

aktuell

#2 2025 | DAS MAGAZIN DES OGBL

OGBL

DOSSIER
1. Mai
Programm

Nach einem offensiven Kongress...

**OGBL bereit zum Widerstand
gegen die Angriffe der Regierung**

AKTUELL—Das Magazin des OGBL

Herausgeber

OGBL „Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Verantwortlich für die Redaktion

Nora Back

60, bd. J.F. Kennedy

B.P. 149 / L-4002 Esch/Alzette

Tel.: 54 05 45-1 / Fax: 54 16 20

Internet: www.ogbl.lu

Email: ogbl@ogbl.lu

Verantwortlicher Herausgeber

für Belgien

Adrien Nuijten

17, rue de l'Ecole / B-6866 Wilbrin

Druck

Editpress

April 2025

Die Redaktion behält sich

Kürzungen der Beiträge vor. Die

gezeichneten Artikel stellen

nicht unbedingt die Meinung der

Redaktion dar.

◆ Leitartikel	S 3
◆ Snapshot	S 4-5
◆ Fokus	S 6-33
<ul style="list-style-type: none"> → Blick zurück auf den 9./XXXIV. ordentlichen Nationalkongress des OGBL: Rede der Präsidentin, Prioritäten für die nächsten fünf Jahre, Erneuerung der nationalen Gremien, Redebeiträge der Gäste, Resolution → Aufruf zur Demo am 28. Juni in Luxemburg – Gegen diese Regierungspolitik! Für Solidarität, Demokratie und soziale Gerechtigkeit! → Rentenreform: „Schwätz mat - Mee bleif doheem!“ → Nein zur Liberalisierung der Öffnungszeiten — Die Kampagne der Gewerkschaftsfront geht weiter! → Europa steht an einem Scheideweg — Sitzung des EGB-Exekutivausschusses 	
◆ Nachrichten von der Basis	S 34-53
Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	
◆ Grenzgänger	S 54-56
<ul style="list-style-type: none"> → Verschlechterung der Bedingungen für die Arbeitslosenversicherung und Neudefinition des angemessenen Arbeitsplatzangebots für französische Grenzgänger → Belgische Grenzgänger in der Freiwilligen Feuerwehr: ein administrativer Brennpunkt → Großes Interesse deutscher Grenzgänger an der Rentenproblematik in Luxemburg 	
◆ Ansichten	S 57-60
<ul style="list-style-type: none"> → Die Immigriertenabteilung stärkt ihre Verbindungen zur italienischen Gemeinschaft → OGBL Equality — Gleiche Arbeit – Gleicher Lohn? Arm trotz Arbeit! → Die Abteilung für behinderte Arbeitnehmer konfrontiert den Arbeitsminister mit ihren Forderungen 	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 62
◆ Verschiedenes	S 63-67
<ul style="list-style-type: none"> → Sarkastische Überlegungen zu den geplanten neuen Arbeitszeiten im Handel (René Kollwelter) → „Rückkehr der Hefte von John Castegnaro“ 	



Zwei Termine, die Sie nicht verpassen sollten: 1. Mai & 28. Juni

Die Beziehungen zur Regierung sind nach den zahlreichen Angriffen auf unsere Rechte und sozialen Errungenschaften weiterhin angespannt. Diese Situation dauert nun schon seit mehreren Monaten an und hat natürlich auch den jüngsten Nationalkongress des OGBL tiefgreifend beeinflusst, bei dem die größte Gewerkschaft des Landes unter anderem ihre nationalen Strukturen erneuerte und ihre Prioritäten für die nächsten fünf Jahre festlegte. Auf den folgenden Seiten gehen wir ausführlich darauf ein.

Nach dem Kongress stehen nun zwei wichtige Ereignisse an. Zwei Termine, die uns die Gelegenheit bieten werden, unsere Unzufriedenheit mit der aktuellen Regierungspolitik zum Ausdruck zu bringen.

Der erste Termin ist natürlich der 1. Mai in neimënster in Luxemburg, der Tag der Arbeit, an dem die Präsidentin ab 11 Uhr ihre Rede halten wird. Dies ist ein wichtiger Termin im Rahmen der aktuellen Opposition gegen die Politik der Regierung. Der 1. Mai wird dann in einem festlicheren Geist mit dem traditionellen Fest der Arbeit und der Kulturen fortgesetzt, das jedes Jahr vom OGBL organisiert wird. Das Programm dieses Tages finden Sie im Mittelteil dieser Ausgabe.

Der zweite wichtige Termin ist der 28. Juni in Luxemburg. Der OGBL und der LCGB rufen dort zu einer nationalen Demonstration auf, die sich gegen die aktuelle Politik der Regierung richtet. Dies wird der Moment sein, in dem wir unsere Stimme für unser Sozialmodell, für eine offene, solidarische und demokratische Gesellschaft, für Gleichheit und soziale Gerechtigkeit erheben werden! Mehr Informationen zu dieser Demonstration finden Sie auch auf den folgenden Seiten.

Ansonsten bieten wir Ihnen in dieser neuen Ausgabe der *Aktuell* wie gewohnt alles, was die soziale Aktualität des Landes in den letzten Wochen geprägt hat, die aktuellen Konflikte in den Betrieben, die Verhandlungsergebnisse des OGBL in den verschiedenen

Viel Spaß beim Lesen.



Olivier Landini
Verantwortlicher der
Kommunikationsabteilung



9./XXXIV. Ordentlicher Kongress des OGBL



Freitag, 28. März 2025 in der Halle 7 der Luxexpo The Box auf dem Kirchberg.
Erster Tag des 9. ordentlichen Nationalkongresses des OGBL, an dem rund 500
Delegierte teilnehmen.





OGB·L
— D'GEWERKSCHAFT

L. /XXXIV.
ORDENTLICHER KONGRESS

OGB·L

Ein offensiver Kongress



Die Halle 7 der Luxexpo The Box auf Kirchberg war das Ziel des OGBL am 28. und 29. März dieses Jahres. Rund 500 Delegierte, die alle Strukturen des OGBL vertraten, versammelten sich dort anlässlich des ordentlichen Nationalkongresses des OGBL – dem 9. seit der Gründung des OGBL im Jahr 1979. Der ordentliche Nationalkongress ist das höchste Organ des OGBL und findet nur alle fünf Jahre statt.

Für den OGBL war es also an der Zeit, Bilanz zu ziehen, aber auch seine nationalen Strukturen zu erneuern und seine Prioritäten für die nächsten fünf Jahre festzulegen.

Der ordentliche Nationalkongress des OGBL war in diesem Jahr stark von der soziopolitischen Situation geprägt, die seit einigen Monaten in Luxemburg herrscht. Ein angespannter Kontext, der auf die zahlreichen Angriffe der Regierung auf die sozialen Errungenschaften und Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Familien zurückzuführen ist: frontale Infragestellung der Grundlagen, auf denen die Kollektivvertragsverhandlungen beruhen, Projekts zur Ausweitung der maximal zulässigen Arbeitszeit an Sonntagen, Ankündigung einer fast vollständigen Liberalisierung der Öffnungszeiten im Handel, allgemeine Bedrohung durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit, systematische Versuche, die Gewerkschaften zu umgehen, und nicht zu vergessen die beunruhigende Ausrichtung, die die Ministerin für soziale Sicherheit der Debatte über die Zukunft unseres öffentlichen Rentensystems gegeben hat.

Die Abwesenheit der Minister, die auf der Tribüne des Kongresses sprechen sollten, fiel natürlich aufgrund der angespannten Situation auf. Stattdessen hatte der OGBL beschlossen, mit Marc Spautz, einem ehemaligen Gewerkschafter und mittlerweile Vorsitzenden der CSV-Fraktion, eine dissonante Stimme innerhalb der Mehrheitsfraktion als Redner einzuladen. Weitere Gäste aus dem In- und Ausland waren Taina Bofferding, Vorsitzende der LSAP-Fraktion, Nicolas Schmit, ehemaliger EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte, Esther Lynch, Gene-

ralsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes, Selena Carbonero, Förderalsekretärin der FGTB, und Sophie Binet, Generalsekretärin der CGT, die ebenfalls als Redner eingeladen waren.

Ein weiteres Highlight des Kongresses war die ungewöhnliche Anwesenheit des LCGB-Vorsitzenden Patrick Dury und seines Generalsekretärs Francis Lommel sowie die Verabschiedung einer gemeinsamen Resolution mit dem Titel „Gemeinsame Gewerkschaftsfront zur Verteidigung der Rechte und sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer und Rentner“, die einige Wochen zuvor auch vom LCGB auf seinem eigenen Kongress verabschiedet worden war.

Der Kongress erneuerte natürlich auch seine Entscheidungsgremien auf nationaler Ebene: den Nationalvorstand und die Exekutive. Die bisherige Exekutive wurde von den Delegierten wiedergewählt. Auch die bisherige Präsidentin des OGBL wurde für die nächsten fünf Jahre an der Spitze der Gewerkschaft bestätigt.

Die Delegierten verabschiedeten das neue Programm des OGBL, das die Prioritäten des OGBL für die nächsten fünf Jahre festlegt. ■

9. oder XXXIV. Kongress?

Manch einer mag sich gewundert haben, dass auf allen Dokumenten und Plakaten des OGBL-Kongresses eine doppelte historische Referenz zu finden war: 9. und XXXIV. Welche Zahl war also die richtige? Streng genommen handelte es sich um den 9. ordentlichen Kongress des OGBL, der 1979 gegründet wurde. Aber der OGBL ist auch der direkte Nachfolger der beiden ersten freien Gewerkschaften in der luxemburgischen Industrie: dem Berg- und Hüttenarbeiterverband (BHAV) und dem Luxemburger Metallarbeiterverband (LMAV). Wenn man vom ersten Kongress des BHAV im Jahr 1917 ausgeht, handelte es sich am 28. und 29. März um den 34.

er



Das Kongressbüro

Das Kongressbüro setzte sich aus folgenden Personen zusammen: Georges Merenz (Ko-Vorsitzender), Pierre Schreiner (Ko-Vorsitzender), Carole Calmes, Americo Marques, Daina Shehapi, Stéphanie Virey und Alice Weber.



Der neue geschäftsführende Vorstand wurde vom Kongress einstimmig wiedergewählt



8 9./XXXIV. Ordentlicher Kongress des OGBL



Nora Back
Präsidentin



Patrick Ourth
Vize-Präsident



Serge Schimoff
Vize-Präsident



David Angel
Mitglied



Stefano Araujo
Mitglied



Pitt Bach
Mitglied



Jean-Luc De Matteis
Mitglied



Véronique Eischen
Mitglied



Frédéric Krier
Mitglied



Carlos Pereira
Mitglied



Nora Back

zur OGBL-Präsidentin
wiedergewählt

Die scheidende OGBL-Präsidentin Nora Back wurde am 29. März 2025 mit 97,88% der Stimmen vom neuen Nationalvorstand, der seinerseits am 1. Tag des OGBL-Nationalkongresses bestätigt wurde, für weitere fünf Jahre an der Spitze der größten Gewerkschaft des Landes wiedergewählt.

Die Hauptprioritäten des OGBL in den nächsten fünf Jahren

Die Delegierten des 9./XXXIV. ordentlichen Nationalkongresses haben am 29. März das Programm des OGBL für die nächsten fünf Jahre verabschiedet. Wir veröffentlichen hier dessen Schwerpunkte.

Arbeit

Für faire und gerechte Löhne und ein gerechtes Steuersystem

- Verteidigung des Index, einer der Säulen unseres Sozialmodells
- Strukturelle Aufwertung des sozialen Mindestlohns
- Stärkung unserer Kollektivverträge
- Durchsetzung einer sozial gerechten Steuerpolitik

Arbeitszeit ist Lebenszeit

- Verkürzung der Arbeitszeit
- Widerstand gegen jede weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Bessere Vereinbarung von Berufs- und Privatleben
- Beibehaltung der Arbeitszeit als obligatorischer Punkt im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen.

Sicherung der Arbeitsplätze angesichts der neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt

- Erhalt der Arbeitsplätze angesichts der Herausforderungen der Digitalisierung der Wirtschaft und der künstlichen Intelligenz
- Sicherung der beruflichen Laufbahnen
- Besserer Schutz der Arbeitnehmer im Falle eines Konkurses
- Besserer Schutz von Leiharbeitnehmern

Verbesserung der Bedingungen für Arbeitssuchende

- Die Betreuung ohne Diskriminierung schnell und effizient gestalten
- Ein universelles Recht auf Arbeitslosengeld wiederherstellen
- Arbeitslosengeld wieder zu einem Hebel im Kampf gegen Prekarität machen

Den Jugendlichen bessere Perspektiven geben

- Stärkung der Jugendbeschäftigung und Bekämpfung der Prekarität
- Förderung des Zugangs zur Bildung für junge Menschen, um Ungleichheiten zu verringern
- Praktika besser betreuen

Die Zukunft der luxemburgischen Industrie gestalten

- Unterstützung und Erhaltung von Arbeitsplätzen in der Industrie
- Konditionierung öffentlicher Beihilfen an klare soziale Verpflichtungen

- Europäische Reindustrialisierung, ohne die soziale Dimension zu vergessen

Das luxemburgische Modell des sozialen Dialogs verteidigen

- Aufwertung der Rolle der Gewerkschaften in Luxemburg
- Einbeziehung der Gewerkschaften in alle strategischen Diskussionen: beratende Instanzen, Wirtschaft, Umwelt, Wohnungsbau
- Stärkung der Rechte der Personalvertreter

Sozialversicherung

Für unsere öffentliche, solidarische und universelle Sozialversicherung

- Gewährleistung eines universellen Zugangs zu einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung
- Digitalisierung im Gesundheitswesen im Interesse der Patienten und des Personals
- Stärkung der Prävention
- Gewährleistung eines umfassenden Leistungsangebots
- Unser Rentensystem verteidigen und verbessern
- Überprüfung der Investitionsstrategie des Kompensationsfonds
- Bekämpfung von Missbrauch und Betrug im Bereich der Sozialversicherung
- Neugestaltung der Pflegeversicherung
- Einführung eines einheitlichen arbeitsmedizinischen Dienstes
- Neudefinition der von der Unfallversicherung anerkannten Berufskrankheiten
- Umfassende Reform des Systems der beruflichen Wiedereingliederung
- Verbessertes Zugang zur Frühverrentung für Schichtarbeiter
- Die Familienzulagen gerechter gestalten

Verteidigung des Rechts der Personen im Ruhestand auf eine gute Lebensqualität und eine aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben

- Unterstützung der Unabhängigkeit und Mobilität älterer Menschen
- Digitale Anwendungen an die Bedürfnisse älterer Menschen anpassen

Europa

Kontinuierliches Engagement für eine EU des sozialen Fortschritts

- Stärkung der sozialen Dimension des europäischen Aufbaus und des europäischen sozialen Dialogs, Einleitung eines gerechten ökologischen Strukturwandels in der Arbeitswelt, Schutz der Menschen angesichts der Digitalisierung, Kampf gegen Rechtsextremismus
- Förderung des Friedens und Ablehnung der Aufrüstung
- Umsetzung der IAO-Übereinkommen
- Zusammenarbeit innerhalb der Großregion

Volle Anerkennung der Grenzgänger im luxemburgischen Sozial- und Wirtschaftssystem

- Gerechte Anwendung der sozialen Rechte für alle Arbeitnehmer
- Gleichbehandlung im Bereich der Besteuerung
- Harmonisierung der bilateralen Abkommen

Lebensbedingungen

Der Platz der Frauen ist in der Gewerkschaft

- Wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen als Priorität
- Besserer Schutz vor Diskriminierung, sexistischer und sexueller Gewalt

Die öffentliche Schule: ein Bollwerk gegen Ungleichheit

- Gleichen Zugang zu Bildung sicherstellen
- Die Zahl der Lehrkräfte erhöhen
- Ein kohärentes Konzept für den Sprachunterricht einführen
- Die Situation der Lehrbeauftragten verbessern
- Die Reform der unteren Sekundarstufe revidieren
- Anerkennung des Meisterbriefs auf Stufe 6 des CLQ

Zugang zu würdigem und erschwinglichem Wohnraum

- Einführung einer neuen Obergrenze zur Begrenzung der Mieten
- Die Mietkommissionen reformieren
- Bodenspekulation bekämpfen
- Eine Quote für erschwinglichen Wohnraum einführen
- Jungen Menschen den Zugang zu Wohnraum erleichtern

- Den Wohnungsbestand an die Energiewende anpassen

Öffentliche Dienstleistungen müssen öffentlich bleiben

- Umfassende Verhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor erhalten
- Einen einheitlichen Punktwert für den gesamten öffentlichen Dienst einführen
- Demokratische Wahlen von Personalvertretern durchsetzen

Für eine Mobilitätspolitik, die den Bedürfnissen der Menschen entspricht

- Die Zusammenarbeit auf der Ebene der Großregion verbessern
- Neue Eisenbahnstrecken eröffnen
- Die Beschäftigung der Fahrer absichern
- Ausreichende sanitäre Einrichtungen für alle Fahrer sicherstellen
- Übernahme der Kosten für Weiterbildungen

Umwelt und Klima: eine existenzielle Herausforderung

- Die soziale Dimension in alle Umweltdiskussionen einbeziehen
- Die Kaufkraft erhalten
- Eine umfassende EU-Strategie zur Bekämpfung des Klimawandels entwickeln
- Widerstand gegen Privatisierungstendenzen im Energiesektor

Demokratie und Grundfreiheiten

- Kampf gegen Rechtsextremismus
- Die Gewerkschaftsbewegung als Bollwerk gegen Angriffe auf die Demokratie

Für eine Einheitsgewerkschaft

- **das beste Mittel, um die Position der Lohnabhängigen gegenüber dem Patronat und der Regierung zu stärken.**

„Wir brauchen die Gewerkschaften mehr denn je“

Rückblick auf die Rede der OGBL-Präsidentin anlässlich des IX. Nationalkongresses des OGBL

„Der OGBL, das ist nicht seine Präsidentin. Es ist nicht seine Exekutive. Nein, es sind seine Militantinnen und Militanten, seine Personaldelegationen und seine über 77.000 Mitglieder. Männer und Frauen aus allen Berufen, allen Wirtschaftssektoren, verschiedenen Nationalitäten, die in Luxemburg oder in der Großregion leben, jung oder weniger jung, aber alle zusammen sind der OGBL“. Mit diesen Worten eröffnete Nora Back, die am Vortag für fünf weitere Jahre an die Spitze des OGBL wiedergewählt wurde, ihre Grundsatzrede am 29. März vor den rund 500 Delegierten und zahlreichen Gästen am zweiten Tag des IX. Nationalkongresses des OGBL.

Die internationale und geopolitische Lage ist besorgniserregend, auf europäischer Ebene findet ein politischer Rechtsruck statt, wie es ihn seit den 1930er-Jahren nicht mehr gegeben hat und in Luxemburg weht ein eisiger Wind, der die Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedroht.

„Es sind keine leichten Zeiten. Auch nicht für die Gewerkschaften. Aber genau dafür werden sie gebraucht und die Gewerkschaften müssen mithalten, mehr denn je. Wir müssen uns anpassen, anders denken, zusammenarbeiten und uns weiter modernisieren.“ Die kürzlich erfolgte Bildung der Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB ist übrigens ein perfektes Beispiel dafür – die einzige Antwort auf die Feindseligkeit, die sich auf der anderen Seite manifestiert. „In einer Zeit, in der wir von der Politik und dem Patronat so heftig angegriffen werden, ist es eine Notwendigkeit – ja, unsere Verantwortung –, uns nicht spalten zu lassen, sondern eine gemeinsame Front zu bilden.“

Die Regierung Frieden hat nämlich beschlossen, das luxemburgische Sozialmodell frontal anzugreifen, obwohl „der Sozialdialog immer eine Stärke unseres Landes war. Über 40 Jahre lang war der Sozialdialog von unschätzbarem Wert für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung unseres Landes“, wie die OGBL-Präsidentin in Erinnerung rief.

Die Angriffe der Regierung auf die Rechte und

Errungenschaften der Gewerkschaften und der Arbeitnehmer haben sich in den letzten Monaten gehäuft: der Versuch, die Arbeitnehmervertreter zu umgehen, die Infragestellung der Rolle der Gewerkschaften im Rahmen der Kollektivverhandlungen und des Inhalts der Kollektivverträge selbst, die geplante Liberalisierung der Öffnungszeiten im Handel, ... Die Liste, die die OGBL-Präsidentin durchging, ist lang!

„Herr Premierminister, hören Sie auf, die Gewerkschaftsbewegung anzugreifen, hören Sie auf, sie mit Ihren Plänen schwächen zu wollen, und organisieren Sie endlich den Sozialdialog für mehr Kollektivverträge. Und vergessen Sie nicht: Wer heute die Gewerkschaften angreift und sie schwächen will, tut nichts anderes, als die Demokratie nachhaltig zu schwächen. Das werden wir nicht hinnehmen. Wir werden uns das nicht gefallen lassen“, warnte beispielsweise Nora Back.

Und dann ist da noch die Zukunft unseres Rentensystems, die derzeit diskutiert wird. Die Aussagen der Ministerin für soziale Sicherheit und die aus dem Arbeitgeberlager sind alles andere als beruhigend. „Mit uns wird es keine Leistungsverschlechterung bei den Renten geben“, warnte die OGBL-Präsidentin. „Ein System wird nicht durch Kürzungen, sondern durch Verstärkungen zukunftssicher gemacht. Die jüngeren Generationen werden aufgrund der Reform von 2012 im Durchschnitt bereits Einbußen von 400.000 Euro hinnehmen müssen. Es gibt jedoch Alternativen zur Zerschlagung unseres Rentensystems. Die Gewerkschaften haben eine ganze Reihe von Vorschlägen ausgearbeitet, die die Zukunft des derzeitigen Systems sichern und es in einigen Punkten sogar stärken würden.“

Ein weiteres wichtiges Thema, das ansteht, ist die von der Regierung angekündigte Steuerreform. „Und sie ist notwendig, denn unser derzeitiges Steuersystem ist ungerecht und benachteiligt vor allem die arbeitenden Menschen und ihre Familien“, so die OGBL-Präsidentin. Privatpersonen zahlen heute in der Tat immer mehr Steuern als Unternehmen, Löhne und Gehälter werden ebenfalls viel höher



„Wir befinden uns an einem Wendepunkt der Geschichte. Wir erleben überall auf dem Planeten eine Verschiebung der Kräfte zugunsten einer kleinen Zahl, die fast alles besitzt. So ist es mit Trump. So ist es auch bei Putin – bei allen Kriegstreibern. Das gilt auch für alle rechts-extremen Kräfte. Aber auch alle Kräfte in Europa, die sich ihre Politik von den Arbeitgebern diktieren lassen, wie unsere Regierung, die sich offen für die Arbeitgeber einsetzt, deren Premierminister sich selbst als „CEO“ bezeichnet und in der die Begriffe der UEL und der Minister identisch sind – das gleiche „Storytelling“, wie sie sagen würden. Wir sind auf der anderen Seite.

Auf der Seite der Vielen. Nicht auf der Seite der 1% von oben. (...) Wir stehen an einem Wendepunkt. Es wird alles oder nichts sein. Man kann sich für den Rückschritt in ein anderes Jahrhundert entscheiden oder für den sozialen Fortschritt in die Zukunft. Man kann auf die Schwächung der Gewerkschaften und der Arbeitnehmerschaft zusteuern oder endlich soziale Gerechtigkeit erreichen. Man kann eine autoritäre Politik und totalitäre Regime haben oder die wahre Demokratie verteidigen. Und, liebe Kolleginnen und Kollegen, was geschehen wird, ist kein unabwendbares Schicksal. Wir alle, jeder von uns hier, können den Unterschied machen. Und wir werden ihn machen!“

besteuert als Kapitalerträge, niedrige und mittlere Einkommen werden stärker besteuert als hohe Einkommen, Vermögen wird nicht besteuert und die steuerlichen Ungleichheiten zwischen Einwohnern und Grenzgängern setzen sich fort. Das heißt, es gibt viel zu tun. Auch hier verfügt der OGBL über ein ganzes Heft mit Vorschlägen.

Die OGBL-Präsidentin erwähnte in ihrer Rede natürlich auch die Frage des Index (der derzeit nicht mehr zur Debatte steht, aber wie lange noch?), den gesetzlichen Mindestlohn (der derzeit bei weitem nicht ausreicht, um in Luxemburg ein menschenwürdiges Leben zu führen), die Arbeitszeitverkürzung (deren Diskussion unumgänglich ist), das Gesund-

heitssystem, die Wohnungskrise (deren Ende noch nicht absehbar ist), die Herausforderung des Klimawandels (und die Passivität der Regierung in diesem Bereich) und das Demonstrationsrecht (das die Regierung einschränken will).

Schließlich ging Nora Back in ihrer Rede auch ausführlich auf die Rückkehr des Krieges auf den europäischen Kontinent, die neoliberale Politik in der EU und den Aufstieg der rechtsextremen Kräfte in Europa ein. Wenn es ein Heilmittel gibt, das all diesen besorgniserregenden Entwicklungen entgegengesetzt werden kann, dann ist es vielleicht das des sozialen Fortschritts, der unweigerlich über die Gewerkschaften läuft. ■

Video der Rede



Die Gäste

Mehrere nationale und internationale Gäste waren eingeladen, um zur Eröffnung des OGBL-Kongresses zu sprechen



Taina Bofferding

Präsidentin der LSAP-Fraktion im Parlament



Marc Spautz

Präsident der CSV-Fraktion im Parlament



Nicolas Schmit

Früherer europäischer Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte

Die Vorsitzende der größten Oppositionsfraktion im Abgeordnetenhaus, die Sozialistin Taina Bofferding, wurde eingeladen, auf dem Kongress zu sprechen. Sie griff die Politik der Regierung und insbesondere die Reformpläne des Arbeitsministers und seine Haltung gegenüber den Gewerkschaften scharf an. „Vieles, was über Jahre aufgebaut wurde, ist in den letzten 15 Monaten zerbrochen. Vertrauen, Stabilität, Ruhe und Berechenbarkeit sind die Basis des sozialen Friedens. Und damit spielt man nicht!“, betonte sie und verurteilte auch die geplante Liberalisierung der Öffnungszeiten und die Ausweitung der Sonntagsarbeit im Handel.■

Der Vorsitzende der CSV-Fraktion in der Abgeordnetenkammer, Marc Spautz, der in den letzten Monaten regelmäßig Kritik an seinem Arbeitsminister geäußert hatte, war ebenfalls eingeladen, auf dem Kongress zu sprechen, eine dissonante Stimme innerhalb der Mehrheit. „In der Politik muss man manchmal Wasser in den Wein gießen. Aber es gibt auch Prinzipien, bei denen man kein Wasser in den Wein kippt“, erklärte er und gab zu, dass ihn die Reaktion der Gewerkschaften auf den Angriff des Arbeitsministers auf die Kollektivverträge nicht überrascht habe. Marc Spautz erinnerte an die entscheidende Rolle des Sozialdialogs und der Gewerkschaften für den wirtschaftlichen Erfolg Luxemburgs und zeigte sich optimistisch, was die Zukunft und die Wiederaufnahme des Sozialdialogs betrifft.■

„Es schockiert mich, wenn ein Arbeitsminister hier in Luxemburg anfängt zu fabulieren, ob die Gewerkschaften ausgeschlossen werden sollten oder nicht mehr das alleinige Recht haben sollten, Kollektivverträge auszuhandeln“, ereiferte sich der ehemalige EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte, Nicolas Schmit, der Verfasser der Richtlinie, deren Umsetzung in Luxemburg seit einigen Monaten im Mittelpunkt des Konflikts zwischen den Gewerkschaften und der Regierung steht. In seiner Rede betonte Nicolas Schmit insbesondere die soziale, aber auch die wirtschaftliche Bedeutung von „angemessenen Löhnen“ für die Arbeitnehmer. Der ehemalige Kommissar ging auch ausführlich auf die „brutale Aggression“ Russlands in der Ukraine und den Aufstieg rechtsextremer Kräfte auf der ganzen Welt ein und rief zum Widerstand „gegen den russischen Faschismus, gegen die Faschisten hier in Europa und in Washington“ auf.■





Esther Lynch

Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes



Selena Carbonero

Föderalsekretärin der FGTB



Sophie Binet

Generalsekretärin der CGT

Per Videobotschaft wandte sich die Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes, Esther Lynch, im Namen der 45 Millionen Arbeitnehmer in ganz Europa an die Delegierten des OGBL-Kongresses. „Die Gewerkschaften waren noch nie so relevant und wichtig wie heute“, so Esther Lynch, die gleich zu Beginn daran erinnerte, dass es die von den Gewerkschaften ausgehandelten Kollektivverträge sind, die die größte Chance auf faire Löhne, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und sichere Karrieren bieten. Die Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes ging auch auf das 2023 in Berlin verabschiedete EGB-Programm „Together for a fair deal for workers“ ein, das eine Vision für ein neues Wirtschaftsmodell entwirft, bei dem die Menschen und nicht der Profit im Vordergrund stehen■

Nachdem sie die langjährigen Verbindungen zwischen dem OGBL und der FGTB und die gemeinsame Arbeit im Dienste der belgischen Grenzgänger gewürdigt hatte, übte die FGTB-Föderalsekretärin Selena Carbonero, die ebenfalls eingeladen war, auf dem Kongress zu sprechen, eine umfassende Kritik an der Austeritätspolitik, die seit über 30 Jahren in Europa betrieben wird. Selena Carbonero zeigte sich auch besorgt über den Aufstieg der extremen Rechten, deren Narrativ heute „durchsickert“ und eine direkte Folge der Unzulänglichkeiten in der Sozialpolitik ist. Und sie stellte fest, dass „der Kapitalismus und die extreme Rechte sich gegenseitig stärken“■

Nachdem sie dem OGBL für seine aktive Teilnahme an der Mobilisierung in Frankreich gegen Macrons Rentenreform gedankt hatte, ging die Generalsekretärin der CGT, Sophie Binet, die als Gastrednerin auf dem Kongress geladen war, auch ausführlich auf die jüngsten politischen Entwicklungen ein, die die Arbeitnehmer immer mehr bedrohen: Wir haben den Eindruck, in einer erschreckenden Dystopie mit Trump, Putin, Netanyahu, aber auch Milei, Meloni und vielen anderen aufzuwachen. Eine rechtsextreme Internationale ist dabei, sich mit Unterstützung der größten Milliardäre zu etablieren“. Die Generalsekretärin der CGT appellierte in diesem Zusammenhang an die Notwendigkeit, die Gewerkschaftsstrategien neu zu justieren, und erinnerte gleichzeitig an die zentrale Rolle, die die Gewerkschaften in diesem Kampf zu spielen haben■



Die Videoaufzeichnungen der Beiträge aller Gäste des OGBL-Kongresses sind auf dem YouTube-Kanal des OGBL verfügbar.

Dringlichkeitsresolution

Gemeinsame Gewerkschaftsfront für die Verteidigung der Rechte und sozialen Errungenschaften von Arbeitnehmern und Rentnern

Die am 8. Februar 2025 in Luxemburg-Stadt im Rahmen des 61. Nationalkongresses des LCGB sowie die am 28. und 29. März 2025 in Luxemburg-Stadt im Rahmen des 9./XXXIV. ordentlichen Kongresses des OGBL versammelten Delegierten stellen fest, dass die Regierung einen Frontalangriff auf die Grundfesten unseres Sozialmodells gestartet hat.

Angesichts der zunehmenden Krisen, mit denen wir konfrontiert sind und die insbesondere durch ein unvorhersehbares sozioökonomisches Umfeld geprägt sind, angesichts der angespannten geopolitischen Lage, des Aufstiegs der extremen Rechten in Europa, der Wohnungskrise und der Klimakrise, kann die Handlungsweise der Regierung nur als katastrophal für den sozialen Zusammenhalt unseres Landes bezeichnet werden.

Ihre Reform zur Verschlechterung der Kollektivverträge, ihre öffentliche Konsultierung zur Privatisierung der Rentenversicherung, ihre ständige Politik der Diskriminierung von Grenzgängern sowie ihre Passivität im Bereich der Krankenversicherung sind nichts anderes als ein Frontalangriff auf den Sozialdialog, die Rechte und sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer und Rentner und sogar auf die Rechte und Freiheiten der Gewerkschaften.

Da die grundlegendsten Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer und Rentner in Gefahr sind, haben die national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB beschlossen, ihre Kräfte insbesondere in folgenden Dossiers zu bündeln: „Kollektivverträge“, „Rentenversicherung“, „Krankenversicherung“, „Gleichbehandlung von Grenzgängern und in Luxemburg Wohnenden“, „Organisation der Arbeitszeit / Öffnungszeiten im Handel“, „Versammlungsrecht“ und „Steuerwesen“. Die beiden Gewerkschaften verpflichten sich, gemeinsam die Rechte und Errungenschaften aller Arbeitnehmer und Rentner, Ansässigen und Grenzgängern zu verteidigen.

Angesichts der noch nie dagewesenen Infragestellung unseres Sozialstaates, der das Ergebnis des Sozialdialogs im Tripartiterahmen ist, sowie unseres Sozialmodells, das den sozialen Frieden in Luxemburg garantiert, werden die Gewerkschaften LCGB und OGBL ihre gewerkschaftlichen Aktionen strukturieren und koordinieren, um eine gemeinsame Front zu schaffen. Das erklärte Ziel dieser gemeinsamen Front ist es, mit allen notwendigen Mitteln zu verhindern, dass die sozialen Errungenschaften, für die die Gewerkschaften ein Jahrhundert lang gekämpft und gearbeitet haben, durch eine Regierungspolitik, die nur als retrograd bezeichnet werden kann, zunichte gemacht werden.

Verabschiedet am 8. Februar 2025 durch den 61. Nationalkongress des LCGB und am 28.-29. März 2025 vom 9./XXXIV. ordentlichen Kongress des OGBL.





Der neue Nationalvorstand

18 9./XXXIV. Ordentlicher Kongress des OGBL

Laurent Baumgarten

Bettina Faulhaber

Syndikat Zivile Luftfahrt

Marco Bonifacio

Rui Fernando Da Silva Alves

Tiago Martins Mota

Luis Miguel Pereira Rodrigues

José Pinho Martins

Artur Valerio Horto

Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metall-
konstruktion

Jacques Adam

Pascal Geniets

Sébastien Materne

Syndikat Chemie, Glas, Holz, Kautschuk,
Keramik, Papier, Plastik, Textil, Zement

Josy Bourgraff

Michael Jacquemin

Georges Melchers

Syndikat Eisenbahnen - FNCTTFEL /
Landesverband

Sophie Bayette

Denis Desheulles

Antonia Do Rosario Santos

Rachelle Gattullo

Semia M'Hadhbi

Patrick Ourth

Michael Thielen

Syndikat Handel, Garagen und Horeca

Joëlle Damé

Vera Dockendorf

Stéphane Jacquemart

Syndicat Education et Sciences (Syndikat
Erziehung und Wissenschaft (SEW))

Christian Muller

Syndikat Druck, Medien und Kultur – FLTL

Claude Blom

Chantal Gantrel

Sandra Kaufmann

Roland Lupo

Catherine Molitor

Yves Philippart

Marie-Anne Scalise

Syndikat Gesundheit und Sozialwesen

Frank Block

Francis Capitani

Cédric Soldani

Syndikat Finance Sector

Steve Anen

Alain Bonifas

Tom Geditz

Pascal Poull

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL /
Landesverband

Stéphanie Borgèse

Grégory Leclerc

Georges Reuter

Gudrun Rumpf

Syndikat Dienstleistungen und Energie

Fabienne Baudson

Eliane Camine

Najia Latrach

Syndikat Private Reinigungsdienste,
Hygiene- und Umweltdienste

Samuel Ferrai

Xavier Poulain

Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau

Albert Alvarez

Georges Pierret

Syndikat Metallverarbeitende Industrie

Michael Nikolai

Pedro Lopes

Syndikat Straßentransport & Schifffahrt
- ACAL

Jérôme Trausch

Nicole Wester-Neuen

Sektion Äischdall/Attert

Slimane Agdour

Ben Georges

Pascal N'Guyen

Gilbert Matarazzo

Sektion Audun Villerupt Pays Haut

Romain Gantrel

Malou Mayon

Sektion Kanton Wiltz

Christiane Moris

Hosingen

Sektion Clerf-Hosingen

Yannick Pireaux

Marco Puleo

Marcel Schwartz

Sektion DBRH

Nicolas Hilbert

Jeff Laschette

Sektion Differdingen

Jean Berchem

Claude Caudron

Sektion Dräilännereck



Ercole Marinangeli
Nando Pasqualoni
 Sektion Esch/Alzette

Brigitte Mai-Holbach
Guy Neumann
Uwe Schramer
Klaus Theisen
 Sektion Deutsche Grenzgänger

Nicolas Beaumont
Marc Flock
Marylène Hozay
Nicolas Maîtrejean
 Sektion Belgische Grenzgänger

Carlos Ribeiro
Sandro Rinaldis
 Sektion Gemeng Suessem

Nico Bodry
Romain Daubenfeld
 Sektion Keeldall

Margot Hetting
Pierre Kremer
 Sektion Kordall

Kevin Hilger
Cynthia Mendes
Vitor Mendes Lousada
Cynthia Wiscourt
 Sektion Luxemburg Zentrum

Sylvie Schroeder
Daniel Zebrowsky
 Sektion Musel-Sauer

Marcel Beelener
Michel Godfroid
Jeannot Jung
Claude Thill
 Sektion Norden

Hanane Bouchkacheh
Hamid Himmiche
Fatiha Mellah
 Sektion Thionville – Metz

Alain Junckel
Nicole Meyer
 Sektion Uelzecht/Mess

Marcel Breuskin
Susanna Van Tonder
 Sektion Uelzechtdall

Fernand Fautsch
Guy Greivelding
Carlo Thissen
 Vereenegungen Landesverband

Jean-Marc Dreystadt
Emmanuel Dupont
Liliane Dziezuk
 Sektion Volmerange-Les-Mines

Carole Blond-Hanten
Tina Koch
Carole Thoma
 Frauenabteilung

Mich Mangen
 Abteilung Öffentlicher Dienst

Maria Das Dores Azeredo Dos Santos
Pietro Monaco
Madalena Valerio
 Immigriertenabteilung

Sven Fischer
Alija Suljic
Alice Weber
 Jugendabteilung

Marie-France Eiffes
Nadine Konsbrück
Marie-Jeanne Leblond
Henri Reding
Jean-Claude Reding
Chantal Thome
 Pensioniertenabteilung

Serge Schimoff
 Arbeitnehmerabteilung

Patrick Hurst
 Abteilung Behinderte Arbeitnehmer

Die neue Exekutive

Laurent Baumgarten

Syndikat Zivile Luftfahrt

Artur Valerio Horto

Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion

Jacques Adam

Syndikat Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil, und Zement

Georges Melchers

Syndikat Eisenbahnen-FNCTT-FELLandesverband

Patrick Ourth

Syndikat Handel, Garagen und Horeca

Joëlle Damé

Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW)

Christian Muller

Syndikat Druck, Medien und Kultur – FLTL

Catherine Molitor

Syndikat Gesundheit und Sozialwesen

Francis Capitani

Syndikat Finance sector

Tom Geditz

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBLLandesverband

Georges Reuter

Syndikat Dienstleistungen und Energie

Maria Das Dores Azeredo Dos Santos

Syndikat Private Reinigungsdienste, Hygiene- und Umweltdienste

Samuel Ferrai

Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau

Georges Pierret

Syndikat Metallverarbeitende Industrie

Nikolai Michael

Syndikat Straßentransport & Schifffahrt - ACAL

Kevin Hilger

Susanna Van Tonder
Region Zentrum (geteiltes Mandat)

Claude Caudron

Marcel Schwartz

Dan Zebrowsky

Region Osten (geteiltes Mandat)

Marcel Beelener

Christiane Moris

Region Norden (geteiltes Mandat)

Patrick Muller

Nando Pasqualoni

Carlos Ribeiro

Region Süden (geteiltes Mandat)

Guy Neumann

Anja Schnarrbach

Sektion Deutsche Grenzgänger (geteiltes Mandat)

Jean-Luc Collin

Sektion Belgische Grenzgänger

Jean-Marc Dreystadt

Gilbert Matarrazo

Sektion Französische Grenzgänger

Tina Koch

Frauenabteilung

Mich Mangen

Abteilung Öffentlicher Dienst

Pietro Monaco

Immigriertenabteilung

Bleibt noch zu bestimmen

Jugendabteilung

Jean-Claude Reding

Pensioniertenabteilung

Serge Schimoff

Arbeitnehmerabteilung

Patrick Hurst

Abteilung Behinderte Arbeitnehmer

Die Zentralsekretäre die auf dem Kongress gewählt wurden

Angel David

Dechmann Kevin

Krier Frédéric

Reuter Sylvie

Araujo Stefano

Delli Zotti Sonja

Lazzara Angélique

Roden Julie

Bach Pitt

Delvaux Joël

Lorang Yasmine

Rolling Alain

Back Nora

Eischen Véronique

Marsh James

Scheuer Romance

Brassinne Chrystelle

Freichel Patrick

Meiresonne Manon

Sikorski Christian

Calmes Carole

Gomes Hernani

Meiresonne Pauline

Simon-Lacroix Christian

Correia Jose Luis

Gonçalves Jose Luis

Neves Sonia

Soisson Ben

Da Silva Philippe

Graas Sveinn

Nuijten Adrien

Steinmetzer Milena

De Matteis Jean-Luc

Jungen Tom

Pereira Carlos

Suljic Smail

Die neue Überwachungskommission

Effektive Mitglieder

Monique Wirtz

Marie-Noëlle Fekir-Lalin

Zeynaba Weber

Pierre Schreiner

André Sowa

Lilian Soudière

Bob Serres

Eric Bar

Eric Neige

Marta Vicente

Henri Klein

Claude Winandy

Stellvertretende Mitglieder

Joseph Di Muro

Mike Nunes

Norbert Emeringer

Thierry Charlier

Tun Tessaro







Löhne - Arbeitsbedingungen - Kaufkraft
- Arbeitszeit - Renten - Gesundheitssystem - Wohnen - Grundrechte - Freiheiten - Löhne - Arbeitsbedingungen - Kaufkraft - Arbeitszeit - Sonntagsarbeit - Renten -

Nationale

28.06.25

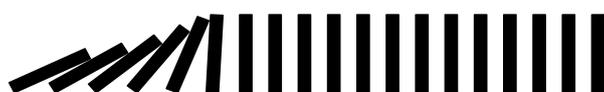
- Kaufkraft - Arbeitszeit - Sonntagsarbeit - Renten -

Lux-Stadt | 11:00

Gegen diese Regierungspolitik!

Für Solidarität, Demokratie und soziale Gerechtigkeit!

gewerkschaftsfront.lu

 **OGB•L** ♦ **LCGB**

Demo

Wir sind an einem Wendepunkt angelangt: Während die Welt, wie wir sie kennen, ins Wanken gerät, greifen die luxemburgische Regierung und das Patronat unser Sozialmodell und unsere Errungenschaften frontal an.

Unsere Renten sind in Gefahr!

Die von der Regierung eingeschlagene Richtung wird immer klarer: Anhebung des Renteneintrittsalters, massive Verschlechterung unseres allgemeinen und solidarischen Systems und keine Erhöhung der Mindestrente!

Unsere Löhne werden angegriffen!

Durch den Angriff auf die Kollektivvertragsrechte der Gewerkschaften, versuchen Regierung und Arbeitgeber, unser Sozialmodell zu zerstören, und gefährden massiv unsere Lohnbedingungen!

Unsere Arbeitszeit wird ausgehebelt!

Verallgemeinerung der Sonntagsarbeit, Liberalisierung der Öffnungszeiten im Handel, Einführung der Jahresarbeitszeit, Infragestellung der Ruhezeiten... Die Liste der Eingriffe in die Arbeitszeit ist lang. Von der Schwächung unserer Kollektivverträge ganz zu schweigen, die uns der völligen Gnade unserer Arbeitgeber ausliefern würde.

Unsere Kaufkraft leidet!

Durch ihre einseitige Entscheidung den Energiepreisdeckel abzuschaffen, hat die Regierung die Energiepreise absichtlich explodieren lassen, mit Preissteigerungen von teilweise über 30%. Als ob die Wohnungspreise nicht schon schlimm genug wären, belasten nun auch noch die Energiekosten unsere Kaufkraft.

Unsere Sozialversicherung steht vor der Zerschlagung!

Nicht nur unser Rentensystem wird attackiert, sondern auch unsere Sozialversicherung. So droht eine Verschlechterung der Leistungen unseres Gesundheitssystems. Darüber hinaus fordern die Arbeitgeber eine immer größere Hetzjagd auf Kranke und verlangen die Einführung von Karenztagen für kranke Arbeitnehmer!

Unsere Grundrechte werden in Frage gestellt!

Bettelverbot, Platzverweis, Infragestellung des Demonstrationsrechts, immer repressivere Migrationspolitik: Eine autoritäre Wende, auch in Luxemburg, die unsere offene und demokratische Gesellschaft gefährdet!

Unsere Existenzgrundlage ist bedroht!

Eine Wohnungskrise, die die Existenz Tausender Menschen gefährdet, und eine ökologische und klimatische Notlage, die unsere

Lebensbedingungen bedroht und in erster Linie die Schwächsten trifft, sind zur Nebensache verkommen. Die Regierung greift lieber die Rechte und Errungenschaften derjenigen an, die mit ihrer Arbeit das Land voranbringen.

Für Solidarität, Demokratie und soziale

Gerechtigkeit!

Gemeinsam erheben wir unsere Stimme für unser Sozialmodell, eine offene, solidarische und demokratische Gesellschaft, Gleichheit sowie soziale Gerechtigkeit!

- **Für unser Sozialmodell, das auf Kollektivverhandlungen und Kompromisskultur im Interesse des Landes beruht.**
- **Für unsere Löhne und Arbeitsbedingungen!**
- **Für die Verteidigung unserer sozialen Errungenschaften, die über Jahrzehnte erkämpft wurden!**
- **Für unsere Kaufkraft!**
- **Für unsere Grundrechte und -freiheiten, für unsere Demokratie!**
- **Für ein solidarisches und allgemeines Sozialversicherungs- und Rentensystem!**
- **Für einen sozial gerechten Wandel!**
- **Für die Gleichstellung der Geschlechter!**

Sei mit dabei am 28. Juni, informiere &

mobilisiere deine Kollegen und Freunde,

sei aktiv!

**Und schwups, steht es
in meinem Kalender!**



Rentenreform

« Schwätz mat - Mee bleif doheem! »



„Anpassungsfähigkeit des Renteneintrittsalters“, so lautete das Thema des ersten Expertentreffens im Rahmen der Konsultation zum Rentensystem in Luxemburg.



Pitt Bach

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands



Carlos Pereira

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Dabei war es Martine Deprez, Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit, die einige Monate zuvor in einem der vielen ungeschickten „Teaser“ in der Presse behauptet hatte, dass sie das Renteneintrittsalter nicht antasten wolle. Hat die Ministerin plötzlich ihren Kurs geändert? Nein, es scheint sich schlicht und einfach um ein gut koordiniertes politisches Manöver zu handeln.

Bei genauerem Hinsehen wird die Farce, die derzeit unter dem Vorwand von Konsultationen über eine mögliche Rentenreform stattfindet, noch offensichtlicher. Die drei landesweit repräsentativen Gewerkschaften OGBL, LCGB und CGFP stellen fest, dass die Expertensitzungen, die als Raum für einen konstruktiven Dialog gedacht sind, in Wirklichkeit nur ein orchestriertes Spektakel sind, dessen Drehbuch im Voraus geschrieben zu sein scheint. Alles ist gut eingespielt: gut ausgewählte Schauspieler, einstudierte Dialoge und vor allem ein Endergebnis, das bereits in Stein gemeißelt zu sein scheint.

Indem die Regierung verschiedene „Experten“, die willkürlich ausgewählt wurden, auf die gleiche Stufe mit den Gewerkschaften stellt, tritt sie das Modell des luxemburgischen Sozialdialogs erneut mit Füßen und gefährdet ernsthaft den sozialen Frieden. Dieses Modell, das im Laufe der Jahrzehnte den Aufbau eines soliden und ausgewogenen Rentensystems ermöglicht hat, wird nun systematisch zerlegt, einzig und allein um es zu schwächen.

Es sei daran erinnert, dass die Verwaltung der Pensionskasse, ebenso wie die der anderen Kassen der Sozialversicherung, auf einem Grundprinzip beruht: der Mitverwaltung durch die Sozialpartner. Die Anzahl der Vertreter der Arbeitnehmerseite in den verschiedenen Verwaltungsräten wird durch zwei demokratische Wahlen bestimmt, nämlich die der Arbeitnehmerkammer und die der Kammer der Beamten und öffentlichen Angestellten. Indem die Regierung denselben Sozialpartnern die Einladung ihrer wichtigsten Vertreter, die tagtäglich mit



der Verwaltung der Sozialversicherung betraut sind, verweigert, versucht sie bewusst, die Stimme der Gewerkschaften zu verwässern, indem sie sie an den Rand drängt.

Der Rahmen der Gespräche bestätigt diesen Eindruck. Indem die Ministerin das erste Treffen auf die „Anpassungsfähigkeit des Renteneintrittsalters“ konzentriert, ignoriert sie schlichtweg die im Oktober 2024 veröffentlichte und vorgelegte Mitteilung der Gewerkschaften zum Rentensystem, die bewiesen hat, dass eine Anhebung des Renteneintrittsalters die Herausforderungen der finanziellen Nachhaltigkeit des Rentensystems in keiner Weise löst. Ein Element, das im Übrigen auch von der IGSS in ihrem technischen Bericht aus dem Jahr 2022 bestätigt wurde.

Darüber hinaus stellen der OGBL, der LCGB und die



CGFP ernsthaft in Frage, dass die öffentliche Online-Konsultation „Schwätz mat“ zu den Themen der Expertentreffen geführt hätte. Wir erinnern daran, dass fast die Hälfte der Teilnehmer ihre Unterstützung für die von den Gewerkschaften vertretenen Positionen zum Ausdruck gebracht hatte. Dennoch fehlten diese Meinungen seltsamerweise bei der Auswahl der diskutierten Themen. Seltsamer Zufall oder wohlüberlegte politische Strategie?

Doch damit ist die Vorbereitungsnote der Regierung für die Gespräche noch nicht zu Ende. In ihrem Versuch, die Gespräche von Anfang an in eine bestimmte Richtung zu lenken, wagt es die Regierung, Scheinargumente vorzubringen, wie z. B. die Idee, dass längeres Arbeiten der Gesundheit der Arbeitnehmer förderlich sei. Eine Aussage, die einerseits absolut nicht in einem angeblich neutralen Dokument stehen sollte und die vor allem durch

zahlreiche Studien widerlegt wird, die im Gegenteil die negativen Auswirkungen einer längeren Lebensarbeitszeit auf die körperliche und geistige Gesundheit der Arbeitnehmer belegen.

Im Klartext: Die Regierung versucht uns eine gut durchdachte Geschichte zu verkaufen, indem sie das Gewicht der Sozialpartner stark einschränkt, um die bereits im ersten Akt geschriebenen Schlussfolgerungen besser validieren zu können. OGBL, LCGB und CGFP prangern diese politische Maskerade an, die nur darauf abzielt, die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer zu schwächen.

Das luxemburgische Modell des Sozialdialogs, das auf Konzertierung und geteilter Verantwortung beruht, darf nicht auf dem Altar einer verzerrten Politik geopfert werden, die von der Realität der Arbeitnehmer abgekoppelt ist. ■

Nein zur Liberalisierung der Öffnungszeiten

Die Kampagne der Gewerkschaftsfront geht weiter



David Angel

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Die Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB setzt ihre Sensibilisierungs- und Mobilisierungskampagne gegen das Vorhaben der Regierung, die Öffnungszeiten und die Sonntagsarbeit im Handelssektor zu liberalisieren, fort.

So führten der OGBL und der LCGB am 7. März in mehreren Einkaufszentren der Hauptstadt eine „mobile Aktion“ durch, um den Arbeitnehmern Gehör zu verschaffen, das breite Publikum zu informieren und sich mit den Beschäftigten in den Geschäften auszutauschen. Am nächsten Tag, dem 8. März, war die Gewerkschaftsfront auch beim feministischen Marsch, der im Rahmen des Internationalen Frauentags in Luxemburg organisiert wurde, gut vertreten, wissend dass der Handel eine Branche mit einem hohen Frauenanteil darstellt, in der es viele Alleinerziehende gibt.

Nach der vom Arbeitsminister geplanten Ausweitung der Sonntagsarbeitszeit von 4 auf 8 Stunden würde die geplante extreme Ausweitung der Öffnungs- und Arbeitszeiten einen weitreichenden sozialen Rückschritt darstellen, da sie jedes Familien- oder Privatleben der etwa 50.000 betroffenen Beschäftigten zerstören würde.

Es sei daran erinnert, dass diese beiden Reformen in krassm Widerspruch zu der LISER-Studie stehen, welche vom Mittelstandsministerium 2018 in Auftrag gegeben worden war bezüglich der Auswirkungen einer möglichen Liberalisierung der Öffnungszeiten und welche als Grundlage für eine Reform des gesetzlichen Rahmens dienen sollte. Diese Studie hatte nämlich ergeben, dass die überwältigende Mehrheit der Beschäftigten im Handel es vorzieht, überhaupt nicht an Sonntagen oder spät abends zu arbeiten, und dass dies negative Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Betroffenen hat. Die Studie hatte auch deutlich gemacht, dass eine Liberalisierung große Unternehmen auf Kosten kleinerer Unternehmen begünstigt und die Probleme der Attraktivität kleiner Handwerker und Händler verschärft. Und eins ist sicher: Diese Ultra-Flexibilisierung der Arbeitszeiten würde die bereits bestehenden Phänomene des Personalmangels verschärfen und die Attraktivität dieser Berufe sicherlich nicht erhöhen.

Wenn Sonntagsöffnungen bis zu 14 Uhr erlaubt werden, würde Sonntagsarbeit für die Beschäftigten in diesem Sektor de facto zur Pflicht werden. Die Pläne in Bezug auf Feiertage sind noch katastrophaler: Nicht nur, dass die Beschäftigten in diesem Sektor gezwungen wären, an acht Feiertagen im Jahr zu arbeiten, sondern die Schaffung von zwei Kategorien von Feiertagen für Geschäfte könnte ein erster Schritt in Richtung einer allgemeinen Erhöhung der Arbeitszeit aller Beschäftigten in allen Wirtschaftszweigen sein.

Darüber hinaus lässt dieses Reformprojekt nichts Gutes über die anderen Reformprojekte der Regierung erwarten, die angeblich auf eine „Modernisierung“ der Arbeitszeit abzielen. Alle Initiativen, die die Regierung bisher tröpfchenweise enthüllt hat, stellen in Wirklichkeit nichts anderes als Rückschritte für die Arbeitnehmer dar. Schlimmer noch, die Regierung nimmt einen Anreiz nach dem anderen zurück, der die Unternehmen noch dazu motivieren könnte, Kollektivverträge auszuhandeln. ■





Europa steht an einem Scheideweg



Am 4. und 5. März 2025 trafen sich die Mitgliedsorganisationen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) erneut in Brüssel im Rahmen der Sitzung des Exekutivausschusses. Das Treffen fand zu einem entscheidenden Zeitpunkt für Europa und die europäische Gewerkschaftsbewegung statt, vor dem Hintergrund beunruhigender Entwicklungen sowohl auf dem europäischen Kontinent als auch jenseits des Atlantiks.

Angesichts der Veränderungen, die sich seit Anfang des Jahres unaufhörlich häufen, scheint Europa immer weiter in eine tiefe Krise zu geraten. Es befindet sich nun an einem Scheideweg, der seine politische Ausrichtung und Zukunft in den kommenden Jahren maßgeblich beeinflussen wird. Die Herausforderungen sind vielfältig, sowohl in wirtschaftlicher, politischer, sozialer als auch in geopolitischer Hinsicht. Diese Veränderungen erfordern natürlich auch

eine neue Handlungsstrategie der europäischen Gewerkschaften.

Insbesondere die jüngsten Initiativen der Europäischen Kommission zur Verbesserung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit durch Vereinfachung und Verringerung des Verwaltungsaufwands für Unternehmen haben zu heftigen Diskussionen geführt. Nach Ansicht des EGB besteht die Gefahr, dass die EU den Weg der Deregulierung einschlägt, was die Arbeitnehmerrechte ernsthaft gefährden würde. Zu den zahlreichen Entschließungen und Positionen, die auf dem Treffen diskutiert und verabschiedet wurden, gehörte auch eine Entschließung zum 28. Rechtsregime, einer neuen europaweiten Rechtseinheit, die wahrscheinlich mehrere Rechtsbereiche umfassen wird, darunter Gesellschaftsrecht, Vollstreckungsrecht, Insolvenzrecht, Finanzmarktrecht, Steuerrecht und Arbeitsrecht.



Sitzung seines Exekutivausschusses eine Resolution zum Wiederaufbau des Sozialdialogs verabschiedet. Der Pakt für den europäischen Sozialdialog, der am 5. März 2025 von der Europäischen Kommission, dem EGB, BusinessEurope, SGI Europe und SMEUnited unterzeichnet wurde, ist ein erster Schritt zur Wiederherstellung des europäischen Sozialdialogs. Ziel dieses Paktes ist es, die Rolle der Sozialpartner bei der Gestaltung der Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu stärken. Nachdem die Verhandlungen über ein Arbeitsprogramm der europäischen Sozialpartner gescheitert sind, bleibt nur zu hoffen, dass ein Neuanfang möglich ist und dass die Arbeitgeber und die Kommission endlich ihre Versprechen einhalten. Es ist an der Zeit, den schönen Worten, die nur auf dem Papier stehen, ein Ende zu setzen. Um die sozialen Errungenschaften und das europäische Sozialmodell zu erhalten, sind konkrete Maßnahmen und ein starkes Engagement aller Parteien, die den Pakt unterzeichnet haben, erforderlich. In den kommenden Monaten werden die europäischen Sozialpartner zusammenkommen, um das nächste Arbeitsprogramm zu besprechen. Auch hier kann man nur hoffen, dass die Verhandlungen nicht wie beim letzten Arbeitsprogramm in einem Scheitern enden werden.

Die europäische Gewerkschaftsbewegung befindet sich in einer schwierigen Zeit, die eine neue Aktionsstrategie erfordert. Die im Mai in Belgrad stattfindende Halbzeitkonferenz, die auch auf der Tagesordnung des Exekutivausschusses stand, wird daher ein idealer Zeitpunkt sein, um sich auszutauschen und über neue Strategien in der aktuellen Situation, die große Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben wird, nachzudenken.

Weitere Themen des Treffens waren eine Resolution zur Verteidigung der Rechte von Arbeitnehmern mit Behinderungen, eine Resolution zum Inhalt einer Richtlinie über die Verhütung hitzebedingter Risiken am Arbeitsplatz und eine Resolution zu künstlicher Intelligenz im Dienste der Arbeitnehmer. Die Vizepräsidentin der Europäischen Kommission, Teresa Ribera, wurde ebenfalls zu einem Meinungsaustausch mit den Gewerkschaften eingeladen.

Luxemburg war im Exekutivausschuss durch Véronique Eischen, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, und Katia Neves, Beauftragte des gemeinsamen europäischen Sekretariats von OGBL und LCGB (SECEC), vertreten ■

Dieses Rechtsregime würde es somit bestimmten Unternehmen ermöglichen, außerhalb des nationalen Arbeitsrechts zu operieren, was die Gewerkschaften strikt ablehnen. Im gleichen Kontext der Deregulierung hat der EGB eine Position zur elektronischen Entsendeerklärung verabschiedet, ein weiteres beunruhigendes Beispiel für die von der Kommission und der Unternehmenslobby propagierte Vereinfachung. Auch hier geht es darum, den angeblich hohen Verwaltungsaufwand für Unternehmen zu reduzieren. Der EGB – der im Übrigen vor der Ausarbeitung dieses Vorschlags nicht konsultiert wurde – betont, dass dieser Vorschlag dem Sozialdumping und dem unlauteren Wettbewerb Tür und Tor öffnen könnte.

In einer Zeit, in der der Sozialdialog sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene immer wieder auf die Probe gestellt wird, hat auch der EGB auf der



↑
Véronique Eischen
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Waschen & Trocknen

Der **Energiespartipp** befasst sich dieses Mal mit dem **Thema: „WASCHEN & TROCKNEN“**.

1. Moderne Waschmaschine anschaffen

Ein neues Gerät lohnt sich besonders für Haushalte, die viel waschen. Hochwertige Waschmaschinen sind nicht nur wegen ihrer längeren Lebensdauer unter dem Strich oft günstiger als billige Geräte. Sie verbrauchen in der Regel auch deutlich weniger Wasser – und benötigen dadurch weniger Strom zum Aufheizen.

2. Bei niedrigen Temperaturen waschen

Niedrige Temperaturen sparen Energie. Bei nur leicht verschmutzter Wäsche reichen oft 30 Grad, bei Kochwäsche tun es meist auch 60 Grad. Beachten Sie die Hinweise der Waschmittel!

3. Maschine richtig beladen

Die Waschmaschine am besten immer voll beladen. Bei halbvoller Trommel wird Wasser und Strom vergeudet. Neuere Geräte haben oft Sparprogramme für kleine Wäschemengen. Und Energiespar- oder Öko-Programme laufen zwar länger, begnügen sich aber ebenfalls mit weniger Wasser und damit mit weniger Strom.

4. Auf Vorwäsche verzichten

Das zusätzliche Vorwaschprogramm am besten nur für sehr stark verschmutzte Wäsche verwenden. Hartnäckige Flecken können mit Spezialmitteln wie Fleckentfernern, Gallseife oder Bleiche vorbehandelt werden.

5. Waschmittel sparsam dosieren

Die meisten modernen Waschmittel reinigen Wäsche schon bei niedrigen Temperaturen gut. Waschmittel am besten entsprechend der Wasserhärte und Grad der Verschmutzung dosieren.

6. Warmwasser-Anschluss nutzen

Die meisten Waschmaschinen lassen sich mit einem Vorschaltgerät an die Warmwasserleitung anschließen. Das rechnet sich besonders bei energieeffizienter Warmwasseraufbereitung – etwa über eine Solaranlage oder eine Wärmepumpe.

7. Wäschetrockner wenig benutzen / effizient trocknen

Wer keinen Wäschetrockner hat, spart am meisten Strom. Wer nicht ganz darauf verzichten kann, verwendet ihn nur, wenn nötig und lässt die Wäsche stattdessen immer mal wieder lufttrocknen. Wird der Trockner gebraucht, dann am besten nicht „halb leer“ laufen lassen. Der Schleudergang der Waschmaschine trocknet bei 1600 Umdrehungen pro Minute ihre Kleider in der ersten Minute bis zu 55 %. Warum? Es lohnt sich also, vor dem Trocknen der Kleider im Trockner den Schleudergang der Waschmaschine zu aktivieren.

8. Wäschetrockner Flusensieb reinigen

Das Flusensieb im Trockner regelmäßig reinigen. Ein volles Flusensieb reduziert die Trocknungsgeschwindigkeit und die Effizienz des Gerätes, das benötigt mehr Energie. Die Maschine kann so auch überhitzen und die Gefahr eines Feuers steigt.

9. Waschraum / Keller lüften

Die meisten Waschmaschinen und Trockner befinden sich in Kellerräumen. Im Sommer und im Winter sollte man auf einen ausreichend Luftaustausch (Belüftung) achten, da sich ansonsten an feuchten und zu kalten Stellen (Ecken an der Decke) Schimmel bilden kann.





Der Kampf geht weiter auf

Bluesky

[@ogbl-luxembourg.bsky.social](https://bsky.app/profile/ogbl-luxembourg.bsky.social)

aber auch auf



Seit der Übernahme durch Elon Musk hat sich das Netzwerk X zunehmend zu einem Instrument der Meinungsmanipulation entwickelt. Daher hat der OGBL beschlossen, diese Plattform endgültig zu verlassen und ermutigt alle seine Anhänger, es ihm gleichzutun.

Doch der Kampf geht weiter – auf Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube und nun auch auf Bluesky. Bleiben Sie informiert und verfolgen Sie die täglichen News des OGBL auf unseren sozialen Netzwerken!

OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT

KOLLEKTIVVER

Aldi Luxembourg

184 Arbeitnehmer

Syndikat Handel, Garagen und Horeca
(OGBL-Delegierte: 5/5)

Laufzeit des KV: vom 01.03.2025 - 29.02.2028

Löhne: Einführung einer Lohntabelle / Überstundenzuschlag von 50% (statt der gesetzlich vorgeschriebenen 40%) / Zuschlag für Sonntagsarbeit von 80% in den ersten 18 Monaten der Laufzeit des Vertrags, danach 90%

Prämien: Einführung einer Jahresendprämie, einer OPU-Prämie, einer fixen Assistentenprämie und einer Schlüsselstundenprämie

Essenschecks: Einführung von Essenschecks in Höhe von 9,50 €/Tag

Arbeitszeit: Garantie für Arbeitnehmer, dass sie 10 volle Wochenenden pro Jahr genießen können / Sonntagsarbeit, die über 4 Stunden hinausgeht, kann nur im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer erfolgen.

Betriebszugehörigkeitsdauer: Einführung einer Prämie für die Betriebszugehörigkeit nach 10, 20 und 30 Jahren / zwischen 2 und 9 zusätzliche Urlaubstage für die Beschäftigten je nach Betriebszugehörigkeitsdauer

Sonstiges: Einführung von Geschenkgutscheinen am Jahresende

Alliance Green Services

50 Arbeitnehmer

Syndikat Industrie (Delegierte: 2/2)

Laufzeit des KV: 01.01.2024 - 31.12.2026

Löhne: Ausweitung der Lohntabellen nach Dienstalter

Prämien: Erhöhung der Jahresendprämie um 1% und Verbesserung der Bedingungen für die Gewährung der Prämie für alle Beschäftigten mit besonderem Augenmerk auf Neueinstellungen

Astron Buildings S.A.

50 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen und Energie
(OGBL-Delegierte 2/3)

Laufzeit des KV: 01.01.2025-31.12.2025

Essenschecks: Erhöhung der Essenschecks von 10,50€ auf 15€

Urlaub: Einführung eines zusätzlichen Tags Jahresurlaub

Prämien: Indexierung der Dienstalterszulage

Verschiedenes: Einführung eines anteiligen 13. Monatsgehalts, das auch Beschäftigte in der Probezeit einschließt



Fest der Arbeit & der Kulturen

→ neimënster, Luxemburg-Grund

10:30 > Empfang

11:00 > Kundgebung & 1. Mai-Rede der OGBL-Präsidentin Nora Back

12:00 > Konzerte, Shows & Ausstellungen für Groß und Klein

ogbl.lu/1mai



OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT



1 m a i
1 m a i
1 m a i

Es lebe der 1. Mai



Traditionsgemäß wird der OGBL seinen 1. Mai auch dieses Jahr in all seinen Facetten in der Abtei Neumünster feiern: Politik, Kultur, Familie, Essen, Trinken und Geselligkeit. Und das nach den bewegten letzten Monaten und Jahren. Seit den Parlamentswahlen im Oktober 2023 werden die Rechte und Errungenschaften der arbeitenden Menschen und ihrer Familien von der liberal-konservativen Regierung aufs Heftigste angegriffen. Daher müssen wir in diesen außergewöhnlichen Zeiten auch zu außergewöhnlichen Mitteln greifen. Seit geraumer Zeit haben sich die beiden national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB in einer gemeinsamen starken Gewerkschaftsfront zusammengetan. Dies wird auch in unseren beiden 1. Mai-Feiern zu spüren sein und wir werden unser gewerkschaftliches Kräftebündeln auch hier zum Ausdruck bringen.

Nicht zuletzt wird der 1. Mai 2025 einen Monat nach unserem neunten OGBL Kongress stattfinden. Gestärkt durch das oberste Entscheidungsgremium unserer Organisation werden wir die Herausforderungen der Zukunft angehen und meistern können. So wird dieses Jahr eine äußerst bedeutende 1. Mai-Feier für uns Alle werden - gemeinsam können wir uns auch schon für die große nationale Demonstration der Gewerkschaftsfront am 28. Juni aufwärmen.

In diesem Jahr ist es dem OGBL besonders wichtig, seine Hauptforderungen

an die Regierung und ihre Freunde beim Patronat zu richten: Für mehr Kollektivverträge. Gegen jegliche Verschlechterung unseres Rentensystems. Für mehr Steuergerechtigkeit. Für die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns. Für eine Verkürzung der Arbeitszeit und eine bessere Work-Life-Balance. Und natürlich für unser Demonstrationsrecht. Alle gemeinsam für unser Luxemburger Sozialmodell!

Diese und viele andere Forderungen müssen am 1. Mai, aber auch darüber hinaus, gestellt werden, um eine Zukunft mit mehr sozialer Gerechtigkeit herbeizuführen.

Auch aus diesem Grund müssen wir am 1. Mai 2025 zahlreich erscheinen. Wir brauchen keine falschen Versprechen, sondern starke Aktionen.

Nach der politischen Rede werden, wie jedes Jahr, tausende OGBL-Mitglieder, Männer und Frauen jeder Herkunft, jeder Nationalität, Einwohner oder Grenzgänger, aus allen Bevölkerungsschichten, mit ihren Familien, mit Jung und Alt, gemeinsam feiern und diesen schönen, kultur- und emotionsreichen Tag genießen. Nur gemeinsam sind wir stark. Für unsere Zukunft.

Es lebe die internationale Solidarität, es lebe die freie Gewerkschaftsbewegung und die neue Gewerkschaftsfront und es lebe der 1. Mai!

Nora Back
Präsidentin des OGBL

Feiern wir gemeinsam Vielfalt und Solidarität!

An diesem 1. Mai 2025 kommen wir wieder einmal zusammen, um den Tag der Arbeit und der Kulturen zu feiern, ein Ereignis, das uns am Herzen liegt und sinnbildlich für unser gemeinsames Engagement steht. Nach einem Jahr, das von Herausforderungen, aber auch Erfolgen der Gewerkschaften geprägt war, ist es an der Zeit, dass wir zusammenkommen, um die Werte zu ehren, die uns verbinden: Solidarität, Gleichheit und Geselligkeit.

Wir, neimënster, sind stolz darauf, euch an diesem symbolträchtigen Ort, unserem wunderbaren Gelände, zu diesem Fest zum Frühlingsanfang begrüßen zu dürfen, organisiert in Partnerschaft mit der ASTM und der ASTI und unter der Leitung des OGBL. Seit fast zwei Jahrzehnten symbolisiert dieser einzigartige Rahmen am Fuße des Bockfelsens den Willen, einen Ort der Begegnung und des Austauschs zu schaffen, an dem jeder seine Kultur und seine Bestrebungen zum Ausdruck bringen kann.

Auch in diesem Jahr laden wir euch ein, ein reichhaltiges und abwechslungsreiches künstlerisches Programm zu entdecken, das von unseren Teams zusammengestellt wurde und in dem Musik, Gastronomie, Theater und kreative Workshops zur Freude aller zusammenkommen. Ob ihr nun Angestellter, Beamter, Arbeiter oder einfach nur neugierig seid, es wird für jeden

Geschmack und jedes Alter etwas dabei sein.

Der Tag der Arbeit und der Kulturen ist viel mehr als nur eine Feier. Er ist eine Hommage an jene, die über Generationen hinweg für unsere Rechte und Freiheiten gekämpft haben. Lassen Sie uns gemeinsam ihren Mut würdigen und unser Engagement für den Aufbau einer gerechteren und solidarischeren Zukunft bekräftigen, insbesondere in solch dunklen Zeiten wie diesen.

Schließt euch uns an, an einem Tag der Freude, des Teilens und der Entdeckungen. Lasst uns gemeinsam den 1. Mai 2025 zu einem unvergesslichen Moment machen, an dem kulturelle Vielfalt, Brüderlichkeit und Schwesterlichkeit im Vordergrund stehen.



Ainhoa Achutegui
Direktorin des neimënster



Dossier #02 2025



Fest der Arbeit & der Kulturen

→ neimënster, Lux-Grund

10:30 - 11:00	1	Empfang
11:00 - 11:30	3	Kundgebung & 1. Mai-Rede der Präsidentin Nora Back
Konzerte		
10:45 - 11:00	3	Big Music Band
11:45 - 12:00	3	Big Music Band
13:30 - 14:15	3	Giacomo Lariccia & Trinidad
14:45 - 15:15	3	Jam Session: Les rencontres folkloriques
15:45 - 16:30	3	Joel Marques
17:00 - 18:00	3	Jukebox
Pausenmusik		
14:15 - 16:30	3	les P'tits C.U.L.S
Aufführungen für Groß und Klein		
14:00 & 16:00	6	La couleur des émotions (35min)
14:00 & 16:00	5	Rêverie (30min)
15:00 - 16:20	4	Mélange 2 Temps par BP Zoom
Workshops		
13:00 - 18:00	8	Malerei – Nelson Neves
14:00 - 18:00	8	Erstellen von Geschichten mit der Familie – Fondation Anna Lindh
14:00 - 18:00	1	Töpfern & Modellieren– Kingsley Ogwara
14:00 - 18:00	8	Graffiti – Florence Hoffmann
16:00 - 17:00	2	Entdecker-Workshop: Folkloristische Begegnungen
Ausstellungen		
10:00 - 18:00	7	Lucien Wercollier
10:00 - 18:00	9	Revelation(s) EMOP
10:00 - 18:00	10	Graines
13:00 - 18:00	8	Die Zukunft neu denken – Citizen Action Space
Feinschmeckerdorf		
12:00 - 18:00	3	Kommen Sie und probieren Sie Gerichte aus aller Welt
Info- & Verkaufsstände		
12:00 - 18:00	1	Editpress, Revue, Editions Phi, ASTM, Pharmaciens sans frontières, FGIL, CSL, ASTI, CPJPO, Radio Latina, Immigrés/OGBL & DTH/OGBL



Gratis Eintritt

Navette gratuite toutes
les 20min

P&R Bouillon → Rocade
→ Plateau St. Esprit

www.ogbl.lu/1mai

OGB•L

— DIE GEWERKSCHAFT



KULTUR PROGRAMM

Big Music Band

Swing, Rock, Latin

🕒 10:45 & 11:45

📍 Parvis (3)

Die Big Music Band 2001 wurde von drei Musikern gegründet, ist heute eine klassische Big Band und verfügt auch über eine Kombo-Formation mit 14 Musikern. Das Programm umfasst bekannte Stücke aus Swing, Rock und Latin.



Giacomo Lariccia & Trinidad

Italienische Lieder

🕒 13:30 - 14:15

📍 Parvis (3)

Giacomo Lariccia & Trinidad ist ein rauer Lo-Fi-Folk. Ein Hauch von abgetragenen Samt aus Mitteleuropa, mit einem kühnen Nachgeschmack der Romagna und dem salzigen Geschmack des Mittelmeers. Atmosphären, die an Baumwollfelder erinnern, die noch geerntet werden müssen, und an das knorrige Holz von Olivenbäumen, wo sich die Weinreben verflechten.

Lieder mit einem italienischen Akzent, der von Französisch gefärbt ist, die von Straßen, Wegen und großen Idealen erzählen, eingetaucht in einen dichten Nebel, der die Sicht trübt.

„Das neue Album von Giacomo Lariccia, produziert von Don Antonio (Antonio Gramentieri), wird im Herbst 2025 erscheinen und die außergewöhnliche Teilnahme von Noa und Mira Awad beinhalten, die kürzlich beim Sanremo-Festival auf der Bühne standen, um eine Botschaft des Zusammenlebens und des Friedens zu überbringen.“ – Patrick Duval, Le Rocher de Palmer, Bordeaux, Frankreich.

Musiker: Giacomo Lariccia, Antonio Gramentieri, Fabio Mazzini, Enrico Mao Bocchini



La couleur des émotions

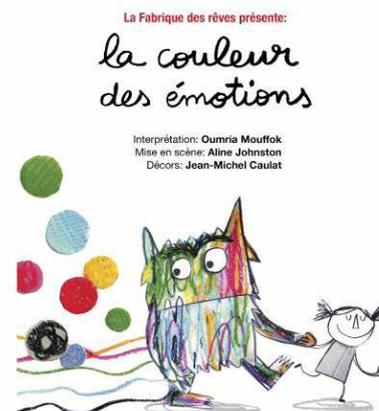
Clown und Objekttheater, ab 1 Jahr

🕒 14:00 - 14:35 & 16:00 - 16:35

📍 Salle J. Ensch (6)

Heute herrscht Chaos! Das Farbenmonster fühlt sich ganz verwirrt. Seine Gefühle sind völlig durcheinander! Es versteht nicht, was mit ihm passiert. Wird es mit Hilfe seiner Freundin Ordnung in sein Herz bringen und sein Gleichgewicht wiederfinden? Eine Vorstellung, die Clownerei und Kamishibai verbindet, um die Gefühle zu entdecken, für Groß und Klein, die sich immer noch wundern... Nach dem berühmten Album von Anna Llenas.

Darstellung: Oumria Mouffok
Regie: Aline Johnston
Bühnenbild: Jean-Michel Caulat



Rêverie

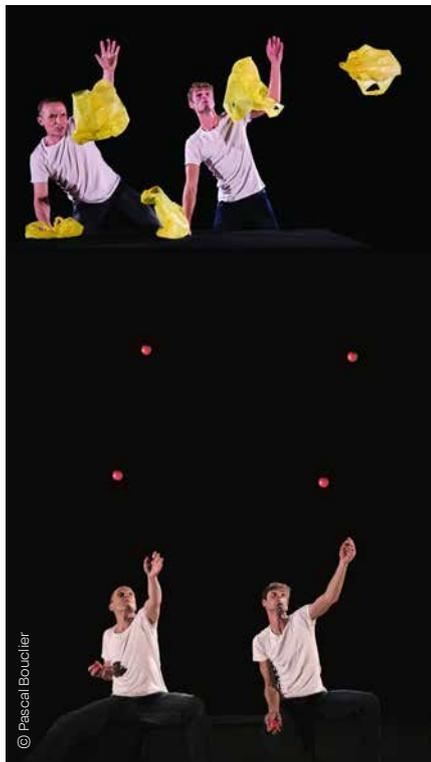
Musikalisches Jonglieren, ab 7 Jahren

🕒 14:00 - 14:30 & 16:00 - 16:30

📍 Salle E. Dune (5)

Ein Tisch wird zum Schlaginstrument, Bälle prallen im Rhythmus ab, schlagen auf das Holz und unsere beiden Jongleure, Musiker und Tänzer finden sich im Rhythmus wieder. In dieser Klangfantasie vermischen sich Gesten und Objektspiele, Vokalisieren, Objektbewegungen und Tanz.

Produktion: Compagnie TG
Mit Djenebou Fane & Thomas Guérineau



© Pascal Boudrier

les P'tits C.U.L.S

Sportliche Musik

🕒 14h15 & 15h15 & 16h30

📍 Parvis (3)

Quincy und Quentin, Ultra Light und Sexy Coaches, sind Hochleistungssportler und Musiker mit metronomischer Präzision. Kommen Sie, machen Sie mit, bewegen Sie sich, tanzen Sie, es ist Absolut Einzigartig Verrückt und Synchron, und Ihre Muskeln und Trommelfelle werden auf ihre Kosten kommen! Ein farbenfrohes, elektrisierendes Duo!

Keyboard, Samples und Gesang: Quincy
Posaune und Effekte: Quentin
Bodyguard und mehr: Quillian
Musik: Till Sujet



@Laurent-Merbrink

Jam Session: Folkloristische Begegnungen

Folkloretänze

🕒 14:45 - 15:15

📍 Parvis (3)

Zum Abschluss des Projekts "Die folkloristischen Begegnungen von Jill Crovisier" lädt die Künstlerin eine kleine Gruppe von in Luxemburg ansässigen Personen ein, sich zu einer Improvisation zum Thema Volkstänze und -musik zusammenzufinden. Ein einzigartiges Erlebnis, das zum Austausch und zur Entdeckung des kulturellen Reichtums im Großherzogtum einlädt.



Gratis Eintritt & Pendelbus



Mélange 2 Temps par BP Zoom

Elektrischer Zirkus, für die ganze Familie

🕒 15:00 - 16:20

📍 Salle R. Krieps (4)

Mister B. und Mister P. sind zwei zeitlose Figuren, zwei Energiebündel, die sich mit Vorliebe hassen. Der eine ist mondsüchtig und ungeschickt, der andere ist autoritär und vernünftig. Alles trennt sie, außer dieser gemeinsamen Zerbrechlichkeit und dieser Sensibilität, die uns ins Herz trifft, unsere Lachmuskeln kitzelt und unsere kindliche Seele reizt.

Gestisches und Bewegungstheater, Clown, Objektmanipulation, Musik... Philippe Martz und Bernie Collins bedienen sich mehrerer Disziplinen, um ihr künstlerisches Universum auszudrücken und uns alle möglichen Clownzustände entdecken zu lassen.

Preis für das beste ausländische Schauspiel, Buenos Aires 2009. Internationaler Preis Clown Festival, Barcelona 2000

Drehbuch, Regie und Schauspieler: Bernie Collins & Philippe Martz & Joz Houben // Bühnenbild: Pierre Lenczner // Kostüme: Sally Ruddock Rivièrè // Technische Leitung & Lichtregie: François Poppe // Verwaltung: Sarah Ben Soussan // Produktion: Mammifères Marrant



Joel Marques

Pop / Folk / Rock

🕒 15:45 - 16:30

📍 Parvis (3)

Joel Marques ist ein aufstrebender Singer/Songwriter, der mit seinen gefühlvollen Melodien und nachvollziehbaren Texten in der Musikindustrie für Aufsehen sorgt. Seine musikalische Reise begann in seiner Kindheit, in der er den Traum hegte, von seiner Leidenschaft für Musik zu leben. Joels Bestreben ist es, zeitlose Musik zu schaffen, die bei einem weltweiten Publikum Anklang findet. Seine Hingabe zu seinem Handwerk hat begonnen, seine Träume in die Realität umzusetzen, während er mit Enthusiasmus und Authentizität durch die Komplexität der Musikwelt navigiert. Ursprünglich aus Belvaux und derzeit in Differdingen, Luxemburg, lebend, sind Joels musikalische Einflüsse vielfältig und stammen aus seiner frühen Begegnung mit verschiedenen Musikgenres und seiner formalen Ausbildung am Conservatoire de Musique in Esch.

Obwohl er das Konservatorium verließ, um einen Weg einzuschlagen, der besser zu seinen musikalischen Ambitionen passte, haben Joels autodidaktische Fähigkeiten an Gitarre und Klavier seinen künstlerischen Ausdruck bereichert. Seine Stimme, beeinflusst von Ikonen wie Bryan Adams, hat sich zu einem unverwechselbaren Instrument entwickelt, das er stolz mit der Welt teilt.



© Thierry_Kokolansi

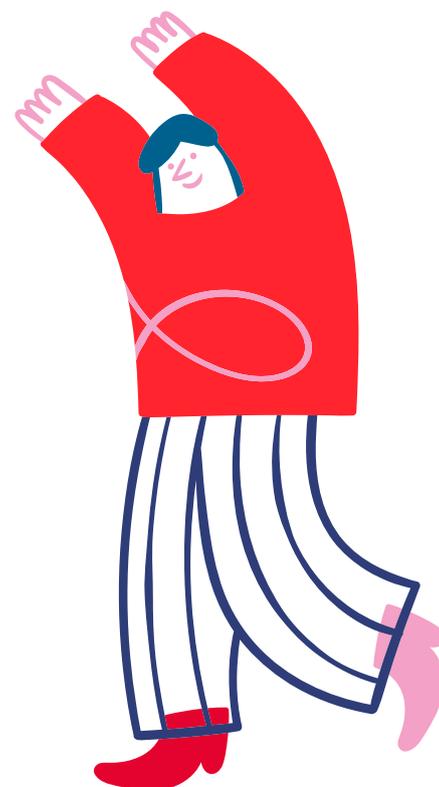
Entdecker-Workshop: Folkloristische Begegnungen

Tanzworkshop, für alle ab 8 Jahren

🕒 16:00 - 17:00

📍 Salle N. Klecker (2)

Jill Crovisier leitet einen Workshop für Volkstanz und -musik, in dem jeder seine Leidenschaften und sein Wissen teilen kann. Ein Moment voller Emotionen und Rhythmen, der uns die Vielfalt und den Reichtum, die in Luxemburg durch die dortigen Bräuche und Folklore repräsentiert werden, wiedererleben lässt. Es sind keine Vorkenntnisse erforderlich und jeder ist willkommen.



Jukebox

Coverband

🕒 17:00 - 18:00

📍 Parvis (3)

Mir sinn d'akustesche Coverband „Jukebox“, déi aus dem schéinen Norde vu Lëtzebuerg kënnt. Ugefaang huet alles am Joer 2008, a zanter deem hu mir eis kontinuierlech entwéckelt. Momentan si mir zu Drëtt oder zu Véiert ënnerwee, wat eis erlaabt, eng Vielfalt u Stëmmen an Instrumenter bei eisen Optrëtter anzubringen. Eis Band besteet aus Gesang, akustesche Gittar, Bassgittar, elektresche Gittar, Perkussioun a Piano. Eise Repertoire ass eng Mëschung aus bekannte Lidder, déi mir mat eisen eegene Klängen Interpretatiounen an engem neie Konzept weisen. Mir sinn iwwerzeugt, datt Musek eng grouss Kraaft huet, fir Mënsche beieeneen ze bréngen, an et ass eis Leidenschaft, dës Erfahrung mat eisem Publikum ze deelen. Mir freeën eis ëmmer, wa mir op der Bün stinn, fir eisem Publikum eng onvergiesslech Zäit ze bidden!

Musiker: David D., Johny, David A, Fernand S.



Graines

Ausstellung

🕒 10:00 - 18:00

📍 Salles vouëtées (10)

Die Ausstellung ‚The Graines‘ erforscht die Herausforderungen der Vielfalt und hinterfragt unsere Beziehung zu Ursprüngen. Die faszinierende formale Schönheit von Samen, die durch Thierry Ardouins Fotografien enthüllt wird, wird in einer Ausstellung präsentiert, die vom Atelier EXB in Zusammenarbeit mit neimënster konzipiert wurde.

Der Samen ist ein Wunder der Erscheinung, eine Perfektion von Form und Farbe. Er besitzt eine Morphologie, die sowohl notwendig als auch bizarr ist und Staunen, Fragen oder Kontemplation hervorrufen kann. Mit größter Sorgfalt ausgewählt, beleuchtet und gerahmt, stören die von Thierry Ardouin fotografierten Samen unsere Subjektivität als Betrachter: Sie werden zu Symbolen, die, weit davon entfernt, generische Bilder zu sein, unsere Beziehung zum Ursprung in Frage stellen. Diese Ausstellung wird von Werken von Victor Guérin, Héléne und José Eurico Ebel sowie Justine Blau begleitet.



Revelation(s) EMOP

Ausstellung

🕒 10:00 - 18:00

📍 Chapelle (9)

Ergänzend zur Plattform Revelation(s) Portfolio Review präsentiert die Revelation(s) EMOP-Ausstellung, kuratiert von Café Crème asbl, eine Auswahl aktueller Werke von aufstrebenden und etablierten Künstlern, die die zeitgenössische luxemburgische Fotografie- und Kunstszene repräsentieren.



Gratis Eintritt
& Pendelbus



Lucien Wercollier

Permanente Ausstellung

🕒 10:00 - 18:00

📍 Déambulatoire Lucien Wercollier (7)

Stein, Bronze, Marmor, Alabaster, Glas – das Werk von Lucien Wercollier ist in diese verschiedenen Materialien eingebettet, die er nach und nach entdeckte und nicht mehr verließ. Ein Werk, das es in der Abtei Neumünster (wieder) zu entdecken gilt, wo die Privatsammlung der Familie Wercollier im Wandelgang der Abtei in einer speziell für diesen Ort entworfenen Szenografie neu aufgestellt wird. Wercolliers Skulpturen sind zwar in zahlreichen Sammlungen und öffentlichen Museen in Luxemburg und im Ausland vertreten (Musée d'Art Moderne in Paris, Israel Museum in Jerusalem, Olympisches Museum in Lausanne, Olympic Sculptures Parc in Seoul, Palais de l'Europe in Straßburg...), doch diese Dauerausstellung ist die einzige Sammlung, die das Leben und Werk eines der großen Künstler des 20. Jahrhunderts dokumentiert.

Lucien Wercollier wurde 1908 geboren und starb 2002 im Alter von 94 Jahren. Zwischen diesen beiden Daten lagen die Jahre seiner Ausbildung in Brüssel und Paris, die Entdeckung von Maillol, Brancusi und Arp, aber auch die Kriegsjahre, die Verhaftung und Inhaftierung im Gefängnis im Grund und die anschließende Deportation nach Deutschland und Schlesien, die aus einem talentierten Bildhauer einen Ausnahmekünstler machten, auf der „Suche nach der vollkommensten Übereinstimmung zwischen Linien, Strukturen, Formen und Bedeutung, einer Übereinstimmung, die immer tiefer und vollkommener wird“ (G. Wagner).



Repenser l'avenir - Citizen Action Space

Partizipative Ausstellung

🕒 13:00 - 18:00

📍 Cloître (8)

Betreten Sie den Citizen Action Space, der von den Mitgliedern des luxemburgischen Netzwerks der Anna Lindh Stiftung gestaltet wurde, und nehmen Sie an einer der 3 angebotenen Aktionen teil:

Interaktiver Bericht zum internationalen Schutz

Welche Gefühle durchleben wir beim Ausfüllen eines Antrags auf internationalen Schutz? Das Netzwerk lädt Sie ein, Ihren eigenen Bericht auszufüllen, um besser zu verstehen, was ein Asylantrag bedeutet und um die Rechte von Flüchtlingen besser kennenzulernen.

Innovationsrat

Ein Co-Design-Workshop lädt die Teilnehmer ein, zukunftsweisende Leitlinien für die politische Partei oder die Bürgeraktionsgruppe der Zukunft zu entwerfen. Die Teilnehmer können innovative Ideen einbringen, um globale Herausforderungen anzugehen und eine bessere Zukunft zu gestalten.

Foto-Dialoge

Nehmen Sie an einem generationen- und kulturübergreifenden Fotogespräch zu den Themen Jugendbeteiligung, sozialer Wandel, interkultureller Dialog, Friedenskonsolidierung und Nachhaltigkeit teil.

Zeugnisse der Interkulturalität – Gemeinsame Geschichten

Was ist Ihre prägendste Erfahrung mit interkulturellem Dialog? Die Teilnehmer sind eingeladen, ihre Geschichten in Form von Videos oder Audioaufnahmen zu teilen. Diese Erzählungen werden dann auf dem ALF-Forum in Tirana ausgestrahlt, wo neue Stimmen die Sammlung bereichern werden. Diese Initiative zielt darauf ab, ein lebendiges Mosaik interkultureller Erfahrungen zu schaffen, das inspirierende Geschichten von Begegnungen, Verständnis und Transformation hervorhebt.



achtung

cashless only

Ab diesem Jahr werden nur noch Zahlungen per Bankkarte akzeptiert.

Ihre OGBL-Karten der vergangenen Jahre, die noch ein Restguthaben enthalten, können verwendet werden, aber eine Aufladung ist nicht mehr möglich.





**Gratis
Eintritt &
Pendelbus**



Dossier #02 2025



Dossier #02 2025



Geländeplan



neimënster

28 Rue Münster L-2160 Luxembourg-Grund



Salles voûtées
(Salle Michel Delvaux, Lily Uden & Godchaux)
Exposition: Graines



Agora Marcel Jullian
Atelier poterie et modelage /
Workshop Töpfern & Modellieren



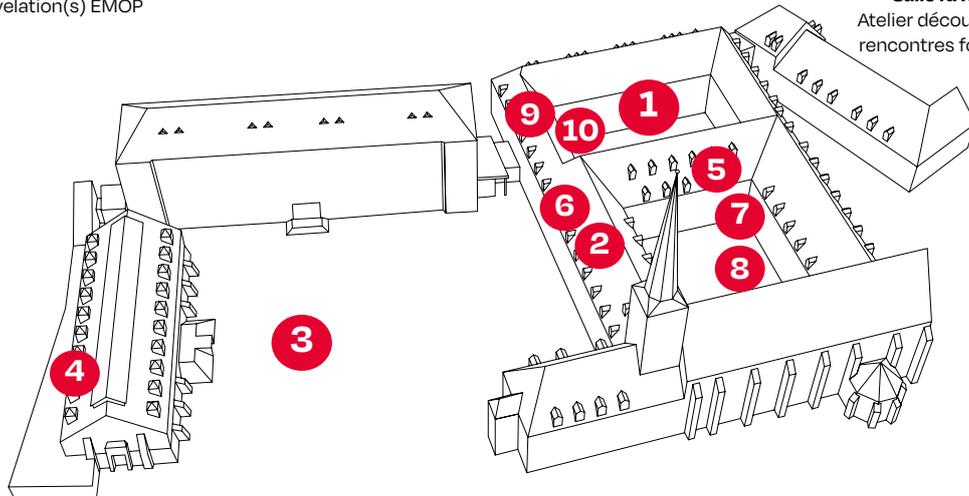
Salle N. Klecker
Atelier découverte - Les
rencontres folkloriques



Chapelle
Exposition: Revelation(s) EMOP



Cloître
Ateliers / Workshops,
Citizen Action Space



Parvis
Big Music Band, Giacomo Laricca & Trinidad, Jam Session - Les rencontres folkloriques, Joel Marques, Jukebox



Déambulateur Lucien Wercollier
Exposition exposition permanente: Lucien Wercollier



Salle José Ensch
La couleur des émotions



Salle Edmond Dune
Rêverie



Salle Robert Krieps
Mélange 2 Temps par BP Zoom

OUT OF THE CROWD

20 years of independent music festival

KARATE (USA) **LOS BITCHOS** (UK)
DEADLETTER (UK) **BAMBARA** (USA)
DELTA SLEEP (UK) **BIG/BRAVE** (CAN)
GURRIERS (IRL) **PETER KERNEL** (CH)
PENICHE (F) **MARATHON** (NL)
ULTRANOTHING (L)
WAFFLE KILLERS (L)



**Niemals
allein
gegen
soziale
Ungerech-
tigkeit!**

Mitglied werden: hello.ogbl.lu

ogbl.lu — [📷](#) [📘](#) [✕](#)

OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT

TRÄGE

Villeroy & Boch Luxembourg

47 Arbeitnehmer

Syndikat Handel, Garagen und Horeca

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2025 – 31.12.2025

Prämien: Ausschüttung einer einmaligen Prämie von 400€

Essenschecks: Erhöhung der Essenschecks von 8,40€ auf 12,00€

Urlaub: Einführung eines bezahlten freien Halbtags am Vorabend von Neujahr



Hyosung

120 Arbeitnehmer

Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 2/5)

Laufzeit des KV: vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2027

Gehälter: Gehaltserhöhung über drei Jahre

Prämien: Erhöhung der Prämie bei Renteneintritt / Einführung einer Verantwortlichkeitsprämie

Urlaub: Verbesserung auf Ebene der Urlaubstage

Color Center (Smets)

60 Arbeitnehmer

Syndikat Handel, Garagen und Horeca

(OGBL-Delegierte: 3/3)

Laufzeit des KV: 01.01.2025 – 31.12.2027

Prämien: Einführung einer Anwesenheitsprämie von bis zu 2.210€ brutto / Anpassung der Umsatzprämien

Arbeitszeit: Einführung von 2x10 Minuten bezahlten Pausen

Verschiedenes: Die Beschäftigten erhalten Rabatte von bis zu 70% auf eine ausgewählte Produktpalette / Einführung von Sozialurlaub, zusätzlicher Urlaub nach Dienstalster, progressiver Vorruhestand, Recht auf Abschalten und Verfahren gegen Mobbing



Quiral Luxembourg (Springfield & Women Secret)

27 Arbeitnehmer

Syndikat Handel, Garagen und Horeca (OGBL-Delegierte: 1/1)

Laufzeit des KV: 01.07.2024 – 30.06.2026

Essenschecks: Einführung von Essenschecks im Wert von 7€ pro Arbeitstag

Arbeitszeit: Einführung einer bezahlten Pause von 10 Minuten

Urlaub: 1 Tag zusätzlichen Urlaub für Arbeitnehmer im Alter von mindestens 45 Jahren

Prämien: eine monatliche Prämie wird ausbezahlt beim Ersetzen der Filialeiterin (Krankheitsurlaub von mehr als drei Wochen, Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Kündigung oder Entlassung)

Verschiedenes: Rückzahlung des Kilometergeldes in Höhe von 30 Cent pro Kilometer bei Ersetzen in einem anderen Geschäft



Socom

750 Arbeitnehmer

Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion (OGBL-Delegierte 13/13)

Laufzeit des KV: 01.01.2025 – 31.12.2027

Lohnerhöhungen: Beschäftigte mit weniger als fünf Jahren Betriebszugehörigkeit erhalten während der Laufzeit des Vertrags Lohnerhöhungen zwischen 1,2% und 2%, und Beschäftigte mit mehr als fünf Jahren Betriebszugehörigkeit erhalten Lohnerhöhungen in der Größenordnung von 0,8% pro Jahr (für das Personal auf den Bauplätzen. Diese Prozentsätze sind ungefähre Angaben - viele von ihnen werden stärkere Erhöhungen erhalten) / Die Beschäftigten erhalten auch Erhöhungen auf der Grundlage ihrer individuellen und jährlichen Beurteilung (400 Viertelstufen pro Jahr für Bauarbeiter und zusätzliche Erhöhungen von 0,4% für Büroangestellte)

Prämien: Einführung einer Renteneintrittsprämie pro Dienstalster, die zwischen 2.000€ (bei mindestens 10 Dienstjahren) und 10.000€ (bei mehr als 30 Dienstjahren) liegt

Verschiedenes: Beibehaltung der an den Unternehmensgewinn gekoppelten Gewinnbeteiligungsprämie



Keter Luxembourg

300 Arbeitnehmer

Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 4/7)

Laufzeit des KV: 01.07.2024 – 30.06.2027

Lohnerhöhungen: Erhöhung des Monatslohns für alle Arbeitnehmer mit dem Statut „Ex-Arbeiter“ je nach Betriebszugehörigkeit (zum 1. März 2025 und dann noch einmal zum 1. Januar 2026): +10€ für eine Betriebszugehörigkeit zwischen 2 und 5 Jahren; +20€ für eine Betriebszugehörigkeit zwischen 5 und 10 Jahren; +40€ für eine Betriebszugehörigkeit zwischen 10 und 20 Jahren; +60€ für eine Betriebszugehörigkeit zwischen 20 und 25 Jahren; +80€ für eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 25 Jahren / leistungsabhängige Lohnerhöhung für Büroangestellte mit einer Garantie von mindestens 1% pro Jahr über die dreijährige Laufzeit des KV ab dem Zeitpunkt, an dem die Bewertung besser als D ist (was in 98% der Fälle der Fall ist)

Prämien: Erhöhung der vierteljährlichen Anwesenheitsprämie (Auchan-Karte) von 240 auf 300€ / Einführung einer Sicherheitsprämie in Höhe von 150€ pro Jahr

Essenschecks: dreimalige Erhöhung des Arbeitgeberanteils an den Essenschecks in der Größenordnung von 20 Cent, also insgesamt 60 Cent

Urlaub: Hinzufügung eines zusätzlichen Urlaubstages ab 25 Jahren Betriebszugehörigkeit und eines zweiten zusätzlichen Urlaubstages ab 30 Jahren Betriebszugehörigkeit

Verschiedenes: Erhöhung des Wertes des Geschenkgutscheins für die Geburt oder Adoption eines Kindes von 50 auf 100€ / Ausweitung der Zeitfenster für Beschäftigte mit gleitender Arbeitszeit



Paul Wurth

500 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen und Energie (OGBL-Delegierte 3/9)

Laufzeit des KV: 1.1.2024-31.12.2026

Der Kollektivvertrag sieht folgende Verbesserungen vor:

- Erhöhung des Nennwerts der Essenschecks (Chèque-repas)
- Schaffung einer neuen Formel zur Berechnung des Jahresbonus
- Gewährung einer Prämie anlässlich der Unterschrift
- Anpassung der Karriereentwicklung
- Anpassung der „Flex time“ zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf
- Verlängerung des progressiven Vorruhestands
- Anpassung der Richtlinie zur Telearbeit
- Erhöhung der Anzahl der Telearbeitstage pro Jahr



CIRCLE K Exploitation Luxembourg (Total Energies)

450 Arbeitnehmer

Syndikat Handel, Garagen und Horeca
(OGBL-Delegierte: 1/8)

Laufzeit des KV: du 01.01.2025 – 31.12.2027

Löhne: Einführung einer evolutiven Lohntabelle für drei Kategorien von Beschäftigten (angepasst an die Lebenshaltungskosten) / Erhöhung des Zuschlags auf 50 % bei mehr als zwei Schichtwechseln / Zuschlag von 80 % des normalen Lohns für jede Stunde, die am 24. Dezember und am 31. Dezember zwischen 20 und 24 Uhr gearbeitet wird

Prämien: vierteljährliche indexierte Anwesenheitsprämie (Möglichkeit, bis zu 125 % der Prämie zu erhalten) / Dienstalterszulage (300 € ab 25 Jahren, 350 € ab 30 Jahren) / Zahlung einer einmaligen Sonderprämie im Januar 2025 (250 € für Assistenten und 190 € brutto für die sonstigen Beschäftigten)

GTP Luxembourg

65 Arbeitnehmer

Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 2/2)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.03.2025-28.02.2028

Löhne: Erhöhung um 40 Euro/Monat ab dem 1. März.

Prämien: Verbesserungen bei der Präsenzprämie / Erhöhung des Urlaubsgeldes / Erhöhung der Dienstalterszulage.

Urlaub: Hinzufügung eines zusätzlichen Urlaubstages ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren.

Verschiedenes: Gewährung eines Geschenkgutscheins im Wert von 100 EUR zum 1. März 2027



Gemeinsam und in gegenseitigem Respekt für die Rechte der Arbeitnehmer

Mit tiefem Unverständnis und einer gewissen Verwunderung haben der OGBL und der LCGB die jüngsten Äußerungen des Präsidenten der Bréifdréiergewerkschaft zur Kenntnis genommen. Die Aussagen, laut denen er „die Nase voll“ von den Gewerkschaften OGBL und LCGB hat, werfen ein völlig falsches Licht auf die Realität der Gewerkschaftsarbeit und den aktuellen Kampf für die Rechte der Arbeitnehmer.

Spaltung statt Einheit in einer entscheidenden Zeit

In einer Zeit, in der die Gewerkschaften aufgrund der wachsenden Bedrohungen durch die politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen sowie der Attacke der Regierung auf die Errungenschaften und fundamentalsten Rechte der Arbeitnehmer mehr denn je zusammenhalten müssen, zieht es die *Bréifdréiergewerkschaft* vor, in einem öffentlichen Angriff auf andere Gewerkschaften zu schießen.

Der OGBL und der LCGB sind sich einig: Den Kampf für die Rechte der Arbeitnehmer werden wir nur gewinnen, wenn wir geschlossen auftreten. Wenn es um die Verteidigung hart erkämpfter und grundlegenden sozialen Errungenschaften geht, haben wir stets in einem Geist der Solidarität gehandelt und werden dies auch weiterhin tun. Das Handeln der *Bréifdréiergewerkschaft* – deren Präsident offensichtlich die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften nicht erkannt hat – geht genau in die entgegengesetzte Richtung und gefährdet damit die Rechte der Beschäftigten bei POST Luxembourg.

Substantielle Verbesserungen dank OGBL und LCGB für die Arbeitnehmer

Der OGBL und der LCGB haben sich bei POST Luxembourg als kompetente Verhandlungsführer etabliert, die in der Lage waren substantielle Verbesserungen im neuen Kollektivvertrag zu erzielen. Dies war nur durch die Expertise und das Engagement der nationalen repräsentativen Gewerkschaften möglich.

Der OGBL und der LCGB waren stets präsent und führten die Verhandlungen mit vollem Einsatz, ein Engagement, was beim P&T-Syndikat – zusammen mit seiner Schwestergewerkschaft, der *Bréifdréiergewerkschaft* – fehlte.

Der „Accord salarial“: Ein Erfolg des OGBL und LCGB bei der Umsetzung für die Arbeitnehmer

Obwohl der „Accord salarial“ nicht direkt durch den

OGBL und den LCGB verhandelt wurde, ist es jedoch unbestreitbar, dass die Tatsache, dass dieser Vertrag nun nicht nur für die Beamten, sondern auch für die Arbeitnehmer bei POST Luxembourg gilt, auf das unermüdliche Engagement und den hartnäckigen Einsatz der beiden national repräsentativen Gewerkschaften zurückzuführen ist. Der OGBL und der LCGB haben erfolgreich dafür gekämpft, dass die Vereinbarungen aus dem „*Accord salarial*“ auch für die Angestellten bei POST Luxembourg umgesetzt werden.

Die Teilprivatisierung von POST Luxembourg

Sowohl der OGBL als auch der LCGB haben von Anfang an eine klare und konsequente Haltung gegen jede Form der Privatisierung von POST Luxembourg eingenommen. Wir haben die politische und wirtschaftliche Agenda der Direktion der POST Luxembourg wiederholt infrage gestellt und uns auf allen Ebenen gegen die Privatisierung und den schleichenden Abbau öffentlicher Dienstleistungen gewehrt. Das P&T-Syndikat hingegen hat in der Vergangenheit oft die Augen vor den realen Gefahren verschlossen und somit zugelassen, dass diese Entwicklung ohne nennenswerte Widerstandshandlungen vorangetrieben wurde. Anstatt nun die Fehler der Vergangenheit gemeinsam zu beheben und gemeinsam für eine echte Lösung zu kämpfen, greift das P&T-Syndikat lieber auf billige Schuldzuweisungen zurück.

Fazit

Es ist mehr als bedauerlich, dass die *Bréifdréiergewerkschaft* und ihr Präsident es vorziehen, andere Gewerkschaften zu diffamieren, anstatt den tatsächlichen Herausforderungen für die Arbeitnehmer mit Sachlichkeit und Solidarität zu begegnen. Der OGBL und der LCGB stehen gemeinsam für den Kampf der Arbeitnehmer – für bessere Arbeitsbedingungen, für faire Löhne und gegen die Privatisierung der öffentlichen Dienste. Und dies stets unter Wahrung des gegenseitigen Respekts.

Die Arbeitnehmer haben das Recht auf starke und zuverlässige Gewerkschaften. Der OGBL und der LCGB werden weiterhin Seite an Seite für ihre Rechte eintreten – im Einklang, im Einsatz und im Kampf für die gerechte Zukunft der Angestellten von POST Luxembourg ■

Ein beispielloser Angriff auf die Personalvertretung

OGBL schlägt Alarm nach Suspendierung von vier Delegierten bei Caritas Jeunes et Familles

Was derzeit bei Caritas Jeunes et Familles geschieht, ist ein Skandal von historischem Ausmaß. Zum ersten Mal in der Geschichte unserer Organisation werden nicht ein oder zwei, sondern gleich vier gewählte Personaldelegierte gleichzeitig suspendiert. Diese beispiellose Entscheidung der Direktion hat sowohl innerhalb der Belegschaft als auch in der Öffentlichkeit Empörung ausgelöst – und das mit gutem Grund.

Ein gezielter Angriff auf die Gewerkschaftsarbeit

Für den OGBL steht fest: Es handelt sich nicht um einfache arbeitsrechtliche Maßnahmen, sondern um einen gezielten Angriff auf die Gewerkschaftsvertretung und den sozialen Dialog innerhalb der Organisation. Besonders schwer wiegt die Tatsache, dass gegen alle suspendierten Delegierten auch rechtliche Schritte wegen angeblicher Falschaussagen eingeleitet wurden – ein Vorgehen, das laut OGBL den Rahmen normaler betrieblicher Konflikte sprengt und das Misstrauen zwischen Direktion und Personalvertretung auf ein neues Niveau hebt.

Arbeitsrecht mit Füßen getreten

Die betroffenen Delegierten wurden ohne vorherige Anhörung und ohne Möglichkeit der Verteidigung mit sofortiger Wirkung suspendiert – ein Vorgehen, das mit den Grundprinzipien des Arbeitsrechts und insbesondere mit dem Schutz von Personaldelegierten nicht vereinbar ist. Der OGBL kritisiert in aller Deutlichkeit, dass hier weder die Unschuldsvermutung noch die Grundrechte der Delegierten respektiert wurden.

Es handelt sich um eine beispiellose Repression gegenüber gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Belegschaft. Es geht hier nicht nur um vier Personen, sondern um den fundamentalen Respekt vor demokratischen Strukturen im Betrieb.

Der Ausgangspunkt der aktuellen Eskalation war eine Versammlung zwischen der Personaldelegation, den Sekretären des OGBL, der Direktion sowie dem Verwaltungsrat von Caritas Jeunes et Familles (CJF). In dieser Sitzung wurde die Freistellung einer Delegierten beschlossen, damit sie ihrer Aufgabe als Vollzeit-

Personalvertreterin nachgehen kann.

Trotz der in der Versammlung getroffenen Einigung wurde die betroffene Delegierte fast zwei Wochen später von ihrer Direktion mit einem offiziellen Schreiben überrascht: Man warf ihr vor, ihrer Arbeit unentschuldigt ferngeblieben zu sein – obwohl sie nachweislich als freigestellte Delegierte tätig war und somit gar nicht auf ihrem regulären Arbeitsplatz erscheinen musste.

Ein Skandal an sich: Nicht nur ist die Anschuldigung vollkommen unbegründet – es stellt sich auch die Frage, warum die Direktion sich über Wochen hinweg nicht einmal bemüht hatte, den Verbleib der Mitarbeiterin zu klären, obwohl ihre Freistellung bekannt war. Für den OGBL ist klar: Hier wird gezielt versucht, eine unbequeme Personaldelegierte loszuwerden – ohne rechtliche Grundlage, ohne Dialog, ohne Rücksicht.

Ein vom OGBL initiiertes Gespräch, ein klärendes Gespräch mit der Direktion zu führen, wurde kalt abgelehnt. Anstatt die Situation zu deeskalieren und Missverständnisse aufzuklären, wählte die Direktion den entgegengesetzten Weg: Eskalation.

Beim anschließenden Gerichtsverfahren zur ersten Suspendierung wollten mehrere anwesende Delegierte, die bei der besagten Versammlung dabei waren, durch ihre Zeugenaussagen die Tatsachen richtigstellen und ihre Kollegin unterstützen. Die Reaktion der Direktion: Sie suspendierte alle Delegierten, die vor Gericht ausgesagt hatten, ebenfalls – und erhob zusätzlich Anzeige wegen angeblicher Falschaussage.

Diese Entscheidung ist nicht nur schockierend, sie ist ein eiskalter Versuch, kritische Stimmen mundtot zu machen. Die Direktion wirft den Delegierten ein „illoyales Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber“ vor – allein deshalb, weil sie von ihrem Grundrecht auf freie Meinungsäußerung Gebrauch gemacht und vor Gericht ausgesagt haben.

Für den OGBL ist diese Haltung zutiefst antidemokratisch und skandalös. Es ist absolut inakzeptabel.



bel, dass gewählte Vertreterinnen und Vertreter der Belegschaft unter Druck gesetzt oder bestraft werden, weil sie ihre Rechte als Bürger ausüben. Wer Menschen dafür abstrafte, dass sie vor Gericht aussagen, greift nicht nur die Personaldelegation an – sondern auch das Fundament unseres demokratischen Rechtsstaats.

Der OGBL wird diesem Angriff auf die Meinungsfreiheit und die gewerkschaftlichen Rechte nicht tatenlos zusehen. Wir stehen fest an der Seite unserer Delegierten und werden mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln für ihre Rechte kämpfen – für Wahrheit, Gerechtigkeit und eine Arbeitswelt, in der demokratische Grundrechte respektiert werden.

Der Sozialdialog liegt in Trümmern

Dass ein solcher Vorfall bei einer Organisation geschieht, die sich selbst sozialem Engagement verschrieben hat – insbesondere der Begleitung von Jugendlichen und Familien in schwierigen Situationen – macht die Sache umso unverständlicher. Der soziale Dialog, der in solchen Organisationen nicht nur rechtlich vorgeschrieben, sondern moralisch geboten ist, wird hier offenbar systematisch untergraben.

Wie kann man im Außenbild Solidarität und Hilfe predigen, während man intern die Rechte seiner Mitarbeitenden mit Füßen tritt?

Ein Klima der Einschüchterung

Es herrscht ein Klima der Angst in der Belegschaft. Mitarbeitende, die sich kritisch äußern oder sich solidarisch mit den suspendierten Delegierten zeigen, fürchten um ihre eigene Stellung. Es entsteht der Eindruck, dass jegliche Form von Kritik innerhalb der Organisation systematisch unterdrückt wird – ein Zustand, der mit demokratischen Prinzipien nicht vereinbar ist.

Der OGBL wird alle rechtlichen und gewerkschaftlichen Mittel ausschöpfen, um die Rechte seiner Delegierten zu verteidigen.

Ein strukturelles Problem?

Viele fragen sich inzwischen, ob der Vorfall bei Caritas Jeunes et Familles nur die Spitze des Eisbergs ist. Der OGBL weist darauf hin, dass es auch in anderen Einrichtungen des sozialen Sektors in der Vergangenheit immer wieder zu Spannungen zwischen Personalvertretung und Leitung kam – allerdings selten mit einer derartigen Eskalation.

Der OGBL fordert daher nicht nur die sofortige Aufhebung der Suspendierungen, sondern auch eine umfassende Untersuchung der internen Strukturen und Prozesse bei Caritas Jeunes et Familles.

Appell an Politik und Gesellschaft

Abschließend richtet der OGBL einen Appell an die politische Verantwortung: Ministerien und Gemeinden seien in der Pflicht, solche Vorgänge nicht stillschweigend hinzunehmen, sondern aktiv einzugreifen, wenn demokratische Rechte innerhalb einer sozialen Einrichtung untergraben werden.

Fazit

Der Fall Caritas Jeunes et Familles steht sinnbildlich für eine alarmierende Entwicklung im Umgang mit gewerkschaftlicher Mitbestimmung. Dass eine Einrichtung, die im Zeichen des sozialen Engagements steht, in einem derart autoritären Stil gegen ihre gewählten Delegierten vorgeht, lässt tief blicken – und darf nicht unbeantwortet bleiben. Die Suspendierung der vier Delegierten ist nicht nur ein Angriff auf Einzelpersonen, sondern auf die Grundwerte unserer Arbeitswelt. Der OGBL kämpft – und mit ihm viele Beschäftigte – für Gerechtigkeit, für Respekt und für eine Rückkehr zum echten Sozialdialog ■



↑
Smail Suljic
Zentralsekretär



↑
Tom Mamer, Beigeordneter Zentralsekretär



↑
Ben Soisson, Beigeordneter Zentralsekretär

OGBL und LCGB garantieren die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte bei der Banque Havilland

Dank der Intervention der auf national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB in Zusammenarbeit mit der Personaldelegation konnten die Rechte der Beschäftigten der Havilland-Bank im Rahmen des im vergangenen Oktober unterzeichneten Sozialplans respektiert werden.

Angesichts der Versuche der Direktion, einige Bestimmungen dieses Sozialplans, insbesondere die den Arbeitnehmern zustehenden Entschädigungen, in Frage zu stellen, haben OGBL und LCGB sofort reagiert, um die fraglichen Punkte zu klären. Diese Klarstellung war von entscheidender Bedeutung, um Transparenz und Fairness bei der Umsetzung der unterzeichneten Vereinbarungen zu gewährleisten.

Die Gewerkschaften verurteilten diesen Verstoß und forderten eine schnelle Bestätigung, dass die eingegangenen Verpflichtungen eingehalten werden. Dank des gemeinsamen Vorgehens der Gewerkschaften konnte die Anerkennung der Rechte der betroffenen Arbeit-

nehmer erreicht werden.

Ohne das gemeinsame Vorgehen der Gewerkschaften wären die Beschäftigten gezwungen gewesen, individuelle Schritte zu unternehmen oder sogar vor Gericht zu ziehen, um ihre Rechte geltend zu machen.

Die Hartnäckigkeit der national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB sowie der Personaldelegation sorgte für die nötige Unterstützung, um den Schutz der Arbeitnehmerinteressen zu gewährleisten.

Dieser Sieg zeigt, wie wichtig eine starke und engagierte Gewerkschaftsvertretung ist, die sich für die Verteidigung der Arbeitnehmer einsetzt.

OGBL und LCGB bleiben mobilisiert, um die Einhaltung der Rechte der Arbeitnehmer der Banque Havilland zu garantieren und darauf zu achten, dass alle Vereinbarungen eingehalten werden.

Wir begrüßen die Geduld und Entschlossenheit der Arbeitnehmer sowie die Zusammenarbeit mit der Personaldelegation, die zu diesem positiven Ergebnis beigetragen haben.

OGBL und LCGB erinnern alle Beschäftigten des Finanzsektors daran, dass gewerkschaftliche Wachsamkeit unerlässlich ist, um gerechte und transparente Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. ■



Neuer Sozialplan bei der FB-Gruppe

Weniger als ein Jahr nach der Einführung eines vorangegangenen Sozialplans kündigte die Direktion der FB-Gruppe Anfang Januar an, erneut rund 20 Arbeitnehmer entlassen zu wollen.

Die Verhandlungen zwischen der Unternehmensleitung, der Personaldelegation, dem OGBL und der NGL-SNEP – den Gewerkschaften, die den Kollektivvertrag unterzeichnet haben – verliefen in einem ruhigen Klima, trotz des schwierigen emotionalen Kontextes, der durch zwei Sozialpläne in so kurzer Zeit ausgelöst worden war. Der neue Sozialplan wurde am 29. Januar unterzeichnet.

Das vor über 40 Jahren gegründete Unternehmen wurde Anfang 2022 von der belgischen Willy-Naessens-Gruppe aufgekauft. Es stellt vorgefertigte Bodenplatten für die Baubranche her.

Nach Angaben der Unternehmensleitung ist die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens seit dem letzten Sozialplan der wesentliche Faktor, der zu ihrer Entscheidung geführt hat, die FB-Gruppe umzustrukturieren.

Es wurde vereinbart, dass die Willy-Naessens-Gruppe mindestens drei vom Sozialplan betroffenen Arbeitnehmern Arbeitsverträge unter Beibehaltung der Betriebszugehörigkeit und ohne Probezeit in einem zur Gruppe gehörenden Bauunternehmen, das kürzlich in Luxemburg gegründet wurde, anbieten würde. Diese würden darüber hinaus eine Prämie für die Motivation zur Versetzung erhalten.

Es wird jedoch erwartet, dass mindestens 15 Arbeitnehmer entlassen werden.

Jeder entlassene Arbeitnehmer erhält

eine außergesetzliche Abfindung, die sich an den Dienstaltersstufen der gesetzlichen Abfindung orientiert, wobei die Mindeststufe 3 500 EUR beträgt und die Abfindung auf 12 000 EUR begrenzt ist.

Die betroffenen Arbeitnehmer werden während der Kündigungsfrist von ihrer Arbeitsleistung freigestellt. Das gesamte Kündigungsgehalt wird ihnen garantiert, auch wenn sie einen neuen Arbeitsvertrag mit einem neuen Arbeitgeber unterzeichnen.

Eine Ausbildungsprämie ist ebenfalls Teil der ausgehandelten außergesetzlichen Leistungen für die entlassenen Arbeitnehmer. Die Willy-Naessens-Gruppe hat den Gewerkschaften versichert, dass die Umstrukturierung erlauben wird, die Verträge der 30 verbleibenden Beschäftigten aufrecht zu erhalten. ■

Sicherheitsdienste

Die repräsentativen Gewerkschaften fordern alle Unternehmen des Sektors auf, Maßnahmen zum Schutz ihrer Beschäftigten zu ergreifen



Die beiden repräsentativen Gewerkschaften im Sicherheitssektor, der OGBL und der LCGB, verurteilen die jüngste Aggression gegen einen Sicherheitsbeamten aufs Schärfste. Sie fordern alle Unternehmen des Sektors auf, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um ihre Beschäftigten vor Gewalt, sei es physischer oder verbaler Art, zu schützen.

Obwohl sich die Arbeitnehmer der Sicherheitsdienste der Risiken ihres Berufs bewusst sind, gehört es nicht „zu ihrem Job“, angegriffen zu werden, und diese Art von Handlungen ist nicht tolerierbar. Jegliche Gewalt gegen Sicherheitsbeamte muss mit äußerster Strenge behandelt werden.

Wesentliche Dienstleistungen, die Schutz und Respekt verdienen

Sicherheitspersonal spielt eine entscheidende Rolle in unserer Gesellschaft. Im Gegenzug müssen sie ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld haben. Die Gewerkschaften fordern alle Arbeitgeber im Sicherheitssektor auf:

1. Einen „Null-Toleranz“-Ansatz gegenüber Angriffen verfolgen: Senden Sie eine klare Botschaft, dass jegliche Gewalt gegen Beamte inakzeptabel ist.

2. Den gesetzlichen Rahmen stärken: Die Gewerkschaften betonen die Notwendigkeit strengerer Gesetze, um Übergriffe mit der größtmöglichen Härte zu bestrafen.

3. Den Beruf aufwerten: Während der Pandemie wurden die Sicherheitskräfte als wesentlich anerkannt. Diese Anerkennung muss sich in verbesserten Arbeitsbedingungen und einer ihrem Beitrag angemessenen Vergütung niederschlagen.

Verantwortung der Arbeitgeber

Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten zu gewährleisten. Zu diesem Zweck müssen sie:

- Risiken an der Quelle erkennen und vermeiden;
- Die Arbeitsplätze anpassen (Ergonomie, Ausrüstung, Methoden);
- Präventiv vorgehen und konkrete Maßnahmen zur Beseitigung oder Minimierung der Risiken umsetzen.

Verstärkte Zusammenarbeit im Sektor

Die beiden Gewerkschaften rufen die Betriebe im Sicherheitssektor, ihre Kunden und alle Akteure der Branche dazu auf, zusammenzuarbeiten, um:

- verstärkte Schulungen in Konfliktmanagement und Risikobewusstsein anzubieten;
- Daten über Übergriffe zu analysieren, um diese Vorfälle besser zu verstehen und zu verhindern;
- Schutzmittel bereitzustellen, die für sensible Umgebungen geeignet sind.

Schließlich rufen die Gewerkschaften alle Beteiligten auf, sich gemeinsam für die Verbesserung der Sicherheitsstandards und der Arbeitsbedingungen in der Branche einzusetzen. Sie betonen, dass der Kampf gegen Übergriffe nur mit einem kollektiven Ansatz und einem festen Willen zum Schutz der Sicherheitskräfte, die tagtäglich für unsere Sicherheit sorgen, erfolgreich sein kann■

Erneut Busfahrer angegriffen! Der OGBL fordert bessere Schutzmaßnahmen!



Erneut wurde ein Busfahrer einer luxemburgischen Firma während seiner Arbeit auf der Linie zwischen Luxemburg und Villerupt angegriffen. Diese Strecke ist bereits seit Jahren eine Strecke, auf der es Probleme mit Gewalt und Beleidigungen gegenüber den Fahrern gibt.

Angesichts der Aggressionen gegenüber den Fahrern in den letzten Jahren hat der OGBL immer darauf bestanden, dass in den Bussen Sicherheitskabinen installiert werden, um die Fahrer besser zu schützen. Nach zahlreichen Diskussionen über dieses Thema zwischen Gewerkschafts-, Patronats- und Regierungsvertretern wurde endlich festgehalten, dass das Mobilitätsministerium den Einbau der besagten Kabinen im Rahmen der RGTR-Linien finanzieren würde.

Auf der letzten Sitzung des Lenkungsausschusses für Sicherheit im öffentlichen Verkehr im Jahr 2024 bestätigte das Ministerium, dass zu diesem Zeitpunkt 43% der RGTR-Flotte mit Kabinen ausgestattet waren.

Der OGBL machte in derselben Sitzung auf die Tatsache aufmerksam, dass einige Kabinen die Kriterien nur unzureichend erfüllten, um den Fahrer wirksam vor Aggressionen schützen zu können.

Um in Zukunft effektiv gegen Aggressionen vorgehen zu können, fordert der OGBL die Umsetzung folgender Maßnahmen:

- Die Beschleunigung der Installation von Sicherheitskabinen, um auch die restlichen 57% der RGTR-Flotte zu sichern.
- Die Formulierung und Umsetzung von klaren Kriterien für die zu installierenden Kabinen.
- Die Ausarbeitung eines Plans zur psychologischen und ggf. rechtlichen Unterstützung und Begleitung der betroffenen Fahrer.
- Die Stärkung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zur Verhinderung und Verfolgung von Gewaltdelikten im öffentlichen Verkehr.

Externe Angriffe können uns nicht stoppen OGBL bleibt fest auf der Seite des Gemeinde- und T.I.C.E.-Personals



Das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL / Landesverband beobachtet mit Bedauern, dass in letzter Zeit wiederholt Angriffe von außen auf das Syndikat gerichtet werden. Diese drehen sich nicht nur um die Zukunft des T.I.C.E., sondern auch gegen die Anti-Mobbing-Kampagne des OGBL, die sich auf das Personal in den Gemeinden fokussiert. Statt konstruktive Lösungen zu erarbeiten und die Herausforderungen proaktiv anzugehen, wird auf destruktive Polemik gesetzt.

OGBL: Engagement für bessere Arbeitsbedingungen, Anti-Mobbing und Sicherung des Statuts

Der OGBL steht klar auf der Seite des Personals beim T.I.C.E. und in den Gemeinden und setzt sich nachdrücklich für deren Interessen ein. Wir haben uns in der Vergangenheit konsequent für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, den Erhalt des Statuts und eine nachhaltige Zukunft der Beschäftigten stark gemacht. Zudem haben wir die Anti-Mobbing-Kampagne ins Leben gerufen, um ein respektvolles Arbeitsumfeld in den Gemeinden zu fördern und die Rechte der Beschäftigten zu schützen. Unsere Arbeit orientiert sich ausschließlich daran, die Bedürfnisse des Personals zu vertreten und zu fördern.

Deutliche Klarstellung: Keine Unterstützung für T.I.C.E.-Privatisierung

Es gibt wiederholt Anschuldigungen, die den OGBL fälschlicherweise beschuldigen, eine Privatisierung des T.I.C.E. zu unterstützen. Diese Anschuldigungen weisen wir entschieden zurück. Es muss klar und deutlich sein, dass seitens des Transportministeriums keine Privatisierung auf dem Tisch liegt. Unser Einsatz richtet sich nach wie vor darauf, die öffentlichen Dienstleistungen zu schützen und die Rechte der Beschäftigten zu wahren. Wir stehen konsequent gegen jeglichen Versuch einer Privatisierung und setzen uns weiterhin für den Erhalt und die Stärkung des öffentlichen Dienstes ein.

Neues Verantwortungsmodell bietet Chancen

Ein Punkt, der in den letzten Diskussionen immer wieder aufgegriffen wird, ist die enge Zusammenarbeit des OGBL mit dem Transportministerium. Dabei möchten wir klarstellen: Nur weil wir einen sehr guten Sozialdialog mit dem Ministerium führen, heißt das noch lange nicht, dass wir in allen Positionen übereinstimmen. In vielen Bereichen gibt es nach wie vor unterschiedliche Auffassungen und Interessen, die wir weiterhin entschlossen vertreten. Dennoch sehen wir eine stärkere Verantwortung des Ministeriums für den T.I.C.E. keineswegs als nachteilig — im Gegenteil! Eine solche Neuordnung würde die finanzielle Absicherung des T.I.C.E. verbessern und neue Perspektiven schaffen. Entscheidungsprozesse könnten beschleunigt, die Personalplanung optimiert und die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessert werden.

Unser Ziel: Eine gerechte und nachhaltige Zukunft

Der OGBL stellt das Wohl des Personals klar in den Mittelpunkt seines Handelns. Wir werden auch weiterhin entschlossen für das Personal des T.I.C.E. und das Personal in den Gemeinden eintreten. Unser Einsatz für den Erhalt des Statuts, faire Arbeitsbedingungen, eine starke Anti-Mobbing-Politik und nachhaltige Investitionen bleibt ungebrochen. Gleichzeitig fordern wir eine höhere politische Verantwortung, um sicherzustellen, dass die Fehler der Vergangenheit sich nicht wiederholen.

Der OGBL wird auch in Zukunft entschieden für eine gerechte und nachhaltige Zukunft des T.I.C.E. und gegen Mobbing in den Gemeinden kämpfen — im Sinne des gesamten Personals. ■

Finanzsektor in Luxemburg

Es ist an der Zeit, die Einhaltung der Regeln durchzusetzen!

Die Unternehmen des Finanzsektors in Luxemburg haben lange Zeit von einem vorteilhaften rechtlichen und steuerlichen Rahmen profitiert. Sie umgehen jedoch häufig das Arbeitsrecht: verschleierte Entlassungen, voreingenommene Vereinbarungen, Streichung von sozialen Errungenschaften usw. Diese Logik der Gewinnmaximierung bedroht das luxemburgische Sozialmodell.

Zunehmende Missachtung der Regeln

Luxemburg darf nicht zu einer rechtsfreien Zone werden, in der die großen Finanzunternehmen ihre eigenen Regeln diktieren. Es gibt immer mehr missbräuchliche Praktiken: interne Vereinbarungen, die Kollektivverträge aushöhlen, Umstrukturierungen, um gesetzliche Verpflichtungen zu umgehen, Manipulation des Statuts, um bestimmten Arbeitnehmern wesentliche Schutzmaßnahmen vorzuenthalten. Artikel L. 414-3 schreibt beispielsweise eine schriftliche Stellungnahme der Personaldelegation im Falle einer Umstrukturierung vor, aber wie viele Entscheidungen werden ohne Absprache umgesetzt? Artikel L. 426-1 verlangt eine Anhörung vor jeder größeren Änderung der Arbeitsbedingungen, aber diese Änderungen werden oft einseitig durchgesetzt.

Die Zweckentfremdung des Statuts des leitenden Angestellten ist ein weiteres eindrucksvolles Beispiel: Er wird benutzt, um die Bezahlung von Überstunden zu umgehen, den Kündigungsschutz zu verringern und die maximalen Arbeitszeiten zu ignorieren. Durch diese Instrumentalisierung werden Tausende von Arbeitnehmern ihrer Grundrechte beraubt.

Ein Rechtsrahmen, der durch die Praktiken der Arbeitgeber geschwächt wird

Kollektivverträge, die eigentlich faire Arbeitsbedingungen garantieren sollten, werden durch für die Arbeitgeber maßgeschneiderte Betriebsvereinbarungen ausgehöhlt. Die aufgezwungene Flexibilität wird zur Norm, zum Nachteil der Arbeitnehmer: längere Arbeitszeiten ohne Ausgleich, mehr Aufgaben, erhöhter Druck und mangelnde Anerkennung. Die Rentabilitätsanforderungen haben Vorrang vor dem Wohlbefinden der Arbeitnehmer, deren Arbeitsbedingungen sich ohne Verhandlungsmöglichkeiten verschlechtern.

Luxemburg wird zu einem Labor für soziale und steuerliche Optimierung, in dem Unternehmen von der Infrastruktur und der Stabilität des Landes profitieren, ohne sich an die Regeln zu halten. Das

Arbeitsrecht ist in Gefahr und mit ihm der Schutz der Arbeitnehmer.

Die Folgen für die Arbeitnehmer

Diese Verschlechterung der Rechte und Arbeitsbedingungen wirkt sich direkt auf das Leben der Beschäftigten im Finanzsektor aus. Viele Beschäftigte stehen den Entscheidungen ihrer Arbeitgeber isoliert gegenüber und sind gezwungen, prekäre Bedingungen zu akzeptieren, da sie sonst ihren Arbeitsplatz verlieren könnten.

- Der Druck am Arbeitsplatz nimmt zu: Bei weniger Personal und ehrgeizigeren Zielen wird die Arbeitsbelastung unhaltbar.
- Die Arbeitszeiten explodieren: Besprechungen spät abends, Arbeitsüberlastung, ständige Konnektivität – die Work-Life-Balance verschlechtert sich.
- Soziale Errungenschaften erodieren: Lohnerhöhungen halten nicht mehr mit den Lebenshaltungskosten Schritt, Boni sind einer Führungselite vorbehalten und der Schutz bei Entlassungen nimmt ab.
- Telearbeit wird in Frage gestellt: Einige Unternehmen versuchen, sie unter dem Vorwand der Kontrolle und der aufgezwungenen physischen Präsenz einzuschränken.

Diese Praktiken werfen eine grundlegende Frage auf: Welchen Platz haben die Beschäftigten in einem Sektor, der sich zwar entwickelt, aber jene schwächt, die seinen Erfolg sichern?

Es ist Zeit zu handeln, um unsere Rechte zu wahren

Angesichts dieser Situation ist es unerlässlich, den regulatorischen Rahmen zu stärken und auf seine strikte Anwendung zu achten. Der OGBL Finance Sector warnt seit mehreren Jahren vor diesen Auswüchsen und fordert eine verstärkte Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsgesetzes im Finanzsektor.

Die luxemburgischen Behörden müssen diesen Praktiken ein Ende setzen und den Arbeitgebern klare und verbindliche Regeln auferlegen. Der Wohlstand des Finanzsektors darf nicht auf Kosten der Arbeitnehmerrechte gehen. Die Beschäftigten verdienen würdige Arbeitsbedingungen, eine echte Anerkennung ihres Beitrags und einen wirksamen Rechtsschutz.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die



Behörden ihre Verantwortung übernehmen und die zuständigen Stellen die strikte Einhaltung der Gesetze überwachen. Ohne einen strengen Rechtsrahmen und erhöhte Wachsamkeit besteht die Gefahr, dass die derzeitigen Fehlentwicklungen zur Norm werden, was schwerwiegende Folgen für die Beschäftigten im Finanzsektor hätte.

Der OGBL Finance Sector setzt seinen Einsatz, um die Rechte der Arbeitnehmer zu verteidigen und eine gerechte und nachhaltige berufliche Zukunft zu gewährleisten, fort. Es ist an der Zeit, von den Unternehmen zu verlangen, dass sie ihren Verpflichtungen nachkommen und aufhören, das Arbeitsrecht zu einer einfachen Anpassungsvariablen im Dienste ihrer Profite zu machen.

Reichtum, der von einer Minderheit beschlagnahmt wird

Die Machtverhältnisse in großen Unternehmen sind nach wie vor ungerecht. Die Beschäftigten erwirtschaften die Wertschöpfung und den Wohlstand, aber die Gewinne werden von den Aktionären und den Topmanagern eingeheimst. Diese Ungleichheit ist in Luxemburg eklatant: Exorbitante Boni für eine Minderheit von Führungskräften, stagnierende Gehälter und eine steigende Arbeitsbelastung für die

Mehrheit der Arbeitnehmer.

Angesichts dieser Feststellung reicht es nicht mehr aus, nur anzuprangern. Es muss gehandelt und eine gerechtere Verteilung des Reichtums gefordert werden.

Wehren wir uns dagegen, nur ein Rädchen im Getriebe des Systems zu sein!

Wir können nicht länger akzeptieren, dass wir nur Befehlsempfänger im Dienste eines Systems sind, das den Mächtigsten nützt. Wir sind viel mehr als austauschbare Arbeitskräfte: Wir sind der eigentliche Motor der Wirtschaft. Gemeinsam, organisiert und solidarisch, haben wir die Kraft, einen tiefgreifenden Wandel voranzutreiben.

Soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit kann nicht allein auf den Anstrengungen der Arbeitnehmer beruhen, während die Kluft zwischen den Gehältern der Manager und der Kaufkraft der Arbeitnehmer immer größer wird. Diese Situation ist inakzeptabel.

Stehen wir zusammen, um den Trend umzukehren!

Telearbeit im luxemburgischen Finanzsektor

Ein Muss für die Zukunft der Arbeitnehmer und der Wirtschaft, oder Wunsch nach Flexibilität angesichts anhaltender Herausforderungen – oder beides?



Im luxemburgischen Finanzsektor hat sich die Telearbeit als wirksames Mittel zur Verbesserung der Lebensqualität der Beschäftigten erwiesen. Für eine wachsende Zahl von ihnen, insbesondere bei den heutigen und künftigen Generationen, ist sie jedoch nicht mehr nur ein Vorteil, sondern eine wesentliche Arbeitsbedingung. Diese Entwicklung nach der Covid-Pandemie verändert die Erwartungen der Arbeitnehmer grundlegend und stellt neue Herausforderungen an die Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs, insbesondere angesichts der Konkurrenz in der Großregion.

Heute ist Telearbeit für viele Arbeitnehmer zu einem zentralen Thema geworden, insbesondere für jene, die jeden Tag zwei Stunden oder mehr auf der Straße verbringen, um zur Arbeit zu gelangen. Für sie ist das Arbeiten aus der Ferne nicht nur ein Wunsch, sondern eine Notwendigkeit, um ihre Lebensqualität zu verbessern.

Die Vorteile der Telearbeit: eine Erleichterung beim täglichen Pendeln

Der größte Vorteil der Telearbeit ist die Verringerung der Reisezeit. Stundenlang in öffentlichen Verkehrs-

mitteln oder in Staus zu verbringen, kann anstrengend sein. Telearbeit ermöglicht es, die gewonnene Zeit für die Familie, Hobbys oder einfach zum Ausruhen zu nutzen. Diese Flexibilität verbessert das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben, das bei strengen Arbeitszeiten und langen Anfahrtswegen oft nur schwer aufrechtzuerhalten ist.

Darüber hinaus reduziert Telearbeit den Stress, der mit dem täglichen Pendeln verbunden ist, und verbessert das allgemeine Wohlbefinden der Arbeitnehmer. Für jene mit familiären Verpflichtungen bietet diese Flexibilität eine bessere Zeiteinteilung.

Telearbeit: eine wesentliche Arbeitsbedingung für die neuen Generationen

Für die Generationen von heute und morgen ist Telearbeit heute ein Muss. Es handelt sich nicht mehr um einen Luxus, sondern um eine Norm, um sich beruflich zu entfalten und gleichzeitig ein ausgeglichenes Leben zu führen. Diese Entwicklung hat sich nach der Covid-19-Krise beschleunigt, die die Vorteile der Telearbeit sowohl in Bezug auf die Flexibilität als auch auf die Produktivität aufgezeigt hat.

Arbeitnehmer suchen nach einer hybriden Arbeitsweise, bei der sie wählen können, ob sie von zu Hause oder in Räumen in der Nähe ihres Wohnortes arbeiten und so lange Fahrtzeiten reduzieren. Für viele wird Telearbeit zu einem entscheidenden Kriterium, um eine Stelle anzunehmen oder in einem Unternehmen zu bleiben.

Das Risiko, qualifizierte Arbeitskräfte aus der Großregion zu verlieren

Luxemburg sieht sich einem wachsenden Wettbewerb ausgesetzt, insbesondere mit Städten wie Paris, in denen eine günstigere Politik für Telearbeit eingeführt wurde. Wenn es Luxemburg nicht gelingt, sich an die Erwartungen der Arbeitnehmer anzupassen, insbesondere was die Vereinbarkeit von sozialer Sicherheit und Besteuerung von Grenzgängern betrifft, läuft es Gefahr, einen erheblichen Teil seiner qualifizierten Arbeitskräfte an diese Großstädte zu verlieren.

Grenzüberschreitende Arbeitnehmer, die viele Stunden auf der Straße verbringen, könnten versucht sein, in Städte zu ziehen, in denen die Telearbeitspolitik weiterentwickelt ist und die Lebensqualität höher ist. Diese strategische Herausforderung erfordert, dass Luxemburg seine Wettbewerbsvorteile ausbaut, um seine Attraktivität zu erhalten, indem es die bilateralen Abkommen mit den Nachbarländern neu verhandelt oder einen spezifischen Rahmen mit einer Harmonisierung für die Großregion vorschlägt.

Soziale Herausforderungen: Eine schlecht begleitete Telearbeit kann die Teamdynamik schwächen.

Eine der größten Herausforderungen der Telearbeit ist das Management des sozialen Zusammenhalts in Unternehmen. Telearbeit kann zu einer Isolation der Beschäftigten führen, wodurch die informellen Interaktionen, die für eine gesunde und produktive Gruppendynamik notwendig sind, reduziert werden. Langfristig kann dies den Teamgeist und die Motivation der Mitarbeiter beeinträchtigen. Der Mangel an sozialen Interaktionen kann sich auch auf das psychische Wohlbefinden auswirken und ein Gefühl der sozialen Abkopplung erzeugen.

Die Risiken schlecht betreuter Telearbeit: Karrierehemmnis und Isolation

Ein weiteres großes Hindernis für schlecht betreute Telearbeit ist die Tatsache, dass sie innerhalb des Unternehmens weniger sichtbar ist. Dies kann die Karrierechancen und den beruflichen Aufstieg beeinträchtigen, da Telearbeiter als weniger engagiert oder weniger ehrgeizig wahrgenommen werden können. Dieses Phänomen kann zu einer Marginalisierung in Entscheidungsprozessen und bei Beförderungen führen.

Fernarbeit: Auf dem Weg zu einem Verschwinden der ortsgebundenen Arbeitsplätze?

Die Flexibilität der Telearbeit, die es ermöglicht, im

Land seines Wohnsitzes zu arbeiten, wirft Fragen über die Zukunft der ortsgebundenen Arbeitsplätze auf. Wenn eine Stelle von jedem anderen Land aus besetzt werden kann, warum sollten dann Arbeitsplätze an bestimmten oder teuren Orten wie Luxemburg aufrechterhalten werden? Langfristig könnte dies zu einer Neuorganisation der Funktionen führen, wobei Arbeitsplätze in Regionen mit niedrigeren Arbeitskosten verlagert oder ausgelagert werden.

Dieses Phänomen könnte sich auch im Zusammenhang mit Outsourcing oder Automatisierung verstärken, insbesondere angesichts der Bedenken im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz. Die Arbeitnehmer zeigen sich offen für geografische Flexibilität, sind aber strikt dagegen, dass dies als Vorwand für übermäßiges Outsourcing oder Offshoring dient.

Schlussfolgerung: JA, Telearbeit als Hebel für die Wettbewerbsfähigkeit und JA für ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit

Telearbeit ist für Unternehmen, insbesondere im Finanzsektor, ein strategischer Trumpf, mit dem sie Talente anziehen und an sich binden können. Damit dieser Hebel jedoch seine volle Wirkung entfalten kann, muss er mit Überlegungen zum Gleichgewicht zwischen Flexibilität und sicheren Arbeitsbedingungen einhergehen.

Dies bringt mit sich, dass angemessene Bedingungen für die Arbeit aus der Ferne (Recht auf Abschalten) gewährleistet werden müssen, während gleichzeitig Arbeitsplätze, soziale Rechte und die Sicherheit persönlicher Daten geschützt werden. Der Sozialdialog, bei dem die Gewerkschaften eine Schlüsselrolle spielen, ist entscheidend, um sicherzustellen, dass Telearbeit ein Mittel zur Verbesserung der Lebensqualität der Arbeitnehmer wird, ohne ihre Arbeitsbedingungen zu gefährden. ■



↑ Sylvie Reuter
Zentralsekretärin



↑ Angélique Lazzara
Beigeordnete Zentralsekretärin



↑ Nassima Berkouchi
Beigeordnete Zentralsekretärin

Schulorganisation

Eine Anpassung des Kontingents ist mehr als überfällig

Wie jedes Jahr sitzen die Mitglieder der Schulvorstände jetzt wieder zusammen, um sich um die Schulorganisation zu kümmern. Das aktuelle Kontingentsystem für die Zuteilung von Personalressourcen führt auch in diesem Jahr wieder zu großer Unzufriedenheit und zu Frust. Jedes Jahr stehen Schulvorstände und Lehrpersonal vor der schwierigen Entscheidung: Mehr Unterstützung und Hilfsmaßnahmen anbieten oder kleinere Klassen schaffen? Beides zugleich ist im aktuellen System in vielen Schulen kaum umsetzbar, wie es das OEJQS¹ bestätigt. Diese beschränkte Flexibilität zwingt die Schulen immer wieder dazu, Entscheidungen zu treffen, die zu Lasten der Schülerinnen und Schüler und ihrer Bildungschancen gehen.

Das OEJQS bestätigt in seinem Bericht zur Bewertung der Schulreform 2009² sogar, dass die vorgesehenen zusätzlichen 20% Ressourcen für die Schulen mit einem niedrigen sozialen Index bei Weitem nicht ausreichen, um gerecht und effizient auf die Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler einzugehen. Dies stimmt mit dem überein, was wir täglich vor Ort feststellen.

Gerade jetzt, da unsere Schulen durch Inklusion vor große Herausforderungen gestellt werden, da ein neuer Lehrplan kommt, ein neues Mathematik-Programm eingeführt wird und dazu noch das Projekt Alpha zeitnahe umgesetzt werden soll, ist es wichti-

ger denn je, unsere Schulen zu stärken und ihnen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Das SEW/OGBL fordert mit Nachdruck das Bildungsministerium auf, das Kontingentsystem grundlegend zu überdenken und nach oben anzupassen. Unsere Schulen brauchen Handlungsspielraum, um flexibel und zielorientiert auf die Bedürfnisse ihrer Schülerinnen reagieren zu können.

Es ist höchste Zeit für ein überarbeitetes Kontingentsystem – zum Wohl aller Schüler und Lehrkräfte!

1 „Tatsächlich ist der Verlust der zusätzlichen Mittel zur Umsetzung von Co-Teaching oder zur Bereitstellung individueller Fördermaßnahmen für Schüler mit Schwierigkeiten – eine Beschwerde, die von Lehrern häufig vorgebracht wird, wenn sie über das Kontingent sprechen – in Wirklichkeit auf die Entscheidungen zurückzuführen, die Schulkomitees und Gemeinden bei der Verwaltung der Ressourcen treffen, die zur Festlegung der Schulorganisation zugewiesen werden.“ OEJQS. (2024). Evaluation der Schulreform von 2009: Empfehlungen der OEJQS für ein besseres Funktionieren der Grundbildung und eine Verbesserung der Schulqualität. Thematischer Bericht. Walferdange: Nationale Beobachtungsstelle für Kinder, Jugend und Schulqualität. Seite 27.

2 „(...) Wenn man die wachsenden Ungleichheiten innerhalb der Schülerschaft berücksichtigt (die sich aus der zunehmenden sprachlichen Heterogenität der Schüler und den wachsenden Einkommensunterschieden ergeben), wäre es sinnvoll, eine Erhöhung der Obergrenze für den Sozialindex über 20% hinaus in Betracht zu ziehen und darauf zu bestehen, dass die zusätzlichen Ressourcen für die Entwicklung von pädagogischen Unterstützungs- und Fördermaßnahmen verwendet werden (...)“ Ibid, Seite 29.



Sekundarunterricht

Screen-Life-Balance auf Kosten des Sprachenunterrichts?



Im Rahmen der Kampagne „Sécher digital – Fir eng gesond Screen-Life-Balance“ möchte Bildungsminister Claude Meisch Kultur und Bewegung im schulischen und außerschulischen Umfeld fördern. Dieser Ansatz ist grundsätzlich löblich, geht aber auf 6^e und 5^e classique und général auf Kosten des Sprachenunterrichts: So sollen auf 6^e und 5^e classique durch das Einführen einer zusätzlichen Sportstunde eine Stunde Deutsch und eine Stunde Englisch entfallen. Auf 6^{ème} und 5^{ème} général soll die zusätzliche Sportstunde auf Kosten des Französischunterrichts und eines Optionsfachs gehen.

Wie für Minister Meisch typisch, wurde dieses Projekt ohne vorherige Absprache mit den Lehrkräften und ihren Fachverbänden und Gewerkschaften zuerst der Presse und dann der Abgeordnetenkammer vorgestellt. Bildung im Dialog sieht anders aus.

Für das SEW/OGBL ist klar: Weniger Sprachenunterricht wird unweigerlich mit geminderten Sprachkenntnissen einhergehen. Dabei ist gerade die Mehrsprachigkeit ein großer Vorteil im multikulturellen Luxemburg. Außerdem wird diese Bildungspolitik im ESG für weniger Bildungschancen sorgen: Gerade die Schüler, die einen *Cours de base* in den Sprachen besuchen, werden durch diese Reform noch weniger Zeit haben, an ihren Lernrückständen zu arbeiten und riskieren dadurch, nach der 5^e keinen Zugang auf ihre Wunschsektion zu erhalten, da ihnen die Kom-

petenzen und Notenschnitte hierfür fehlen.

Für mehr Screen-Life-Balance könnte man aber auch mit gezielter Leseförderung im Sprachenunterricht sorgen: zum Beispiel durch Lektüreprojekte, die Freude am Lesen fördern und auch abseits des Unterrichts den Griff zum Buch statt zum Bildschirm fördern. Auch ein Optionskurs kann dafür sorgen, dass Jugendliche weniger Freizeit vor Bildschirmen verbringen.

Das SEW/OGBL möchte noch einmal darauf hinweisen, dass ein national einheitliches Konzept zur Smartphonennutzung in den Sekundarschulen ein besseres Resultat in puncto Screen-Life-Balance erzielen würde als das aktuelle Vorhaben des Ministers, das die Verantwortung für die Handynutzung auf die einzelnen Schulen abwälzt. Eine durchdachte Screen-Life-Balance darf sich nicht nur auf Handybildschirme beschränken: Wir brauchen ein klares Konzept zum Einsatz digitaler Medien, wie dem iPad, dessen Nutzung von Minister Meisch massiv, aber leider völlig konzeptlos gefördert wurde. Nach wie vor warten die Sekundarschulen zudem darauf, dass Kopien für Schüler endlich kostenlos werden, wie mehrfach versprochen wurde. Auch dies würde für eine gesündere Screen-Life-Balance sorgen, denn allzu oft werden iPad und Co. lediglich als teuren Ersatz für Heft und Buch verwendet. ■

Bestürzende Reaktion von Minister Serge Wilmes auf das Problem des Mobblings im öffentlichen Dienst



Das Syndikat Erziehung und Wissenschaft des OGBL (SEW/OGBL) und das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL / Landesverband bringen ihre tiefste Enttäuschung über die Erklärungen des Ministers für den öffentlichen Dienst, Serge Wilmes, während der Debatte in der Abgeordnetenversammlung am 13. Februar zum Ausdruck. Der Minister lehnte es dort nämlich ab, zusätzliche Maßnahmen zur Bekämpfung von Mobbing im öffentlichen Dienst zu ergreifen.

In einer von *déi gréng* initiierten *Aktuellen* Stunde zum Thema Mobbing im öffentlichen Dienst und im kommunalen Sektor, insbesondere im Zusammenhang mit den jüngsten Fällen im Lycée Josy Barthel in Mamer oder in den Gemeinden Contern und Sandweiler – Fälle, die vom OGBL angeprangert wurden – ignorierte der Minister nicht nur die Forderungen nach verstärkten Unterstützungs- und Schutzmaßnahmen für potenzielle Mobbingopfer, sondern zeigte auch eine beunruhigende Unempfindlichkeit gegenüber der Realität, die von den Bediensteten des öffentlichen Dienstes erlebt wird.

Mobbing im öffentlichen Dienst ist kein Randphänomen. Laut dem *Quality-of-Work-Index 2023* der Arbeitnehmerkammer geben 18% der Beschäftigten im öffentlichen Dienst an, dass sie an ihrem Arbeitsplatz unter Mobbing leiden – eine höhere Quote als im Privatsektor.

Nach Ansicht des Ministers bestehe kein Handlungsbedarf, da es bereits einen psychosozialen Dienst und ein Regierungskommissariat gebe, das für die Untersuchung von Disziplinarfällen zuständig ist. Diese Einrichtung ist zwar in den Fällen sinnvoll, in denen die Mobbing-Situation Bedienstete betrifft, die von ihren Vorgesetzten bestraft werden können. Es betrifft jedoch nur einen Teil der Fälle von Mobbing im öffentlichen Dienst.

„Diese Regierung toleriert keine Form von Mobbing“, versichert Minister Wilmes. Aber was ist mit Fällen, in denen der vermeintliche Belästiger der Vorgesetzte ist, wie in den oben genannten Fällen? Die Opfer können dann „Coachings“ in Anspruch nehmen, um resilienter zu werden, sie können mit viel Glück die Behörde wechseln, aber ihr Peiniger bleibt dort, unantastbar und frei, seine Machenschaften mit anderen fortzusetzen. Wie die jüngsten Fälle zeigen, ist das derzeitige Verfahren dann unwirksam.

Der OGBL fordert eine sofortige Übernahme der Verantwortung durch den Minister und ruft die Regierung dazu auf, konkrete Lösungen zur Ausmerzung des Phänomens der Belästigung in die Wege zu leiten.

Es besteht dringender Handlungsbedarf, um allen Bediensteten respektvolle und würdige Arbeitsbedingungen zu bieten, in denen sich jeder sicher fühlen kann. In diesem Zusammenhang ist es dringend erforderlich, nach dem Vorbild der Sonderkommission, die es vor 2015 gab, eine unabhängige Stelle mit Untersuchungs- und Sanktionsbefugnissen einzurichten, die von vermeintlichen Opfern ohne Wissen ihrer Vorgesetzten angerufen werden kann.

Am Ende seiner Ausführungen erklärte Minister Serge Wilmes, dass er sich dafür einsetzen wolle, das gesamte fragliche Verfahren zu überprüfen. Der OGBL erklärt sich bereit, dem Aufruf zu folgen, um mit dem Ministerium für den öffentlichen Dienst über die Einführung einer effizienteren Prozedur zu diskutieren, um die Rechte aller öffentlichen Bediensteten zu verteidigen. ■

Ein Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/ Landesverband, das aus zwei Abteilungen besteht: „CFL“ und „Filialen“

Die neuen Abteilungen „CFL“ und „Filialen“ des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL sind nun auf den Weg gebracht. Zur Erinnerung: Die Entscheidung, zwei getrennte Abteilungen einzuführen, wurde im Rahmen der Reorganisation des Syndikats getroffen, um die Gewerkschaftsarbeit besser zu strukturieren – mit dem Ziel, den Herausforderungen vor Ort, sei es in Bezug auf Kollektivverhandlungen, Arbeitsbedingungen, Austausch von Informationen und guten Praktiken, besser gerecht zu werden und gleichzeitig eine enge Zusammenarbeit mit der Syndikatsverwaltung und der Syndikatsleitung zu gewährleisten.

Die neue Abteilung „Filialen“ trat am 13. Februar zum ersten Mal zusammen. Bei dieser ersten Sitzung wurde Julien Boulanger, Präsident der Personaldelegation bei Sibelit und Mitglied der Syndikatsleitung, zum Vorsitzenden der Abteilung ernannt.



Sylvie Lombardi, Personaldelegierte bei CFL MultiModal, Mitglied der Syndikatsverwaltung und der Arbeitnehmerkammer, wurde zur Sekretärin der Abteilung ernannt.

Diese erste Sitzung bot insbesondere die Gelegenheit, eine Bestandsaufnahme der laufenden und anstehenden Kollektivvertragsverhandlungen in der Branche vorzunehmen, künftige Gewerkschaftsaktionen zu planen und die Ergebnisse der Umfrage über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu analysieren, auf die 60% der Luxtram-Belegschaft geantwortet hatte.

Die neue Abteilung „CFL“, deren Struktur und Funktionsweise mit dem ehemaligen Sektor Eisenbahnen des Landesverbands vergleichbar sind, trat ihrerseits am 26. Februar zum ersten Mal zusammen. Bei dieser Sitzung wurde David Arlé (Service BU), Vizepräsident der Syndikatsverwaltung, zum Vorsitzenden der Abteilung ernannt. Jérôme Trausch (Service AV), ebenfalls Mitglied der Syndikatsverwaltung, wurde zum Sekretär der Abteilung ernannt.

Im Laufe dieser ersten Sitzung wurden mehrere aktuelle Themen angesprochen, die die verschiedenen Abteilungen betreffen, wie die Abschaffung der „Galopp“-Touren, das Treffen der Delegierten der Abteilung BU mit der neuen Direktorin für den Personentransport, Sophie Lacour, oder auch der Personalmangel in einigen Abteilungen der CFL.

Die Abteilung „Filialen“ untersteht Manon Meiresson, Zentralsekretärin des OGBL, während die Abteilung „CFL“ Frédéric Krier, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, untersteht.



↑ David Arlé



↑ Jérôme Trausch



↑ Julien Boulanger



↑ Sylvie Lombardi

französische grenzgänger

Verschlechterung der Bedingungen für die Arbeitslosenversicherung und Neudefinition des angemessenen Arbeitsplatzangebots für französische Grenzgänger



Am Ende der Verhandlungen, die am 15. November abgeschlossen wurden, wurde ein Abkommen über die Arbeitslosenversicherung von einer Mehrheit der Gewerkschaften in Frankreich unterzeichnet. Die CGT und andere Gewerkschaften aus angrenzenden Ländern wie der OGBL und die FGTB mobilisierten gegen dieses Abkommen, das die Arbeitslosenunterstützung, die Bedingungen für die Arbeitssuche und die Bezugsdauer für Zehntausende von französischen Grenzgängern, die ihre Arbeit in der Schweiz, in Luxemburg und in Belgien verlieren werden (77.000 im Jahr 2023), verschlechtern wird.

Neben verschiedenen allgemeinen Bestimmungen wie der Streichung von viereinhalb Monaten Arbeitslosengeld für Personen, die zwischen 53 und 57 Jahren arbeitslos werden, gibt es zwei Bestimmungen, die besonders auf Grenzgänger abzielen, unabhängig davon, in welchem Land sie arbeiten:

→ Das Vorhaben, einen Koeffizienten einzuführen, der das vom Grenzgänger angegebene Einkommen je nach ausländischem Arbeitsplatzland (hauptsächlich Luxemburg, Belgien, Deutschland und die Schweiz) mindert, steht somit im Widerspruch zu den Regeln des Vertrags und der Verordnung EG 883/2004, die alle direkten oder indirekten Diskriminierungen und Ungleichbehandlungen von Arbeitnehmern, die in ein anderes europäisches Land ziehen, verbietet.

→ zum anderen würde ein Grenzgänger, der z. B. in Frankreich wohnt, im Namen des Kriteriums des angemessenen Arbeitsplatzangebots (ORE)

gezwungen, eine Arbeit mit einem deutlich geringeren Lohn als dem im Grenzland verlorenen anzunehmen, andernfalls droht ihm der Verlust des Arbeitslosengeldes und die Streichung aus der Arbeitslosenliste.

Nach Druck seitens der CGT und anderer Gewerkschaften stimmte die französische Arbeitsministerin schließlich zu, dass die erste Maßnahme nicht genehmigt wurde. Denn eine solche Diskriminierung wäre aus Sicht des französischen Rechts und der europäischen Vorschriften inakzeptabel gewesen.

Nichtsdestotrotz wurde die zweite Maßnahme im Rahmen des am 21. März veröffentlichten Dekrets beibehalten. Auch wenn der Text allgemein gehalten ist (Art. R5411-5-2 ff.), wie von der Ministerin erklärt, wird die Neudefinition des ORE hauptsächlich die Grenzgänger betreffen, durch die Neudefinition der bevorzugten geografischen Zone und des erwarteten Lohns.

Der OGBL möchte daran erinnern, dass in vielen Fällen die Grenzgänger in ein anderes Land kommen, um dort zu arbeiten, weil sie in Frankreich keine Beschäftigungsperspektiven haben und dort nicht die am besten bezahlten Stellen besetzen (Dienstleistungen, Horeca, Reinigungspersonal, einfache Arbeiter und Pflegepersonal, Saisonarbeiter, Hilfskräfte usw., deren geringe Entlohnung in Frankreich bekannt ist).

Folglich werden arbeitsuchende Grenzgänger im Vergleich zu anderen französischen Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, nicht gerecht behandelt. Gemäß der europäischen Rechtsprechung kann eine Bestimmung des nationalen Rechts als mittelbar diskriminierend angesehen werden, wenn sie ihrem Wesen nach geeignet ist, migrantische Arbeitnehmer stärker zu beeinträchtigen als Arbeitnehmer.

Der OGBL, die CGT und die Partnergewerkschaften der betroffenen Länder sagen „Nein“ zu dieser diskriminierenden Reform. Die sieben Organisationen, aus denen diese grenzüberschreitende Gewerkschaftsfront derzeit besteht, verfolgen dieses Dossier genau und bereiten sich nach einer laufenden Analyse der Folgen des Dekrets gegebenenfalls auf eine juristische Intervention vor. ■

belgische grenzgänger

Grenzgänger in der Freiwilligen Feuerwehr: ein administrativer Brennpunkt



Seit einiger Zeit befinden sich mehrere belgische freiwillige Feuerwehrleute, die im Großherzogtum Luxemburg angestellt sind, in einer administrativen Situation, die gelinde gesagt ... leicht entflammbar ist.

Der Grund: ein Königlicher Erlass vom 12. Juni 2020, der mitten in der Covid-Krise erlassen wurde und es gut meinte, indem er den Freiwilligen in Rettungszonen Schutz vor Berufskrankheiten bot. In der Sache sehr gut! Aber formal hatte er einen nicht vorhergesehenen Nebeneffekt: Er setzte die freiwilligen Rettungskräfte in bestimmten Fragen der sozialen Sicherheit nun mit belgischen Beamten gleich.

Ergebnis: Für Feuerwehrleute, deren Haupttätigkeit in Luxemburg ausgeübt wird, kann dies dazu führen, dass sie über das LSS (Landesamt für Soziale Sicherheit) in Belgien Beiträge zahlen müssen, anstatt weiterhin dem luxemburgischen System (CCSS) angeschlossen zu sein. Ein echtes administratives Kopfzerbrechen mit ganz konkreten Auswirkungen auf die Laufbahn und die sozialen Rechte der Betroffenen.

Das LSS hat die Sorgen richtig erkannt und eine technische Lösung vorgeschlagen: die geteilte Anmeldung. Es handelt sich um einen Mechanismus, der es ermöglicht, die beiden Versicherungsverhältnisse gemäß den europäischen Regeln (danke, Verordnung EG 883/2004) aufrechtzuerhalten. Dazu muss man allerdings informiert sein und eine Unterstützung in Anspruch nehmen können, um böse Überraschungen zu vermeiden.

→ Der OGBL nimmt dieses Problem sehr ernst. Es wurden bereits Kontakte mit den zuständigen Behörden und den Zonenkommandanten geknüpft, um die Politik auf die konkreten Folgen dieser Situation aufmerksam zu machen – nicht nur für die betroffenen Feuerwehrleute, sondern auch für die Sicherheit der Einwohner, die zu einem großen Teil auf dem Einsatz dieser Freiwilligen beruht.

Wenn Sie betroffen sind, kontaktieren Sie uns bitte per E-Mail: colette.bianchini@ogbl.lu

Steig mit uns in den Bus, um deiner Stimme Gehör zu verschaffen!

Die Sektion der belgischen Grenzgänger des OGBL organisiert Busse anlässlich der folgenden zwei Veranstaltungen:

Mittwoch, 1. Mai 2024

Tag der Arbeit in der Abtei Neimënster

Freitag, 28. Juni 2024

Große nationale Demonstration des OGBL

Geplante Haltestellen

Bastogne – Place du Général Patton

Neufchâteau – Parkplatz des Restaurants Relais Saint-Christophe

Arlon – Hall Polyvalent

OBLIGATORISCHE ANMELDUNG



Gemeinsam machen wir Lärm für unsere Rechte! Alle zusammen, Grenzgänger und Ansässige, Arbeitnehmer und Rentner, lasst uns sichtbar und solidarisch sein!

deutsche grenzgänger

Großes Interesse an Renten in Luxemburg: OGBL-Veranstaltung zieht viele Grenzgänger an

Am 19. März 2025 fand in Irrel eine Informationsveranstaltung der OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger zum Thema „Renten in Luxemburg“ statt. Mit ca. 110 Teilnehmern war die Veranstaltung sehr gut besucht, was die Erwartungen übertraf und das große Interesse an diesem wichtigen Thema unterstrich.

Der Sektionsvorsitzende Guy Neumann eröffnete die Veranstaltung und begrüßte die zahlreichen Gäste. In seiner Ansprache wies er auch auf die bevorstehende Demo am 28. Juni 2025 hin. Er betonte, wie wichtig es sei, dass viele Menschen daran teilnehmen, um ein starkes Zeichen zu setzen. Bei einer großen Beteiligung könnten wir auch gerne Busse einsetzen, um die Anreise zu erleichtern.

Der Hauptteil der Veranstaltung bestand aus einem Vortrag von Pitt Bach, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, der sich als äußerst informativ und aufschlussreich erwies. Pitt Bach erläuterte die Besonderheiten des luxemburgischen Rentensystems und ging dabei auf verschiedene Aspekte ein, die für Grenzgänger von Bedeutung sind.

Er erläuterte die Entwicklung und die Besonderheiten des luxemburgischen Rentensystems. Er begann mit einem historischen Überblick, der die Entstehung der Pensionsversicherung seit 1911 umfasste, einschließlich der Einführung des „*Fonds de compensation commun au régime général de pension (FDC)*“ im Jahr 2004, sowie das Einheitsstatut und die Fusion der vier Kassen zur CNAP im Jahr 2009.

Das luxemburgische Pensionssystem basiert auf dem Prinzip der intergenerationellen Gerechtigkeit und ist ein Umlageverfahren, das durch den Umgang mit den Reserven des Systems eine Dosis Kapitalisierung enthält. Die Finanzierung des Systems erfolgt durch Beiträge von Versicherten, Arbeitgebern und dem Staat, wobei der Gesamtbeitragssatz 24% beträgt.

Pitt Bach erklärte die verschiedenen Leistungen der CNAP, darunter die Alterspension, die vorzeitige Alterspension, die Invalidenpension und die Hinterbliebenenpension. Er betonte, dass der individuelle Versicherungsverlauf die Grundlage für die Berechnung jeder Pension ist. Pflichtversicherungszeiten und Ergänzungszeiten spielen dabei eine wichtige Rolle.

Ein weiterer wichtiger Punkt war die Pensionsberechnung, die sowohl pauschale als auch proportio-

nale Steigerungen umfasst. Die dynamische Anpassung der Pensionen erfolgt durch den Index und die Anpassung an die Lohnentwicklung. Pitt Bach erläuterte auch die Berechnung der Mindestpension und die verschiedenen mathematischen Faktoren, die jedes Jahr ändern.

Besonders interessant waren die Ausführungen zu den sogenannten „Baby-Jahren“, die als Versicherungsperiode für die Erziehung von Kindern anerkannt werden. Diese Zeiten können unter bestimmten Bedingungen als Pflichtversicherungszeiten angerechnet werden und haben einen erheblichen Einfluss auf die Berechnung der Pension.

Pitt Bach ging auch auf die Reformen des Rentensystems ein, die eine progressive Reduzierung des Rentenniveaus und Anpassungen an die allgemeine Lohnentwicklung umfassen. Er betonte, dass die Frage der Renten eine hochwichtige politische Frage ist und jede Art von Reform mit den Sozialpartnern diskutiert werden muss.

Abschließend stellte Pitt Bach verschiedene Lösungen für die finanzielle Absicherung des Rentensystems vor, darunter die Erhöhung des Rentenbeitrags, die Entdeckung der Beiträge und die Einführung eines progressiven Beitragssatzes. Er betonte, dass die Ausgaben der Sozialleistungen im europäischen Vergleich betrachtet werden müssen und dass die Reserve des Systems genutzt werden sollte.

Im Anschluss an den Vortrag gab es eine Fragerunde, in der Pitt Bach zahlreiche Fragen der Teilnehmer beantwortete. Die Diskussion war lebhaft und zeigte, dass viele Besucher konkrete Anliegen und Fragen zum Rentensystem hatten. Pitt Bach konnte durch seine Expertise viele Unklarheiten beseitigen und hilfreiche Informationen liefern.

Die positive Resonanz auf die Veranstaltung war überwältigend. Aufgrund des großen Interesses und der erfolgreichen Durchführung plant die OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger weitere Veranstaltungen zu diesem und anderen relevanten Themen. Die Ankündigungen für zukünftige Veranstaltungen werden per E-Mail, über die Facebookseite der Sektion und die OGBL-Homepage erfolgen.

Wir danken allen Teilnehmern für ihr Interesse und ihre aktive Teilnahme und freuen uns auf die kommenden Veranstaltungen. ■

Die Immigriertenabteilung stärkt ihre Verbindungen zur italienischen Gemeinschaft



↑
José Luís Correia
Zentralsekretär



↑
Sonia Neves
Zentralsekretärin

Die OGBL-Immigriertenabteilung unterzeichnete am 24. Februar ein Kooperationsabkommen mit PassaParola asbl, die seit 2004 das gleichnamige italienische Magazin herausgibt und jeden Samstag von 10.00 bis 11.30 Uhr ein Programm in italienischer Sprache auf Radio ARA präsentiert.

Ziel dieser Vereinbarung ist es, die italienische Gemeinschaft in Luxemburg für die Arbeit zu sensibilisieren, die der OGBL zugunsten aller Arbeitnehmer, insbesondere der Ausländer und unter ihnen auch der Italiener, leistet. So strahlt die Sendung seit dem 15. März eine neue Rubrik „Tre minuti di informazioni OGBL“ (Drei Minuten OGBL-Infos) aus.

Eine der anderen Initiativen dieses Abkommens sieht einen Tag der offenen Tür, am Sonntag, dem 27. April vor, „OGBL Parla Italiano“. Im Laufe dieses Nachmittags werden die OGBL-Büros in Luxemburg-Gare (31, rue du Fort Neipperg) die italienische Gemeinschaft empfangen, um ihre Fragen rund um die Arbeitswelt zu beantworten oder Mitglied der Gewerkschaft zu werden.

— Zusammenarbeit bei der 80-Jahr-Feier der INCA/CGIL

In diesem Sinne hat sich die Immigriertenabteilung im Januar mit Edoardo Pizzoli, dem Vorsitzenden der luxemburgischen Sektion von INCA/CGIL (Istituto Nazionale Confederale di Assistenza Confederazione Generale Italiana del Lavoro/Confederazione Generale Italiana del Lavoro) zusammengesetzt, um über eine engere Zusammenarbeit im Jahr 2025 zu diskutieren.

Die INCA/CGIL, eine Gewerkschaft, die seit 1993 ein Abkommen mit dem OGBL hat, feiert 2025 ihr 80-jähriges Bestehen. Die INCA feiert außerdem den 80. Jahrestag des 25. April 1945, dem Ende des Zweiten Weltkriegs, dem Fall des Faschismus und der Gründung der ANPI (Associazione Nazionale Partigiani d'Italia), einer Vereinigung, die gegen den Faschismus in Italien kämpft. Die Immigriertenabteilung und der OGBL beteiligen sich an dieser doppelten Feier. So wird am Morgen des 25. April 2025 am Mémorial de la Résistance in Esch-Alzette eine Zeremonie mit dem Gemeinderat, der lokalen Sektion des OGBL, der Immigriertenabteilung des OGBL und den Botschaftern von Italien und Portugal stattfinden. Die Feier zum 80-jährigen Bestehen der INCA ist für den Abend in der Arbeitnehmerkammer in Luxemburg-Bonnweg geplant. ■



↑ Maria Grazia Galati, Gründerin von PassaParola, als Unterzeichnerin (Mitte, grün), Maria das Dores Azeredo, Präsidentin der Abteilung (weiß), und die Zentralsekretäre der Abteilung, Sónia Neves und José Luís Correia.



↑ Edoardo Pizzoli, Präsident von INCA/CGIL Lussemburgo (Mitte); Véronique Eischen vom geschäftsführenden Vorstand des OGBL; Maria das Dores Azeredo und Pietro Monaco, Präsidentin bzw. Vizepräsident der Immigrantenabteilung; sowie die Zentralsekretäre der Abteilung, Sónia Neves und José Luís Correia.

Gleiche Arbeit – Gleicher Lohn? Arm trotz Arbeit!



↑
Milena Steinmetzer
Zentralsekretärin
OGBL Equality

Seit 2021 gehört ungleiche Bezahlung zwischen Frauen und Männern in Luxemburg zumindest laut offiziellen Zahlen des Statec der Vergangenheit an. Bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch: die Freude ist verfrüht. Aus feministischer und gewerkschaftlicher Sicht lohnt sich ein kritischer Blick auf die Details.

— Ein unvollständiges Bild

In der EU wird der geschlechterbasierte Lohnunterschied auf Basis des durchschnittlichen Bruttostundenlohns aller erwerbstätigen Frauen und Männer berechnet. Dieser Indikator gilt als Maßstab für Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt, greift aber zu kurz, um die strukturelle Diskriminierung und die finanzielle Realität von Frauen vollständig zu erfassen, da wichtige Faktoren wie Teilzeitarbeit oder unbezahlte Care-Arbeit unberücksichtigt bleiben.

Wie kommt es dazu, dass der *Gender-Pay-Gap* in Luxemburg offiziell als geschlossen gilt? Arbeitsbranchen wie Bildung, Erziehung, Gesundheits- und Sozialwesen haben in Luxemburg im Unterschied zu anderen Ländern gut abgesicherte Lohnbedingungen. Diese Wirtschaftszweige mit einer hohen Beschäftigung von Frauen sind öffentlich finanziert und die Löhne werden von Gewerkschaften in Kollektivverträgen verhandelt. Die dadurch entstehende Transparenz verringert die Rolle individueller Lohnverhandlungen. Es liegt also weniger daran, dass Luxemburgs Arbeitsmarkt feministischer ist als der anderer EU-Länder, sondern daran, dass die gewerkschaftliche Organisation für die Beschäftigten Früchte trägt.

— Unbezahlte Arbeit

Um die finanzielle Realität von Frauen besser erfassen zu können, schauen wir zunächst auf den durchschnittlichen Jahreslohn: Männer verdienen am Ende des Jahres 4,5% mehr als Frauen. Dies lässt sich zum Teil auf höhere Boni und Prämien zurückführen. Damit sind wir jedoch noch nicht am Ende angelangt, da dieser Unterschied die tatsächlich ausgezahlten Löhne auf eine fiktive Vollzeitbeschäftigung hochrechnet. In Wirklichkeit arbeiten 36% der Frauen gegenüber 8% der Männer in Luxemburg in Teilzeit und somit wurden den Frauen am Jahresende 10% weniger Gehalt ausgezahlt.

Eine deutsche Studie aus dem Jahr 2019 beleuchtet

die Gründe für Teilzeitarbeit: Während Männer am häufigsten Aus- und Weiterbildungen oder Freizeitaktivitäten angeben, nennen fast die Hälfte der befragten Frauen Kinderbetreuung und andere familiäre Verpflichtungen als Hauptgrund für Teilzeitarbeit. Laut einer Eurostat-Analyse zur Zeitverwendung in Europa verbringen Frauen im Durchschnitt täglich fast doppelt so viel Zeit mit unbezahlter Arbeit als Männer. Traditionelle Geschlechterrollen beeinflussen demnach die Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit, die wiederum maßgeblich die Entscheidung zur Teilzeitarbeit beeinflusst. Ein weiteres nicht zu vernachlässigendes Phänomen für viele Frauen aus Niedriglohnssektoren wie der Gebäudereinigung und dem Handel ist die sogenannte unfreiwillige Teilzeit. Unternehmen umgehen hier gezielt Vollzeitverträge, um die Arbeitskraft maximal flexibel einsetzen zu können – auf Kosten der oft weiblichen Beschäftigten.

— Altersarmut und finanzielle Abhängigkeit

Durch Karriereunterbrechungen, längere Teilzeitphasen und niedrigere Löhne erhalten Frauen in Luxemburg 41% weniger Rente. Der „Gender-Pension-Gap“ katapultiert Luxemburg – hinter Malta und den Niederlanden – auf einen der vordersten Plätze in der EU. Mit 2.300€ liegt die Mindestrente unter dem Armutrisiko und 80% der BezieherInnen der Mindestrente sind Frauen. Aus den oben genannten Fakten zur weiblichen bezahlten und unbezahlten Arbeit lässt sich schließen, dass Frauen im Durchschnitt die größte Arbeitslast zur Reproduktion unserer Gesellschaft tragen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Haushaltsführung) sowie einem erhöhten Risiko der Altersarmut ausgesetzt sind.

Frauen haben nicht nur geringere Jahresgehälter und geringere Renten, Frauen verfügen auch über weniger Vermögen. Ein Bericht des LISER zeigt, dass frauengeführte Haushalte im Durchschnitt 24% weniger Vermögen besitzen. Frauen werden bei der Vermögensakkumulation nicht nur durch Karriereunterbrechungen und längere Teilzeitphasen, die ihre Sparmöglichkeiten einschränken, beeinträchtigt, sondern auch durch die Folgen von traditionellen Rollenbildern in Bezug zu Erbschaft und generationeller Vermögensübertragung.

Frauen, die finanziell von ihrem Partner abhängig sind, haben oft weniger Möglichkeiten, gewaltvolle Beziehungen zu verlassen. Die fehlende finanzielle



Unabhängigkeit hält viele Frauen (länger) in gewaltvollen Situationen gefangen. Nur durch eine Kombination von finanzieller Gleichstellung und Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt können wir eine Gesellschaft schaffen, in der Frauen wirklich sicher und gleichberechtigt leben können.

— Gemeinsam gewinnen

Der *Gender-Pay-Gap* mag in Luxemburg offiziell geschlossen sein, dennoch sieht die finanzielle Realität von Frauen anders aus. Traditionelle Geschlechterrollen, ungleiche Verteilung von Care-Arbeit, Teilzeitarbeit, geringere Renten und Vermögensunterschiede halten Frauen finanziell benachteiligt. Die strukturellen Ursachen für diese Ungleichheit sind tief verwurzelt – nicht jedoch unveränderbar. Es ist an der Zeit zu handeln und ganzheitliche politische Lösungen durchzusetzen. Zusammen mit den anderen Organisationen der feministischen Plattform JIF fordert die Frauenabteilung des OGBL am internationalen Frauentag: eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Lohn, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern; mehr (sektorielle) Kollektivverträge, um faire Löhne und Transparenz zu garantieren; einen Mindestlohn sowie eine Mindestrente, die ein Leben ohne Armut ermöglichen und mehr Schutz und Unterstützung für Gewaltbetroffene, um finanzielle Abhängigkeit als Falle zu durchbrechen.



Fotos: © Carole Vilbois

Die Zahlen und Fakten zeigen: Es ist noch ein langer Weg zur wirklichen Gleichstellung und Emanzipation. Doch mit Entschlossenheit und Solidarität können Gewerkschaften und feministische Organisationen eine fortschrittliche Sozialpolitik und ein gesellschaftliches Umdenken erkämpfen. Der 8. März bleibt an erster Stelle ein Tag, um gemeinsam auf die Straße zu gehen und unsere Forderungen für eine gerechte Gesellschaft laut zu machen. Denn Gleichstellung ist kein Geschenk – sie wird erkämpft. ■



Der feministische Marsch, der am 8. März von der JIF-Plattform im Rahmen des Internationalen Tags der Frauenrechte organisiert wurde, war dieses Jahr ein riesiger Erfolg. Wie jedes Jahr war der OGBL natürlich stark vertreten.

Die Abteilung konfrontiert den Arbeitsminister mit ihren Forderungen



↑
Joël Delvaux
Zentralsekretär

Eine Delegation der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer (DTH) des OGBL wurde am 12. März vom Arbeitsminister empfangen. Die Unterredung war von der DTH beantragt worden, um die Absichten des Ministers in Bezug auf die Zukunft des Behindertenstatuts zu erörtern, dessen grundlegende Reform die DTH seit mehr als 10 Jahren fordert (siehe *Aktuell-Ausgabe* #1/2025).

Der Minister und seine Mitarbeiter erklärten bei dem Gespräch, dass derzeit kein Gesetzentwurf in Vorbereitung sei, sondern dass sich eine interministerielle Arbeitsgruppe seit mehreren Monaten mit dem Thema befasse.

Die DTH nutzte die Gelegenheit, um den Minister und seine Mitarbeiter mit ihren wichtigsten Forderungen zu konfrontieren. Dazu gehört die Einführung eines Status für Auszubildende mit Behinderungen, an dem es derzeit mangelt, der jedoch einen wichtigen Beitrag zur Eingliederung leisten würde, da er jungen Arbeitnehmern mit Behinderungen den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erleichtern würde. Der Minister und seine Mitarbeiter erklärten, dass sie sich der derzeitigen Mängel des Gesetzes in Bezug auf die Übergangszeit zwischen der Schulzeit und der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen sehr wohl bewusst seien und dass dieser Punkt Bestandteil der Überlegungen sei, die derzeit in der interministeriellen Arbeitsgruppe angestellt werden.

In Bezug auf die Quoten für behinderte Arbeitnehmer, die Unternehmen je nach Größe beschäftigen sollen, die aber in Wirklichkeit weder eingehalten

noch kontrolliert werden, ließ der Minister verlauten, dass er a priori nicht vorhabe, die Regelung zu verschärfen. Während der DTH für eine Verschärfung des Systems für Unternehmen plädiert (finanzielle Belastung bei Nichterfüllung der Quoten), setzt der Minister eher auf zusätzliche finanzielle Anreize für Arbeitgeber. Nach Ansicht des Ministers besteht eines der größten Hindernisse für die Erfüllung der Quoten darin, dass es in Luxemburg derzeit nicht genügend Personen mit Behindertenstatus gibt, um die gesetzlich vorgeschriebenen Quoten zu erfüllen.

Schließlich erklärten der Minister und seine Mitarbeiter, dass sie sich der Forderung der DTH nach einer grenzüberschreitenden Anerkennung der verschiedenen Status von Arbeitnehmern mit Behinderung zumindest innerhalb der Großregion nicht völlig verschließen würden. Sie wiesen jedoch auf mehrere Schwierigkeiten im Rahmen einer solchen Maßnahme hin, insbesondere auf die Tatsache, dass die Kriterien für die Erlangung des Status als behinderter Arbeitnehmer in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich wären.

Der Minister versicherte der DTH, dass sie vor der Fertigstellung des künftigen Gesetzentwurfs konsultiert werde. In der Zwischenzeit plant die DTH eine detaillierte Analyse der Gegenargumente des Ministers, insbesondere in Bezug auf die Anzahl der Personen mit Behindertenstatus, die angeblich nicht ausreichen, um die gesetzlich vorgeschriebenen Quoten zu erfüllen, aber auch auf die angeblich zu großen Unterschieden zwischen den Ländern bei der Zuerkennung des Behindertenstatus. ■



#hereforyou

Wie kann der

Elternurlaub

genommen werden?



„In der Regel wird der Elternurlaub entweder in Vollzeit für 4 bis 6 Monate oder in Teilzeit für 8 bis 12 Monate genommen. Wenn die Eltern vollzeitbeschäftigt sind, können sie mit Zustimmung des Arbeitgebers einen geteilten Elternurlaub beantragen.“

Daniel, Berater des SICA/OGBL

Haben Sie weitere Fragen?

Setzen Sie sich in Verbindung mit unserem Informations- und Beratungsdienst (SICA)

☎ (+352) 2 65 43 777 ✉ contact.ogbl.lu

lokalsektionen



Die neue Sektion Norden ehrte ihre Jubilare der Jahre 2023 und 2024 am 9. März 2025 bei einem Mittagessen im Restaurant Kaell in Marken.

D'OGBL-Sektioun Musel Sauer
invitéiert ganz härerlech op
eng Gedenkfeier fir de

WORKERS' MEMORIAL DAY

samschdes, de 26. Abrëll 2025,
um 10.30 Auer an der Kräizkapell
zu Gréiwemaacher.

No der Feier gi Blumme beim
„Monument aux Morts“
um Kräizerberg niddergeluegt.

OGB·L
Sektioun Musel-Sauer

agenda

datum	uhr	sektion	event
19/04	09:00	Luxembourg-Zentrum	Ostereiersuche ♥ Kapellen – Sport- und Freizeitpark
25/04	18:30	Volmerange-les-Mines	Mitgliederversammlung + Jubilare ♥ Volmerange-les-Mines – Festsaal
26/05	10:30	Musel-Sauer	Worker's Memorial Day (flyer ↑)
30/04	19:00	Dräilännereck	Infoveranstaltung über Renten in Luxemburg ♥ Bierger a Kulturhaus, Munneref
09-10/05		Wooltz	Reise ins Elsass → Mehr Infos & Einschreibungen: dany.hardt@ogbl.lu
11/05		Gemeng Suessem	Spargel-Kreuzfahrt
16/05	19:30	Audun-le-Tiche – Villerupt – Pays Haut	Mitgliederversammlung + Jubilare ♥ Aumetz – Salle polyvalente
07/06	16:00	Äischdall-Attert	Meeting zu aktuellen Gewerkschaftsfragen ♥ Habscht – Hall polyvalent
07/06	19:00	Uelzecht/Mess	Mitgliederball ♥ Bergem – Centre culturel Nèssert
13/06		Kordall	Mitgliederversammlung + 25-jährige Jubilare
20/06		Gemeng Suessem	Mitgliederversammlung ♥ Éilereng – Kulturschapp
23/06		Frontaliers Belges	Gedenkfeier an 30 Jahre belgisch-luxemburgisches Abkommen



RELAIS
POUR LA VIE

Fondation
Cancer



63 Verschiedene

OGB·L

Wenn Schorsch Misch Misch Schorsch von hinten rannimmt

Sarkastische Überlegungen zu den geplanten neuen Arbeitszeiten im Handel

Zum Anfang eine klärende Bemerkung: Der oben im Titel verwendete Ausruck kann schockierend sein, wenn es ausschließlich im ersten Grad, d. h. in einem vulgären oder sexualisierten Kontext, verstanden wird. Es gibt aber auch eine zweite Ebene, die insbesondere den Fußballfans in der Nordkurve des Stade Vélodrome in Marseille, die ich jahrelang regelmäßig besucht habe, heute aber nur noch selten, als – zugegebenermaßen nicht sehr akademischer – Schlachtruf dient. Erlauben Sie mir, meinen eigenen Grad hinzuzufügen, der auch als zweiter Grad zu verstehen ist, nämlich der, sich selbst in den Arsch zu ficken. Nach meiner eigenen Definition, die noch nicht offiziell von der Académie française akzeptiert wurde, ist dies praktisch gleichbedeutend mit, um beim Fußball zu bleiben, einem Eigentümer. Im Luxemburgischen sagt man einfach: „Selbstgol“.

Die Gefahr, dass dies unserem „großartigen“ (sic) Sportminister passiert, ist real, da er auch noch einen zweiten Hut aufsetzen muss, nämlich den des Arbeitsministers, wo er Dinge vorschlägt, die ihn endgültig, wenn auch negativ, in die Sozialgeschichte unseres Landes eingehen lassen werden. Ich spreche von seinen Vorschlägen zur Sonntagsarbeit, ganz zu schweigen von der Verlängerung der Abendstunden in der Woche.

Doch zunächst eine kleine wahre Geschichte, in der dies das erklärt. Zusammen mit anderen habe ich mich um die Situation eines politischen Flüchtlings gekümmert, der in meiner Nachbarschaft lebt und zwei unterschiedliche Hauptbeschäftigungen hat: Er arbeitet in einem Unternehmen für Grünflächenpflege und spielt Fußball. Seine normalen Arbeitszeiten erlaubten es ihm, unter der Woche nach 18 Uhr zu trainieren und am Sonntag an Wettkämpfen teilzunehmen. Die letztgenannte Aktivität erwies sich sowohl für

sein persönliches Gleichgewicht als auch für seine Integration in die luxemburgische Gesellschaft als positiv.

Seit kurzem ist er jedoch gezwungen, seine Schuhe an den Nagel zu hängen (wie man so schön sagt), da er einen Job in einem Unternehmen gefunden hat, in dem er unter der Woche und/oder am Wochenende bis spät abends arbeiten muss!

Frage: Wie geht der Arbeitsminister vor, um den Sportminister in der oben genannten heiklen Angelegenheit in den Arsch zu ficken? Die Antwort ist Selbstbeschuldigung.

Seit kurzem schwärmt dieser Mann gerne, also mit Nachdruck, von ehrenamtlicher Arbeit und ihrem wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Aber wie Dalida sang: „Paroles et paroles et paroles et paroles“. Nichts Konkretes, was man sich unter den Nagel reißen könnte.

Eine dumme, aber nicht böartige Frage: In welchem Zeitfenster ist die Verfügbarkeit von sogenannten Freiwilligen aller Art (Trainer, Spieler, Athleten, andere Sportler, Betreuer) am meisten gefragt? Antwort: Unter der Woche, nach 18 Uhr, sowie samstags und sonntags. Überraschenderweise sind dies die gleichen Zeitfenster, die auch für die neuen Arbeitszeiten vorgesehen sind.

So viel zu den Fakten. Oder wie Aldous Huxley sagte: „Die Tatsachen hören nicht auf zu existieren, weil man sie ignoriert“.

Da ich den Spott (und auch die Selbstironie) liebe, wollte ich Ihnen zwei kaum fiktive Reportagen vorschlagen. Zum einen über die Generalversammlung der Handelskammer, bei der die Neugestaltung der Arbeitszeiten im Stil des Mittelalters auf der Tagesordnung stand, und zum anderen

über den Kongress des luxemburgischen Olympischen Komitees, das sich zu Recht mit der Frage der ehrenamtlichen Tätigkeit im Sport befasst. Beide Treffen hatten das große Glück, den Arbeitsminister bzw. den Sportminister, d. h. Schorsch Misch und Misch Schorsch, begrüßen zu dürfen.

— Generalversammlung der Handelskammer

Rede des Arbeitsministers Schorsch Misch: (...) „Ich bin besonders stolz darauf, gemeinsam mit dem größten Minister der Regierung (in Zentimetern), dem Wirtschaftsminister, eine neue Arbeitsorganisation einzuführen, die seit Jahren Teil Ihrer Forderungen ist. Die frühere „Gambia“-Regierung, die größtenteils aus recycelten Linken bestand, die jede Form der Deregulierung verabscheuten, hatte sich stets geweigert, dieses Thema anzugehen. Unter Ausnutzung der Abwesenheit der Presse (bitte verbreiten Sie nichts über meine Worte!) wage ich zu behaupten, dass in einer modernen Wirtschaft das Schicksal der Arbeitnehmer wenig zählt. Da alle Ideen, mit denen ich hausieren gehe, im Garten anderer Leute entstanden sind, muss ich wohl wiederholen, dass unsere Regierung Ihren Beschwerden gegenüber sehr „offen“ ist.

Unter uns: Ihr Programm ist unser Programm! Sie sollten auch wissen, dass Ihr ehemaliger Präsident, unser derzeitiger Premierminister, Petit Luc, diese Sichtweise teilt.

Er hat mich beauftragt, mich bei den vielen Mitgliedern Ihrer geschätzten Organisation zu entschuldigen, die vor Jahren seinem Versprechen, nie wieder in die politische Arena zurückzukehren, Glauben geschenkt hatten. Leider ist es so, dass man in der Politik nie um eine Lüge verlegen ist, um auf den Punkt zu kommen. Aber Sie müs-

sen zugeben, dass Sie keinen Grund haben, diese geeichte Lüge zu bereuen, oder?

Sicherlich werden die geplanten Maßnahmen bezüglich der Arbeitszeiten nicht nur bei den Gewerkschaften, sondern auch in der Welt der Kultur und des Sports für Aufruhr sorgen. Die Freiwilligenarbeit, um die wir uns offiziell und rhetorisch zu kümmern vorgeben, wird einer der großen Verlierer unseres Ansatzes sein. Wie sagte Petit Luc wörtlich: 'Mein lieber Schorsch, mach die Ente! Die Hunde bellen, aber die Karawane zieht weiter!' Sie können also beruhigt schlafen, liebe Mitglieder der Handelskammer, denn zusammen mit dem Premierminister, der keine Verbindungen zu Sport- und Kulturkreisen hat, werden wir Ihre Anliegen durchsetzen.

Aber bedanken Sie sich bitte nicht öffentlich bei uns!

Blablabla usw. (...)"

— Kongress des luxemburgischen Olympischen Komitees

Ansprache seiner Exzellenz Misch Schorsch, Minister für Sport:

„Liebe Sportfreunde! Ich bitte Sie zunächst, die Abwesenheit von Petit Luc, unserem Premierminister, zu entschuldigen, der selbst ein großer Sportler ist. Er hat mich beauftragt, Ihnen seine Sorge um Ihre Anliegen mitzuteilen, insbesondere in Bezug auf die Frage der ehrenamtlichen Tätigkeit, die ihm besonders am Herzen liegt. Sie können sich auf unsere Regierung verlassen, wenn es darum geht, dieses Thema auf die Tagesordnung zu setzen.

Wir haben beschlossen, alles zu tun, um die Situation der Freiwilligen zu verbessern, die in dem Bereich, der uns heute zusammenführt, nämlich dem Sport, unverzichtbar sind. Keine sportliche Aktivität ohne den Beitrag Tausender Freiwilliger, die sich unter der Woche nach ihrer Arbeit zusammenfinden, um Wettkämpfe, Training, Reisen, Verwaltungsakte und anderes zu organisieren. Ganz zu schweigen von den vielen Freiwilligen, die am Sonntagmorgen oder Sonntagnachmittag in unterschiedlicher Funktion ihren Beitrag dazu leisten, dass die Wettkämpfe stattfinden können. Ihnen soll der offizielle Dank der Regierung gelten.

Ich habe übrigens vor, mit dem Arbeitsminister, meinem Kollegen Schorsch Misch, und dem größten Wirtschaftsminister aller Zeiten (in Zentimetern) Kontakt aufzuneh-

men, um zu verhindern, dass die Einführung der Arbeit am Sonntag und am Abend unter der Woche negative Auswirkungen auf die Freiwilligenarbeit hat. Wir beide suchen verzweifelt nach Verkaufsargumenten, um die Sport- und Kulturszene von den Vorteilen der zukünftigen Arbeitszeiten von Tausenden von Freiwilligen, die glücklicherweise größtenteils nicht wahlberechtigt sind, zu überzeugen. Um uns nicht die CGFP, allesamt Wähler, auf den Hals zu hetzen, haben wir nicht geplant, die Schalteröffnungszeiten der Regierungs- oder Gemeindeverwaltungen zu harmonisieren, auch wenn das logisch erscheint.

Blablabla usw. (...)"

Ein weiteres Feld, das wir beackern müssen, ist das Familienleben, das das Hauptopfer der geplanten Maßnahmen sein wird. Und wir sind nicht bereit, rhetorisch auf den Mund zu fallen. Ach, die Familie, die Familie ..., ich weiß, wovon ich spreche. In der Tat melken wir diese heilige Kuh, dieses unerschöpfliche politische Manna, seit einem Jahrhundert. Um die Situation zu retten, ist geplant, dass der Familienminister zum Kongress der KAMP (Kathoulesch Aktioun fir Mammen a Pappen) asbl eingeladen wird, um eventuelle Widerspenstige zu beruhigen. Außerdem wollen wir der Vorsitzenden Schwester Sourire vorschlagen, bei den nächsten Kommunalwahlen in Trousur-Bled (im Argot: sehr kleine Ortschaft) auf der Liste unserer Partei zu stehen. Vertrauen Sie uns, wenn es darum geht, die Kinder Gottes für Wildenten zu halten. Wir wissen, wie man das macht ...

Blablabla usw."

Kommentar: Liebe Leserinnen und Leser, ich weiß, dass Sie die Botschaft verstanden haben, und ich weiß, dass Sie die heuchlerischen, verlogenen, so lahmen politischen Reden entschlüsseln können, die alles und das Gegenteil sagen, die in Wirklichkeit eine Ohrfeige, einen Schlag ins Gesicht all derer darstellen, die auf die eine oder andere Weise von den von der Regierung geplanten Maßnahmen betroffen sind.

Die Stellungnahme des COSL, des großen Verteidigers der Freiwilligenarbeit, wird mit Spannung erwartet. Aber machen Sie sich keine falschen Hoffnungen: Der COSL wird sich nicht selbst fällen oder die Kuh töten, die Milch gibt.

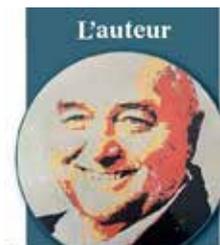
Kennen Sie den „Heiligen Subsidius“?

Und der Großherzog wird als Mitglied des

COSL auf die Einhaltung der Regeln achten, denn er ist an ungewöhnliche Arbeitszeiten gewöhnt ...

Freiwillige aus allen Bereichen, vereinigt euch! Verteidigt eine Arbeitsorganisation, die einer sozialen Demokratie würdig ist, und schützt die Freiwilligenarbeit in all ihren Formen.

Sie sind wichtige Bestandteile unseres sozialen Gebäudes■



René Kollwelter

„Rückkehr der Hefte von John Castegnaro“

Der OGBL organisierte am 28. Februar in der Maison du Peuple in Esch/Alzette eine Zeremonie anlässlich der Übergabe des Archivs von John Castegnaro an den OGBL. Diese Dokumente wurden dem OGBL von Johns Sohn, Guy Castegnaro, und dem Journalisten Robert Schneider zurückgegeben. Beide sind Co-Autoren des Buches De Casteg - ein Leben für die Anderen, das 2023 auf Deutsch im Verlag Le Phare erschien und 2024 ins Französische übersetzt wurde.

Der größte Teil des an den OGBL zurückgegebenen Archivs, auf das sich die beiden Koautoren bei der Erstellung der Biografie des ersten OGBL-Präsidenten (1979–2004) gestützt haben, besteht aus Notizbüchern, in denen John Castegnaro alles festzuhalten pflegte (Notizen, Reflexionen, Analysen...). Ein wahrer Schatz, der vielleicht noch nicht alle seine Geheimnisse enthüllt hat. ■



RENTEN

ERNEUT KÜRZEN?

KEINE OPTIMIERUNG!

ES GIBT ANDERE LÖSUNGEN.



NEU:
SCHÄTZEN SIE IHRE
PENSION WWW.CSL.LU

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Löhne - Arbeitsbedingungen - Kaufkraft - Renten - Grunderwerbsteuern - Arbeitsrecht

Nationale

Arbeitsrechte und -freiheiten
Arbeitsbedingungen
- Sonn- und Feiertagsarbeit

Demo

28.06.25

Grundrechte
- Lohnen - Arbeitsbedingungen

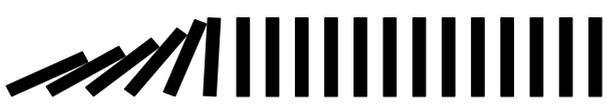
- Kaufkraft - Arbeitsbedingungen

Lux-Stadt | 11:00

Gegen diese Regierungspolitik!

Für Solidarität, Demokratie und soziale Gerechtigkeit!

gewerkschaftsfront.lu

 **OGB-L**  **LCGB**

PERIODIQUE	
Envois non distribuables à retourner à: L-3290 BETTEMBOURG	PORT PAYÉ E9OGBL