

aktuell

#4 2025 | DAS MAGAZIN DES OGBL

OGBL



Die Regierung bricht mit dem Sozialmodell

Also werden die Gewerkschaften ihre Methode ändern

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-6666 Wibrin

Druck

Editpress
Oktober 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
◆ Panorama	S 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht	S 8-9
◆ Fokus	S 10-23
<ul style="list-style-type: none"> → Die Mobilisierung der Gewerkschaften zwingt die Regierung dazu, ihren Kurs zu überdenken — doch das reicht noch nicht aus! → Nach dem Scheitern der Sozialrunden nehmen die Gewerkschaften Kontakt zu den politischen Parteien auf → Modernisierung der Arbeitszeit: Ja, wenn sie zu mehr Zeit zum Leben führt → Für eine Stärkung der Rechte der Personalvertreter im öffentlichen Dienst → Mobilisierung in Frankreich: Die „Union des syndicats“ OGBL-LCGB solidarisch mit den Arbeitnehmern, Rentnern und ihren Gewerkschaftsorganisationen → Zur Lage in Gaza → Die Sorgfaltspflicht angesichts der Deregulierungsoffensive 	
◆ Nachrichten von der Basis	S 24-39
Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	
◆ Grenzgänger	S 40-42
<ul style="list-style-type: none"> → Steuerfreie Überstunden: Hoffnung für deutsche Grenzgänger? → 10. Messe für französische Grenzgänger am 28. November in Thionville 	
◆ Ansichten	S 43-46
<ul style="list-style-type: none"> → Für die Verankerung des Rechts auf Abtreibung in der Verfassung → Die Immigriertenabteilung feiert ihr 40-jähriges Bestehen 	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 48-51
◆ Verschiedenes	S 52-60
<ul style="list-style-type: none"> → Der SICA in Zahlen → Gedenken an den Generalstreik von 1942 → In Memoriam Henri Kremer 	



Die Mobilisierung der Gewerkschaften hat die Regierung zum Einlenken bewegt

Die Mobilisierung der Gewerkschaften in den letzten Monaten, die am 28. Juni in einer Demonstration der Stärke auf den Straßen Luxemburgs gipfelte, hat die Regierung sowohl in Bezug auf Kollektivverträge und Renten als auch in Bezug auf Sonntagsarbeit und Ladenöffnungszeiten zum Einlenken bewegt. Und genau das ist angesichts des Verlaufs der darauffolgenden „Sozialrunden“ die einzige wirkliche Lehre, die man aus dieser Episode ziehen sollte. Leider haben sich diese Treffen zu einer Farce entwickelt. Es gab keine echten Verhandlungen! Und am Ende kam kein Kompromiss zustande. Nein, die Regierung hat allein entschieden. Zwar hat sie ihren Entwurf überarbeitet, aber hatte sie wirklich eine andere Wahl, nachdem mehr als 25.000 Menschen auf die Straße gegangen waren, um „gegen die aktuelle Politik der Regierung“ zu protestieren?

Im Übrigen hat die von Luc Frieden geführte Regierung durch die plötzliche Beendigung dieser Treffen, ohne dass eine Einigung erzielt werden konnte, und durch die einsei-

tige Ankündigung einer Reihe von Maßnahmen, die noch lange nicht zufriedenstellend sind, einen Bruch mit dem luxemburgischen Sozialmodell vollzogen, das doch die Stärke des Landes ausgemacht und in den letzten 50 Jahren wesentlich zu seinem Wohlstand beigetragen hat. Auf den folgenden Seiten kommen wir natürlich auf diese Treffen, die von der Regierung beschlossenen Maßnahmen und die Schlussfolgerungen zurück, die der OGBL in seinem neuen Bündnis mit dem LCGB daraus zieht.

In dieser neuen Ausgabe des Aktuell finden Sie natürlich wie gewohnt alles, was in den letzten Wochen in den sozialen Nachrichten des Landes passiert ist, die aktuellen Konflikte in den Unternehmen, die Verhandlungsergebnisse des OGBL in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen und natürlich auch die aktuellen Nachrichten der anderen OGBL-Strukturen.

Viel Spaß beim Lesen.



Olivier Landini

Verantwortlicher der Kommunikationsabteilung



Die Mobilisierung der Gewerkschaften

zwingt die Regierung dazu, ihren Kurs zu

überdenken — doch das reicht noch nicht aus!

10



Modernisierung der Arbeitszeit: Ja, wenn sie

zu mehr Zeit zum Leben führt

16



Der Ablauf der drei „Sozialrunden“ vom 9. Juli, 14. Juli und 3. September dieses Jahres und ihr von der Regierung erzwungenes Ergebnis markieren einen Bruch in der Geschichte des luxemburgischen Sozialmodells!



NORA BACK

MICHEL RECKINGER

Kurz gesagt

Interne Ernennung

Isabel Scott, bisher beigeordnete Zentralsekretärin des OGBL, wurde vom OGBL-Nationalvorstand auf seiner letzten Sitzung am 30. September zur vollwertigen Zentralsekretärin ernannt. Isabel übernimmt das OGBL-Syndikat Zivile Luftfahrt und bleibt weiterhin teilweise dem OGBL-Syndikat Dienstleistungen und Energie zugeordnet.



Die Arbeitnehmer von heute & morgen besser ausbilden und qualifizieren

Die Arbeitnehmerkammer hat am 1. Oktober eine Reihe von Vorschlägen vorgelegt, um die Arbeitnehmer von heute und morgen besser auszubilden und zu qualifizieren.

Im Bereich der beruflichen Grundausbildung plädiert die CSL für ein zugänglicheres, attraktiveres und evolutiveres Angebot. Die CSL schlägt daher vor, die untere Sekundarstufe zu reformieren und die Zahl der Schnupperpraktika für Schüler zu erhöhen, die Interaktion zwischen den Akteuren „Sekundarschule-Lehrling-Unternehmen“ zu optimieren, die Rolle des Betreuers im Unternehmen aufzuwerten, einen Status für Auszubildende mit Behinderung zu schaffen, die Ausbildungsentschädigungen aufzuwerten und zu harmonisieren sowie Weiterbildungswege zu erleichtern und den Zugang zur Hochschulbildung zu gewährleisten.

Was die berufliche Weiterbildung betrifft, schlägt die CSL vor, einen dreigliedrigen Ausschuss für berufliche Weiterbildung und ein individuelles Recht auf lebenslanges Lernen einzurichten, die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und die Validierung von Berufserfahrung (VAE) zu stärken, die Möglichkeiten für offizielle Qualifikationen zu erweitern und ein „nationales Qualitätssystem“ einzuführen.

Die CSL ist sich bewusst, dass einige der vorgelegten Vorschläge erhebliche Investitionen erfordern, betont jedoch, dass ein effizientes und leistungsfähiges Berufsbildungssystem eine wichtige strategische Herausforderung für die Arbeitnehmer, die nationale Wirtschaft und die Wettbewerbsfähigkeit des Landes darstellt.

Um eine nachhaltige Umsetzung dieser Maßnahmen zu gewährleisten, schlägt die CSL außerdem vor, ein gerechtes Finanzierungssystem einzurichten, mit dem die gemeinsamen Anstrengungen im Bereich der Ausbildung und Kompetenzentwicklung unterstützt werden können.

Die Stellungnahme der CSL ist in voller Länge auf ihrer Website verfügbar: www.csl.lu

Bewertung der Risiken im Zusammenhang mit der psychischen Belastung am Arbeitsplatz

Zahlreiche Studien belegen, dass psychosoziale Belastungen zu den wichtigsten Risikofaktoren für die Gesundheit von Arbeitnehmern zählen. Stress, Überlastung, emotionale Erschöpfung und psychosoziale Belastungen betreffen nicht nur einzelne Personen, sondern spiegeln kollektive Realitäten der Arbeitswelt wider. Diese sind das Ergebnis eines Zusammenspiels organisatorischer, sozialer und wirtschaftlicher Faktoren.

Wie Anna-Marie Herdtle, Spezialistin für Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, in einem am 17. September auf der Website der Plattform Improof veröffentlichten Artikel erklärt, bleibt ein zentrales Instrument zur präventiven Verbesserung der Arbeitsbedingungen jedoch ungenutzt: die Bewertung der Risiken im Zusammenhang mit der psychischen Belastung am Arbeitsplatz.

Dieses Instrument berücksichtigt typische Belastungsbereiche wie Arbeitsinhalt und -organisation, soziale Beziehungen (z. B. Führungsstil), Arbeitsumfeld sowie neue Herausforderungen wie ständige Erreichbarkeit.

Während andere EU-Länder wie Deutschland diese Risikobewertung bereits in ihre Arbeitsschutzgesetze aufgenommen haben, gibt es in Luxemburg noch keinen verbindlichen Rechtsrahmen. Die Verantwortung wird somit auf den Einzelnen übertragen, anstatt die Arbeitsbedingungen nachhaltig und strukturell zu verbessern.

Die Entscheidung ist von großer Tragweite: Wird sich Luxemburg auf Appelle an das individuelle Verhalten beschränken oder Strukturen zur Förderung der Gesundheit schaffen? Die Antwort wird nicht nur die Gesundheit der Arbeitnehmer betreffen, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit und soziale Stabilität des Landes angesichts der Herausforderung des demografischen Wandels.

Der Artikel von Anna-Marie Herdtle kann auf der Website der Plattform Improof eingesehen werden: „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung am Arbeitsplatz in Luxemburg – gemeinsam beurteilen, gemeinsam handeln“■



Labor Day

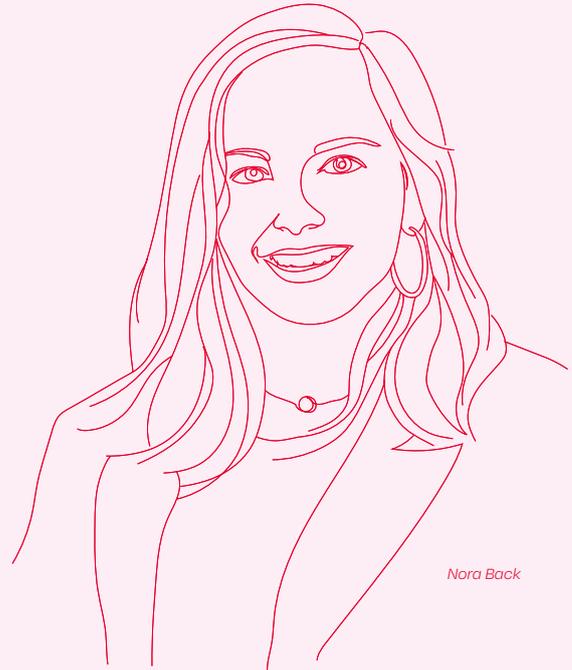
Wie jedes Jahr seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs besuchte der OGBL am 1. September – also am ersten Montag im September – den amerikanischen Soldatenfriedhof in Hamm, um den jungen amerikanischen Arbeitern zu gedenken, die als Soldaten ihr Leben ließen, um Luxemburg von der Nazi-Herrschaft zu befreien. In den Vereinigten Staaten ist der erste Montag im September ein Feiertag, der „Labor Day“. Bemerkenswert ist, dass sich in diesem Jahr sogar der Premierminister der Delegation des OGBL angeschlossen hat■

Der OGBL trifft sich mit der Union des Indépendants

Eine OGBL-Delegation traf sich am 5. September mit Vertretern der "Union des Indépendants", einer Vereinigung zur Verteidigung der Rechte von Selbstständigen, die 2024 gegründet wurde und bereits mehr als 1700 Mitglieder zählt.

Der Austausch konzentrierte sich insbesondere auf die prekäre Situation von Selbstständigen in nicht reglementierten Berufen. Diese Personen haben oft einen Status als Selbstständige, den man als „erzwungen“ oder „unfreiwillig“ bezeichnen kann. Dies umfasst sehr unterschiedliche Situationen, beispielsweise Freelance-Mitarbeiter in der Medienbranche, freiberufliche Lehrkräfte, externe Mitarbeiter und Experten im Bildungsbereich oder auch Lieferanten, die für Plattformen arbeiten. Der OGBL und die "Union des Indépendants" haben vereinbart, in regelmäßigem Kontakt zu bleiben■





Nora Back

Wir kommen in eine neue Ära der Gewerkschaftsarbeit

Der Sozialdialog gilt in Luxemburg seit Jahrzehnten als einer der Grundpfeiler des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Er ist auch einer der ausschlaggebenden Faktoren der „success story“ Luxemburgs. Das Tripartite System – bestehend aus Arbeitgebern, Gewerkschaften und Regierung – hat wesentlich zur sozialen Stabilität des Landes beigetragen.

Diese Kultur des Dialogs hat nicht nur dazu beigesteuert, soziale Konflikte weitgehend zu vermeiden, sondern auch ein Klima des gegenseitigen Respekts geschaffen. Internationale Organisationen wie die OECD oder die ILO haben Luxemburgs Sozialmodell regelmäßig als vorbildlich bezeichnet.

Der luxemburgische Sozialdialog hat sich über Jahrzehnte als kooperatives Modell bewährt. Ob bei der Gestaltung von Mindestlohnanpassungen, Arbeitszeiten oder der Rentenreform – stets wurden Entscheidungen im Rahmen des „Comité de coordination tripartite“ getroffen, unter Einbindung aller sozialen Partner.

Doch dieser Konsens droht zunehmend zu erodieren.

Es wird immer klarer, die Regierung Frieden ist angetreten, um den Sozialdialog Luxemburgs zu torpedieren. Die Herangehensweise einzelner Regierungsmitglieder gegenüber den Gewerkschaften lässt keine Zweifel zu. Es ist kein Missgeschick seitens Arbeitsminister Mischo, die Gewerkschaften im sogenannten CPTÉ zu diskreditieren. Es ist auch nicht ungewollt von Premierminister Frieden in den Sozialrunden zum Abschluss ohne Einigung dazustehen und es ist kein Zufall, dass alle zuständigen Minister seit Beginn ihres Amtsantritts abschätzig über die Gewerkschaften in der Presse reden. Es war auch nicht willkürlich, wie Minister Mischo vor ein

„Soziale Kohäsion und sozialer Frieden sind für liberale Regierungschefs nicht wichtig. Sie sind der Preis der leichtfertig gezahlt wird um ihrer neo-liberalen „business first“ Politik freien Lauf zu geben.“

paar Tagen in der Abgeordnetenkommission provokativ meinte zu „unseren“ Themen, wie das der Plattformarbeit, gäbe es keine bilateralen Gespräche und die Gewerkschaften so versucht zu der CPTA Sitzung zu dritt zu verpflichten. Nein dies war auch kein Alleingang des Arbeitsministers, genauso wenig wie vor über einem Jahr der Versuch den Gewerkschaften ihrer Existenzgrundlage zu berauben indem versucht wurde das Kollektivvertragswesen auszuhebeln und Kollektivverträge auch mit Betriebsräten zu verhandeln und zu unterschreiben.

Dazu kamen jegliche Attacken auf die Gewerkschaften, sie seien unmodern, rückständig, wollen eh nur dass alles so bleibt wie es ist, verlören an Mitgliedern, seien nicht in den „neuen“ Branchen vertreten, seien nicht repräsentativ und so weiter, und so fort. Nein auch das waren keine unglücklich falsch platzierten Aussagen seitens der Regierung.

Nein all dies ist und war vorsätzlich. Geplant. System des Modells Friedens, jener Premierminister der sich letzte Woche noch auf social media zu seiner großen Freundschaft mit Emmanuel Macron bekennt und sich ebenfalls vom deutschen Bundeskanzler Friedrich Merz inspirieren lässt. Alles Staatsmänner, die wissen wie Mann ein Land führt und mit den Gewerkschaften umgeht.

Soziale Kohäsion und sozialer Frieden sind für diese liberalen Regierungschefs nicht wichtig. Sie sind der Preis der leichtfertig gezahlt wird um ihrer neoliberalen „business first“ Politik freien Lauf zu geben.

Und genau das, liebe Kolleginnen und Kollegen, müssen wir uns in Luxemburg bewusstwerden. Wir kommen in eine neue Ära der Gewerkschaftsarbeit. Ähnlich wie in anderen Ländern Europas, müssen wir wissen, dass unsere Regierung nur noch hört wenn wir laut sind, wenn wir auf der Straße sind, wenn wir Viele sind. Und wenn wir uns unter Gewerkschaften nicht spalten lassen. Deshalb können wir auch nicht weiterhin in Sozialrunden oder CPTA-Sitzungen zum Narren gehalten werden. Wir dienen nie als Alibi zum Sozialabbau, nicht mit uns.

Und deshalb müssen wir in Zukunft verstärkt Druck aufbauen, in den Betrieben, bei den Arbeitnehmern, den Rentnern, den jungen Leuten, den Familien, die alle Opfer dieser Regierungspolitik werden falls wir uns nicht wehren. Wir müssen von klein bis groß die Menschen sensibilisieren, aufklären, mobilisieren und demonstrieren. Und dies zusammen, geschlossen, mutig und entschlossen. Wir werden ihnen zeigen was OGBL und LCGB, in der „union des syndicats“ können. Wir werden uns weiterhin mit aller Kraft für die Interessen der Arbeitnehmer und der Rentner einsetzen. Und auch für unser Sozialmodell – solidarisch, konstruktiv und kämpferisch.

In Zeiten wachsender Ungleichheiten und sozialer Spannungen brauchen wir mehr denn je einen funktionierenden Sozialdialog, der die Interessen der arbeitenden Menschen ernst nimmt – nicht weniger.

Nora Back, Präsidentin des OGBL

Die Mobilisierung der Gewerkschaften zwingt die Regierung dazu, ihren Kurs zu überdenken

Doch das reicht noch nicht aus!

Die Regierung musste schlussendlich ihre Pläne überarbeiten, sowohl hinsichtlich der Kollektivverträge, der Zukunft des Rentensystems als auch der Entwicklung des rechtlichen Rahmens für Sonntagsarbeit und Ladenöffnungszeiten. Der konsequente Widerstand der Gewerkschaften OGBL und LCGB in den letzten Monaten und die Großdemonstration vom 28. Juni, an der mehr als 25.000 Menschen in den Straßen von Luxemburg teilnahmen, haben sich ausgezahlt. Wir haben einen langen Weg zurückgelegt. Das steht fest! Aber das Ergebnis der drei „Verhandlungsrunden“, die zwischen Juli und September mit der Regierung und den Arbeitgebern stattfanden, hinterlässt dennoch einen bitteren Nachgeschmack. Der Verlauf und das Ergebnis dieser „Dreiergespräche“, wie sie von der Regierung auferlegt wurden, markieren einen Bruch in der Geschichte des luxemburgischen Sozialmodells, der Spuren hinterlassen wird...

Am 3. September, als die Verhandlungen noch im Gange waren, hat die Regierung diese plötzlich beendet, ohne dass eine Einigung erzielt werden konnte, und anschließend einseitig eine Reihe von Maßnahmen zu den verschiedenen diskutierten Themen angekündigt.

Abgesehen von der mehr als kritikwürdigen Vorgehensweise der Regierung können sich OGBL und LCGB natürlich auch nicht mit den endgültigen Entscheidungen der Regierung zufriedengeben, die Verschlechterungen mit sich bringen, auch wenn diese weitaus geringer ausfallen als ursprünglich von der Regierung vorgesehen. Der Erfolg der Demonstration vom 28. Juni hat die Regierung nämlich dazu gezwungen, in vielen Punkten zurückzurudern.

— Die Kollektivverträge werden nicht verschleudert

Was die Kollektivverträge betrifft, musste die Regierung bereits bei der ersten Sitzung am 3. Juli bestätigen, dass sie ihr Vorhaben, das Recht auf Verhandlung und Unterzeichnung von Kollektivverträgen zu beschneiden, aufgibt. Die Union des syndicats OGBL-LCGB hatte dies zur Vorbedingung für die Fortsetzung der Gespräche gemacht. Die Gewerkschaften mit nationaler Repräsentativität behalten somit ihr ausschließliches Recht in diesem Bereich. Der gesetzliche Inhalt der Kollektivverträge bleibt erhalten, alle obligatorischen Verhandlungspunkte bleiben bestehen.

— Fortschritte bei den Renten dank gewerkschaftlichem Engagement

Was die Renten betrifft, so hält die Regierung an ihrem Vorhaben fest, die Dauer der Pflichtbeitragszeiten schrittweise zu verlängern. Allerdings ist nun nicht mehr von einer Verlängerung der Beitragsdauer um 3-5 Jahre die Rede, wie vom Premierminister im Mai angekündigt, sondern nur noch von insgesamt 8 Monaten (d. h. 1 zusätzlicher Monat pro Jahr in den Jahren 2026 und 2027 und 2 zusätzliche Monate pro Jahr in den Jahren 2028, 2029 und 2030).

Die Regierung hat schließlich auch beschlossen, die Bedingungen für den Vorruhestand ab 57 Jahren (480 Beitragsmonate) sowie die derzeitige Regelung für den Vorruhestand bei Schichtarbeit und für den Anpassungsvorruhestand beizubehalten. Das ist natürlich eine gute Nachricht.



„Abgesehen von der mehr als kritikwürdigen Vorgehensweise der Regierung können sich OGBL und LCGB natürlich auch nicht mit den endgültigen Entscheidungen der Regierung zufriedengeben“

Die Regierung plant außerdem die Einführung einer Steuervergünstigung für Versicherte, die die Voraussetzungen für eine vorzeitige Altersrente erfüllen, sich aber freiwillig dafür entscheiden, ihre berufliche Tätigkeit bis zum Alter von 65 Jahren fortzusetzen. Außerdem plant sie die Einführung einer schrittweisen Verringerung der Verschlechterung auf der Grundlage der bereits im öffentlichen Dienst geltenden Modalitäten.

Die Regierung hat außerdem zumindest teilweise zugestimmt, der Forderung der Gewerkschaften nachzukommen, eine durch die Reform von 2012 vorgesehene Verschlechterung zu verhindern und die Jahresendzulage beizubehalten, zumindest für die unmittelbare Zukunft. Leider wird der in der Reform von 2012 vorgesehene Mechanismus zur Verringerung des Rentenadjustment für den Fall, dass die Ausgaben der Rentenkasse die Einnahmen übersteigen, beibehalten – sollte dieser Fall eintreten, wird es keine Anpassung der Renten außerhalb des Index mehr geben.

Die Regierung lehnte es anschließend ab, die kleinen Renten zu erhöhen. Stattdessen plant sie die Einführung einer Sozialhilfe für Personen, die eine bescheidene Altersrente beziehen. Für die Union des syndicats OGBL-LCGB ist dieser Ansatz nicht akzeptabel. Nicht nur, dass jeder, der sein ganzes Leben lang gearbeitet und in das Rentensystem eingezahlt hat, Anspruch auf eine Rente haben muss, die ihm ein menschenwürdiges Leben ermöglicht, sondern diese Maßnahme würde darüber hinaus de facto eine Diskriminierung von Rentnern aus Grenzregionen bedeuten, die diese Sozialhilfe nicht in Anspruch nehmen können.

Schließlich hat sich die Regierung entschlossen, den Beitragssatz ab 2026 von 24% auf 25,5% zu erhöhen (+0,5% für Arbeitnehmer, +0,5% für Arbeitgeber und +0,5% für den Staat), wodurch auch die Arbeitgeber im Rahmen der Sicherung unseres Rentensystems in die Pflicht genommen werden. Eine Maßnahme, die sie ursprünglich völlig ausgeschlossen hatte. →



— **Sonntagsarbeit und Ladenöffnungszeiten: einige kleine Verbesserungen sind zu verzeichnen**

Die Regierung hat auch ihre Pläne hinsichtlich der Sonntagsarbeit und der Ladenöffnungszeiten überarbeitet. Die Regierung gibt ihr Vorhaben, die zulässige Arbeitszeit am Sonntag von 4 auf 8 Stunden zu erhöhen, nicht auf, macht dies jedoch nun vom Abschluss eines Kollektivvertrags oder einer branchenübergreifenden Vereinbarung abhängig, zumindest für Unternehmen mit mehr als 30 Beschäftigten.

Was die Ladenöffnungszeiten betrifft, so wurde der ursprüngliche Entwurf der Regierung leicht abgeändert: Anstatt Öffnungszeiten von 5 bis 22 Uhr zuzulassen, ist nun vorgesehen diese, ohne den Abschluss eines Kollektivvertrags, nur bis 21 Uhr zu genehmigen.

„OGBL und LCGB können sich jedoch nicht mit den von der Regierung einseitig beschlossenen Verschlechterungen zufriedengeben.“

— **Ein Paradigmenwechsel**

OGBL und LCGB haben die Verbesserungen des ursprünglich von der Regierung geplanten Maßnahmenpakets zur Kenntnis genommen – Fortschritte, die, wie erneut betont werden muss, nur dank des konsequenten Widerstands von OGBL und LCGB sowie der massiven Beteiligung an der Demonstration vom 28. Juni erzielt werden konnten.

OGBL und LCGB können sich jedoch nicht mit den von der Regierung einseitig beschlossenen Verschlechterungen zufriedengeben, geschweige denn mit der von ihr im Bereich des Sozialdialogs angewandten Methode.

Unter dieser Regierung erleben wir nämlich einen Paradigmenwechsel, bei dem das dreigliedrige Sozialmodell, das auf Verhandlungen auf Augenhöhe und der Suche nach Kompromissen basiert, durch die Methode „Ich konsultiere und ich entscheide“ des Premierministers ersetzt wird.

Dieser Paradigmenwechsel, der das Ende unseres Sozialmodells bedeutet, zwingt die Gewerkschaften nun dazu, auch ihre Arbeitsweise anzupassen. Auf einer Pressekonferenz am 11. September kündigte die Union des syndicats OGBL-LCGB daher an, dass sie nicht mehr an trilateralen Treffen mit der Regierung und den Arbeitgebern teilnehmen werde – insbesondere den Sitzungen des Ständigen Ausschusses.

ses für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) – und sich damit weigere, als Alibi für eine im Voraus beschlossene unsoziale Politik zu dienen.

OGBL und LCGB brechen ihre Beziehungen zur Regierung jedoch nicht vollständig ab, sondern ändern lediglich ihre Methode. So werden die Gewerkschaften weiterhin ausschließlich im Rahmen bilateraler Treffen mit den Ministern zusammentreffen, um ihnen ihre Positionen zu den einzelnen Themen darzulegen. Anschließend werden die Gewerkschaften die Entscheidungen der Regierung frei bewerten und entsprechend reagieren.

Die Vorsitzenden von OGBL und LCGB haben bereits angekündigt, dass nun sicherlich mit mehr gewerkschaftlichen Aktionen und Demonstrationen zu rechnen ist – die offenbar die einzige Sprache sind, die die Regierung versteht.■

„Es ist nun sicherlich mit mehr gewerkschaftlichen Aktionen und Demonstrationen zu rechnen – die offenbar die einzige Sprache sind, die die Regierung versteht.“



Nach dem Scheitern der Sozialrunde wenden sich die Gewerkschaften an die politischen Parteien

Nach dem Scheitern der Verhandlungen mit der Regierung und den Arbeitgebern hat die Union des syndicats OGBL-LCGB eine Reihe von Gesprächen mit den in der Abgeordnetenkammer vertretenen politischen Parteien aufgenommen. Zum Zeitpunkt der Drucklegung hatten bereits Gespräche mit der LSAP, déi gréng, der CSV und der DP stattgefunden.

Die Gewerkschaften wurden von den Oppositionsparteien (LSAP und déi gréng) sehr positiv empfangen, die weitgehend die Einschätzung teilen, dass all diese Verhandlungsrunden letztlich nur eine Farce waren, dass das Ergebnis für die Regierung von vorneherein feststand, und dass diese sich immer wieder eindeutig auf die Seite der Arbeitgeber gestellt hat.

Angesichts des Bruchs mit dem luxemburgischen Sozialmodell durch die Regierung haben LSAP und déi gréng auch erklärt, dass sie die Entscheidung der Gewerkschaften, nicht mehr an trilateralen Gesprächen oder Verhandlungen, wie insbesondere den Sitzungen des Ständigen Ausschusses für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ), teilzunehmen, voll und ganz verstehen.

Trotz der Spannungen mit der Regierung waren die Treffen mit den Abgeordneten der beiden Mehrheitsparteien (CSV und DP) dennoch relativ konstruktiv.

OGBL und LCGB werden in Kürze noch mit déi Lénk und der Piratenpartei zusammentreffen ■





Modernisierung der Arbeitszeit

Ja, wenn sie zu mehr Zeit zum Leben führt

Bei den Sitzungen der sogenannten „Sozialrunde“ (Sozialronn) forderte der luxemburgische Arbeitgeberverband Union des entreprises luxembourgeoises, die Arbeitszeitgestaltung auf die Tagesordnung zu setzen.

Die Arbeitgebervertreter präsentierten dabei einen regelrechten Gruselkatalog: Erhöhung der maximalen Wochenarbeitszeit, Verkürzung der wöchentlichen Ruhezeit, Infragestellung von außerordentlichen Urlaubstagen, Flexibilisierung bis zum Gehnichtmehr...

Ohne diesen Katalog öffentlich zu machen, nutzt die Arbeitgeberseite die von der CSV-DP-Regierung geschaffenen Spielräume, um immer mehr zu fordern. Im Idealfall möchten die Arbeitgeber, dass ihre Mitarbeiter bei Bedarf rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche verfügbar sind und dass die Arbeitszeiten sich nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers richten, ohne Rücksicht auf das Privat- und Familienleben der Arbeitnehmer.

Die CSV-DP-Koalition hat in ihrem Regierungsprogramm tatsächlich die Tür geöffnet, indem sie insbesondere vorschlug, automatisch einen gesetzlichen Bezugszeitraum von 12 Monaten vorzusehen, was derzeit nur im Rahmen eines Kollektivvertrags möglich ist. Die Arbeitszeitgestaltung würde somit weitgehend flexibilisiert, ohne dass die Arbeitgeber gezwungen wären, die Bedingungen und Gegenleistungen mit den Gewerkschaften auszuhandeln.

Es reicht!

Der „Quality-of-Work-Index“ der Arbeitnehmerkammer hat gezeigt, dass zwischen 2014 und 2022 die Anzahl von Arbeitnehmern, die Schwierigkeiten haben, Privat- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren, angestiegen ist. Den Arbeitnehmern werden zunehmend unregelmäßige Arbeitszeiten auferlegt, und ihre Möglichkeiten, Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu nehmen, nehmen ab. Die von der Regierung und der UEL geplanten Maßnahmen würden diese Situation noch verschärfen.

Zugleich sprechen sich in derselben Studie 83% der Arbeitnehmer für eine Arbeitszeitverkürzung bei voller Beibehaltung des Gehalts aus. Die Arbeitnehmer äußern also eindeutig den Wunsch nach einer

Verkürzung ihrer Arbeitszeit, um mehr Zeit für ihr Privatleben zu haben.

Historisch gesehen hat die „Modernisierung“ der Arbeitszeit vor allem zu sozialen Fortschritten für die Arbeitnehmer geführt: Achtstundentag, Vierzigstundenwoche, Sonntagsruhe, bezahlter Urlaub... Heute wird uns eine „Modernisierung“ verkauft, die nichts anderes ist als aufgezwungene Flexibilität, eine Verkürzung der für Familie und Freizeit verfügbaren Zeit, um für den Arbeitgeber verfügbar zu sein.

Echte Verhandlungen statt eines Pseudo-Sozialdialogs

In ihren einseitigen Schlussfolgerungen nach der Sozialrunde beauftragte die Regierung den Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ), über die Organisation der Arbeitszeit zu diskutieren.

Alles deutet darauf hin, dass diese Diskussion wie schon bei der Sozialrunde zu einer Farce werden würde: keine echten Verhandlungen, sondern ein reiner Meinungs-austausch, an dessen Ende die Regierung allein entscheidet.

Angesichts dieses Bruchs mit dem luxemburgischen Sozialmodell hat die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB beschlossen, nicht mehr an den Sitzungen des CPTÉ teilzunehmen, sondern ihre Forderungen direkt in bilateralen Treffen mit den zuständigen Ministern vorzubringen.

Die Forderungsliste der Union des syndicats OGBL-LCGB

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB schlägt als Reaktion auf die Schlussfolgerungen der Regierung zur Arbeitszeitgestaltung mehrere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vor.

Arbeitszeitverkürzung: Der OGBL und der LCGB fordern eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung von mindestens 10% bei voller Beibehaltung des Arbeitsentgelts, um der steigenden Nachfrage der Arbeitnehmer nach weniger Arbeitsstunden gerecht zu werden. Die Umsetzung dieser Arbeitszeitverkürzung wäre zwischen den Sozialpartnern im Rahmen von Kollektivverträgen auszuhandeln.



6. Woche gesetzlicher Urlaub: Die Gewerkschaften OGBL und LCGB fordern die Einführung einer sechsten Woche gesetzlichen Urlaubs, wodurch sich der jährliche Urlaubsanspruch für alle Arbeitnehmer auf 30 Tage erhöht, um die seit 1975 ausbleibende signifikante Entwicklung des Urlaubsanspruchs auszugleichen. Alle Arbeitnehmer sollen von dieser Erhöhung um vier Tage profitieren.

Ruhezeit: Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB lehnt jede Verkürzung der wöchentlichen Mindestruhezeit ab und schlägt stattdessen vor, diese von 44 auf 48 Stunden zu verlängern. Sie fordert außerdem eine Klarstellung der Definition der ununterbrochenen Ruhezeit.

Pause während des Arbeitstages: Die Gewerkschaften möchten die Dauer unbezahlter Pausen auf zwei Stunden begrenzen und sicherstellen, dass jede darüber hinausgehende Pause bezahlt wird.

Recht auf Teilzeitarbeit: Der OGBL und der LCGB fordern ein Recht auf Teilzeitarbeit mit garantierter Rückkehr zur Vollzeit, um Arbeitnehmern, insbesondere Frauen, nach einem Elternurlaub die Wiedereingliederung zu erleichtern.

Arbeitsorganisationsplan (POT): Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB ist der Ansicht, dass keine Reform des POT erforderlich ist, da viele Unternehmen andere Arbeitsmodelle bevorzugen. Sie lehnt die Idee einer Annualisierung der Arbeitszeit außerhalb der Kollektivverträge ohne Verhandlungen mit den Gewerkschaften ab.

Überstunden: Die Gewerkschaften fordern eine Klarstellung hinsichtlich der Vergütung von Überstunden und eine neue Definition derselben, wobei „außergewöhnliche Umstände“ ausgeschlossen werden sollen.

Flexibilitätsklauseln: Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB fordert eine strengere Regulierung der Flexibilitätsklauseln in Arbeitsverträgen, um die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen.

Schlechtwetterregelung: Der OGBL und der LCGB schlagen vor, die Rolle der Sicherheitsdelegierten zu stärken, und fordern die obligatorische Anwendung der witterungsbedingten Kurzurlaub im Falle einer roten Wetterwarnung der Regierung.

Familienurlaub: Die Gewerkschaften fordern Verbesserungen beim Urlaub aus familiären Gründen und beim Elternurlaub sowie die Einführung eines gleichberechtigten Geburtsurlaubs von drei Monaten für beide Elternteile.

Diese Vorschläge zielen darauf ab, die Rechte der Arbeitnehmer zu stärken und ihre Lebensqualität zu verbessern und gleichzeitig auf die Veränderungen in der Arbeitswelt zu reagieren – für eine Modernisierung, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht und nicht der Profit■



↑ Frédéric Krier
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

E-Fahrzeuge & Laden & Stromkosten

Elektroautos werden immer beliebter, weil es nun vermehrt neue Modelle gibt, die einen niedrigeren Einstiegspreis haben und die anhaltende staatl. Förderung kommt dann auch noch vergünstigend hinzu.

Hier finden Sie einige Informationen über Wallboxen, Stromkosten und verschiedene Lademöglichkeiten.

Die bequemste Variante ist, wenn man sich zu Hause eine eigene Wallbox vom Elektriker installieren lässt. Meist sind diese mit einer Leistung von 11kW vorgesehen. Elektrofahrzeuge mit einer Akkukapazität von z.B. 77kW können dann innerhalb von ca. 7 Stunden komplett vollgeladen werden. Diese 11kW-Wallboxen (400V/16A 3-phasig) müssen aber (nach Anforderung des Netzbetreibers CREOS) abschaltbar sein und erfordern einen erhöhten Installationsaufwand.

Es gibt auch die Möglichkeit, falls die Wallbox es technisch zulässt, die Ladeleistung auf knapp unter 7kW zu begrenzen um dann auf

einen Abschaltmechanismus zu verzichten - solche Wallboxen gibt es schon ab ca. 500.- Euro und die Installation ist weniger aufwendig. So kann man immer noch 77kW eben in 11 Stunden laden. Von einem Laden über die normale Schuko Steckdose 3600W/16A (1-phasig) ist abzuraten, da die Verlustleistung sehr hoch ist.

Der mittlere durchschnittliche Verbrauch eines Elektroautos liegt ca. bei 20kW pro 100 Kilometer. Kalkuliert man dies mit den gängigen Stromkosten in Luxembourg (25 Cent/kWh), kommt man auf Kosten von 5,00.- Euro, was einem Benzinverbrauch (bei 1,50.- pro Liter Benzin) von ca. 3,3 Liter entspricht.

Hat man sogar eine eigene Photovoltaikanlage auf seinem Dach und kann seinen selbst produzierten Strom zum Laden verwenden, ist das Elektroauto die erste Option.

Langstreckenfahrten mit Elektroautos erfordern eine etwas andere Herangehensweise. Fährt man zügiger (+/-130km/h), oder ist der

Wagen voll beladen, verbraucht ein E-Auto auch mal gerne 25-30 kW/pro 100km und man muss sich alle 200-250 km eine Ladesäule suchen, die über eine höhere Ladeleistung (von bis zu 300kW) verfügen. Je nach max. Ladeleistung des Fahrzeuges, kann man so in 30 Minuten wieder 200-300km Reichweite aufladen. Hier sollte man aber darauf vorbereitet sein, dass die Strompreise dort von zwischen 50 Cent und mehr als einem Euro schwanken können / je nach Land und Anbieter. Rechnet man dann z.B. 25kW Verbrauch mit 80 Cent kommt man auf Kosten von 20.- Euro pro 100 km; dies entspricht dann einem Verbrauch von 13,3 Liter Benzin auf 100 km.

Mit Hilfe der ausgereiften und innovativen Rekuperationstechnik (Bremsenergie wird in Strom gewandelt und teilweise wieder im Akku gespeichert) der neuen E-Fahrzeuge, kann ein vorausschauender Fahrstil den Verbrauch noch deutlich reduzieren.



Für eine Stärkung der Rechte der Personalvertreter im öffentlichen Dienst

Eine Delegation der Abteilung Öffentlicher Dienst des OGBL traf sich kürzlich mit dem Minister für den öffentlichen Dienst, Serge Wilmes, und seinen wichtigsten Beratern, um verschiedene Fragen zu erörtern, die die Beschäftigten im öffentlichen Dienst betreffen.

Zunächst ging es um das Statut, die Rechte und Pflichten der Personalvertretungen. Der OGBL kam auf die Position des Staates in einem laufenden Rechtsstreit zurück, der eine sehr restriktive Auslegung des „Code de la Fonction publique“ vorsieht, die eine klare Trennung zwischen Berufsverband (mit Rechten im Zusammenhang mit der Ausübung der Gewerkschaftsfreiheit) und Personalvertretung (die auf eine beratende Rolle auf der Ebene der betreffenden Verwaltung beschränkt ist und nicht befugt ist, über diese eingeschränkte Rolle hinaus Stellung zu beziehen) vorsieht.

Der OGBL hat daran erinnert, dass er im Gegenteil die Idee einer Ausweitung der Rechte verteidigt und seine Forderung nach der Einrichtung demokratisch gewählter Personalvertretungen mit klar definierten Befugnissen, Rechten und Pflichten aufrechterhält, ähnlich wie die Personaldelegation bei den Arbeitnehmern, aber auch im kommunalen Bereich (Gemeindebeamte und -angestellte).

Ein weiteres Thema war Mobbing im öffentlichen Dienst sowohl auf staatlicher als auch auf kommunaler Ebene, wo der OGBL weiterhin das Fehlen eines neutralen Ansprechpartners bedauert, der in dieser Angelegenheit intervenieren könnte. Er teilte dem Ministerium mit, dass er seine Kampagne zu diesem Thema fortsetzen werde und eine Umfrage zu dieser Frage gestartet habe. Der OGBL begrüßte die Organisation von Workshops mit den verschiedenen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und hofft, dass sie zu Fortschritten in dieser Frage führen werden. Der OGBL nahm zusammen mit dem LCGB am 22. Juli an einem solchen Workshop mit Vertretern des Ministeriums teil.

Der OGBL kam auch auf die Frage der letzten Wahlen zur Beamten- und Angestelltenkammer des öffentlichen Dienstes zurück. Leider konnten keine Wahlen in der Gruppe der Staatsbediensteten stattfinden, da ein Kandidat und eine „Proposante“ des OGBL in der falschen Gruppe auf der Wählerliste eingetragen waren. Der OGBL betonte, dass er in diesem Zusammenhang die Forderung der Beamten- und Ange-

stelltenkammer des öffentlichen Dienstes unterstützt, Zugang zu den Daten ihrer eigenen Mitglieder zu erhalten, den Termin für die Einsichtnahme in die Wählerverzeichnisse näher an den Termin für die Einreichung der Kandidatenlisten heranzurücken und das Verfahren für die Einreichung der Listen zu modernisieren und zu vereinfachen.

Der OGBL hat sich auch mit dem kürzlich vorgelegten Gesetzentwurf zum Streikrecht im öffentlichen Dienst befasst. Der OGBL begrüßt zwar, dass der Gesetzentwurf vorsieht, dass das Schlichtungsverfahren auch für Streitigkeiten mit der großherzoglichen Polizei und der luxemburgischen Armee offensteht und dass die Ablehnung eines Schlichtungsverfahrens zwingend Gegenstand einer Abstimmung im Schlichtungsausschuss sein muss. bedauert er jedoch das Fehlen einer Angabe zu Rechtsbehelfen (ähnlich wie beim Verfahren für Arbeitnehmer im privatrechtlichen Bereich) und vor allem die Verlängerung der Frist für eine erste Schlichtungssitzung von sechs Wochen auf drei Monate.

Weitere mit dem Minister besprochene Themen betrafen die Verhandlungen auf sektoraler Ebene im öffentlichen Dienst und die geplanten Diskussionen über ein Rahmengesetz für öffentliche Einrichtungen.

Das Gespräch fand in einer konstruktiven Atmosphäre statt. ■



↑ Frédéric Krier
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands



Mobilisierung in Frankreich

Die Union des syndicats OGBL-LCGB solidarisiert sich mit den Arbeitnehmern, Rentnern & ihren Gewerkschaftsorganisationen



Anlässlich des von den französischen Gewerkschaften organisierten Aktionstages am 18. September bekundete die Union des syndicats OGBL-LCGB ihre uneingeschränkte Solidarität mit den Arbeitnehmern, Rentnern und ihren Gewerkschaftsorganisationen jenseits der Grenze und rief insbesondere ihre in Frankreich lebenden Mitglieder dazu auf, sich massiv an den Mobilisierungen zu beteiligen.

Nach einer Rentenreform, die ohne Abstimmung im Parlament gegen den Willen der überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung und den Widerstand der Gewerkschaften durchgesetzt wurde, beharren Präsident Emmanuel Macron und seine Regierung weiterhin darauf, eine beispiellose Sparpolitik durchzusetzen. Anstatt die von ihm selbst abgeschaffte Vermögenssteuer wieder einzuführen oder die Reichsten zur Kasse zu bitten, zieht es der französische Präsident erneut vor, die Arbeitnehmer zur Kasse zu bitten – und geht dabei sogar so weit, die Abschaffung von zwei Feiertagen in Betracht zu ziehen.

Die brutale neoliberale Politik von Emmanuel Macron hat nicht nur die Verschuldung explodieren lassen

und die öffentlichen Dienste geschwächt, sondern auch zum Aufstieg der extremen Rechten beigetragen. Außerdem hat sie Frankreich in eine schwere politische Krise gestürzt, mit geschwächten Regierungen, ohne parlamentarische Mehrheit und ohne Legitimität in der Bevölkerung.

Während die luxemburgische Regierung offenbar von diesen Methoden inspiriert ist und das luxemburgische Sozialmodell direkt angreift, betont die Union des syndicats OGBL-LCGB, dass es unbedingt vermieden werden muss, die in Frankreich und anderswo begangenen Fehler in Luxemburg zu wiederholen. Sie bekräftigt ihr Bekennen zum Sozialdialog als Garant für politische Stabilität und bekräftigt ihre Entschlossenheit, das luxemburgische Sozialmodell unermüdlich gegen die Angriffe der Regierung Frieden zu verteidigen.

Die Union des syndicats OGBL-LCGB bekräftigt ihre Solidarität mit der französischen Gewerkschaftsbewegung und unterstützt deren legitime Forderungen uneingeschränkt. ■

Zur Lage in Gaza



Die Union des syndicats OGBL-LCGB drückt ihre tiefe Besorgnis angesichts der dramatischen Verschärfung der Lage im Nahen Osten und insbesondere im Gazastreifen aus.

Seit dem 7. Oktober 2023, dem Tag des brutalen Terroranschlags der Hamas und der Geiselnahme – unvertretbare und völkerrechtswidrige Vorgänge –, befindet sich diese Region in eine Spirale der Gewalt und Vergeltungsschläge, die ein unerträgliches Ausmaß erreicht hat. Die unverhältnismäßige militärische Reaktion der israelischen Regierung hat zu einer bislang beispiellosen humanitären Katastrophe geführt, mit der massiven Zerstörung ziviler Infrastrukturen, einer Blockade der Lebensmittel- und Energieversorgung, der Behinderung humanitärer Hilfe und einer erschreckend hohen Zahl von Opfern unter der Zivilbevölkerung.

Jedes Leben zählt. Kriegsverbrechen und Verstöße gegen das humanitäre Völkerrecht sind inakzeptabel. Die Anwendung von Hunger als Kriegswaffe ist, wie der Internationale Strafgerichtshof betont hat, ein Kriegsverbrechen.

Vor diesem Hintergrund fordert die Union des syndicats OGBL-LCGB dringend einen sofortigen und dauerhaften Waffenstillstand, um die Bombardierungen zu beenden und die Bevölkerung zu schützen. Wir fordern die Einrichtung sicherer und dauerhafter humanitärer Korridore, um die Versorgung mit Lebensmitteln, Wasser, medizinischer Versorgung und lebensnotwendigen Gütern zu ermöglichen. Wir unterstützen die Forderungen nach der sofortigen

Freilassung aller Geiseln und verurteilen entschieden jede Form von Zwangsumsiedlung, Annexion oder Ausweitung der israelischen Siedlungen, die gegen das Völkerrecht verstoßen.

Wir begrüßen die Ankündigung der luxemburgischen Regierung, den Staat Palästina offiziell anzuerkennen. Es handelt sich um eine richtige, wenn auch verspätete Entscheidung, die im Sinne des Friedens, der Gerechtigkeit und der Achtung des Völkerrechts ist und von anderen europäischen Ländern nachgeahmt werden sollte.

Die Union des syndicats OGBL-LCGB begrüßt ebenfalls die ersten Schritte der Europäischen Kommission, stellt jedoch fest, dass diese Maßnahmen angesichts der Schwere der festgestellten Verstöße bei weitem nicht ausreichen. Es reicht nicht mehr aus, Erklärungen zu wiederholen oder Warnungen auszusprechen: Die Europäische Union muss im Einklang mit ihren eigenen Grundsätzen handeln. Das bedeutet, dass sie ihre politische, moralische und rechtliche Verantwortung wahrnehmen muss, indem sie erhebliche Sanktionen gegen die israelische Regierung verhängt, einschließlich der Aussetzung des Partnerschaftsabkommens zwischen der EU und Israel, dessen Artikel 2 die Zusammenarbeit an die Achtung der Menschenrechte und der demokratischen Grundsätze knüpft. Die EU muss auch jeglichen Handel mit den israelischen Siedlungen in den besetzten palästinensischen Gebieten einstellen, die nach internationalem Recht illegal sind.

Die Union des syndicats OGBL-LCGB bekräftigt, dass Frieden im Nahen Osten nur auf der Grundlage des Völkerrechts, der gegenseitigen Anerkennung und einer echten politischen Lösung erreicht werden kann. Eine Zwei-Staaten-Lösung, die sowohl das Recht der Palästinenser auf einen existenzfähigen und souveränen Staat als auch das Recht der Israelis auf ein Leben in Sicherheit garantiert, bleibt der einzige Weg zu einem gerechten und dauerhaften Frieden.

Israelis und Palästinenser haben ein unveräußerliches Recht auf Sicherheit, Würde und Freiheit. Die Gewerkschaften in Europa und weltweit stehen solidarisch an ihrer Seite.

Daher rief die Union des syndicats OGBL-LCGB dazu auf, an der Demonstration „Rote Karte für den Völkermord in Gaza“ am 28. September in Luxemburg teilzunehmen – eine Demonstration, die von einer Vielzahl zivilgesellschaftlicher Organisationen unterstützt wurde.■

Die Sorgfaltspflicht angesichts der Deregulierungsoffensive



↑ Tom Mamer
Beigeordneter
Zentralsekretär

Die 2024 verabschiedete europäische Richtlinie zur Sorgfaltspflicht (CSDDD) hätte einen Wendepunkt hin zu mehr sozialer und ökologischer Gerechtigkeit markieren können. Heute jedoch droht der „Omnibus“-Prozess diesen Text seines Inhalts zu entleeren und ist Teil einer umfassenden Deregulierungsoffensive in Europa. Der OGBL, der Teil der Initiative für eine Sorgfaltspflicht ist, warnt davor und fordert eine ambitionierte Umsetzung in Luxemburg.

Nach jahrelangen gewerkschaftlichen Aktionen und Mobilisierungen der Zivilgesellschaft und trotz intensiver Lobbyarbeit der Wirtschaft hat die Europäische Union 2024 endlich die Richtlinie zur Sorgfaltspflicht von Unternehmen (CSDDD) verabschiedet. Diese Verabschiedung ist zwar ein Fortschritt, aber der erzielte Kompromiss blieb weit hinter den Forderungen der Initiative zurück. Der verabschiedete Text war das Ergebnis einer erheblichen Abschwächung, die den mangelnden politischen Willen und den ständigen Druck der Großunternehmen widerspiegelt.

— Rückgänge häufen sich

Die Verabschiedung der Richtlinie hatte zunächst große Hoffnungen geweckt: Zum ersten Mal erkannte die Europäische Union ausdrücklich an, dass Unternehmen nicht länger die Augen vor Verstößen ihrer Tochtergesellschaften oder Lieferanten verschließen dürfen. Diese Hoffnung schwand jedoch schnell. Unter dem Vorwand der „Vereinfachung“ beschloss der Rat, die Verpflichtungen auf direkte Handelspartner zu beschränken und damit einen Großteil der Lieferkette auszuschließen, in der jedoch zahlreiche Menschenrechts- und Umweltverletzungen begangen werden.

Diese rückläufige Logik zeigt sich auch in der Behandlung des Finanzsektors. Die Richtlinie schließt nämlich Kundenbeziehungen aus: Banken, Versicherungen oder Vermögensverwalter müssen keine Wachsamkeit gegenüber den von ihnen finanzierten Aktivitäten walten lassen. Diese Entscheidung kommt einer Entlastung des Sektors von jeglicher Verantwortung in seinem Kerngeschäft gleich.

Finanzinstitute sind weiterhin verpflichtet, ihre eigenen Aktivitäten, ihre Tochtergesellschaften und ihre Lieferanten zu überwachen und einen Klimatransitionsplan zu erstellen. Diese Verpflichtungen sind jedoch im Hinblick auf die Herausforderung nur von marginaler Bedeutung.

— Die Gefahr des „Omnibus“-Verfahrens

Noch mehr als diese Rückschläge in einzelnen Sektoren gibt der sogenannte „Omnibus“-Prozess Anlass zu großer Sorge. Hinter diesem Fachbegriff verbirgt sich ein politisches Manöver, bei dem Überarbeitungen von Sozial-, Umwelt- und Transparenzrichtlinien in einem Paket zusammengefasst werden, um sie zu „vereinfachen“ und die Belastungen für Unternehmen zu verringern. In Wirklichkeit handelt es sich um ein umfangreiches Deregulierungsprogramm auf europäischer Ebene, das Jahre des Kampfes von Gewerkschaften und Bürgern für mehr Verantwortung multinationaler Unternehmen zunichte machen könnte.

Die Initiative für eine Sorgfaltspflicht prangert die Undurchsichtigkeit und Undemokratie dieses Prozesses an: keine echte Konsultation, eine künstliche Beschleunigung der Debatten und eine Logik, die die Wettbewerbsfähigkeit großer Unternehmen über den Schutz der Menschenrechte, des Klimas und der Arbeitnehmer stellt.

— Eine koordinierte Deregulierungsoffensive

Der „Omnibus“ ist kein Einzelfall: Er ist Teil einer umfassenderen Deregulierungsoffensive auf europäischer Ebene, die darauf abzielt, die in den letzten Jahren erkämpften Sozial-, Klima- und Umweltvorschriften wieder aufzuheben. In Luxemburg hat sich die derzeitige Regierung dieser Ausrichtung angeschlossen und stellt wirtschaftliche und finanzielle Interessen über soziale und ökologische Forderungen. Genau gegen dieses Programm haben sich die Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB und die Zivilgesellschaft bei der Demonstration am 28. Juni mobilisiert. Der Kampf für eine ambitionierte Sorgfaltspflicht

pflicht ist somit Teil eines umfassenderen Kampfes gegen den schrittweisen Abbau der Sozial- und Umweltregulierung in Europa.

— Luxemburg stellt sich seiner Verantwortung

Angesichts dieser Gefahren erinnert der OGBL daran, dass die Umsetzung auf nationaler Ebene entscheidend sein wird. Sie muss weit über das von Brüssel festgelegte Mindestmaß hinausgehen und einen wirklich schützenden Rahmen gewährleisten. Dies setzt voraus, dass ausnahmslos alle Risikobranchen einbezogen werden, abschreckende Sanktionen bei Verstößen eingeführt werden, den Opfern ein wirksamer Zugang zur Justiz garantiert wird und eine unabhängige Kontrollbehörde mit ausreichenden Mitteln eingerichtet wird. Die auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften müssen darüber hinaus in alle Phasen des Prozesses einbezogen werden, von der Risikobewertung bis zur konkreten Überwachung der Maßnahmen.

Luxemburg steht heute vor einer klaren Entscheidung. Entweder verabschiedet es ein ehrgeiziges Gesetz, das das Land in Sachen Menschenrechte, soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit an die Spitze bringt, oder es begnügt sich mit einer minimalen Umsetzung, die Missbrauch Tür und Tor öffnet und sein internationales Ansehen trübt. Für den OGBL ist die Sorgfaltspflicht keine weitere administrative Belastung, sondern ein unverzichtbares Instrument, um sicherzustellen, dass die luxemburgische Wirtschaft nicht zu Menschenrechtsverletzungen oder zur Zerstörung der Umwelt beiträgt. Es ist an der Zeit, dass die Regierung ihre Verantwortung wahrnimmt und durch konkrete Maßnahmen zeigt, dass ihre Verpflichtungen in Bezug auf Menschenrechte und Klima nicht nur leere Worte sind, sondern eine echte politische Priorität darstellen. ■



Kollektivverträge

Action Luxembourg

171 Arbeitnehmer

Syndikat Handel
(OGBL-Delegierte: 3/5)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.07.2025-30.06.2028

Lohnerhöhungen: automatische Lohnentwicklung alle zwei Jahre ab 2027 / Erhöhung um 2,6 % im Januar 2026 für Arbeitnehmer, die im Januar 2025 keine Erhöhung erhalten haben (Ausgleichsmaßnahme) / Erhöhungen nach 5 oder 10 Jahren erfolgen entsprechend der Betriebszugehörigkeit und nicht mehr entsprechend der Funktion (die gleichen Kriterien gelten für Assistenten, die am 30. Juni 2025 seit mehr als 5 Jahren im Unternehmen beschäftigt sind)

Prämien: Jahresendprämie von bis zu 60 % des Bruttogehalts ab Januar 2026 für Mitarbeiter mit mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit / monatliche Prämie ab 2026 für Geschäftsleiter in Abhängigkeit vom Jahresumsatz des Geschäfts von bis zu 12 % des Monatsgehalts

Urlaub: Möglichkeit, bis zu 5 Urlaubstage bis zum 31. März des folgenden Jahres zu übertragen

Arbeitszeit: Die Zeit zum Anziehen der Arbeitskleidung wird künftig als Arbeitszeit angerechnet / Der Bezugszeitraum für die Berechnung der Arbeitszeit wird auf einen vollen Monat verlängert



LIST

750 Arbeitnehmer

Syndikat Erziehung und Wissenschaften
(OGBL-Delegierte: 10/10)

Untergeordnetes Abkommen des Mantelkollektivvertrags der öffentlichen Forschungszentren

Laufzeit des Vertrags: 01.01.2025-31.12.2027

Löhne: Neues Lohnentwicklungsmodell, das Boni in die Gehaltsentwicklung einbezieht und potenzielle jährliche Erhöhungen vorsieht, die potentiell deutlich höher ausfallen als im alten System / Für das Übergangsjahr 2025 ist eine Lohnerhöhung für alle Arbeitnehmer garantiert, die noch nicht das Maximum ihres Karriere-Levels erreicht haben, und die Boni werden gemäß den Modalitäten der Vorjahre vergeben.

Weitere Lohnelemente: Erhöhung des Wertes der Essenschecks von 10,40 € auf 12 €

Urlaub: 4 Stunden aufteilbarer Blutspendenurlaub pro Jahr / altersabhängiger Jahresurlaub ab dem Jahr des 55. Geburtstags, unabhängig vom Zeitpunkt des Geburtstags

Sonstiges Einbeziehung: der leitenden Kader in den Vertrag mit Ausnahme der Artikel über die Gehaltstabelle und die Gleitzeit / Geschenkgutscheine für die Betriebszugehörigkeit bei 15 Dienstjahren / Flexibilisierung der Inanspruchnahme von Ausgleichstagen ab dem 1. August 2025 / eNPS-Studie im Rahmen der Vermeidung psychosozialer Risiken / Beteiligung der Delegation an der Einführung von KI-Systemen im Personalbereich / Informationen an die Personaldelegation / Anpassung des Textes an neue gesetzliche und behördliche Bestimmungen



träge

International School of Luxembourg

+300 Arbeitnehmer

Syndikat Erziehung und Wissenschaften
(OGBL-Delegierte: 5/6)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.09.2024-31.08.2026

Löhne: vollständige Überarbeitung der Lohn Tabellen für das operative Personal und die Hilfslehrkräfte, wobei für alle diese Kategorien 24 Lohnstufen vorgesehen sind (10 bis 12 Stufen im alten Kollektivvertrag)

Weitere Lohnelemente: Erhöhung des Wertes der Essenschecks von 10,80 auf 15 € / Überarbeitung und Erhöhung der Zuschüsse für die Betreuung in Clubs und außerschulischen Aktivitäten

Arbeitszeit: Vollständige Überarbeitung des Artikels im Kollektivvertrag / Einführung eines Tools zur Berechnung der Arbeitslast von Lehrkräften

Urlaub: größere Flexibilität bei der Urlaubsnahme für Support-Mitarbeiter

Sonstiges: Artikel mit Definitionen der wesentlichen Elemente des Kollektivvertrags / Anpassung des Textes an neue gesetzliche und regulatorische Bestimmungen



IVC Luxembourg

140 Arbeitnehmer

Syndikat Industrie
(OGBL-Delegierte: 5/5)

Laufzeit: 01.07.2025 – 31.12.2026

Essenschecks: Einführung von Essenschecks im Wert von 15 Euro pro Monat (maximal 5 Schecks)

Urlaub: Harmonisierung der Urlaubstage durch Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstages für Arbeitnehmer in der Verwaltung

Prämien: Anhebung der Bereitschaftsdienstprämie auf 30 Euro, die künftig ebenfalls indiziert ist

Sonstiges: Einführung eines Rechts auf Abschalten / Einführung eines Verfahrens zur Prävention und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung (mit paritätischer Kommission) / Einführung eines Schutzverfahrens für Whistleblower



Coca-Cola Luxemburg

+/- 70 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 5/6)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2025 – 31.12.2026

Prämien: Gewährung von Sonderprämien (250 Euro netto im Jahr 2025 und 500 Euro netto im Jahr 2026) / Aufwertung der Schmutzzulage (20 Euro im Jahr 2025 und 22 Euro im Jahr 2026)

Urlaub: Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstages im Jahr 2025 und 2026 / Möglichkeit, Urlaubstage bis Ende Januar des folgenden Jahres zu übertragen

Löhne: allgemeine Lohnerhöhung um 0,9% zum 1. Januar 2026 / schrittweise Aufwertung der Essenschecks: +10 % im Jahr 2025, +15 % im Jahr 2026 (im Vergleich zu 2024)

Sonstiges: Übernahme der Reinigung der Kleidung der Fahrer durch den Arbeitgeber / Verstärkung des Schutzes vor Mobbing und für Whistleblower / Anpassung des Dienstaltersurlaubs ab 24 Dienstjahren / Klarstellung und Ausweitung der Zugangsrechte zu bestimmten Vergünstigungen



Lorry Rail (1. Kollektivvertrag)

25 Arbeitnehmer

Syndikat Eisenbahnen FNCTFEL/Landesverband (OGBL-Delegierte: 2/2)

Laufzeit: 25.06.2025–24.06.2026

Löhne: garantierte Einstellung zum qualifizierten Mindestlohn / Zuschläge von 30% für Nachtarbeit und 100% für Sonntags- und Feiertagsarbeit.

Urlaub: 2 zusätzliche Urlaubstage nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit, 3 Tage nach 15 Jahren und 4 Tage nach 20 Jahren / 1 zusätzlicher Urlaubstag für Schichtarbeit

Essenschecks: Gewährung von Essenschecks im Nennwert von 10,80 Euro ab Dienstantritt



Verhandlungen zum Kollektivvertrag FHL

Eine erste Zwischenvereinbarung, weitere Fortschritte werden folgen!

Im Rahmen der laufenden Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags FHL haben der OGBL, die größte Gewerkschaft im Sektor, und der LCGB eine erste vorläufige Vereinbarung mit dem Verband der Luxemburger Krankenhäuser geschlossen. Dies ist ein wichtiger erster Schritt, der es ermöglicht, konkrete Ergebnisse zu erzielen, ohne das Ende der Gesamtverhandlungen abzuwarten. Die Gespräche werden fortgesetzt – mit dem Ziel weiterer substanzieller Verbesserungen.

Hier sind die wichtigsten bereits erzielten Maßnahmen:

Einmalige Prämie: Arbeitnehmer, die zwischen dem 1. Juli 2023 und dem 31. Dezember 2024 unter Vertrag stehen, erhalten eine Prämie in Höhe von 1,38% des Bruttojahresgehalts von 2023 und 2,37% des Bruttojahresgehalts von 2024 sowie Verzugszinsen. Die Zahlung ist spätestens für Oktober 2025 vorgesehen. Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verlassen haben, können bis zum 30. November 2025 einen Antrag stellen

Lohnerhöhung: Erhöhung des Punktwerts um 1,5% rückwirkend zum 1. Januar 2025. Die Zahlung ist für September 2025 vorgesehen

Arbeitsorganisation: Der ursprüngliche Arbeitsplan wird mindestens 20 Tage vor seinem Inkrafttreten bekanntgegeben / Gelegentliche Telearbeit ist nun bis zu 20% der Arbeitszeit möglich / Die Modalitäten für den Zugang zu ärztlichen und paramedizinischen Untersuchungen während der Arbeitszeit werden zwischen der Personaldelegation und der Direktion ausgehandelt

Verstärkte Überwachung von Disziplinarverfahren: Eine verstärkte Überwachung von Disziplinarverfahren gegen Arbeitnehmer durch die Personaldelegation wird künftig gewährleistet sein

Dies ist nur ein erster Schritt! Die weiteren Verhandlungen werden insbesondere darauf abzielen, die Karrierechancen zu verbessern, die Arbeitsbelastung zu verringern und die Anerkennung der Berufe in diesem Sektor zu stärken.

Schockierende & unverantwortliche Stellungnahme der AMMD

Nach dem Abschluss der vorläufigen Vereinbarung im Rahmen der Verhandlungen zum Kollektivvertrag FHL hat die AMMD einen schockierenden und unverantwortlichen Frontalangriff gestartet, nicht nur gegen den Kollektivvertrag und das Grundrecht der repräsentativen Gewerkschaften auf Verhandlungen, sondern vor allem auch gegen die Tausenden von Frauen und Männern, die täglich in luxemburgischen Krankenhäusern arbeiten.

Während der Krankensektor unter einem massiven Personalmangel leidet und die Attraktivität der Pflegeberufe in ganz Europa rapide abnimmt, stellt die AMMD die Notwendigkeit in Frage, die Arbeitsbedingungen jener zu verbessern, die das System am Laufen halten. Muss daran erinnert werden, dass in mehreren Nachbarländern Notaufnahmen regelmäßig wegen Personalmangels geschlossen werden? Die Experten sind sich einig: Wenn nichts unternommen wird, ist der Zugang zur Gesundheitsversorgung direkt gefährdet.

Vor diesem Hintergrund ist es bestenfalls unverantwortlich, schlimmstenfalls zutiefst verächtlich, Kollektivvertragsverhandlungen in Frage zu stellen, die darauf abzielen, diese Krise zu bewältigen. Die Behauptung, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Krankenhauspersonals „keinen Nutzen für die Patienten“ hätte, ist nicht nur falsch, sondern auch beleidigend für alle Menschen, die oft unter schwierigen Bedingungen Pflege leisten.

Darüber hinaus erinnern wir daran, dass niedergelassene Ärzte – deren Interessenvertreterin die AMMD ist – in hohem Maße von den personellen und technischen Ressourcen profitieren, die in den Krankenhäusern zur Verfügung stehen und von der Allgemeinheit finanziert werden. Es ist zumindest paradox, die Lohnkosten der Krankenhäuser zu kritisieren, während die Ausgaben der CNS für die liberale Medizin in den letzten Jahren schneller gestiegen sind als die für Krankenhäuser.



Handel

Arbeitszeiten, die Leben zerstören

Die Regierung hat beschlossen, die Öffnungszeiten der Geschäfte zu verlängern. Die als „Modernisierung“ präsentierte Reform verbirgt in Wirklichkeit einen Frontalangriff auf die Beschäftigten dieses Sektors. Hinter den Schaufenstern, die länger beleuchtet bleiben, verdüstern sich die Leben der Menschen: verschlechterte Gesundheit, gefährdetes Familienleben, zunehmende Prekarität.

— 3. September: Der Bruch

Der 3. September wird als Wendepunkt in Erinnerung bleiben. An diesem Tag hat die Regierung die Gespräche mit den Gewerkschaften einseitig beendet. Indem sie den Verhandlungsprozess kurzgeschlossen hat, hat sie eine jahrzehntelange luxemburgische Tradition gebrochen: den Sozialdialog.

Von nun an ist die Vorgehensweise klar: Der Premierminister „konsultiert und entscheidet“. Ein Ansatz, der das fragile Gleichgewicht zwischen den Sozialpartnern gefährdet und den sozialen Frieden ernsthaft bedroht. Es handelt sich nicht um eine einfache technische Entscheidung, sondern um einen echten Bruch.

— Ein ohnehin schon schwieriger Alltag

Die Arbeit im Einzelhandel war noch nie ein Zuckerschlecken. Man muss in aller Herrgottsfrühe aufstehen, manchmal noch vor Sonnenaufgang, und stundenlang auf den Beinen sein. Man muss mit unregelmäßigen Arbeitszeiten jonglieren, die sich jede Woche ändern, und trotzdem versuchen, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Es bedeutet, unregelmäßige Arbeitszeiten zu akzeptieren – früh

morgens, spät abends, am Wochenende – für Löhne, die kaum über dem sozialen Mindestlohn liegen.

Zu diesem organisatorischen Druck kommt noch physischer und psychischer Druck hinzu. Tragen, einräumen, kassieren, unter allen Umständen lächeln, Müdigkeit und Stress ertragen. Diese Bedingungen hinterlassen Spuren: chronische Schmerzen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Erschöpfung, Burn-out ... Im Handel macht die Arbeit krank. Diese strapaziösen Arbeitsbedingungen haben direkte Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Und doch hören viele nicht auf zu arbeiten, um sich zu erholen, sondern arbeiten trotz Krankheit weiter.

— Krank, aber trotzdem zur Arbeit

Die Arbeitgeber weisen gerne mit dem Finger auf den angeblichen „Absentismus“. Die Realität sieht jedoch ganz anders aus. Laut der Arbeitnehmerkammer arbeitet ein Angestellter im Handel durchschnittlich 13 Tage im Jahr, obwohl er krank ist, gegenüber nur 5 Tagen Abwesenheit. Mit anderen Worten: Die Menschen kommen viel häufiger krank zur Arbeit, als dass sie sich krankschreiben lassen.

Im Handel erreicht dieser Trend seinen Höhepunkt: An bis zu 80% der Tage, an denen sie sich krank fühlen, erscheinen die Arbeitnehmer trotzdem an ihrem Arbeitsplatz. Dieses Phänomen hat einen Namen: Präsentismus. Und seine Folgen sind schwerwiegend: Verschlimmerung von Krankheiten, Ansteckung von Kollegen, erhöhte Müdigkeit und letztendlich langfristige Arbeitsausfälle.

Warum diese Entscheidung? Weil es keine ist. Die Arbeitnehmer wissen, dass eine Abwesenheit sie

teuer zu stehen kommen kann: Sanktionen, Einkommensverluste, sogar Entlassung. Krank zur Arbeit zu gehen wird so zu einer stillschweigenden Verpflichtung, die von Angst genährt wird. Eine doppelte Strafe: körperlich leiden und dann wegen seiner Schwäche stigmatisiert werden.

— Eine Reform, die zum Äußersten treibt

In diesem ohnehin schon angespannten Umfeld wirkt die Verlängerung der Öffnungszeiten wie Öl ins Feuer. Ursprünglich plante die Regierung eine Öffnungszeit von 5 bis 22 Uhr. Nach den Protesten vom 28. Juni wurde das Projekt leicht reduziert: 5 bis 21 Uhr. Für die Arbeitnehmer ändert sich dadurch jedoch nichts Wesentliches. Um 5 Uhr morgens zu beginnen oder nach 21 Uhr zu enden, bringt den Lebensrhythmus und die Familienorganisation völlig durcheinander.

Und damit nicht genug. Der Entwurf sieht unter bestimmten Bedingungen auch die Möglichkeit vor, rund um die Uhr und an sieben Tagen in der Woche zu öffnen. Das ist die berühmte Taktik des "Fuss in der Tür": Ist die Idee einmal eingeführt, ist die Ausweitung auf alle Bereiche fast unvermeidlich. Wir wissen: Jede Reform nagt ein bisschen mehr, niemals in die andere Richtung.

Und als ob das noch nicht genug wäre, sind die Beschäftigten im Handel nicht nur Opfer der neuen Regeln: Sie wurden auch als Verhandlungsmasse in politischen Diskussionen benutzt.

— Als Geiseln genommene Arbeitnehmer

Das Syndikat Handel, Garagen & Horeca des OGBL prangert eine besonders beschämende Situation an: Die Beschäftigten im Handel wurden in den Regierungsgesprächen als Verhandlungsmasse benutzt.

Während andere wichtige Themen wie Renten und Verhandlungsrechte auf dem Tisch lagen, wurden die Beschäftigten im Handel als Anpassungsvariable benutzt und geopfert, um anderswo einen Kompromiss durchzusetzen. Ihre Lebenszeit, ihre Rechte und ihre Würde wurden in politischen Verhandlungen instrumentalisiert. Für uns ist klar: Die Beschäftigten wurden als Geiseln genommen.

— Ein bereits schwieriger Sektor

Diese Reform trifft einen Sektor, in dem prekäre Arbeitsverhältnisse bereits weit verbreitet sind:

→ Die große Mehrheit der Beschäftigten im Handel sind Frauen. Viele arbeiten in Teilzeit, entweder weil sie dazu gezwungen sind oder weil sie sich mangels geeigneter Betreuungsmöglichkeiten dafür entscheiden. Sie tragen eine doppelte Last: die Arbeit als Angestellte und die Verantwortung

für die Familie. Das Ergebnis: weniger Arbeitsstunden, also weniger Einkommen und ein erhöhtes Armutsrisiko.

→ Die Mehrheit der Beschäftigten im Handel sind Grenzgänger. Ihr Alltag besteht aus stundenlangen Pendelfahrten. Eine weitere Verlängerung der Öffnungszeiten würde direkt in ihre Freizeit eingreifen und ihre Ermüdung verstärken.

→ Unhaltbare familiäre Situationen. Nehmen wir das häufige Beispiel einer alleinerziehenden Mutter mit kleinen Kindern. Wenn ihr Arbeitstag um 5 Uhr morgens beginnt, hat sie keine Kinderbetreuungsmöglichkeit. Das Gleiche gilt, wenn sie nach 21 Uhr Feierabend hat. Ohne Familie, ohne Verwandte oder Nachbarn, die einspringen könnten, befindet sie sich in einer völlig ausweglosen Situation.

Diese Profile sind keine Randerscheinung: Sie spiegeln die Realität des Handels wider. Durch die Auferlegung unmöglicher Bedingungen besteht die Gefahr, dass eine große Zahl von Arbeitnehmern gezwungen wird, den Sektor zu verlassen, was die prekäre Lage noch verschärft.

— Eine Mobilisierung, die sich bereits ausgezahlt hat

Es wäre unfair, nicht daran zu erinnern: Ohne die historische Demonstration vom 28. Juni, an der 25.000 Menschen teilnahmen, wäre die Lage noch schlimmer. Diese Machtdemonstration zwang die Regierung, bestimmte Punkte zu überdenken. Das ist der Beweis dafür, dass sich der Kampf lohnt. Aber dieser Erfolg darf nicht über das Wesentliche hinwegtäuschen: Die Reform bleibt eine erhebliche Verschlechterung der Rechte und Arbeitsbedingungen.

— Der Kampf geht weiter

Die Regierung hat nur unter Druck nachgegeben. Es gibt keine Garantie dafür, dass sie morgen nicht wieder zum Angriff übergeht. Deshalb rufen wir dazu auf, organisiert, mobilisiert und handlungsbereit zu bleiben, sei es auf nationaler Ebene, auf Branchenebene oder direkt in den Unternehmen.

Es gilt auch, an eine einfache Wahrheit zu erinnern: Der Sozialdialog ist keine Einbahnstraße. Wenn eine der Parteien ihn abbricht, hört er auf zu existieren. Mit ihrer Entscheidung, ihre Entscheidungen einseitig durchzusetzen, hat die Regierung diesen Dialog beendet. Sie muss nun die Verantwortung dafür übernehmen: Von nun an müssen wir nicht mehr so tun, als würden wir alleine diskutieren.

Die Beschäftigten im Handel sind – wie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Luxemburg – keine Anpassungsvariablen. Ihre Gesundheit, ihre Würde und ihre Lebenszeit sind mehr wert als eine zusätzliche Öffnungsstunde. Der 28. Juni hat unsere kollektive Stärke gezeigt. Was nun folgt, hängt von unserer Fähigkeit ab, zusammenzuhalten und unserer Stimme Gehör zu verschaffen■



↑ Chrystelle Brassinne
Zentralsekretärin



↑ José-Luis Gonçalves
Zentralsekretär



↑ Pauline Meiresonne
Zentralsekretärin



↑ Smail Suljic
Zentralsekretär

SEW

Die Lehrkräfte müssen in nationale Bildungsreformen einbezogen werden



↑ Joëlle Damé
Präsidentin des SEW/OGBL



↑ Vera Dockendorf
Sprecherin der Sekundar-
schulabteilung des SEW/
OGBL



Die Situation an unseren Schulen ist ernst. Dem Lehrpersonal geht es nicht gut – und das, obwohl wir als Gewerkschaft seit Jahren auf die alarmierenden Zustände hinweisen. Uns erreichen zunehmend Berichte von Kollegen und ganzen Schulbelegschaften, die zeigen, dass die Belastung nicht mehr zu stemmen ist. Hauptursachen sind fehlende Ressourcen, mangelhaft umgesetzte Inklusion, eine aufgeblähte, häufig am Ziel vorbeigehende Bürokratie sowie mitunter mangelnder Respekt seitens einzelner Direktionsmitglieder gegenüber dem Lehrpersonal. Es dominiert ein überzogener Anspruch an Lehrpersonen und Schule: mehr leisten, alles auffangen, lückenlos dokumentieren – viel zu oft ohne die nötige Rückendeckung der Vorgesetzten. Deshalb melden sich immer häufiger – gerade auch junge Kolleginnen und Kollegen –, die ihre Arbeitszeit reduzieren oder den Beruf wechseln wollen.

Trotzdem werden große Reformen im top-down-Stil durchgepeitscht – schlecht geplant, mit unzureichenden Ressourcen und ohne die Einwände der Lehrkräfte zu berücksichtigen. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Inklusion. In verschiedenen Klassen ist normaler Unterricht kaum mehr möglich. Zwar hat Bildungsminister Claude Meisch letztes Jahr angekündigt, das Problem verhaltensauffälliger Kinder anzugehen, doch konkrete Verbesserungen und Vorschläge sind bislang ausgeblieben. Gerade im Cycle 1 ist die Situation besonders angespannt, da die Kinder mit Förderbedarf dort häufig noch keine Diagnose haben und deshalb wenig bis keine Unterstützung bekommen. Das SEW fordert deshalb dringend eine zweite Betreuungsperson pro C1-Klasse, so wie im Koalitionsabkommen vorgesehen.

Auch beim Projekt „ALPHA- zesumme wuessen“



warnen wir vor einer überhasteten Umsetzung. Wir sind grundsätzlich für eine Alphabetisierung auf Französisch offen, doch sie ist nur für einen kleinen Teil der Kinder wirklich relevant. Für die Schülerinnen und Schüler, die aus sozial schwachen Verhältnissen kommen, oder solche mit Lernschwierigkeiten und/ oder Entwicklungsverzögerungen, ist sie keine Lösung. Eine so große Reform braucht Zeit, Ressourcen und eine ehrliche Diskussion über die Umsetzbarkeit sowie Vor- und Nachteile. Zudem muss endlich geklärt werden, wie Deutsch in unserem Schulsystem unterrichtet wird – als echte Fremdsprache und als Teil eines kohärenten Sprachenkonzepts von der Vorschule bis zur 1ère.

Nur wenn die Politik das Lehrpersonal ernst nimmt und auf Augenhöhe einbindet, sind solch große Reformen umsetzbar.

In den Sekundarschulen ziehen wir ein größtenteils positives Fazit zur Handyreduktion. Allerdings bedauern wir, dass es den Schulen überlassen blieb, ob sie die Handynutzung auch in den Pausen oder an gewissen Orten einschränken oder nicht.

Dringenden Handlungsbedarf sehen wir nach wie vor in der unteren Sekundarstufe (7^{ème} bis 5^{ème}) des "Enseignement général" (ESG). Promotionskriterien sowie Mindeststandards müssen dringen überdacht beziehungsweise eingeführt werden, sodass die Schülerinnen und Schüler keine Lerndefizite anhäufen, die von 7^{ème} bis 5^{ème} mitgeschleppt werden und auf 5^{ème} dann häufig den Weg zu gewissen Sektionen und Ausbildungsbereichen versperren.

Strengere Promotionskriterien, transparente Bewertung und Mindeststandards auf den unteren Klassen der Sekundarstufe des ESG hätten auch einen positiven Einfluss auf die Erfolgsquote beim späteren Abitur im ESG, die in den letzten zwei Jahren besonders niedrig ausfiel.

Die hohe Erfolgsquote der öffentlichen Europaschulen muss in den Kontext ihrer europaweiten Platzierung auf den letzten Plätzen gesetzt werden. Die laxen Promotionskriterien erklären die hohe Erfolgsquote ebenfalls.

Die Zunahme an internen Eignungstests und Auswahlverfahren an europäischen Universitäten zeigt, dass das Misstrauen in die Diplome wächst. Ein Trend, dem es entgegenzuwirken gilt: Wenn Diplome entwertet werden, steigt auch die Bildungsungerechtigkeit.

Das SEW bedauert, dass auf 6^{ème} und 5^{ème} des ESG und ESC (Classique) eine zusätzliche Stunde Sport auf Kosten des Sprachenunterrichts eingeführt wurde. Die Lesekompetenz der Luxemburger Schülerinnen und Schüler liegt deutlich unter dem OECD-Durchschnitt und wird durch eine solche Bildungspolitik sicherlich nicht verbessert.

Den konzeptlosen, flächendeckenden Einsatz des iPads in den Sekundarschulen bewerten wir im Einklang mit aktuellen Studien als wissenschaftlich kontraproduktiv für die Lesekompetenz.

Wir plädieren ebenfalls für eine Aufwertung des Handwerks. Die geplante einjährige handwerkliche Ausbildung nach 1ère générale oder classique entwertet aber die reguläre DAP-Ausbildung und verschärft zudem die Ungleichheiten im Kampf um einen Ausbildungsplatz■

TICE

Konstruktiver Austausch zwischen dem OGBL, der Direktion & dem Verwaltungsrat



↑ Alain Rolling
Zentralsekretär

Die Situation bei TICE ist seit längerem angespannt. Wiederkehrende Probleme machen deutlich: Es besteht dringender Handlungsbedarf – sowohl hinsichtlich der Arbeitsbedingungen als auch beim Betriebsablauf.

Auf Initiative des OGBL fand am 17. September ein Treffen mit der Direktion und dem Verwaltungsrat statt. Ziel war es, die Anliegen der Beschäftigten klar zu benennen, konkrete Verbesserungsvorschläge vorzulegen und den sozialen Dialog zu stärken.



↑ Marvin Bormann
Beigeordneter
Zentralsekretär

Im Zentrum der Diskussion standen neun zentrale Punkte:

- Verbesserung der Kommunikation und Transparenz
- Förderung von Gleichbehandlung und einem respektvollen Arbeitsklima
- Beibehaltung der bestehenden Arbeitszeiten
- Gerechte und planbare Dienstpläne
- Sicherstellung des Zugangs zu sanitären Anlagen
- Faire Urlaubs- und Feiertagsregelung
- Sensibilisierungskampagnen zu relevanten Themen
- Aktualisierung interner Reglemente

→ Anpassungen im Organigramm

Darüber hinaus konnten durch den Austausch wichtige Garantien für die Zukunft gesichert werden:

- Keine Arbeitsplätze gehen verloren.
- Die 40-Stunden-Woche bleibt bestehen.
- Der TICE wird massiv in die Zukunft investieren – insbesondere in die seit Jahren notwendige Modernisierung. Vorrangig betrifft dies die Erneuerung der Flotte, die Verbesserung der Werkstätten sowie die Aufwertung der Pausenräume.

Der OGBL bewertet den Austausch als konstruktiv. Direktion und Verwaltungsrat hörten aufmerksam zu und signalisierten Bereitschaft, die Anliegen ernsthaft zu prüfen.

Der OGBL wird die weiteren Entwicklungen genau verfolgen und sicherstellen, dass den Worten auch Taten folgen. Für den OGBL ist klar: Nur ein transparenter, respektvoller und fairer Dialog gewährleistet sozialen Frieden und schafft nachhaltige Verbesserungen für die Beschäftigten. ■



©MIME

Protestkundgebung vor dem Hauptsitz der CLDN

Der Sozialdialog ist ein Recht, keine Gefälligkeit!

Die Beschäftigten der CLDN-Gruppe (CLDN RoRo, CLDN Links und CLDN IT) protestierten am 1. Oktober vor dem Firmensitz der Gruppe in Luxemburg, um gegen das unannehmbare Verhalten ihrer Geschäftsleitung zu demonstrieren. Die Geschäftsleitung dieser auf Seefracht spezialisierten Gruppe hat kürzlich einseitig die Verhandlungen über die Einführung eines ersten Kollektivvertrags abgebrochen und eine OGBL-Delegierte ohne triftigen Grund suspendiert.

Seit den Sozialwahlen 2024 verfügen die Unternehmen CLDN RoRo, Links und IT erstmals über eine gewerkschaftliche Vertretung in ihren Personaldelegationen. Die Personaldelegationen und ihre Gewerkschaft – der OGBL – haben daraufhin Verhandlungen mit der Geschäftsleitung aufgenommen, um einen ersten Kollektivvertrag in der Gruppe einzuführen.

Die Verhandlungen waren von Anfang an schwierig, da die Geschäftsleitung offensichtlich nicht bereit war, die Forderungen der Arbeitnehmer ernst zu nehmen. Trotz jährlicher Gewinne in zweistelliger Millionenhöhe lehnte die Geschäftsleitung alle vernünftigen Kompromissvorschläge der Arbeitnehmer ab.

Zu den Forderungen der Arbeitnehmervertreter gehörten: die Einführung eines 13. Monatsgehalts, eine allgemeine Lohnerhöhung von 200 Euro pro Monat und ein zusätzlicher Urlaubstag.

Die Geschäftsleitung beschloss schließlich, die Verhandlungen einseitig abbrechen, und beauftragte daraufhin einen für seine gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten bekannten Anwalt, was zur Entlassung einer OGBL-Vertreterin führte, die eindeutig wegen ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit ins Visier genommen wurde. Es handelt sich also um einen offenen Angriff auf den Sozialdialog und die Gewerkschaftsrechte!

Der OGBL und die Personaldelegation fordern: die sofortige und ernsthafte Wiederaufnahme der Verhandlungen über den Kollektivvertrag, eine klare Verpflichtung der Geschäftsleitung zum Sozialdialog und zu guten Arbeitsbedingungen sowie die sofortige Wiedereinstellung der rechtswidrig entlassenen Delegierten.

Und wie Sveinn Graas, Zentralsekretär des OGBL-Syndikats Straßentransport und Schifffahrt, angekündigt hat, werden die gewerkschaftlichen Aktionen fortgesetzt, bis die nationale Schlichtungsstelle eingeschaltet wird, sollten diese Forderungen nicht erfüllt werden. „Sozialdialog, demokratische Vertretung und Kollektivvertragsverhandlungen sind Rechte und keine Gefälligkeiten seitens der Unternehmensleitung. Und wir sind bereit, dafür zu kämpfen, dass sie durchgesetzt werden.“



Telearbeit bei Amazon – Nach mehreren Monaten konstruktiven Drucks und Beharrlichkeit seitens der Personaldelegation haben die Mitarbeiter von Amazon Luxemburg endlich einen Tag Telearbeit pro Woche erhalten (ab dem 1. Juli 2025). Diese Vereinbarung stellt einen bedeutenden Fortschritt dar, nicht nur im Hinblick auf die Verbesserung der Flexibilität am Arbeitsplatz, sondern auch im Hinblick auf die Stärkung der Rolle der Personaldelegation, der nun zum ersten Mal seit dem 20-jährigen Bestehen von Amazon in Luxemburg auch Vertreter des OGBL angehören.

Wie das OGBL-Syndikat Dienstleistungen und Energie Anfang Juli in einer Pressemitteilung bekanntgab, betrachtet es dies als einen ersten Schritt und verpflichtet sich, seine Bemühungen um die Weiterentwicklung dieser flexiblen Arbeitsbedingungen fortzusetzen, da viele Arbeitnehmer von umfangreicheren hybriden Arbeitsmodellen profitieren möchten ■



Erfolgsquote in den öffentlichen Europaschulen – Das OGBL-Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW) reagierte Mitte Juli auf die Diskrepanz zwischen der Erfolgsquote der Schüler beim Europäischen Abitur (98,86%) und jener der Schüler der "Première classique" (83%) und der "Première générale" (66%) des luxemburgischen Schulsystems. Das SEW/OGBL betonte, dass diese Diskrepanz in erster Linie auf die im luxemburgischen Schulsystem deutlich höheren Anforderungen als im europäischen Schulsystem zurückzuführen ist – strengere Bewertungskriterien, die ein bestimmtes Kompetenzniveau gewährleisten.

Vor diesem Hintergrund fordert das SEW/OGBL eine transparentere Bewertung des Europäischen Abiturs und stellt eindeutig in Frage, dass es mit der Prüfung der "Pre-

mière classique" oder "générale" verglichen werden kann. Zwar weist auch das luxemburgische Schulsystem enorme Mängel auf, doch wird die Entwicklung der öffentlichen Europaschulen nicht zu mehr Chancengleichheit in der Schule führen. Die Regierung sollte sich daher stärker auf das öffentliche Schulsystem konzentrieren.

Betrug im Bereich der privaten Busunternehmen

– Im Juli hat die Europäische Staatsanwaltschaft eine Untersuchung wegen Betrugsverdachts gegen die Busunternehmen eingeleitet, die die RGTR-Linien bedienen. Ihnen wird vorgeworfen, auf Linien, die europäische und nationale Subventionen für Elektrofahrzeuge erhalten, Fahrzeuge mit Verbrennungs- oder Hybridantrieb eingesetzt zu haben.

In einer am 11. Juli veröffentlichten Pressemitteilung betonte das OGBL-Syndikat Straßenverkehr und Schifffahrt ACAL, dass die Folgen dieser Angelegenheit keinesfalls auf die Arbeitnehmer zurückfallen dürfen. In der Vergangenheit haben Versäumnisse der Verantwortlichen allzu oft zu Situationen geführt, in denen die Arbeitnehmer zu Opfern wurden, obwohl sie sich nichts vorzuwerfen hatten. Der OGBL wird dafür sorgen, dass sich so etwas nicht wiederholt.



Die Entlassung in Contern war rechtswidrig

– Ende Juni erklärte das Gericht die Entlassung eines langjährigen Mitarbeiters der Gemeinde Contern für rechtswidrig, der nach 28 Jahren untadeliger Arbeit plötzlich entlassen worden war, weil er den Mut gehabt hatte, öffentlich Fälle von Mobbing innerhalb der Gemeindeverwaltung anzuprangern. Ein anderes Gericht wird in Kürze über die Entlassung einer ehemaligen Personaldelegierten der Gemeinde Contern entscheiden, die sich ebenfalls gegen Missstände gewehrt hatte.

In einer im Juli veröffentlichten Erklärung forderte das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband die sofortige und vollständige Wiedereinstellung der beiden betroffenen Arbeitnehmer in der Gemeinde Contern und verlangte insbesondere die sofortige Aufhebung sowohl der Suspendierung als auch der gegen die zweite Arbeitnehmerin eingeleiteten Gerichtsverfahren.

Die Aufwertung der Laufbahn von 400 Polizeibeamten mit Abitur wurde beschlossen

Unser langjähriger Einsatz zahlt sich aus

Am 24. Juli hat die Abgeordnetenkammer endlich das Gesetzesprojekt 8452 verabschiedet, dank dessen um die 400 Polizistinnen und Polizisten mit Sekundarschulabschluss nun endlich in die Laufbahn kommen, in die sie gehören – nämlich die Laufbahn 81. Diese Abstimmung setzt das Wahlversprechen von Innenminister Léon Gloden um, das auch ins Koalitionsabkommen übernommen worden war, eine Lösung für die betroffenen Beamten auf Grund eines Vorschlags der ADESP in die Wege zu leiten.

— Eine langjährige Ungerechtigkeit

Seit 2018 gab es eine ungerechte Situation für rund 400 Polizistinnen und Polizisten, die trotz ihres bestandenen Abiturs nicht in die mittlere Laufbahn (81) aufgestiegen sind. Obwohl das Polizeigesetz vom 1. August 2018 diese Laufbahn endlich eingeführt hat, wurden die betroffenen Beamten nicht automatisch neueingestuft. Stattdessen hat die Politik entschlossen, den älteren Polizisten über die sogenannten «voie expresse» den Zugang zur B1-Laufbahn zuzugestehen, wobei es unwichtig war, ob sie ein Diplom haben oder nicht.

— Juristische Schritte und politische Maßnahmen

Die betroffenen Polizisten haben sich organisiert und die ADESP (Association du personnel policier détenteur d'un Diplôme de fin d'études secondaires de la Police grand-ducale a.s.b.l.) gegründet, die zusammen mit dem OGBL gegen diese Ungerechtigkeit vorgegangen sind. Sie haben 2018 eine Klage beim Verwaltungsgericht eingereicht.

Der OGBL hat dabei die ADESP sowohl auf dem juristischen Weg als auch auf dem politischen Plan unterstützt. 2022 hat das Verwaltungsgericht die «voie expresse» für Sekundarschulabsolventen als ungerechtfertigt erklärt und das Verfassungsgericht hat diese Meinung durch ein Dekret im Dezember 2022 bestätigt.

Nachdem im Juni 2023 ein Abkommen abgeschlossen wurde – ohne die ADESP – das aber keine wirkliche Lösung für die diplomierten Beamten gebracht hat, hat Innenminister Léon Gloden danach einen neuen Entwurf eingereicht, das auf den Forderungen der ADESP fundierte. Es freut uns, dass dieses Projekt nun endlich die parlamentarische Hürde



genommen hat, und etwa 400 Polizistinnen und Polizisten neueingestuft werden sollen.

— Ein Dämpfer im neuen Gesetz

Die ADESP bedauert allerdings, dass die zuständige Parlamentskommission die Bemerkungen aus ihrer Stellungnahme zum Gesetzesprojekt nicht berücksichtigt hat. Besonders hat die ADESP beanstandet, dass durch den jetzt im Gesetz bestehenden Unterschied – ob jemand bei seiner Vereidigung schon im Besitz seines Diploms war oder erst danach sein Diplom abgeschlossen hat – neue Ungleichbehandlungen entstehen, statt wie bei den Neueinstufungen von 2015 und 2018 bei den «Expéditionnaires» in der allgemeinen Verwaltung, wo die Neueinstufungsmethode für alle gleich war.

Zu bedauern ist ebenfalls, dass die diplomierten freiwilligen Polizisten, die am 1. August 2018 in der Polizeischule in Ausbildung waren, im Gegensatz zu den Stagiaren bei der allgemeinen Verwaltung, nicht von dieser Maßnahme profitieren können.

Die ADESP sowohl wie der OGBL werden sich weiterhin dafür einsetzen, dass auch diese Beamten ihr Diplom vollständig anerkannt bekommen. ■

→ Nach der Verabschiedung des Gesetzes, das endlich die erforderliche Gleichbehandlung der betroffenen Beamten gewährleisten soll, hat die Umsetzung der Neueinstufung in die Laufbahn B1 neue Probleme und Fragen aufgeworfen, insbesondere im Hinblick auf die vollständige Anerkennung der Laufbahn und des Dienstalters der Beamten. Die ADESP hat Schritte bei der CGPO, dem Innenministerium und dem Ministerium für den öffentlichen Dienst unternommen, um eine Lösung zu finden, die die erworbenen Rechte der Beamten berücksichtigt. Der OGBL, der die ADESP in ihren Bemühungen unterstützt, hat eine Analyse zur Position der CGPO in Auftrag gegeben.

Gehälter im luxemburgischen Bankensektor Schmeichelhafte Durchschnittswerte, eine leider kontrastreichere Realität

Als Antwort auf den Artikel, der am 22. Juli 2025 auf der Website virgule.lu erschienen ist



↑ Angélique Lazzara
Zentralsekretärin



↑ Nassima Berkouchi
Beigeordnete
Zentralsekretärin

Bei der Lektüre der Studie 2025 des Beratungsunternehmens Morgan Philips erscheint der luxemburgische Bankensektor als ein Eldorado für Gehälter, in dem selbst Berufseinsteiger mit sechststelligen Gehältern rechnen können und Führungspositionen Spitzengehälter erzielen. Hinter dieser glänzenden Fassade verbirgt sich jedoch eine weit weniger glanzvolle Realität. Diese Zahlen halten einer Überprüfung anhand der offiziellen Daten des Statec kaum stand, die eine ganz andere Realität offenbaren: weniger glanzvoll, kontrastreicher und vor allem ... deutlich schlechter bezahlt.

— Sagenhafte Gehälter ... für eine Elite

Die Unternehmensberatung Morgan Philips hat kürzlich ihre Studie 2025 über die Gehälter im Bankensektor in Luxemburg veröffentlicht. Ihren Daten zufolge sind die Gehälter dort besonders hoch, insbesondere für Führungspositionen. Eine sorgfältige Lektüre der Zahlen und ein Vergleich mit den offiziellen Daten des Statec lassen diese Aussagen jedoch relativieren. Zwischen 220.000 und 400.000 Euro brutto pro Jahr, ohne Prämien und Zusatzleistungen – genug, um jeden hohen europäischen Beamten vor Neid erblassen zu lassen. Schlimmer noch: Die „Führungspositionen“ würden bei 130.000 Euro beginnen, während junge Nachwuchskräfte fröhlich bis zu 80.000 Euro pro Jahr verdienen würden.

Der Bericht stützt sich auf eine fragwürdige Methodik: Die Zahlen stammen aus spezifischen Rekrutierungsaufträgen und Bewerbungsanalysen, die sich auf bereits sorgfältig ausgewählte Profile konzentrieren. Die angegebenen „Durchschnittswerte“ sind in Wirklichkeit Höchstwerte, die nur für eine Mikro-Elite gelten, hauptsächlich im „Front-Office“ und in Führungspositionen. Die große Mehrheit der Arbeitnehmer erreicht diese Beträge nicht annähernd.

Aber sollte man diese Zahlen wirklich ernst nehmen? Tatsächlich basiert die Studie weder auf einer repräsentativen Stichprobe noch auf einer transparenten Methodik. Sie aggregiert Daten aus punktuellen Rekrutierungsaufträgen, die oft auf bereits sorgfältig ausgewählte Profile ausgerichtet sind. Mit anderen Worten: Die Zahlen einer Mikro-Elite werden auf einen ganzen Sektor hochgerechnet. Ein geschickter rhetorischer Trick... aber zweifelhaft.

— Der Reality-Check vom Statec

Angesichts dieser schmeichelhaften Rhetorik wirkt der letzte Bericht des Statec (Juli 2024) wie eine kalte Dusche. Im Jahr 2022 betrug das durchschnittliche Bruttojahresgehalt im Finanz- und Versicherungswesen 113.018 Euro und lag damit weit unter den 200.000 Euro, die als „Standard“ für „Führungspositionen“ angegeben wurden.

Der Kontrast ist noch deutlicher, wenn man die Daten aller Branchen zusammen betrachtet: Das Median-Gehalt liegt bei maximal 58.126 Euro, was bedeutet, dass die Hälfte der luxemburgischen Arbeitnehmer weniger verdient. Selbst im Finanzsektor sind diese astronomischen Gehälter die Ausnahme und nicht die Regel.

Um dies noch zu unterstreichen, sei daran erinnert, dass nur 1 % der Arbeitnehmer mehr als 284.715 Euro brutto pro Jahr verdienen. Eine winzige Handvoll, die bei weitem nicht die Norm darstellt, aber dennoch als Lohnkompass in der Analyse des Unternehmens zu dienen scheint. Verdecktes Marketing in Form einer Studie oder Augenwischerei unter dem Deckmantel von Fachwissen?

Das von Morgan Philips gezeichnete Bild betrifft also vor allem einige „happy few“ und nicht den durchschnittlichen luxemburgischen Arbeitnehmer.

— Die wichtige Rolle von Kollektivverträgen und Gewerkschaften

Ohne den im Bankensektor geltenden Kollektivvertrag (KV) wäre der Medianlohn noch niedriger. Es sind die bescheidenen Lohnerhöhungen, die durch den Kampf der Gewerkschaften erreicht wurden – in der Regel zwischen 0,5% und 1% pro Jahr, manchmal begleitet von Prämien –, die die Mehrheit der Bankangestellten vor Lohnstagnation schützen. Die Gewerkschaften kämpfen jedes Jahr dafür, dass alle zumindest eine Gehaltserhöhung erhalten. Dennoch zögern die Arbeitgeber im Bankensektor, den Kollektivvertragsgebundenen Arbeitnehmern nennenswerte Lohnerhöhungen zu gewähren, und ziehen es vor, die großen Summen einer Minderheit von Führungskräften oder Spezialisten vorzubehalten. Dieser Gegensatz ist für die Personalvertreter unlogisch und sogar ungerechtfertigt, zumal die Rentabilität des Sektors nach wie vor hoch ist.



Die Gewerkschaften prangern diese Diskrepanz an und erinnern daran, dass ohne ihr Engagement die Lohnsituation in diesem Sektor noch viel düsterer wäre: Es ist inkonsequent, dass die Arbeitgeber jede kollektive Lohnerhöhung ablehnen, während einigen hochspezialisierten Profilen „außergewöhnliche“ Gehälter gewährt werden. Der Kollektivvertrag mit seinen ausgehandelten Erhöhungen ermöglicht es, eine relative Gerechtigkeit aufrechtzuerhalten und verhindert eine Verschärfung der Lohnpolarisierung.

— Eine voreingenommene Studie, gefährliche Schlussfolgerungen

Morgan Philips präsentiert seine Zahlen als „Durchschnittswerte“. In Wirklichkeit handelt es sich um Nischen-Höchstwerte, die aus geschlossenen Märkten stammen: Geschäftsleitungen, hochspezialisierte Compliance-Profile, seltene Funktionen. Das hat nichts mit den Tausenden von „Backoffice“-Arbeitnehmern, Verwaltungsangestellten oder Junior-Analysten zu tun, deren Gehalt weit unter diesen angeblich repräsentativen Höchstwerten liegt.

Die Gehälter einiger weniger Glücklicher mit denen durchschnittlicher Arbeitnehmer zu verwechseln, vermittelt ein verzerrtes – ja sogar irreführendes – Bild vom Finanzplatz Luxemburg. Bei einer solchen Diskrepanz wird die Fehlwahrnehmung zu einem Analysefehler.

— Fazit: Zwischen goldener Illusion und statistischer Wahrheit

Ja, der luxemburgische Bankensektor bietet nach wie vor zahlreiche attraktive Karrieremöglichkeiten –

insbesondere für hochqualifizierte Fachkräfte. Aber man muss aufhören, eine hochbezahlte Elite als repräsentativ für den Rest der Branche darzustellen.

Zwischen den schwärmerischen Ausführungen von Morgan Philips, den Untersuchungen der ABBL und der nüchternen Strenge des Statec gibt es keinen Zweifel: Eine weniger schmeichelhafte Wahrheit ist besser als eine goldene Illusion. In einer öffentlichen Debatte, die mit beschönigenden Zahlen überladen ist, verschaffen nur strenge Statistiken Klarheit. Und genau diese Strenge fehlt einer Studie, die unter dem Deckmantel der Fachkompetenz letztlich eine mit Illusionen gespickte Erzählung verkauft.

Die Realität sieht so aus: Der luxemburgische Bankensektor ist nach wie vor attraktiv, aber das Bild, das bestimmte Studien vermitteln, hat mehr mit Marketing als mit Statistik zu tun. Angesichts der Genauigkeit der Statec-Daten, der ABBL-Umfragen und der wichtigen Rolle der Gewerkschaften bei der Entwicklung der Kollektivverträge ist es wichtig, jede Kommunikation über Gehälter zu nuancieren und daran zu erinnern, dass nur die spezialisiertesten und erfahrensten Profile Rekordgehälter erzielen. Die Mehrheit der Bankangestellten lebt in einer viel moderateren Realität, die in der öffentlichen Debatte besser widerspiegelt werden sollte■

Verstärkung der Zusammenarbeit zwischen OGBL und Fluglotsengilde

Der OGBL und die Gilde der Fluglotsen (GLCCA *Gilde luxembourgeoise des contrôleurs de la circulation aérienne*) haben vor kurzem ihr Kooperationsabkommen erneuert.

Die Gilde wurde 1959 gegründet und vereint Fluglotsen, die bei der Luftfahrtbehörde (ANA) als Beamte beschäftigt sind. Die Gilde und der OGBL arbeiten seit den 1980er-Jahren zusammen, wobei der OGBL insbesondere den Fluglotsenstreik am 10. April 1987 unterstützt hat.

Im neuen Kooperationsabkommen vereinbaren die GLCCA und der OGBL, ihre Zusammenarbeit zur Verteidigung der beruflichen und materiellen Interessen der Fluglotsen zu verstärken, indem sie insbesondere eine automatische Mitgliedschaft der Mitglieder der Vereinigung im OGBL vorsehen.

Die Vereinigung ist sowohl an der Arbeit des Syndikats Zivile Luftfahrt als auch an der der OGBL-Abteilung Öffentlicher Dienst beteiligt. Sie beteiligt sich an der Arbeit des OGBL innerhalb der europäischen

und internationalen Gewerkschaftsorganisationen, insbesondere im Rahmen der ATCEUC (Air Traffic Controllers European Unions Coordination) in allen Fragen, die die internationalen Aktivitäten der Fluglotsen betreffen.

Auf politischer Ebene unterstützt der OGBL die Forderungen der GLCCA nach einem Arbeitsumfeld, das die Sicherheit gewährleistet, indem es Ermüdung und Stress begrenzt und für eine ausreichende Einstellung von qualifiziertem Personal sorgt. Der OGBL unterstützte die GLCCA auch in ihren Bemühungen gegen die Ersetzung der Präsenz vor Ort durch einen „virtuellen Tower“ – eine Lösung, die für einen Flughafen von der Größe Luxemburgs völlig ungeeignet ist und zu erheblichen Sicherheitsproblemen führen könnte. Letztlich wird es zu einem „hybriden“ Tower kommen, wo die Präsenz vor Ort gewährleistet bleibt.

Der OGBL und die GLCCA werden weiterhin zusammenarbeiten, um sich gegen jede Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Fluglotsen zu wehren ■



Gut informiert
heißt besser gerüstet!

Den Mitgliedern des OGBL bietet Editpress ein 3-monatiges Gratisabonnement* für Tageblatt und/oder Le Quotidien:

* Das Angebot ist kostenlos und ohne Kaufzwang.



Täglich die
digitale Version
der Zeitung



Samstags die
gedruckte
Zeitung in Ihrem
Briefkasten



Unbegrenzter
Zugang zur
Webseite



Jetzt registrieren
auf ogbl.editpress.lu

OGB·L
— DIE GWERKSCHAFT

Tageblatt
LETZEBURG

Le Quotidien
— DIEPONDANT LUXEMBOURGÈSE

Steuerfreie Überstunden

Hoffnung für deutsche Grenzgänger?



↑ James Marsh
Zentralsekretär

Die Bundesregierung plant ab 2026 eine Reform, die Überstundenzuschläge steuerfrei stellen soll. Ziel ist es, Mehrarbeit attraktiver zu machen. Doch was bedeutet das für deutsche Grenzgänger, die in Luxemburg arbeiten?

Ab 2026 sollen in Deutschland Zuschläge für geleistete Überstunden – also der zusätzliche Betrag über dem normalen Stundenlohn – steuerfrei sein. Die Steuerfreiheit soll bis zu 25 % des Grundlohns pro Überstunde gelten. Sozialabgaben bleiben jedoch bestehen. Ein konkreter Gesetzesentwurf liegt noch nicht vor, aber die politische Einigung steht.

Deutsche Grenzgänger müssen ihre Überstunden, die in Luxemburg steuerfrei sind, in Deutschland versteuern – inklusive Zuschläge. Die geplante Steuerfreiheit könnte diese Belastung mindern, wenn sie auch für im Ausland geleistete Überstunden gilt.

Damit deutsche Grenzgänger tatsächlich von der geplanten Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge

profitieren können, müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein. Zunächst braucht es eine klare gesetzliche Regelung im deutschen Einkommensteuergesetz, die ausdrücklich auch im Ausland geleistete Überstunden berücksichtigt. Darüber hinaus sind diplomatische Nachverhandlungen mit Luxemburg erforderlich, um die sogenannte Rückfallklausel im Doppelbesteuerungsabkommen zu entschärfen – also jene Regelung, die Deutschland erlaubt, steuerfrei gestellte Einkünfte aus Luxemburg nachzuersteuern.

Die geplante Reform bietet durchaus Chancen für deutsche Grenzgänger, spürbar steuerlich entlastet zu werden. Doch damit diese Entlastung tatsächlich Realität wird, braucht es mehr als politische Absichtserklärungen: Nur durch klare gesetzliche Regelungen und eine abgestimmte politische Initiative auf deutscher und luxemburgischer Seite kann die Reform ihr volles Potenzial entfalten und die steuerliche Benachteiligung wirksam beseitigen. ■

Steuerfalle für Musiker

Doppelbesteuerung trotz Arbeit in Luxemburg

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat eine Entscheidung getroffen, die für viele Kulturschaffende im Grenzgebiet bittere Folgen hat. Konkret ging es um einen deutschen Orchestermusiker, der beim staatlichen "Orchestre Philharmonique du Luxembourg" angestellt ist. Sein Einkommen wurde bereits in Luxemburg versteuert, dennoch verlangte das deutsche Finanzamt zusätzlich Einkommensteuer. Die luxemburgische Steuer wurde zwar angerechnet, doch eine vollständige Steuerbefreiung in Deutschland – wie sie bei vielen anderen Grenzgängerinnen und Grenzgängern üblich ist – blieb ihm verwehrt.

Der Musiker klagte dagegen und wollte erreichen, dass seine Einkünfte in Deutschland steuerfrei bleiben. Doch der BFH stellte klar: Musiker gelten nach dem Doppelbesteuerungsabkommen mit Luxemburg als „Künstler“ im steuerrechtlichen Sinne. Für sie gilt eine Sonderregelung, nach der ihre Einkünfte nicht wie bei anderen Arbeitnehmern durch die Freistellungsmethode von der deutschen Steuer ausge-

nommen werden, sondern nach der Anrechnungsmethode besteuert werden. Das bedeutet, dass die in Luxemburg gezahlten Steuern zwar berücksichtigt werden, am Ende aber häufig eine zusätzliche Steuerlast in Deutschland bleibt. Besonders problematisch ist dabei, dass diese Sonderregelung nicht nur für freischaffende Künstler oder reisende Künstlergruppen gilt, sondern auch für fest angestellte Musikerinnen und Musiker in staatlichen Orchestern. Der BFH begründet dies damit, dass auch ein staatliches Orchester mit seinen Konzerten Eintrittsgelder verlangt und dadurch – trotz Subventionen und Kulturauftrag – im Wettbewerb zu privaten Veranstaltern stehe.

Für die Betroffenen bedeutet das Urteil eine klare Benachteiligung. Während etwa ein Bühnentechniker oder eine Verwaltungsangestellte in Luxemburg ihr Einkommen in Deutschland nicht erneut versteuern muss, trifft Künstlerinnen und Künstler genau diese Doppelbelastung. Sie werden steuerlich schlechter

behandelt als andere Arbeitnehmer, und dass, obwohl sie ohnehin oft unter unsicheren Arbeitsbedingungen und prekären Verträgen arbeiten.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist dieses Urteil inakzeptabel. Es ist nicht nachvollziehbar, warum ausgerechnet Kulturschaffende, die einen wesentlichen Beitrag zum gesellschaftlichen Leben leisten, steuerlich benachteiligt werden. Die OGBL fordert deshalb eine Änderung des Doppelbesteuerungs-

abkommens zwischen Deutschland und Luxemburg: Auch Künstlerinnen und Künstler müssen die gleiche steuerliche Behandlung erfahren wie andere Grenzgänger. Wer in Luxemburg arbeitet und dort bereits Steuern zahlt, darf in Deutschland nicht noch einmal zur Kasse gebeten werden. Kulturarbeit ist kein Luxus, sondern gesellschaftlich unverzichtbar – sie muss gestärkt und nicht durch steuerliche Ungleichbehandlung geschwächt werden ■

Berufliche Erfahrung anerkennen lassen

Mit dem VAE-Verfahren

Viele Arbeitnehmer in Luxemburg verfügen über umfangreiche berufliche Erfahrung – sei es durch langjährige Tätigkeit, ehrenamtliches Engagement oder informelle Lernprozesse. Doch oft bleibt diese Erfahrung auf dem Papier unsichtbar. Das Verfahren zur "Validation des acquis de l'expérience" (VAE) bietet die Möglichkeit, solche Kompetenzen offiziell anerkennen zu lassen und einen staatlich anerkannten Abschluss zu erwerben. Der OGBL informiert über die wichtigsten Schritte und Vorteile dieses Verfahrens.

Zwei Etappen des VAE-Verfahrens:

1. Antrag auf Zulassung (15 % des Verfahrens)
 - Voraussetzung: Mindestens 3 Jahre (5.000 Stunden) relevante berufliche oder außerberufliche Erfahrung.
 - Antrag online oder per PDF über Guichet.lu
 - Nachweise erforderlich (z. B. Arbeitsverträge, Zeugnisse, Sozialversicherungsnachweise)

2. Antrag auf grundsätzliche Anerkennung (85 % des Verfahrens)

- Hier wird die Erfahrung detailliert beschrieben und mit dem Lehrplan des angestrebten Abschlusses abgeglichen.
- Die Anerkennungskommission entscheidet über:
 - Vollständige Anerkennung
 - Teilanerkennung (mit bis zu 3 Jahren zur Nachqualifikation)
 - Ablehnung

Welche Abschlüsse sind möglich?

- Folgende Qualifikationen können über VAE erworben werden:
 - CCP – Certificat de capacité professionnelle
 - DAP – Diplôme d'aptitude professionnelle
 - DT – Diplôme de technicien
 - Abschlusszeugnis des allgemeinen Sekundarunterrichts

- Meisterbrief im Handwerk

- Lehrpläne und Anforderungen: eSchoolBooks
- Infos zum Meisterbrief: Chambre des métiers
- Nicht über VAE möglich: Hochschulabschlüsse (BTS, Bachelor, Master)

Beratung und Unterstützung

Die "Cellule VAE" bietet:

- Individuelle Beratungsgespräche
- Gruppenworkshops
- Unterstützung bei der Erstellung der Antragsakte

Kontakt:

- 29, rue Aldringen, L-2926 Luxemburg
- (+352) 247-75908 / 247-85912
- vae@men.lu

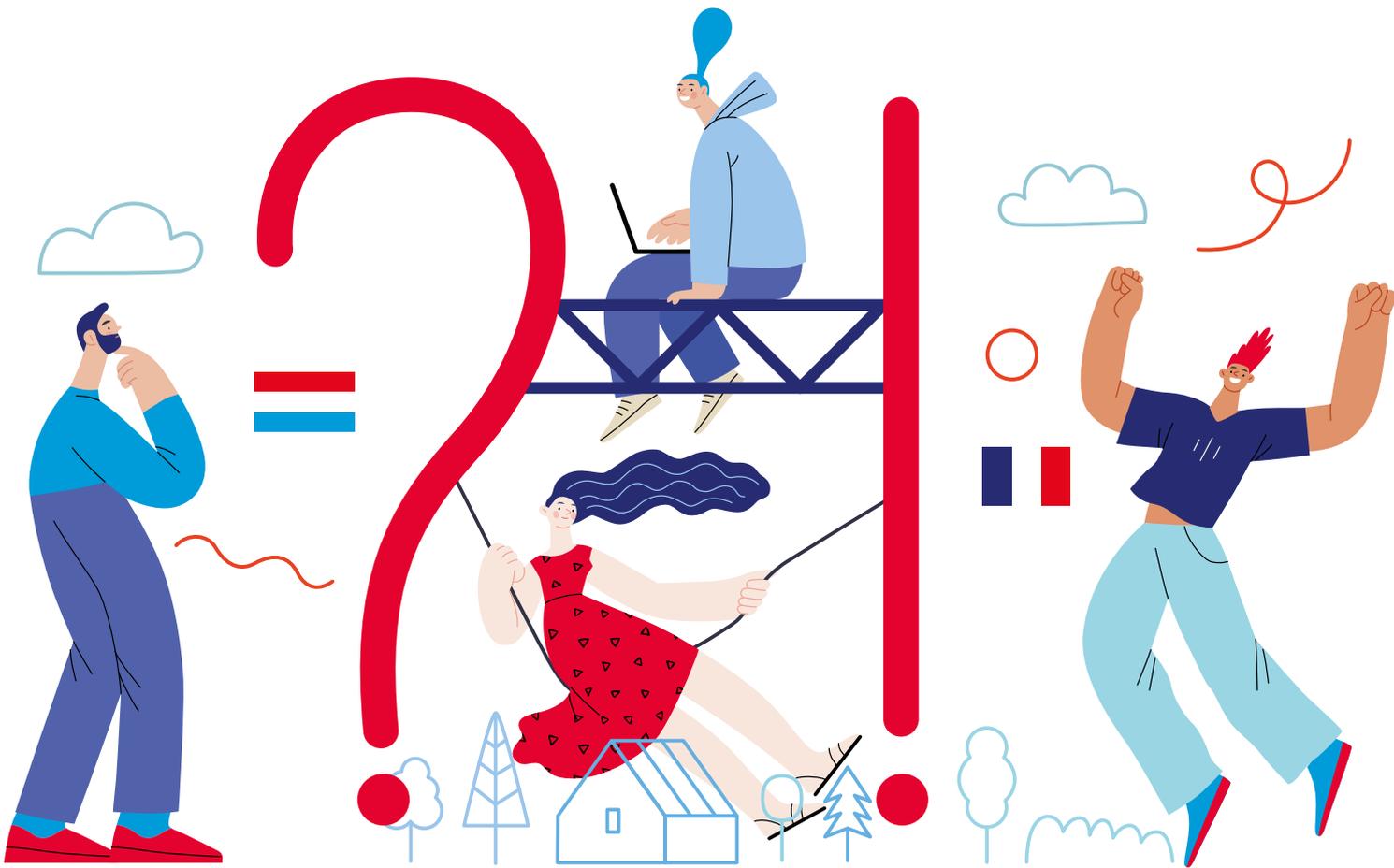
Fristen für die Einreichung

- 28. Februar für den Bewertungszeitraum Mai/Juni
- 31. Juli für Oktober/November

Weitere Informationen und Formulare

- Flyer zur VAE. lifelong-learning.lu
- Formular Antrag auf Zulassung, guichet.lu
- Formular Antrag auf Anerkennung, guichet.lu





10^e SALON DES FRONTALIERS FRANCAIS

28.11.2025 • 09h30 à 18h

Espace Multifonctionnel de Volmerange • 14 Route du Buchel • Thionville (F-57100)

Vous avez besoin d'informations sur la sécurité sociale, le droit du travail, la fiscalité, le harcèlement ou la mobilité?

L'OGBL organise son «10e salon des Frontaliers Français» pour vous guider à travers les dédales administratifs et juridiques. A cette occasion, une vingtaine de stands seront à votre disposition avec la participation de nombreux organismes / institutions représentatives luxembourgeois et français compétents en matière de maladie, d'invalidité, de reclassement professionnel, de retraite, d'allocations familiales, d'accident du travail, de droit du travail, de harcèlement professionnel, de chômage / emploi, de mobilité / transport, de bourses pour études supérieures, de fiscalité, etc. D'autre part, l'OGBL qui organise cette manifestation aura également un stand pour accueillir les visiteurs et apporter son expertise en droit du Travail et sur toutes les problématiques afférentes.

Entrée Libre. Grand parking gratuit à proximité.

Der Zugang zu Schwangerschaftsabbrüchen ist ein Grundrecht

Für die Verankerung des Rechts auf Abtreibung in der Verfassung

Die Frauenabteilung des OGBL, OGBL Equality, unterstützt die parlamentarische Initiative, das Recht auf freiwilligen Schwangerschaftsabbruch in der luxemburgischen Verfassung zu verankern.

Die Gewerkschaftsbewegung hat sich seit jeher für die Emanzipation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingesetzt. Dieser Kampf beschränkt sich nicht nur auf Lohnforderungen oder Arbeitsbedingungen – er umfasst auch das Recht, über den eigenen Körper und das eigene Leben zu bestimmen. Ohne reproduktive Freiheit kann es keine vollständige Freiheit für Frauen geben.

Soziale Errungenschaften wie der Mutterschafts- und Elternurlaub sowie der Kampf für Lohngleichheit und gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gehören seit langem zu den Anliegen unserer Gewerkschaft. Die Verankerung des Rechts auf Schwangerschaftsabbruch in der Verfassung folgt derselben Logik: Frauen das Recht zu garantieren, über ihren Körper zu verfügen. Die Entkriminalisierung der Abtreibung im Jahr 2014 war ein enormer Fortschritt. Aber ein so grundlegendes Recht darf nicht von politischen Launen abhängig sein. Dieses Recht durch die Verankerung in der Verfassung zu schützen, bedeutet, es vor möglichen Rückschritten zu bewahren und die Rechte der Frauen in einem zunehmend konservativen und frauenfeindlichen (internationalen) politischen Klima zu bekräftigen.

Als OGBL Equality wissen wir, dass wirtschaftliche Unsicherheit oft ein entscheidender Faktor für den Zugang zu Verhütungsmitteln oder einer sicheren Abtreibung ist. 22% der Frauen in Luxemburg leben in prekären Verhältnissen. Die kostenlose Bereitstellung von Verhütungsmitteln für alle seit 2023 ist ein wichtiger Fortschritt für die Gleichstellung. Der Zugang zu einer kostenlosen und vertraulichen Schwangerschaftsunterbrechung zu gewährleisten, ist eine Frage der sozialen Gerechtigkeit: Alle Mädchen und Frauen, unabhängig von ihrer wirtschaftlichen Situation oder ihrem Werdegang, müssen dieses Recht ungehindert in Anspruch nehmen können.

Die Frauenabteilung des OGBL schließt sich den anderen feministischen Organisationen bezüglich der folgenden Forderungen an:

- Es muss eine nationale Studie zur sexuellen und emotionalen Gesundheit sowie eine systematische Erhebung nationaler Daten zu Schwangerschaftsabbrüchen durchgeführt werden.
- Der Zugang zu Barrieremethoden zur Empfängnisverhütung (Kondomen) muss kostenlos sein.
- Der Zugang zu Schwangerschaftsabbrüchen muss bis zur 14. Schwangerschaftswoche ausgeweitet werden und für alle Frauen bedingungslos und vertraulich sein.
- Alle ausgebildeten Ärzte müssen in der Lage sein, vor dem Schwangerschaftsabbruch eine erste Ultraschalluntersuchung durchzuführen, um den Zugang zu dieser ersten Konsultation ohne schädliche Verzögerungen zu verbessern
- Die dreitägige Bedenkzeit zwischen der ersten Konsultation und dem Schwangerschaftsabbruch muss abgeschafft werden.
- Der Schwangerschaftsabbruch muss in der luxemburgischen Verfassung verankert werden.



↑ Milena Steinmetzer
Zentralsekretärin

Die Frauenabteilung des OGBL begrüßt diese wichtige parlamentarische Initiative und ruft alle Abgeordneten dazu auf, Mut und Klarheit zu zeigen und die Verankerung des Schwangerschaftsabbruchs in der Verfassung zu unterstützen. ■



24. & 25. Oktober

Die Immigriertenabteilung feiert ihr 40-jähriges Bestehen

Am 15. November findet die Generalversammlung der Immigriertenabteilung des OGBL für das Jahr 2025 statt

um 8:30 Uhr im Ausbildungs- und Seminarzentrum der Arbeitnehmerkammer – CEFOS). Am selben Tag findet eine nationale Immigriertenkonferenz statt, um bestimmte Passagen der Geschäftsordnung der Immigriertenabteilung zu ändern. Die nationale Immigriertenkonferenz ist das höchste Gremium der Immigriertenabteilung, und wir zählen daher auf die Anwesenheit möglichst vieler unserer Mitglieder bei dieser Gelegenheit.

Die 1985 innerhalb des OGBL gegründete Immigriertenabteilung feiert dieses Jahr ihr 40-jähriges Bestehen. Ein Anlass zum Feiern. Zwei Termine, die Sie sich vormerken sollten: der 24. und 25. Oktober dieses Jahres.

— Am 24. Oktober in Esch/Alzette

Am Freitag, dem 24. Oktober, findet eine akademische Sitzung mit den aktiven Mitgliedern der fünf Regionalkomitees unseres Departements sowie einigen unserer ehemaligen Mitglieder und einigen Gästen statt.

Die Feier findet in der Maison du Peuple in Esch-Alzette statt. Es wird eine Gelegenheit sein, auf den Weg zurückzublicken, den wir in den letzten 40 Jahren zurückgelegt haben, und jene zu ehren, die von Anfang an dabei waren, ihre gewerkschaftlichen Kämpfe und natürlich auch ihre Erfolge.

— Am 25. Oktober in Ettelbrück

Am Samstag, dem 25. Oktober, wird das Jubiläum der Abteilung mit einem festlichen Tag ab 11 Uhr in der Deichhalle in Ettelbrück gefeiert.

Wir freuen uns, dass wir bei dieser Gelegenheit auf mehrere unserer Partner und Vereine zählen können, die sich unserem 40-jährigen Jubiläum anschließen möchten. So werden die Kapverdianer von Veteranos do Norte die Bar betreuen, der serbische Verein Kosovski Božuri für Balkan-Spezialitäten sorgen, ASPA die ganze Farbenpracht und den Geschmack der portugiesischen Küche präsentieren, während die Confraria da Sardinha ihre berühmten gegrillten Sardinen zubereiten wird. Die Desserts werden von Celia Rocha angeboten.

Am Nachmittag werden auch künstlerische Aktivitäten angeboten, wie beispielsweise ein Malworkshop für Kinder (14:00–16:00 Uhr). Der Zauberer Luciano wird ebenfalls für die Kleinsten auftreten, während der bildende Künstler Nelson Neves seine Bilder ausstellen wird. Um 17:00 Uhr wird dann der italienische Film „L'arrivée de la jeunesse“ (Die Ankunft der Jugend) von Fabio Bottani mit Nicolas

Lech, Hana Sofia Lopes, Sofia Pauly und Antonio Spagnuolo gezeigt, der sich mit 100 Jahren italienischer Einwanderung befasst.

Viele unserer Partner werden ebenfalls mit einem Stand vertreten sein, an dem sie ihre Aktivitäten vorstellen: die Plattform für Einwanderung und Integration Luxemburg (PiiLux), das „Comité de liaison des associations d'étrangers“ (CLAE), die „Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés“ (ASTI), das „Centre d'Etude et de Formation Interculturelles et Sociales“ (CEFIS), die Gewerkschaft der portugiesischen Lehrer in Luxemburg (SPE/Fenprof), der Unterstützungsdienst für italienische Einwanderer INCA der CGJL, Passaparola asbl (Zeitschrift und Radiosendung in italienischer Sprache), EducActions Cap-Vert, der Vereinigung der Kameruner in Luxemburg, der Vereinigung der Togolesen in Luxemburg, der Kosovski Božuri asbl, Judithe Créations, Balcão do Emigrante, der Reboredo Music School, der Abteilung Behinderte Arbeitnehmer des OGBL und natürlich wird auch die Immigriertenabteilung des OGBL mit einem Stand vertreten sein.

Programm für den 25. Oktober:

15:30 - 16 Uhr: **Reboredo's Music School**

Während der Pausen: Lieder von Leandro Correia

16h - 17h: **Kosovski Božuri** – Serbische Folklore

18:15 – 18:45 Uhr: **Grupo Etnográfico do Alto Minho** – Portugiesische Folklore

19 – 19:30 Uhr: **Offizielle Reden**

19:30 – 20 Uhr: **Zumba Swagga** – Tanz

19:30 – 20 Uhr: **Monts'su** – Kapverdischer Karneval

20 – 21 Uhr: Sängerin **Cyara Morena**

21 – 22 Uhr: **Susanna Buffa & Alessandro Garramone**

22 – 23 Uhr: **Musik aus Kap Verde**

23 – 00 Uhr: **Grupo Inovação** – Tanz und Musik

00 – 01 Uhr: **DJ Kneza**

01 - 02 Uhr: **Angels**



↑ José Luís Correia
Zentralsekretär



↑ Sonia Neves
Zentralsekretärin

25 OCTOBRE | 11H | ETTTELBRUCK
ENTRÉE LIBRE HALL DU DEICH

40 ans

**Département des
Immigrés de l'OGBL**



Plus d'infos

ogbl.lu/40-ans-immigres

OGB•L
— LE SYNDICAT



46 Ansichten

Konferenz Tourismus für alle!

Samstag, 29. November • 15-18 Uhr • 31 rue du Fort Neipperg (OGBL)

Mit Übersetzungen: Deutsch, Französisch und deutscher Zeichensprache

Einschreiben spätestens am Mittwoch, dem 19. November 2025 per Mail an: joel.delvaux@ogbl.lu

Falls Sie **besondere Bedürfnisse** haben, um an unserer Veranstaltung teilzunehmen, teilen Sie uns das bitte bei Ihrer Einschreibung mit. Wir werden unser Bestes tun, um Ihren Bedürfnissen gerecht zu werden.

Sie können auch via **ZOOM** online an unserer Konferenz teilnehmen. Der Link wird auf unseren sozialen Netzwerken ein paar Tage vor dem Event online gesetzt.

ogbl.lu — hello.ogbl.lu —   

OGB•L    
DTH Département des Travailleurs Handicapés

Brochüre

Wissenswertes



Das Arbeits- und Sozialrecht ist von einer nahezu unüberschaubaren Anzahl gesetzlicher Regelungen geprägt.

Diese Brochüre hilft Ihnen dabei, in diesem Labyrinth den Überblick zu behalten und erklärt hier die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen.

lokalsektionen

48 Zoom auf die Lokalsektionen



VOLMERANGE-LES-MINES: Am 12. Juli 2025 fand das traditionelle Grillfest der OGBL-Sektion der französischen Grenzgänger in Volmerange-les-Mines statt. Wir hatten die Ehre, die Sektion Dräilännereck aus Luxemburg willkommen zu heißen. Ein sehr schöner Tag der gewerkschaftlichen Einheit und Geselligkeit.



MUSEL-SAUER: Die Mitgliederversammlung der OGBL Sektion Musel-Sauer fand in diesem Jahr im Restaurant Simon's Plaza statt. Viele Mitglieder beteiligten sich, um sich mit uns auszutauschen. Bei schönem Wetter liessen wir den Tag entspannt mit einem Barbecue ausklingen.

agenda

datum	uhr	sektion	event
18/10	07:30	Wiltz	Fëscherdag 📍Weiheren vun Sainte-Ode
23/10	18:30	Esch/Alzette	Jubilarenfeier 📍Maison du Peuple, Esch
24/10	18:00	Gemeinde Sanem	Rentner- und Jubilarenfeier 📍„Festikuss“, Sassenheim
24/10	19:00	Uelzecht-Mess	Jubilare 📍Restaurant "De Buggi", Schifflingen
24/10	19:00	Dräilännereck	Mitgliederversammlung mit Jubilarenehrung 📍„Cefos“, Remich
06/11	19:00	Deutsche Grenzgänger	Mitgliederversammlung mit Informationsvortrag 📍„Fourside Plaza Hotel“, Trier
09/11		Belgische Grenzgänger	Handwerksmesse 📍Ulflingen
15/11	18:30	Musel-Sauer	Jubilarenfeier 📍„Simons' Plaza“, Potaschberg
21/11	17:00	Käldall	Rentnerfeier 📍„Schungfabrik“, Tetingen
22/11		Äisdall-Attert	Weihnachtsmarkt Köln (Tagesfahrt) 📍Köln
22/11	18:00	Clerf-Hosingen	Mitgliederversammlung 📍Restaurant „Reiff“, Fischbach
22/11	18:30	DBRH	Pensioniertenfest 57+ 📍„KulTOURhaus“, Hüncheringen
28/11		Thionville-Metz	Grenzgängersalon
30/11		Gemeinde Sanem	Kinderweihnacht
05/12	18:30	Musel-Sauer	Sankt-Nikolaus-Umtrunk 📍„Café New Rive Gauche“, Grevenmacher
13/12	18:30	Musel-Sauer	Schecküberreichung
13/12		Thionville-Metz	Kinderweihnacht
14/12		Kordall	Jubilarenfeier 40+
20/12		Volmerange-les-mines	Kinderweihnacht 📍Seremange-Erzange

sektion belgische grenzgänger



Eine Schulung zum Thema Sozialversicherungen für belgische Grenzgänger

Die Sektion Belgische Grenzgänger organisiert am 14. und 15. November eine eintägige Schulung in La Roche en Ardenne.

Die Schulung richtet sich an Mitglieder der Sektion Belgische Grenzgänger und an Delegierte, die viele belgische Arbeitnehmer in ihrem Unternehmen haben.

Die Schulung befasst sich mit den Sozialversicherungen und

den Fragen, die man zu diesem Thema wissen muss, wenn man in Luxemburg arbeitet und in Belgien wohnt. Bei ausreichender Teilnehmerzahl wird für die Teilnehmer, die am Samstag kommen, ein Zusatzmodul zur Verwendung des Fahrtenschreibers angeboten.

Einschreibungen: adrien.nuijten@ogbl.lu

50 Zoom auf die Lokalsektionen



Zeichne mir eine Fahne!



Die Sektion Belgische Grenzgänger sucht ein Talent, das ihr eine neue Fahne entwerfen kann.

Zeigen Sie uns was sie können. Der Gewinner erhält eine Belohnung.

Kontakt: adrien.nuijten@ogbl.lu

sektion deutsche grenzgänger

Jubilarenehrung der Sektion Deutsche Grenzgänger

Ein Nachmittag voller Anerkennung und Dankbarkeit

In festlicher Atmosphäre fand am 14. September im Nells Park Hotel in Trier die diesjährige Jubilarenehrung der Sektion Deutsche Grenzgänger des OGBL statt. Über 60 Gäste folgten der Einladung, um gemeinsam langjährige Mitglieder für ihre Treue und ihr Engagement zu würdigen.

Insgesamt wurden 27 Jubilare geehrt:

- 19 Mitglieder für 25 Jahre Mitgliedschaft
- 5 Mitglieder für 40 Jahre
- 1 Mitglied für 50 Jahre
- und 1 Mitglied für beeindruckende 60 Jahre Zugehörigkeit zum OGBL.

Die Veranstaltung wurde feierlich eröffnet durch Präsident Guy Neumann, begleitet von Co-Präsidentin Anja Schnarrbach. In seiner Rede würdigte Guy Neumann nicht nur die Jubilare, sondern hob besonders das Lebenswerk von Wolfgang Schnarrbach hervor – Gründungsmitglied und langjähriger Präsident der Sektion Deutsche Grenzgänger.

„Wolfgang hat nicht nur Strukturen geschaffen und unsere Rechte verteidigt, sondern vor allem Visionen entwickelt und uns alle immer wieder motiviert, über uns hinauszuwachsen“, so Neumann. Für seine über 40-jährige Präsidentschaft und sein unermüdliches

Engagement wurde Wolfgang Schnarrbach feierlich zum Ehrenmitglied und Ehrenpräsident der Sektion ernannt. Das persönliche Präsent überreichte ihm seine Tochter, Co-Präsidentin Anja Schnarrbach, unter großem Applaus der Anwesenden.

In seiner Ansprache betonte Guy Neumann die Bedeutung der langjährigen Mitgliedschaften gerade in Zeiten des Wandels: „Sie sind lebende Zeugen dafür, wie aus gemeinsamen Anstrengungen nachhaltige Erfolge entstehen können. Von Ihnen lernt man, dass Solidarität nicht altmodisch, sondern zukunftsweisend ist.“

Nach dem offiziellen Teil der Ehrung wurde bei einem gemeinsamen Essen weiter gefeiert, diskutiert und Erinnerungen ausgetauscht. Die Veranstaltung war nicht nur ein Zeichen der Anerkennung, sondern auch ein Ausdruck des Zusammenhalts innerhalb der gewerkschaftlichen Gemeinschaft.

Herzlichen Glückwunsch allen Jubilaren – auf viele weitere Jahre der Solidarität und des gemeinsamen Erfolgs!



Unsere

Leistungen



Vorzugsbedingungen

OGBL-Mitglieder können bei folgenden Angeboten von Vorzugsbedingungen profitieren:

- Luxembourg Air Rescue
- Bâloise Assurances
- Centre Médical Hélicopté de Bra sur Lienne (CMH) für belgische Grenzgänger-innen
- DKV Luxemburg
- Groupe des Mutuelles Indépendantes (GMI) für französische Grenzgänger-innen



Schutz

Freizeit-Unfallversicherung

Der OGBL bietet Ihnen gratis eine Unfallversicherung der Bâloise Assurances, die Unfälle im Privatleben abdeckt. Sie deckt auch Unfälle ab, die Ihre unterhaltsberechtigten Kinder.

Berufshaftpflicht und/oder Rechtsschutzversicherung

Berufskraftfahrer-innen können von einer kostengünstigen Rechtsschutzversicherung profitieren. Lehrer-innen sowie alle anderen Angestellte im Bildungswesen und in der Forschung, Gesundheitsberufler-innen sowie Student-innen in diesem Bereich und angestellte Apotheker-innen ohne eigene Apotheke, Apothekenhelfer-innen, Hilfskräfte sowie Assistentinnen und Assistenten in der Ausbildung profitieren automatisch von einer kostenlosen Berufshaftpflicht.



Unterstützung

Stipendien

Der OGBL bietet jährlich ein Stipendium, um die Hochschulausbildung der Kinder seiner langjährigen Mitglieder zu subventionieren.

Mitgliedschaft bei der OGBL-Sterbekasse

Der Mitgliedsbeitrag des OGBL umfasst auch die Mitgliedschaft bei der OGBL-Sterbekasse. Diese gewährt den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen beim Tod eines Mitglieds finanzielle Unterstützung in Form eines Bestattungsgeldes. Die Mitgliedschaft bei der Sterbekasse ist steuerlich absetzbar.

Mitgliedschaft bei der Patiente Verriedung

Als OGBL-Mitglied sind Sie ebenfalls automatisch und unentgeltlich Mitglied der Patiente Verriedung asbl, einer Vereinigung zur Verteidigung der Patientenrechte.

Hilfe bei Stress oder Mobbing

Über die Stressberodung (Nationale Stressberatungsstelle) stellt der OGBL seinen Mitgliedern eine spezialisierte Psychologin zur Verfügung, die eine individuelle, auf die Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmer-innen zugeschnittene Beratung anbietet.





Für weitere Informationen oder zur Beantragung eines Termins in einem unserer Büros, zögern Sie nicht mit uns Kontakt aufzunehmen. Per Formular unter contact.ogbl.lu oder per Telefon: **+352 2 6543 777**.



Beistand

Rechtsschutz

OGBL-Mitglieder haben Anspruch auf kostenlosen Rechtsbeistand, welcher u.a. anfallende Anwaltskosten sowie Rechts- und Verfahrenskosten deckt.

Wir verteidigen Ihre Rechte in Bezug auf das Arbeitsrecht (Probleme mit dem Arbeitgeber, Arbeitszeit, Urlaub, Lohn, Abmahnung, Entlassung...), das statutarische Dienstrecht im Öffentlichen Dienst und das Sozialrecht (Krankheit, Invalidität, Rente, Elternurlaub, unterschiedliche Sozialleistungen...). Um diese Dienstleistung in Anspruch nehmen zu können, ist es notwendig, für arbeitsrechtliche Fälle oder Fälle des Staats, beim OGBL mindestens seit 12 Monaten Mitglied zu sein. Es gibt keine Karenzzeit bei Fällen im Bereich des Sozialrechts.

Kostenlose Erstellung Ihrer Steuererklärung

Füllen Sie einfach die ersten vier Seiten mit Ihren persönlichen Daten aus, fügen Sie die Belege hinzu – den Rest erledigen wir.

Hilfe für Rentner-innen mit gemischten Karrieren

Viele Grenzgänger-innen oder ausländische Arbeitnehmer-innen haben in Luxemburg, aber auch in ihrem Wohn- oder Geburtsland gearbeitet, so dass sie gemischte Karrieren haben. Der OGBL steht Ihnen in diesem Falle bei allen Fragen zur Seite.



Kollektivdienstleistungen

Verhandlung von Kollektivverträgen

Als Mehrheitsgewerkschaft in den meisten Sektoren verhandelt der OGBL in den verschiedenen Wirtschaftszweigen über 230 Kollektivverträge auf Sektoren- oder Betriebsebene.

Auf diese Weise garantiert er den Beschäftigten in den betroffenen Sektoren und Betrieben bessere Bedingungen als die vom Gesetz vorgesehenen Minima, insbesondere höhere Löhne als der Mindestlohn, sowie eine kontinuierliche und automatische Entwicklung dieser Löhne. Ein Kollektivvertrag bedeutet auch verbesserte Arbeitsbedingungen und eine bessere Abstimmung zwischen Berufs- und Familienleben.

Vertretung vor Sozialversicherungsorganen, Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeiten

Der OGBL verteidigt Ihre Rechte auf eine gute Sozialversicherung und eine angemessene Rente in den Führungsgremien der verschiedenen Sozialversicherungen: der Caisse Nationale de Santé, der Caisse Nationale d'Assurance Pension, der Assurance Accident, dem Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Darüber hinaus verteidigt der OGBL Sie vor den Arbeits- und Sozialversicherungsgerichten und sorgt auch für die Verteidigung der Beschäftigten auf der Ebene der Gemischten Kommission.

Unterstützung bei Massenentlassung oder Konkurs

In Situationen, in denen die Beschäftigung gefährdet ist oder bei Massenentlassungen, verhandelt der OGBL Pläne zum Beschäftigungserhalt oder Sozialpläne mit dem Ziel, die Zahl der Entlassungen zu verringern, deren Folgen zu vermeiden und eine finanzielle Entschädigung zu erhalten, die günstiger ist als gesetzlich vorgesehen. Bei einem Konkurs organisiert der OGBL Info-Versammlungen damit Betroffene ihren

Anspruch auf Konkursausgleich sowie etwaige Lohnrückstände und andere fällige Beträge erhalten.

Entschädigung für Streik

Wenn der OGBL, als letztes Mittel zwangsläufig, in einem Unternehmen oder in einem Sektor das Streikrecht nutzen muss, zahlt der OGBL seinen Mitgliedern ab dem 3. Streiktag eine diesbezügliche Entschädigung.

Interventionen auf nationalpolitischer Ebene

Neben all diesen Dienstleistungen darf nicht vergessen werden, dass der OGBL Ihre Interessen gegenüber den politischen Entscheidungsträgern auf nationaler Ebene verteidigt. Erreicht wurden dadurch erhebliche Verbesserungen bei der Aufrechterhaltung der Kaufkraft, bei der sozialen Absicherung, bei den Arbeitsbedingungen und der Lebensqualität.

Nennen wir nur einige Beispiele aus jüngster Zeit:

- Beibehaltung der vollständigen Anpassung der Löhne und Renten an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Index),
- Regelmäßige Anpassung des sozialen Mindestlohns und seine jüngste Erhöhung,
- Verbesserung der Gesetzgebung über die Organisation der Arbeitszeit (PAN-Gesetz),
- Einführung neuer Leistungen der Krankenversicherung,
- Einführung eines 26. gesetzlichen Urlaubstags und eines zusätzlichen gesetzlichen Feiertags.

OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT

Letzter Termin für
die Einreichung des
vollständigen Dossiers
beim OGBL:
8.12.2025

Gratis Ausfüllen Ihrer Steuererklärung.

Neben seiner gewerkschaftspolitischen Arbeit bietet der OGBL den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Familien eine Reihe von Dienstleistungen an.

Alle Mitglieder des OGBL haben unter anderem das Recht, ihre Steuererklärung kostenlos ausfüllen zu lassen.

Mehr Infos auf ogbl.lu

ogbl.lu — contact.ogbl.lu — @ f v

OGBL
— D'GEWERKSCHAFT

OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

Für das akademische Jahr 2025-2026, hat der Nationalvorstand des OGBL einen Kredit von 80.000 € gewährt für Stipendien zugunsten von Kindern von OGBL-Mitgliedern, die an Hochschulen studieren.



Reglement

1. Zielsetzung für den OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

Der Bildungsfonds des OGBL hat zum Ziel – über die Vergabe eines jährlichen Stipendiums – die Hochschulstudien der Kinder von OGBL-Mitgliedern zu unterstützen. Der Nationalvorstand des OGBL legt jährlich den Betrag des gewährten Stipendiums fest.

2. Voraussetzungen für die Unterstützung

• Mitglieder:

- i. Das OGBL-Mitglied, dessen Kinder an einer Hochschule studieren, kann ein Stipendium erhalten, falls das Mitglied dem OGBL ohne Unterbrechung angehört:
 - Entweder seit seinem Beitritt, falls er zu diesem Zeitpunkt jünger als 25 Jahre war;
 - Oder seit mindestens 20 Jahren, falls er zum Zeitpunkt des Beitritts über 25 Jahre alt war.
- ii. Falls das Mitglied verstorben ist, werden die verstrichenen Jahre seit dem Todesfall mit einbezogen, unter Bedingung dass der überlebende Partner innerhalb von drei Monaten die Mitgliedschaft weitergeführt hat.
- iii. Des Weiteren muss das Mitglied in den vorangegangenen 5 Jahren vor Anfrage den in den OGBL-Statuten vorgesehenen Beitrag bezahlt haben.
- iv. Falls das Mitglied zuvor einer anderen Gewerkschaft angehört hat (Zertifikat der vorherigen Gewerkschaft beilegen), werden die Jahre während deren er dort Mitglied war, mit einbezogen. Jedoch muss dieses Mitglied dem OGBL seit mindestens fünf Jahren ohne Unterbrechung angehören.

• Kinder:

Für den Bildungsfonds werden als Kinder angesehen:

- v. Eheliche Kinder.
- vi. Die im Zivilstand anerkannten Kinder
- vii. Les enfants reconnus à l'état civil.
- viii. Die Kinder, die seit einem frühen Alter, unter der Vormundschaft eines OGBL-Mitglieds stehen.
- ix. Die Kinder aus einer früheren Beziehung des Mitglieds des OGBL, sofern sie unter dem gleichen Dach leben und das Mitglied zum größten Teil für sie unterhaltspflichtig ist.

• Studien:

- x. Das Studienprogramm und der Studienzyklus müssen im offiziell Rahmen des Hochschulsystems des Landes, in welchem die Studien absolviert werden,
- xi. Das Studiendiplom muss von einer, oder im

- Namen einer, für das Hochschulwesen zuständigen staatlichen Autorität ausgeliefert werden
- xii. Für Jahre bzw. Semester, die wiederholt werden, wird kein Stipendium ausbezahlt.

3. Die Anfrageformulare

Die Anfrageformulare werden mindestens 3 Monate vor dem Abgabetermin im AKTUELL veröffentlicht.

4. Fristen

Der Abgabetermin wird auf dem Anfrageformular

angegeben. Eine Überschreitung der Frist wird nicht zugestanden. Es gilt das Datum des Poststempels.

5. Rekurs

Falls eine Anfrage abgelehnt wird, kann das beantragende Mitglied die Überwachungskommission befragen, die in letzter Instanz entscheidet.

Der Anfrage muss beiliegen:

Ein Beleg der Einschreibung an der Hochschule.

Anfrageformular für den Erhalt eines Stipendiums des OGBL

Hiermit beantragt der/die Unterzeichnete

Name _____ Vorname _____

Postleitzahl _____ Ort _____

Straße & Nr _____

OGBL Mitgliedsnr. _____

Vorherige Gewerkschaftszugehörigkeit _____

beim OGBL ein Stipendium für seinen Sohn/seine Tochter

Name _____ Vorname _____

der/die die _____ besucht

um dort _____ (Fach) zu studieren

und er/sie seit _____ eingeschrieben ist

Ein Stipendium des OGBL ist bereits für das Jahr/die Jahre

_____ ausbezahlt worden.

In Erwartung einer positiven Antwort verbleibe ich mit

gewerkschaftlichen Grüßen

Unterschrift

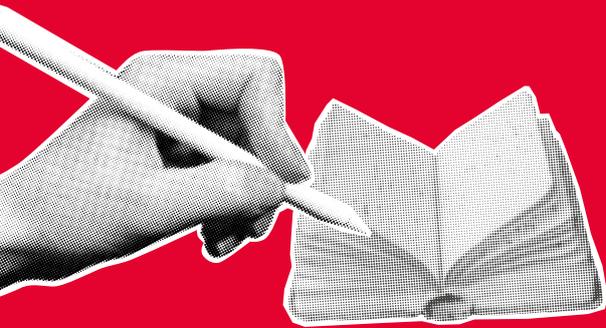
Zusammen mit einem Beleg der Einschreibung an einer Hochschule bis spätestens den 28. Februar 2026 einzusenden an

OGBL | Gestion des membres 31, avenue G.-D. Charlotte | L- 3441 Dudelange

oder per E-mail an affiliation@ogbl.lu

2024

Der SICCA in Zahlen

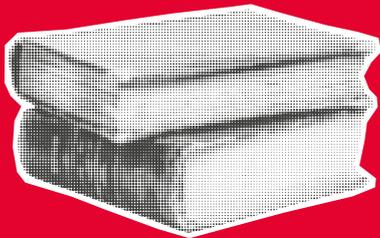


5.550

von unseren Beratern aufgenommene

Termine

Rechtsbeistand



**290
Fälle**

vor dem Arbeitsgericht

**3.600
bis 6.200**

bearbeitete
Anrufe pro Monat



**22
Berater**

in 18 Agenturen in Luxemburg
und der Großregion



**337
Fälle**

vor den Sozialgerichten

Benötigen Sie Unterstützung auf der Arbeit?

Informations- und Beratungsdienst
contact.ogbl.lu | +352 2 6543 777

OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT

Gedenken an den Generalstreik von 1942

Wie jedes Jahr gedachte der OGBL auch dieses Jahr dem Generalstreik von 1942 und ehrte damit die Verstorbenen und Streikenden für ihren Widerstand gegen die Nazi-Besatzung. OGBL-Delegationen nahmen an den Gedenkfeiern teil, die überall im Land stattfanden. Wie jedes Jahr organisierte der OGBL am 31. August auch selbst eine Gedenkfeier in Esch/Alzette in der Nähe des „Monument aux Morts“ des Resistenzmuseums.

„Vor 83 Jahren erhob sich das luxemburgische Volk gegen die deutschen Besatzer, um eine klare Botschaft zu senden: nämlich dass Luxemburg nicht zum Deutschen Reich gehört und dass die Menschen nicht bereit waren, Tausende junger Menschen als Kanonenfutter für ihren Krieg, für ihren Größenwahn, für ihr Tausendjähriges Reich zu schicken“, erinnerte Nando Pasqualoni, Präsident der OGBL-Sektion Esch.

Durch ihren Mut haben die Streikenden von 1942 „nicht nur den Widerstand in Luxemburg gestärkt und gezeigt, dass Widerstand gegen die Nazis möglich war, sondern sie haben auch in den dunkelsten Zeiten der Geschichte dieses Landes den Grundstein für ein anderes, freies und besseres Luxemburg gelegt. Sie haben auf bemerkenswerte Weise gezeigt, dass es nie zu spät ist und man nie untätig bleiben darf, dass es kein Schicksal gibt“, betonte David Angel, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL.

Auch wenn die Feierlichkeiten ganz im Zeichen der Erinnerung standen, konnten die Redner nicht umhin, eine Verbindung zu unserer heutigen Zeit

herzustellen, in der Nationalismus und Rechtsextremismus überall wieder an Boden gewinnen, die Verbrechen der Nazis relativiert werden, rechte Milizen wieder auf den Straßen marschieren, Hass gegen Minderheiten geschürt wird, Migranten vertrieben werden, die Rechte der Frauen in Frage gestellt werden...

Wie David Angel betonte, sind die Dinge weder gestern noch heute vorbestimmt. „Es gibt keine Vorbestimmung“, betonte er mehrmals in seiner Rede. Und gerade die Gewerkschaften spielen eine zentrale Rolle im Kampf gegen die reaktionären Kräfte. Umso mehr, als diese sich aus den Verwüstungen des Neoliberalismus nähren.

Die Gewerkschaften sind durch die Werte, für die sie eintreten – Gemeinschaft, Solidarität, Zusammenleben, soziale Gerechtigkeit – und durch ihre Kämpfe, sei es für bessere Löhne, gute Renten, einen starken Sozialstaat... – die Antithese zum Faschismus■

**„Sie haben auf bemerkenswerte Weise gezeigt, dass es nie zu spät ist und man nie untätig bleiben darf, dass es kein Schicksal gibt“
David Angel**



IN GEDENKEN



Henri Kremer

Unser Kollege Henri Kremer ist am 13. Juli dieses Jahres plötzlich verstorben. Er wurde 81 Jahre alt.

Mit seinem plötzlichen Tod verliert der OGBL einen langjährigen Militanten – einen seiner engagiertesten!

In den letzten Jahren war Henri vor allem als Präsident des Zentralausschusses der OGBL-Rentnerabteilung (2009-2024) tätig.

Den größten Teil seiner Gewerkschaftskarriere verbrachte Henri jedoch als Delegierter und Präsident der Personaldelegation bei Paul Wurth. Er war auch Präsident des OGBL-Syndikats Metallverarbeitende Industrie.

Darüber hinaus hatte Henri zahlreiche Funktionen in der Arbeitnehmerkammer und zuvor in der Arbeitskammer inne. Er wurde mehrfach gewählt und setzte sich in den letzten Jahren unermüdlich für die Interessen

der Rentner ein. Henri war auch Beisitzer im Schiedsgericht der Sozialversicherung.

Von 1989 bis 2024 war er Mitglied des Nationalvorstands und der Exekutive des OGBL.

Gleichzeitig dazu übernahm er verschiedene Aufgaben in den Sektionsvorständen und leitete auch den Regionalvorstand Düdelingen/Ost.

Henri wird uns als engagierter Militant in Erinnerung bleiben.

Mit seinem Tod verlieren wir nicht nur einen engagierten Kollegen, sondern auch einen aufrichtigen Freund, der von uns allen geschätzt und geachtet wurde.

Ruhe in Frieden, Henri.

Auf der Suche nach einer **WEITERBILDUNG?**

**Nos formations,
votre atout.**



Entdecken Sie unser Angebot auf LLLC.lu



© Tom Fielitz Photography

Abendkurse

Seminare

Akademische Weiterbildungen

Fachspezifische Weiterbildungen

Weiterbildungen für Senioren

Zertifizierungen

Die verschiedenen Kursformate:



Präsenzunterricht



Blended Learning



Virtueller Unterricht



E-learning

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS



Ni eleng géint sozial Ongerech- tegkeet!

Gidd Member: hello.ogbl.lu

ogbl.lu —   

OGB•L
— D'GEWERKSCHAFT

PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL