

aktuell

#1 2026 | DAS MAGAZIN DES OGBL

OGBL

DOSSIER
Armut in
Luxemburg

Kollektivverträge, Mindestlohn, ...

**Der neue Arbeitsminister
steht auf dem Prüfstand!**

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
Februar 2026

Die Redaktion behält sich
Kürzungen der Beiträge vor. Die
gezeichneten Artikel stellen
nicht unbedingt die Meinung der
Redaktion dar.



◆ Leitartikel	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht	P 8-9
◆ Fokus	P 10-23
→ Ein Neuanfang für den Sozialdialog in Luxemburg? → Rentenreform: Eine gescheiterte Reform, die dringend überarbeitet werden muss! → Lohntransparenz: Was sich für Arbeitnehmer in Luxemburg wirklich ändern wird → KI am Arbeitsplatz: Die Kommission muss nun verbindliche Regeln vorschlagen → Die Geschichte der Freizeit	
◆ Nachrichten von der Basis	P 24-37
Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	
◆ Großregion	P 39-41
→ Familienzulagen für Kinder von Grenzgängern Luxemburg erneut vom Europäischen Gerichtshof zurechtgewiesen → Französische Grenzgänger Opfer einer steuerlichen und sozialen Schikane → Deutsche Grenzgänger knüpfen politische Kontakte für eine bessere Interessenvertretung	
◆ Ansichten	P 42-46
→ Die Immigriertenabteilung setzt sich dafür ein, den Bedürfnissen der brasilianische Gemeinschaft gerecht zu werden → Portugal setzt die Zahlung von 294 Renten in Luxemburg aus → Die schlechte Pensionsreform bringt dennoch eine gute Nachricht für Arbeitnehmer mit Behinderung	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	P 48-50
◆ Verschiedenes	P 52-60
→ INCA-CGIL: „Ein nahezu einzigartiges System zur Unterstützung von Arbeitnehmern“ → Die Heuschreckenplage namens CP: Anmerkungen zur „Convenance personnelle“ → Im Gedenken an Marie-Thérèse Sannipoli	

Und weiter geht's...

Neues Jahr. Neuer Arbeitsminister. Die Frage ist nun, ob auch der Sozialdialog einen Neuanfang erleben kann! Auf jeden Fall wäre dies dringend notwendig, insbesondere nach zwei Jahren, die von einem massiven Sozialkonflikt im Land geprägt waren, verursacht durch die Politik und die Vorgehensweise der Regierung. Frieden, zumindest bis jetzt. Wir wollen uns nicht weiter über dieses Thema auslassen. Die Geschichte ist bekannt.

Die Herausforderungen sind jedoch nach wie vor vorhanden. Und die Zeit drängt nun. Angefangen bei den Kollektivverträgen und dem gesetzlichen Mindestlohn, ohne dabei die Arbeitszeitorganisation zu vergessen, um nur einige zu nennen. Die Gewerkschaften haben sich bereits mehrfach mit dem neuen Arbeitsminister getroffen. Die Stimmung hat sich geändert. Das ist eine gute Nachricht. Aber nun warten wir auf die ersten Taten des Ministers. Und wie wir auf der Titelseite schreiben: Er steht auf dem Prüfstand.

Im Dezember haben wir ebenfalls bekanntgegeben, dass die Regierung ihren Plan zur Bekämpfung der Armut vorgestellt hat. Ein Plan, der leider weit hinter dem zurückbleibt, was die Situation erfordern würde, wie Sie in unserem Dossier zum Thema Armut in Luxemburg nachlesen können. Wir zeichnen darin ein Bild vom Ausmaß des Phänomens und schlagen gleichzeitig eine Reihe von Maßnahmen vor, die konkret zur Bekämpfung der Armut beitragen würden und die im Katalog der 106 von der Regierung vorgestellten Maßnahmen schmerzlich vermisst werden.

Außerdem finden Sie in dieser neuen Ausgabe von *Aktuell* wie gewohnt all das, was in den letzten Wochen die soziale Aktualität des Landes geprägt hat, die aktuellen Konflikte in den Unternehmen, die Verhandlungsergebnisse des OGBL in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und natürlich auch die aktuellen Nachrichten aus den anderen Strukturen des OGBL.

Viel Spaß beim Lesen.



Olivier Landini

Verantwortlicher der
Kommunikationsabteilung



Ein Neuanfang für
den Sozialdialog in Luxemburg?

10



Rentenreform: Eine gescheiterte Reform,
die dringend überarbeitet werden muss!

12



❖
Dienstag, 3. Februar 2026, in der Maison du Peuple in Esch/Alzette. Der Nationalvorstand des OGBL hält seine erste Sitzung des Jahres ab. Auf dem Programm stehen: Analyse der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Lage des Landes; Weiterverfolgung der wichtigsten laufenden Dossiers; Berichte über die Lage in den Unternehmen und Vorbereitungen für den diesjährigen Statutenkongress.



Die Produktivität Luxemburgs zählt zu den höchsten in Europa

In einer Veröffentlichung von Dezember (*Econews* Nr. 12, Dezember 2025) analysiert die Arbeitnehmerkammer die nominale Stundenproduktivität in Luxemburg und zeigt, dass diese zu den höchsten in Europa zählt, entgegen den alarmierenden Stimmen, die von einem Rückgang sprechen. Der pro Arbeitsstunde geschaffene Wohlstand übertrifft den der Nachbarländer und den Durchschnitt der Europäischen Union bei weitem, ein Wettbewerbsvorteil, der sich im Laufe der Zeit noch verstärkt hat.

Die Studie betont, dass diese Leistung nicht nur den Finanzsektor betrifft: Eine Branchenanalyse zeigt nämlich eine allgemein hohe Exzellenz. Luxemburg rangiert somit in den meisten untersuchten Branchen auf dem europäischen Podium. Insbesondere belegt es den ersten Platz im Handel sowie im Finanz- und Versicherungswesen, den zweiten Platz in der Beherbergungs- und Gastronomiebranche, im Informations und Kommunikationssektor sowie in den spezialisierten, wissenschaftlichen und technischen Tätigkeiten. Das Land positioniert sich auch im Baugewerbe, im Transport- und Logistikwesen sowie im Immobilienbereich sehr hoch.

Lediglich der Industriesektor weist eine eher moderate Leistung auf, obwohl das Land im ersten Drittel Europas und über dem Durchschnitt der Eurozone und der EU bleibt. Insgesamt bestätigen die Ergebnisse, dass die Produktivität Luxemburgs hoch und diversifiziert ist, was auf eine strukturelle wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und nicht auf ein auf wenige Branchen beschränktes Phänomen hindeutet.



Neujahrsempfang der Arbeitnehmerkammer

Die Arbeitnehmerkammer (CSL) veranstaltete am 14. Januar ihren traditionellen Neujahrsempfang im Cercle Cité in Luxemburg, an dem fast 450 Gäste aus Politik, Institutionen und Gewerkschaften teilnahmen. Dies bot die Gelegenheit, eine klare Jahresbilanz 2025 zu ziehen und die großen Herausforderungen der Zukunft zu skizzieren.

In ihrer Rede kam die Präsidentin der Arbeitnehmerkammer, Nora Back, auf das Jahr 2025 zurück, das von tiefgreifenden sozialen und politischen Schwierigkeiten geprägt war. Sie erinnerte daran, dass die Rechte der Arbeitnehmer und Rentner sowie das luxemburgische Sozialmodell unter Druck geraten waren, was eine beispiellose Mobilisierung erforderlich machte, insbesondere die Demonstration vom 28. Juni letzten Jahres, an der mehr als 25.000 Menschen teilnahmen.

Die Präsidentin betonte, dass zwar einige Rückzieher der Regierung erreicht worden seien, insbesondere in Bezug auf Kollektivverträge, aber dennoch zahlreiche Entscheidungen weiterhin die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer beeinträchtigten: Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten, eine als unzureichend und sozial ungerecht empfundene Rentenreform oder das Fehlen struktureller Lösungen angesichts steigender und Lebenshaltungs- und Wohnkosten.

Nora Back hob auch die wichtigen politischen Entscheidungen hervor, vor denen Luxemburg steht: die Finanzierung des Rentensystems, die Zukunft des öffentlichen Gesundheitswesens, die Bekämpfung der Armut sowie die Notwendigkeit einer gerechteren und solidarischeren Besteuerung. Sie plädierte für neue Finanzierungsquellen, die stärker auf hohe Einkommen und Vermögen ausgerichtet sind.

Der Abend wurde mit Beiträgen des neuen Arbeitsministers Marc Spautz und anschließend von Claude Wiseler, dem Präsidenten der Abgeordnetenkammer, fortgesetzt und endete in einer freundlichen Atmosphäre, die dem Austausch und dem Dialog förderlich war. ■

Eine alternative Lesart des Wachstums in Luxemburg

In einem Mitte Januar auf der Plattform *Improof* veröffentlichten Artikel liefert Joe Mootz, Wirtschaftsberater der Arbeitnehmerkammer (CSL), eine kritische Betrachtung der Debatte über das „schleppende“ Wirtschaftswachstum in Luxemburg. Er erinnert daran, dass der in den letzten Jahren zu beobachtende Verlangsamung des BIP weder außergewöhnlich noch spezifisch für das Land ist, sondern Teil eines europäischen Kontexts, der durch ein schwächeres Wachstum und die Auswirkungen der jüngsten Krisen gekennzeichnet ist. Wie er erklärt, führt eine ausschließliche Konzentration auf die kurzfristige Entwicklung des BIP daher zu einer verkürzten Sichtweise der wirtschaftlichen Realität. Und trotz dieses Rückgangs bleibt Luxemburg eines der reichsten Länder Europas mit einem sehr hohen Wohlstandsniveau pro Arbeitsplatz, was sich in hohen Durchschnittslöhnen widerspiegelt.

Der Autor zeigt insbesondere, dass das derzeit schwache Wachstum weitgehend auf die restriktive Geldpolitik der Europäischen Zentralbank zurückzuführen ist, die zur Bekämpfung der Inflation eingeführt wurde. Die Verteuerung von Krediten bremst Investitionen und Wirtschaftstätigkeit, ohne jedoch die Fundamentaldaten der luxemburgischen Wirtschaft in Frage zu stellen. Er kritisiert auch die fast ausschließliche Verwendung des BIP als Leistungsindikator und betont, dass dieser weder das Wohlbefinden noch die Lebensqualität oder die sozialen und ökologischen Kosten des Wachstums misst.

Schließlich warnt der Artikel vor kurzfristigen Lösungen zur künstlichen Ankurbelung des BIP, wie beispielsweise einer Verlängerung der Arbeitszeit oder einer Ausweitung der Öffnungszeiten im Einzelhandel. Er plädiert vielmehr für eine Strategie, die auf Produktivitätssteigerung, Innovation und einer gerechteren Verteilung der wirtschaftlichen Gewinne basiert – wesentliche Voraussetzungen für ein nachhaltiges und sozialverträgliches Wachstum.

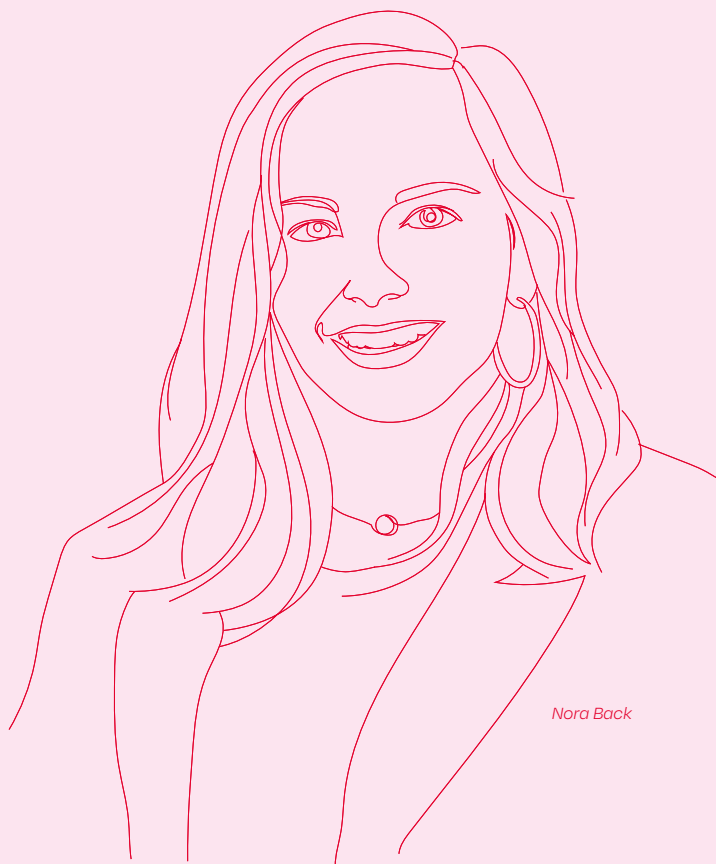
„Schwächelndes Wachstum, Wohlstand ungebrochen? Eine kritische Betrachtung der luxemburgischen Wirtschaftsdebatte“ (Joe Mootz)

Artikel zu lesen auf: improof.lu



Besuchen Sie uns beim 43. "Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté", das am 21. und 22. März in der Luxexpo The Box stattfindet. Wie jedes Jahr wird der OGBL mit einem Stand vertreten sein, an dem Sie nützliche Informationen und die Expertise unserer Berater zu allen Fragen rund um die Arbeitswelt und die Sozialversicherung erhalten.

Das Phänomen der *Working Poor* kann nicht ohne eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns bekämpft werden!



Nora Back

Die Regierung hat kürzlich ihren Plan zur Bekämpfung der Armut vorgestellt, mit dem erklärten Ziel, die am stärksten benachteiligten Menschen besser zu schützen und die sozialen Ungleichheiten in unserem Land zu verringern. Als OGBL teilen wir natürlich das Ziel, Armut in all ihren Formen zu bekämpfen. Trotz aller Absichtserklärungen zeigt sich leider, dass dieser Plan eindeutig nicht den sozialen Realitäten entspricht, mit denen Tausende von Menschen in Luxemburg konfrontiert sind.

Dieser Plan zeichnet sich zunächst durch einen eklatanten Mangel an strukturellen Maßnahmen in Bezug auf einen der entscheidenden Faktoren für Armut in Luxemburg aus, nämlich das Thema Wohnen. Wie kann man behaupten, wirksam gegen prekäre Lebensverhältnisse vorzugehen, ohne ernsthaft gegen den unkontrollierten Anstieg der Mieten und Immobilienpreise vorzugehen? Wie kann man die Kaufkraft einkommensschwacher Haushalte verbessern, wenn ein immer größerer Teil ihres Einkommens für Wohnkosten aufgewendet wird? Das Fehlen konkreter Antworten auf diese Fragen stellt die gesamte Strategie der Regierung in Frage.

Die Wohnungsnot trifft insbesondere Haushalte mit geringem und mittlerem Einkommen voll und unmittelbar. Immer mehr Haushalte haben Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen, selbst wenn sie Vollzeit arbeiten.

Vor diesem Hintergrund ist es umso besorgniserregender, dass die Regierung eine weitere offensichtliche und unverzichtbare Maßnahme außer Acht lässt: eine substanzielle Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns. Angesichts der Tatsache, dass Luxemburg traurigerweise Spitzenreiter bei den *working poor* ist, muss der Kampf gegen Armut vor allem sicherstellen, dass Arbeit ein Leben in Würde ermöglicht.

Der OGBL sagt es schon seit langem: Der gesetzliche Mindestlohn ist zu niedrig. Zu niedrig, um die tatsächlichen Lebenshaltungskosten zu decken. Zu niedrig, um die ständig steigenden Mieten, hohen Energiekosten und immer weiter steigenden Lebensmittelausgaben zu decken. Zu niedrig vor allem auch im Hinblick auf die europäischen Kriterien und internationalen Verpflichtungen, die Luxemburg selbst unterstützt hat.

Auf europäischer Ebene ist mittlerweile klar festgelegt, dass ein angemessener Mindestlohn mindestens 60% des Medianlohns oder 50% des Durchschnittslohns betragen sollte. Diese Richtwerte sind nicht ideologisch, sondern das Ergebnis wirtschaftlicher und sozialer Analysen, die darauf abzielen, den Arbeitnehmern einen angemessenen Lebensstandard zu garantieren. Der luxemburgische gesetzliche Mindestlohn liegt jedoch weiterhin unter diesen Schwellenwerten. Das ist eine Tatsache. Und diese Tatsache muss anerkannt und korrigiert werden.

Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ist also keine abstrakte Forderung. Sie ist eine soziale, wirtschaftliche und moralische Notwendigkeit. Sie ist auch ein wirksames Mittel, um den Binnenkonsum zu unterstützen, die soziale Sicherheit zu stärken und die Abhängigkeit von zusätzlichen Sozialleistungen zu verringern.

Und es muss betont werden, dass im Gegensatz zu einigen alarmistischen Äußerungen, insbesondere seitens der *Union des entreprises luxembourgeoises* (UEL), eine Erhöhung des gesetzlichen Mindest-

lohns die Wirtschaft nicht gefährdet. Die Unternehmen verfügen über ausreichende Gewinnmargen, und viele Branchen weisen zudem hohe Gewinne aus. Die Produktivität ist im Laufe der Jahre gestiegen. Es ist daher legitim, dass die Löhne dieser Entwicklung folgen und der erwirtschaftete Wohlstand besser verteilt wird.

Als OGBL weisen auch darauf hin, dass der Mindestlohn nicht nur eine marginale Minderheit betrifft. Er betrifft Zehntausende von Menschen: junge Menschen, Frauen, Menschen, die in wichtigen Branchen wie Reinigung, Gastronomie oder Handel tätig sind. Dies sind Berufe, die für das reibungslose Funktionieren unserer Gesellschaft unverzichtbar sind. Sie verdienen Anerkennung und Respekt, auch in Bezug auf ihre Löhne.

Der OGBL fordert daher eine klare Neuausrichtung der politischen Prioritäten. Der Kampf gegen Armut kann ohne eine ehrgeizige Lohnpolitik nicht glaubwürdig sein. Er kann ohne einen gesetzlichen Mindestlohn, der sich an den europäischen Kriterien orientiert und der an die tatsächlichen Lebenshaltungskosten in Luxemburg angepasst ist, nicht glaubwürdig sein. Er kann ohne den politischen Willen, dafür zu sorgen, dass Arbeit tatsächlich vor Armut schützt, nicht glaubwürdig sein.

Wir fordern die Regierung auf, ihren Entwurf zu überarbeiten. Den betroffenen Menschen und ihren Gewerkschaftsvertretern Gehör zu schenken. Die Logik der kleinen Schritte hinter sich zu lassen und Entscheidungen zu treffen, die den Herausforderungen gerecht werden. Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns muss zu einer klaren, starken und zentralen Botschaft jeder ernsthaften Politik zur Bekämpfung der Armut werden.

Luxemburg hat die Mittel und vor allem die Verantwortung, es besser zu machen. Für die Würde der Arbeit und für die Zukunft unseres sozialen Zusammenhalts.

Nora Back, Präsidentin des OGBL

„Wir fordern die Regierung auf, ihren Entwurf zu überarbeiten. Den betroffenen Menschen und ihren Gewerkschaftsvertretern Gehör zu schenken.“

Die Logik der kleinen Schritte hinter sich zu lassen und Entscheidungen zu treffen, die den Herausforderungen gerecht werden.“

Ein Neuanfang für den Sozialdialog in Luxemburg?

Man kann sagen, dass der Sozialdialog in Luxemburg nach zwei Jahren, die von einem massiven Sozialkonflikt geprägt waren und von der Regierung, vor allem dem Arbeitsminister, ausgelöst wurden, nachhaltig beschädigt wurde. Seine unbegründeten Angriffe, insbesondere auf Kollektivverträge, das Verhandlungsrecht der Gewerkschaften und die gewerkschaftliche Repräsentativität, haben zweifellos tiefe Spuren hinterlassen.

Der zunehmend in die Kritik geratene Arbeitsminister Georges Mischo musste schließlich am 8. Dezember zurücktreten. Die Ernennung von Marc Spautz zu seinem Nachfolger könnte in einem konstruktiven und optimistischen Szenario eine Chance für einen Neuanfang bieten. Aber das wird nur die Zukunft zeigen!

In der Zwischenzeit hat die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB bereits im Januar mehrere Gespräche mit dem neuen Arbeitsminister geführt. Bei dem ersten Treffen, am 7. Januar, konnten zahlreiche wichtige Themen angesprochen werden, darunter insbesondere:

- die Arbeitszeitorganisation;
- die europäische Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU und den Aktionsplan zur Erreichung einer Kollektivvertragsabdeckung von mindestens 80% – ein Ziel, das die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB als zentral für die Stärkung des Sozialmodells ansieht;
- die Umsetzung der europäischen Richtlinie über Plattformarbeit, bei der Luxemburg einen besorgniserregenden Rückstand aufweist;
- und die Notwendigkeit einer Reform der Gesetzgebung zu den Plänen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung und Sozialplänen, um die betroffenen Arbeitnehmer besser zu schützen.

Mehrere Unternehmensfälle, insbesondere der Fall ArcelorMittal Luxembourg und der Fall Liberty Steel, wurden ebenfalls angesprochen, ebenso wie der allgemeine Stand des Sozialdialogs, die Zukunft des Ständigen Ausschusses für Arbeit und Beschäftigung (CPTE) sowie die Sozialwahlen.

Im Anschluss an dieses erste Treffen wurde ein Zeitplan mit spezifischen Sitzungen zu jedem Thema festgelegt – Sitzungen, die zumindest zunächst weiterhin bilateral und nicht in Dreierkonstellation stattfinden werden.

— Kollektivverträge: Jetzt muss der Minister Farbe bekennen!

In diesem Zusammenhang fand bereits eine erste Sitzung zum Aktionsplan statt, mit dem in Luxemburg eine Kollektivvertragsabdeckung von mindestens 80% erreicht werden soll. Bei dieser Sitzung stellte die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB dem Minister vor allem ihre Vorschläge zu diesem Thema vor.

Seit Jahren fordern die Gewerkschaften eine solche Gesetzesreform und haben eine ganze Reihe von Vorschlägen ausgearbeitet, die genau zu einer Erhöhung der Kollektivvertragsabdeckung führen würden – Vorschläge, von denen der ehemalige Arbeitsminister nie etwas wissen wollte! Dazu gehört insbesondere eine zentrale Forderung, die darauf abzielt, die Aushandlung von Branchenkollektivverträgen zu erleichtern, indem für die betroffenen Arbeitgeberverbände eine Verhandlungspflicht eingeführt wird, wenn eine Gewerkschaft dies beantragt, wie es bereits heute der Fall ist, allerdings nur auf Unternehmensebene.

Ein weiterer von den Gewerkschaften entwickelter Ansatz besteht in der Einführung von Anreizen, die Unternehmen zum Abschluss von Kollektivverträgen ermutigen sollen. Der Staat könnte beispielsweise die Vergabe öffentlicher Aufträge ausschließlich an Unternehmen knüpfen, die über einen Kollektivvertrag verfügen. Auch staatliche Beihilfen für Unternehmen könnten künftig an das Vorliegen von Kollektivverträgen in den Unternehmen geknüpft werden, um nur einige der Vorschläge der Gewerkschaften zu nennen.

Der neue Arbeitsminister zeigte sich sehr aufmerksam gegenüber den Positionen der Gewerkschaftsunion, äußerte sich jedoch bislang nicht dazu und gab auch keinen Hinweis darauf, in welche Richtung sein künftiger Aktionsplan gehen wird. Der Minister soll den Gewerkschaften in Kürze einen ersten schriftlichen Vorschlag unterbreiten. Dann wird

die Stunde der Wahrheit für den Arbeitsminister schlagen, der in dieser entscheidenden Frage unter genauer Beobachtung steht.

— Plattformarbeit: für eine Vermutung der Arbeitnehmerstellung und eine Einschränkung der algorithmischen Steuerung

Ein weiteres Thema, das bereits im Januar Gegenstand eines Treffens mit dem neuen Mieter des „Rousegärtchen“ war, ist die Umsetzung der europäischen Richtlinie über Plattformarbeit (Wolt, Wedely usw.), die bis zum 2. Dezember 2026 in Kraft treten muss. Hier geht es darum, endlich einen rechtlichen Rahmen zum Schutz der rund 2.000 betroffenen Arbeitnehmer in Luxemburg zu schaffen, die derzeit keinerlei Rechte haben: keinen gesetzlichen Mindestlohn, keine geregelte Arbeitszeit, keinen bezahlten Urlaub, keine Sozialversicherung usw.

Auch hier haben die Gewerkschaften dem Minister ihre Vorschläge unterbreitet, die alle in einem bereits 2023 von der Arbeitnehmerkammer vorgelegten Gesetzesvorschlag enthalten sind. Zu den wichtigsten Maßnahmen, die die Gewerkschaften vorschlagen, gehören insbesondere die Einführung eines Grundsatzes der „Vermutung des Arbeitnehmerstatus“, der nach bestimmten Kriterien für die betroffenen Arbeitnehmer gilt, sowie eine strenge Beschränkung ihrer personenbezogenen Daten im Rahmen der algorithmischen Verwaltung durch die Plattformen. Für die Gewerkschaften geht diese Forderung weit über den Bereich der Plattformen hinaus und sollte für alle Arbeitnehmer in einer Wirtschaft gelten, die zunehmend der Automatisierung von Prozessen unterliegt.

Erneut zeigte sich der neue Arbeitsminister sehr aufmerksam gegenüber den Positionen der Gewerkschaftsunion, aber erneut ... ließ er nichts über seine Absichten in dieser Angelegenheit durchblicken.

Die ersten Entscheidungen und Handlungen des Ministers werden genauestens beobachtet werden. ■

Öffentlicher Dienst

OGBL und LCGB müssen an den Verhandlungen über den Kollektivvertrag teilnehmen können

Bei ihrem ersten Treffen mit dem neuen Arbeitsminister am 7. Januar sprach die Gewerkschaftsunion die Frage der Beteiligung des OGBL und des LCGB – als repräsentative Gewerkschaften auf nationaler Ebene – an den wichtigen Verhandlungen im öffentlichen Dienst und insbesondere an den Verhandlungen über den Kollektivvertrag im öffentlichen Dienst an. Der OGBL und der LCGB sind derzeit von diesen Verhandlungen ausgeschlossen, obwohl diese Verhandlungen erhebliche Auswirkungen auf ganze Sektoren haben, in denen der OGBL und der LCGB die Mehrheit stellen. Es handelt sich hierbei um eine legitime und seit langem bestehende Forderung des OGBL, die dem Anliegen der Gleichbehandlung der Gewerkschaften, aber auch der Transparenz vollkommen entspricht. Die Gewerkschaftsunion hat außerdem bekanntgegeben, dass, sollte ihr Antrag abgelehnt werden, die Beteiligung der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (CGFP) am Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTE), wie sie derzeit der Fall ist, ebenfalls in Frage gestellt werden müsse.



Eine gescheiterte Reform, die dringend überarbeitet werden muss!

Das von der Regierung vorgelegte Rentenreformprojekt wurde schließlich am 18. Dezember vom Parlament verabschiedet, wobei nur die Abgeordneten der CSV-DP-Mehrheit dafür stimmten. Zwar haben der konsequente Widerstand des OGBL und des LCGB sowie die Großdemonstration vom 28. Juni die Regierung dazu gezwungen, in vielen Punkten zurückzurufen, doch bleibt die Reform gleichbedeutend mit Verschlechterungen, mit denen die Gewerkschaften natürlich nicht zufrieden sein können.

Am Tag der Abstimmung, dem 18. Dezember, wurde auch die Schlampigkeit dieser Reform deutlich, da sie zahlreiche Probleme bei der praktischen Umsetzung auf Ebene der Nationalen Pensionskasse (CNAP) mit sich bringt.

Zur Erinnerung: Die Gewerkschaften hatten von Anfang an den Konsultationsprozess „Schwätzmat!“ als Farce bezeichnet. Obwohl sich alle Beteiligten gegen eine erzwungene Verlängerung des Erwerbslebens ausgesprochen hatten, widersprach der Premierminister seiner Ministerin für Gesundheit und Soziales in seiner Rede zur Lage der Nation und kündigte eine schrittweise Anhebung des Vorruhestandsalters um bis zu fünf Jahre an. Am 28. Juni dieses Jahres gingen auf Aufruf der Gewerkschaften mehr als 25.000 Menschen in Luxemburg auf die Straße, um gegen diesen Alleingang des Premierministers zu demonstrieren. Und während der Sozialrunden im Juli und September 2025, bei denen unter anderem ein Kompromiss über den Inhalt der Rentenreform gefunden werden sollte, hielt es der Premierminister für angebracht, die Gespräche zu unterbrechen, um die einseitigen Schlussfolgerungen der Regierung vorzustellen.

Das Ergebnis all dieser politischen Manöver bestätigt sich nun: eine unüberlegte, schlampige Reform, die vor allem ohne echten Sozialdialog mit den Sozialpartnern und ohne direkte Einbeziehung der Verwaltung ausgearbeitet wurde, die sie eigentlich umsetzen soll, nämlich die CNAP.

Zwei Maßnahmen der Reform bereiten nun enorme Probleme bei der administrativen Umsetzung:

→ Die Regelung zur schrittweisen Verlängerung der vorgezogenen Altersrente (*pension de vieillesse*

anticipée) um acht Monate von 2026 bis 2030 ist zu unklar, um eine eindeutige Anwendung zu ermöglichen;

→ Die progressive Rente kann hingegen nicht wie im Text vorgesehen, über den in der Abgeordnetenkammer abgestimmt wird, umgesetzt werden.

Diese Probleme wurden sowohl in der Stellungnahme der Arbeitnehmerkammer (CSL) als auch in einem Schreiben des Verwaltungsrats der CNAP an die Ministerin angesprochen. Ihre Antwort war ebenso lapidar wie die Art und Weise, in der die Reform von Anfang bis Ende gehandhabt wurde. Die Ministerin beschränkte sich darauf, dem Verwaltungsrat der CNAP für sein Engagement zu danken, ignorierte jedoch die ihm übermittelten Informationen. Die heikle Aufgabe, die Mängel dieses gescheiterten politischen Projekts zu korrigieren, wird somit an die Sozialpartner weitergereicht.

Was die schrittweise Erhöhung der Erwerbsdauer betrifft, sieht der Reformtext keine gemeinsamen Bedingungen für eine 480-monatige Berufslaufbahn mit beitragspflichtigen und ergänzenden Zeiten und das Erreichen des 60. Lebensjahres vor. So sollte eine Person, die bis zum Alter von 25 Jahren studiert hat, 7 Studienjahre geltend machen können und hätte somit im Alter von 58 Jahren die erforderlichen 480 Monate erreicht. Rechtlich gesehen könnte sie jedoch erst ab dem Alter von 60 Jahren eine vorzeitige Rente beantragen. Daraus könnte man schließen, dass ein solcher Versicherter bereits 24 zusätzliche Beitragsmonate geleistet hätte. Für die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB sollte daher keine zusätzliche Verlängerung der Beitragszeiten für diesen Versicherten gelten.

Bei der progressiven Rente handelt es sich nicht um eine Rente im Sinne des Sozialgesetzbuchs, sondern um eine Entschädigung, die mit der im Arbeitsgesetzbuch im Rahmen der Altersteilzeit (*préretraite progressive*) vorgesehenen Entschädigung vergleichbar ist. Dadurch ist die CNAP nun mit arbeitsrechtlichen Zuständigkeiten betraut und ist technisch nicht in der Lage, die ordnungsgemäße Auszahlung dieser Entschädigung gemäß der Reform zu gewährleisten. Daher sollten die Ausgaben vom Staat getragen werden und nicht zu



Zwei Maßnahmen der Reform bereiten nun enorme Probleme bei der administrativen Umsetzung:

- Die Regelung zur schrittweisen Verlängerung der vorgezogenen Altersrente (pension de vieillesse anticipée) um acht Monate von 2026 bis 2030 ist zu unklar, um eine eindeutige Anwendung zu ermöglichen;
- Die progressive Rente kann hingegen nicht wie im Text vorgesehen, über den in der Abgeordnetenkammer abgestimmt wird, umgesetzt werden.



anderen ähnlichen Ausgaben hinzukommen, die der CNAP auferlegt werden.

Die zuständige Ministerin ist sich dessen durchaus bewusst, ignoriert diese Probleme aber lieber, um die Illusion beizubehalten, dass die Regierung diese Reform erfolgreich durchgeführt hat.

Für die Gewerkschaftsunion OGB-L-LOGB ist all dies inakzeptabel! Dieser Reformentwurf stellt von Anfang bis Ende eine Missachtung des Sozialdialogs im Tripartiteformat und des Tripartite-Verwaltungsmodells der CNAP dar. Darüber hinaus zeigt die Ministerin einen Mangel an Respekt gegenüber der Verwaltung der CNAP, ihren Verwaltungsratsmitgliedern und den Sozialpartnern.

Die Gewerkschaftsunion OGB-L-LOGB fordert die Ministerin auf, ihre Verantwortung zu übernehmen, und verlangt von der Regierung, die erforderlichen Gesetzesänderungen unverzüglich vorzunehmen. ■

Lohntransparenz

Was sich für Arbeitnehmer in Luxemburg wirklich ändern wird



↑ Angélique Lazzara
Zentralsekretärin

Ab 2026 wird die Lohntransparenz in Luxemburg Realität. Diese Entwicklung ergibt sich aus der im Mai 2023 verabschiedeten europäischen Richtlinie 2023/970, die die Mitgliedstaaten verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der Entlohnung zu stärken. Luxemburg muss diese Richtlinie spätestens bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umsetzen.

Aber was wird sich hinter diesen rechtlichen Verpflichtungen für die Arbeitnehmer tatsächlich ändern? Welche konkreten Auswirkungen werden im beruflichen Alltag zu bemerken sein?

— Warum diese Richtlinie? Eine nach wie vor besorgniserregende Feststellung

Trotz existierender gesetzlicher Rahmenbedingungen bestehen in Europa weiterhin Lohnunterschiede. Laut Eurostat-Zahlen verdienen Frauen in der Europäischen Union immer noch durchschnittlich um die 12 % weniger pro Stunde als Männer. Dieser Unterschied hat nachhaltige Folgen: Er trägt insbesondere zu einer Rentenlücke von etwa 26 % bei.

Eines der größten Hindernisse ist die mangelnde Transparenz der Vergütungssysteme, die es schwierig macht, Diskriminierungen aufzudecken und anzufechten.

Wie sollen ohne Transparenz ungerecht-

fertigte Situationen verglichen, verstanden oder hinterfragt werden?

Die europäische Richtlinie basiert auf einem einfachen, aber wirkungsvollen Grundsatz: Jeder Arbeitnehmer muss verstehen können, wie sein Gehalt festgelegt wird, und seine Situation fair mit der von Kollegen in vergleichbaren Positionen vergleichen können.

— Ein klares Ziel: Lohnungleichheiten verringern

Das Hauptziel der Richtlinie ist es, das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu verringern. Um dies fertigzubringen, möchte die Europäische Union den Arbeitnehmern mehr Transparenz hinsichtlich der Vergütungsregeln bieten und den Arbeitgebern strengere Nachweis- und Überwachungspflichten auferlegen.

Ziel ist es nicht, gleiche Löhne für alle vorzuschreiben, sondern es gilt sicherzustellen, dass Lohnunterschiede auf objektiven, messbaren und nichtdiskriminierenden Kriterien beruhen.

— Mehr Transparenz schon bei der Einstellung

Die Richtlinie betrifft nicht nur bereits beschäftigte Arbeitnehmer. Sie gilt bereits ab der Einstellungsphase. Konkret heißt das: → Die Bewerber haben das Recht, vor dem Vorstellungsgespräch oder in der Stellenanzeige das Einstiegsgehalt oder eine Gehaltsspanne zu erfahren.

→ Arbeitgeber dürfen Bewerber nicht mehr nach ihrem bisherigen Gehaltsverlauf (aktuelles oder vorheriges Gehalt) fragen.

→ Die Stellenbezeichnungen und Stellenangebote müssen geschlechtsneutral, allgemein neutral und nicht-diskriminierend formuliert sein.

Diese Regeln zielen darauf ab, Verhandlungen ausgewogener zu gestalten und unge-

rechtfertigte Lohnunterschiede bereits bei der Einstellung zu begrenzen.

— Neue Arbeitnehmerrechte

Für bereits beschäftigte Arbeitnehmer führt die Richtlinie mehrere neue Rechte ein:

→ Das Recht auf Auskunft über ihr individuelles Gehaltsniveau und die durchschnittliche Vergütung für gleichwertige Positionen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

→ Das Recht, die angewandten Kriterien für Gehaltserhöhungen, Prämien und Beförderungen zu erfahren.

Diese Kriterien müssen objektiv, transparent und zugänglich sein, damit jeder nachvollziehen kann, wie seine Vergütung festgelegt wird und wie sie sich entwickelt.

Ein wichtiger Punkt: Klauseln, die Gespräche über das Gehalt verbieten, werden unwirksam. Die Arbeitnehmer können sich zum Zweck der Gleichstellung frei über ihre Vergütung austauschen, ohne Sanktionen befürchten zu müssen, wodurch die Kultur der Transparenz gestärkt wird. Die Richtlinie erkennt dieses Recht ausdrücklich an.

— Erhöhte Verpflichtungen für Unternehmen

Unternehmen müssen Lohndaten erheben und an die zuständigen Behörden übermitteln, damit Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern überwacht werden können. Wenn ein ungerechtfertigter Lohnunterschied von mindestens 5 % festgestellt wird:

→ muss der Arbeitgeber gemeinsam mit den Personalvertretern eine Bewertung der Vergütungen vornehmen;

→ müssen Korrekturmaßnahmen ergriffen werden, sofern keine objektive Begründung vorliegt und innerhalb von sechs Monaten keine Korrektur erfolgt ist.

Auch Gewerbeinspektion und Gleichstellungsbehörden können tätig werden und Erklärungen verlangen.

Wie die CSL in ihrer Mitteilung von April 2021 zum Vorschlag für eine Richtlinie zur Lohntransparenz betont, können Arbeitsaufsichts- und Gleichstellungsbehörden tätig werden, um Erklärungen zu verlangen und sicherzustellen, dass das Unternehmen seinen Verpflichtungen nachkommt. Die CSL betont, dass die Beschränkung dieser Verpflichtungen auf große Unternehmen einen Teil der Arbeitnehmer ungeschützt lässt: Um echte Gleichstellung zu gewährleisten, sollten alle Unternehmen betroffen sein.

— Eine besondere Herausforderung für Luxemburg und Grenzgänger

In einem Land, in dem fast die Hälfte der Arbeitskräfte Grenzgänger sind, ist diese Richtlinie ein bedeutender kultureller Wandel. Unterschiede in der Vergütung je nach Dienstalter, seltenen Fähigkeiten, Erfahrung oder Marktpraktiken zwischen Gebietsansässigen und Grenzgängern sind nicht verboten, müssen jedoch klar und objektiv erklärt und begründet werden.

Diese Transparenz ermöglicht es den Arbeitnehmern zu verstehen, warum bestimmte Unterschiede bestehen, und zu überprüfen, ob diese nicht auf diskriminierenden Kriterien beruhen.

— Ein progressiver Zeitplan entsprechend der Größe des Unternehmens

Die Meldepflichten werden schrittweise eingeführt:

- 250 Beschäftigte und mehr: jährliche Übermittlung der Daten ab Juni 2027;
- 150 bis 249 Beschäftigte: Übermittlung alle drei Jahre ab Juni 2027;
- 100 bis 149 Beschäftigte: Übermittlung alle drei Jahre ab 2031;
- weniger als 100 Beschäftigte: Verpflichtung grundsätzlich freiwillig (vorbehaltlich einer abweichenden nationalen Entscheidung).

— Rechtsmittel, Entschädigung und Schutz der Arbeitnehmer

Die Richtlinie verbessert den Schutz der Arbeitnehmer: Erleichterter Zugang zu Gerichtsverfahren, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Möglichkeit von Sammelklagen zur Bekämpfung von Ungleichheiten auf Gruppen- oder Bran-

chenebene und Anspruch auf vollständige Entschädigung bei nachgewiesener Diskriminierung.

Die Umkehr der Beweislast stellt einen wichtigen Fortschritt dar: Wenn der Arbeitnehmer Anhaltspunkte für eine Diskriminierung vorlegt, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat. Die Arbeitnehmer können auch die Gerichts- und Sachverständigenkosten erstattet bekommen, wodurch ein erhebliches finanzielles Hindernis für die Einleitung rechtlicher Schritte beseitigt wird.

— Ein kultureller und rechtlicher Wandel

Lohntransparenz bedeutet nicht, dass alle Gehälter gleich sein müssen. Sie soll sicherstellen, dass Unterschiede auf objektiven und nachvollziehbaren Kriterien beruhen und nicht auf dem Geschlecht oder anderen Diskriminierungsmerkmalen. Für luxemburgische Arbeitnehmer ist dies ein neuartiges Instrument des Dialogs, das Fairness, Vertrauen und Verständnis für die Lohnpolitik in einem zunehmend wettbewerbsorientierten und internationalen Arbeitsmarkt fördert.

— Eine wichtige Entwicklung im luxemburgischen Sozialrecht

Obwohl es in Luxemburg schon Vorschriften gibt, die Lohndiskriminierungen verbieten, stellt die europäische Richtlinie mit der Einführung konkreter Transparenz- und Rechtfertigungspflichten einen wichtigen Wendepunkt dar.

Für Arbeitnehmer ist es vor allem ein neues Instrument zum Verständnis und Dialog über die Vergütung in einem zunehmend

Was sich nicht ändert

Wichtig ist hervorzuheben, dass:

- Die Richtlinie keine absolute Lohngleichheit zwischen allen Arbeitnehmern vorschreibt;
- Lohnunterschiede weiterhin möglich bleiben, wenn sie auf legitimen Kriterien beruhen (Erfahrung, Verantwortlichkeiten, Leistung, spezifische Kompetenzen usw.);
- Die Transparenz in erster Linie dazu dient, Vertrauen, Fairness und Verständnis für die Vergütungsregeln zu stärken.

Fazit

- Die Richtlinie soll Transparenz einführen, nicht die Vereinheitlichung der Gehälter.
- Die Arbeitnehmer bekommen neue Informations- und Beschwerderechte.
- Die Arbeitgeber müssen ihre Lohnpolitik dokumentieren und begründen.
- Luxemburg ist verpflichtet seine Gesetzgebung bis Juni 2026 anzupassen.

internationalisierten und wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt.

Diese Richtlinie stößt jedoch bei den Arbeitgebern auf gemischte Reaktionen. Viele von ihnen äußern Bedenken wegen des administrativen und finanziellen Aufwands, den die Umsetzung der neuen Verpflichtungen zur Transparenz der Vergütung mit sich bringen könnte. ■



KI am Arbeitsplatz

Die Kommission muss nun verbindliche Regeln vorschlagen

Die rezente Abstimmung im Europäischen Parlament zugunsten einer EU-Maßnahme zu Digitalisierung, künstlicher Intelligenz und algorithmischem Management am Arbeitsplatz sendet ein klares und dringendes Signal an die Europäische Kommission: Es ist an der Zeit zu handeln. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) fordert die Kommission auf, mit verbindlichen Rechtsvorschriften zu KI am Arbeitsplatz im Rahmen des kommenden Gesetzes über hochwertige Arbeitsplätze zu reagieren.

In ganz Europa sind Arbeitnehmer bereits mit den Folgen des raschen und unregulierten Einsatzes künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz konfrontiert. Die Gewerkschaften berichten von ungerechtfertigten und automatisierten Entlassungen, invasiven Formen der Überwachung, undurchsichtigen algorithmischen Entscheidungen und einer durch digitale Managementsysteme verursachten Arbeitsintensivierung. Ohne klare und durchsetzbare Regeln besteht die Gefahr, dass KI die Qualität der Arbeitsplätze, die Rechte der Arbeitnehmer und das Vertrauen am Arbeitsplatz weiter beeinträchtigt.

Die Annahme des Initiativberichts des Europäischen Parlaments über Digitalisierung, künstliche Intelligenz und algorithmische Steuerung am Arbeitsplatz mit großer Mehrheit verdeutlicht eine erhebliche Lücke im derzeitigen EU-Rahmen. Er unterstreicht die Notwendigkeit eines europäischen Rechtsrahmens, der Rechtssicherheit und Vorhersehbarkeit bietet und gleichzeitig gewährleistet, dass Innovationen die Grundrechte und das europäische Sozialmodell achten.

Um sicherzustellen, dass das Gesetz über hochwertige Arbeitsplätze den Bedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht wird, fordert der EGB, dass es eine spezifische europäische Richtlinie über KI und algorithmische Systeme am Arbeitsplatz enthält, die insbesondere folgende Elemente umfasst:

→ Der Mensch hat die Kontrolle, einschließlich des Rechts der Arbeitnehmer, automatisierte Entscheidungen anzufechten



- und aufzuheben;
- Transparenz und Erklärbarkeit, einschließlich klarer Informationen über die Verwendung, die Logik und die Auswirkungen von KI-Systemen sowie Zugang zu relevanten Daten für Arbeitnehmervertreter;
- Stärkere kollektive Rechte, mit obligatorischer Einbeziehung der Gewerkschaften und Anwendung der Rechte auf Information, Konsultation, Mitwirkung und Weiterbildung;
- Das Verbot von Eingriffen in die Privatsphäre, wie die Verarbeitung von personenbezogenen oder psychologischen Daten, die nicht im Zusammenhang mit der Arbeit stehen;
- Der Schutz von Gesundheit und Sicherheit, mit verpflichtenden Risikobewertungen vor dem Einsatz und der Pflicht, über durch KI-Systeme verursachte Schäden Rechenschaft abzulegen;
- Maßnahmen zur Verhinderung von Marktkonzentrationen, einschließlich der Durchsetzung von Wettbewerbsregeln und der Förderung der technologischen Souveränität Europas.

Esther Lynch, Generalsekretärin des EGB, erklärte: „Die Notwendigkeit, verbindliche Vorschriften für KI am Arbeitsplatz in den *Quality Jobs Act* aufzunehmen, könnte nicht deutlicher sein. Das Europäische Parlament hat eine politische Botschaft gesendet, nämlich, dass unregulierte KI am

Arbeitsplatz nicht akzeptabel ist, und die Kommission muss nun diese Vorschriften im Rahmen des Gesetzes über die Qualität der Arbeitsplätze vorschlagen.

Da KI den Arbeitsplatz verändert, dürfen hochwertige Arbeitsplätze nicht dem Zufall überlassen werden. Starke kollektive Verhandlungen sind unerlässlich, um sicherzustellen, dass die digitale Transformation zu besserer Bezahlung, sicheren Arbeitsplätzen und fairen Arbeitsbedingungen führt und nicht zu verstärkter Überwachung, intensiverer Arbeit oder unsicheren Arbeitsplätzen.

Isabelle Schömann, stellvertretende Generalsekretärin des EGB, erklärte: „Ein europäischer Rechtsrahmen muss sicherstellen, dass KI allen zugutekommt, wobei Transparenz, Verantwortlichkeit und Arbeitnehmerrechte im Mittelpunkt stehen müssen, insbesondere um Diskriminierung und Vorurteile, unzulässige Überwachung und Biometrie, um nur einige Beispiele zu nennen, zu verhindern. Die Arbeitnehmervertreter müssen informiert und konsultiert werden, und die Gewerkschaften müssen die Möglichkeit haben, durch Sozialdialog und Kollektivvertragsverhandlungen die Einführung von KI am Arbeitsplatz, einschließlich in der Wertschöpfungskette, mitzugestalten und an Strategien für deren Einsatz zu arbeiten, um die Qualität der Arbeitsplätze zu gewährleisten.“ ■



Die Geschichte der **Freizeit**



— Vor dem 20. Jahrhundert

Es herrscht *Laissez-faire*

- Bis zum Ende des 19. Jahrhunderts arbeitete die Mehrheit der luxemburgischen Bevölkerung in der Landwirtschaft. Die ersten Industriezweige und der Bergbau entwickelten sich Ende des 19. Jahrhunderts.
- Die Arbeitstage sind lang (oft mehr als 12 Stunden) und es gibt keine Arbeitszeitregelung.
- Freizeit gibt es so gut wie keine, abgesehen von saisonalen Schwankungen und religiösen Feiertagen.
- Die ersten Gewerkschaften, vor allem in spezialisierten Handwerksberufen, entstanden ab den 1860^{er}-Jahren.

— Anfang des 20. Jahrhunderts

Erste soziale Rechte

- Mit der Industrialisierung mobilisieren sich die Arbeiter für bessere Arbeitsbedingungen, und die ersten Massengewerkschaften in der Industrie entstehen (BHAV und LMAV im Jahr 1916).
- Im Jahr 1913 wurde der Sonntag als Ruhetag gesetzlich verankert.
- Einführung des 8-Stunden-Arbeitstages für Arbeiter (großherzoglicher Erlass vom 14. Dezember 1918): dies ist der erste große Erfolg der Gewerkschaftsbewegung.
- Die Freizeit bleibt begrenzt, aber es entstehen die ersten Sportvereine, Blaskapellen und Kulturvereine.



— 1920^{er}-1930^{er}-Jahre

Anerkennung der Gewerkschaften als Sozialpartner

- Der bezahlte Urlaub wurde durch das Gesetz vom 6. Dezember 1926 eingeführt. Er variiert je nach Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zwischen 4 und 12 Tagen pro Jahr.
- Nach der großen Gewerkschaftsdemonstration vom 12. Januar 1936 werden die Gewerkschaften als Sozialpartner anerkannt. Die ersten Kollektivverträge werden in der Industrie eingeführt und regeln die Arbeitszeit.
- Sport, Cafés, Kino und Vereine werden zu wichtigen Orten der Freizeitgestaltung.

— 1950^{er}- bis 1970^{er}-Jahre

Dank gewerkschaftlicher Kämpfe Sukzessive Verkürzung der Arbeitszeit

- 1953: Erfolgreicher Streik in der Stahlindustrie für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 56 auf 48 Stunden ohne Lohnverlust in Unternehmen mit Dauerbetrieb.
- 1955: Streik der Bergarbeiter für eine Verkürzung der Arbeitszeit und einen garantierten Wochenlohn. Er führt ab 1956 zur 44-Stunden-Woche
- Die Arbeitszeitverkürzung gewinnt dank der Gewerkschaften zunehmend an Bedeutung.



— 1960^{er}-1980^{er}-Jahre

Bedeutende soziale Fortschritte

- 1965 wird das Gesetz über Kollektivverträge eingeführt. Arbeitszeit, Überstunden, Sonntags- und Nachtarbeit sowie Urlaub werden zu obligatorischen Themen im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen.
- 1975: Einführung der fünften gesetzlichen Woche bezahlten Urlaubs.
- Am 1. Januar 1975 wird im Großherzogtum Luxemburg die Fünf-Tage-Woche mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden allgemein eingeführt.

— 1990^{er}-Jahre bis heute

Die Frage der *Work-Life-Balance*

- Die Freizeitgestaltung wird vielfältiger: Reisen, Kultur, Sport, digitale Aktivitäten.
- Die Gleitzeitregelung, die ursprünglich im Rahmen des Bankensektors eingeführt wurde, verbreitet sich.
- Einführung des Elternurlaubs und des Urlaubs aus familiären Gründen im Jahr 1999.
- Die Bestrebungen der Arbeitgeber, die Arbeitszeitregelungen einseitig zu flexibilisieren, scheitern 2016 dank des Widerstands der Gewerkschaften.
- In Europa werden immer mehr Forderungen nach einer 35-Stunden-Woche und anschließend einer 4-Tage-Woche laut. Luxemburg hinkt den Beispielen anderer europäischer Länder hinterher laut. Luxemburg zögert, den Beispielen anderer europäischer Länder zu folgen.





— Freizeit heute

Ein nach wie vor aktuelles Thema

- Die Geschichte der Freizeit ist die Geschichte eines ständigen Kampfes. Jeder Fortschritt war das Ergebnis einer kollektiven Mobilisierung.
- Heute versuchen die Arbeitgeber, alle unsere Errungenschaften in Frage zu stellen, indem sie versuchen, mehr Flexibilität nach ihrem Belieben, mehr Arbeitsstunden, weniger Ruhezeiten und weniger Privatleben durchzusetzen.

ZEIT FÜR **UNSER LEBEN,**
NICHT FÜR **IHRE PROFITE!**

Getreu unserer Geschichte lehnen wir jede Flexibilisierung, die den Interessen der Arbeitnehmer zuwiderläuft, entschieden ab und schlagen stattdessen eine Reihe von Maßnahmen vor, die darauf abzielen, unsere Arbeitszeitbedingungen zu modernisieren und wirklich zu verbessern.

OGB•L

OGB•L



8.045

neue

Mitglieder

2025

2025 haben sich 8.045 neue Menschen dazu entschlossen, dem OGBL beizutreten.

Ein Bekenntnis zu Solidarität, sozialer Gerechtigkeit und guten Lohn- und Arbeitsbedingungen. Wir heißen alle herzlich willkommen!

hello.ogbl.lu

ogbl.lu

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

[ig ogbl_luxembourg](https://www.instagram.com/ogbl_luxembourg)

OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT

Neuer Katalog

Gewerkschaftliche Bildung



Unser neuer Katalog für gewerkschaftliche Bildung ist da!

Unsere Schulungen zielen darauf ab, alle unsere Delegierten bestmöglich auszubilden und ihnen so zu ermöglichen, all die Kompetenzen zu erwerben, die sie für ihre Gewerkschaftsarbeit brauchen.



Laden Sie den digitalen Katalog herunter

OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT



Sicherheitstipp in Zusammenarbeit mit ISTA

Mehrfachsteckdosen: Die unterschätzte Brandgefahr!

Ob Waschmaschine, Mikrowelle oder Spielkonsole; in vielen Haushalten reichen die vorhandenen Steckdosen oft nicht aus, um die Vielzahl an elektrischen Geräten, die wir täglich nutzen, zu versorgen. Häufig wird dann mit Mehrfachsteckerleisten nachgerüstet und manchmal sogar weitere Mehrfachstecker hintereinander gesteckt.

Doch VORSICHT: Werden zu viele Geräte oder sogar weitere Mehrfachstecker an eine Steckdosenleiste angeschlossen, droht Überlastung und Brandgefahr!

Unsere Sicherheitstipps:

1 Überlastet die Steckdosenleiste nicht! Die meisten Leisten sind nur für max. 2300 Watt ausgelegt – z.B. ein Wasserkocher (mit ca. 2000W) oder ein Toaster (mit ca. 1000W) bringen sie aber oft schon an ihre Grenzen.

2 Keine „Stecker-Türmchen“ bauen. Ineinander gesteckte Mehrfachstecker erhöhen die Brandgefahr deutlich.

3 Grosse Geräte (Waschmaschine, Trockner, Spülmaschine) müssen immer direkt an eine separate Steckdose angeschlossen werden und benötigen sogar eine eigene Absicherung im Elektroverteiler – nie über Steckdosenleisten versorgen!

Schützt eure Wohnung und die Sicherheit der Bewohner mit Rauchwarnmeldern, falls es doch einmal zu einem Missgeschick kommt.

In Luxemburg ist dies Pflicht; in allen Schlafräumen und in den Fluchtwegen und Fluren»

kollektiv

PreZero Lamesch

680 Arbeitnehmer

Syndikat Private Reinigungsdienste
(OGBL-Delegierte: 3/10)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.04.2025 – 31.03.2028

Gehälter: Lohnerhöhung von +0,6% für alle Arbeitnehmer im Jahr 2026 und +1,2% für technische Fachkräfte im Jahr 2026

Prämie: Auszahlung einer einmaligen Prämie im Jahr 2025 / Erhöhung der Teamleiterprämie / Umwandlung der Prämie für Sonderarbeiten in eine zusätzliche Stundenvergütung

Essensschecks: Aufwertung des Nennwerts der Essensschecks auf 15 Euro für Verwaltungsangestellte im Jahr 2026

Urlaub: Anpassung des Urlaubs entsprechend der Betriebszugehörigkeit



CASINO 2000

115 Arbeitnehmer

Syndikat Handel
(OGBL-Delegierte: 4/5)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2026 – 31.12.2028

Gehälter: garantierte und dauerhafte Gehaltserhöhungen (+100 Euro brutto pro Monat im Jahr 2026, +100 Euro brutto pro Monat im Jahr 2027, +1 % des Bruttomonatsgehalts im Jahr 2028)

Sonstiges: Einführung einer neuen, gerechteren und transparenteren Lohnabelle / Aufnahme neuer Sonderurlaubstage, wodurch die sozialen Rechte der Arbeitnehmer gestärkt werden



verträge

Luxlait Association Agricole / Luxlait Expansion

+/- 350 Arbeitnehmer

Syndikat Industrie
(OGBL-Delegierte: 5/7)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2026 – 31.12.2028

Prämien: Verbesserung der Vielseitigkeitszulage, der Zulage für beschwerliche Arbeit, der Bereitschaftszulagen und der Anwesenheitsprämie

Sonstiges: bessere Regelungen für Arztbesuche



ArcelorMittal Centre Logistique Européen

120 Arbeitnehmer

Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau
(OGBL-Delegierte: 2/5)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.10.2025 au 30.09.2028

Gehälter: Einführung einer neuen Lohnabelle, die die Kompetenzen der Mitarbeiter wertschätzt

Essensschecks: Verbesserung der Bedingungen für Essensschecks



kollektiv

Groupe CFL multimodal

**CFL multimodal, CFL Logistics, CFL Terminals,
CFL Sites services & CFL Intermodal**

350 Arbeitnehmer

**Syndikat Eisenbahnen / FNCTTFEL-Landesverband
(OGBL-Delegierte: 12/27)**

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2025 – 31.12.2027

Prämien: schrittweise Einführung einer Jahresendzulage, die das Jahreseinkommen direkt verbessert / Aufwertung und Indexierung der Prämie für Arbeiten bei Minustemperaturen

Urlaub: Gewährung zusätzlicher Urlaubstage

Weitere: Einführung der Altersteilzeit (prétraite progressive) / Verbesserungen und Klarstellungen verschiedener Paragraphen, wodurch die Rechtssicherheit und die Verständlichkeit der Arbeitsbedingungen gestärkt werden



Kuehne+Nagel

650 Arbeitnehmer

**Syndikat Straßentransport & Schifffahrt
(OGBL-Delegierte: 4/11)**

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2025 – 31.12.2027

Prämie: Verbesserung der Dienstalterszulage

Urlaub: Erhöhung der Anzahl zusätzlicher Urlaubstage entsprechend der Betriebszugehörigkeit

Weitere: Verpflichtung der Geschäftsleitung, bei der Ausschreibung von unbefristeten oder befristeten Stellen vorrangig die im Unternehmen beschäftigten Zeitarbeitskräfte einzustellen.



verträge

SSP*

100 Arbeitnehmer

Syndikat Handel

(OGBL-Delegierte: 5/5)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2025 – 31.12.2027

Prämien: stufenweise Einführung einer Jahresendprämie (35% eines Bruttomonatsgehalts im Jahr 2025, 65% eines Bruttomonatsgehalts im Jahr 2026 und 100% eines Bruttomonatsgehalts im Jahr 2027) / Indexierung der Prämien für stellvertretende Assistenten und Assistenzmanager

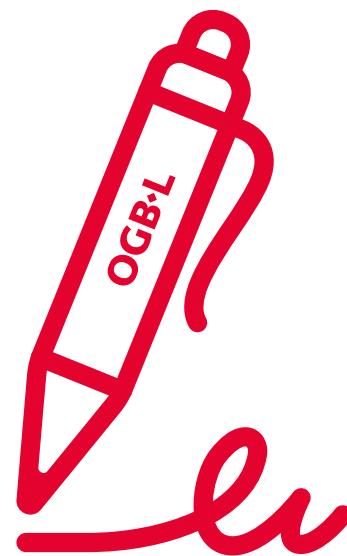
Essensschecks: Einführung von Essensschecks im Wert von 11 Euro pro Arbeitstag

Arbeitszeit: fünf Minuten zusätzliche Pause für Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz weit vom Pausenraum entfernt ist

Vorteil: Rabatte von bis zu 50% auf Produkte, die in SSP-Filialen verkauft werden

Weitere: Einführung eines Sozialurlaubs von 8 Stunden pro Jahr / Verlängerung des Arbeitsorganisationsplans (POT) von 2 auf 6 Monate.

* SSP verwaltet die Restaurants und Gastronomiebetriebe am Flughafen Luxemburg (Oberweis, Comptoir du Bon Pays, Starbucks und die Verkaufsstellen im Terminal) sowie alle Starbucks-Filialen auf luxemburgischem Gebiet.



**Wir
unter-
schreiben
Zukunft**
Vertrag für Vertrag.



Sozialplan bei Amazon Luxemburg

Die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer konnte reduziert werden, doch die Entlassungen bleiben inakzeptabel



↑ Isabel Scott
Zentralsekretärin



Die Geschäftsleitung von Amazon Luxemburg und die Personalvertretung des Unternehmens haben am 12. Dezember einen Sozialplan unterzeichnet, durch den die Zahl der geplanten Entlassungen von 470 auf 370 Arbeitnehmer reduziert wird. Auch wenn diese Reduzierung zu begrüßen ist, möchte der OGBL daran erinnern, dass diese Massenentlassungen dennoch inakzeptabel sind und einmal mehr die pure finanzielle Gier dieses Tech-Giganten verdeutlichen, der Gewinne auf Kosten der Arbeitnehmer und ihrer Familien priorisiert.

Amazon kann sich nicht hinter einer angeblichen „strategischen Neuausrichtung“ verstecken, um Massenentlassungen zu rechtfertigen. Dieser Stellenabbau, von dem 10% der Belegschaft in Luxemburg betroffen sind, ist umso beschämender, als er zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem das Unternehmen eine florierende Finanzlage aufweist.

Der OGBL kritisiert auch die mangelnde Bereitschaft der Amazon-Geschäftsleitung, Alternativen zu Entlassungen zu prüfen, die durch die Aushandlung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäfti-

gung möglich gewesen wären. Die Geschäftsleitung hat es somit vorgezogen, eine kurzfristige Gewinnlogik durchzusetzen, ohne die dramatischen Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen, von denen einige ihr Heimatland verlassen haben, um bei Amazon in Luxemburg zu arbeiten. Für die betroffenen Personen aus Drittländern, die Inhaber einer europäischen Blue Card sind, bedeutet der Verlust ihres Arbeitsplatzes ein zusätzliches Risiko von Prekarität und Unsicherheit.

Der OGBL bekräftigt seine uneingeschränkte Solidarität mit allen Arbeitnehmern von Amazon Luxemburg und verpflichtet sich, die 370 von den Entlassungen betroffenen Arbeitnehmer bestmöglich zu unterstützen.

Dieser Sozialplan bei Amazon unterstreicht einmal mehr die Notwendigkeit, den Schutz der Arbeitnehmer vor Missbrauch durch multinationale Unternehmen zu verstärken. Der OGBL wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass die Rechte der Arbeitnehmer Vorrang vor finanziellen Interessen haben, bei Amazon wie auch anderswo. ■

Liberty Düdelingen

Ein skandalöser Fall, der in jeder Hinsicht inakzeptabel ist!

Seit der Insolvenz des Unternehmens Liberty Steel im November 2024 haben OGBL und LCGB immer wieder auf die unzumutbare Situation der ehemaligen Beschäftigten des Unternehmens und die anhaltende Unsicherheit hingewiesen, die aufgrund fehlender konkreter Entscheidungen der zuständigen Behörden weiterhin besteht.

Seitdem begleiten Arbeitsplatzverlust, fehlende berufliche Perspektiven und Ängste um ihre Zukunft die Beschäftigten.

Zunächst waren sie Opfer der Machenschaften ihres ehemaligen Arbeitgebers, der sie lange Zeit in Unsicherheit gelassen hatte, dann hatten sie konkrete Hoffnung auf eine Übernahme des Unternehmens, die sich jedoch mit dem Rückzug des potenziellen Käufers zerschlug.

Seit vielen Monaten gibt es nun keine Fortschritte für die betroffenen Arbeitnehmer – trotz intensiver gemeinsamer Bemühungen der Ministerien, Gewerkschaften und des Insolvenzverwalters. Dabei war eine Lösung gefunden worden: die Gewährung des Anspruchs auf Vorruhestand für Arbeitnehmer, die die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, und Versuche, den Opfern dieser unerträglichen Situation einen neuen Arbeitsplatz zu vermitteln.

Bei einem Treffen mit Wirtschaftsminister Lex Delles und dem ehemaligen Arbeitsminister Georges Mischo wurde bestätigt, dass einige betroffene Arbeitnehmer für diese Maßnahme in Frage kommen könnten und dass eine Vereinbarung zwischen dem zuständigen Ministerium und dem Insolvenzverwalter rechtlich möglich sei. Dieser Weg war übrigens Gegenstand mehrmonatiger Beratungen und einer Grundsatzvereinbarung gewesen – beide Minister hatten sich dazu verpflichtet.

Der OGBL und der LCGB verurteilen in diesem Zusammenhang nachdrücklich die plötzliche Kehrtwende der beiden Politiker und ihrer Ministerialberater, die sich nun auf angebliche rechtliche Hindernisse berufen und damit die seit Wochen von den Arbeitnehmern erwartete und langwierig ausgearbeitete Lösung brutal in Frage stellen. Vor allem verurteilen sie die Kehrtwende des ehemaligen Arbeitsministers, kaum zwei Wochen nachdem

er sich verpflichtet hatte, Vorruhestandsregelungen einzuführen.

Für den OGBL und den LCGB ist es inakzeptabel, dass diese Möglichkeit nun verworfen wird, obwohl klare öffentliche und politische Verpflichtungen gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern eingegangen wurden.

Hinter diesen Fällen stehen heute Frauen und Männer in großer Unsicherheit, für die der Vorruhestand oft der einzige würdige Ausweg ist – Arbeitnehmer, die heute trotz ihrer großen Berufserfahrung und des Arbeitskräftemangels in verschiedenen Bereichen der luxemburgischen Industrie und Wirtschaft im Allgemeinen große Schwierigkeiten haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

In einer am Tag der Vereidigung des neuen Arbeitsministers veröffentlichten Mitteilung forderten OGBL und LCGB die Regierung und insbesondere den neuen Minister auf, ein starkes politisches Signal zu setzen, indem sie die eingegangenen Verpflichtungen einhalten und diese Situation unverzüglich lösen, um die Würde und die Existenzsicherheit der betroffenen Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Wenn diese Fälle endlich im Interesse der Arbeitnehmer gelöst sind, müssen nach Ansicht von OGBL und LCGB mehrere gesetzliche Bestimmungen in Bezug auf Insolvenz, Begleitung von Arbeitnehmern und Vorruhestand überarbeitet werden, um zu verhindern, dass sich solche dramatischen Situationen in Zukunft wiederholen.



↑ Jean-Luc De Matteis
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands



Sicherheit im öffentlichen Nahverkehr

Das Mobilitätsministerium muss unverzüglich handeln



↑ Sveinn Graas
Zentralsekretär

Die Zunahme von Übergriffen und Gewalttaten im öffentlichen Nahverkehr in Luxemburg ist heute eine Realität, die sowohl durch offizielle Zahlen als auch durch aktuelle Presseartikel bestätigt wird. Die Antworten der Regierung auf parlamentarische Anfragen sowie die in der Presse veröffentlichten Analysen zeigen einen besorgniserregenden Anstieg von Vorfällen, von denen sowohl Fahrgäste als auch Mitarbeiter des öffentlichen Nahverkehrs betroffen sind.

Der OGBL möchte daran erinnern, dass diese Situation alle öffentlichen Verkehrsnetze betrifft, sei es den Straßenverkehr (RGTR, AVL, TICE) oder den Schienenverkehr (CFL und Luxtram). Die in diesen Bereichen tätigen Fahrerinnen und Fahrer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind täglich ordnungswidrigem Verhalten, Drohungen und körperlichen Übergriffen ausgesetzt, während sie ihre Aufgaben im öffentlichen Dienst erfüllen.

Das Ministerium für Mobilität und die Betreiber sprechen zwar von verschiedenen Maßnahmen – Sicherheitsplänen, Zusammenarbeit mit den Ordnungskräften oder Überlegungen zu gesetzlichen Regelungen –, doch der OGBL stellt vor Ort fest, dass diese Ankündigungen nicht ausreichen, um die zunehmende Gewalt einzudämmen.

Insbesondere im RGTR-Netz bestehen weiterhin mehrere schwerwiegende Funktionsstörungen:

- Nicht alle Busse verfügen über gesicherte Fahrer-kabinen;
- Einige bestehende Kabinen sind schlecht konzipiert und bieten keinen wirksamen Schutz;
- Es gibt keine strukturierte Prüfung und keine

regelmäßige Bewertung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen.

Diese Probleme beschränken sich jedoch nicht nur auf den Straßenverkehr. Auch das Personal der Bahn, d. h. der CFL und der Luxtram, ist mit einer Zunahme von Risikosituationen konfrontiert, insbesondere abends, nachts oder auf bestimmten sensiblen Strecken, ohne immer über eine ausreichende Sicherheitsüberwachung zu verfügen – obwohl Luxtram bereits Maßnahmen ergriffen hat und Sicherheitspersonal eingestellt hat, um zur Sicherheit in den Straßenbahnen beizutragen.

Der OGBL ist über diese Entwicklung sehr besorgt und wendet sich direkt an das Ministerium für Mobilität. Die Sicherheit des Personals und der Nutzer darf nicht länger als Nebensache behandelt oder auf langfristige Projekte verschoben werden.

Angesichts dieser Situation fordert der OGBL insbesondere:

- die allgemeine Einführung sicherer und angepasster Fahrer-kabinen im gesamten RGTR-Fuhrpark;
- die Einführung klarer Kriterien für die zu installierenden Kabinen;
- eine seriöse und transparente Analyse der bestehenden Sicherheitsvorkehrungen in allen Netzwerken;
- eine sofortige und sichtbare Verstärkung der Präsenz von Sicherheitspersonal sowohl in Bussen als auch in Zügen und Straßenbahnen;
- verstärkte Zusammenarbeit mit den Ordnungskräften, einschließlich gezielter Patrouillen;
- eine klare, öffentliche und regelmäßige Überwachung von Übergriffen und Vorfällen, um wirklich wirksame Maßnahmen zu ergreifen.

Der OGBL erinnert daran, dass Sicherheit eine wesentliche Voraussetzung für menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen hochwertigen öffentlichen Dienst ist. Die Beschäftigten im öffentlichen Nahverkehr können nicht weiterhin allein die Folgen fehlender Mittel und politischer Entscheidungen tragen.

Das Ministerium für Mobilität steht heute vor seiner Verantwortung. Der OGBL erwartet konkrete, schnelle und messbare Maßnahmen, die den menschlichen und sozialen Herausforderungen gerecht werden, die die Sicherheit im öffentlichen Verkehr mit sich bringt. ■



Verlängerung der Öffnungszeiten im Handel

Eine verzerrte Wahrnehmung dessen, was die Moderne verlangt!



Die Abgeordnetenversammlung hat am 18. Dezember schlussendlich den Entwurf zur Verlängerung der Öffnungszeiten im Handel verabschiedet, gegen den sich OGBL und LCGB weiterhin aussprechen. Auch wenn die Regierung hier aufgrund des starken Widerstands der Gewerkschaften im letzten Jahr und der großen Demonstration am 28. Juni ihren Entwurf überarbeiten musste, stellen die durch diese Reform eingeführten Änderungen dennoch Verschlechterungen dar, mit denen die Gewerkschaften nicht zufrieden sein können.

Am Tag der Abstimmung führten OGBL und LCGB erneut eine symbolische Aktion vor der Abgeordnetenversammlung durch und forderten die Abgeordneten auf, sich der sozialen Folgen einer so tiefgreifenden Änderung der Arbeitsorganisation in einem bereits geschwächten Sektor bewusst zu werden. Die Gewerkschaften wiesen insbesondere darauf hin, dass im Vorfeld keine unabhängige Studie zur Folgenabschätzung durchgeführt worden war.

Wie OGBL und LCGB jedoch erneut betonten, sehen selbst die Arbeitgeber keinen Sinn in dieser Reform. Die Verlängerung der Öffnungszeiten wird ihnen nämlich keinen greifbaren wirtschaftlichen Gewinn bringen. Die Kosten werden steigen, ebenso wie die organisatorischen Auflagen, während das Risiko einer Wettbewerbsspirale jedes Geschäft dazu zwingen wird, sich dem ersten anzupassen, das beschließt, länger zu öffnen. Mit anderen Worten: Diese Maßnahme wird zu einer für alle verlustreichen Dynamik führen, die nicht durch einen tatsächlichen Bedarf, sondern durch die Angst vor dem

Verlust von Marktanteilen diktiert wird. Was das Argument angeht, dass diese Reform einer dringenden Nachfrage der Verbraucher entspricht, so steht auch dieses im Widerspruch zur Realität. Es gibt nämlich keine Anzeichen dafür, dass die Mehrheit der Verbraucher zu „extremen“ Zeiten einkaufen möchte, geschweige denn, dass diese Praxis zur Norm werden sollte. Wenn man behauptet, dass die Gesellschaft Dienstleistungen fordert, die bis 21 Uhr verfügbar sind, wie lässt sich dann erklären, dass keine öffentliche Verwaltung aufgefordert wird, dieser Logik zu folgen? Diese Parallele reicht aus, um zu zeigen, dass das Argument nicht auf einer echten Bedarfsanalyse beruht, sondern auf einer verzerrten Wahrnehmung dessen, was die Moderne erfordern würde.

Angeichts dieser Unklarheiten forderten OGBL und LCGB, dass vor einer endgültigen Entscheidung ein Moratorium verhängt wird. Eine unabhängige und seriöse Studie zu den sozialen Auswirkungen hätte jeder Reform mit so weitreichenden Folgen vorausgehen müssen.

Hinter den Arbeitszeiten und Zahlen stehen echte Leben, Familien und Arbeitnehmer, die Besseres verdient hätten als eine im Eiltempo durchgeführte Reform. Die Beschäftigten im Handel, die zu den am schlechtesten bezahlten des Landes gehören und ohnehin schon schwierige Arbeitszeiten haben, sind jedoch die ersten, die die Auswirkungen sowohl auf ihre Gesundheit als auch auf ihr Familienleben und ihr tägliches Gleichgewicht zu spüren bekommen werden. Der OGBL wird weiterhin an ihrer Seite kämpfen!



↑ Pauline Meiresonne
Zentralsekretärin



↑ Chrystelle Brassinne
Zentralsekretärin



↑ José Gonçalves
Zentralsekretär



↑ Smail Suljic
Zentralsekretär

Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband

Rückblick auf 2025 und Ausblick auf die Herausforderungen des kommenden Jahres



↑ Josy Bourgraff
Sekretär

Am 16. Januar lud das Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband seine Mitglieder zum Neujahrsempfang in das Casino Syndical in Luxemburg ein.

Der Festsaal des Casinos war gut gefüllt, um dem Neujahrsempfang des Syndikats Eisenbahnen beizuwohnen. Natürlich waren zahlreiche Gewerkschaftler anwesend, aber auch einige Persönlichkeiten aus der Politik sowie aus der Zivilgesellschaft.

In ihrer Rede ging die Präsidentin des OGBL, Nora Back, primär auf die nationalen Themen des vergangenen Jahres ein. Das Jahr 2025 war geprägt von Attacken auf die Rechte der Arbeiterschaft und der Gewerkschaften, aber auch auf das luxemburgische Sozialmodell. Im Juni waren rund 25.000 Menschen auf die Straße gegangen, um gegen die Politik der Regierung zu protestieren. Dank dieser Mobilisierung behalten die national repräsentativen Gewerkschaften ihr Exklusivrecht bei den Kollektivvertragsverhandlungen. Kurz angesprochen wurde auch der Rücktritt des Arbeits- und Sportministers Georges Mischö. Die Wiederherstellung des Sozialdialogs wird jedoch keine leichte Aufgabe für den neuen Arbeitsminister Marc Spautz sein.

In seiner Rede gab der Präsident des Syndikats Eisenbahnen, Georges Melchers, einen Rückblick auf das Jahr 2025 und warf einen Blick auf die Herausforderungen, die 2026 zu bewältigen sind. Vor allem die Kundgebung vom 11. Juni letzten Jahres vor dem

Direktionsgebäude der CFL, an der rund 500 Mitarbeitende teilnahmen, hat sich in das Gedächtnis eingebrannt.

Dank unseres Engagements erreichten wir bei den CFL die Einführung der BTS-Prämie, die Einführung des 6-9-9 Schichtplans im Tiercé sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bus-Betrieb, von denen insbesondere die Reservisten profitieren werden.

Bei den Filialen sticht die Unterzeichnung des ersten Kollektivvertrags bei Lorry Rail besonders hervor. Ebenso wurde bei CFL multimodal ein neuer Kollektivvertrag unterzeichnet. Anfang 2025 traten bei CFL Mobility neue Betriebsvorschriften in Kraft.

Einer der wichtigsten Schwerpunkte im Jahr 2026 wird die paritätische Kommission sein, die sich mit der Umsetzung des Gesetzes vom 6. Juni 2025 zur Harmonisierung der unteren Laufbahnen von Beamten und Angestellten des Staates bei den CFL befassen wird.

Es bleibt zu hoffen, dass sich die Verantwortlichen der CFL sowie unsere zuständige Ministerin darüber im Klaren sind, dass das Ergebnis dieser Harmonisierung keine Nullnummer sein wird – ihre Umsetzung im öffentlichen Dienst hatte ebenfalls ihren Preis.

Mitarbeiter, die für die CFL arbeiten, dürfen auf keinen Fall verloren gehen, denn ohne sie würde der Bahn- und Straßenverkehr zum Erliegen kommen. Daher dürfen die Gehälter der CFL nicht unter denen des Staates liegen■



Sozialkonflikt im Apothekensektor

Eine Grundsatzvereinbarung konnte endlich erzielt werden



↑ Ben Soisson
Zentralsekretär

Im Rahmen der Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags im Apothekensektor konnte Mitte Dezember eine Grundsatzvereinbarung zwischen den OGBL, dem Verband der luxemburgischen Apotheker ohne eigene Apotheke (ALPSO) und dem Verband der Apothekenassistenten Luxemburgs (APPL), die gemeinsam die Arbeitnehmer des Sektors vertreten, und der Vereinigung der luxemburgischen Apotheker, die die Arbeitgeberseite vertritt, erzielt werden.

Diese Grundsatzvereinbarung erforderte zehn Monate intensiver Verhandlungen, gefolgt von einer notwendigen Anhörung bei der Nationalen Schlichtungsstelle (ONC). Der neue Kollektivvertrag soll eine Laufzeit von drei Jahren haben. Hier sind die wichtigsten Verbesserungen, die in der Grundsatzvereinbarung festgelegt wurden:

- Abschaffung der Laufbahn A und Integration der betroffenen Arbeitnehmer in die Laufbahn B.
- Aufwertung der Laufbahnen B, C und D um +5%: 2,5 % im Jahr 2026 und 2,5 % im Jahr 2027.
- Aufwertung der Laufbahn E um +3%: 1,5 % im Jahr

2026 und 1,5 % im Jahr 2027.

- Erhöhung der Anzahl der jährlichen Urlaubstage, wodurch die Erholungsbedingungen deutlich verbessert werden: 26 gesetzliche Urlaubstage + 4 zusätzliche Tage.
- Neuorganisation der Bereitschaftsdienste:
 - eine geleistete Stunde = eine Arbeitsstunde
 - 25 % Zuschlag für Nachtstunden

Diese Vereinbarung bildet die Grundlage für den endgültigen Abschluss der Verhandlungen, muss jedoch zuvor noch von den verschiedenen zuständigen Gremien auf beiden Seiten bestätigt werden.

Diese Vereinbarung, die einen bedeutenden Fortschritt für die Beschäftigten des Sektors darstellt, beendete den Sozialkonflikt, der in diesem Sektor herrschte.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass diese Vereinbarung nur dank der starken Mobilisierung der Beschäftigten im Apothekensektor erzielt werden konnte.



↑ Tom Mamer
Beigeordneter Zentralsekretär

Budgetdebatte in der Gemeinde Düdelingen

OGBL kritisiert widersprüchliche CSV-Aussagen zu Personal und KI

Der OGBL hat mit großer Besorgnis die Aussagen einer CSV-Gemeinderätin, letzten Dezember, im Rahmen der Budgetdebatte im Gemeinderat von Düdelingen, zur Kenntnis genommen. Dabei wurden steigende Personalkosten problematisiert und Künstliche Intelligenz (KI) als mögliches Instrument zur Einsparung von Personal genannt.

Diese Aussagen stehen nicht nur im Widerspruch zur Realität der kommunalen Aufgaben, sondern auch zu den Positionen, die die CSV selbst in ihrem Wahlprogramm vertritt. Dort wird der Einsatz von Künstlicher Intelligenz ausdrücklich zur Verbesserung der Effizienz von Dienstleistungen und Verfahren genannt — nicht jedoch als Mittel zum Personalabbau oder zur Infragestellung des Personalbedarfs im öffentlichen Dienst.

Der OGBL weist daher entschieden zurück, KI als Sparinstrument gegen Beschäftigte auszuspielen. Die Qualität des kommunalen öffentlichen Dienstes

beruht auf qualifiziertem Personal, das täglich im direkten Dienst der Bevölkerung arbeitet. Künstliche Intelligenz kann Arbeitsprozesse unterstützen, sie kann jedoch keine Verantwortung übernehmen und keine menschliche Arbeit im öffentlichen Dienst ersetzen.

Gemeindliche Aufgaben erfordern Fachkompetenz, Erfahrung und menschliches Urteilsvermögen. Der Einsatz von KI als Argument zur Begrenzung von Neueinstellungen oder zur Reduzierung des Personals ist realitätsfern und gefährdet die Qualität öffentlicher Dienstleistungen.

Der OGBL betont zudem, dass Gemeinden wie Düdelingen mit wachsenden und zunehmend komplexen Aufgaben konfrontiert sind. Investitionen in Personal sind daher keine „Schieflage“, sondern eine notwendige Voraussetzung für eine funktionierende, bürgernahe und leistungsfähige Gemeinde.



↑ Alain Rolling
Zentralsekretär



↑ Marvin Bormann
Beigeordneter Zentralsekretär

Gespräch zwischen der Forschungsministerin & dem SEW/OGBL

Das Wohlbefinden der Mitarbeiter und die berufliche Weiterentwicklung als Ziele



↑ Frédéric Krier
Mitglied des geschäftsfüh-
renden Vorstands



↑ Ben Muller
Beigeordneter Zentral-
sekretär

Eine Delegation der Abteilung Hochschulwesen und Forschung des SEW/OGBL traf sich im Januar mit der Ministerin für Forschung und Hochschulwesen, Stéphanie Obertin, zu einem Austausch über die Lage in diesem Sektor und die Aussichten für die kommenden Jahre.

Nach einem ersten Treffen im Juni hatte die Abteilung, der insbesondere alle Personalvertreter der Universität Luxemburg und der öffentlichen Forschungszentren (CRP) angehören, dem Ministerium einen Vorschlag mit acht Leistungsindikatoren unterbreitet, die in die nächsten Mehrjahresvereinbarungen für die Universität und die CRP für den Zeitraum 2026-2029 aufgenommen werden sollten. Das SEW/OGBL schlug insbesondere vor, Indikatoren für das Wohlbefinden des Personals, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie die Attraktivität der Forschung vorzusehen. Diese qualitativen Indikatoren würden die rein quantitativen Indikatoren ergänzen, die in den früheren Vereinbarungen vorgesehen waren (z. B. externe Finanzierungen, Anzahl der Veröffentlichungen usw.)

Das Ministerium gab bekannt, dass es den Vorschlag des Syndikats zur Kenntnis genommen habe und dass die neuen Mehrjahresvereinbarungen, die in Kürze fertiggestellt werden, zwar keine solchen Indikatoren enthalten werden, aber das Wohlergehen des Personals, die berufliche Entwicklung, die Qualität der Arbeit und ganz allgemein ökologische, soziale und Governance-Kriterien in die Ziele der Universität und der öffentlichen Forschungszentren aufnehmen werden.

Die Gewerkschaftsdelegation begrüßte diese Ankündigung, und beide Seiten kamen überein, sich weiterhin regelmäßig auszutauschen, um diese verschiedenen Ziele weiterzuentwickeln.

Das SEW/OGBL und das Ministerium sind sich darüber hinaus einig, dass eine stärkere Harmonisierung und eine engere Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen öffentlichen Einrichtungen angestrebt werden sollen. Die Gewerkschaftsdelegation bedauerte insbesondere, dass die Forschungszentren und die Universität im Hinblick auf die Gewinnung von Doktoranden und jungen Forschern eher miteinander konkurrieren als zusammenarbeiten.



Das Syndikat ist der Ansicht, dass mittelfristig eine Aufwärtsharmonisierung des Vergütungsrahmens angestrebt werden sollte, wobei das Ministerium eine gemeinsame Grundlage festlegen sollte. Diese Basis sollte in jedem Fall die allgemeine Lohnentwicklung berücksichtigen, da die derzeitige Situation auch darauf zurückzuführen ist, dass die Vergütung von Doktoranden seit 2008 nicht mehr angepasst wurde und sich daher immer mehr dem qualifizierten gesetzlichen Mindestlohn annähert.

Das SEW/OGBL ist der Ansicht, dass auch die Zusammenarbeit bei der Betreuung und Begleitung von Doktoranden und ganz allgemein von jungen Forschern ausgebaut werden sollte. Probleme bestehen weiterhin insbesondere beim Zugang zu Wohnraum, vor allem für Forscher aus Drittländern, die nicht einmal die Möglichkeit haben, sich außerhalb der Grenzen des Großherzogtums eine Unter-



kunft zu suchen. Das Angebot an Studentenwohnungen muss deutlich erhöht werden, und den betroffenen jungen Forschern müssen erschwingliche Wohnmöglichkeiten geboten werden.

Das SEW/OGBL hat auch das wachsende Lohngefälle zum luxemburgischen öffentlichen Dienst und zum parastaatlichen Sektor angesprochen, das die Attraktivität des Sektors beeinträchtigt. Das Syndikat reagierte darauf mit einer Anpassung ihrer Lohnforderungen nach oben im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen. Ohne zusätzliche Haushaltsanstrengungen werden diese Verhandlungen jedoch nur dazu führen, dass das schleichende Wachstum des Lohngefälles gebremst wird.

Aus diesem Grund fordert der OGBL, eine parallele Entwicklung zum Gehälterabkommen für den öffentlichen Dienst vorzusehen und einen Rahmen für die Verteilung im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen festzulegen, der sich an ähnlichen Bestimmungen orientiert, wie sie in den Kollektivverträgen für Krankenhäuser (KV FHL), den sozialen und sozialpädagogischen Bereich (KV SAS) und das Nationale Gesundheitslabor (Laboratoire national de Santé) vorgesehen sind.

Schließlich hat das SEW/OGBL dem Ministerium seine Vorschläge für eine Überarbeitung des Gesetzes über die Universität Luxemburg übermittelt. Es fordert insbesondere die Aufhebung der Begrenzung von 25% für interne Beförderungen zum Zugang zur Professur, die derzeit die Karrieremöglichkeiten in Luxemburg stark einschränkt■



Durch die Reformen des Bildungsministeriums Mehrsprachigkeit in Luxemburg in akuter Gefahr



↑ Joëlle Damé
Präsidentin des SEW



↑ Vera Dockendorf
Sprecherin der Abteilung
Secondaire des SEW

Das SEW/OGBL sieht die Mehrsprachigkeit in Luxemburg in akuter Gefahr. Neben dem exzessiven Bau von öffentlichen Europaschulen mit ihren jeweiligen Sprachsektionen droht auch die französische Alphabetisierung der Mehrsprachigkeit weiter zuzusetzen. Des Weiteren wird auch das Pilotprojekt einer deutschsprachigen Sektion im klassischen Sekundarunterricht die Mehrsprachigkeit negativ beeinflussen.

Die Reformen, die derzeit vom Bildungsministerium vorangetrieben werden, stellen aus Sicht des SEW/OGBL einen tiefgreifenden Eingriff in das traditionelle luxemburgische Bildungssystem dar und gefährden langfristig die sprachliche Kohäsion der Gesellschaft. Sowohl das Ministerium als auch die meisten Luxemburgischlehrerinnen und -lehrer an öffentlichen Europaschulen bestätigen bereits, dass das anvisierte Sprachniveau B1 im Luxemburgischen von vielen Schülerinnen und Schülern aktuell nicht erreicht wird. Der Abbau der Mehrsprachigkeit bezieht sich aber nicht nur auf die Luxemburgischkompetenzen, sondern zieht sich wie ein roter Faden durch die Bildungsreformen von Claude Meisch.

Als Lehrgewerkschaft warnen wir seit Jahren vor einer zunehmenden Fragmentierung des Schulwesens. Die stetige Ausweitung von Europaschulen führt zu einer Parallelstruktur, die Schülerinnen und Schüler nach Sprachsektionen trennt und damit die gemeinsamen mehrsprachigen Lernräume immer weiter verkleinert.

Gleiches gilt für die Alphabetisierung auf Französisch: Zwar behauptet das Bildungsministerium, dass diese tiefgreifende Reform zu keinem Kompetenzabbau im Deutschen führe, kann seine gewagte Behauptung aber auf keine empirische Grundlage stützen, da das Pilotprojekt Alpha noch nicht abgeschlossen ist und folglich noch nicht in seiner Gesamtheit evaluiert werden konnte.

Es ist davon auszugehen, dass die Alphabetisierung auf Französisch weitreichende Konsequenzen auf den Sprachenunterricht an den Sekundarschulen haben wird.

Mit Sorge betrachten wir zudem das neu eingeführte Pilotprojekt einer deutschsprachigen Sektion im klassischen Sekundarunterricht. Auch wenn es vordergründig als Erweiterung des Angebots prä-



sentiert wird, verstärkt es die bereits bestehende Tendenz zu separaten sprachlichen Bildungswegen und zur Untergrabung von Sprachkompetenzen und steht damit — wie auch alle anderen hier erwähnte Reformen — im Widerspruch zu einem inklusiven, mehrsprachigen Schulsystem, das alle Kinder in gemeinsamen Strukturen zusammenführt.

Luxemburgs Mehrsprachigkeit gilt national wie international als ein Alleinstellungsmerkmal. Sie ist ein sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Mehrwert, der aber nur dann bestehen kann, wenn er im öffentlichen Bildungssystem aktiv geschützt und gefördert wird.

Die aktuellen Reformen drohen hingegen, diese Stärke zu untergraben, indem sie Sprachen nicht zusammenführen, sondern voneinander trennen.

Das SEW/OGBL fordert der politischen Verantwortlichen daher auf, die Auswirkungen der Reformen kritisch zu evaluieren und den Dialog mit der Lehrerschaft zu suchen. Ziel muss es sein, die Mehrsprachigkeit als zentralen Wert unseres Landes zu bewahren und ein Schulmodell zu stärken, das gemeinsame Lernwege statt voneinander getrennte Bildungswege fördert■

Grundschulen

2.589 mal fehlender Ersatz – Nichts geht mehr!

In einer kürzlichen Antwort auf eine parlamentarische Anfrage hat der Bildungsminister offenbart, dass im Schuljahr 2024/2025 kein Ersatz für einen abwesenden Lehrer an der Grundschule bei 2.589 Gelegenheiten gefunden werden konnte. Ein besorgniserregender Rekord, der stetig zunimmt.

Direkte Folge: Die betroffenen Kinder mussten in andere Klassen verteilt werden, wodurch die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte erhöht wurde.

Ein Mangel an Ersatzpersonal... und ein völliges Fehlen von Ersatz für andere wichtige Akteure

Diese Zahl, die an sich bereits alarmierend ist, spiegelt jedoch nur einen Teil des Problems wider. Tatsächlich können in der Grundschule nur die Lehrer ersetzt werden. Für alle anderen Beteiligten – sei es der zweite Lehrer im frühkindlichen Unterricht, der I-EBS (Lehrer für Schüler mit spezifischem Bildungsbedarf) oder die Erzieher der ESEB-Teams – ist kein Vertretungsmechanismus vorgesehen.

Doch all diese Personen spielen eine unverzichtbare Rolle im täglichen Ablauf der Schule. Ihre Abwesenheit erhöht die Arbeitsbelastung der Teams und schwächt die pädagogische und sozio-educative Betreuung der Kinder.

Chronischer Personalmangel, verstärkt durch strukturelle Entscheidungen

Seit Jahren hat das Bildungsministerium Schwierigkeiten, genügend Lehrer zu rekrutieren. In einem Versuch, dieses Problem zu beheben, wurde bereits ein Bachelor in pädagogischer Ausbildung eingeführt, wodurch der Lehrerberuf auch für andere Profile geöffnet wurde. Und dennoch werden gleichzeitig immer mehr Lehrer in Aufgaben eingesetzt, die weit vom direkten Unterricht entfernt sind, insbesondere in den Regionaldirektionen, deren Personal in den letzten Jahren stark zugenommen hat.

Ersatzkräfte an vorderster Front... unter prekären Bedingungen

Zu diesem strukturellen Mangel kommt ein weiteres Hauptproblem hinzu: die Arbeitsbedingungen der Vertreter selbst:

→ aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge, ohne Limit sowohl in Bezug auf ihre Anzahl als auch auf ihre Dauer, aufgrund einer Ausnahme im Gesetz, die kein Minister beheben will;

→ wiederholte Verzögerungen bei der Zahlung der Gehälter – einige Vertretungslehrkräfte müssen mehrere Monate warten, bevor sie ihren Lohn erhalten;

ein Mangel an Klarheit über ihre berufliche Zukunft – ein Lehrbeauftragter auf B1, selbst mit unbefristetem Vertrag, kann unter den aktuellen Bedingungen nicht vom Beamtenstatus profitieren.

Wie kann man unter diesen Bedingungen motivierte Personen anziehen?

Der SEW/OGBL fordert daher auf:

→ das Arbeitsgesetz zu ändern, um die derzeit wiederholte befristete Verträge aufzuheben, die wiederholten befristeten Verträge erlaubt;

→ eine Vertretungslösung für alle Beteiligten in der Grundschule einrichten;

→ Die Lehrer zurück in die Klassen bringen, dorthin, wo sie am dringendsten benötigt werden.

Es ist an der Zeit, aufzuhören zu reden und anzufangen zu handeln!

Die Grundschule leidet. Die Teams geraten an ihre Grenzen. Die Kinder zahlen den Preis dafür. Es handelt sich hier nicht mehr um ein einmaliges Problem: Es ist eine strukturelle Krise, der das Ministerium hartnäckig keine Aufmerksamkeit schenkt. Der SEW/OGBL fordert sofortige Reformen. Die Schule kann nicht länger warten.



↑ Gilles Bestgen
Beigeordneter Zentral-
sekretär



ABENDKURSE, DAS NEUE AFTERWORK.



Entdecken Sie über 270 Abendkurse und Lehrgänge
mit Abschluss. Offen für alle.



Die Einschreibungen sind wieder geöffnet.
Melden Sie sich auf [LLLC.lu](https://www.lllc.lu) an.



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

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Familienzulagen für Kinder von Grenzgängern

Luxemburg erneut vom Europäischen Gerichtshof zurechtgewiesen



↑ Erwann Sevellec
Leiter der
Rechtsabteilung

Der OGBL begrüßt das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 18. Dezember 2025, das die Position bestätigt, die der OGBL seit vielen Jahren gegenüber den luxemburgischen Behörden vertritt.

Seit langem bemüht sich die Zukunftskasse (Caisse pour l'avenir des enfants-CAE) darum, den Kreis der Empfänger von Familienzulagen für Grenzgänger einzuschränken. Sie hält es nämlich für übertrieben, dass 47,32 % der Familienleistungen ins Ausland exportiert werden, obwohl 2024 47 % der Arbeitnehmer auf luxemburgischem Gebiet Grenzgänger waren.

Die Gesetzesreformen von 2016 und 2022 verdeutlichen übrigens die anhaltende Zurückhaltung der CAE, sich vollständig an die europäische Rechtsprechung zu Familienleistungen anzupassen:

Die Reform der Familienzulagen von 2016 hatte den Anspruch auf luxemburgische Leistungen für Grenzgänger auf Kinder beschränkt, zu denen ein leibliches oder Adoptionsverhältnis bestand. Diese Bedingung schloss de facto die Kinder des Ehepartners oder eingetragenen Partners, die im Haushalt lebten, vom Bezug von Familienzulagen aus;

Im Rahmen einer Vorabentscheidungsfrage verurteilte der EuGH diese Gesetzgebung im Jahr 2020 mit der Begründung, dass ein Grenzgänger Anspruch auf Kindergeld für das Kind seines Ehepartners oder

eingetragenen Partners haben muss, sobald er für dessen Unterhalt aufkommt;

Luxemburg hat sich bereiterklärt, dieser Entscheidung des EuGH nachzukommen, und zu diesem Zweck im Jahr 2022 eine Gesetzesänderung vorgenommen, mit der die Abstammungsvoraussetzung abgeschafft und der Begriff der Unterhaltsgewährung eingeführt wurde.

Trotz dieses Urteils wurden jedoch weiterhin zahlreiche Anträge von Patchwork-Familien abgelehnt, da die CAE-Bewertungskriterien entwickelt hatte, die eine restriktive Auslegung der Rechtsprechung des EuGH in dieser Angelegenheit widerspiegeln.

Der wichtigste Beitrag des Urteils des EuGH vom 18. Dezember besteht in der Einführung einer Vermutung der Unterhaltsgewährung zugunsten des Grenzgängers, wenn er mit seinen Stiefkindern einen gemeinsamen Haushalt bildet.

Der OGBL fordert daher eine Gesetzesreform, die den Anforderungen des EU-Rechts wirklich entspricht, und kündigt an, die Maßnahmen zur Anpassung, die die nationalen Behörden ergreifen müssen, mit größter Aufmerksamkeit zu verfolgen, obwohl die CAE bisher stets behauptet hat, dass das Vorliegen eines gemeinsamen Wohnsitzes unmöglich zu überprüfen sei■



Französische Grenzgänger Opfer einer steuerlichen und sozialen Schikane



↑ Christian Simon-Lacroix
Zentralsekretär

Seit 2025 werden einige französische Grenzgänger von der französischen Regierung in drei verschiedenen Bereichen benachteiligt: in steuerlicher Hinsicht, in Bezug auf die Arbeitslosigkeit (Arbeitsuche) und seit kurzem auch in Bezug auf die Sozialabgaben, die Mehrfachrentner (mit Renten aus mehreren Ländern) zahlen müssen!

Für französische Grenzgänger mit gemischten Einkünften (=Einkünfte sowohl aus Frankreich als auch aus Luxemburg), unabhängig davon, ob sie erwerbstätig oder im Ruhestand sind, hat die Anwendung des neuen französisch-luxemburgischen Steuerabkommens seit 2025 (Steuerjahr 2024) zu einer erheblichen Erhöhung der Steuerbelastung geführt (in einigen Fällen von einigen hundert Euro bis zu mehreren tausend Euro).

Seit dem Steuerjahr 2024 müssen französische Grenzgänger ihre luxemburgischen Einkünfte (Löhne und Renten) in Frankreich versteuern, wobei nur die gegebenenfalls an der Quelle entrichteten Sozialabgaben abgezogen werden können, nicht jedoch die in Luxemburg gezahlten Steuern. Diese Situation führt für viele von ihnen de facto zu einer Doppelbesteuerung, da dies einen Wechsel in eine höhere Steuerklasse bedeutet für (1) Grenzgänger, die in Frankreich und Luxemburg tätig sind, (2) Steuerzahler (einschließlich Alleinstehende), die in Luxemburg arbeiten und Einkünfte (z. B. Mieteinnahmen) aus Frankreich haben, (3) Ehepaare mit Einkünften aus Frankreich und Luxemburg und schließlich (4) Rentner, die sowohl eine Rente aus Frankreich als auch aus Luxemburg beziehen. Der OGBL, der 2025 vor Inkrafttreten des Abkommens eine Klage eingereicht hatte, wird seine Bemühungen beim Finanzministerium fortsetzen, um auf die Folgen des Abkommens hinzuweisen. Trotz zahlreicher Interventionen auf politischer Ebene hat die französische Regierung bisher nicht auf die Beschwerden reagiert.

Im März 2025 nahm die französische Regierung unter dem Vorwand von Haushaltseinsparungen auch französische Grenzgänger ins Visier, die ihren Arbeitsplatz in Luxemburg verloren hatten, indem sie die Regeln/Kriterien für das "angemessene Stellenangebot (ORE)" änderte. Von nun an berücksichtigt Frankreich bei der Bewertung des „üblichen Gehalts“ den geografischen Wohnort des Arbeitssuchenden und nicht mehr Luxemburg. Auch wenn es den Betroffenen offiziell weiterhin freisteht, eine neue Stelle in Luxemburg zu suchen, müssen sie nun auf Stellenangebote mit dem in Frankreich üblichen Lohn reagieren und diese gegebenenfalls annehmen, da ihnen sonst Sanktionen hinsichtlich der Weiterzahlung des Arbeitslosengeldes drohen. Der OGBL hat mit Unterstützung der CGT und anderer Gewerkschaften (Belgien, Schweiz usw.) in Frankreich eine Klage beim Staatsrat (Conseil d'Etat) eingereicht. Wir haben außerdem von Arbeitslosen, die ihren Arbeitsplatz in Luxemburg verloren haben, erfahren, dass France Travail (die ehemalige Arbeitsagentur Pôle Emploi) zunehmend Druck auf sie ausübt.

Schließlich hat Frankreich im Jahr 2025 nach einem Urteil des Staatsrats die Obergrenze für Sozialabgaben (CSG-CRDS-CASA: 9,1% zum Höchstsatz) auf die Höhe der französischen Rente für Rentner mit gemischten Renten abgeschafft. Die Beiträge werden nun vom Wohnsitzland auf der Grundlage des gesamten Renteneinkommens berechnet und erhoben. Diese Entscheidung vom 25. Oktober 2024 führt zu einer erheblichen Überbesteuerung, auch in Bezug auf die Sozialabgaben. Der OGBL prüft derzeit mögliche Rechtsmittel und Maßnahmen, sowohl unter dem Gesichtspunkt der europäischen Rechtsvorschriften als auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung der verschiedenen Arten von Mehrfachrentnern mit Wohnsitz in Frankreich.

In einem für französische Grenzgänger derart diskriminierenden Umfeld sichert der OGBL den von den zahlreichen Angriffen der französischen Regierung betroffenen französischen Grenzgängern seine Unterstützung und Solidarität zu und verurteilt diese Maßnahmen, die sowohl dem Grundsatz der Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Union als auch der Attraktivität Luxemburgs schaden, da sie zu einem Kaufkraftverlust für die betroffenen Personen führen, obwohl sie ein wesentlicher Bestandteil der Wirtschaft und der Vitalität der Grenzgebiete sind. ■



ACHTUNG: SICA-Beratungen nur nach Terminvereinbarung

Wir möchten die Mitglieder darauf hinweisen, dass Beratungen in den SICA-Agenturen des OGBL in Frankreich (Audun-le-Tiche, Thionville, Volmerange-les-Mines) ausschließlich nach Terminvereinbarung stattfinden!

Vorstand der Sektion Deutsche Grenzgänger beim
Neujahrsempfang der SPD Prüm

Politische Kontakte für stärkere Interessenvertretung geknüpft



Am Sonntag, den 11. Januar 2026, nahm der Vorstand der Sektion Deutsche Grenzgänger des OGBL am Neujahrsempfang der SPD in Prüm teil. Die Veranstaltung bot eine wertvolle Gelegenheit, politische Kontakte zu pflegen und neue Gesprächskanäle für die Anliegen der Grenzgänger zu eröffnen.

Anwesend waren der rheinland-pfälzische Ministerpräsident Alexander Schweitzer sowie der SPD-Landtagsabgeordnete Nico Steinbach, Vertreter im Landtag Rheinland-Pfalz für den Wahlkreis Bitburg-Prüm. Für die Sektion Deutsche Grenzgänger waren Präsident Guy Neumann, Präsidentin Anja Schnarrbach sowie Ehrenpräsident Wolfgang Schnarrbach vor Ort.

Im Mittelpunkt der Gespräche stand die strategische Zielsetzung der Sektion, über die SPD Rheinland-Pfalz den Zugang zur Bundesebene in Berlin zu erhalten. Ziel ist es, Einfluss auf die

dringend notwendige Harmonisierung bilateraler Abkommen, insbesondere des Doppelbesteuerungsabkommens (DBA), zu nehmen. Gerade für Grenzgängerinnen und Grenzgänger bestehen weiterhin strukturelle Benachteiligungen, die nur durch politische Initiative auf Bundesebene gelöst werden können.

Ministerpräsident Schweitzer äußerte sich inhaltlich zurückhaltend. Insbesondere zur aktuellen Diskussion um die Steuerbefreiung der Zuschläge von Überstunden in Deutschland bezog er eine kritische Position mit Hinweis auf die staatliche Finanzierungsfrage. Gleichzeitig bat er ausdrücklich darum, Fragen und Anregungen schriftlich an sein Präsidium zu richten. Die Sektion wird versuchen diese Möglichkeit zu nutzen, um die Sicht der Grenzgänger klar und sachlich einzubringen.

Ermutigend verlief das Gespräch mit Nico Steinbach. Er signalisierte Offenheit für einen vertieften Austausch und sagte zu, die Sektion zu informieren, sobald SPD-Bundesfinanzminister Lars Klingbeil in der Region an Veranstaltungen teilnimmt. Zudem ist ein gesondertes Treffen mit Herrn Steinbach geplant, um die konkreten Herausforderungen der Grenzgänger und mögliche politische Lösungswege ausführlich zu besprechen■



↑ James Marsh
Zentralsekretär



Neues Büro in Bitburg und zusätzlicher Standort in Trier

Der OGBL baut seine Beratungsangebote weiter aus und setzt konsequent auf Nähe zu seinen Mitgliedern. Das Beratungsbüro in Bitburg hat einen neuen Standort bezogen und ist ab sofort in der **Johannes-Kepler-Straße 7, D-54634 Bitburg**, zu finden. Dadurch bleibt die persönliche Unterstützung für Grenzgängerinnen und Grenzgänger in der Region weiterhin gewährleistet.

Ergänzend dazu wurde ein weiterer Anlaufpunkt in Trier eingerichtet. Die Beratung findet dort im Haus der Gewerkschaften in den Räumen der **IG Metall Trier, Herzogenbuscher Straße 52, 54292 Trier**, statt. Mit diesem zusätzlichen Standort verbessert der OGBL die Erreichbarkeit und stärkt seine Präsenz im grenznahen Raum.

Sprechzeiten nach Voranmeldung

Die Beratung erfolgt ausschließlich nach vorheriger Terminvereinbarung.

Montag: Trier
Dienstag: Grevenmacher
Mittwoch: Bitburg
Donnerstag: Grevenmacher

Brasilianische Gemeinschaft in Luxemburg

Die Immigriertenabteilung setzt sich dafür ein, den Bedürfnissen der Gemeinschaft gerecht zu werden



↑ José Luís Correia
Zentralsekretär



↑ Sonia Neves
Zentralsekretärin

Die Immigriertenabteilung des OGBL traf sich am 8. Januar 2026 mit dem Honorarkonsul Brasiliens in Luxemburg, André Bezerril, der dieses Amt seit 2014 innehat.

Der OGBL wurde vertreten durch Carlos Pereira, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, Sónia Neves und José Luís Correia, Zentralsekretäre der Immigriertenabteilung des OGBL, sowie Doris Azevedo und Pietro Monaco, Vorsitzende bzw. stellvertretender Vorsitzender der Immigriertenabteilung.

Im Mittelpunkt der Gespräche standen mögliche Wege der Zusammenarbeit zwischen beiden Seiten, um enger zusammenzuarbeiten, insbesondere mit dem Ziel, unsere Bemühungen im Interesse der brasilianischen Gemeinschaft in Luxemburg zu bündeln.

Der OGBL und der Honorarkonsul sprachen eine ganze Reihe von Themen an, darunter insbesondere die Frage der Diskriminierung, Arbeitsgenehmigungen, Sozial- und Arbeitsrechte brasilianischer Staatsangehöriger sowie die Dienste des mobilen Konsulats Brasiliens im Großherzogtum.

Eine der am schnellsten wachsenden Gemeinschaften

Im Jahr 2024 lebten offiziell etwa 3.250 Brasilianer in Luxemburg (Quelle: Statec), aber hinter dieser Zahl verbirgt sich noch eine weitere: Die Tatsache, dass viele brasilianische Staatsangehörige einen europäi-

schen Pass besitzen, insbesondere einen portugiesischen, manchmal aber auch einen italienischen – Staatsangehörigkeiten, die sie als Nachkommen von Staatsangehörigen dieser Länder erworben haben. Konsul André Bezerril schätzt daher die Zahl der Brasilianer in Luxemburg auf eher 7.000 Staatsangehörige.

Aus dem gleichen Grund kommen auch immer mehr Brasilianer nach Luxemburg, die bereits einen luxemburgischen Pass besitzen. Im Jahr 2023 waren mehr als ein Drittel der neuen luxemburgischen Staatsbürger brasilianischer Herkunft, eine Zahl, die weiterhin stark ansteigt. Im Jahr 2024 standen die Brasilianer an vierter Stelle der Ausländer, die die luxemburgische Staatsangehörigkeit erhalten hatten (13.741, d. h. 11,8%), auch wenn es sich bei den meisten um Nicht-Einwohner handelt. Dem Konsul zufolge leben somit zwischen 33.000 und 35.000 Brasilianer mit luxemburgischem Pass in Brasilien.

Nach Angaben der Vereinigung der Luxemburger in Brasilien (*ACLUX-Associação dos Cidadãos Luxemburgueses no Brasil*), mit der die Immigriertenabteilung 2025 Beziehungen aufgenommen hat, gilt eine ähnliche Zahl für die Vereinigten Staaten: Dort sollen etwa 30.000 Amerikaner ebenfalls einen luxemburgischen Pass besitzen.

Im Jahr 2024 waren 2,1% der Neuankömmlinge in Luxemburg Brasilianer, womit sie die drittgrößte Nicht-EU-27-Nationalität darstellen, die am häufigsten ins Großherzogtum einwandert.



Portugal setzt die Zahlung von 294 Renten in Luxemburg aus

Der OGBL fordert Rentner, die eine Rente aus Portugal beziehen, auf, einen „Lebensnachweis“ zu erbringen.



Der OGBL hat Kenntnis davon erhalten, dass die portugiesische Sozialversicherung die Auszahlung von mehreren hundert Renten an bestimmte Rentner aus Portugal mit Wohnsitz in Luxemburg ausgesetzt hat. Diese Information wurde vom portugiesischen Konsulat in Luxemburg bestätigt, wonach insgesamt 294 in Luxemburg ansässige Personen betroffen sein sollen. Grund dafür ist eine neue Regelung der portugiesischen Sozialversicherung, wonach Empfänger einer Rente aus Portugal bis zum 15. Dezember letzten Jahres einen „Lebensnachweis“ vorlegen mussten, um weiterhin ihre Rente zu erhalten. Die betroffenen Personen hätten dies jedoch nicht getan.

Der OGBL bedauert, dass die portugiesische Sozialversicherung keine umfassendere Informationskampagne zu dieser neuen Regelung durchgeführt hat, insbesondere für portugiesische Rentner, die nicht in Portugal leben.

Deshalb rufen die Immigriertenabteilung und Pensioniertenabteilung des OGBL alle portugiesischen Rentner, die eine Rente von der portugiesischen Sozialversicherung beziehen, dazu auf, so schnell wie möglich einen „Lebensnachweis“ zu erbringen. Denn es ist noch nicht zu spät!

Der „Lebensnachweis“ kann schnell und einfach erbracht werden, indem man sich ohne Termin beim portugiesischen Konsulat in Luxemburg, Route de Longwy 282, Luxemburg-Stadt (L-1940), bei Francisco Soromenho Marques, Attaché für Sozialversicherung (E-Mail: adido-ss-luxemburgo@seg-social.pt; Tel.: +352 46 61 90-1) meldet.

Nach unseren Informationen wird jede ausgesetzte Rente der portugiesischen Sozialversicherung sofort nach Erledigung dieser Formalitäten wieder vollständig und rückwirkend an den Begünstigten ausgezahlt ■

Matratzen für Kap Verde

Der OGBL hat über seine Immigriertenabteilung 20 Matratzen an die am stärksten betroffenen Familien in der Stadt Mindelo auf den Kapverden gespendet, die kürzlich vom Tropensturm Erin heimgesucht wurden, der über den kapverdischen Archipel hinwegfegte und neun Todesopfer sowie schwere Überschwemmungen forderte. Viele arme Familien verloren ihre Häuser, andere verloren ihr gesamtes Hab und Gut.

Die Matratzen wurden vom OGBL über unsere Partnergewerkschaft auf den Kapverden, die UNTC-CS, gekauft, die den Kauf in einem lokalen Geschäft koordinierte und den Versand der Matratzen von der Insel Santiago zur Insel São Vicente organisierte. Die Verteilung der Matratzen wurde anschließend von der UNTC-CS und dem lokalen Verein Sokols2017 in einem der ärmsten Viertel der Hauptstadt der Insel São Vicente, Mindelo, koordiniert. Die Matratzen wurden an die vom Wirbelsturm am stärksten betroffenen Familien im Stadtteil Ilha de Madeira (Ribeira Bote) in Mindelo, aber auch in anderen Gebieten der Insel wie Monte Sossego, Bela Vista, Ribeira de Craquinha, Fernando de Pó und Salamansa verteilt.

Es sei daran erinnert, dass der OGBL und die UNTC-CS seit 1992 ein Kooperationsabkommen unterhalten, das im Juli 2024 erneuert und verstärkt wurde.



hello



Jetzt Mitglied
werden:
hello.ogbl.lu

Informations- und Beratungsdienst

Sie brauchen Unterstützung am Arbeitsplatz, haben Probleme mit der Sozialversicherung oder Schwierigkeiten beim Ausfüllen der Steuererklärung?

Wir sind da, um Ihnen zu helfen!

+352 2 6543 777

 contact.ogbl.lu

OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT

Die schlechte Rentenreform bringt dennoch eine gute Nachricht für Arbeitnehmer mit Behinderung



↑ Joël Delvaux
Zentralsekretär

Die am 18. Dezember letzten Jahres im Parlament verabschiedete Rentenreform bringt wider Erwarten eine Verbesserung für eine Reihe von Arbeitnehmern mit Behinderung. Tatsächlich werden nun auch die Beschäftigungszeiten, in denen behinderte Arbeitnehmer vor der Reform des Status behinderter Arbeitnehmer von 2003 (in Kraft getreten 2004) in einer geschützten Werkstatt (atelier protégé) gearbeitet haben, bei der Berechnung der erforderlichen Dauer (480 Monate) für den Anspruch auf eine Mindestrente berücksichtigt.

Damit wird endlich eine Ungerechtigkeit beseitigt, die die Abteilung für behinderte Arbeitnehmer (DTH) des OGBL natürlich nur begrüßen kann. Die DTH forderte diese Maßnahme seit 2023, als dieses Problem im Fall einer direkt betroffenen Frau aufkam und im Oktober 2023 zu einer eher spontanen Protestkundgebung vor der Abgeordnetenkammer führte.

Bislang wurden den betroffenen Personen, d. h. behinderten Arbeitnehmern, die vor der Reform von 2003 in einer geschützten Werkstatt gearbeitet hatten, diese Beschäftigungszeiten bei der Berechnung ihres Rentenanspruchs nicht angerechnet. Der Grund dafür war, dass behinderte Arbeitnehmer vor der Reform von 2003 bei ihrer Tätigkeit in einer geschützten Werkstatt streng genommen keinen Lohn, sondern eine Entschädigung erhielten.

Diese Gesetzesänderung bedeutet für viele behinderte Arbeitnehmer und ihr Umfeld eine große Erleichterung. ■



FILMABEND

Geschichte wird von denen geschrieben, die sich trauen

Die OGBL Equality, die Jugendabteilung des OGBL (OGJ) und die Sektion Esch des OGBL organisieren in Zusammenarbeit mit der Kulturfabrik drei Filmvorführungen zu aktuellen Themen. Alle Mitglieder des OGBL sind herzlich eingeladen, daran teilzunehmen.

5. März 2026

Norma Rae

1979 – Regie: Martin Ritt

Norma Rae Webster, Arbeiterin in einer Textilfabrik im Süden der Vereinigten Staaten, entdeckt die Kraft der Solidarität, als der New Yorker Gewerkschafter Reuben Warshovsky kommt, um die Beschäftigten zu organisieren. Trotz des Drucks ihrer Familie, ihrer Kollegen und der Geschäftsleitung engagiert sich Norma Rae mit Leib und Seele für bessere Arbeitsbedingungen. Ihr mutiger Kampf wird zum Auslöser für die Emanzipation der Arbeiterinnen und Arbeiter.

13. Mai 2026

Bread and Roses

2000 – Regie: Ken Loach

In Los Angeles schlägt sich Maya, eine junge Mexikanerin ohne Papiere, mit Nachtputzarbeiten durch. Als sie Sam Shapiro, einen idealistischen Gewerkschafter, kennenlernt, entdeckt sie die Bewegung für die Rechte prekär Beschäftigter. Gemeinsam organisieren sie einen historischen Streik der Putzfrauen, um Würde und soziale Gerechtigkeit einzufordern. Der Film hat seinen Titel von einem Gewerkschaftsslogan: „Brot und Rosen“, der den Kampf für ein menschenwürdiges Leben und das Recht auf Schönheit symbolisiert.

2. Juli 2026

Pride

2014 – Regie: Matthew Warchus

Inspiziert von einer wahren Begebenheit erzählt Pride von der unwahrscheinlichen Allianz zwischen einer Gruppe von LGBT+-Aktivisten aus London (Lesbians and Gays Support the Miners) und streikenden Bergarbeitern in Wales im Jahr 1984. Angesichts der Feindseligkeit der Thatcher-Regierung schließen sich diese beiden marginalisierten Gemeinschaften zusammen, um gegen die Ungerechtigkeit zu kämpfen. Ein fröhlicher und engagierter Film, der die Kraft der gegenseitigen Hilfe und den gemeinsamen Kampf für soziale Rechte feiert.

Gratis Eintritt

Einlass: 19 Uhr
Beginn: 19 Uhr 30

📍 Kulturfabrik



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 GEWERKSCHAFT

Tageblatt
LETZEBURG

Le Quotidien
INDEPENDANT LUXEMBOURGEOIS

lokalsektionen



MUSEL-SAUER: Die Sektion organisierte am 4. Dezember im Café „New Rive Gauche“ in Grevenmacher den „Feierabendpatt mam Kleeschen“.



MUSEL-SAUER: Die Jubilarenerkennung der Sektion OGB-L Musel-Sauer fand am 15. November im Restaurant „Simon's Plaza“ Potaschberg statt. Mitglieder wurden für 25, 40 und 50 Jahre Treue geehrt. Bei dieser Gelegenheit dankten wir auch Sylvie Schroeder, die seit 25 Jahren Sekretärin der Sektion ist.



VOLMERANGE-LES-MINES: Am 15. Dezember 2025 hatte die Sektion Volmerange-les-Mines anlässlich der Weihnachtsfeiertage die Freude, die Kinder ihrer Mitglieder zur Filmvorführung *Mission Santa* einzuladen.



MUSEL-SAUER: Die Schecküberreichung der Sektion fand am 29. November im „Kulturhuefbistro“ in Grevenmacher statt.

Jeweils ein Scheck wurde an die „Fondation Wonschtär“ und an „EDS Lëtzebuerg a.s.b.l.“ überreicht.



VOLMERANGE-LES-MINES: Am 14. Januar 2026 begab sich eine Delegation der Sektion in die Räumlichkeiten der „Restos du Cœur“ in Ottange, um Süßigkeiten zugunsten benachteiligter Kinder zu überreichen. Eine Geste, die von der Organisation sehr geschätzt wurde. Ein schöner Moment der Solidarität und des Teilens.



49 Zoom auf die Lokalsektionen

agenda

datum	uhr	sektion	event
20/02	18:30	DBRH	Sektionstag 📍 Festsaal (Salle Blouet), Roeser
21/02	11:00	Musel Sauer	Sektionstag 📍 Restaurant «Simon's Plaza», Potaschberg
26/02	18:30	Sektion Esch-Alzette	Sektionstag 📍 Maison du Peuple, Esch/Alzette
27/02		Dräilännereck	Sektionstag & Jubilarenfest 📍 CEFOS, Remich
28/02	19:00	Aischdall-Attert	Sektionstag 📍 Café-Restaurant «Ribatejo», Windhof
28/02	19:00	Uelzechtall	Sektionstag & Jubilarenehrung
25/03	18:00	Käldall	Sektionstag & Jubilarenehrung 📍 Kulturzentrum „A. Zirves“, Rümelingen
24/04	18:30	Volmerange-les-Mines	Mitgliedertag 📍 Festsaal
25/04	10:30	Musel Sauer	Arbeitertag 📍 Kreuzkapelle, Grevenmacher
25/04		Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays Haut	Konferenz französisches Steuerwesen 📍 Metz
05/06		Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays Haut	Mitgliederversammlung & Jubilarenehrung
18/07	11:00	Musel Sauer	Mitgliederversammlung 📍 Restaurant «Simon's Plaza», Potaschberg

deutsche grenzgänger



Mitgliederversammlung 2025 und außerordentlicher Sektionstag 2026

Austausch, Mitbestimmung & klare Positionen

Am Freitag, den 16. Januar 2026, fand in Trier die Mitgliederversammlung 2025 der OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger statt, direkt im Anschluss folgte ein außerordentlicher Sektionstag. Engagierte Mitglieder nutzten den Abend, um Bilanz zu ziehen und wichtige Weichen für die künftige Arbeit der Sektion zu stellen.

Die Sektion Deutsche Grenzgänger vertritt nahezu 8.000 Mitglieder. Umso deutlicher zeigte sich, dass die Beteiligung weit unter den Erwartungen blieb. Trotz frühzeitiger und umfassender Einladung nahmen nur wenige Kolleginnen und Kollegen teil. Den Anwesenden gilt daher ein besonderer Dank, da sie durch ihre Präsenz einen sachlichen Austausch und konzentrierte inhaltliche Arbeit ermöglichten.

Zentralsekretär James Marsh eröffnete die Versammlung mit einem kurzen Grußwort. Er unterstrich, dass gewerkschaftliche Stärke auf aktiver Mitwirkung beruht und betonte die Bedeutung der persönlichen Betreuung der Mitglieder. Gerade für Grenzgängerinnen und Grenzgänger seien die OGBL-Büros vor Ort eine wichtige Anlaufstelle in einem zunehmend herausfordernden politischen und sozialen Umfeld.

Präsident Guy Neumann richtete anschließend Dankesworte an die Anwesenden und würdigte deren Engagement bei der Verteidigung gemeinsamer Interessen. Er verwies auf erreichte

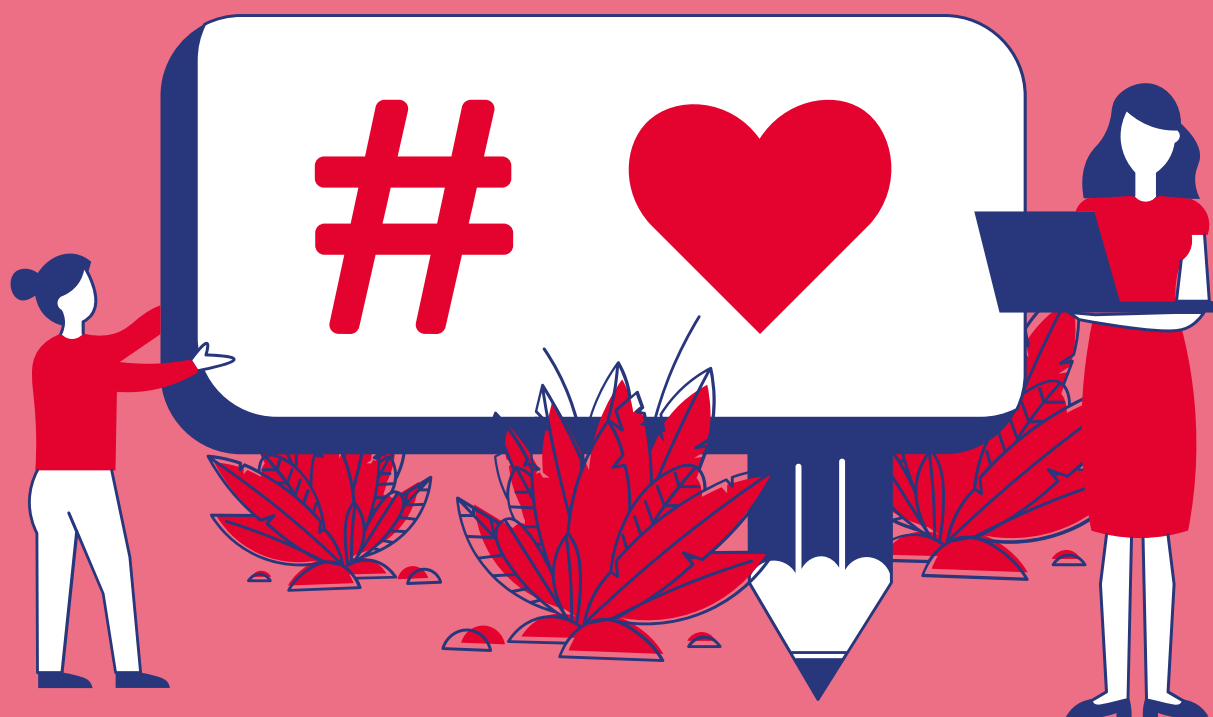
Fortschritte im vergangenen Jahr, machte jedoch auch deutlich, dass weiterhin große Herausforderungen bevorstehen. Diese erforderte Solidarität und bei Bedarf auch öffentlich sichtbaren Einsatz. Präsidentin Anja Schnarrbach stellte den Vorstand vor und gab einen Ausblick auf die künftige Arbeit. Ein Schwerpunkt soll auf schneller, verständlicher und direkter Information für die Mitglieder liegen.

Im Anschluss an die Mitgliederversammlung wurde eine kurze Pause eingelegt. Bei Getränken und Canapés nutzten viele Anwesende die Gelegenheit zum persönlichen Austausch und zur Vernetzung in entspannter Atmosphäre.

Nach der Pause folgte der außerordentliche Sektionstag, der sich intensiv mit den geplanten Statutenänderungen befasste. Vorgestellt wurden sowohl die Vorschläge des geschäftsführenden Vorstands des OGBL als auch jene der Sektion Deutsche Grenzgänger. Die Anwesenden diskutierten die Inhalte engagiert, brachten Ergänzungen ein und wogen Argumente kritisch ab. Der offene Austausch zeigte, wie wichtig die Mitwirkung der Mitglieder für eine demokratische Weiterentwicklung der Organisation ist.

Abschließend bestätigte die Versammlung die 11 Delegierten der Sektion. Zusätzlich wurde einstimmig ein Ersatzdelegierter für den Statutenkongress im Juli 2026 gewählt. ■

Folgen Sie uns auf unseren sozialen Netzwerken



Verfolgen Sie die aktuellen Nachrichten des OGBL täglich in den sozialen Netzwerken und entdecken Sie die Videos des OGBL auf seinem Youtube-Kanal.

ogbl.lu — ogbl_luxembourg — OGBL — ogbl.lu — OGBL

OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT

Unsere Leistungen



52 Verschiedenes



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.





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 Sozialversicherungsgeschieden 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

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**.

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

Die INCA-CGIL

„Ein nahezu einzigartiges System zur Unterstützung von Arbeitnehmern“

→ Von Maria Grazia Galati

Die INCA-CGIL Luxemburg ist eine lokale Zweigstelle des Patronato INCA, dem Sozial- und Rechtsberatungsdienst der italienischen Gewerkschaftsvereinigung CGIL (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*), der größten und ältesten Gewerkschaft Italiens. Diese luxemburgische Zweigstelle mit Sitz in Esch/Alzette ist die älteste Einrichtung dieser Art weltweit. Ihre Aufgabe: italienische Arbeitnehmer und Rentner oder Arbeitnehmer und Rentner italienischer Herkunft sowie deren Familien bei administrativen, sozialen und rechtlichen Angelegenheiten zu unterstützen. Die INCA Luxemburg feiert in diesem Jahr ihr 80-jähriges Bestehen und hält zu diesem Anlass zahlreiche Neuheiten bereit. Interview mit ihrem neuen Präsidenten, Edoardo Pizzoli.

Welcher Weg hat Sie zu dieser neuen Position geführt?

Als ich 1996 meinen ersten Arbeitsvertrag bei einer öffentlichen Forschungseinrichtung unterschrieb, zögerte ich nicht, mich bei der Gewerkschaft CGIL

in Italien anzumelden, und damit begann meine langjährige ehrenamtliche Tätigkeit für eine freie und unabhängige wissenschaftliche Forschung. Als Gewerkschaftsvertreter der FLC-CGIL und Delegierter bei Kongressen habe ich mich stets für die Achtung der Arbeitnehmerrechte und die Annahme der Europäischen Charta für Forscher von 2005 durch Institute und Einrichtungen eingesetzt. Letztere ist zu einer Referenz für die Beziehungen zwischen Forschern, Arbeitgebern und Förderorganisationen geworden. Im Rahmen von EU-Projekten und wissenschaftlichen Kooperationen habe ich meine Berufserfahrung in Luxemburg geteilt, indem ich mich der Gewerkschaft OGBL, im Hochschulsektor, angeschlossen habe. Anlässlich der Umstrukturierung des historischen Büros der INCA-CGIL in Esch-Alzette wurde mir diese neue Stelle angeboten. Ein Werdegang, der stets von Begeisterung und Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern geprägt war.

Das Patronato Inca wird oft fälschlicherweise als eine Einrichtung angesehen, die sich ausschließlich mit Rentenanträgen von in Luxemburg lebenden Italienern befasst. Es leistet jedoch viel mehr als das: Können Sie uns mehr darüber erzählen?

Ich muss zugeben, dass ich als junger Arbeitnehmer das Patronato Inca ebenfalls mit der Rente in Verbindung gebracht habe und mir das Potenzial dieser Einrichtung nicht bewusst war. Das Dienstleistungsangebot für Arbeitnehmer, die sich an das Patronato wenden, ist jedoch sehr umfangreich und größtenteils kostenlos. Paradoxerweise würde ich diese Sichtweise auf das Patronato umkehren und behaupten, dass es sich in erster Linie an junge Arbeitnehmer richtet, die oft unfreiwillig flexibel und mobil sind und Schwierigkeiten haben, sich auf dem modernen Arbeitsmarkt zurechtzufinden. Die Sozialdienste im weitesten Sinne und die Karriereberatung richten sich an italienische Arbeitnehmer und ihre Familien. Sie ermöglichen es, die vom italienischen System angebotenen Hilfen optimal zu nutzen, auch wenn man im Ausland arbeitet, sowie die Hilfen des Systems des Aufnahmelandes. Das Patronato INCA begleitet Sie dank seiner lokalen Büros in Italien und weltweit überall dort, wo es bedeutende italienische Gemeinschaften gibt. Es handelt sich



um ein nahezu einzigartiges System zur Unterstützung von Arbeitnehmern, das in der Verfassung der Republik von 1947 verankert ist und von seinem Gründer Giuseppe Di Vittorio, einem antifaschistischen Aktivist und Mitglied der Verfassungskgebenden Versammlung nach dem Zweiten Weltkrieg, nachdrücklich gewünscht wurde.

Seit 1993 hat die INCA-CGIL ein Kooperationsabkommen mit dem OGBL in Luxemburg geschlossen: Worin besteht dieses Abkommen?

Historisch gesehen haben die beiden Gewerkschaften CGIL in Italien und OGBL in Luxemburg zusammengearbeitet, indem sie dieselben Ziele verfolgten und politische Gemeinsamkeiten sowie persönliche Kontakte pflegten. Man denke nur daran, dass der erste Präsident des OGBL von 1979 bis 2004 ein Arbeiter aus einer Familie italienischer Einwanderer war: John Castegnaro. In Luxemburg erfüllt der OGBL die typische Funktion einer Arbeitnehmergewerkschaft, während die INCA-CGIL Dienstleistungen für italienische Arbeitnehmer und ihre Familien im Ausland erbringt. Italienische Arbeitnehmer, die beim OGBL eingeschrieben sind, werden an die INCA verwiesen, wenn sie Sozialleistungen benötigen, und umgekehrt an den OGBL, wenn sie gewerkschaftliche Unterstützung benötigen. Der OGBL stellt der INCA seine Infrastruktur kostenlos zur Verfügung. Das ganze Jahr über werden zahlreiche gemeinsame Veranstaltungen und Initiativen organisiert. Es werden gemeinsame Gewerkschaftsprojekte und -analysen durchgeführt. Zusammenfassend handelt es sich um eine herzliche und fruchtbare Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften zweier Länder der Europäischen Union, die von einem gesunden internationalistischen Geist der Arbeitnehmer geprägt ist, wie es sein sollte. Ohne Vorurteile aufgrund von Nationalität, Geschlecht, Alter, Kultur, Religion oder anderen Faktoren.

Dieses Jahr feiert das Patronato INCA in Luxemburg sein 80-jähriges Bestehen. Wie wollen Sie dieses wichtige Ereignis feiern?

Die Feierlichkeiten in diesem Jahr schließen sich an die Veranstaltungen an, die bereits im vergangenen Jahr in ganz Italien zum 80-jährigen Jubiläum der Gründung des Patronato organisiert wurden. Vor dem Sommer wird eine Jubiläumsfeier mit historischen Rückblicken auf die Tätigkeit des Büros in Luxemburg und der Herausgabe einer Sonderpublikation stattfinden. Weitere Treffen und Debatten im Laufe des Jahres 2026 werden Gelegenheit bieten, spezifische Themen im Zusammenhang mit der Tätigkeit des INCA im Ausland und den Auswirkungen der „Moderne“ auf die Arbeit in diesem neuen Jahrhundert zu behandeln: von der technologischen Revolution über die Globalisierung und die Krisen der Märkte bis hin zur Umwelt und Gesellschaft.■



INCA Lussemburgo

32, rue Dicks
L-4081 Esch/Alzette
T.: +352 54 06 78

esch-sur-alzette.lussemburgo@inca.it

Facebook: INCA Lussemburgo

Die Heuschreckenplage namens CP

Anmerkungen zur „Convenance personnelle“

→ Von Josy Kontz,
ehemaliger Präsident
des FNCTTFEL-
Landesverbands

Hierbei steht das Kürzel CP auf der Honorarabrechnung beim Arzt oder Zahnarzt für „convenance personnelle“. Diese CPs werden nicht von der Gesundheitskasse übernommen. In den meisten Fällen ist es bewusste Abzocke, die sich ähnlich wie die Heuschrecken zur Plage vermehrt! Hierzu will der Autor dieses Artikels anmerken, dass er keineswegs die gesamte Ärzteschaft unter Generalverdacht stellen möchte!

Diese Plage tritt unverhofft ein, dann aber umso heftiger, da abgesprochen zwischen Teilen der Ärzteschaft. Eine Zeit lang waren es die Frauenärzte und Kardiologen. Jetzt sind es die Zahnärzte und Zahnärztinnen, insbesondere die jüngeren, die behaupten, dass ihre Honorare, so wie sie in der Nomenklatur der CNS (*Caisse nationale de la santé*) vorgegeben sind, ungenügend sind.

Ihnen wurde geraten (von wem?), ihre Honorare entsprechend ihrer Ausbildung und des Zeitaufwandes in Eigenverantwortung auf Kosten ihrer Patienten nach oben anzupassen. „Dazu eigne sich der Zuschlag CP 8 am besten!“

Diese spezielle CP wurde irgendwann den Zahnärzten und Zahnärztinnen zugestanden („Ce code concerne les prestations et fournitures dentaires que j'ai acceptées, et qui dépassent les tarifs pris en charge par l'assurance maladie ou l'assurance contre les accidents“).

Einige von ihnen finden es sogar nicht in Ordnung, dass sie diese CPs in Rechnung stellen müssen, anstatt sie gleich „cash“ (also schwarz) beim Patienten einzukassieren. Gemäß der zwischen der CNS und den Ärzten und Zahnärzten auf der Basis des Artikels 61 des *Code des assurances sociales* abgeschlossenen Konvention sind sie nämlich laut Art. 24 (1) angehalten, den Zuschlag für eine CP gesondert auf ihrer Abrechnung aufzuführen („Les suppléments pour convenance personnelle non à charge de l'assurance maladie, facturés à titre accessoire ou complémentaire à des prestations susceptibles de prise en charge par l'assurance maladie, doivent figurer avec ces prestations sur un même mémoire d'honoraires“).



— Verbindliche Konvention

Juristisch ist besagte Konvention laut Art. 74. für alle Ärzte und Zahnärzte, die im Großherzogtum Luxemburg zugelassen sind und hier praktizieren, verbindlich und verpflichtend („Les médecins s'engagent au respect de la nomenclature des actes et services qui leur est applicable et au respect des tarifs conventionnels“).

Darüber hinaus ist im Art. 48. unter dem „Titre VIII – Convenance personnelle de la personne protégée“ nachzulesen, dass dieser Aufschlag zulasten des Patienten nur geschehen darf, wenn der Patient im Voraus informiert wurde („La mise en compte de suppléments d'honoraires pour convenance personnelle présuppose une information préalable“).



en ce sens de la personne protégée“). Die entsprechende Behandlung darf dann auch erst nach der Zustimmung des Patienten beginnen („Le traitement en question ne peut être commencé que lorsque la personne protégée a donné son accord pour prendre le supplément d'honoraires à sa charge“).

Bis vor kurzem wusste ich nichts von dieser Heuschreckenplage. Während mehr als 20 Jahre hat mein Zahnarzt in Wiltz mir nie eine CP in Rechnung gestellt. Nicht so meine „neue“ Zahnärztin, die gleich bei der ersten Behandlung mit dem dicken Hammer zuschlug. Dies habe ich aber erst bei der späteren Abrechnung („Détail du remboursement“) meiner „Entraide médicale“ festgestellt.

Als Beispiel für die Problematik CP im Allgemei-

nen und CP 8 im Speziellen zitiere ich hiernach die mir verrechneten Honorare für die Erneuerung der Füllung (Plombe) eines Backenzahns: „Obturation trois faces“ (70,10 €) und „CP 8 dreiflächige Füllung“ (96,50 €).

Von einer Zustimmung meinerseits war nie die Rede! Auch bezweifle ich heute, ob die „alte“ Plombe unbedingt herausgebohrt werden musste, da die vor der Behandlung gemachten Röntgenaufnahmen nichts Negatives hergaben. Gleich zwei „Radiographies dentaires“ wurden mir in Rechnung gestellt.

— Total ausgeliefert

In allen Fällen ist der Patient resp. die Patientin, so wie ich es erstmalig erleben musste, ihrem behandelnden Zahnarzt oder Zahnärztin total ausgeliefert. Weder die CNS, noch die drei Krankenkassen im öffentlichen Dienst, noch die CMCM (Caisse médico-complémentaire mutualiste) wollten hier einschreiten. Sie beharrten auf der strengen Einhaltung ihrer Satzungen und „wünschen“ sich, dass die hiezulande zugelassenen Ärzte und Zahnärzte den Geist und den Buchstaben der zwischen ihnen und der CNS ausgehandelten Konvention respektieren.

Nach ihrer Einschätzung wäre dies im Allgemeinen der Fall. „Schwarze Schafe gibt es es in allen Körperschaften, Vereinigungen und Gesellschaften ...“

Der Geschädigte müsste schon persönlich und in Eigenverantwortung vor Gericht klagen. Hierbei würden die Gewerkschaften die Kosten übernehmen und dem Kläger einen Verteidiger zur Seite stellen. In letzter Instanz entscheide dann der Richter beim „Conseil arbitral de la Sécurité sociale“ respektiv in zweiter Instanz beim „Conseil supérieur de la Sécurité sociale“.

Im Endresultat ist dann das Vertrauensverhältnis zwischen Patient und Arzt definitiv kaputt und der Patient muss sich einen anderen Arzt oder Zahnarzt aussuchen. So will es halt die freie Wahl des Arztes!

Vielleicht könnte die Ärztekammer, denen die schwarzen Schafe nicht unbekannt sind, hier als „Autorität“ einmal beispielhaft eingreifen und letzteren einen „Rappel à l'ordre“ zustellen?

Unsere Gewerkschaftsmandatäre in den zuständigen Gremien der Sozialversicherung rufe ich auf, in dieser Sache mal kräftig auf den Putz zu hauen!

Noch ist es nicht zu spät, diese Heuschreckenplage einzudämmen ... zumindest sie an ihrer Vermehrung zu hindern!

À bon entendeur, salut!

IM GEDENKEN



Marie-Thérèse Sannipoli

Marie-Thérèse Sannipoli-Mehling, die langjährige Sekretärin von John Castegnaro und erste Frau im geschäftsführenden Vorstand des OGBL, hat uns am 20. Januar 2026 verlassen. Sie wurde 82 Jahre alt.

Marie-Thérèse war 1976 beim Lëtzeburger Arbechter-Verband (LAV) eingestellt worden, nachdem der Hauptvorstand im Januar 1976 eine Restrukturierung des Verbandssekretariats beschlossen hatte. Der bisherige Sekretär der Verbandsleitung und Protokollführer Johnny Lahure sollte nunmehr als Abteilungsleiter „Sekretariat und Presse“ fungieren, und eine „experimentierte Sekretärin mit abgeschlossener Schulbildung“ zur Seite gestellt kriegen.

Marie-Thérèse übernahm ab Juli 1976 diese Aufgabe. Sie redigierte auch die Protokolle der Gremien des LAV, wo sie meistens die einzige Frau im Saal war.

Bei der Gründung des OGBL 1979 wurde sie die Verantwortliche des Sekretariats des geschäftsführenden Vorstands. In dieser Funktion koordinierte sie über 20 Jahre lang die Verwaltung des Gewerkschaftsbundes und leitete das Sekretariat unter Präsident John Castegnaro.

Ihre Aufgaben beschränkten sich nicht auf das rein Administrative, zum Beispiel redigierte sie eine Weile lang auch eine Modellfassung der Rede der Gewerkschaftssekretäre für die Generalver-

sammlungen der Lokalsektionen, zu einer Zeit als der OGBL noch 70-80 Sektionen umfasste.

Im Juli 1999 wurde Marie-Thérèse, als erste Frau überhaupt in den geschäftsführenden Vorstand des OGBL gewählt, indem sie bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand 2004 blieb. Hier war sie zuständig für die allgemeine Organisation des OGBL, für die Aktivitäten des OGBL im kulturellen Bereich, aber auch für die Politik des OGBL auf Ebene der Preisentwicklung und des Konsumentenschutzes.

Noch 2008 wurde Marie-Thérèse in der Gruppe der Rentner in die neu geschaffene Arbeitnehmerkammer gewählt, nachdem sie zuvor bereits den OGBL in der Privatbeamtenkammer und in der Privatbeamtenkrankenkasse vertreten hatte. Im Juli 2009 trat sie jedoch von diesem Mandat zurück, um sich fortan vor allem auf ihre Mandate auf Gemeindeebene in Monnerich zu konzentrieren.

Hier gehörte sie von 2000 bis 2017 dem Gemeinderat an, war Präsidentin des lokalen CIGL, des Office social sowie des interkommunalen Schwimmbads Pimodi. Das soziale Engagement, das sie beim OGBL gelebt hatte, führte sie auf diese Weise auf lokaler Ebene weiter.

Unser tiefstes Mitgefühl an Familie und Freunde für ihren Verlust. Wir werden Marie-Thérèse nie vergessen.

CAFÉ STREIK!

MÉI EWÉI E CAFÉ!

Méi ewéi e Café! Eng Plaz fir sech ze gesinn, ze schnëssen, ze diskutéieren, e Concert oder eng Konferenz ze erliewen, eng Ausstellung ze kucken a fir e Patt ze huelen.

ÖFFNUNG SZÄITEN

Méindes - Freides / 16 - 23:00

ADRESSE

62 bd JF Kennedy
4170 Esch-sur-Alzette



Es ist mehr als nur eine Karte.

Es ist dein

Schutzschild in der
Arbeitswelt!

OGBL



Werde jetzt Mitglied
auf ogbl.lu/welcome



OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT

PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL