaktiv Tafel
- ▶ Robotik / Coding

Fir e Projet mat Wäitsicht, kontaktéiert eis Apple Spezialisten fir d'Education.

lineheart.lu/education • +352 44 68 44 - 1 • education@lineheart.lu

LINEHEART

 **Authorised
Education Specialist**

D'Stëmm vum Terrain



Interview mam Carole * (Numm geännert), Léierin am Fundamental

Wéini hues du ugefaange mat schaffen, a firwat hues du dee Beruff gewielt?

2001 hunn ech ugefaangen am Modulaire ze schaffen. Wéi déi meescht Jonk, déi aus dem Studium kommen, hunn ech gemengt, ech kéint d'Welt veränneren. (laacht)

Héchmotivéiert, och deene schwachste Schüler ze hëllef krut ech do eng Klass mat Kanner déi am Liesen a Schreiwé sou händra waren, dass si nach net an e Modul agestuft konnte ginn. Do hunn ech wäertvoll Erfarunge gesammelt. Ech hunn do verstanen, dass et de Kanner no ville Schouléchechen schwéier fält u sech an un hier Kompetenzen ze gleewen.

No dräi Joer hunn ech decidéiert bei déi Kleng an der Primärschoul schaffen ze goen. Ech krut en 1. Schouljoer, do wou d'Kanner schreien a liese léieren an nach net gepräagt si vu schlechte Schoulerfarungen.

Meng Haaptmotivatioun an dem Beruff war an ass et ëmmer nach, de Kanner Loscht a Freed um Léieren ze vermëttelen. Ech fanne Kanner immens. Si bréngt sou vill mat u Freed a Begeeschterung, Energie an och Dankbarkeet. Et mécht immens Spaass mat hinnen ze schaffen.

Ech hunn dëse Beruff och gewielt, well ech gäre selbstbestëmmt schaffen. Ech ka wiewe wéi ech d'Schoulinhalter erkläre wëll, ech ginn d'Struktur vir an ech organiséieren eisen Alldag an der Klass. Ech sinn de „Leader“, dat ass flott.

War de Beruff vun der Léierin z'ergräifen déi richtig Entscheedung

Et huet mir ni Leed geden, dee Beruff ergraff ze hunn. Ech war do direkt op der richteger Plaz. Ech hat d'Kanner immens gären an ech hunn och direkt de Feedback kritt, dass d'Kanner frou mat mir wieren a gären an d'Schoul kommen. Mat den Elteren hat ech och ni Schwierigkeiten.

Bon, wann ech lo sou zréck denken, waren déi éischt Klassen och net déi Klassen, déi mir elo hunn. Dat si jo lo awer schonn 20 Joer hir. Du konnts deemools als Nei-Ufänger deng Erfarunge maachen, an deng Répère fannen. Wann's du frësch vun der Uni kënns, mengs du, du géifs vill wëssen, mee an eistem Beruff léiert een e groussen Deel „by doing“.

Huet sech an de leschte Joren an der Schoul eppes geännert? A wa jo, wat?

Ech denken, et huet sech vill geännert. Wann ech haut nach eng Kéier géing ufänken, wéi ech deemools ugefaangen hunn virun 20 Joer, ech mengen, da géing ech méi ewech fléien.

Einfach well's du immens vill muss kënne vun Ufank un. Du muss de Léierplang gutt kennen, du muss och wëssen, wat sinn deng eegen Ziler a wou wëlls du hin. Du muss sécher vun der selwer sinn, de Kader stelle mat de Reegelenasenglimittenanetochkonsequent duerchzéien.

Dann hues du sou vill verschidde Kanner, déi scho mat verschidde Voraussetzunge kommen. Da muss du och wëssen, wéi ginn ech mat deenen ëm, wou stinn déi am Moment, mat wéi enge Methode fänken ech déi op. Dat hätt ech virun 20 Joer als Nei-Ufänger net alles gewosst.

D'Kanner spieren och ganz séier d'Onsécherheet, an da gëss du iwwerrannt.

Mir hu neierdénge méi Educateuren an der Schoul. Mécht dat den Émgang mat schwierige Kanner méi einfach?

Dat ass schonn eng gutt Saach, dass d'ESEB-Ekipp méi ausgebaut ginn ass. D'Educateuren sinn och ganz sécher richtig um Terrain.

De Problem ass awer éischtens, dass et un Educateuren feelt, a si net genuch Stonnen hunn, deemno bei wat fir eng Kanner si kommen. Zweetens ass et esou, dass, wann ee lo

e speziell Kand huet, wat wierklech en Educateur bräicht, ee mol Méinte muss waarden, nodeems een eng Ufro gemaach huet. Ier d'Paperassen, d'Tester an all méiglech Demarche gemaach gi sinn, geet immens vill Zäit verluer. Dat alles fir ze rechtfäerdigen, dass dat Kand och wierklech esou eng Hëllef brauch. Mat der ganzer Prozedur ass d'Schouljoer da schonn eriwwer.

Wann dann dat neit Schouljoer kënnt, muss dat dann oft nach eng Kéier opgeholl ginn, fir dass dann deen Enseignant Hëllef kritt. Da muss een allerdénge nach kucken, wéi vill Stonnen dat iwwerhaapt sinn. Wann's du 23 Schoulstonnen häls, an du hues da 6 Stonnen en Educateur bei dir an der Klass, ass dat wuel flott. Hee kann dat Kand dann och gezielt fuerderen. Mee déi aner Stonnen ass dir dann awer nach net gehollef.

Oft brauch et Zäit, bis déi Kanner iwwerhaapt eppes vun dem Educateur wësse wëllen, well e nach friem ass, a si nach keng Bindung opgebaut hunn.

An da muss ee mam Educateur kucken, wat da lo d'Ziler bei dem Kand sinn, an zesumme Strategien ausschaffen. Dat bréngt nees zousätzlech Versammlung mat sech.

Et ass net sou, dass ee soe kann, sou lo setze mir 6 Stonnen een Educateur dohinner, an dann ass dem Kand do gehollef. Dat ass leider net richtig. Do brauch et vill méi.

Mee mir hu jo awer elo vill aner Spezialisten, déi an der Schoul hëllef, wéi d'IDS'en, d'IEBS'en, d'ICN'en, d'CI-Ekipp, d'Leit aus de Kompetenzzentren asw. Si si net eng grouss Ënnerstützung fir d'Enseignanten?

Do ass de Problem ganz änlech gelagert. Als Enseignant bass du de ganzen Dag mat denger Klass, an du muss kucken, dass alles klappt, dass keen ofrappt, an all d'Kanner sech wuel fillen. Et dierf net sinn, dass e Kand fäerte



muss, oder traureg ass an der Schoul. Du muss de Programm gemaach kréien, du duerfs awer och kee Kand op der Streck loossen, weder déi staark nach déi schwaach.

Wa mir da Kanner hunn, déi Léierschwieregkeeten oder Verhalensopfällegkeeten hunn, da muss du kucken, domadder eleng eens ze ginn.

Wann's du net eens gëss, da frees du dir Hëllef. Da kënt een an deng Klass kucken. Mee fir déi ass et ganz schwierereg, an enger Stonn Observatioun erauszefannen, wéi si dir do lo direkt hëllef kënnen. Si kënnen dir just Tuyau'en ginn, wéi zum Beispill sinn d'Reegele kloer, huet dat Kand ee Verstärkerplang etc. Si ginn dir iergendwellech gutt gemengte Rotschléi aus schlaue Bicher, mee si sinn net an der Situatioun all Dag.

Dofir sinn ech der Meenung, dass dat net ganz vill brénge kann.

Wat géif dann eppes bréngen?

Et gi jo ganz vill Ressourcen an et gëtt vill gemaach, fir Leit anzustellen, déi mam Bléck vu bausse bei den Enseignant erakommen, an Ännerungsvirschléi maachen.

Mee et muss ee berécksiichtegen, dass een do eventuell een Enseignant huet, dee vun der Situatioun iwwerfuert ass, deen net méi weess, wéi en d'Enner beienee kritt. Da kënt do just ee vu bausse mat schlaue Rotschléi, déi bestëmmt net all schlecht sinn. Mee fir dat dann alles ëmzesetzen an der Situatioun, an där den Enseignant sech befënnt, ass da ganz schwierereg.

Fir mech misst déi Persoun, déi déi schlaue Rotschléi huet, an der Krisensituatioun op laang Zäit present sinn an all Dag bei deene Kanner hëllef a matschaffen. Dat geet da scho quasi a Richtung *Team Teaching*.

Ech verstinn natierlech och, dass mir vill der Fäll hunn, mee da muss dat anescht organiséiert ginn. Wann een Enseignant eng Situatioun net méi packt, da brauche mir e spezialiséierte Soziolog, Psycholog, Educateur oder IDS, deen da während engem bestëmmten Zäitraum, zum Beispill sechs Wochen, an der Klass eng Hand mat upéckt. An där Zäit kann een dann zesumme kucken, wat verbessert ka ginn a wat fir eng weider Ressource musse mobiliséiert ginn. Dat Ganzt misst vill méi duerchduecht sinn.

Virun allem muss den Enseignant sech méi ënnerstëtzt fillen. An dat op eng laang Zäit. Et geet net duer, wann d'Spezialisten een oder e puer mol an eng Klass kucke kommen, dann ee Rapport schreiwen a mengen, si hätten hire Job gemaach.

Den Titulaire ass dann nämlech nach ëmmer mat sengem mega Bierg vun Aarbecht a

Stress eleng. Dee muss da kucken, domadder eens ze ginn. A wann e net méi domat eens gétt, ass déi eenzeg Léisung oft sech krank ze mellen.

Da kënt ee Remplaçant dohinner an da mëscht dee sech villäicht nach bis zum Schluss vum Joer fäerdeg. Da kënt dat neit Schouljoer, en neien Enseignant, eng nei Klassenzesumstellung eventuell, a dann hoffe mir, dass mir iergendwéi sou iwwert d'Ronne kommen, bis mir dann d'sechst Schouljoer gepackt hunn. Mee domadder ass de Kanner mat de Schwierigkeeten nach glat a guer net gehollef.

Den SEW fuerdert, dass d'Spezialisten un d'Schoul attachéiert sinn. Si sollen an der Schoul präsent sinn an do direkt eng Hand mat upaken. Mengs du, dass dat eng méiglech Pist ass?

Dat wär scho mol ee Schratt an déi richteg Richtung. Déi Persoun géif da scho mol all Enseignanten, déi an dem Gebai schaffe kennen. Si kéint och scho mol méi reegelméisseg an d'Klasse rakucke goen. Si géing warscheinlech och selwer méi séier verstoen, wou de Problem ass.

Si si jo dacks déi Leit, zesumme mat der Direktioun, déi déi wichteg Decisiounen huelen, mee si kennen d'Situatioun net esou wéi déi, déi all Dag um Terrain sinn. Och wann ee Rapportee liest oder Reunioune mam Enseignant huet, kann een dach net sou richteg novollzéien, wéi d'Situatioun sech tatsächlech, Dag fir Dag, an der Klass presentéiert

Déi Leit, déi net all Dag an d'Schoul eraginn, wëssen net, wat fir engem Stress mir deelweis ausgesat sinn. Du bass dauernd mat Leit zesummen op déi's de reagéiere muss, an an denger Paus muss du eventuell nach eng Surveillance oder Kopie maachen, nach séier eppes verbesseren, mat engem Kollege beroden, enger Mamm uruffen, ee Sträit schlichten... Dat ass ee permanente Stresspegel. An no 6 Stonne Schoul bass du just nach gutt fir op de Canapé. (laacht) Et ass einfach enorm, wat mir all Dag leeschten, an d'äers muss ee sech bewosst sinn.

Wéi geet et dir momentan an der Schoul?

Ech maachen de Beruff nach ëmmer onheemlech gären. Et kann een nach ëmmer vill bewierken an de Kanner vill ginn. Ech si mer bewosst wéi eng wichteg Roll ech am Liewe vum Kand anhuele kann.

De Problem ass einfach, wou bleibt ee selwer. Wann een alles bedenkt, wat e Titulaire muss leeschten, dann ass dat einfach net méi ze packen.

Ech hunn d'ëst Joer och nach ee Kand mat spezielle Bedürfnissen an der Klass, dat mir ganz vill ofverlaangt vun Energie. Do sinn ech op engem Punkt ukomm, wou ech mech froen, kann ech dat nach laang maachen? Packen ech dat kierperlech a psychologesch nach? Et ass nämlech net esou, dass ech heem ginn an dann ofschalte kann.

Da liesen ech doheem nach iwwert d'Problemer vun deene Kanner, oder ech telefonéieren nach enger Mamm, well ech eppes kläre wëll, oder ech sichen nach no neie Léiermethoden. Dacks huelen ech déi Gedanken nach mat bis an d'Bett.

An da muss den administrativen Opwand onbedéngt reduzéiert ginn. Well Rapportee schreiwen ännert u sech näischt.

Wann ech lo zum Beispill de PPCI kucken. Fir unzefänken ass et an der Reegel, den Titulaire, den dee mécht. Ech kann novollzéien, dass een als Enseignant genau Ziler setze muss.

Mee lo ass et esou, dass eis Direktioun eng nei Versioun rausginn huet a nach méi genau op d'Formuléierungen uecht. Gegebenfalls gétt de PPCI vun der Direktioun net akzeptéiert. Do feelt et kloer u Vertrauen an den Enseignant vu Säiten der Direktioun.

Den Enseignant bräicht méi Unerkennung fir dat wat en all Dag leescht.

Ech mengen do och d'Unerkennung an d'Ënnerstëtzung bei Problemfäll no bausen. Mir schaffen, all Dag mat de Kanner, a mir ginn net em eis Meenung gefrot wann Assistants sozialen oder Psychologen eng Decisioun treffen. Mir mierken oft als éischt wann et de Kanner net gutt geet, wann Erwuessener sech anescht misste behuelen a wa verschidden Decisiounen net fir d'Kanner getraff ginn, mee wou nach aner Motiver an d'Spill kommen. Dat mécht mech traureg. D'Enseignante sinn oft eng ganz wichteg Persoun fir d'Kanner. Dat soll net ënnerschat ginn.

Dofir ass et wichteg, dass d'Enseignanten ënnerstëtzt a motivéiert gi fir all de Kanner e gudden Enseignant ze sinn.

Fréier has de den Inspekter. Do war den Arrondissement nach net sou grouss. Den ass an d'Schoul komm an huet all Mënsch kannt. Dee konnt sech nach op engem anere Level asetze wann hie wollt

Deen huet sech selwer awer och nach als Enseignant definéiert. Haut ass et esou, dass d'Leit sech aus der Direktioun och gären als Féierungspersoun definéieren.

Jo, absolut. D'Approche huet sech immens geännert. Si si lo eise Supérieur, an da soll

alles funktionéieren, wéi dat beim Staat och funktionéiert. Mee et ass eng Schoul mat ganz ville Mënschen an d'Mënschlechkeet geet awer verluer.

Dat mierkt ee schmärerhaft an eise Beruff. Et geet net méi ëm de Mënsch, ëm d'Kand, mee et geet drëms dass alles funktionéiert, an no bausse politesch korrekt ass. D'Dossiere mussen uerdentlech geréiert ginn, an da muss de Rescht iergendwéi iwwert d'Bün goen. Dass do eenzel Kanner hannendru stiechen, déi zum Deel vill Leed hunn, an dass mir eng grouss Verantwortung hunn, dat ass am Moment net d'Haaptsuerg vun den Direktiounen.

Wann ech mat menge Kollege schwätzen, mierken ech, dass vill Leit midd sinn. Et deet mir immens leed, dass Enseignanten déi engagéiert sinn an eng gutt Aarbecht maachen, sech ausgenutzt an net unerkannt fillen. Vill fille sech einfach am Plang gelooss ouni Perspektiven op Hëllefmoosnamen déi engem d'Aarbecht mat de Kanner géifen erliichter.

Géifs du engem Jonken haut nach roden, de Beruff ze ergräifen?

(laacht) Dofir muss hie ganz vill Voraussetzungen erfüllen: staark op zwee Féiss stoen, a vill Léift, Rou a Gedold fir d'Kanner matbréngen.

Sou Leit brauche mir an eise Schoulen. Also deen dee sech „beruff“ fillt, soll op alle Fall Schoulmeeschter oder Schouljoffer ginn.

Mee an d'Schoul schaffe goe wéinst de Vakanz, oder well ee sech virstellt, et kéint e während de Schoulstonnen um Handy scrollen oder sech d'Neel fierwen, an et hätt ee vill fräi, dee Plang geet hautdesdaags net méi op. (laacht).



The show must go on by "Queen"

The code must go on

Empty classes, who are we teaching for?
Abandoned schoolbooks, I guess we know the score, on and on
Does anybody know what they are coding for?
Another hasty, another mindless plan
Behind the curtain, in the pantomime
Hold the line
Does anybody want to take it anymore?

The show must go on
The code must go on, yeah
Inside my heart is breaking
Their makeup may be flaking
But their smile, still, stays on

Whatever happens, they'll leave it all to chance
Another facile, misbegotten plan, on and on
Does anybody know whom they are coding for?
While we are airing,
so many falling ill
Not enough teachers, not enough stand-ins
Experts evangelizing
While inside in the school it is a living hell

The show must go on
The code must go on
Inside my heart is breaking
My makeup may be flaking
And my smile, is fading

Not enough tablets, a bad network, no WiFi
Fairy tales of yesterday, grow but never die
But they can fly, at least they think

The show must go on
The code must go on
I'll face it with a grin
I'm slowly giving in
On with the show

I'll take the pills
I'll get the bill
I have to find the will to carry on
On with the code

Show
Show must go on,
go on



Joëlle Damé
Comité Fondamental

Fonctionne et tais-toi!

Etymologesch gesinn, kënt Fonctionnaire aus dem Latäin, an do bedeit „functio“ eppes verrichten oder exekutieren. Hautdesdaags si Fonctionnairë Leit, déi fir de Staat oder d'Gemeng schaffen, do eng permanent Funktion hunn, an Aarbechten am Déngscht vun der Allgemengheet verrichten.

Andeems se fir de Staat schaffen an net fir eng Regierung oder e Patron soll garantéiert sinn, dass si de beschtméigleche Service fir d'Bierger assurieren, mat Dignitéit, onparteesch an integer.

Ee Fonctionnaire schafft an engem hierarchesche Verhältnis, a setzt d'Instruktion vum senger Hierarchie ëm, mee dëst net blannemännches a gefügsam, mee als opgeklärten a responsabele Bierger am Déngscht vum senger Matmënschen. Well genau dat ass et, wat bei engem Fonctionnaire priméiere soll: säin Asaz an Déngscht vun all de Bierger.

Beim Choix vun enger Karriär als Fonctionnaire soll et net ëm d'Realiséiere vun individuelle Karriärdreem oder d'Verstärke vun hierarchesche Strukture goen, mee ëm déi supraparteesch Staatsziler vun engem Sozialstaat, nämlech sozial Sécherheet a sozial Gerechtegheet.

Muss dann een Enseignant zu de Fonctionnaire gehéieren?

De Staat huet bei eis d'Bildungshoheit a soll dës och behalen. Dëst soll verhënnern, dass d'Bildung zu engem rentabele Geschäft degradéiert gëtt, mat Enseignanten, déi wéi kleng Zaldoten onreflektéiert Uerderer ëmsetzen.

Iwwert de Bildungsoftrag eraus, huet den Enseignant eng weider komplex an nobel Tâche, nämlech wéi am Gesetz vun 2009 verankert, si folgend Kompetenze bei de SchülerInnen zentwéckelen: « les facultés intellectuelles,

affectives et sociales et les capacités de jugement, (...) la citoyenneté, le sens de la responsabilité et le respect d'autrui. »

Den Enseignant soll senger SchülerInnen also deen néidege Bagage mat op de Wee ginn, fir dass si zu mündegen a kritesche Bierger ginn.

D'Enseignante si responsabel Leit, déi sech hirer Missioun wuel bewosst sinn. Een Enseignant kann awer nëmmen da senger Funktion nokommen, wann een hie funktionéiere léisst. Mat der Responsabilitéit, déi hien huet, andeems een him den néidegen Handlungsfräiraum gëtt, an en net zoutippt mat Aufgaben, déi nëmmen dem Erhalt vun der hierarchescher Struktur, net awer der Bildung déngen.

Tatsächlech ass et awer esou, dass a verschidden Direktionen de Saz „Ee Fonctionnaire huet ze funktionéieren“ gäre gebraucht gëtt, fir d'Enseignanten op d'Plaz ze setzen oder Drock op si auszeüben. Heimadder gëtt dem Enseignant seng spezifesch Aufgab oferkant an e gëtt gläichgestallt mat engem „Agent“ beim Staat.

Funktionéieren heescht an dem Kontext net, dass den Enseignant eng Funktion am Déngscht vum Allgemengwuel ausübe soll, mee dass hien als Fonctionnaire dat ze maachen huet, wat e gesot kritt, unni dat kritesch ze hannerfroen. Also dass hien einfach exekutiere soll, wat vun uewen erof kënn, unni dës Uerderer oder Ueweisungen ze kontestéieren.

Hei gëtt de Begrëff Fonctionnaire falsch verstanen a mëssbraucht, fir vun den Enseignantë blanne Gehorsam anzefuerderen, oft zu Laaschte vun de Schüler. Dem Enseignant gëtt carrement d'Recht op eng eegen an eventuell kritesch Meenung oferkant.

Dës Denk- a Virgoensweis kann natierlech duerchaus Sënn maachen, wann et drëms

geet, den neoliberale Geescht a Management an der Schoul, unni Récksiicht op Kollateralschied, ëmzesetzen. Hei ass kee kritesche Geescht oder Matdenken erwënscht, a souguer hënnerlech.

D'Prozeduren an d'hierarchesch Strukture ginn an dësem Fall net méi an den Déngscht vum Bierger gestallt, mee als Selbstzweck oder Disziplinierungsinstrument verstanen. Verschidden Acteuren am Bildungswiesen hunn dat eigentlecht Zil, nämlech d'Allgemengwuel an eng sozial Kohesioun, komplett aus den Ae verluer.

Dobäi brauche mir grad eng staark öffentlech Schoul mat staarken Enseignanten als *fonctionnaire-citoyen*¹. Den Enseignant brauch den néidegen Handlungsraum an och d'Wäertschätzung an de Réckhalt vum senger Virgesetzte fir sech senger eigentlecher Aufgab, nämlech der Bildung, ze widmen.

Loosse mir dach all administrative Schnickschnack an iwwerflësseg Prozeduren op der Säit, déi eise SchülerInnen glat a guer näischt bréngen. Loosst dach eis Enseignanten als Fonctionnaire esou „funktionéieren“, dass si dem Bildungsoftrag gerecht ginn.

Mir brauchen eng staark Schoul, mat staarken Enseignanten a staarke Schüler, fir dass Schoul wierklech funktionéiere kann.

1 Den Anicet Le Pors, fréiere franséische Minister vun der Fonction publique, schreift am Joer 2008 Folgendes: « Dans les années 1950, Michel Debré donnait sa définition: Le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, il travaille et il se tait, c'était la conception du fonctionnaire-sujet, Nous avons choisi en 1983 la conception du fonctionnaire-citoyen en lui reconnaissant, en raison même de sa vocation à servir l'intérêt général et de la responsabilité qui lui incombe à ce titre, la plénitude des droits du citoyen. »



Den Index?

Eis Gewerkschaft, den OGBL, verdeedegt en.

Stana & Joël, Memberen vum OGBL



Syndikat Erziehung a Wissenschaft am OGBL

Entrevue du SEW avec les représentants des comités à la conférence du lycée - 16/11/21 et informations sur les discussions du SEW avec le MENJE - 24/11/21

Nombre de participants : 25 personnes

1) Cycle inférieur dans l'ESG

- L'hétérogénéité des classes pose beaucoup de problèmes.
- L'attitude vis-à-vis du travail laisse fortement à désirer auprès de beaucoup d'élèves.
- Le système de promotion quasi automatique jusqu'en classe de 5^e est considéré comme une des sources principales des problèmes du cycle inférieur, entraînant des conséquences autrement négatives sur l'orientation de beaucoup d'élèves.

La proposition du SEW/OGBL quant à un prolongement du cycle inférieur de l'ESG sur 4 années a été favorablement accueillie par une grande majorité des participants.

- Il semble illogique que des élèves souvent plus faibles et moins matures que leurs collègues de l'ESC sont obligés à choisir leur formation future - choix important dans leur vie - une année avant les élèves de l'ESC.
- Il faudra réformer tout le cycle inférieur et non pas seulement le prolonger d'une année, ce qui ne ferait que perpétuer le problème.
- Il faudra assurer une coordination constructive avec le service de la formation professionnelle si on veut entamer une telle réforme.

Lors de l'entrevue du SEW avec le MENJE, ce dernier a présenté des statistiques qui, selon lui, ne reflètent pas le « soi-disant » malaise sur le terrain.

Le MENJE est conscient d'un problème au niveau de l'orientation, que ce soit l'orientation d'une année scolaire à l'autre ou l'orientation à la fin de la classe de 5^e. Il informe le SEW que ses services sont en train d'élaborer un support électronique permettant d'informer l'élève et ses parents dès la classe de 7^e sur les possibilités d'orientation qui existent en fonction des résultats obtenus, respectivement ce qu'il faut faire pour pouvoir accéder à d'autres formations.

Le MENJE se montre également favorable à l'organisation d'une foire de l'orientation qui pourrait avoir lieu courant de la dernière année du cycle inférieur.

Il ne s'oppose pas frontalement à une prolongation du cycle inférieur sur 4 années, mais reste sceptique quant à l'envergure d'une telle réforme.

Le MENJE se montre d'accord quant à l'organisation d'un workshop/séminaire par le SEW ayant pour sujet une réforme éventuelle du cycle inférieur. Il donne son accord « provisoire » quant à la prise en compte de ce workshop/séminaire dans le cadre de la formation continue obligatoire.

2) Organisation de l'année scolaire en semestres ou trimestres

- Pour les écoles publiques européennes, il n'existe pas de fichier élèves comme pour les autres lycées publics. La question se pose de la base légale pour les bilans intermédiaires dans les lycées européens. Ces écoles, à l'heure actuelle, proposent chacune leur propre solution.

Le MENJE confirme que le fichier élèves utilisé par les lycées publics n'est pas appliqué dans les lycées publics internationaux. Il confirme également qu'il n'y a pas, en l'état actuel, de fichier uniformisé pour les bilans intermédiaires dans les écoles internationales.

- Les avis du bienfait des semestres par rapport aux trimestres sont mitigés quant à leur application au cycle inférieur et plus favorable pour le cycle moyen et supérieur.

3) Conditions de travail

- Les enseignants de l'école des adultes ne profitent pas d'un système de coefficients positifs en relation avec le nombre d'élèves en classe et le niveau d'étude de la classe.

Le MENJE informe le SEW qu'une loi spéciale régit l'école des adultes et que, d'après cette loi, le coefficient positif en fonction du niveau d'étude de la classe et du nombre d'élèves n'est pas appliqué dans cette institution.

- Les heures supplémentaires prestées ne sont pas prises en compte par le programme WEBUNTIS dans le cas d'un congé parental. Les enseignants en question sont donc lésés dans tous les cas où ils acceptent ces heures, respectivement si le calcul de la tâche exacte dépasse la tâche normale.

Le MENJE confirme qu'il est illégal de faire prester des heures supplémentaires aux enseignants dans certains cas particuliers dont ceux énumérés par le SEW et qu'il compte y remédier. Il a toutefois avoué qu'il s'agit d'un dossier compliqué à gérer.

- Est-ce qu'une direction peut obliger le personnel enseignant à participer régulièrement à des réunions de service après 16 heures, surtout dans le cas des lycées qui ont une « plage obligatoire fixe hebdomadaire » pour les réunions de service dans leur horaire normal ?
- Beaucoup de formations continues sont proposées à des heures qui coïncident avec les heures de cours et ne sont donc pas comptées comme formation si ces heures de cours perdues ne sont pas récupérées. Cette situation se produit de plus en plus souvent, les lycées ayant, dans le cadre de leur autonomie, tous des horaires plus ou moins différents aujourd'hui et il devient, par conséquent, de plus en plus difficile de trouver des formations qui se font intégralement en dehors des heures de cours.
- La question a été posée jusqu'à quel point une direction peut rendre une formation obligatoire (journées pédagogiques, formations internes, ...).

Le MENJE a pris acte des remarques sur les trois points indiqués ci-dessus sans, toutefois, donner de réponses précises.

- La question d'une décharge correcte pour l'organisation des classes I-Pads a été posée.

4) Divers

- Rumeurs concernant des enseignants suspendus pour harcèlement

Il y a des rumeurs sur un nombre non négligeable d'enseignants actuellement suspendus pour harcèlement. Qu'en est-il de ces rumeurs et comment le MENJE compte-t-il aborder ce problème ? N'y-a-t-il pas « présomption d'innocence » jusqu'à preuve du contraire ?

Ce sujet n'a pas pu être abordé lors de la réunion en question.

- Congés scolaires des écoles publiques européennes

Comme le lycée de Junglinster va bientôt proposer les classes terminales dans le système d'enseignement européen, les enseignants craignent de perdre plusieurs semaines de congés, les classes terminales des écoles européennes devant fréquenter les cours pendant 38 semaines et non pas 36 semaines comme dans l'enseignement public luxembourgeois. Ceci est un problème qui se pose dans toutes les écoles publiques européennes et qui est à l'origine d'une insatisfaction grandissante.

Le MENJE a pris acte de cette remarque. Il est conscient du problème, mais ne donne pas l'impression de vouloir en faire une priorité, tout au contraire du SEW.

- Restopolis

Selon une bonne partie des enseignants présents, la qualité dans les restaurants scolaires laisse de plus en plus à désirer. La nouvelle politique de Restopolis est contestée de toute part.

Ce sujet n'a pas pu être abordé lors de la réunion en question.



SEW/OGBL Secondary - Meeting of November 10th

"The SEW/OGBL Secondary Departement held several "formations continues" about essential teachers' rights in English for international teachers in Luxembourg's public school. After discovering the huge amount of problems that a vast majority of international teachers are confronted with, the SEW/OGBL decided to organize a meeting in early November with the teachers concerned. During that well attended meeting the SEW/OGBL elaborated a list of demands which was handed in to the ministry of education on a meeting which took place at the 24th of November 2021. The SEW/OGBL is currently in negotiations with the ministry of education."

SEW/OGBL Secondary - Meeting of November 10th

Topic: International teachers in Luxembourg

SEW demands:

- Request an info meeting with CGPO and MENJE for new teachers (in English & Luxembourgish) at the beginning of every school year.
- Define the teaching task clearly in primary and secondary international schools:
 - Demand neither to mix primary & secondary, nor to impose student supervision & meetings which are not counted towards the task.
 - Consider lessons based on their real value: EIDE "warming up" lessons are counted as half, despite requiring teachers to prepare a framework that allows to keep the students focused and entertained in primary education.
- Respect seniority leave: apply the law in practice as this right at the moment only exists on paper.
- Heure et disponibilité pour remplacer un enseignant / surveillance en classe doit être payée
- Request extra days of leave (2 & 4: 50 & 55), as it is already the case in primary.
- Establish a transparent procedure of recognition of seniority of service. The CGPO should clarify this during the info meeting mentioned above.
- Validate previous professional experience abroad: recognise professional experience for 15 years of seniority as counting towards the 15 years of service for the ministry in order to become civil servants.
- Allow better access to language classes: to acquire the different levels of the CEFR (A1, B1, B2, C1), schools should offer free language courses to teachers, which should count towards the compulsory professional training ('formation continue obligatoire'). They should also cover exam fees at INL or other institutions to obtain an officially recognized language certificate.
- Clarify the transfer procedure if teachers want to move between schools: there is a need for clarity and transparency on how to apply for vacant posts. There should be a similar system for all employees and civil servants in public education.
- Request the right to official school holidays like in the regular Luxembourg school system. In order to avoid teachers having to come in up to two weeks earlier to allow enough teaching time for their final year students, the 45-minute lessons should be increased to 50 minutes, putting international state schools and local state schools on the same footing. This would also allow more teaching time for international students and would more than compensate for the two additional weeks in September.
- Speed up payment of salaries: the wait for the first payment is too long at the beginning of the career.
- Working on a public holiday: salary increase as for all civil servants (exams during Whitsun) give and take / exams during holidays.



Press release: Unfair illegal working conditions at public international and European schools

Public European schools or international schools are currently mushrooming. In order to meet the demand for qualified staff, teachers from the Anglophone, but also the Francophone countries are increasingly used. After moving to Luxembourg, many of these teachers face bureaucratic and labour law problems:

- Luxembourg's slow bureaucracy means that in many cases newly recruited teachers only receive their salary after 3 or 5 months or have been registered with the health insurance scheme. This creates significant problems for teachers: Many of the staff also have a family to provide for. Furthermore, a number of international staff are not receiving their salaries correctly as they have not moved to the correct pay point. This has also affecting their life choices (no loans at a bank f. ex.)
- A lack of communication and transparency also means that these newly recruited teachers know very little about their rights, which in turn leads to some of them facing illegal working conditions. This ranges from unpaid, illegal overtime during the teacher training period ("stage"), during pregnancy or parental leave, a disregard of the employment contract. These grievances affect not only internationally recruited teachers, but also those recruited in Luxembourg.
- Some school managements also recognize a great advantage in this lack of transparency and information. In some schools unpaid working hours are firmly integrated into the system and seem to be part of the pedagogical concept, this for both internationally recruited teachers and those recruited in Luxembourg, which leads to a great deal of dissatisfaction in these schools.

The SEW/OGBL is determined not to tolerate these abuses any longer. Together, with affected teachers, the SEW/OGBL has drawn up a list of demands and handed it over to the Ministry of Education during a meeting on 24 November 2021. We require:

- Information and transparency from the beginning of a teacher's recruitment. Newly recruited teachers should be comprehensively informed about their rights and working conditions by the CGPO State Personnel Administration.
- In order to break down language barriers, schools should offer their teachers language courses in Luxembourgish, German and French and recognise these as part of their compulsory in-service training.
- The procedures for registering and paying newly employed teachers with the health insurance must be accelerated. It is not acceptable that newly hired teachers are not covered by health insurance or receive a salary for months.
- School administrators who disregard labour laws must be called to order by the Ministry of Education: There must be no more illegal and unpaid overtime!!! There must also be an end to the disregard of the working conditions stipulated in the employment contract!
- Finally there must be more transparency and access to information.

Luxembourg, 29 November 2021

Pressemitteilung: Unfaire bis illegale Arbeitsbedingungen an öffentlichen internationalen und europäischen Schulen

Öffentliche Europaschulen oder internationale Schulen schießen derzeit wie Pilze aus dem Boden. Um den Bedarf an geeignetem Personal zu decken, greift man zunehmend auf Lehrkräfte aus dem anglophonen, aber auch dem frankophonen Ausland zurück. Nach ihrem Umzug nach Luxemburg stehen viele dieser Lehrkräfte vor bürokratischen und arbeitsrechtlichen Problemen:

- Die langsame Luxemburger Bürokratie führt in vielen Fällen dazu, dass neu eingestellte Lehrer erst nach 3 oder 4 Monaten ihr Gehalt erhalten oder bei der Krankenversicherung angemeldet wurden. Dies stellt die Lehrkräfte vor erhebliche Probleme: Viele von ihnen haben zudem nicht nur sich selbst, sondern auch eine Familie zu finanzieren.
- Bürokratisches Chaos führte in diesem Jahr dazu, dass mindestens 40 Lehrkräfte seit Monaten ein falsch berechnetes Gehalt erhalten, was scheinbar auf den Verlust von Papieren seitens der Personalverwaltung des Staates (CGPO) zurückzuführen sei.
- Ein Mangel an Kommunikation und Transparenz sorgt außerdem dafür, dass die neu eingestellten Lehrer*innen ihre Rechte kaum kennen, was wiederum dazu führt, dass einige von ihnen sich illegalen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sehen. Dies geht von unbezahlten, da illegalen Überstunden während des Referendariats („Stage“), während einer Schwangerschaft oder während des Elternurlaubs bis hin zur Missachtung des Arbeitsvertrags. Dieser Missstand betrifft nicht nur international rekrutierte Lehrkräfte, sondern auch die in Luxemburg rekrutierten Lehrkräfte.
- Einige Schulleitungen scheinen zudem einen Vorteil an diesem Mangel an Transparenz und Aufklärung zu sehen: In einigen Schulen sind unbezahlte Arbeitsstunden fest im System integriert und scheinen zum pädagogischen Konzept zu gehören, dies sowohl für international rekrutierte als auch für in Luxemburg rekrutierte Lehrkräfte, was zu einer großen Unzufriedenheit an diesen Schulen führt.

Das SEW/OGBL ist fest entschlossen, diese Missstände nicht länger zu tolerieren. Zusammen mit betroffenen Lehrkräften hat das SEW/OGBL einen Forderungskatalog ausgearbeitet und am 24. November 2021 dem Bildungsministerium während einer Unterredung überreicht. Wir fordern:

- Information und Transparenz von Anfang an. Neu eingestellte Lehrer sollen von der Personalverwaltung des Staates CGPO umfassend über ihre Rechte und Arbeitsbedingungen aufgeklärt werden.
- Um sprachliche Barrieren abzubauen, sollen Schulen ihren Lehrkräften Sprachkurse in Luxemburgisch, Deutsch und Französisch anbieten und diese als Teil der obligatorischen Weiterbildung anerkennen. Die Kosten für Sprachzertifikate im Rahmen des CECR („*Cadre européen de référence pour les langues*“) sollen vom Bildungsministerium übernommen werden.
- Die Prozeduren, um neu eingestellte Lehrkräfte bei der Krankenversicherung anzumelden und zu bezahlen, müssen beschleunigt werden.
- Falsch berechnete Gehälter müssen sofort korrigiert werden.
- Schulleitungen, die das Arbeitsrecht missachten, müssen vom Unterrichtsministerium zur Ordnung gerufen werden: Keine illegalen und unbezahlten Überstunden mehr!! Auch der Missachtung der im Arbeitsvertrag festgehaltenen Arbeitsbedingungen gehört ein Ende gesetzt!

Luxemburg, den 29. November 2021

Welcome Sébastien Donjon



Member of the SEW/OGBL secondary education committee & representative of the teaching staff of international schools in our union

I grew up in France where I studied Mathematics. From an early age I loved computers and was writing programs for them. I also always had an interest in languages and loved listening to songs and reading books and magazines in English. I met my future wife at university through the Erasmus programme and joined her in the UK where I worked in industry as a software developer for 10 years.

After being made redundant I decided to retrain as a maths teacher in 2005. I liked computer programming but maths was my first passion really. Switching career and returning to university while having a young family was not easy.

After 11 years of teaching in the UK I was ready for a change. Brexit also played a part in our decision to leave the UK.

I started looking for work in countries where I could use my French and English language skills. I had some interviews in Switzerland and applied for a job in Brussels as well but in the end accepted a position in Luxembourg.

My two children did not want to leave their friends at first but after 3 years we feel well settled here.

My children like their new schools and have made friends. My wife is studying for a masters at the university of Luxembourg while working for a charity which is helping people acquire digital skills.

Being keen cyclists and hikers we love the countryside and the quality of life here. I also love how multilingual the country is and I am enjoying the new challenge of learning Luxembourgish.

I also very much enjoy working in a multilingual and multicultural environment.

Five important issues for me:

- Help new colleagues settle by sharing my experience
- Make ministries and management of schools aware of how challenging relocation is and how stressful it can be to be not paid and struggle with obtaining medical cover for several months
- Make teachers aware of their rights
- Make teachers feel part of a community so they can share experiences and work together
- Trying to improve the communication and transparency in our dealing with the different ministries and institutions

Download our new brochure





SEW
Syndikat Erziehung a Wissenschaft am OGBL

a pess



Luxemburg, den 11. Januar 2022

Sehr geehrter Herr Bildungsminister,

im Gegensatz zu vielen anderen Ländern waren in Luxemburg die Schulen während der Pandemie fast durchgehend geöffnet. Dies war nur möglich dank des Einsatzes aller Lehrkräfte, die sich tagtäglich dem Risiko aussetzten, sich in den Schulen mit Covid-19 zu infizieren. Wir erinnern an dieser Stelle noch einmal daran, dass die inländischen Schuleinrichtungen mittlerweile auf Platz 2 aller Infektionsquellen rangieren. Der beispiellose Einsatz der Lehrkräfte hat jedoch Spuren hinterlassen: Mittlerweile sind viele mental wie physisch erschöpft und mit ihren Kräften am Ende. Das lässt sich nicht nur an der hohen Zahl der Krankmeldungen – nicht nur aufgrund von Covid-19 – ablesen, sondern ist täglich an vielen Schulen im Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen festzustellen.

Schon vor der Pandemie leisteten viele Lehrkräfte aufgrund chronischen Lehrermangels Überstunden. Seit Beginn der Pandemie hat die Zahl der Überstunden noch zugenommen. Wir erinnern daran, dass Überstunden nicht in die Pension mit eingerechnet werden und zudem mit einem Korrekturkoeffizienten von 36/52 belegt sind: Dies führt dazu, dass Überstunden sowohl kurzfristig als auch langfristig in Hinblick auf die Pension ein Minusgeschäft für die Lehrkräfte darstellen.

Wie wir während der gemeinsamen Unterredung am 5. Januar feststellen mussten, gedenken Sie, das ohnehin überlastete Lehrpersonal nun noch mit zusätzlichen Überstunden zu konfrontieren: Sie schlugen vor, dass kranke Lehrkräfte den ausgefallenen Unterricht nachholen könnten, dass Kollegen in Teilzeit kurzfristig Vollzeit arbeiten könnten und dass Lehrkräfte den Unterricht krankgemeldeter Lehrkräfte übernehmen sollten.

Diese Vorschläge stellen unseres Erachtens einen Angriff auf das Arbeitsrecht dar: Wer krank ist, sollte sich erholen dürfen, ohne sich bei Wiederaufnahme seiner Arbeit dem Druck ausgesetzt zu sehen, Überstunden leisten zu müssen. Außerdem forderten wir einstimmig, dass das Unterrichtsministerium denjenigen Kolleginnen und Kollegen entgegenkommen muss, die bereit sind, diese zusätzlichen Überstunden zu leisten. Sie versprachen uns schließlich, dass Lehrkräfte in Teilzeit diese Überstunden durch eine temporäre Anhebung ihrer Arbeitszeit nicht als Überstunden, sondern als herkömmlich besoldete, pensionsfähige Arbeitsstunden bezahlt bekämen. Außerdem versprachen Sie uns, die maximale Anzahl der Überstunden (4,4 bei Vollzeit), die man pro Woche auf das Zeitsparkonto einzahlen kann, dadurch zu erhöhen, dass diese Überstunden im Webuntis aufs Jahr berechnet werden. Umso überraschter sind wir, dass sich kein einziges Ihrer Versprechen in Ihrem Rundschreiben vom 6. Januar befindet.



Durch Covid-19 wird eine sowieso schon zu dünne Personaldecke noch weiter angespannt. Um ein Reißen der Decke mithilfe guten Willens zu verhindern, wäre es unabdingbar, der vielen geleisteten Mehrarbeit der Lehrkräfte endlich eine wohlverdiente Anerkennung entgegenzubringen. Wir fordern deshalb:

- **Die Abschaffung des Korrekturkoeffizienten von 36/52 für sämtliche anfallende Überstunden.**
- **Die temporäre Abschaffung des Korrekturkoeffizienten für Überstunden, der ab einer krankheitsbedingten Abwesenheit von mehr als 3 Tagen berechnet wird.** Dieser Korrekturkoeffizient macht besonders in einer Pandemie wenig Sinn und sanktioniert gerade diejenigen Lehrkräfte, die in Krisenzeiten gewillt sind, Überstunden zu leisten, um den Schulbetrieb weitestgehend aufrechtzuerhalten.
- **Eine temporäre Anhebung der Arbeitszeit für die Lehrkräfte in Teilzeit, die ausdrücklich dazu bereit sind,** aufgrund des pandemiebedingten Lehrermangels **weitere Stunden zu arbeiten.** Dies würde garantieren, dass die Mehrarbeit der Lehrkräfte in Teilzeit pensionsfähig wäre und nicht mit einem Korrekturkoeffizient für Überstunden bedacht wäre. Diese Anhebung muss im Vorfeld abgesprochen werden und darf nur unter Einwilligung der betroffenen Lehrkraft vorgenommen werden.
- **Die Möglichkeit alle während der Pandemie geleisteten Überstunden auf das Zeitsparkonto einzuzahlen.**
- Den **Erlass von 20 Stunden Weiterbildung** als Gegenleistung für den Mehraufwand an Arbeit während der Pandemie und spezifisch im Homeschooling.

In der Erwartung Ihrer baldigen Antwort verbleiben wir mit besten Grüßen,

AGESS, APRESS, FÉDUSE/CGFP & SEW/OGBL



Syndikat Erziehung a Wissenschaft am OGBL

Entrevue SEW/OGBL – Service de la formation professionnelle

En date du 18 janvier 2022, une délégation du SEW/OGBL, représentée par Jules Barthel, Michel Reuter et Marc Zoenen a rencontré les représentants du service de la formation professionnelle – SFP, représenté par Véronique Schaber et Tom Muller, pour discuter de plusieurs sujets d'actualité.

1) Manque d'infrastructures et de personnel qualifié dans un certain nombre de formations du DAP

Le SEW/OGBL a insisté auprès du SFP que le manque récurrent de maîtres d'enseignement technique dans certaines formations du DAP nuit fortement à la qualité de l'enseignement dans les formations concernées. Ce manque de personnel qualifié va de pair avec l'absence d'infrastructures et d'équipements adéquats dans un certain nombre de lycées.

Le SFP confirme les craintes du SEW/OGBL, aussi bien pour le manque en personnel qualifié que pour l'absence d'infrastructures adéquates, mais ne peut proposer de solutions pour régler ces problèmes à brève échéance.

2) Mise à disposition gratuite du matériel et de l'équipement professionnels pour les apprentis DAP/CCP

Le SEW/OGBL doit constater que la mise à disposition des livres scolaires est gratuite depuis plusieurs années, et ceci pour tous les élèves de l'enseignement fondamental et secondaire, qu'importe le statut social des bénéficiaires. Dans le même temps, l'acquisition de matériel et d'équipement professionnels des apprentis DAP/CCP pour les besoins de leurs modules pratiques au lycée reste, pour l'essentiel, payante.

Le SEW/OGBL insiste auprès du SFP afin que tout le nécessaire soit fait pour rendre caduque cette injustice vis-à-vis des élèves de la formation professionnelle initiale et rendre gratuite la mise à disposition de matériel et d'équipement professionnels des élèves du DAP/CCP.

Les responsables du SFP prennent acte de cette demande mais ne peuvent donner de garantie quant au succès d'une intervention de leur part auprès des instances compétentes.

3) Organisation des PIF de rattrapage dans les formations du DAP/CCP

Le SEW/OGBL regrette que les élèves des formations du DAP qui ratent le PIF à la fin de leur formation lors de la session d'été

- doivent attendre le mois de février de l'année suivante avant de pouvoir effectuer leur PIF de rattrapage et
- qu'ils sont obligés, selon la réglementation en vigueur, de continuer à travailler sous contrat d'apprentissage jusqu'au 31 mars.

Le SEW/OGBL demande que cette période entre PIF et PIF de rattrapage soit réduite et que les élèves du DAP/CCP puissent effectuer leur PIF de rattrapage, à l'instar des élèves de l'ESC, de l'ESG et du DT, lors d'une session d'automne, au mois de septembre/octobre.

Selon les responsables du SFP, la demande du SEW/OGBL n'est pas réalisable ni réaliste, du moins pour un certain nombre de DAP, la préparation des élèves au PIF-R nécessitant un minimum de temps qui va bien au-delà des trois mois d'été. Le SFP pense qu'une organisation des PIF-R pour le mois de décembre au plus tard pourrait éventuellement être possible, sous condition toutefois de l'accord des chambres professionnelles et des directions de lycées.

Le SEW/OGBL se montre ouvert à une telle proposition, sous condition que l'organisation permette la fin du contrat d'apprentissage pour le 31 décembre au plus tard.

4) Conséquences de l'obligation scolaire à 18 ans pour l'apprentissage en entreprise

Le SEW/OGBL insiste à ce que cette réforme puisse amener les jeunes à recevoir des diplômes corrects et non pas qu'elle pousse les jeunes à fréquenter une quelconque « Beschäftigungstherapie » non rémunérée, à la merci des entreprises privées et autres institutions privées et paraétatiques à la recherche d'une main-d'œuvre corvéable et bon marché. Le SEW/OGBL exige par conséquent que tous les contrats d'apprentissage des jeunes placés dans le cadre de la réforme en question soient rémunérés selon les tarifs d'apprentissage actuellement en vigueur.

Selon le SEW/OGBL, l'objectif de cette réforme doit être un retour des élèves dans une institution scolaire ou parascolaire avec, à la clé, l'obtention d'un diplôme de fin d'études ou de fin d'apprentissage et non une simple certification de compétences basiques.

5) Réforme partielle pour certaines formations de la division du technicien dans la formation professionnelle initiale

Depuis deux années, le SFP travaille, en collaboration avec les chambres professionnelles et les groupes curriculaires concernés à une réforme partielle des formations E-Commerce, Vente, Logistique et Commerce dans la division du Technicien.

Selon le SFP, les objectifs de cette réforme partielle sont :

- de moderniser les formations et de les adapter à la réalité du terrain,
- de permettre aux élèves de faire le choix de la spécialisation en connaissance de cause après un tronc commun sur deux années,
- de mieux préparer les élèves à la vie active,
- de mieux préparer les meilleurs élèves à d'éventuelles études supérieures dans leur spécialité,
- de fluidifier les passerelles entre DAP et DT.

Il est prévu d'organiser les quatre formations en un tronc commun plein temps pour les classes de 4^e et 3^e et passer ensuite à une formation spécialisée en classes de 2^e et 1^e avec les spécialisations suivantes :

- Commerce et Bureautique (régime plein temps et concomitant)
- Logistique (régime concomitant)
- E-Commerce (régime plein temps)
- Vente (régime concomitant)

Le SEW/OGBL ne s'oppose pas fondamentalement à une telle réforme, mais reste sceptique sur toute une série de points.

Le besoin d'une telle réforme est-il réel et, dans l'affirmative, sur quelles statistiques et/ou études se base-t-il ? La réforme se base-t-elle sur un profil professionnel adapté récemment ?

Selon le SFP, différentes études auraient montré la difficulté d'un nombre relativement élevé de diplômés, surtout dans la formation du technicien commercial, à trouver un emploi stable, respectivement à réussir avec succès des études supérieures. Par ailleurs, le SFP a annoncé qu'une étude sur le profil professionnel des élèves et les besoins futures des entreprises en personnel dans les domaines concernés a été lancé récemment. L'étude étant toujours en cours, les résultats ne sont donc pas encore connus. Une telle démarche ne peut trouver l'aval du SEW/OGBL pour lequel les résultats de toutes les études devraient être à disposition avant le lancement d'une réforme d'une telle envergure.

Quelle est la position du monde professionnel quant à la réduction de trois à deux années du modèle concomitant dans la formation logistique ?

Aucune réponse claire n'a été fournie par le SFP à ce sujet. Toutefois, d'après les informations du SEW/OGBL, le monde professionnel n'aurait que moyennement apprécié la proposition de réduction d'une année du régime concomitant. Le seul avantage avancé par certaines entreprises serait l'âge des élèves. En effet, pour un certain nombre d'entreprises du secteur, le fait d'avoir 18 ans est un des critères essentiels d'embauche.

Les cours de logistique ayant toujours été tenus, jusqu'à présent, par des experts externes, spécialistes en la matière, qu'en sera-t-il quand ces cours seront offerts, non pas dans deux lycées, mais dans une quinzaine, du moins lors des deux premières années de tronc commun ?

Le SFP est d'avis qu'il y aura, au sein du corps enseignant, des personnes qui pourront enseigner ces matières particulières. En cas de besoin, des formations continues pourraient être organisées en temps utile.

Qu'en sera-t-il, dans la nouvelle spécialisation Commerce-Bureautique, des modules ENAP - Mettre en pratique les acquis dans différents services d'une entreprise d'entraînement - actuellement enseignés en classe de 3^e et 2^e et GEPRO - Mettre en œuvre la planification de projets - actuellement enseigné en classe de 1^e du technicien commercial ?

Selon le SEW/OGBL, le module ENAP est d'une importance capitale dans le cadre de la formation du technicien commercial, les élèves apprenant comment créer et gérer une entreprise, et ce de manière à renforcer le travail autonome et en développant leur créativité et leur sens de la responsabilité. Cette mise en pratique des compétences théoriques acquises précédemment nécessite toutefois une préparation rigoureuse au cours des deux premières années d'études, préparation qui n'est plus garantie par la nouvelle grille horaire proposée. Il en est de même pour le module GEPRO qui, lui aussi, promeut l'autonomie et la créativité des élèves à travers la planification et la réalisation concrète

d'un projet. Ce module risque toutefois de disparaître d'une grille horaire trop chargée et où aucun département ne voudra céder, ne serait-ce qu'une partie de ses heures.

Le SFP garantit au SEW/OGBL que les modules ENAP resteront bien présents dans la grille horaire de la nouvelle spécialisation Commerce-Bureautique et qu'ils seront enseignés en classe de 2^e, avec éventuellement un prolongement en classe de 1^e. Le SFP peut également s'imaginer une combinaison ENAP et GEPRO en classe de 1^e sous forme de PIF-Projet. Des discussions à ce sujet débiteront dans les meilleurs délais et ce en incluant l'association des « Jonk Entrepreneurs », actuellement en charge de l'encadrement des modules ENAP.

Le SEW/OGBL insiste à ce que le groupe de pilotage ENAP, qui travaille sous l'égide des « Jonk Entrepreneurs » soit consulté dans le cadre de l'élaboration future des modules ENAP. Le SFP a pris acte de cette demande.

L'organisation du travail de préparation à cette nouvelle réforme se fait, selon le SEW/OGBL, à vue. On travaille aujourd'hui à une grille-horaire et des modules pour un tronc commun en classes de 4^e et 3^e sans savoir en quoi consisteront, concrètement, les programmes futurs en classes de 2^e et 1^e.

Le SFP certifie au SEW/OGBL que les grilles horaires complètes des quatre années d'études de chacune des quatre formations seront finalisées avant le début de la première classe de 4^e prévue actuellement pour septembre 2023.

Les modules préparatoires facultatifs, mais obligatoires pour tous les élèves qui comptent poursuivre des études supérieures, seront-ils intégrés dans le cursus normal ou seront-ils toujours organisés à part ?

Le SFP explique au SEW/OGBL que l'objectif poursuivi serait de pouvoir intégrer le contenu des modules préparatoires dans le cursus normal de manière à assurer à tout diplômé des formations en question l'accès direct aux études supérieures.

Qu'en est-il de la situation future des lycées régionaux qui, au contraire des lycées situés dans les grands centres urbains ou dans ses alentours, risqueront de ne plus pouvoir offrir à leurs élèves les classes de 2^e et 1^e, faute d'un nombre suffisant d'élèves inscrits dans les différentes spécialisations.

Le SFP ne nie pas qu'un tel problème puisse survenir. Il peut toutefois s'imaginer que les quatre spécialisations prévues soient réparties de manière équitable dans toutes les régions du pays. Le SEW/OGBL propose de réfléchir à un regroupement partiel de modules dans les différentes spécialisations, à l'instar des sections B et C, respectivement D et G dans l'ESC. Un tel regroupement de modules permettrait à un nombre plus élevé de lycées à offrir au moins une classe avec deux spécialisations dans leur lycée. Le SFP a pris acte de cette proposition.



Syndikat Erziehung a Wëssenschaft am OGBL

Luxemburg, den 24. Januar 2022

Sehr geehrter Herr Minister,

hiermit möchten wir Sie auf einige Unregelmäßigkeiten sowie Absurditäten in Bezug auf den Umgang und die Umsetzung der Testvorschriften und Quarantäneregeln in den Sekundarschulen in Kenntnis setzen:

- Geimpfte und/oder genesene Schüler*innen sitzen im Klassensaal und weigern sich, trotz covidähnlicher Symptome an den Schnelltests teilzunehmen.
- Im Fall eines positiven Schnelltests im Klassenraum sitzen in einzelnen Schulen ungeimpfte Schüler*innen, die nicht am Testing teilnehmen wollen, so lange im Klassenraum, bis das Gesundheitsministerium sie in Quarantäne schickt. Das kann aufgrund der aktuellen Situation einige Tage dauern. In der Zwischenzeit sind betroffene Schulklassen und Lehrkräfte einem noch höheren Ansteckungsrisiko ausgesetzt.
- Familien, in denen es positive Fälle gibt, schicken ihre Kinder ohne Schnelltest in die Schule und setzen andere Schüler*innen und Lehrkräfte einem höherem Ansteckungsrisiko aus.

Im Hinblick auf die aktuelle Infektionslage fordern wir, dass umgehend auf diese Hinweise reagiert wird und entsprechend gehandelt wird. Es kann nicht sein, dass Schüler*innen und Lehrkräfte unnötig einem noch höheren Ansteckungsrisiko ausgesetzt sind.

Des Weiteren wiederholen wir zum x-ten Male unsere Forderung nach Luftfiltern: Gerade in der kalten Jahreszeit kühlen durch das vermehrte Lüften die Klassenräume extrem schnell aus. Außerdem ist die Infektionsgefahr vor allem in Schulkantinen oder Sporteinrichtungen und Umkleidekabinen, wo keine Maske getragen wird, noch höher als im Klassenraum. Aufgrund architektonischer Begebenheiten kann hier aber oft nicht korrekt gelüftet werden. Luftfilter wären eine sinnvolle Lösung und würden die Sicherheit der Schüler*innen und des Schulpersonals deutlich erhöhen.

In der Erwartung einer baldigen Antwort verbleiben wir mit besten Grüßen,

SEW/OGBL Département Secondaire



Pressemitteilung: Aktiv mit Bildung gegen die Verharmlosung des Holocausts

Zum bevorstehenden internationalen Holocaustgedenktag am 27. Januar stellt das SEW/OGBL Département Secondaire kostenloses Unterrichtsmaterial zum Thema Nationalsozialismus und Holocaust zur Verfügung.

Gerade im aktuellen Kontext der Pandemie haben Holocaustverharmlosungen wieder einen gewissen Aufschwung erhalten. Sei es aus Unwissenheit, sei es, um Aufmerksamkeit zu erregen: Der systematische Mord an über 6 Millionen Juden darf nicht dazu missbraucht werden, um seinem persönlichen Unmut über politische Entscheidungen einer vielfältigen und demokratischen Gesellschaft Luft zu machen.

Wir sprechen uns entschieden gegen diese unsägliche Verharmlosung des Holocausts aus und möchten als Lehrergewerkschaft unsere Kolleginnen und Kollegen dazu aufrufen, unser Unterrichtsmaterial zu nutzen und damit aktiv mit Bildung gegen solche gefährlichen Verharmlosungen vorzugehen.

Das Unterrichtsmaterial steht als kostenloser Download auf unserer Homepage www.sew.lu allen interessierten Personen zur Verfügung. Es kann sowohl im Geschichtsunterricht als auch im Deutschunterricht und in dem Fach „Vie et société“ eingesetzt werden und richtet sich vorrangig an Schüler*innen von 4^{ème} bis 2^{ème} des ESG und ESC.





Froen un d'SEW-Team

Fro:

Ech sinn Employé a wollt mech no 15 Joer Service fonctionnariséiere loossen.
Wéi maan ech dat a wéi eng Konditiounen muss ech erfëllen?

Äntwert:

Dir musst virum 1. Abrëll – dëse Stéchdatum gëllt fir all Joer -
Är schrëftlech Ufro un de MENJE erareechen. Dir musst lech dann dem Examen de fin de stage stellen.
Dozou gehéieren: Examensstonnen virun engem Jury, een Examen an der Legislatioun an e Memoire.

Ausserdeem musst Dir och d'Sproochekonditiounen erfëllen, entweder andeems Dir d'épreuves
préliminaires maacht oder andeems Dir en entspreichende Sproochcertificat (Niveau: C1), deen dem
CECR entsprécht, erareecht an eng Dispens fir d'épreuves préliminaires ufrot.

Fro:

Ech sinn am Stage a krut meng Anciennetéit nach net ugerechent. Ass dat normal?

Äntwert:

Jo, Är Anciennetéit gëtt lech eréicht nom Stage ugerechent a bezuelt.

Dir hutt och eng Fro?
Da schreiw eis einfach op sew@ogbl.lu

Den SEW/OGBL
ënnerstëtzt de Fraestreik

Gratis Unterrechtsmaterial
fir den ESG/ESC zum Thema:

**Sexismus a
Geschlechterrollen**

fraestreik.lu/unterrichtsmappe



FRAESTREIK!LU

WIR SIND
VIELE

Pas
le viol

J'peux
pas j'ai
grève!

NEM MENOS,
NEM MAIS,
DIREITOS IGUAIS

CAREWORK
REAL WORK

WEEM SENG
STROOS ?
EIS STROOS!

AIMER
≠
TUER

GRÈVE DES FEMMES★

08.03.2022 — 17H
PLACE DE LA GARE



Offener Brief: Promotionskriterien beim Staat diskriminieren Frauen und Eltern

Luxemburg, den 22. Februar 2022

Sehr geehrter Herr Minister Hansen,

Hiermit möchten wir Sie auf eine äußerst diskriminierende Gesetzeslage hinweisen, die vor allem Frauen aber auch junge Väter betrifft.

Wer als AngestellteR oder BeamtIn für den Luxemburger Staat arbeitet und sich dafür entscheidet, Kinder in die Welt zu setzen und/oder Eltern- oder Teilzeit zu nehmen, wird in Bezug auf die Promotionskriterien und Lohnentwicklung benachteiligt und diskriminiert.

So ist der Aufstieg vom „Niveau général“ in das „Niveau supérieur“ in quasi sämtlichen neuen Laufbahnen beim Staat an die Bedingung geknüpft, nach 12 Dienstjahren 72 Stunden Weiterbildung absolviert zu haben, während die Beförderung in den letztmöglichen Dienstgrad an das Absolvieren von 180 Stunden Weiterbildung geknüpft ist. Hierbei wird nicht unterschieden, ob innerhalb dieser 12 Jahre ein oder mehrere Mutterschaftsurlaube genommen wurden oder ob ein Elternteil Eltern- oder Teilzeit beansprucht hat, um sich um Kinder zu kümmern. Aber auch die älteren Laufbahnen beim Staat enthalten ab einem gewissen Dienstalter Promotionskriterien, die an das Absolvieren von mittlerweile 180 Stunden Weiterbildung geknüpft sind - unabhängig davon, ob die Angestellten oder Beamten beruflich wegen Mutterschaftsurlaub für einige Zeit ausfielen oder aufgrund von Kinderbetreuung Teilzeit arbeiteten.

Diese Diskriminierung findet gleich auf mehreren Ebenen statt:

- Frauen, die aufgrund eines Mutterschaftsurlaubs z.B. knapp 5 Monate rechtlich gesehen gar keine Weiterbildung absolvieren durften, haben aufgrund ihrer Gebärfähigkeit weniger Zeit, um das Soll von 72 bzw. 180 Stunden Weiterbildung zu erfüllen und befördert zu werden. Generell gilt: Je mehr Kinder eine Frau in die Welt setzt, desto weniger Chancen hat sie, die 72 bzw. 180 Stunden Weiterbildung und damit ihre Beförderung innerhalb der hierfür vorgesehenen Zeit zu erreichen.
- Frauen und Männer, die Eltern- oder Teilzeit in Anspruch nehmen, um sich um ihre Kinder zu kümmern, werden auf gleiche Art und Weise diskriminiert, da auch sie weniger Chancen haben, die 72 bzw. 180 Stunden Weiterbildung innerhalb der hierfür vorgesehenen Zeit zu erreichen.
- Im Fall eines Wechsels des Arbeitsplatzes beim Staat- oder im Fall eines gewünschten Schulwechsels einer Lehrkraft - werden Angestellte und Beamte in Teilzeit benachteiligt. Diese Diskriminierung trifft wiederum vor allem Frauen, aber auch Männer.

Statistisch gesehen werden zurzeit vermehrt Frauen durch diese Gesetzeslage diskriminiert, denn vor allem sie arbeiten im Vergleich zu Männern deutlich mehr in Teilzeit: Aktuell arbeiten etwa 32 % der Frauen und 5 % Männer in Teilzeit. Diese Gesetzeslage trägt aber auch dazu bei, junge Väter davon abzuhalten, Elternzeit zu nehmen oder Teilzeit zu arbeiten. Um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, müssen wir vor allem auch an den Arbeitsbedingungen für Eltern arbeiten. Kinder zu kriegen, darf nicht mehr mit einem Karriereknick einhergehen. Deswegen brauchen wir gesetzliche und gesellschaftliche Veränderungen.

Wir fordern:

- Ein Proratisieren der Anzahl der Weiterbildungsstunden im Falle eines Mutterschaftsurlaubs sowie im Fall von Elternzeit und an Kindererziehung gebundene Teilzeit.
- Ein generelles Umdenken in der Arbeitswelt in Bezug auf Führungspositionen, damit junge Eltern aufgrund von Eltern- oder Teilzeit nicht von Führungspositionen ausgeschlossen werden. Es sollte zum Beispiel möglich sein, sich Führungspositionen zu teilen, wie es z.B. in vielen dänischen Unternehmen möglich ist.

Es bleibt nach wie vor viel zu tun, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen: Gehen wir es an! In diesem Sinn möchten wir Sie um einen baldigen Termin für eine Unterredung zu diesem Thema bitten.

Hochachtungsvoll,



Jules Barthel
Vize-Präsident des SEW/OGBL
Département Secondaire



Frédéric Krier
Zentralsekretär des SEW/OGBL



Oriane Rapp



Vera Dockendorf

Eis Fuerderunge fir de Weltfraendag

E Proratiséiere vun der Unzuel vun de Stonnen u Weiterbildung, dee een als Beamt*in oder Employé*e beim Staat muss maan, fir eng Promotioun no enger gewässer Unzuel vu Joren ze erreechen.

Am E6 an E7 ass dat d'Promotioun an den 14. Échelon, di un 180 Stonne Weiterbildung geknëppt ass an am A1 (Employé & Beamten) sinn et 72 Stonne Weiterbildung fir vum Niveau Général an den Niveau Supérieur ze kommen an 180 Stonne Weiterbildung fir an de leschtméigleche Grade vun der Carrière ze kommen. Wann een Deelzäit schafft, ginn d'Stonnen zwar am E-Formation proratiséiert, mee net wann et em d'Promotioun an entweder den 14. Échelon (E7 & E6) geet oder an de Niveau Supérieur an an de leschtméigleche Grade vun der Carrière (A1).

Firwat fuerdere mir e Proratiséiere?

- Di aktuell Gesetzeslag berécksichtegt net, dat Fraen a Männer, di Eltere ginn, zäitlech fir eng gewëssen Zäit entweder beruflech ganz ausfale wéinst engem Congé Maternité oder engem Congé parental oder Deelzäit schaffen, fir sech em Kanner ze këmmere. Während engem Congé Maternité an engem Congé parental à plein temps duerf ee gesetzlech gesinn iwwerhaupt keng Weiterbildung maan. Elteren hunn also manner Zäit an domadder och manner Chancë fir di Unzuel u Weidbildungsstonnen an der virgesinner Zäit ze erreechen.
- Virun allem Fraen hunn duerch de Fait, dat si beruflech wéinst enger Schwangerschaft ausfale, manner Zäit fir di virgesinne Stonnen u Weiterbildung ze erreechen.

Jonk Mammen a Pappen, di e Congé parental huelen oder Deelzäit schaffen, fir sech em hier Kanner ze këmmere, ginn duerch sou

Gesetzer fir hiren Asaz an der Kannererzéiung beruflech benodelegt. Fir Gläichberechtigung ze erreechen ass et awer absolut noutwendeg, dat d'Erzéiung vun de Kanner genau sou d'Aufgab vun de Pappen ass wéi och vun de Mammen an dat eis Gesetzer jonk Elteren net per se benodelegen, wann si beruflech fir eng Zäit mi kuerz wëllen trieden, fir sech méi em hier Kanner këmmere ze kënnen.

D'Recht am Fall vun enger Mutatiounsufro an een anere Lycée net opgrond vun engem

Service à temps partiel fir d'Erzéiung vu Kanner systematesch vis-à-vis vun anere Kandidaten di Vollzäit schaffe benodelegt ze ginn.

Den SEW/OGBL Département Secondaire an d'Syndikat vum Éffentlechen Déngscht vum OGBL/Landesverband hunn zu dësem Sujet en oppene Brëif un de Minister vun der Fonction Publique geschriwwen an em eng Entrevue gebieden.





Michelle Cloos



Tina Koch



Vera Dockendorf

Give us a break. Wir machen mal Pause.

Am 8. März findet der dritte Frauenstreik in Luxemburg statt. An diesem Tag machen die Frauen mal Pause. Eine der diesjährigen Hauptforderungen ist passenderweise die Arbeitszeitverkürzung für jede Frau und jeden Mann, denn die Forderung einer Arbeitszeitverkürzung für alle Arbeitnehmer*innen ist ein unabdinglicher Grundstein auf dem Weg zur Geschlechtergleichheit¹.

Die meiste Zeit des Tages, zumindest die an der wir wach sind, verbringen wir noch immer auf der Arbeit und dem Arbeitsweg. In Luxemburg beträgt die vertragliche Arbeitszeit für einen Vollzeitjob 40 Stunden pro Woche. Soweit die Theorie. In Wahrheit sind es durch Überstunden allerdings etwas über 43 Wochenstunden². Diese langen Arbeitstage nehmen wir oftmals als ganz normal oder gar unerlässlich hin, dabei arbeiten wir hierzulande mehr als in den meisten anderen europäischen Ländern³.

Arbeiten bis zum Abwinken

Erschwerend hinzu kommt, dass unsere Arbeitszeit meistens nicht von uns selbst frei gestaltet, sondern vom Arbeitgeber festgelegt oder gar diktiert wird. Der 8-Studentag ist oftmals dereguliert oder findet während den Abendstunden, der Nacht und am Wochenende statt⁴. Auch oder gerade in vielen Frauenberufen. Im Gesundheitswesen ist Schichtarbeit angesagt und in den ohnehin bereits Niedriglohnsektoren Handel, Reinigungsdienst und Horeca gehört die Sonntagsarbeit mittlerweile leider zum Alltag. Genau wie die unterschiedliche Planung der Arbeitszeit, denn auch die Schichtarbeit ist schon lange nicht mehr auf die 3 Schichten (morgens, mittags, nachts) begrenzt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird durch unregelmäßige und ständig ändernde Wochen- und Tagesarbeitszeiten völlig auf den Kopf gestellt.



Das wäre ja alles bereits anstrengend genug. Oder nicht? Jedoch ist der Arbeitstag für Frauen nach der bezahlten Tätigkeit noch lange nicht vorbei. Erst dann beginnt die nicht bezahlte Arbeit, die in unserer Gesellschaft mehrheitlich noch immer von den Frauen geleistet wird⁵. Das ist die sogenannte, unbezahlte Care-Arbeit die bereits letztes Jahr beim Frauenstreik im Fokus stand. Es sind das Kochen, Putzen, Bügeln, Einkaufen, Kinderbetreuung und Erziehung, Versorgung anderer Familienmitglieder und die restlichen Haushaltsarbeiten.

Vom Herd ins Hamsterrad

Die Frauen stehen heutzutage zwar nicht mehr nur am Herd, die meisten sind aktive Arbeitnehmerinnen, aber die Aufgaben im Haushalt fallen ihnen trotzdem zur Last. Neben dem eigentlichen Job muss das Pensum zu Hause zusätzlich bewältigt werden. Für die doppelten und dreifachen Arbeitstage reichen 24 Stunden nicht aus. Das Leben einer Frau im Vollzeitjob ähnelt tagtäglich einem nicht endenden Marathon den es im Sprint-Schnelltempo zu absolvieren gilt. Die schöne neue Welt der berufstätigen Frau wird zum Leben im Hamsterrad. Das ist eine enorme logistische Herausforderung für die es am Ende nicht einmal Anerkennung, geschweige denn eine gerechte Entlohnung gibt.

Gerade die Corona-Pandemie hat die mentale Überbelastung noch verschlimmert, für jeden, aber besonders für die Frauen. Gleichzeitig Arbeitnehmerin sein, den Haushalt schmeißen, als improvisierte Lehrerin im Home-schooling fungieren und Seelsorgerin für Freunde und Familie spielen ist einfach zu viel für eine Person.

Wir wollen nicht, dass Frauen sich in einem Leben als ausgebrannter Tausendsassa ergeben, es gibt konkrete Lösungsansätze und wir fordern den politischen Willen zu ihrer Umsetzung.

Eine Tagesverlängerung ist eher unrealistisch. Auch das Schlafen kann und soll nicht ausgelassen werden. Deshalb muss eine andere Lösung herbei. Die Plattform JIF⁶ wirbt daher für eine generelle Arbeitszeitverkürzung für alle Arbeitnehmer*innen zu vollem Lohnausgleich, welche zu einer gleichberechtigten Aufteilung der nicht bezahlten Care-Arbeit dienen soll und muss.

Die Teilzeit-Falle

Die Zahlen in Luxemburg sprechen eine klare Sprache. **Knapp 32 Prozent der Frauen arbeiten nur Teilzeit, gegenüber lediglich 5 Prozent der Männer**⁷. Der Unterschied ist gewaltig und aussagekräftig. Viele Frauen flüchten in Teilzeitjobs. Als Ausweg aus der Quadratur

des Kreises der Unvereinbarkeit von Job und Familie. Oder sie arbeiten gezwungen in Teilzeit, weil die Arbeitgeber in manchen traditionellen Frauenberufen Vollzeitverträge verweigern. Dies ist vor allem für das Putzpersonal (über 80 % Frauen) eine traurige Realität⁸.

Doch Teilzeitarbeit bedeutet auch Teilzeitgehalt und später Teilzeitrentenauszahlung. Der „Time Gap“ der Frauen führt zweifelsohne zu einem „Pay Gap“ und verdammt die Teilzeitarbeiterinnen zu einem „Pension Gap“. **Und Luxemburg hält den traurigen Rekord für den höchsten Rentenunterschied zwischen Mann und Frau mit ungehörigen 44 Prozent**⁹. All dies bedeutet leider weniger eigenes Einkommen, weniger ökonomische Unabhängigkeit und weniger finanzielle Absicherung.

Teilzeitarbeit bleibt zudem weiterhin ein Karrierekiller. Leider ist es in den meisten Unternehmen noch immer verpönt in Verantwortungspositionen Teilzeit zu arbeiten und Jobsharing zu machen. Promoviert wird nur wer viel Zeit für den Job aufopfert, befördert wird also nur, wer ausreichend Zeit zur Verfügung hat, um durch zahlreiche Überstunden als angeblich leistungsfähig aufzufallen.

Dem Stress einen Korb geben

Ein Mentalitätswechsel ist unabdingbar. Die stetige psychische und physische Belastungsprobe, der Wettlauf gegen die Zeit vom Erwachen bis zum Einschlafen ist kein tragbares Gesellschaftsmodell. Die Gesellschaft wird sich ändern müssen. Damit Frau und Mann gut leben und gut arbeiten können, ausreichend Zeit für Familie, Freunde, aber auch einfach Freizeit, Kultur und Sport haben, muss sich die Gesellschaft in aller Ehrlichkeit der Frage der unausweichlichen Notwendigkeit einer Arbeitszeitverkürzung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vollem Lohnausgleich stellen.

Die Debatte aus ideologischer Verblendung zu verweigern wird die bereits bestehenden und stetig steigenden Probleme der Unvereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht lösen, sondern weiter verschärfen. Die Frauen und Männer, die Familien, verdienen es, dass die Gesellschaft uns allen eine gerechte Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit ermöglicht.

Walk the talk am 8. März!

Am 8. März wollen wir Frauen deshalb zusammen mit solidarischen Männer Pause machen. Dann heißt es keine Hausarbeit, kein Care-Work für Frauen. Sagt auch Ihr, YES WE CARE! Nehmt Teil. Die Demonstration beginnt um 17:00 Uhr, Treffpunkt wird noch bekannt gegeben, nachdem die Demoroute mit den zuständigen Behörden abgeklärt wurde.

1 Neu ist die Forderung in der Luxemburger Frauenbewegung nicht: Bereits 1990 haben die Frauenorganisationen OGBL-Fraen, Femmes Socialistes, Planning Familial, MLF, RSP-Fraen, Greng Fraen, UFL, FNC-Fraen und Femmes en détresse am Frauentag eine Konferenz mit Isolde Ries vom DGB zum Thema „35 Stonewoch direkt! 35-Stundenwoche statt Flexibilisierung“ veranstaltet.

2 « Quality of Work Luxembourg 2020 » Bericht von der „Chambre des Salariés“.

3 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics

4 Mehr als sein Drittel (35 %) der ArbeitnehmerInnen arbeiten laut Quality of Work Index (siehe Fußnote 2) am Wochenende oder nach 19Uhr.

5 EIGE Gleichstellungsindex Luxemburg 2019.

6 Erklärungen zu Plattform JIF gibt es in diesem einminütigen Video.

7 « Quality of Work Luxembourg 2021 » Bericht von der „Chambre des Salariés“.

8 Detaillierte Schilderungen zu den Arbeits- und Lebensbedingungen des Reinigungspersonals finden Sie in diesem Video des OGBL zusammen mit der CSL und dem CID – Fraen an Gender anlässlich des Equal Care Day 2020: https://www.youtube.com/watch?v=mt_gRh_g4-0

9 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>



Michelle Cloos
Responsable du Département Equality

L'égalité ne peut plus attendre!

La crise sanitaire et ses conséquences battent toujours leur plein et occupent tous les esprits depuis deux ans déjà. Alors pourquoi se focaliser maintenant sur une toute autre question, celle de l'égalité des genres? Parce que la date fatidique du 8 mars approche à grand pas? Oui certainement, car la journée internationale des droits des femmes est un jour de lutte pour les acquis sociaux qui a toujours joué un rôle important dans le travail et les revendications du département des femmes et de tout l'OGBL. Mais ce n'est pas l'unique raison.

C'est justement maintenant que les questions de l'égalité deviennent plus importantes que jamais. C'est le moment d'agir. L'égalité a mis les femmes au premier plan de la lutte contre la crise sanitaire. Elles étaient nombreuses à travailler en première ligne dans les secteurs déclarés indispensables au bon fonctionnement de la société.

Or souvent ce sont ces mêmes secteurs dans lesquels les salaires sont trop bas et/ou les conditions de travail fatigantes et difficiles. Elles étaient également nombreuses à devoir conjuguer famille et boulot, le télétravail a imposé aux femmes la double tâche de la garde d'enfant d'un côté et de la réalisation de leurs obligations professionnelles de l'autre côté. Elles ont encore été nombreuses à vivre des peurs existentielles liées à la sécurité de l'emploi ou des pertes de salaire avec le chômage partiel.

Pour toutes les femmes, dans tous les secteurs d'activité, dans tous les métiers, la charge mentale déjà trop élevée a encore une fois considérablement augmenté.

C'est donc maintenant que les questions de l'égalité deviennent plus importantes que jamais. C'est le moment. Car l'égalité nous concerne tou.te.s indépendamment de notre genre. Le progrès féministe c'est aussi le progrès social qui bénéficie à toute la société.

C'est le moment de mettre au premier plan l'émancipation qui passe par plusieurs revendications phares: une rémunération juste qui garantit la souveraineté financière des femmes salariées et retraitées, un droit au logement abordable pour chaque femme dans chaque situation de vie, une amélioration du congé de paternité qui garantirait une répartition plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré et last but not least une meilleure maîtrise de notre temps de vie grâce à une réduction du temps de travail sans perte de rémunération.

Il faut réduire le temps de travail de tou.te.s pour libérer les femmes du piège du temps partiel qui est souvent un choix forcé en raison d'une incompatibilité entre leur charge de travail et leur famille. La journée n'a que 24 heures et nous ne pouvons pas l'allonger, ergo pour mieux organiser notre vie, travailler moins mais mieux devrait devenir une évidence dans toute société moderne et égalitaire.

La grève des femmes c'est le moment clé de l'année où nous disons stop. Le moment pour crier haut et fort que la conciliation entre vie privée et professionnelle n'est pas optionnelle. Que le temps nécessaire pour l'engagement syndical, sociétal, sportif, politique ou culturel constitue aussi un besoin élémentaire, un droit fondamental pour toutes les femmes, pour tous les hommes, pour toutes les personnes.

C'est le moment de faire de l'égalité une réalité. Notre temps doit nous appartenir et nous devons avoir les moyens financiers nécessaires afin de bien l'employer. Voilà pourquoi cette année encore il est primordial que nous tou.te.s syndicalistes de tous les genres manifestions ensemble pour l'égalité et la transparence salariale. Des carrières évolutives pour tou.te.s sont la base de l'indépendance économique de chaque salarié.e. Voilà pourquoi le syndicat doit également assumer un rôle essentiel dans la négociation de l'égalité.

Femmes et hommes solidaires, résident.e.s ou frontalier.ères, manifestons tou.te.es ensemble ce 8 mars 2022 pour les droits des femmes qui sont des droits humains, pour le progrès social pour toutes les femmes, pour tous les hommes, pour toutes les personnes!

Renouvellement de la Convention Cadre: des avancées pour le personnel de la recherche publique

L'OGBL, seul syndicat représentatif dans le secteur, a signé pour les plus de 1 200 salariés de la Recherche la Convention Cadre (CC) le 29 octobre, et ce pour une durée de 3 ans, du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023, avec les représentants des trois Centres de Recherche Publics (CRP), à savoir le LIST, le LISER et le LIH.

La CC, seule convention de ce type au Luxembourg à l'heure actuelle fixe des minima communs pour les trois instituts en vue d'harmoniser les conditions de travail (temps de travail, congés, conditions d'embauche et de résiliation de contrat, etc.) des personnels des Centres, alors que les rémunérations et carrières et des modalités d'application plus précises sont négociées individuellement dans chaque Centre de recherche par le biais d'un Accord collectif de travail.

Au terme de 10 mois de négociations, les parties se sont mises d'accord sur des éléments d'amélioration de la précédente CC qui répondent aux demandes du personnel:

Un intéressement de 40 % au minimum distribués aux inventrices et éventuellement aux équipes de recherche, pour la première tranche jusqu'à 100 000 euros, de 35 % pour la deuxième tranche jusqu'à 1 000 000 d'€ et de 30 % au minimum pour la troisième à partir d'1 000 000 d'euros, des revenus générés par les inventions brevetées.

- L'extension de la préretraite progressive à tous les Centres.
- De nouvelles mesures en faveur de la situation des Post-doctorants à contrat à durée déterminée, incluant une offre de mentoring.
- L'ajout d'un nouvel article harmonisant la politique de gestion des âges entre les 3 centres, prévoyant en outre de deux jours de congé supplémentaires liés à l'âge définis au niveau inférieur, d'autres mesures spécifiques à mettre en place en coopération avec la délégation du personnel.
- La publication en interne 4 jours en avance des offres d'embauche afin de favoriser la mobilité interne ainsi qu'une communication active sur ces offres entre les trois Centres.
- L'ajout d'un nouvel article sur la réglementation du congé avant et après un congé maternité et/ou parental.
- L'information proactive, en concertation avec la délégation du personnel, aux salariées sur les possibilités et les conditions d'aménagement du temps de travail pour des raisons sociales.
- L'ajout d'un nouvel article concernant des actions en faveur de la santé et de la protec-

tion de l'environnement sur le lieu de travail.

- Le remplacement de la subvention du M-Pass en faveur de nouvelles mesures, définies au niveau inférieur, visant à promouvoir la mobilité durable et la mobilité douce.
- L'échange d'informations entre les Centres en ce qui concerne les travaux sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes ainsi que le développement de plans égalité des genres en concertation avec les déléguées à l'égalité.
- L'engagement des 3 Centres de mettre en œuvre du télétravail au sein de chaque établissement.
- L'instauration d'un groupe de travail en vue d'améliorer les conditions contractuelles, de rémunération et de travail/formation des doctorants.
- L'organisation de discussions au niveau inférieur sur l'introduction du compte-épargne temps et du régime de pension complémentaire.

L'OGBL se félicite de ces nouvelles avancées et tient à saluer les efforts et la performance exceptionnelle du personnel de la Recherche qui s'est vu fortement sollicité depuis le début de la crise sanitaire que nous connaissons.





Voyages Sotour

*Une irrésistible envie
de partir ?*

Sotour - La bourse aux voyages

2, rue Louvigny
L-1946 Luxembourg

Tél. 46 15 14 - 1
air@sotour.com

Renouvellement de l'Accord Collectif de travail: des améliorations tangibles pour les salariés du LIST

Le vendredi 29 octobre, le renouvellement de l'Accord Collectif de travail (ACT) pour les quelque 650 salariés du Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST) a été signé entre l'OGBL, seul syndicat représenté dans la délégation du personnel, et la direction du LIST pour une durée de 3 ans, du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023. Il s'agit d'un accord subordonné de la Convention Cadre des Centres de Recherche publics.

L'ACT apporte une série d'avancées majeures pour les salariés de cet institut de recherche, à savoir notamment:

- L'augmentation de la valeur faciale des chèques-repas, passant de 8,40 € à 10,40 €.
- L'introduction d'un régime spécifique au télétravail applicable à partir du 1^{er} janvier 2022 ou après la levée des mesures sanitaires en vigueur.
- La hausse des taux des augmentations à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2022:
 - 1,25 % d'augmentation du salaire brut mensuel, si le salaire brut mensuel du salarié est compris entre 0 % et 60 % de l'écart entre le minimum et le maximum de salaire de la catégorie (précédemment 1 %);
 - 0,75 % d'augmentation du salaire brut mensuel, si le salaire brut mensuel du salarié est strictement supérieur à 60 % de l'écart entre le minimum et le maximum de salaire de la catégorie et inférieur ou égal à 85 % de l'écart entre le minimum et le maximum de salaire de la catégorie (précédemment 0,5 %)
 - Un maximum de 0,75 % d'augmentation du salaire brut mensuel, calculé en vertu de l'éventuel solde restant de l'enveloppe de 0,8 % allouée aux augmentations à l'ancienneté, si le salaire brut mensuel du salarié est strictement supérieur à 85 % de l'écart entre le minimum et le maximum de salaire de la catégorie (précédemment uniquement évolution liée à la performance).
- La garantie de l'équilibre entre le budget de l'avancement annuel lié à l'ancienneté et le budget de la revue salariale liée à la performance (chaque enveloppe budgétaire étant de 0,8 % de la masse salariale)
- La demande de temps partiel peut être faite à tout moment de l'année
- L'âge donnant droit à 2 jours de congé payé supplémentaires est baissé de 60 à 55 ans.
- La mise en place d'un plan de formation en concertation avec la délégation du personnel, prévoyant une enveloppe budgétaire de 1 % en 2021, 1,125 % en 2022 et 1,4 % en 2023.
- L'introduction de l'intéressement aux inventeurs en application de la nouvelle Convention Cadre.
- L'intégration de la prime pour le dépôt de brevet dans l'ACT.
- L'augmentation de l'indemnité d'astreinte passant de 25 € à 35 € (indice 100)
- Une redéfinition des critères pour le versement des bonus annuels.
- L'introduction d'un plan de développement personnel.

Les parties signataires s'engagent à finaliser, d'ici le 31 décembre 2022, le projet de gestion des carrières et à revoir dans son intégralité la grille des filières et catégories, les conditions de promotion et la grille des salaires.



Négociation de la convention collective de travail à l'Université du Luxembourg

Le jeudi 9 décembre dernier, la délégation OGBL de l'Université du Luxembourg a organisé une Assemblée Générale du personnel afin d'informer le personnel sur l'état des négociations de la convention collective de travail, et de leur demander leur avis sur les propositions patronales.

Le personnel a voté massivement contre les propositions patronales, jugées insuffisantes (77 %), et a indiqué sa préférence pour une augmentation linéaire des salaires plutôt qu'une prime unique.

Les quelques 500 salariés présents (en format hybride: présentiel et visioconférence) ont également donné mandat (93 %) à l'OGBL de saisir l'Office national de conciliation si le rectorat reste sur sa position.



Centres de formation privés:

Signature d'un avenant au PME sectoriel au vu des impacts persistants de la pandémie

Les syndicats OGBL et LCGB ainsi que la Fédération des centres de formations privés (FCF) ont signé le 9 février 2022 un avenant au plan de maintien dans l'emploi sectoriel (PMES) pour les centres de formations privés afin de prolonger les modalités pour 4 mois supplémentaires, à savoir du 1^{er} mars au 30 juin 2022. En effet, le renouvellement de ce PMES qui avait été signé le 16 décembre 2021 prévoyait initialement une durée de validité jusqu'au 28 février 2022.

Fortement impacté par la pandémie Covid-19, le secteur reste contraint de fermer partiellement les centres suite aux restrictions sanitaires qui restreignent considérablement voire

rendent impossible la tenue de formations en présentiel. Les syndicats considèrent la formation professionnelle et continue comme élément essentiel en vue d'acquérir de nouvelles compétences pour permettre la réintégration sur le marché du travail ou de se réorienter vers une autre profession ainsi que d'améliorer les connaissances pour garantir l'employabilité des salariés.

Ainsi, les syndicats et la Fédération des centres de formations privés (FCF) ont négocié un PMES afin d'éviter des licenciements et des fermetures d'établissements par les moyens suivants:

- le travail à temps partiel volontaire,
- le chômage partiel, adapté au secteur,
- la préretraite-ajustement,
- le prêt temporaire de main-d'œuvre,
- la formation professionnelle continue en interne ou externe ou qualifiante reconnue par l'Etat.

Une commission de suivi aura pour mission de veiller périodiquement à l'évolution des mesures prises dans le cadre du PMES.

Un traitement fiscal équitable pour les salariés frontaliers français et allemands des établissements publics

Rencontre entre l'OGBL et le ministère des Finances

Une délégation du département Enseignement supérieur et Recherche du SEW/OGBL a rencontré le 2 décembre par visioconférence des représentants du ministère des Finances afin de discuter de la situation injuste que rencontrent les salariés frontaliers français et allemands sous contrat de droit privé mais employés par des institutions publiques luxembourgeoises, dont notamment les Centres de recherche (LIST, LISER et LIH) et l'Université de Luxembourg.

En effet, selon l'interprétation de l'article 18 des Conventions fiscales conclues par le Luxembourg avec la France et l'Allemagne, ces salariés seraient imposés dans leur pays de résidence au lieu du Luxembourg, dès le premier jour de télétravail (ou autre prestation de travail hors du Luxembourg), pouvant amener une hausse de la charge fiscale plus ou moins considérable selon les cas. Ces dispositions particulières ont été constatées suite au recours généralisé au télétravail et aux mesures sanitaires mises en place dans la cadre de la pandémie de Covid-19.

L'OGBL considère – nonobstant de la question plus large de savoir si des règles différentes pour le secteur public et pour le secteur privé sont encore justifiées de nos jours – que le traitement fiscal des salaires de ces travailleurs frontaliers français et allemands n'est pas équitable en comparaison aux autres salariés frontaliers travaillant dans le secteur privé. L'OGBL y voit également des répercussions négatives sur le marché de l'emploi luxembourgeois, qui perd en attractivité non seulement dans le secteur de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, mais aussi dans les autres secteurs d'activités organisés sous forme d'établissements publics.

Les représentants du ministère des Finances, qui se disent conscients de ce problème, ont témoigné leur soutien durant cette entrevue, et ont souligné leur volonté d'engager un dialogue constructif avec leurs homologues allemands et français à ce sujet, afin d'arriver si possible à un accord redressant cette inégalité de traitement.

L'OGBL se dit satisfait de cette rencontre et continuera à faire valoir les intérêts des salariés concernés par cette situation inéquitable.



Initiatives des délégations du personnel et soutien des représentants des régions frontalières

En parallèle de la rencontre avec les représentants du Ministère des Finances, nos délégations du personnel OGBL de l'Université du Luxembourg et des Centres de recherche publics LIH, LISER et LIST, ont mené des actions pour informer les représentants allemands et français des régions frontalières de la situation fiscale problématique des salariés du secteur. Trois représentants officiels ont exprimé leur soutien à notre revendication d'une égalité de traitement des salariés auprès des établissements publics – ce qui vaut aussi plus largement pour les fonctionnaires, employés et sa-

lariés auprès de l'Etat et des communes – avec les salariés auprès d'entreprises privées. En effet, les conventions fiscales avec la France et l'Allemagne prévoient que les heures de télétravail prestées dans les deux pays sont imposables dès le premier jour dans ce pays et que les seuils de tolérance respectifs de 19 resp. 34 jours ne s'appliquent pas (hors période Covid). Parmi les représentants en question, Xavier Paluszkiwicz (député de Meurthe-et-Moselle) et Patrick Schnieder (député de Bitbourg-Daun) sont intervenus auprès de leurs Ministres des Finances respectifs. Par ailleurs, Malu Dreyer (présidente du conseil des ministres du Land Rhénanie-Palatinat) a témoigné son soutien d'améliorer les possibilités de télétravail pour les frontaliers allemands.



Stabsstellen Ministeriums für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Frauen

Frau
Virginia Mucciante
Présidente de la délégation du personnel
Université du Luxembourg
Campus Belval
2, avenue de l'Université
4365 Esch-sur-Alzette
LUXEMBURG

BEVOLLMÄCHTIGTE
DES LANDES DEM BUND
UND FÜR EUROPA
UND RECHTEN

Staatssekretärin
Heike Raab

E-Mail: vz.raab@stkr.rlp.de

24. Dezember 2021

Mein Akkuzusammenhang
Ref. 251/0442
Bitte immer angeben

Ihr Schreiben vom
26.10.2021
AnsprechpartnerIn / E-Mail
Sabine Kratz
Sabine.Kratz@stkr.rlp.de

Telefon
06131 / 16 - 9733

Ihr Schreiben vom 26. Oktober 2021

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

herzlichen Dank für Ihr Schreiben vom 26. Oktober 2021 an Frau Ministerpräsidentin Malu Dreyer. Die Ministerpräsidentin hat mich gebeten, Ihnen zu antworten.

Das Wohlergehen der Großregion Luxemburg und seiner grenzüberschreitend tätigen Bevölkerung ist ein wichtiges Anliegen von Rheinland-Pfalz als benachbartem Bundesland mit vielen tausenden Berufspendlerinnen und Berufspendlern, die in Luxemburg einer Arbeit nachgehen. In Ihrem Schreiben haben Sie mich gebeten, gegenüber dem Bund auf eine Änderung der bestehenden Regelungen in Zusammenhang mit der Auslegung des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen Deutschland und Luxemburg (DBA-Luxemburg) in Bezug auf die sog. 18-Tage-Regelung hinzuwirken.

Ich stimme mit Ihnen überein, dass die unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten, die einer Tätigkeit in dem anderen Staat nachgehen, in Bezug auf die 19-Tage-Regelung, die gegenwärtig nur auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung findet, die nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt sind und somit dem Artikel 14 des DBA-Luxemburg unterliegen, als unbefriedigend empfunden werden kann. Sie ist der

1/2

Dienstort Mainz:
Stabsstellen Rheinland-Pfalz
Postfach 10000
55116 Mainz

Telefon 06131 / 164100
Telefax 06131 / 164107

Dienstort Berlin:
Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz
in der Mithrasstraße 8
10117 Berlin
Achtung: Neue Telefonnummer
Telefon 030 / 3745401100
Telefax 030 / 3745401200

Dienstort Brüssel:
Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz
611, Avenue de l'Europe
1040 Brüssel, Belgien
Telefon 0032 / 27363729
Telefax 0032 / 27361333

Tatsache geschuldet, dass die bestehende Regelung im Rahmen der Verständigungsvereinbarung nur in Bezug auf diese Einkünfte vereinbart wurde.

Sollte die bestehende 19-Tage-Regelung als nicht mehr zeitgemäß angesehen werden, wäre bei sich bietender Gelegenheit im Rahmen von Verhandlungen über das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen dem Bundesministerium der Finanzen und Luxemburg eine Neuregelung zu finden. Ich versichere Ihnen, dass wir vonseiten der rheinland-pfälzischen Landesregierung entsprechende Bestrebungen beider Staaten, zu einer Neuregelung in Bezug auf die 19-Tage-Regelung zu gelangen, im Blick behalten und dabei auch ihre Anregungen in Bezug auf die im öffentlichen Dienst Beschäftigten, für die ich Verständnis habe, bei sich bietender Gelegenheit einbringen werden.

Bitte beachten Sie, dass ein gleichlautendes Schreiben auch an Präsidentin Carole Blond-Hanzen, Präsident Stéphane Jacquemart und Präsident Jon Turner übermittelt wurde.

Mit freundlichen Grüßen



Heike Raab

2/2

Xavier Paluszkiwicz
Député de Meurthe-et-Moselle
Ancien Maire de Villers-la-Montagne

Commissaire aux finances, à l'économie
générale et au conseil budgétaire
Rapporteur spécial « Affaires européennes »
Commissaire aux Affaires européennes

Paris, le 17 novembre 2021.

Objet : Régime du télétravail dans la fonction publique pour les frontaliers français du Luxembourg.

Messieurs les Ministres,

A la suite de la dernière Commission intergouvernementale (CIG) franco-luxembourgeoise qui s'est tenue au Luxembourg le 19 octobre 2021, tenais-je tout d'abord à souligner que les principales annonces sont allées dans le bon sens au regard du fait que toutes les parties prenantes voulaient actionner les leviers pour obtenir des résultats concrets.

Fort des relations entre les deux gouvernements qui n'ont jamais été aussi constructives dans l'histoire des liens entre le Luxembourg et la France, je vous sollicite au regard de l'objet cité sous rubrique.

Considérant la nouvelle avancée obtenue de 34 jours de tolérance fiscale, au lieu de 29, pour les télétravailleurs français du Luxembourg, j'attire votre attention sur l'inapplication de cette disposition pour la catégorie des télétravailleurs frontaliers au sein d'institutions publiques luxembourgeoises.

En effet, bien qu'employés par une institution publique au Luxembourg où le télétravail n'est pas une loi mais bien par un accord interprofessionnel, ces travailleurs frontaliers sont soumis à l'article 18 de la dernière convention fiscale qui dispose pour la fonction publique, qu'elle reste régie par une imposition en France au lieu du Luxembourg dès le premier jour de télétravail.

Dès lors, dans le cadre de la coopération renforcée entre nos deux pays sur le développement du télétravail pour les tous les travailleurs frontaliers du Pays-Haut, je vous saurais gré de m'accorder un rapide entretien au sein de vos Ministères respectifs afin d'apporter toutes les améliorations qui apparaissent nécessaires.

Dans cette attente, je vous prie de croire, Monsieur le Ministre, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

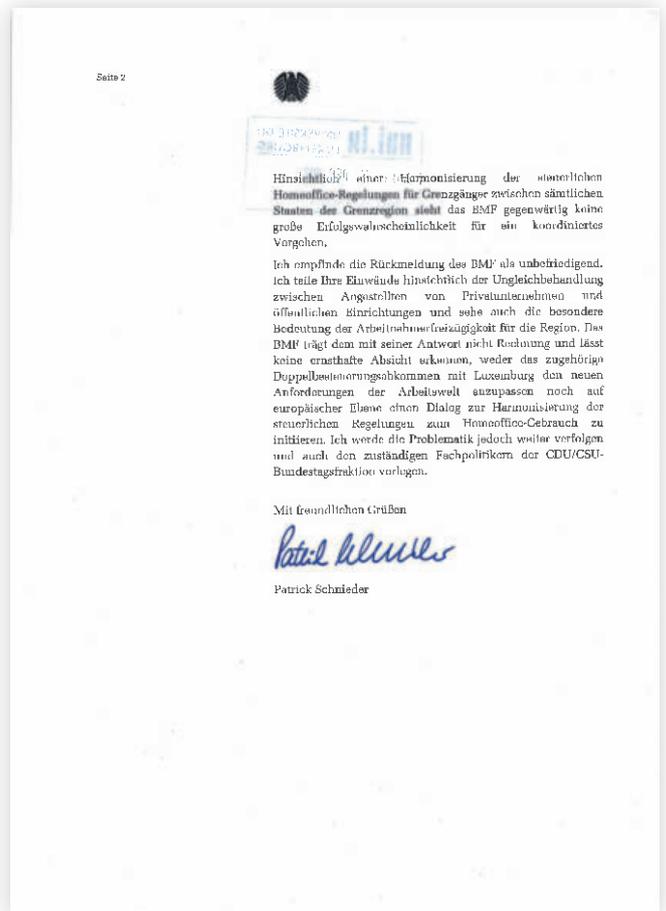
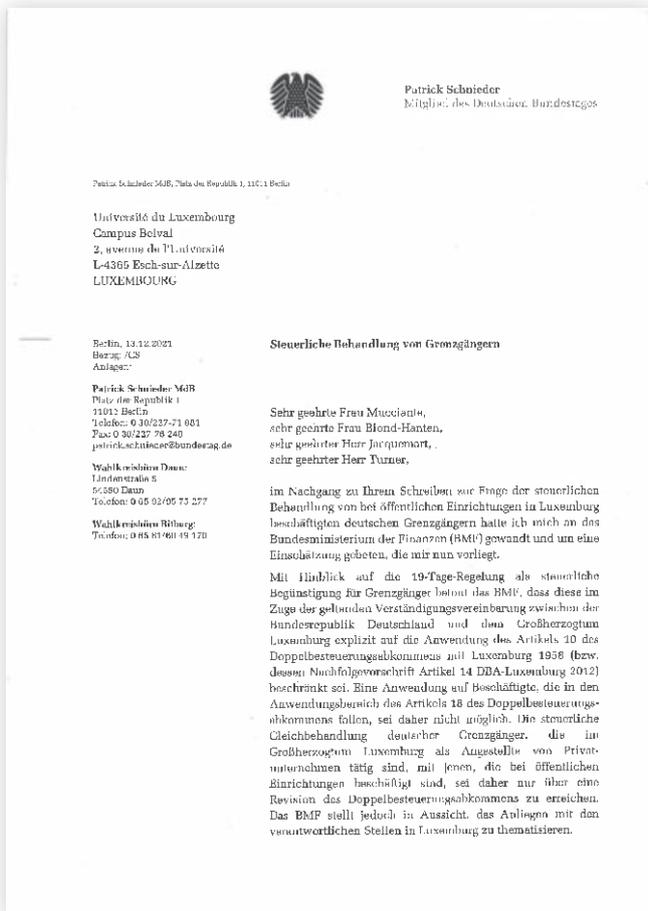
Je vous prie de croire, Messieurs les Ministres, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Xavier Paluszkiwicz,



Monsieur Clément Beaune
Secrétaire d'Etat chargé des Affaires européennes
37 Quai d'Orsay
75007 Paris

Monsieur Olivier Dussopt
Ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des Finances et de la Relance, chargé des Comptes publics
139 rue de Bercy
75012 Paris



Campagne de sensibilisation et de prévention sur le harcèlement moral

Le département de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du SEW/OGBL lance une grande campagne sectorielle sur le harcèlement moral au travail, prévoyant des actions de sensibilisation et de prévention auprès des salariés du secteur.

Le harcèlement moral au travail est hélas une réalité prégnante au Luxembourg où il se développe dans tous les secteurs. Selon les chiffres de la Chambre des Salariés, 2 salariés sur 10 disent en être victimes. Dans le secteur de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, l'OGBL constate une récurrence et une intensification de ce phénomène inquiétant à travers les témoignages de ses membres et des délégués du personnel. Parmi les actions menées par l'OGBL dans le cadre de cette campagne, une brochure d'information a été éditée à destination de tous les travailleuses et de tous les travailleurs. Un webinaire ainsi qu'un sondage autour de cette problématique seront prochainement organisés pour les salariés du secteur de l'Enseignement supérieur et la Recherche, et ce afin de les informer et de les sensibiliser sur le mobbing au travail.

Au Luxembourg, le seul dispositif couvrant le harcèlement moral est actuellement la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail signée entre les syndicats OGBL et LCGB d'une part, et l'UEL (Union des Entreprises Luxembourgeoises) d'autre part, transposant l'accord cadre autonome européen et déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 14 décembre 2009. Cependant, avec le dépôt en été 2021 du projet de loi sur le harcèlement moral au travail, cette campagne arrive à point nommé pour relancer le débat sur les mesures réellement mises en place par les employeurs. L'OGBL qui regrette ne pas avoir été consulté avant le dépôt du projet de loi sur le Harcèlement moral estime son contenu insuffisant pour gérer réellement les cas de harcèlement moral au travail. L'OGBL réclame un meilleur cadre et des mesures concrètes!

sew.lu ————  ogblSEW ———— sew@ogbl.lu

Brisons le silence

Victime ou témoin de harcèlement moral, parlons-en !

Contactez votre délégation du personnel ou écrivez-nous sur contact.ogbl.lu



 **OGBL**
SEW - DÉPARTEMENT DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE



Freitag, 19. November 2021

Nein zu Verschlechterungen von unseren Arbeitsbedingungen: wir müssen uns wehren!

Seit Januar 2021 fanden endlich intensive Gespräche im Rahmen über die Arbeitsbedingungen des edukativen und psycho-sozialen Personals (EPS) im gesamten Bildungswesen statt. Vertreten waren die Gewerkschaften, APCCA (SEW/OGBL), SLEG (CGFP), SPEBS (CGFP), ALEE (CGFP) und die Personaldelegation APSASS die gemeinsam mit Vertretern des Bildungsministeriums und dem Bildungsminister mit dem Ziel einer schon lang ersehnten Reglementierung der Arbeitsbedingungen des EPS-Personals.

Im Juli 2021 sollten laut Minister Meisch die gemeinsamen Verhandlungen abgeschlossen sein. Dem sollte nicht so sein! Nach dem gemeinsamen Ausarbeiten der Arbeitsmissionen („missions et fonctions des agents EPS“) und bevor es zu konstruktiven Verhandlungen mit allen Vertretern kommen konnte, wurden anscheinend die Spielregeln im November 2021 vom Bildungsminister plötzlich geändert.

Letzterer hat sich entschieden, hinter geschlossenen Türen, einzig und alleine mit den Vertretern der CGFP zu verhandeln und am 16. November ein Abkommen zu unterschreiben. Dies fand statt ohne uns, die APCCA, als eigentliche und anerkannte Personalvertretung des betroffenen Personals, in Kenntnis zu setzen! Somit sind auch wir natürlich aus allen Wolken gefallen, als es am letzten Dienstag hieß, die Gewerkschaften hätten sich mit dem Minister einigen können!

Der Bildungsminister hat sich seine Verbündete clever ausgesucht, indem er sich ganz klar die Vertreter mit dem geringsten Rückgrat ausgewählt hat, die ganz nach seiner Pfeife tanzen.

Welch geringe Wertschätzung der gemeinsam geleisteten Arbeit! Eine Frechheit!

Wir sind entsetzt über das Endprodukt in welchem die Arbeitsbedingungen des EPS-Personals festgelegt wurden, ohne eine gewerkschaftliche Vertretung aller Berufsgruppen.

Ist es nicht seltsam, dass sich der Bildungsminister dafür entscheidet zwischen den Personalvertretern für Unruhe zu stiften, indem er heimlich Abkommen mit auserwählten Parteien abschließt?

Wie beängstigend ist es zu wissen, dass sich die CGFP so leicht um den Finger wickeln lässt und Verträge mit dem Bildungsminister abschließt ohne alle Beteiligte mit ein beziehen zu wollen?

Ist dies nicht eine schreckliche Haltung gegenüber Arbeitskollegen, die für kein gutes Arbeitsklima sorgt, vor allem, wenn klar zu erkennen ist, dass in dem unterschriebenen Vertrag keine Verbesserung für das gesamte Personal festzustellen ist?

Wurden hier auf fiese Art und Weise die Weichen für weitere zukünftige Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen des EPS-Personals gestellt?

Als staatlich anerkannte und verhandlungsberechtigte Personaldelegation, wird die APCCA sich weiterhin für das gesamte Personal einsetzen und auf alle im Vorfeld schon mitgeteilten und leider nicht berücksichtigten Ungerechtigkeiten aufmerksam machen.

Schade, dass dieser so einzigartige und historische Moment nicht im Sinne einer inklusiven Zusammenarbeit aller Gewerkschaften und Personalvertretungen stattgefunden hat.

Für mehr Transparenz und Aufklärung findet am 23. November eine Pressekonferenz statt.

APCCA-SEW/OGBL

Pressekonferenz vum 23. November



Infoversammlung no der Pressekonferenz

No eiser Pressekonferenz vum 23ten November 2021 huet d'APCCA op eng 1. Infoversammlung invitéiert, déi den 9ten Dezember 2021 an der Chambre des Salariés zu Bouneweg stattfonnt huet.

Der APCCA war et wichteg dem edukativen a psycho-soziale Personal an de Kompetenzzentren, an dem Enseignement fondamental an am secondaire, matzedeele wéi déi „sougenannte“ Verhandlung mam Minister ofgelaf sinn an dëst ganz transparent!

Ausserdem huet d'Apcca hir kloer Proposen zu den Tâchë virgestallt. Et gouf vill diskutéiert an d'APCCA krut e kloert Mandat fir all néideg Moossnamen ze ënnerhuele fir dogéint unzegoen.

No der Reunioun vum 9. Dezember hu weider Reuniounen online stattfonnt wéinst der sanitärer Situatioun.



Nadia Ruef



Patrick Arendt



Tessy Beckené



Dany Ourth





Stellungnahm vum der APCCA-SEW/OGBL

D'APCCA-SEW/OGBL ass déi eenzeg gesetzlech unerkannten Personaldelegatioun fir d' Personal vun den Kompetenzzentren an der Agence, dat am Service vun de Kanner a Jugendlecher mat spezifischen Besoin am ganzen Bildungswiesen schafft. Doduerjer dass mir als APCCA en Deel vum SEW-OGBL sinn, vertrieden mir och d'Personal aus der ESEB mat.

An deene leschte Wochen hu mir mam ganze Personal Austausch gehat a mir verstinn d'Roserei déi vum Terrain opkomm ass. Dëst wéinst engem skandaléisen Akkord iwwert eis Aarberchtskonditiounen, déi de Minister ouni Ofsprooch mat eis ënnerschriwwen huet.

Den Akkord ass eng Verschlechterung a gëtt der Komplexitéit an Diversitéit vun eiser Aarbecht net gerecht.

Et ass eng Frechheet, wann an engem Begleitbrief vum Accord, vun engem kloren Kader a vun engem Assuréeire vun der Qualitéit vun eiser Aarbecht geschriwwen gëtt, well dat gëtt dësen Accord sécher net hier. Mir loossen eis hei net veräppelen!

De kloren **Kader** gëtt eis d'Aarbechtsgesetz vum Employé an Fonctionnaire de l'Etat.

Fir **Qualitéit a Kontinuitéit** ze assuréeieren, ass et wichteg e gemeinsamt Verständnis vun all eisen Aarbechten, déi mir am Service vu Kanner a Jugendlecher mat spezifische Besoine leeschten, fir d'éischt emol festzehalen. Dëst geet just wann eng Transparenz iwwert den ausgeschafften "référentiel des fonctions et des missions" virläit, deen an Zesummenaarbecht mat EIS säit Januar 2021 ausgeschafft gouf.

Ass et net komesch, dass d'Personal net iwwert den Inhalt vum "référentiel des fonctions et des missions" informéiert gëtt, wou d'Funktiounen an d'Missiounen vum ganzen Personal festgehale ginn an am Accord jo och ernimmt gëtt? Wéi kann d'Personal iwwerhaupt mat Zuele vun hirer Tâche konfrontéiert ginn, wann den Inhalt vun deem wat geleescht soll ginn net kloer ausgeschwat gëtt?

Dëst kënne mir net akzeptéieren!

D'APCCA warnt virun den "Non-dits" déi an dësem Accord verstoppt sinn a verweist op den "référentiel des fonctions et des missions", dee mir als APCCA esou an eise Fuerderunge matverschafft hunn, dass eng realistesch Quantifizierung vun eiser Aarbecht méiglech ass.

Fir d'APCCA steet d'Qualitéit vum Bildungsoftrag vum EPS-Personal am Mëttelpunkt a stellt dowéinst d'Engagement vum Personal während de Schoulzäiten an de Vierdergrond.

En Accord fir d'EPS-Personal dee sech NET mat den Doleancë vun all de Berufsgruppen ausernee setzt an net an Zesummenaarbecht mat ALLEN berechtigte Représentanten erstallt gouf, ass dem Scheitern verurteilt.

Dësen Accord ass fir eis **KENG nohalteg Basis** fir eng gesond Weiderentwécklung vun eise Servicer!

D'APCCA ass nach ëmmer gewëllt sech mam Bildungsminister un een Dësch ze setzen, fir en Accord auszeschaffen, deen der Diversitéit vun onser Aarbecht gerecht gëtt.

Et ass wichteg, dass d'Individualitéit an d'Verfalt vun eise multidisziplinären Aarbechtsfelder erhale bleift. Wann de Wëllen net do ass, a leider gesäit et de Moment esou aus, zesummen mat eis eng Léisung dofir ze fannen, si mir gezwonge mat dësem Dossier an de Litige ze goen, mam Zil, op mannst esou, den Här Minister an den Conciliatiounsgesprécher op dësen onbrauchbaren an verduerwenen Accord opmierksam ze maachen.

**D'Fuerderunge vun der APCCA gehéieren rëm zeréck op den Verhandlungsdësch a
mussen diskutéiert ginn!**



Wat sinn d'Fuerderungen vun der APCCA ?

D'Positioun an Géigepropose vun der APCCA-SEW/OGBL baséiert um Aarbechtsgesetz fir all Employé a Fonctionnaire de l'Etat, wou eng **Joresaarbeitsstonnenzuel vun 1728 Stonnen** festgeluecht ass. Dës Joresstonnenzuel fannt dir och am Accord erëm vum MENJE an der CGFP, sou dass eis Ausgangspositioun genau déi selwecht ass.

Wat fënnt d'APCCA net gutt am Accord?

D'APCCA ass iwwert d'Aarbeitsstonnenverdeelung, wéi se am Accord festgeluecht gëtt, onzefridden, an der kloer erausstécht, dass net ALL d'Aarbechten déi um Terrain geleescht gi mat opgegraff goufen. Dës Zuelen entspriechen net dem Aarbechtspowand deen de Moment scho geleescht gëtt, sou dass e Verloscht u Qualitéit déi geleescht gëtt um Spill steet. D'Gefor besteet, dass d'Erwaardung do ass, dass d'Personal dës Aarbechte weiderhi mécht, mee se dann awer net als regulär Aarbeitsstonnen ugerechent kritt. Mir hätten dat gären kloer gereegelt!



Fir d'Unité d'Enseignement:

Am Accord stinn 30,5 leçons, déi den Enseignant vun de Centre de Compétence (fir d'ESEB ass dës Zuel identesch, wann een déi 28 leçons pro Woch + 90 leçons Ateliers derbäirechent) ze prestéieren huet, woufir en eng Unzuel vun 496 Stonnen u Preparatiounszäit kritt. Fir all leçon, déi an eisen Ae vir- an nobereet muss ginn, ass dat manner ewéi eng hallef Stonn! Dat geet bei wäitem NET duer an entsprécht net der Realitéit um Terrain.

D'APCCA fuerdert op mannst eng hallef Stonn Preparatiounszäit fir eng leçon, well soss eng qualitativ héichwäerteg Bildung fir d'Kanner a Jugendlecher mat spezifischem Besoin NET ze assuréieren ass!

Den Accord gesäit zousätzlech eng Joresstonnenzuel vun 134 Stonnen fir d' « **activités annuelles** » ("Concertatioun 60 Stonnen, Elterenaarbecht 40, administrativ Aarbecht 18 Stonnen, Formation Continue 16 Stonnen") vir, mat der mir net kënnen zefridden sinn, well dës Zuelen vill ze déif ugesat sinn an guer net deem entspriechen wat aktuell de Moment um Terrain scho geleescht gëtt.

Mir gräifen de Volet vun den Concertatiounen op fir d'Absurditéit vun dese Stonnenzuelen duerzestellen. 60 Stonnen Concertatioun am Joer, maachen 1,5 Stonn pro Woch während den Schoulwochen aus.

Opgepasst, heirënner falen awer och :

- all d'Echangen déi mir zousätzlech an eisem Team ausserhalb vun der Schoulzäit hunn;
- pluridisziplinär Gespréicher mat de jeeweilegen Therapeuten, dem Diagnostikpersonal, ausserschoulesch Servicier déi eng Prise en Charge bei eise Kanner a Jugendlechen maachen;
- extra Echange während Observatiounsphase vun neie Schüler, déi während dem Schouljoer en diagnotic spécialisé gemaach kréien;
- Austausch mat dem Personal aus den ënnerschiddleche Kompetenzzentren, aus der ESEB an aus dem Enseignement Fondamental an Enseignement Secondaire bei Zesummenaarbechte wéi zum Beispill bei enger ISA (intervention spécialisée ambulatoire),
- all d'Réunion de Service...etc

Déi 60 Stonne Concertatioun déi am Accord festgehalten ginn, ginn eiser Aarbecht net gerecht! Mir brauchen dofir méi Stonnen, déi eis fir dës Aarbecht ugerechent gëtt !

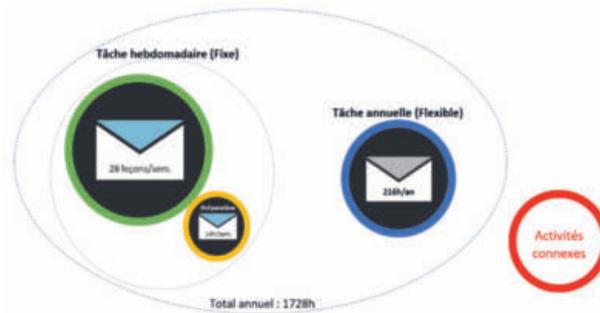
Wann net, si mir noutgedronge gezwongen manner Qualitéit assuréieren ze kënnen. da kann noutgedronge manner Qualitéit assuréiert ginn.

Wat soll d'Personal an Zukunft maachen, wann d'Concertatiounsstonnen schonn all am éischten Trimester opgebraucht gi sinn? Sollen dann keng Echangen bis zum Schluss vum Schouljoer stattfannen?

Dat wierkt op eis absurd an entsprécht NET enger Tâche, wou d'Qualitéit vun eiser Aarbecht assuréiert gëtt!

Iwwerstonnen dierf sech d'Personal hei nämlech net opschreiwen, wann et em zousätzlech Gespréicher geet, dat gesäit dësen Accord nämlech NET vir. En Agent deen an der Unité d'enseignement schafft, ka just zousätzlech prestéiert leçons als Iwwerstonnen gerechent kréien an op säin CET setzen.

D'Fuerderung vun der APCCA fir en Agent deen zu 100% an enger Unité d'enseignement schafft an eng voll tâche als Enseignant bei de Schüler schafft , wier:



✉ Eng **Tâche hebdomadaire** vun **28 leçons während** der Schoulzäit mat enger Preparatiounszäit vun engem Koeffizient vun 1,5h ($28 \times 1,5 \times 36 = 1512$ Stonnen)

✉ Eng **Tâche annuelle** vun **216 Stonnen** ($1728 - 1512 = 216$), déi Flexibilitéit zouléisst fir d'Concertatiounen, d'Elterenaarbescht a Formation Continue nom Besoin vum Service kënnen ze leeschten.

D'APCCA fuerdert e Modell dee méi flexibel op all eis Aarbechten, déi ze leeschten sinn, kann agoen a proposéiert dowéinst onbedéngt d'Eraushiewe vun der Komplexitéit vun eise Servicer, déi hir eegen Autonomie onbedéngt bäibehalen mussen, fir weiderhin op déi ënnerschiddlech Besoine vun eise Schüler kënnen anzegoen.

Duerch d'Komplexitéit an eise Servicer si mir eis bewosst, dass net all Personal aus enger Unité d'Enseignement déi selwecht Stonnenzuel an der Prise en Charge beim a mam Kand huet. Eis geet et NET dréms, dass jiddereen déi selwecht Zuelen vu leçons muss hunn, mee dass duerch d'Asetze vun engem Koeffizient erméiglecht gëtt, eng Ofrechnung vun der Aarbecht als Tâche hebdomadaire gemaach ka ginn an dass dat wat dann nach vun Stonnenzuel iwwereg bleift, an der Tâche annuelle mat opgegraff ka ginn.

E Beispill wier also, dass d'Personal an der UE wat just 20 leçons beim a mam Kand schafft, eng Tâche hebdomadaire vun 1080 Stonnen ($20 \times 1,5 \times 36 = 1080$) am Joer huet. Bei der Ofrechnung vun der Joresstonnenzuel minus d'Unzuel vun der Tâche hebdomadaire ($1728 - 1080$) bleiwen dann nach 648 Stonnen ze prestéieren. Dës wieren dann d'Stonnen déi an der Tâche annuell erëmzefanne wieren, wou dësen Agent zousätzlech zum schouleschen Encadrement dann zum Beispill a sengem Alldag och verstärkt nach am Beräich vum Conseil/Guidance oder Formatiounen halen agesat gëtt, esou ewéi de Besoin vun deenen eenzelen Servicer dat och brauch. Hei ass onbedéngt wichteg d'Bréck hierzustellen zum "Référentiel des fonctions et des missions", wou all d'Missiounen vun den Agenten festgeluecht goufe mam Bewosstsinn, dass se net all vu

jidderengem kënne gelescht ginn, mee individuell un d'Besoine vun de Servicer ugepasst musse ginn.

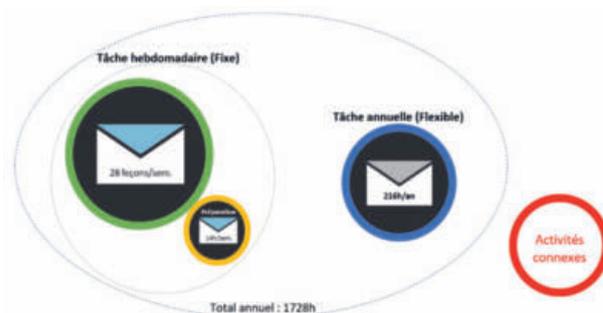
Fir d'Unité de rééducation et de thérapie :

Vu dass am Accord fir d'Reeducateuren déi selwecht Rechnung vu leçons a Preparatiounszäit wéi an der Unité d'enseignement gemaach gouf, weisen mir och hei op d'Absurditéit vun dëser Quantifizéierung vun der Aarbecht hin.

Och therapeutesch Interventiounen hunn eng Vir- an Nobereedungszäit, déi net manner ewéi eng hallef Stonn gerechent dierf ginn, esou ewéi den Accord dëst awer virgesäit.

En plus fanne grad och am therapeutische Beräich vill Elterengesprécher a pluridisziplinär Gesprécher statt, déi mat enger Tâche annuelle vun 134 Stonnen vill ze knapp gerechent ass.

D'Fuerderung vun der APCCA fir en Agent deen zu 100% an enger Unité de rééducation et de thérapie schafft an eng voll Tâche als Rééducateur bei den Schüler schafft, wier:



 Eng **Tâche hebdomadaire vun 28 leçons während** der Schoulzäit mat enger Preparatiounszäit vun engem Koeffizient vun 1,5h ($28 \times 1,5 \times 36 = 1512$ Stonnen)

 Eng Tâche **annuelle vun 216 Stonnen** ($1728 - 1512 = 216$), déi Flexibilitéit zouléisst, fir d'Concertatiounen, d'Elterenaarbescht an Formation Continue nom Besoin vum Service kennen ze leeschten.

Och hei ass d'Asetze vun engem Koeffizient de Schlëssel fir Flexibilitéit an dësem Aarbechtsberäich ze ginn, dee vu Service zu Service opgrond vun den ënnerschiddleche Besoine vum Terrain ganz anescht oflafe muss. Mir wëllen och hei op d'Autonomie vun den vereenzelten Servicer Rücksicht huelen, déi et engem

Rééducateur géif erlaben ganz ënnerschiddlech Zuele vun leçons ze prestéieren. Wichtig bleibt d'Joresstonnenzuel déi fir jiddereen déi selwecht ass : 1728 Stonnen verdeelt op dat ganzt Kalennerjoer. Wann an engem Service e Rééducateur zum Beispill just 10 leçons mat Schüler schafft, kritt dësen dës leçons mat engem Koeffizient gerechent, déi dann enger Aarbechtszäit fir seng Tâche hebdomadaire vun 540 Stonnen ($10 \times 1,5 \times 36 = 540$) entsprécht. Mat enger Ofrechnung dovunner vum Montant vun der Joresstonnenzuel ($1728 - 540 = 1188$) bleiwen dem Rééducateur nach 1188 Stonnen an senger Tâche annuell ze prestéieren. Dës gëtt selwecht wéi beim Agent an der  Unité d'enseignement mat Missiounen gefëllt, déi am Référentiel des fonctions et des missions opgestallt goufen an dem Besoin vum Service gerecht ginn. Aktuell sinn dat Missiounen, wou verschidde Rééducateuren dee Moment nach méi am Beräich vum Coaching, Diagnostik oder och fir Formatiounen agesat ginn.

Fir d'Unité de diagnostic, de conseil et de suivi :

Mir begréissen, dass am Accord vu méi Personal geschwat gëtt, dat agestellt wäert ginn, mee mir stellen a Fro wéi sou dëst Personal prioritär agestellt soll ginn, fir eng Permanence en Alternance an den Schoulvakanz (ausser an der Chrëschtvakanz an am August) ze assuréieren. Dat mécht fir eis als APCCA kee Sënn: mir brauche méi Personal fir den Aarbechten am Diagnostik, de conseil et de suivi mam Kand a Jugendlechen an der Schoulzäit kënne gerecht ze ginn.

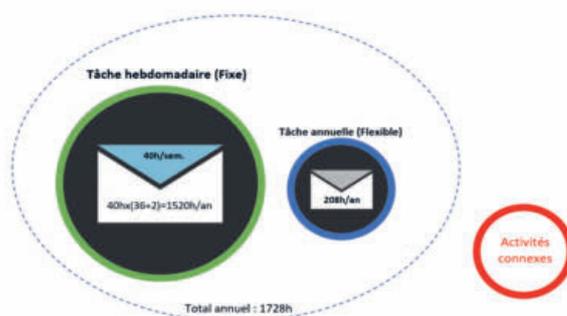
En Diagnostic spécialisé léisst sech net ouni Zesummenaarbecht mat allen Acteuren aus der Schoul opstellen an ass dovunner ofhängeg dann erstallt ze ginn, wann och d'Acteuren vum Terrain disponibel sinn, fir Gespréicher an Interventiounen iwwerhaupt plangen ze kënnen. Wann d'Mataarbechter vun enger Unité de diagnostic, de conseil et de suivi sech ausserhalb vun den Schoulvakanz opstelle muss fir eng Permanence ubidden ze kënnen, bleibt fir déi schoulesch diagnostesch Berodung manner Zäit. Dat ass fir d'APCCA net akzeptabel!

D'APCCA setzt sech dofir an, dass och d'Personal vun der Unité de diagnostic, de conseil et de suivi prioritär esou agesat soll kënne ginn, dass eng Förderdiagnostik méiglech ass, wou d'Kanner a Jugendlecher à besoins spécifiques, hir Familljen an d'Schoulpersonal am Kontext vun hirem schouleschen Encadrement eng qualitative héichwärtig Berodung kënne kréien.

Fir d'Personal am Diagnostik ass d'Valeur vun engem Koeffizient genesou ausschlaggebend ewéi fir all déi aner Unitéiten, soubal d'Personal Suivie mat Schüler huet, während engem Diagnostic spécialisé en Testing mat engem Schüler mécht oder Ateliers organiséiert, déi am Kader vun der Schoul stattfannen. Och hei ass eng Vir- an

Nobereedungszeit wichtig, für die Komplexität an diesem Feld gerecht zu sein an die nötige Recherche können zu machen, die für den Diagnostic spécialisé an der Förderungplanung wichtig sind.

D'Förderung von der APCCA für d'Unité de diagnostic, de conseil et de suivi ass folgend :



- ✉ Eng Tâche **hebdomadaire von 40h/Woch** während der Schulwochen plus 2 weiteren Wochen die zum Anfang im Juli an zum Ende im September geleistet wird mit einem Total von 1520 Arbeitsstunden ($40 \times (36+2) = 1520$).
- ✉ Eng Tâche **annuelle von 208 Stunden** ($1728 - 1520 = 208$), die genutzte Flexibilität zuzuschreiben für die Missionen an Funktionen aus dem jeweiligen Service können gerecht zu sein.

An der Unité de diagnostic gibt es ganz unterschiedliche Manieren wie ein Diagnostik durchläuft, das an der Beschreibung davon abhängt, ob es ein Service oder ein Kompetenzzentrum ist. So versteht es sich, dass Agenten die an einem Kompetenzzentrum arbeiten, die eine feste Beschäftigung in ihrem Service haben (z.B. CDA), teilweise auch in dem Bereich des Coaching, Conseil/Guidance an dem Bereich der Formationen arbeiten können. Es geht auch um das Personal der Service mit fester Beschäftigung und die involviert an der internen Beschäftigung für zum Beispiel Bilans de transitions von den Schülern zu gewährleisten (z.B. CDI).

Für die Individualität an der Vielfalt von Services gerecht zu sein, gibt es die APCCA die Ausrüstung von einem Koeffizienten an alle diese Unitäten als notwendig.

Ein **Koeffizient** für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen mit spezifischen Bedürfnissen ist als Professionelle genutzte Zeit, für die Arbeit weiterhin mit Qualität

kënnen ze leeschten an ass de Schlëssel fir eng Léisung ze fannen an der mir der Komplexitéit an Diversitéit vun eisen ënnerschiddlechen Aarbechtsfelder mat genuch Flexibilitéit gerecht kënnen ginn.



D'APCCA huet den « Référentiel des fonctions et des missions », deen zesummen mat all den Gewerkschaften an dem MENJE ausgeschafft gouf, iwwerschafft an huet déi opgestallten Missiounen dräi Beräicher zougeuerdent : 1. Tâche hebdomadaire, 2. Tâche anuelle an 3. Activités connexes. Wichteg erauszehiewen ass, dass d'APCCA ganz bewusst nieft der « Tâche hebdomadaire » an « Tâche annuelle » e weidere Beräich ervirgehewen huet an zwar déi vun den « **activités connexes** ». Dëst, well d'Missiounen déi do erëmzefannen sinn, keng Missiounen sinn, déi de Moment scho geleescht kënnen ginn, well d'Tâche hebdomadaire an d'Tâche annuelle schon esou iwwerlaascht sinn, dass d'Joresstonnenzuel vun 1728 schon gefëllt sinn. Et besteet also definitiv Klärungsbedarf wéi d'Missiounen déi d'APCCA als « Activités connexes » ugesäit am Alldag zousätzlech geleescht kënnen ginn.

Dëse weider verschaffte « Référentiel des fonctions et des missions » fannt dir als PDF un dëser Mail mat drugehaangen, fir lech e méi detailléierte Bléck ze ginn, wéi eng Missiounen a Funktiounen fir eis festgehalten goufen.



Reunioun vun der leschter Chance, Här Minister !

D'APCCA-SEW/OGBL ass déi eenzeg unerkannte Personalverriedung vun de Kompetenzzentren an der Agence, déi am Service vu Kanner a Jugendlecher mat spezifische Besoin am ganze Bildungswiese schafft.

Säit Joren ignoréiert de Minister déi scho längst iwurfälleg Tâchendiskussioun an onsem Secteur a versicht des wichteg Thematik ënnert den Teppesch ze kieren. Aktuell gouf vun der Pandemie profitéiert fir dëse wichtige Sujet aus dem Wee ze evakuéieren, ouni op dat betreffend Personal ze lauschteren an op hir Besoin'en anzegoen.

Et ass inakzeptabel dass mir scho säit Joerzénngen op d'Mësstänn an onsem Secteur opmierksam maachen an net gehéiert ginn!

Säit der Grënnung vun der Education différenciée am Joer 1973 ass de Sujet vun den Aarbechtskonditiounen fir eist Personal nach NI vun der Politik opgegraff ginn a mat eis als berechtigt Personalverriedung ausdiskutéiert ginn.

Eis Tâche sinn NI gesetzlech definéiert ginn!

Säit Joerzénge fuerdert d'APCCA schon eng KLOER Definitioun vun den Aarbechtskonditiounen!

De Minister huet säi Wuert awer net agehalen !

Am Géigendeel, hien huet Bensinn an d'Feier geheet an een Accord mat Associatiounen ënnerschriwwen, déi net representativ fir de ganze Secteur sinn, an esou der Komplexitéit vun onser Aarbecht net gerecht ginn. Hien schéngt vergiess ze hunn, dass eist Personal de ganze Secteur mat opgebaut huet a vum Gesetz aus um Verhandlungsdësch muss vertraueden si wann et em Tâchendiskussiounen geet déi eise Secteur betrëfft.

D' APCCA akzeptéiert dëst Virgoen net! Mir wieren eis géint dëse respektlosen Ëmgang mam Personal !

En plus, ass den Accord deen de Moment virläit, eng riseg Frechheet an alles anescht ewéi eng Wäertschätzung vun onser Aarbecht.

Aus deene villen intensiven Echangingen an Informatiounsversammlungen déi d'APCCA an deene leschte Wochen zu dësem Sujet hat, konnt Folgendes festgehale ginn:

D'Personal ass rosen an enttäuscht vun hirem Minister !

No bausse leet dëse souvill Wäert op eng inklusive Schoulentwécklung, ouni awer dobäi eng realistesch Aschätzung ze hunn wat dofir gebraucht gëtt. Amplaz gehéiert ze ginn a mat eis no Léisungen ze siche wei d'Qualitéit an onser Aarbecht weiderhin assuréiert ka ginn, gi mir iwwerschott mat ëmmer méi Aarbechtsfelder an Aufgaben deene mir net méi gerecht kënne ginn. Versprieungen un d'ganz Gesellschaft gi gemaach, déi d'Personal net anhale kann a frustréiert feststelle muss, dass d'Schaffen ënnert dëse Konditioune krank mëscht.

Wien soll dalo an Zukunft di ganz Aarbecht mat Kanner a Jugendlecher mat spezifesche Besoine stemmen, wann d'Personal duerch all des Mësstänn ëmmer rëm an en Däiwelskrees vu Frustratioun an Iwwerforderung geréit?

D'Fuerderunge vun der APCCA gehéieren endlech rëm zréck op de Verhandlungsdësch a MUSSEN diskutéiert ginn!

D'APCCA fuerdert:

- eng gesetzlech Reglementatioun vun onsen Tâchen, déi eng Basis schafft fir d'Personal ze schützen an eng nohalteg vun onse Servicer garantéiert,
- dass den "référentiel des fonctions et des missions", deen an Zesummenaarbecht mam MENJE entstanen ass, als Basis fir eng realistesch Quantifizéierung vun den Tâchen agesat gëtt,
- dass d'Qualitéit vum Bildungsoptag vum edukativen a psycho-soziale Personal rëm zréck an de Mëttelpunkt gesat gëtt a mir esou der BRK (Behënnerten-Rechts.Konventioun), déi Lëtzebuerg 2009 ënnerschriwwen huet, gerecht kënne ginn,
- eng seriö Verhandlung iwwert d'Tâchë mat der APCCA an dem SEW/OGBL, déi de ministeriellen Agréement an dësem Secteur huet fir bei Verhandlung laut Gesetz mussen dobäi ze sinn.

D'APCCA warnt virum Zesummebrieche vun engem ganze System, dee lo scho jorelaang fir eng nohalteg inklusiv Gesellschaft kämpft, ouni dass nom Personal wat dodra schafft gekuckt gëtt. Am Géigendeel, d'Personal ass Opfer vun der eegener deontologescher Astellung vun hirem Beruff ginn, an dëst op Käschte vun der eegener Gesondheet. Ëmmer méi Leit verloossen eise Secteur well de Workload si erdréckt an d'Freedom, an doduerch och d'Qualitéit vun der Aarbecht verluer geet. D

De Minister huet op Drock agewëllegt sech den 3ten Februar 2022 mat eis rëm un en Dësch ze setzen. Dëst ass fir eis déi lescht Chance fir de Minister op eis Fuerderungen anzegoen a seriö Verhandlungen opzehuelen. Falls et just een Treffe pour la forme ass, de Minister eis virun de fait accompli stellt, well d'APCCA an de SEW/OGBL soss d'Demarchë fir d'Streikprozedure lancéieren a mat dësem Dossier an de Litige goen.

Dëst ass also kloer d'Reunioun vun der leschter Chance: entweder seriö Verhandlungen am Intressi vum Personal oder Litige!

Matgedeelt vun der "Association du Personnel des Centres de Compétences et de l'Agence" (APCCA) an dem OGBL-Syndikat Erzéiung a Wëssenschaft (SEW), den 31. Januar 2022



Personnel éducatif et psycho-social des Centres de compétence : Le conflit est lancé

Ce 3 février, une délégation de l'APCCA (Association du personnel des Centres de compétence et de l'Agence a.s.b.l.) et du SEW/OGBL ont rencontré le ministre de l'Education nationale Claude Meisch, qui était accompagné de plusieurs fonctionnaires et de membres de la direction centrale des Centres de compétence. L'APCCA et le SEW/OGBL avait déjà averti qu'il s'agissait de la réunion de la dernière chance pour éviter un conflit dans le secteur.

L'APCCA et le SEW/OGBL ont dû constater qu'il n'y a aucune volonté du ministre d'entrer dans des réelles négociations avec eux sur les tâches du personnel éducatif et psycho-social (EPS). Le ministère se cache derrière l'accord signé le 16 novembre 2021, sans inclusion de l'APCCA. Pourtant, l'APCCA est le partenaire de négociation légitime pour ce secteur en tant que représentation du personnel de l'ensemble des Centres de compétence.

Pendant cette entrevue, le ministre s'est clairement positionné et les choses sont désormais claires. En effet, le ministre essaie d'évacuer le problème des tâches du personnel éducatif et psychosocial en se cachant derrière l'accord de novembre 2021, accord qui ne peut en aucun cas être vu comme une amélioration, mais qui au contraire risque à mener, comme il ne correspond pas aux exigences réelles du personnel, à un risque réel de perte de qualité sur le terrain.

La tactique du ministre est clairement de diviser le personnel et de passer en force. Or le personnel éducatif et psycho-social ne se laissera pas faire.

Les trois réunions d'information du personnel organisées par l'APCCA et le SEW/OGBL ont clairement montré l'insatisfaction d'une grande partie du personnel et les nombreuses questions et inquiétudes que l'accord de novembre a soulevées.

Il est temps que le ministre de l'Education nationale assume ses responsabilités et prenne en considération que le secteur de l'enseignement dépend de TOUS les acteurs qui y travaillent. Le personnel assurant la prise en charge des enfants à besoins spécifique dans l'enseignement ne peut pas être systématiquement négligé.

Etant confronté au refus de négocier du ministre, l'APCCA et le SEW/OGBL n'ont désormais plus d'autre option que de lancer la procédure de litige auprès de la Commission de conciliation, qui est la première étape en vue d'une potentielle grève. La grève n'est évidemment pas notre objectif, mais que le dernier recours si le ministre n'est pas prêt à renouer le dialogue et à prendre en compte les propositions légitimes de la représentation du personnel EPS. Des propositions qui prennent en considération la diversité du secteur et le travail réellement presté.

Le litige semble en effet être la seule voie pour assurer que le ministre de l'Education nationale n'ait plus le choix de ne pas écouter le personnel EPS sur ce sujet et pour éviter une désorganisation du secteur qui serait néfaste pour la prise en charge des enfants et adolescents à besoins spécifiques.

Nous comptons sur le soutien de tout le personnel ! Il faut nous mobiliser et être prêt pour soutenir nos démarches afin d'assurer que notre voix soit entendue et que nous aurons gain de cause. Pour des tâches réalistes et pour une amélioration des conditions de travail, dans l'intérêt de tout le personnel, mais aussi et surtout dans l'intérêt des enfants !

Communiqué par l'APCCA et le SEW/OGBL, le 7 février 2022.



Nadia Ruef
Präsidentin von der APCCA

Inklusion: kurz vorm Zusammenbruch



Eine nachhaltige inklusive Schulbildung erfordert ein Zusammenspiel von allen Beteiligten im gesamten Schulwesen. Dem SEW/OGBL ist diese so grundlegende Tatsache bewusst und legt deshalb großen Wert auf eine gewinnbringende Zusammenarbeit mit dem gesamten Schulpersonal aus dem Grundschulbereich, dem Sekundarschulbereich und dem Personal aus den spezialisierten psychopädagogischen Kompetenzzentren und der Agence, welches sowohl in den Sonderschulen der Kompetenzzentren als auch im Grundschul- und Sekundarschulwesen mit Kindern und Jugendlichen mit spezifischem Förderbedarf arbeitet.

Die APCCA (Association du Personnel des Centres de compétences et de l'Agence pour la transition vers une vie autonome) repräsentiert im SEW/OGBL demnach das Personal, welches im gesamten Schulwesen zusätzlich zu den Grundschul- und Sekundarschullehrern eingesetzt wird, um den Kindern und Jugendlichen mit spezifischem Förderbedarf eine Schulausbildung zu ermöglichen, die an ihre individuellen Bedürfnisse angepasst ist. Luxemburg hat sich durch das Unterzeichnen der UN-BRK (Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen) seit dem Jahre 2007 verpflichtet, dafür zu sorgen, dass spezialisiertes Personal ein-

gestellt wird, um eine inklusive Schulform zu ermöglichen, die für alle Schüler gewinnbringend ist und den spezifischen Bedürfnissen jedes Einzelnen gerecht wird.

Wir stellen jedoch leider fest, dass die aktuelle inklusive Schulentwicklung am Eisberg angekommen ist, das Schiff mit dem gesamten Personal droht unterzugehen und kurz vor einem kollektiven Zusammenbruch steht.

Wie ist es möglich, dass das gesamte Inklusionsschiff von seinem Kurs abgekommen ist und das eigentliche Ziel der Förderung und Unterstützung aller Kinder und Jugendlicher mit

spezifischen Bedürfnissen im gesamten Schulsystem nun droht auf der Strecke zu bleiben?

Um auf diese essenzielle Frage eine Antwort finden zu können, ist es zunächst wichtig zu erkennen, was das Personal überhaupt braucht, um ein Kind oder Jugendlichen mit spezifischen Bedürfnissen erfolgreich in seinem Schulalltag zu fördern und was die Essenz dieser so vielseitigen und pluridisziplinären Arbeit ausmacht.

Ziel einer inklusiven Gesellschaft ist vor allem das Ermöglichen von Partizipation und Teilnahme an gesellschaftlichen Aktivitäten für alle. In einer inklusiven Schulbildung ist es demnach wichtig, eine individuell angepasste und ressourcenorientierte Haltung dem Schüler gegenüber zu vertreten, damit dieser sich mit seinen Fähigkeiten am Lernprozess beteiligen kann und in seiner Entwicklung in seinem Tempo voranschreiten kann. Wo und wie diese Förderung für Kinder und Jugendliche mit spezifischen Bedürfnissen stattfindet, hängt vom Förderbedarf des Kindes oder Jugendlichen ab. Für jedes einzelne Kind oder Jugendlichen ist es demnach unerlässlich, die eigene sehr spezifische Lebenssituation aus mehreren Perspektiven zu beleuchten, um gemeinsam in einem pluridisziplinären Team mit dem gesamten Schulpersonal angepasste Lösungen zur Schulform und dem Förderangebot zu finden.

Es sollte ein kontinuierlicher Prozess stattfinden, indem das Förderangebot durch Evaluationen analysiert wird und dadurch notwendige Anpassungen regelmäßig gemacht werden können, um so in der Entwicklung des Kindes/Jugendlichen Erfolge zu erzielen. Es bedarf dafür immer wiederkehrende individuelle diagnostische Interventionen von spezialisiertem Personal und viele Gespräche mit allen Beteiligten, die aus ihrer spezifischen Sicht die nötige Information zum multidimensionalen Entwicklungsprozess eines Kindes/Jugendlichen beitragen, damit im Konsens gemeinsame Entscheidungen und Prioritäten festgehalten werden können.

Bei der Beschreibung eines Schulalltags eines Schülers mit spezifischen Bedürfnissen, sei es im Setting der Regelschule oder in einem Kompetenzzentrum, ist hervorzuheben, dass die größte Herausforderung diejenige ist, einen Überblick und einen roten Faden der Förderung zu gewährleisten, die abhängig von allen schulischen und zum Teil auch außerschulischen Interventionen ist. Ein erfolgreiches Begleiten, Unterstützen und Fördern des Kindes/Jugendlichen mit spezifischen Bedürfnissen in die Zone der nächsten Entwicklung steht und fällt mit der multidisziplinären Zusammenarbeit aller Beteiligten!

Das spezialisierte Personal braucht ausrei-

chend Zeit für solche wichtigen Gespräche und vor allem für das Vor- und Nachbereiten aller Interventionen mit dem Kind oder Jugendlichen mit spezifischen Bedürfnissen. Ob eine Unterrichts-, Förder-, Therapie- oder Diagnostikeinheit geplant werden muss, alles nimmt Zeit in Anspruch, die dem Personal unbedingt zur Verfügung stehen muss, damit eine hochwertige qualitative Bildung stattfinden kann. Es liegt aber nun an der Zeit und an der Menge von Aufgaben, die das Personal in all denen vergangenen Jahren immer wieder mit in ihr Arbeitsfeld mit aufnehmen musste, warum das Fass des Arbeitspensums schon längst am Überlaufen ist und das Sicherstellen von Qualität nicht mehr Priorität seitens des Bildungsministers zu haben scheint. Die fahrlässige Art und Weise der Politik, sich jahrelang gestäubt zu haben, gesetzlich verankerte Arbeitsbedingungen für das edukativ-psycho-soziale Personal festzuhalten, und das, obwohl die Personalvertretungen des SEW/OGBL immer wieder darauf aufmerksam gemacht haben, ist dafür verantwortlich zu machen.

EXKURS: Historischer Überblick über die Entwicklung der Personaldelegation im SEW/OGBL für das Personal, welches im gesamten Bildungswesen mit Kindern und Jugendlichen mit spezifischen Bedürfnissen arbeitet.

Die Bildungspflicht für Kinder und Jugendliche mit spezifischen Bedürfnissen wurde erst im Jahr 1973 durch die Gründung der „Éducation différenciée“ (Ediff) in Luxemburg gesetzlich festgehalten. Spezialisierte Beschulungsformen entstanden und wurden mit einer sehr breitgefächerten Berufsgruppe aus sowohl dem edukativ-psycho-sozialen Bereich als auch aus dem Gesundheitswesen bereichert, um eine ganzheitliche Förderung jedes Einzelnen zu ermöglichen. Nach jahrelanger Spezialisierung im Bereich der sonderpädagogischen Förderung von Kindern und Jugendlichen mit spezifischen Bedürfnissen, hat das Personal der ehemaligen Ediff die Grundsteine für eine inklusive Schulentwicklung gelegt. Ein soziales Netzwerk entstand, indem ein Zusammenwachsen von pluridisziplinären TEAMS ersichtlich wurde. Eine Zusammenarbeit zwischen Lehrern, Integrationshelfern, Therapeuten und Diagnostikern wurde immer mehr zu einer Selbstverständlichkeit und trug zu einer sehr fruchtbaren Weiterentwicklung im Schulwesen bei.

Von 1998 bis zur Gründung der APCCA im Jahre 2018, agierte die EEGED (Association des éducatrices et éducateurs, des éducatrices graduées et des éducateurs gradués de l'Éducation différenciée a.s.b.l.) als Personal-

vertretung für das edukativ-psycho-soziale Personal, welches für die Ediff arbeitete und setzte sich mit dem SEW/OGBL schon damals dafür ein, dass eine Reglementierung für die Arbeitsbedingungen des gesamten Personals festgehalten werden muss.

Leider wurde dieses Anliegen zu lange nicht ernst genommen und von der Seite des Ministeriums sah man keine Notwendigkeit darin, sich dieser so essenzieller Thematik anzunehmen.

Seit der Gründung der Ediff im Jahre 1973 fanden keine Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen des darin arbeitenden Personals statt und wurden daher noch nie gesetzlich festgelegt!

Mit der Einführung des neuen Gesetzes zur Schaffung der spezialisierten psycho-pädagogischen Kompetenzzentren, wurde die Ediff abgeschafft und so entwickelte sich aus der damaligen EEGED, die Personaldelegation der APCCA, welche das Ruder übernahm und die Interessen des gesamten Personals aus allen Kompetenzzentren und der Agence vertritt.

- **Im März 2019** wurden die Statuten der APCCA überarbeitet und seither gilt die APCCA als die staatlich anerkannte Personaldelegation des edukativ-psycho-sozialen Personals aus den Kompetenzzentren und der Agence. Das Anliegen einer gesetzlich verankerten Reglementierung der Arbeitsbedingungen stand weiterhin auf der Prioritätenliste und wurde sofort aufgegriffen und gleichzeitig wurde der Dialog mit dem Bildungsminister aufgesucht, leider vergebens.
- **Im Februar 2020** wurde die Zusammenarbeit mit dem SEW/OGBL durch das Unterzeichnen eines Partnerschaftsvertrags intensiviert und formalisiert. Seit diesem Abkommen vertritt die APCCA und das SEW/OGBL das gesamte edukativ-psycho-soziale Personal, welches in den „Centre de Compétences“ oder im „Enseignement fondamental“/„Enseignement secondaire“ in der ESEB (*Equipe de Soutien des élèves à besoin éducatifs particuliers ou spécifique*) arbeitet.
- **Im Juli 2020** wurde das EPS-Personal von einer „Note de service“ vom Bildungsministerium überrascht, in der eine Reglementierung der Arbeitsbedingungen festgehalten wurde, ohne sich im Vorfeld jemals mit der gesetzlich berechtigten Personaldelegation – der APCCA – an einen Verhandlungstisch gesetzt zu haben. In Absprache mit anderen betroffenen Gewerkschaften und Personaldelegationen entstand ein gemeinsames Anliegen, sich gemeinsam gegen dieses Vorgehen zu wehren und vor allem sich ge-

meinsam Gehör zu verschaffen, um eine Reglementierung der Arbeitsbedingungen des EPS-Personals im gesamten Schulwesen mit allen betroffenen Personaldelegationen anhand von Verhandlungen festzuhalten.

- **Im September 2020** fand ein gemeinsamer symbolischer Akt vor dem Ministerium statt, indem der Minister eine Einladung in Form eines übergroßen Umschlags bekommen hat und gebeten wurde sich mit den Personaldelegationen zusammen an einen Tisch zu setzen, um über das Reglementieren der Arbeitsbedingungen des EPS-Personals zu diskutieren und zu verhandeln.
- **Im Oktober 2020** fand ein erstes Treffen zwischen dem Bildungsminister und allen betroffenen Personaldelegationen und Gewerkschaften statt, in dem eine gemeinsam ausgearbeitete Stellungnahme seitens der Personalvertretungen dem Bildungsminister vorgelegt wurde. Dieser hat sich dann verpflichtet, sich in naher Zukunft mit dem betroffenen Personaldelegationen und Gewerkschaften an den Verhandlungstisch zu setzen und das Thema der Reglementierung der Arbeitsbedingungen des EPS-Personals aufzugreifen.
- **Von Januar 2021 bis Juli 2021** fanden regelmäßige Treffen zwischen den Beamten des Bildungsministeriums und den Personaldelegationen statt. Auf Wunsch des Bildungsministers wurden 2 Arbeitsgruppen festgelegt:
 - die AG1 (Arbeitsgruppe) für das EPS-Personal in den CC (Centres de Compétences) und der ESEB im EF (enseignement fondamentale) und
 - die AG2 für das EPS-Personal im ES (enseignement secondaire).

Die APCCA war in beiden Arbeitsgruppen vertreten, da sie gemeinsam mit dem SEW/OGBL, Personal aus beiden Arbeitsgruppen vertritt. In diesen Arbeitsgruppen sollte zuerst ein gemeinsames Verständnis zu den Funktionen und Missionen des EPS-Personals im gesamten Bildungswesen festgehalten werden, ein „Référentiel des fonctions et des missions“, welches als Basis für die bevorstehenden Verhandlungen über die Arbeitsbedingungen mit dem Bildungsminister gelten sollte.

Im Juli 2020 fand eine abschließende Runde statt, in der das erwünschte « Référentiel des fonctions et des missions » dem Bildungsminister vorgelegt wurde und die Personaldelegationen ihre Stellungnahme zur Reglementierung der Arbeitsbedingungen daran abgeleitet haben. Der Bildungsminister teilte mit, dass auch das Bildungsministerium an einem Vorschlag arbeite und dieser zu Beginn des Schuljahres 2021/2022 vorgestellt

werden würde.

- **Im September/Oktober 2021** bekamen beide Arbeitsgruppen eine erste Vorstellung des Bildungsministers über die Stellungnahme des Bildungsministeriums zur Diskussion über die Arbeitsbedingungen des EPS-Personals im gesamten Bildungswesen. Der Verhandlungstisch wurde demnach geöffnet und weiterführende, darauf aufbauende Verhandlungen sollten ab dem Moment stattfinden. Dem sollte leider nicht so sein!

Erstens kommt alles anders und zweitens als man denkt!

- **Im November 2021** wurde die APCCA, das SEW/OGBL und das gesamte EPS-Personal durch die Presse vor vollendetet Tatsachen gesetzt: der Bildungsminister hat entschieden sich mit nur einer Gewerkschaft an den Verhandlungstisch zu setzen und ein Abkommen zu unterschreiben. Dieses unverantwortliche Vorgehen, welches nicht im Sinne des gesamten EPS-Personals zu vertreten ist, hat die Wirkung vom Benzin ins Feuer schütten übernommen.

Das Personal ist sauer, mit Recht!

Das unterzeichnete Abkommen entspricht nicht den Bedürfnissen des Personals und wird dem so vielseitigen und diversen Arbeitsumfeld des gesamten EPS-Personals nicht gerecht!

Schlimmer noch, es verschlechtert die Arbeit und zwingt das Personal an Qualität zurückzuschrauben.

Es fand eine schriftliche Stellungnahme von der APCCA statt, dieses Abkommen nicht anzunehmen und der Minister wurde aufgefordert die gesetzlich berechnete Personaldelegation – die APCCA im SEW/OGBL – an den Verhandlungstisch mit ein zu beziehen. Dazu hielt die APCCA mit dem SEW/OGBL eine Pressekonzferenz.

- **Im Dezember 2021** und Januar 2022 folgten drei Infoversammlungen mit dem gesamten EPS-Personal und der APCCA, an denen etwa 200 Mitarbeiter teilgenommen haben, ihren Frust zum Ausdruck gebracht haben und der APCCA ihre volle Unterstützung im Kampf für ordentliche Arbeitsbedingungen mitgeteilt haben.
- **Im Februar 2022** hat der Bildungsminister endlich die Notwendigkeit gesehen, sich mit der APCCA-SEW/OGBL an einen Tisch zu setzen und Farbe zu bekennen. Er ist demnach nicht bereit dazu, die gesetzlich anerkannte Personaldelegation – die APCCA im

SEW/OGBL – mit an den Verhandlungstisch zu integrieren und hält an seiner Position fest, das unterzeichnete Abkommen als einzige Lösung zu sehen.

Für die APCCA im SEW/OGBL blieb keine andere Möglichkeit als das Verfahren einer Streikprozedur einzuleiten und hat bereits bei der Schlichtungskommission des Öffentlichen Diensts (Commission de conciliation) ein „Dossier de litige“ eingereicht.

Es ist erschreckend, dass der Bildungsminister die Warnsignale seines Personals nicht ernst genommen hat und das Inklusionsschiff fährlässig in den Eisberg hat rammen lassen und momentan nur zuschaut wie ihm seine eigenen Leute vor den Augen ertrinken und er ihnen, ohne mit der Wimper zu zucken, nicht einmal ein Rettungsring zuwirft.

Wird der Bildungsminister eingreifen und das Schiff vorm Versenken schützen? Oder bleibt es bei Schadensbegrenzung und ein kaltblütiges Opfern vom Personal, welches am Ertrinken ist und als Kollateralschaden geduldet wird?

Die APCCA im SEW/OGBL wird nicht locker lassen, sich weiterhin für das Wohl ihres Personals, welches im Dienst der Kinder und Jugendlichen mit spezifischen Bedürfnissen arbeitet, einzusetzen um dem Personal zu ermöglichen, in Zukunft wieder eine Arbeit mit Qualität leisten zu können.

Wir wünschen uns ein System, in dem auch wir inklusiv mitgedacht werden und so unseren gemeinsamen Schülern ein Heranwachsen in eine inklusive Zukunft gemeinsam ermöglichen können.

Helft uns dabei ein gemeinsames Miteinander in den Schulen zu sichern, indem ihr euch alle an unserer Mobilisierung beteiligt!

NEI AM SHOP VUN DER FGIL

NICE TO HAVE

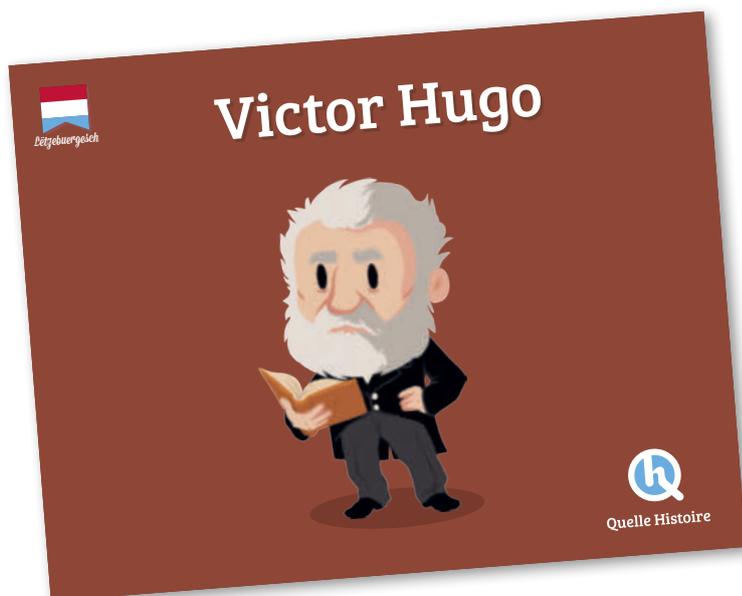
VICTOR HUGO

D'Frënn vun der "Maison Victor Hugo vu Vianden" hunn als Objektiv d'Wierker vum Victor Hugo an de Musée littéraire zu Vianden ze propagéieren.

An dem Kontext hu mir eise Projet fir eng Biographie vum Victor Hugo op Lëtzebuergesch ze iwwersetzen, fir d'Kanner vum Fundamental realiséiert. Mir denken et wär eng gutt Iddi schonns de Kanner ier se genuch franséisch kënnen, dëse grouse Schrëftsteller méi no ze bréngen.

Mir gesinn dëst Bichelchen als Usporn en Ausfluch op Veianen ze maachen, eventuell verbonne mat enger Visitt vum Musée a vum Schlass. Leider ass de Musée net konzipéiert fir jonk Kanner mee mir denken driwwer no wéi een dat kënn verännern. Als Kaddo um Enn vum Schouljoer kënnen mir eis dat och virstellen.

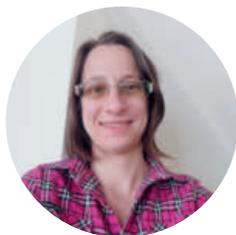
D'Bichelchen (op franséisch an/oder lëtzebuergesch) "Victor Hugo" kann ee bezéien fir 5 € den Exemplar, iwwer de Musée Victor Hugo, 37 rue de la Gare L-9420 Vianden Email: musee@victor-hugo.lu, Tél: 26874088



TRABAJO DIGNO – UN TRAVAIL DIGNE

L'ONG OGBL Solidarité syndicale s'engage pour de meilleures conditions de travail en Bolivie

Depuis 2016, l'ONG OGBL Solidarité syndicale accompagne et soutient – avec un autre soutien financier de l'ONG luxembourgeoise «Niños de la Tierra» et du ministère de la Coopération – le projet «Trabajo Digno» (Travail digne) à Cochabamba, Bolivie. Nous avons demandé à Martine Greischer, collaboratrice de l'ONG OGBL sur place, de nous écrire quelques mots sur elle-même et sur le projet.



*Martine Greischer,
Coopérante pour l'ONG OGBL en Bolivie,
répondant à des questions de l'Aktuell*

En quoi consiste le projet?

La Bolivie dispose d'une législation du travail assez moderne, complète et sociale. Cependant, la plupart des gens – employeurs et salarié.e.s – connaissent à peine les lois, ce qui fait qu'elles sont peu appliquées. Les conditions de travail sont souvent négociées selon le bon vouloir, la plupart du temps à l'avantage des employeurs. En outre, de nombreuses lois ne s'appliquent qu'au secteur formel, alors que l'on estime que 80 % de la population active travaille dans le secteur informel. Il s'agit en grande partie de per-

sonnes issues des couches défavorisées de la population, qui doivent continuer à vivre sans la protection légale nécessaire.

Le projet «Trabajo Digno» s'est donné comme objectif d'aider ces mêmes personnes défavorisées à obtenir un travail digne. Cela signifie recevoir au moins un salaire mensuel minimum de 2164 bolivianos (270 euros) pour 8 heures de travail par jour, bénéficier d'une assurance maladie et d'une retraite, avoir le droit de se syndiquer et ne pas être exposé à la violence sur le lieu de travail.

Depuis 2011, le projet offre un soutien individuel dans cinq domaines différents: Aide juridique en cas d'exploitation, accompagnement dans la recherche d'un travail légal, soutien dans la création de sa propre petite entreprise, aide dans le domaine de l'assurance maladie ou de la retraite, et accompagnement psychologique en cas de violence/de harcèlement au travail. En outre, nous proposons également des ateliers orientés vers des groupes cibles. Il est important pour nous que tout le monde – travailleurs.euses, entrepreneurs.euses, syndicalistes, fonctionnaires, etc. – connaissent leurs droits et leurs devoirs et puissent les défendre.

En outre, nous aidons différents ministères à adapter les lois existantes aux différents groupes défavorisés de population. L'objectif est que tout le monde puisse profiter de la législation du travail et soit protégé contre l'exploitation.

Jusqu'à présent, nous avons soutenu individuellement plus de 6 000 personnes, formé plus de 26 700 personnes dans le cadre d'ateliers et informé plus de 817 500 personnes (principalement par le biais de la radio et des médias sociaux). Nous avons également participé à la rédaction de plusieurs projets de loi.

Le projet «Trabajo digno» soutient entre autres les enfants travailleurs.euses. De quoi s'agit-il?

En Bolivie, il n'y a pas d'allocations familiales ni d'aide sociale pour les familles défavorisées (ex.: allocations de chômage). Bien que l'enseignement scolaire soit gratuit en Bolivie, il faut quand même de l'argent pour aller à l'école (entre autres pour le bus, l'uniforme scolaire, les livres, les cahiers et le matériel d'écriture). Pour pouvoir se le permettre, de nombreux enfants décident de travailler (à mi-temps ou le week-end).

Cependant, selon la loi bolivienne, les enfants de moins de 14 ans n'ont pas le droit de travailler. Cela signifie qu'ils ne sont pas protégés contre l'exploitation et la violence s'ils le font quand même. Le projet «Trabajo Digno» soutient le syndicat bolivien des enfants travailleurs UNATsBO en organisant des ateliers sur leurs droits et leurs devoirs, et en les formant au leadership, aux relations publiques et au lobbying. En outre, nous accompagnons les enfants lors des négociations avec les politiciennes et les aidons à rédiger des protocoles et des



lois. Si les enfants doivent travailler pour pouvoir aller à l'école, ils doivent au moins pouvoir le faire dans des conditions sûres et décentes.

Comment es-tu arrivé au projet «Trabajo digno»?

Quand j'avais 11 ans, j'ai lu un livre sur les enfants des rues à Cochabamba, en Bolivie. Déjà à l'époque, j'avais envie d'aider les enfants là-bas. En 2007, j'ai effectivement travaillé comme bénévole pour l'ONG luxembourgeoise «Eng Bréck mat Lateinamerika» dans un foyer pour jeunes filles abusées à Cochabamba. C'est là que j'ai constaté que beaucoup de ces jeunes femmes étaient issues de milieux pauvres, étaient des enfants travailleuses et n'avaient pas accès à des emplois dignes.

De retour au Luxembourg, j'ai repris mon métier d'enseignante au Lycée Ermesinde et j'ai étudié en parallèle le travail social, en mettant l'accent sur les droits de l'homme et le travail des enfants. Mais je n'ai jamais oublié Cochabamba, et

en 2011, j'y suis retournée. J'ai rédigé le projet «Trabajo Digno» de manière autonome et «Eng Bréck mat Lateinamerika» s'était déclaré prêt à accompagner le projet en tant qu'organisation porteuse. En septembre 2011, j'ai commencé mon activité de Coopérante de développement à Cochabamba.

Si tu pouvais remonter dans le temps, le ferais-tu à nouveau? Créer et diriger le projet «Trabajo digno».

Le projet «Trabajo Digno» est en quelque sorte mon bébé. C'était mon rêve, que je réalise depuis plus de 10 ans. Entre-temps, nous avons huit collaborateurs. trices locaux.ales très compétent.e.s et très engagé.e.s sur place. Nous avons pu soutenir de très nombreuses personnes et obtenir des changements durables dans la législation et la société bolivienne.

À l'époque, j'avais dit aux gens: «Au Luxembourg, il y a beaucoup d'enseignant(e)s qui font du bon travail. Mais en Bolivie, il n'y a personne pour lancer le

projet <Trabajo Digno> à ma place». Oui, si je pouvais remonter dans le temps, je le referais. C'est beau quand on peut faire dans la vie ce qui nous rend heureux. Et c'est encore plus beau quand on peut soutenir d'autres personnes dans cette démarche, tout en recevant soi-même un tel soutien. Merci beaucoup pour cela! <

Faire un don

Si vous désirez faire un don, vous pouvez le faire en faisant un versement au compte ci-dessous.

CCPLLULL LU54 1111 0828 4810 0000



ONG OGBL
Solidarité syndicale asbl



Remplissage gratuit de votre déclaration d'impôt

L'OGBL propose à ses membres un service gratuit pour compléter leurs déclarations d'impôt.

Afin de permettre aux frontalières et frontaliers de mieux appréhender la rédaction de la déclaration d'impôts, l'OGBL organise chaque année une série de conférences fiscales dans les pays limitrophes. Ces conférences sont ouvertes au grand public.

Plus d'infos sur ogbl.lu/declarations-dimpot.

Vous n'êtes pas encore membre? Alors inscrivez-vous sur **hello.ogbl.lu**

GRAD ELLO!

Méi Kafkraaft, besser Paien
Sécher Aarbechtsplazen
Eng reell Work-life Balance
Eng staark Sozialversécherung
Gerechtegheet an der Steierpolitik
Eng aktiv Politik fir bezuelbaart Wunnen



OGB-L

ogbl.lu



[ogbl](https://www.facebook.com/ogbl)



[ogbl_luxembourg](https://twitter.com/ogbl_luxembourg)

Fir eng sécher Kommunikatioun mat Elteren & Kolleeg-innen:



Nei Funktiounen:

Posts & Message kënnen elo geläscht ginn

Verbessert Reaktionszäit

Aktuell méi wéi

10 000
Notzer!



**Brauch keng
privat Handy-
nummer**



**Gehost an
entwéckelt zu
Lëtzebuerg**



**Keng Vermaartung
vun Äre privaten
Daten**



**Keng
Reklammen**



Kontaktéiert eis fir méi Informatiounen:

EducDesign s.a. / +352 26 51 61 / support@dimmi.lu

