

aktuell

#2 2026 | DAS MAGAZIN DES OGBL

OGBL



Will die Regierung einen neuen 28. Juni?

DOSSIER: Fest der Arbeit & der Kulturen

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

April 2026

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

◆ Leitartikel	S 3
◆ Snapshot	S 4-5
◆ Panorama	S 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht	S 8-9
◆ Fokus	S 10-21
→ Genug mit den Showveranstaltungen – die Gewerkschaften wollen endlich Ergebnisse! → Austausch zwischen der Gewerkschaftsunion und der parlamentarischen Fraktion der DP → Der EuGH bestätigt, dass öffentliche Ausschreibungen die Verhandlung von Kollektivverträgen fördern können → Die Rentenreform bringt Schwierigkeiten mit sich! → Die Wettbewerbsfähigkeit Europas muss auf Investitionen und hochwertigen Arbeitsplätzen basieren → Der Weg, den Europa derzeit einschlägt, ist nicht der richtige! → OGBL zeigt volle Solidarität mit ukrainischen Arbeitnehmern in ganz Europa → Der OGBL verurteilt den Abbau des Arbeitsrechts in Argentinien	
◆ Nachrichten von der Basis	S 22-42
Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	
◆ Über die Grenzen hinaus	S 44-45
→ Ein konkreter Fortschritt für französische Grenzgänger mit gemischter Berufslaufbahn, die ihre Rente in Luxemburg beantragen → Informationsabend: „Steuerliche Grundlagen für deutsche Grenzgänger“	
◆ Ansichten	S 46-53
→ Internationaler Aktionstag für die Rechte der Frauen: Gesundheit als Recht und nicht als Privileg → Erste Ergebnisse der Umfrage „Gender Mirror Survey“: Wer trägt die unsichtbare Last unserer Gesellschaft? → Working Poor: Das luxemburgische Paradox – Rückblick auf eine Podiumsdiskussion der Immigriertenabteilung	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 54-57
◆ Verschiedenes	S 58

DOSSIER: Fest der Arbeit & der Kulturen



Die Beruhigung wird nur von kurzer Dauer gewesen sein...

Wenn die Ankündigung des Rücktritts des ehemaligen Arbeitsministers im letzten Dezember zweifellos eine Erleichterung für die Beschäftigten und ihre Vertreter darstellte, angesichts des kritischen Punktes, den der Sozialdialog unter seiner Leitung erreicht hatte, schrieben wir zu dieser Zeit auch bereits, dass wir vorsichtig bleiben würden. Wie wir damals bereits sagten, ist die Frage der „Person“ letztlich sekundär. Was wirklich zählt, ist die geführte Politik, unabhängig vom Namen des Amtsinhabers im „Rousegäertchen“. Und schließlich sagten wir noch vor kurzer Zeit, dass die Ernennung von Marc Spautz zum Arbeitsminister „in einem konstruktiven und optimistischen Szenario eine Gelegenheit für einen Neuanfang darstellen könnte“. Alles war im Konjunktiv geschrieben!

Nun, es scheint, dass wir leider nicht in diesem Szenario sind und uns darauf vorbereiten müssen, bald wieder auf die Straße zu gehen, um gehört zu werden. Noch einmal! Tatsächlich scheint es nun klar zu sein, auch wenn die Regierung ihre Entscheidung noch nicht offiziell bestätigt hat, dass die Exekutive nicht die Absicht hat, den gesetzlichen Mindestlohn strukturell zu erhöhen, obwohl dieser Lohn kein würdevolles Leben ermöglicht und trotz der europäischen Richtlinie, die Luxemburg auffordert, in dieser Hinsicht

zu handeln. Ganz zu schweigen von anderen dringenden Angelegenheiten, bei denen 100 Tage nach der Ernennung des neuen Ministers keine Fortschritte zu verzeichnen sind. Natürlich berichten wir auf den folgenden Seiten über diese jüngsten Entwicklungen.

Angesichts der politischen Ausrichtung, die die Regierung zu Beginn dieses Jahres offenbar erneut einschlägt, kommt der Mobilisierung am 1. Mai nun größte Bedeutung zu. Wir rufen daher alle unsere Mitglieder auf, sich bereits im Vorfeld dieses Ereignisses massiv zu engagieren, um der Regierung eine klare Botschaft zu senden.

Hinsichtlich des 1. Mai und insbesondere des Fests der Arbeit und der Kulturen, das der OGBL nun seit 20 Jahren in Neimënster organisiert, finden Sie das Programm dieses Tages im zentralen Dossier dieser Ausgabe.

Und wie gewohnt finden Sie in dieser neuen Ausgabe des *Aktuell* alles, was in den letzten Wochen das soziale Geschehen im Land geprägt hat, die laufenden Konflikte in den Unternehmen, die Verhandlungsergebnisse des OGBL in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen, ohne die Neuigkeiten der anderen Strukturen des OGBL zu vergessen.

Viel Spaß beim Lesen.



Olivier Landini

Verantwortlicher der
Kommunikationsabteilung



**Genug mit den Showveranstaltungen –
die Gewerkschaften wollen endlich Ergebnisse!**



Samstag, 8. März 2026, auf dem Place Guillaume II in Luxemburg. Etwa 5.000 Personen haben sich anlässlich des feministischen Marsches mobilisiert, der von der Plattform JIF organisiert wurde, deren OGBL ein aktives Mitglied ist. Im Zentrum der diesjährigen Forderungen steht die Gesundheit der Frauen (siehe Seiten 46–47).“



Die CSL zieht sich aus dem Hohen Ausschuss zur Gewinnung von Talenten zurück

Die Arbeitnehmerkammer (CSL) hat am 13. März angekündigt, dass sie sich aus dem Hohen Ausschuss für Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Talenten zurückzieht.

Obwohl die CSL das Ziel teilt, die Attraktivität Luxemburgs für Arbeitnehmer zu stärken, ist sie der Ansicht, dass bestimmte in den Arbeiten des Hohen Ausschusses getroffene Richtungen nicht mehr gewährleisten, dass eine ausgewogene institutionelle Beratung stattfindet.

Die CSL hatte insbesondere ihre Vorbehalte bezüglich der Einrichtung des „Talent Desk“ auf Ebene des „House of Entrepreneurship“ unter der Verantwortung der Handelskammer zum Ausdruck gebracht und gleichzeitig einen neutralen institutionellen Rahmen vorgeschlagen. Für die CSL birgt die Übertragung der Verwaltung eines Schalterangebots, das hauptsächlich für Arbeitnehmer des Privatsektors gedacht ist, an Arbeitgeberorganisationen, das Risiko eines Interessenkonflikts, insbesondere wenn es darum geht, Informationen zum Arbeits- und Sozialrecht bereitzustellen.

Die CSL bedauert ebenfalls, nicht in den Entscheidungsprozess einbezogen worden zu sein, der zu diesem Entschluss geführt hat.

Darüber hinaus ist die CSL der Ansicht, dass die Arbeiten des Hohen Ausschusses den steuerlichen Anreizen für bestimmte Kategorien von Auslandskräften zu viel Gewicht beimessen, während andere entscheidende Faktoren für die Attraktivität Luxemburgs stärker berücksichtigt werden sollten, insbesondere die Arbeitsbedingungen und die Situation der Grenzgänger.

Der luxemburgische Arbeitsmarkt stützt sich weitgehend auf den Beitrag der Grenzgänger. In diesem Zusammenhang ist die CSL besorgt über eine unterschiedliche steuerliche Behandlung zwischen Grenzgängern und „Impatriés“, während Luxemburg beide Kategorien von Arbeitnehmern benötigt.

Die CSL bekräftigt dennoch ihren Willen, zu einer ausgewogenen und nachhaltigen Politik zur Attraktivität Luxemburgs beizutragen.



Die Arbeitsbedingungen werden immer schlechter

Die Arbeitnehmerkammer (CSL) hat am 4. Februar die Ergebnisse der Umfrage *Quality of Work Index 2025* vorgestellt. Die erhobenen Daten bestätigen eine allmähliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in Luxemburg, in Fortsetzung von Trends, die in den letzten Jahren beobachtet wurden. Die Gesamtqualität der Arbeit erreicht somit ihr niedrigstes Niveau seit mehr als einem Jahrzehnt, während die Ressourcen zur Bewältigung beruflicher Anforderungen weiterhin schwächer werden.

Diese Schwächung betrifft insbesondere Berufe, die starken physischen, zwischenmenschlichen oder organisatorischen Belastungen ausgesetzt sind, sowie Schlüsselbereiche wie Gesundheit, Beherbergung und Gastronomie, Transport oder Handel.

Die Ausgabe 2025 hebt auch die Erfahrungen der Beschäftigten im Privatsektor und der Beamten im öffentlichen Sektor in Bezug auf die berufliche Weiterbildung und den Fachkräftemangel hervor.

Der Fachkräftemangel spielt eine wesentliche verschärfende Rolle, indem er Überlastung und eine schlechte Arbeitsorganisation erzeugt, während die berufliche Weiterbildung ein zentrales Instrument zur Sicherung von Laufbahnen darstellt, aber auf ungleiche Weise genutzt wird.

Diese Feststellungen unterstreichen die Bedeutung, positive Ressourcen am Arbeitsplatz zu stärken, die Organisation und Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Qualität der Arbeit dauerhaft ins Zentrum wirtschaftlicher und sozialer Strategien zu stellen und die Weiterbildung zu einem Hebel für Gleichstellung und Absicherung von Berufswegen zu machen.

Weitere Infos auf: www.csl.lu



Finanzielle Unterstützung für ältere Menschen mit niedrigem Einkommen

Seit dem 1. Januar 2026 können ältere Menschen mit geringen Einkommen eine neue finanzielle Hilfe in Anspruch nehmen. Diese entspricht dem Bestreben, die Armutsquote älterer Menschen, die in Luxemburg seit mehr als zwanzig Jahren kontinuierlich steigt, zu bremsen und zu senken.

Jede Person, die diese Hilfe in Anspruch nehmen möchte, muss eine Altersrente oder Hinterbliebenenrente beziehen, oder mindestens 65 Jahre alt sein.

In einer kürzlich veröffentlichten Publikation (Socionews Nr. 3 März 2026) erläutert die Arbeitnehmerkammer diese neue Hilfe, stellt die dafür vorgesehenen Beträge vor und beschreibt die genauen Modalitäten zur Inanspruchnahme derselben.

Weitere Infos auf: www.csl.lu

Aufruf zur Mobilisierung

Senden wir am 1. Mai eine klare Botschaft an die Regierung!

Der OGBL ruft alle seine Mitglieder dazu auf, sich am 1. Mai massiv zu mobilisieren. Angesichts der politischen Ausrichtung, die die Regierung zu Beginn dieses Jahres offenbar erneut einschlägt, gewinnt die Mobilisierung am 1. Mai nun höchste Bedeutung. Während die Regierung bei dringend erforderlichen und wichtigen Themen zögert, unsicher ist oder einfach nur Zeit gewinnen will – etwa bei der Regulierung der Plattformarbeit, der Organisation der Arbeitszeit, der Reform der beruflichen Wiedereingliederung oder der Absicherung der Berufslaufbahnen – deutet alles darauf hin, dass sie auch beschlossen hat, den Mindestlohn nicht strukturell erhöhen, der heute bei weitem nicht ausreicht, um in Luxemburg ein menschenwürdiges Leben zu führen. Und das, obwohl eine europäische Richtlinie sie dazu verpflichtet.

Genug ist genug. Es ist an der Zeit, der Regierung eine klare Botschaft zu senden. Mobilisieren wir uns massiv anlässlich der Rede der OGBL-Präsidentin am 1. Mai.

→ 1. Mai | 10:30 | Abtei neimënster | Lux.-Grund



OGBL trifft sich mit dem französischen Botschafter

Die Präsidentin des OGBL Nora Back und Pitt Bach, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, haben am 5. März auf dessen Bitte den französischen Botschafter in Luxemburg, Christophe Bouchard, getroffen. Die OGBL-Vertreter haben sich mit dem Botschafter über die Funktionsweise des luxemburgischen Sozialmodells, seine jüngsten Entwicklungen sowie mehrere aktuelle Themen wie den Mindestlohn, die Steuerreform und die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf die Arbeitswelt ausgetauscht.

Die Diskussionen konzentrierten sich anschließend spezifischer auf die Situation der 127.000 französischen Grenzgänger, die in Luxemburg arbeiten. Verschiedene Themen wurden angesprochen, im Anschluss an einen früheren detaillierteren Austausch zwischen Vertretern des OGBL und der Botschaft, wie die Ungerechtigkeiten im Zusammenhang mit dem Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Luxemburg und Frankreich, das jüngste Urteil des EuGH zu den Familienleistungen, die Frage der grenzüberschreitenden Telearbeit sowie die Entschädigungsregelungen für arbeitslose Grenzgänger. Am Ende eines reichen und konstruktiven Austauschs waren sich beide Parteien einig, einen regelmäßigen Dialog aufrechtzuerhalten. ■



Weniger *Show,*

8 Auf den Punkt gebracht

mehr Taten

Genug der Reden und der Inszenierung.

Beim Mindestlohn ist die Realität klar: Während einige weiter kommunizieren, leiden die betroffenen Arbeitnehmer. Seit Wochen wird ihre Arbeit öffentlich abgewertet, auf einen zu begrenzenden Kostenfaktor reduziert – als ob diejenigen, die dieses Land am Laufen halten, weder Respekt noch Anerkennung verdienen würden. Diese Entwicklung ist inakzeptabel.



Über die Äußerungen hinaus ist insbesondere das Vorgehen problematisch. Entscheidungen werden ohne tatsächliche Konsultation und unter Umgehung der Gewerkschaften getroffen. Dieses Durchdrücken schwächt direkt – und erneut – den Sozialdialog und stellt ein wesentliches Gleichgewicht unseres Modells infrage.

Gleichzeitig wird der Mindestlohn direkt angegriffen. Unter dem Deckmantel technischer oder wirtschaftlicher Debatten wird in Wahrheit seine Legitimität infrage gestellt. Hinter diesen Aussagen verbirgt sich eine gefährliche Sichtweise: jene, die die am schlechtesten gestellte Arbeitnehmer als bloße Anpassungsvariable betrachtet. Wir sagen es klar: Am Mindestlohn zu rütteln heißt, einen Grundpfeiler der sozialen Gerechtigkeit in unserem Land anzugreifen.

Und das ist noch nicht alles. Mit der Rückkehr der Inflation gerät auch der Mechanismus der Lohnindexierung erneut ins Visier. Auch hier versuchen einige, seine Wirkung

einzuschränken oder seine Funktionsweise zu schwächen. Das wäre ein schwerer Fehler. Der Index ist kein Privileg, sondern ein wesentlicher Schutz der Kaufkraft. Ihn infrage zu stellen bedeutet, die Arbeitnehmer für Krisen zahlen zu lassen, die sie nicht verursacht haben.

Diese Situation steht in einem größeren Zusammenhang: Nach 100 Tagen des „neuen“ Arbeitsministers lassen konkrete Antworten auf wichtige Dossiers weiterhin auf sich warten – etwa zur Regulierung der Plattformarbeit, zur Arbeitszeitgestaltung, zur Reform der beruflichen Wiedereingliederung oder zur Absicherung der Berufslaufbahnen angesichts wirtschaftlicher Veränderungen. In all diesen Bereichen brauchen die Arbeitnehmer keine weiteren Erklärungen, sondern klare, terminierte und umsetzbare Entscheidungen.

Was sich heute abspielt, ist eine politische Entscheidung. Weiter zu zögern, ohne Konsultation zu entscheiden und die Kommu-

nikation zu bevorzugen, schwächt das Vertrauen und legt die Last der Anpassungen auf diejenigen, die ohnehin den geringsten Spielraum haben.

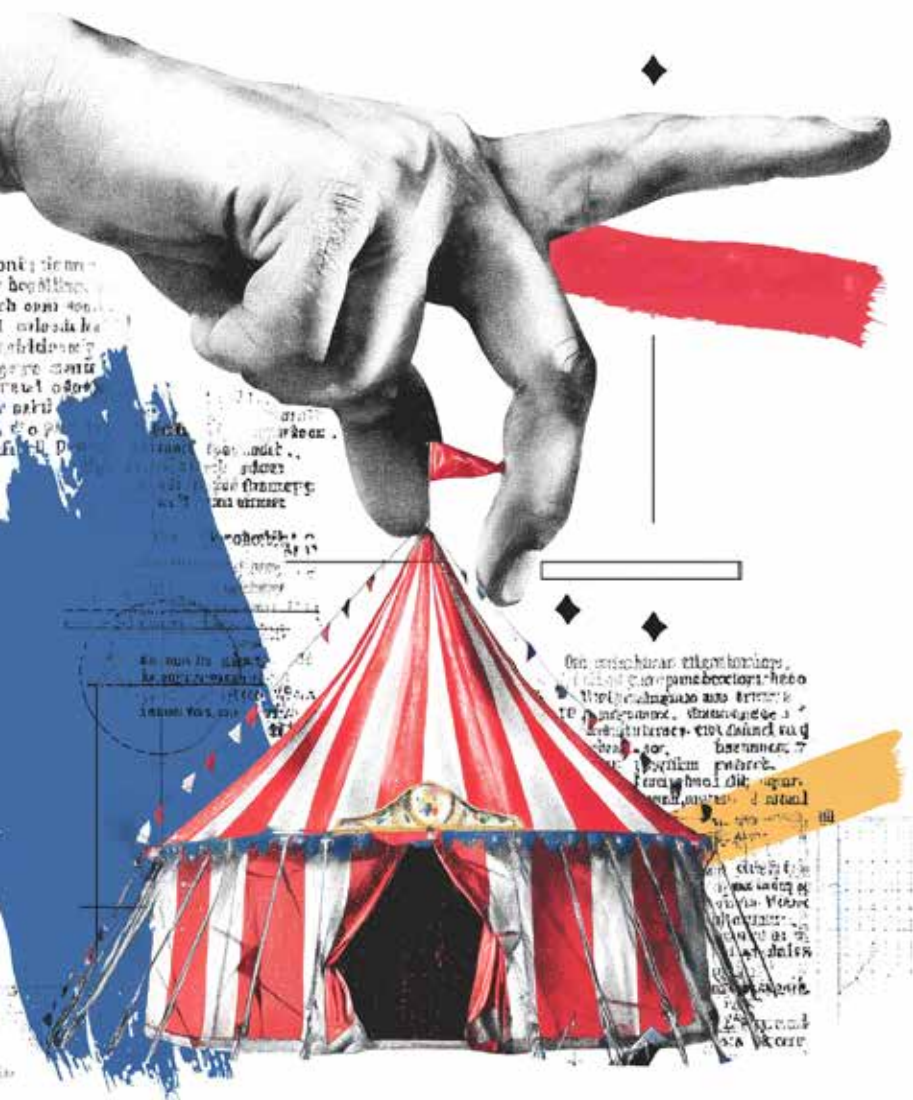
In diesem Kontext muss der 1. Mai ein starker Moment der Mobilisierung sein. Ein Moment, um daran zu erinnern, dass Arbeit Respekt verdient, dass der Sozialdialog nicht umgangen werden darf und dass Arbeitnehmerrechte nicht hinter verschlossenen Türen entschieden werden. Die Arbeitnehmer und ihre Familien erwarten Taten, keine Versprechen.

Der OGBL – und die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB – bleibt zum Dialog bereit, aber nicht um jeden Preis. Der Ball liegt nun bei der Regierung. Es ist Zeit, klar und konkret zu antworten. Wenn man uns am Verhandlungstisch nicht zuhört, wird man uns auf der Straße hören.

Weniger Show. Mehr Taten.

Nora Back, Präsidentin des OGBL

Genug Theater, die Gewerkschaften wollen endlich Ergebnisse!



Was hat die Regierung Frieden-Bettel eigentlich vor? Nach dem Rücktritt des ehemaligen Arbeitsministers Georges Mischo im vergangenen Dezember und der Ernennung von Marc Spautz an seiner Stelle hatte sich ein Hoffnungsschimmer in Bezug auf die Entwicklung des sozialen Klimas in Luxemburg gezeigt, nach zwei Jahren, die von einem großen Sozialkonflikt geprägt waren, der in der großen Demonstration am 28. Juni seinen Höhepunkt gefunden hatte. Sechs Monate nach dem Scheitern der Sozialrunden, drei Monate nach dem Rücktritt von Georges Mischo, 100 Tage nach Amtsantritt des neuen Arbeitsministers, muss festgestellt werden, dass die Regierung offenbar leider immer noch nicht mit ihren alten Mustern gebrochen hat.

Gewiss, der Stil im Arbeitsministerium hat sich verändert. Der neue Mieter des „Rousegäertchen“ hat sich deutlich aufmerksamer als sein Vorgänger gegenüber den Positionen der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB gezeigt. Er hat auch die bilateralen Gespräche mit den Gewerkschaften vervielfacht und in den letzten Wochen sogar öffentlich ermutigende Äußerungen gemacht.

Aber nicht nur, dass bisher keine Fortschritte im Rahmen der Diskussionen zu den verschiedenen dringend notwendigen Akten zu verzeichnen sind (Regulierung der Plattformarbeit, Erhöhung der Deckungsquote von Kollektivverträgen, Organisation der Arbeitszeit, Reform der beruflichen Wiedereingliederung, Sicherung der beruflichen Laufbahnen), trotz der zahlreichen Inszenierungen, sondern es zeigt sich nun, dass die Position der Regierung insbesondere hinsichtlich der Entwicklung des Mindestlohns das Land in einen neuen groß angelegten Sozialkonflikt stürzen könnte.

Tatsächlich erlaubt das derzeitige Niveau des gesetzlichen Mindestlohns in Luxemburg immer noch kein anständiges Leben, und eine europäische Richtlinie fordert die einzelnen Staaten genau dazu auf, ihn strukturell zu erhöhen. Die luxemburgische Regierung hat jedoch anders beschlossen. „Anstatt einfach eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns vorzunehmen, führen sie Berechnungen durch, um zu sehen, wie sie die Referenzwerte manipulieren können, um nichts tun zu müssen“, hatte bereits die Präsidentin des OGBL, Nora Back, am 20. März bei einer Pressekonferenz der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB entsprechend kritisiert.

Ein Trend, der sich nun bei einer Dringlichkeitssitzung bestätigt hat, die am 24. März im Arbeitsministerium stattfand, kurz bevor wir den Druck freigaben. „Wir sind erneut an dem Punkt angekommen, an dem wir mit Georges Mischo waren“, erklärte die Präsidentin der OGBL nach dem Gespräch. Tatsächlich hat die Regierung deutlich gemacht, dass sie

nicht beabsichtigt, etwas in Bezug auf den gesetzlichen Mindestlohn zu unternehmen.

Laut dem Arbeitsminister wäre die zweijährige Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns (+3,8% ab 1. Januar 2027), kombiniert mit den beiden nächsten Indexstufen (jeweils 2,5%, insgesamt 8,8%), ausreichend, um sich dem Schwellenwert von 60% des Medianlohns zu nähern, wie er in der europäischen Richtlinie vorgesehen ist (???).

Es handelt sich hierbei offenkundig um eine mehr als zweifelhafte, wenn nicht sogar skandalöse Berechnungsmethode. „Wer auch immer versucht, uns weiszumachen, dass der Index und die automatische Anpassung dasselbe wie eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns seien, lügt schlichtweg“, betont die Präsidentin des OGBL.

Heute entspricht das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns in Luxemburg 48% des mittleren Gehalts. Die europäische Richtlinie verlangt von den Staaten, ihn zu erhöhen, damit er 60% des mittleren Gehalts entspricht. Falls eine Gehaltsstufe ausgelöst werden müsste, würden alle Gehälter um 2,5% steigen. Somit würde auch das mittlere Gehalt um 2,5% steigen, und der gesetzliche Mindestlohn würde weiterhin nur 48% davon ausmachen. „Das ist also Thema verfehlt. Die Richtlinie wird nicht eingehalten. Und der gesetzliche Mindestlohn wird nicht wirklich erhöht. Es wäre intellektuell ehrlicher von ihrer Seite zu sagen, dass sie nichts tun werden. Aber dies als Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zu verkaufen, ist, die Leute für dumm verkauft!“

Tatsächlich ist die Anpassung des Mindestlohns und der Index gesetzlich vorgesehen und werden ausgelöst, wenn die Bedingungen erfüllt sind, mit oder ohne Richtlinie, mit oder ohne neue Maßnahme der Regierung.

„Wir sprechen hier von Menschen, die 40 Stunden pro Woche arbeiten, im Supermarkt, auf Baustellen, im Reinigungsbereich – Menschen, die zum Reichtum dieses Landes beitragen. Niemand, der 40 Stunden arbeitet, sollte auf Sozialhilfe oder Steuervergünstigungen angewiesen sein, um leben zu können“, stellt Nora Back fest.

OGBL und LCGB haben bereits angekündigt, dass sie es dabei nicht belassen werden.



Künstliche Intelligenz: auch hier nichts Konkretes!

Im Bewusstsein der tiefgreifenden Veränderungen, die die Ankunft der künstlichen Intelligenz (KI) sowohl in der Arbeitswelt als auch in der Gesellschaft insgesamt mit sich bringt, hatte der die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB um ein Dreiparteientreffen gebeten, um zu prüfen, auf welche Weise KI ausgerichtet und reguliert werden sollte, damit sie nicht schadet, sondern dem gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt dient.

Auf diese Anfrage hin organisierte die Regierung am 12. März eine „Dreiparteienrunde zur künstlichen Intelligenz“. Es war das erste Mal seit letztem Sommer, dass sich die Vertreter der Gewerkschaften, der Regierung und der Arbeitgebervertreter wieder an einem Tisch versammelten. Es ist jedoch anzumerken, dass die Vertreter der UEL dieses Treffen boykottierten – die Arbeitgeber waren lediglich durch ihre Fachkammern vertreten.

Im Grunde bedauert die Gewerkschaftsunion auch hier wieder einmal, dass in diesem Bereich keine konkreten Fortschritte gemacht werden konnten. Die einzige Schlussfolgerung, die aus diesem dreiparteiligen Runden Tisch hervorgegangen ist, war, dass zu diesem Thema eine Studie durchgeführt werden sollte. Wieder einmal nichts Konkretes!

Austausch zwischen der Gewerkschaftsunion und der parlamentarischen Fraktion der DP

Nach zwei verlorenen Jahren ist es dringend geworden, in vielen Angelegenheiten, die die Arbeitswelt betreffen, voranzukommen.



Eine Delegation der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB, geleitet von ihren Co-Präsidenten Nora Back und Patrick Dury, traf am 11. Februar die Vertreter der DP-Fraktion, um über den Fortschritt der verschiedenen derzeit mit dem neuen Arbeitsminister diskutierten Themen zu sprechen.

Die Gewerkschaftsunion wollte gegenüber den Abgeordneten der Mehrheit betonen – und dies bedauernd – dass in den letzten zwei Jahren viel zu viel Zeit verloren gegangen sei, aufgrund des Ansatzes und der bedauerlichen Entscheidungen der Regierung. Die Gewerkschaften und die DP-Abgeordneten äußerten in diesem Zusammenhang ihren gemeinsamen Wunsch, dass der Sozialdialog auf nationaler Ebene so schnell wie möglich wieder aufgenommen wird.

OGBL und LCGB haben darauf bestanden, dass es nun umso dringlicher ist, in einer Reihe von Angelegenheiten Fortschritte zu erzielen, darunter die notwendige Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns, die Einführung eines Schutzrahmens für die



Arbeitnehmer von digitalen Plattformen und die Anhebung der Abdeckung von Kollektivverträgen – die derzeit mit dem Arbeitsminister diskutiert werden. Für die Gewerkschaften hört die Liste der Dringlichkeiten jedoch nicht dort auf. Weitere Angelegenheiten, die bislang noch nicht mit dem Minister besprochen werden konnten, drängen ebenfalls, darunter: die Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Lohngleichheit, die Verstärkung der Instrumente zur Förderung der Aufrechterhaltung der Beschäftigung, die Überarbeitung der Gesetzgebung zur beruflichen Wiedereingliederung sowie die Regulierung der künstlichen Intelligenz in der Arbeitswelt.

Die Gewerkschaftsunion und die DP-Vertreter haben die verschiedenen aufgelisteten Themen durchdiskutiert. Bezüglich insbesondere der Frage des Mindestlohns teilte die DP unter anderem mit, dass sie ebenfalls der Ansicht sei, dass jede Person, die arbeitet, von ihrem Lohn anständig leben können müsse, was heute nicht der Fall ist. Die DP-Vertreter präzisieren jedoch im Rahmen dieser Diskussion, dass gleichzeitig darauf geachtet werden muss, dass die Unternehmen eine mögliche Erhöhung des Mindestlohns tragen können ■

Gerichtshof der Europäischen Union bestätigt

Öffentliche Ausschreibungen können die Verhandlung von Kollektivverträgen fördern



OGBL und LCGB begrüßen das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 5. März 2026 zu den öffentlichen Ausschreibungen (C-210/24). Mit diesem Urteil bestätigt der EuGH, dass öffentliche Behörden bei der Vergabe öffentlicher Aufträge Unternehmen bevorzugen dürfen, die Kollektivverhandlungen fördern und für hochwertige Arbeitsplätze sorgen.

Für OGBL und LCGB stellt dieses Urteil einen wichtigen Sieg dar, insbesondere angesichts der Diskussionen über die Umsetzung der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU und vor allem im Hinblick auf das Ziel der Richtlinie, in allen Mitgliedstaaten der Union eine Kollektivvertragsabdeckung von 80 % zu erreichen.

Dieser Beschluss folgt einem Rechtsstreit zwischen einerseits der AESTE, einer Gruppe privater Unternehmen mit Sitz in Spanien, die Dienstleistungen für pflegebedürftige Personen erbringt (Haushaltshilfe, Pflege älterer Menschen usw.), und andererseits der Gemeinde Ortuella in Spanien. Letztere hatte eine öffentliche Ausschreibung gestartet, um ein Unternehmen für die Durchführung von Haushaltshilfediensten in der Gemeinde zu finden. Um diesen öffentlichen Auftrag erhalten zu können, wurden die interessierten Unternehmen auf der Grundlage mehrerer Zuschlagskriterien bewertet, die im Pflichtenheft der Gemeinde Ortuella festgelegt waren. Eines der Kriterien begünstigte tatsächlich Unternehmen, die sich verpflichteten, höhere Löhne zu zahlen als die durch den sektoriellen Kollektivvertrag vorgesehenen. Die AESTE hielt diese Kriterien jedoch für diskriminierend und beschloss, den EuGH mit dem Fall zu befassen.

Der EuGH hat entschieden, dass öffentliche Behörden Unternehmen durchaus eine bevorzugte Behandlung gewähren können, die mit den Gewerkschaften verhandeln, um bessere Löhne und Arbeitsbedingungen im Rahmen von Ausschreibungen für öffentliche Aufträge zu erzielen.

Derzeit werden die meisten Aufträge ausschließlich auf Grundlage des niedrigsten Preises vergeben. Dies führt zu einem Abwärtstrend bei Löhnen und Arbeitsbedingungen sowie bei der Dienstleistungsqualität, insbesondere in den Sektoren, die am stärksten von öffentlichen Aufträgen betroffen sind (Bau, Reinigung, Sicherheits- und Wachdienste usw.)

OGBL und LCGB begrüßen diese Entscheidung, die einen wichtigen Fortschritt darstellt, da sie die Verhandlung von Kollektivverträgen fördert und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze und Dienstleistungen unterstützt. Die beiden Organisationen möchten zudem betonen, dass die Verknüpfung der Vergabe öffentlicher Aufträge mit besseren Arbeitsbedingungen und fairen Löhnen auch dazu beitragen wird, die 80 % Abdeckung durch Kollektivverträge zu erreichen, die in der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU festgelegt ist. ■

Die Rentenreform 2026 bringt Schwierigkeiten mit sich!



Beim Amtsantritt der Regierung Frieden-Bettel hatten deren Mitglieder Folgendes in Bezug auf die Renten vereinbart:

„Der letzte technische Bericht des Rentenversicherungssystems vom 26. April 2022 ergab, dass der derzeitige Beitragssatz von 24 % (3x8 %) nicht ausreichen wird, um das Volumen der jährlichen Rentenzahlungen ab dem Jahr 2027 zu decken. Eine umfassende Konsultation mit der Zivilgesellschaft über die langfristige Tragfähigkeit unseres Rentensystems wird organisiert werden, um einen Konsens zu diesem Thema zu finden. Die obligatorische Versicherung bleibt die zentrale Säule des Rentensystems. Die Möglichkeit einer stärkeren Förderung der zweiten und dritten Säule der Altersvorsorge wird geprüft, insbesondere durch eine Verbesserung der Steuererleichterungen. Die Regierung wird prüfen, ob die Praktikumszeiten für die Altersrente von behinderten Personen, die in einer geschützten Werkstatt vor dem 18. Lebensjahr beschäftigt waren, vor Inkrafttreten des Gesetzes vom 12. September 2003 über behinderte Personen, angerechnet werden können.“

Eine umfassende Konsultation wurde tatsächlich über die digitale Plattform („Schwätz mat!“) durchgeführt und durch drei Treffen mit Experten des Rentensystems ergänzt. Obwohl viele Vorschläge von diesen Experten eingebracht wurden, wurden diese jedoch nicht berücksichtigt. Die derzeit von der Regierung umgesetzten Maßnahmen beziehen sich auf die Einführung von Praktikumszeiten für die Altersrente von Menschen mit Behinderungen sowie auf Änderungen zur Flexibilisierung der Studijahre ab 18 Jahren.

— Progressive Rente

Eine weitere Maßnahme, die von der Regierung ohne vorherige Abstimmung mit den Experten des Rentensystems ergriffen wurde, war die Einführung der progressiven Rente. Diese Regelung richtet sich an Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für die vorgezogene Altersrente erfüllen, und bietet ihnen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, während sie eine Ausgleichsvergütung erhalten.

Die Anspruchsvoraussetzungen sind die folgenden:

- Die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente erfüllen;
- Eine Arbeitsstelle mit einem Umfang von mindestens 75% der Vollzeit in den mindestens 3 Jahren vor dem Antrag auf Arbeitszeitverkürzung innehaben;
- Die Anfrage mindestens 4 Monate vor dem gewünschten Inkrafttreten dem Arbeitgeber mitteilen. Dieser hat dann einen Monat Zeit, darauf zu antworten;
- Schließlich muss die Verkürzung der Arbeitszeit mindestens 25% der Arbeitszeit betragen, darf jedoch nicht unter die Marke von 16 Wochenstunden fallen.

Diese progressive Ausgleichsentschädigung (*indemnité compensatoire progressive*) führt für die betroffenen Personen zur Ausstellung einer zweiten Steuerkarte, was eine höhere Steuerbelastung zur Folge hat.

Es ist zu beachten, dass die progressive Rente kein Recht des Arbeitnehmers darstellt. Und dass ihre Umsetzung der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers unterliegt.

Die CNAP hat seit dem 2. März 2026 über MyGui-

„Sehr oft verwechseln die Menschen diese Rente mit der Altersteilzeit (*préretraite progressive*). Es ist jedoch wichtig, zwischen diesen beiden Regelungen klar zu unterscheiden.“

chet.lu ein Verfahren eingerichtet, das die Beantragung einer Bescheinigung über die Eröffnung des Anspruchs auf eine progressive Rente ermöglicht. Es bleibt jedoch auch die Möglichkeit, sich persönlich an die CNAP zu wenden, um Unterstützung bei dem Verfahren zu erhalten.

Sehr oft verwechseln die Menschen diese Rente mit der Altersteilzeit (*préretraite progressive*). Es ist jedoch wichtig, zwischen diesen beiden Regelungen klar zu unterscheiden.

Darüber hinaus ermutigt das System der progressiven Rente die Arbeitnehmer, ihre Tätigkeit fortzusetzen und ihr Rentenalter auf bis zu 65 Jahre hinauszuschieben, wobei verschiedene steuerliche Vorteile gewährt werden.

Der Steuerfreibetrag für die Weiterbeschäftigung sowie die Erhöhung der steuerlich absetzbaren Höchstgrenze für Altersvorsorgeverträge gehören zu diesen Vorteilen.

Bei den Sitzungen, die Experten zusammenbrachten, hatten die Sozialpartner hauptsächlich eine Erhöhung der Beiträge vorgeschlagen. Die von den Sozialpartnern vorgeschlagene Erhöhung betrug 1% (x3) zusätzlich zum aktuellen Beitragssatz. Dies hätte für die CNAP geschätzte zusätzliche Einnahmen von 1 Milliarde Euro pro Jahr bedeutet.

Die von der Regierung letztlich beschlossene Erhöhung entspricht jedoch nur einem Anstieg der Beiträge um 0,5% (x3).

Schließlich sieht die Rentenreform eine schrittweise Erhöhung der obligatorischen Versicherungsperioden vor, die je nach Situation des zukünftigen Rentners zwischen 1 und 8 Monaten variieren kann.

Wir bedauern, dass das Gesetz so abrupt eingeführt wurde, neue Probleme geschaffen hat und der CNAP nicht die notwendige Zeit lässt, sich an die neue Situation und die daraus resultierenden Schritte anzupassen.

Für die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB bleibt die Rentenreform von 2026 inakzeptabel, und die Gewerkschaften kritisieren einen Mangel an Sozialdialog und eine einseitige Vorgehensweise der Regierung.

Die Folgen dieser politischen Entscheidungen zeigen sich bereits jetzt: eine Reform, die überstürzt durchgeführt, unzureichend vorbereitet und ohne echte Abstimmung mit den Sozialpartnern oder gar mit der für die Umsetzung zuständigen Verwaltung, in diesem Fall der CNAP, entwickelt wurde.

Die Vertreter der Gewerkschaftsunion haben sich diesbezüglich bereits an die politischen Verantwortlichen gewandt. Viele weitere Vorschläge wurden von den Gewerkschaftsvertretern eingereicht, aber bisher nicht berücksichtigt.

Darüber hinaus möchten wir daran erinnern, dass die Maßnahmen aus der Rentenreform von 2012 ebenfalls weiterhin in Kraft sind und sich ebenfalls nachteilig für die Versicherten erweisen.

Die Reform von 2012 sieht in der Tat weiterhin vor, die regelmäßigen Anpassungen (*ajustement*) und die Jahresendzulage erheblich zu kürzen oder sogar zu streichen, falls die Ausgaben des Rentensystems die Einnahmen übersteigen sollten.

Der OGBL erstellt gerade ausführlichere Informationen über die Änderungen, die im Gesetz, das am 1. Januar 2026 in Kraft getreten ist, vorgesehen sind. ■



↑ Carlos Pereira
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands



↑ Daniel Marques
Berater des
Sozialsekretariats

Die Wettbewerbsfähigkeit Europas muss auf Investitionen & hochwertigen Arbeitsplätzen basieren



Am 28. und 29. März trafen sich die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union in Brüssel, um über die Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit zu diskutieren. Angesichts geopolitischer Spannungen, des zunehmenden Wettbewerbs durch die Vereinigten Staaten und China sowie der Transformation der europäischen Volkswirtschaften bekräftigten die politischen Entscheidungsträger die Notwendigkeit, den Binnenmarkt zu stärken, Innovationen zu fördern und mehr Investitionen zu mobilisieren.

Doch hinter diesem geteilten Ziel zeichnen sich weiterhin zwei unterschiedliche Visionen der europäischen Wettbewerbsfähigkeit ab. Die eine setzt vor allem auf Deregulierung und die Reduzierung von Auflagen für Unternehmen. Die andere basiert auf Investitionen, einer koordinierten Industriepolitik und qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen.

Die Debatte ist nicht theoretisch. Die heute getroffenen Entscheidungen werden die Fähigkeit Europas bestimmen, sein wirtschaftliches und soziales Modell in den kommenden Jahren zu bewahren.

— Europa steht vor einem echten Problem

Die Schwere der Herausforderungen, denen Luxemburg und Europa gegenüberstehen, ist unbestreitbar. Geopolitische und handelsbezogene Spannungen sowie bewaffnete Konflikte üben zusätzlichen Druck auf die europäische Wirtschaft aus und gefährden Arbeitsplätze und Löhne. Laut den Zahlen der Europäischen Kommission hat Europa in den letzten zwei Jahren jeden Monat 27.000 Arbeitsplätze in der Fertigungsindustrie verloren. Und die Umstrukturierungsprozesse beschränken sich nicht auf diesen Sektor.

Auch in Luxemburg sind die Vorzeichen sichtbar, insbesondere durch Massenentlassungen in Unternehmen wie Amazon, die Entscheidung von Arcelor Mittal, bestimmte Aktivitäten von Luxemburg in andere Länder zu verlagern, den Anstieg der Arbeitslosenquote und den Rückgang der Beschäftigung in Industrie und verarbeitendem Gewerbe.

— Aber ein echtes Problem kann keine schlechte Antwort rechtfertigen

Einige behaupten, dass Europa „nicht wettbewerbsfähig“ geworden sei, weil es die Arbeitnehmer zu sehr schützt. Sie behaupten, die Lösung liege in der Deregulierung, der Schwächung der Kollektivvertragsverhandlungen und der Lockerung der für Unternehmen geltenden Vorschriften.

Die Europäische Kommission hat eine Reihe von Omnibus-Paketen gestartet, von denen jedes die Abschaffung eines Teils des dringend benötigten Arbeitnehmerschutzes vorsieht. Der Vorschlag des sogenannten „28. Regime“ oder „EU Inc.“ veranschaulicht diesen Ansatz. Unter dem Druck von Risikokapital-Lobbyisten erwägt die Europäische Kommission in der Tat einen Rahmen, der Arbeitsrecht, Kollektivverträge und die Vertretung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten untergraben und gleichzeitig den Schutz bei Entlassungen abschaffen könnte. Dies ist eine gefährliche Ausrichtung, die weder die Wettbewerbsfähigkeit noch die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern wird. Europa muss schlecht durchdachte Vorschläge

vermeiden, die kaum oder gar nicht dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, während sie gleichzeitig langjährige Regelungen gefährden, die die Arbeits- und Lebensbedingungen schützen. Spar- und Deregulierungsansätze, die in der Vergangenheit gescheitert sind, würden einen sehr schädlichen Teufelskreis schaffen, gerade in einer Zeit, in der unsere Wirtschaft und Gesellschaft verletzlich sind.

Wettbewerbsfähigkeit entsteht nicht durch den Abbau von Schutzmaßnahmen, und die industriellen Herausforderungen Europas sind nicht auf übermäßige Arbeitnehmerrechte zurückzuführen. Alles deutet vielmehr darauf hin, dass es ein Investitionsdefizit und einen Mangel an koordinierter, zielorientierter Industriepolitik für jeden Sektor und jede Region gibt.

Gewerkschaften warnen seit Jahren die politischen Entscheidungsträger vor den Folgen unzureichender Investitionen in öffentliche Dienstleistungen, Infrastruktur, Industriepolitik, gerechte Übergänge und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze.

Dennoch werden gerade in dem Moment, in dem Europa mehr Investitionen benötigt, die Rekordgewinne der Unternehmen in Dividenden und Aktienrückkäufe umgeleitet, anstatt produktiv wieder investiert zu werden, was der realen Wirtschaft Ressourcen entzieht und das Wachstum sowie die langfristige Widerstandsfähigkeit schwächt. Und in wichtigen Bereichen geraten wir ins Hintertreffen: Europäische Unternehmen investieren nur halb so viel in Forschung und Entwicklung (1,49% des BIP) wie ihre amerikanischen Pendanten (2,7% des BIP).

— Es gibt konkrete Lösungen

Die europäische Debatte über die Wettbewerbsfähigkeit darf sich nicht nur auf eine Vereinfachung der Vorschriften beschränken. Sie muss von einer ehrgeizigen Investitionsstrategie begleitet werden.

Die Herausforderungen, denen Europa gegenübersteht, können nur gemeistert werden, wenn der dringend benötigte Fortschritt im Bereich der Investitionen erreicht wird, insbesondere durch gemeinsame, in Euro denominierte Anleihen und durch die Einführung von Gesetzgebungen, die hochwertige Arbeitsplätze fördern.

Der derzeit diskutierte Ansatz „Made in Europe“ könnte auch eine Gelegenheit darstellen, Investitionen auf hochwertige Arbeitsplätze zu lenken und die Multiplikatoreffekte zu maximieren, um jede Region und jeden Sektor zu stärken. Er muss zudem sicherstellen, dass Unternehmen ihren fairen Steueranteil in Europa zahlen.

Ein Wirtschaftsplan für Europa muss das Ziel haben, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze zu schützen

und zu schaffen. Löhne sind keine Kosten, die man senken sollte. Höhere Löhne sind entscheidend, um die Binnennachfrage anzukurbeln, den europäischen Binnenmarkt zu stärken und Investitionen zu unterstützen.

Wenn die Löhne steigen, steigt die Binnennachfrage, und Unternehmen werden zum Investieren angereizt. Eine Senkung der Löhne schwächt die Nachfrage und verschärft das Investitionsdefizit in Europa. Das bedeutet, dass starke Kollektivvertragsverhandlungsrechte nicht als Nebensache betrachtet werden können, sondern eine zentrale Säule der Wettbewerbsfähigkeit darstellen.

Deshalb ist ein verbindliches europäisches Gesetz für hochwertige Arbeitsplätze mit einer ambitionierten Umsetzung in die nationalen Gesetzgebungen ein wesentliches Element. Es muss unverzüglich umgesetzt werden. Es muss den Mangel an qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen direkt angehen und zu einem konkreten Instrument werden, das es ermöglicht, die Standards zu heben und die gerechte Transformation im Rahmen der ökologischen und digitalen Wandlungen zu verwirklichen.

Auch die Vorschriften für öffentliche Aufträge müssen geändert werden. Der niedrigste Preis ist nicht der beste Wert. Im Gegenteil, die jährlich 2500 Milliarden Euro an öffentlichen Geldern, die für Waren und Dienstleistungen von privaten Unternehmen ausgegeben werden, sollten strategischer genutzt werden. Die Einbeziehung sozialer Bedingungen ist der Weg, um sicherzustellen, dass öffentliche Mittel Unternehmen unterstützen, die hochwertige Arbeitsplätze schaffen und mit den Gewerkschaften verhandeln.

Die Wettbewerbsfähigkeit beruht auf einem immensen Reservoir an sozialem Wohlstand, das durch qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen unterstützt wird, von denen Unternehmen täglich abhängig sind. Die öffentlichen Bildungssysteme fördern Forschung, Innovation, Kompetenzen und Ideen; die Gesundheitssysteme erhalten die Gesundheit der Bürger; durch öffentliche Mittel finanzierte Infrastrukturen wie Straßen, Eisenbahnen, Häfen, Energie- und digitale Netze sind für Produktion, Innovation und Handel unerlässlich.

Die Wettbewerbsfähigkeit muss durch die Prismen der europäischen Wirtschaft und Gesellschaft als Ganzes betrachtet werden. Wenn die Arbeitnehmer qualitativ hochwertige Arbeitsplätze haben, haben sie mehr Geld in ihren Taschen und die Wirtschaft gedeiht. Die Wettbewerbsfähigkeit Europas wird nicht durch den Abbau von Rechten gesichert. Sie wird nur durch Investitionen in eine starke Wirtschaft gesichert, die allen Arbeitnehmern qualitativ hochwertige Arbeitsplätze bietet. ■

„Die Debatte ist nicht theoretisch. Die heute getroffenen Entscheidungen werden die Fähigkeit Europas bestimmen, sein wirtschaftliches und soziales Modell in den kommenden Jahren zu bewahren.“



↑ Pitt Bach
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Der Weg, den Europa derzeit einschlägt, ist nicht der richtige!



Am 10. und 11. März 2026 trafen sich die Mitgliedsorganisationen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), darunter der OGBL und der LCGB, anlässlich der Sitzung der Exekutive. Diese Sitzung, die ursprünglich in Zypern stattfinden sollte, musste aufgrund der Ereignisse im Nahen Osten online abgehalten werden. Den Gewerkschaftsvertretern gelang es dennoch, einen fruchtbaren Austausch über aktuelle gewerkschaftliche und politische Themen zu führen.

Die Sitzung wurde vom Präsidenten der Republik Zypern, Nikos Christodoulidis, eröffnet, dessen Land derzeit den Vorsitz im Rat der EU innehat. Angesichts der geopolitischen Lage und der Herausforderungen, denen sich die Union gegenüber sieht, betonte der zyprische Präsident zunächst die Bedeutung eines starken Sozialdialogs und von Kollektivverhandlungen in Europa. In diesem Zusammenhang verwies er auf die laufenden Debatten, insbesondere über die Wettbewerbsfähigkeit der EU und die Tatsache, dass Wirtschaftswachstum nicht

erreicht werden kann, wenn die Arbeitnehmer nicht ausreichend geschützt sind. Die EU muss unbedingt ihr Wirtschaftswachstum ankurbeln. Daran besteht kein Zweifel. Dieses Wachstum muss jedoch mit politischen Initiativen einhergehen, die darauf abzielen, den sozialen Schutz der Arbeitnehmer zu stärken und nachhaltige und hochwertige Arbeitsplätze in Europa zu schaffen. Dazu muss die EU endlich den Schritt wagen und massiv in den Ausbau der Infrastruktur und hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen investieren, aber auch erheblich in ihre Arbeitnehmer, deren Kompetenzen und in das lebenslange Lernen investieren.

Europa vor einem entscheidenden Wendepunkt – Die Notwendigkeit, die strategische Autonomie der EU zu stärken

Seit 2022 steht der Krieg mit dem Konflikt in der Ukraine vor den Toren Europas, und zum jetzigen Zeitpunkt scheint sich kein positiver Ausgang abzu-

zeichnen. Nun droht der Konflikt im Iran, die EU in eine noch tiefere politische und wirtschaftliche Krise zu stürzen, und angesichts der Strategie von US-Präsident Trump, die eindeutig darauf abzielt, den Multilateralismus zu zerstören, wird die Gefahr einer Zersplitterung der EU immer mehr zur Realität.

Auch in diesem Punkt haben sich die Gewerkschaftsvertreter mit möglichen Lösungsansätzen befasst, insbesondere damit, wie die europäische Gewerkschaftsbewegung, vor allem aber unsere politischen Entscheidungsträger, handeln sollten. In erster Linie muss Europa unbedingt seine strategische Autonomie stärken, insbesondere durch die Stärkung seiner Industrien und seines Sozialmodells. Derzeit scheint es jedoch so, als würden unsere politischen Entscheidungsträger genau das Gegenteil tun. Die europäischen Industrien werden weiterhin in Drittländer verlagert, und das europäische Sozialmodell wird von allen Seiten angegriffen.

„Europa kann seine Wettbewerbsfähigkeit und strategische Autonomie nur stärken, indem es hochwertige Arbeitsplätze schafft und sich für eine solide und nachhaltige Wirtschaft einsetzt, die durch gezielte Investitionen in die europäischen Industrien gestützt wird.“

So drohen von der Europäischen Kommission geplante Initiativen wie das 28. Regime die Arbeitnehmerrechte erheblich zu schwächen und den unlauteren Wettbewerb innerhalb der Mitgliedstaaten zu verstärken. Das Gleiche gilt für die von der Europäischen Kommission vorangetriebenen Deregulierungsversuche, die die Rechte der Arbeitnehmer zugunsten der Unternehmen gefährden. In den letzten Jahren hat die EU jedoch Fortschritte erzielt, insbesondere mit der Plattformrichtlinie, der Richtlinie zur Transparenz der geschlechtsspezifischen Entlohnung und der Richtlinie für angemessene Mindestlöhne in der EU. Diese Fortschritte werden heute jedoch von mehreren Arbeitgeberverbänden in Frage gestellt.

Die europäische Gewerkschaftsbewegung sendet diesbezüglich eine klare Botschaft und betont, dass der derzeitige Kurs Europas nicht der richtige ist. Europa kann seine Wettbewerbsfähigkeit und strategische Autonomie nur stärken, indem es hochwertige Arbeitsplätze schafft und sich für eine solide und nachhaltige Wirtschaft einsetzt, die durch gezielte Investitionen in die europäischen Industrien gestützt

wird. In diesem Zusammenhang ist der kürzlich von der Europäischen Kommission vorgestellte *Industrial Accelerator Act* (IAA), der darauf abzielt, die industrielle Wettbewerbsfähigkeit der EU durch die Förderung von „Made in EU“ zu stärken, zwar ein Schritt in die richtige Richtung, reicht aber nicht aus. Auch hier sind konkrete Vorschläge erforderlich, um zu verhindern, dass aus „Made in Europe“ ein bloßes „Made with Europe“ wird. Wenn man von strategischer Autonomie spricht, darf man auch die Frage der künstlichen Intelligenz (KI) nicht außer Acht lassen. Einerseits ist es dringend notwendig, den Einsatz von KI in der Arbeitswelt zu regulieren. Andererseits muss die EU endlich einen Weg finden, ihre Abhängigkeit von den USA im Bereich der KI zu verringern.

Für hochwertige öffentliche Dienstleistungen

Im Rahmen einer lebhaften Debatte über die öffentlichen Dienste haben die Gewerkschaften erneut auf die erheblichen Auswirkungen der Sparpolitik auf die öffentlichen Dienstleistungen in ganz Europa hingewiesen. Die Gewerkschaften kritisieren insbesondere die Haushaltskürzungen und die mangelnden Investitionen in öffentliche Dienstleistungen, die maßgeblich für die Verschlechterung der Qualität öffentlicher Dienstleistungen, den Personalmangel, die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und den Mangel an hochwertigen Fortbildungen für die Beschäftigten in diesen Bereichen verantwortlich sind. Auch in diesem Bereich bleibt für unsere politischen Entscheidungsträger noch viel zu tun. Sie müssen endlich die Bedeutung hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen ernst nehmen, wenn sie das europäische Sozialmodell bewahren wollen.

Auf der Sitzung verabschiedete Resolutionen

Schließlich wurden auf der Sitzung mehrere Resolutionen verabschiedet, darunter eine Resolution zum digitalen Euro und zur Notwendigkeit, die Abhängigkeit Europas von außereuropäischen Zahlungssystemen zu verringern, die Erklärung von Nikosia, in der die Gewerkschaften die europäischen Entscheidungsträger auffordern, die Forderungen der Gewerkschaften zu berücksichtigen, um den aktuellen Herausforderungen zu begegnen, die Verabschiedung einer Erklärung zur Bedeutung der Vertretung junger Menschen in der Gewerkschaftsbewegung sowie eine Resolution zur Verteidigung der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK).

Die luxemburgischen Gewerkschaften waren in der Exekutive des EGB durch Pitt Bach (Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL) und Katia Neves (Referentin im gemeinsamen europäischen Sekretariat von OGBL und LCGB) vertreten ■



↑ Véronique Eischen
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands



↑ Pitt Bach
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Solidarität mit ukrainischen Arbeitnehmern in ganz Europa

Der OGBL nahm am 3. Februar 2026 an der vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) organisierten Koordinierungssitzung teil, die sich mit der Unterstützung der Gewerkschaften in der Ukraine im Zusammenhang mit dem von Russland geführten Angriffskrieg befasste. Dieses Treffen bot Gelegenheit, eine Bestandsaufnahme der laufenden Solidaritätsaktionen der Gewerkschaften vorzunehmen, dringende Bedürfnisse zu ermitteln und die Koordinierung zwischen den europäischen Gewerkschaften zu verstärken.

Neben dem Verlust von Tausenden von Menschenleben zerstört der Krieg in der Ukraine auch Rechte, öffentliche Dienstleistungen und Sozialbudgets. Die Arbeitnehmer und ihre Familien sind die ersten Opfer dieses Konflikts, der zudem die Inflation und die Austeritätspolitik in ganz Europa anheizt.

Seit Beginn des Krieges stehen die ukrainischen Gewerkschaften vor großen Herausforderungen, wie der Zerstörung der gewerkschaftlichen Infrastruktur, dem massiven Verlust von Arbeitsplätzen und Einschränkungen der gewerkschaftlichen Frei-

heiten. Vor diesem Hintergrund bekräftigen der EGB und seine Mitgliedsorganisationen, darunter der OGBL, ihr unermüdliches Engagement für die Verteidigung der sozialen Rechte, gewerkschaftlichen Rechte und Menschenrechte in der Ukraine.

Bei dem Treffen am 3. Februar betonten die ukrainischen Gewerkschaften, dass neben der humanitären Hilfe auch eine zentrale Rolle der europäischen Gewerkschaften bei der rechtlichen und politischen Begleitung der derzeit in der Ukraine diskutierten Arbeitsrechtsreformen erforderlich sei. Mehrere Gesetzesentwürfe geben Anlass zu großer Besorgnis, insbesondere in Bezug auf die gewerkschaftliche Repräsentativität, die Geltung von Kollektivverträgen und die Achtung der Gewerkschaftsfreiheit. Der EGB arbeitet mit Unterstützung seiner Mitgliedsorganisationen aktiv daran, Gesetzesänderungen zu formulieren und Druck auszuüben, damit diese Reformen den europäischen und internationalen Sozialstandards entsprechen.

In diesem Zusammenhang muss die Bedeutung der ukrainischen Wirtschaft für die Verteidigungsfähigkeit des Landes hervorgehoben werden. Um es klar zu sagen: Die Ukraine kann nur verteidigt werden, wenn ihre Arbeitnehmer respektiert, konsultiert und in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

Schließlich betonten die Teilnehmer der Sitzung die strategische Bedeutung der bevorstehenden Wiederaufbauphase in der Ukraine. Dabei müssen menschenwürdige Arbeit, sozialer Schutz und Kollektivverhandlungen unbedingt in den Mittelpunkt der öffentlichen Politik und der Investitionen gestellt werden, insbesondere durch strenge Regeln für das öffentliche Beschaffungswesen. Die Gewerkschaften müssen sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene voll in diesen Prozess einbezogen werden.

Der OGBL begrüßt die Entscheidung des EGB, regelmäßige Koordinierungssitzungen zu organisieren, um eine wirksame europäische Gewerkschaftsarbeit zu gewährleisten, die nach wie vor eine tragende Säule der Demokratie und des Friedens in Europa ist■



Der OGBL verurteilt den Abbau des Arbeitsrechts in Argentinien



Der OGBL drückt seine Solidarität mit den argentinischen Arbeitnehmern und den Gewerkschaften, die sie vertreten, angesichts der ultraliberalen Reformen des Präsidenten der Republik Argentinien, Javier Milei, aus.

Wie viele andere europäischen Gewerkschaftsbünde und argentinische Gewerkschaften verurteilt und lehnt der OGBL die massive und schamlose Deregulierung des Arbeitsrechts, die derzeit in Argentinien durchgeführt wird, entschieden ab. Die Regierung Milei möchte die arbeitsrechtlichen Vorschriften, die die argentinischen Arbeitnehmer schützen und in den letzten 50 Jahren durch harte gewerkschaftliche Kämpfe und Sozialdialog erkämpft wurden, eindeutig aufweichen.

Die argentinischen Gewerkschaften erklären, dass diese Reform des Arbeitsgesetzes den sozialen Schutz, der seit Jahrzehnten besteht, schwächen wird, insbesondere durch die Kürzung von Kündigungsabfindungen, die Einschränkung des Streikrechts, die erleichterte Entlassung von Arbeitern durch Unternehmen und die Verlängerung des gesetzlichen Arbeitstages von acht auf zwölf Stunden. Die Regierung Milei plant außerdem den Abbau der Kollektivvertragsverhandlungen sowie eine Erhö-

hung der Probezeit in einem Beschäftigungsverhältnis von 3 auf 8 Monate.

In Luxemburg wissen wir, dass der Schutz vor missbräuchlicher Kündigung und die Kollektivvertragsverhandlungen grundlegende Pfeiler jedes Sozialstaats sind, der rechtsstaatlich organisiert ist.

Auf derselben Wellenlänge wie die argentinischen Gewerkschaften, verurteilt der OGBL daher nachdrücklich den Willen von Javier Milei, das Arbeitsrecht in Argentinien um 100 Jahre zurückzudrehen und damit die Beschäftigungsstabilität zu gefährden. Der OGBL unterstützt in vollem Umfang die argentinischen Arbeiter, die sich derzeit gegen diese Reform mobilisieren, die die Ungleichheiten weiter verschärfen und die Arbeitnehmer noch prekärer machen wird.

Seit den Ankündigungen der Regierung Milei ziehen Demonstrationen, soziale Aufstände und Streiks in Krankenhäusern, im öffentlichen Verkehr, in den Häfen und in den Schulen Argentinien von Norden bis Süden. Der OGBL steht in voller Solidarität mit all jenen Bewegungen, die sich gegen diese ultraliberale Reform des Arbeitsrechts in Argentinien einsetzen■



↑ Pitt Bach,
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands



↑ José Luís Correia
Zentralsekretär

kollektiv

LIDL

497 Arbeitnehmer

Syndikat Handel, Garagen und Horeca
(OGBL-Delegierte: 4/7)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2026 - 31.12.2028

Vergütungen der operativen Mitarbeiter: regelmäßige Gehaltserhöhungen ab 6 Jahren Betriebszugehörigkeit / Übergang in den qualifizierten Status ab 10 Jahren Betriebszugehörigkeit / größere Gehaltsanpassungen alle 5 Jahre, die Berufserfahrung und Treue anerkennen

Vergütungen der Assistenten: regelmäßige Gehaltserhöhungen vom Beginn der Karriere an / kontinuierliche Gehaltsentwicklung für eine sofortige Anerkennung des Engagements

Prämien: die Prämie „Kassenleiter“ wird auf 150 Euro brutto erhöht / das 13. Monatsgehalt, das weiterhin an die Anwesenheit gebunden ist (Anwesenheitsregelung), wird schrittweise auf 150% aufgewertet, wodurch die Anerkennung der tatsächlich geleisteten Arbeit gestärkt wird.

Essenschecks: Einführung von Essenschecks in Höhe von 6,80 Euro

Urlaub: 3 zusätzliche Urlaubstage pro Jahr (gesetzlicher Urlaub + 3 Tage) / +1 zusätzlicher Urlaubstag ab 25 Jahren Betriebszugehörigkeit / +2 zusätzliche Urlaubstage ab 30 Jahren Betriebszugehörigkeit

Verschiedenes: Einführung der Altersteilzeit



Dupont de Nemours

622 Arbeitnehmer

Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 4/12)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2026 - 31.12.2028

Gehaltserhöhung: Es wurde eine durchschnittliche Erhöhung festgelegt, die als Prozentsatz der gesamten Lohnsumme für die nächsten 3 Jahre ausgedrückt wird, einschließlich eines garantierten Mindestbetrags für nicht fest eingeteilte Arbeiter.

Prämien: Gewährung von 3 einmaligen Prämien an das gesamte kollektivvertragsgebundene Personal, auf die 3 Jahre der Gültigkeit der Vereinbarung verteilt / Einführung einer Betriebszugehörigkeitsprämie für Beschäftigte, die 10, 15, 20, 30 und 35 Dienstjahre erreichen / Aufwertung der außergewöhnlichen Prämie, die nach 25 Dienstjahren gewährt wird / Einführung einer Renteneintrittsprämie



verträge

Neuer Kollektivvertrag für Arbeitnehmer beim Staat

2500 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL / Landesverband

Nach zwei Jahren intensiver Verhandlungen und einer vollständigen Überarbeitung des Textes haben OGBL und LCGB einen neuen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer beim Staat unterzeichnet. Und man kann sagen, dass der Einsatz der Gewerkschaften sich ausgezahlt hat. Angesichts eines veralteten Textes haben die Gewerkschaften Fortschritt, Modernität und mehr Gerechtigkeit durchgesetzt.

Neben der Beibehaltung der Errungenschaften, die vollständig erhalten bleiben, sind dies die wichtigsten Fortschritte, die von den Gewerkschaften erzielt wurden:

Eine vereinfachte und gerechte Gehältertabelle:

- Schluss mit dem komplexen System. Platz für eine klare, lineare und transparente Struktur:
 - Vom alten Grad B zur neuen Gruppe A
 - Vom alten Grad C zur neuen Gruppe B
 - Vom alten Grad E zur neuen Gruppe C
 - Vom alten Grad D zur Kategorie "Berufskraftfahrer"

→ Null-Verlust-Garantie: unsere absolute rote Linie! Jede Veränderung des Grades darf keinen Verlust von Rechten oder Ansprüchen verursachen. Im Falle temporärer Einbußen wird automatisch eine Ausgleichsprämie gezahlt. Ende der Willkür: Abschaffung der Primärkarrieren und des alten Bewertungssystems zugunsten einer gerechteren Karriereentwicklung.

Anerkennung der geleisteten Arbeit:

- Erstellung einer Risikoprämie (besondere Anforderungen) = 10 Indexpunkte (231,57€).
- Erschaffung einer Verantwortungsprämie = 10 Indexpunkte (231,57€).
- Einrichtung einer Kilometerpauschale für Dienstreisen.

Sicherheit: Der Bereitschaftsdienst bleibt unverändert und gesichert.



Neuer Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der öffentlich zugänglichen Apotheken

1000 Arbeitnehmer

Syndikat Gesundheit und Sozialwesen

Der OGBL hat in Zusammenarbeit mit dem Luxemburger Verband der Apotheker ohne Offizin (ALPSO) und dem Verband der pharmazeutisch-technischen Assistenten Luxemburgs (APPL) im März mit den Arbeitgebervertretern des Apothekensektors (Syndikat der Luxemburger Apotheker – SPL) einen neuen Kollektivvertrag unterzeichnet, der die rund 1000 Beschäftigten der öffentlich zugänglichen Apotheken abdeckt.

Dieser neue sektorale Kollektivvertrag stellt einen Fortschritt für die Aufwertung und Anerkennung des Apothekenpersonals dar. Die unterzeichnenden Parteien haben dabei die zentrale Rolle der Apotheken im luxemburgischen Gesundheitssystem sowie die Notwendigkeit anerkannt, angemessene Arbeitsbedingungen für qualifiziertes und engagiertes Personal im Dienst der Patienten zu gewährleisten.

Der neue Kollektivvertrag tritt am 1. April 2026 in Kraft, hat eine Laufzeit von drei Jahren und sieht insbesondere folgende Verbesserungen vor:

- Aufhebung der Laufbahn A und Eingliederung der betroffenen Arbeitnehmer in die Laufbahn B.
- Aufwertung der Karrieren B, C und D um +5%: 2,5% im Jahr 2026 und 2,5% im Jahr 2027.
- Aufwertung der Karriere E um +3%: 1,5% im Jahr 2026 und 1,5% im Jahr 2027.
- Erhöhung der Anzahl der jährlichen Urlaubstage, wodurch die Ruhebedingungen deutlich verbessert werden: 26 gesetzliche Urlaubstage + 4 zusätzliche Tage.
- Umstrukturierung der Bereitschaftsdienste:
 - eine geleistete Stunde = eine Arbeitsstunde
 - 25% Aufschlag für während der Nacht geleistete Stunden

Dieser Kollektivvertrag trägt dazu bei, die Qualität des Sozialdialogs im Sektor zu stärken und faire und gerechte Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter in den Apotheken zu gewährleisten■



Erneuerung des Kollektivvertrags für die privaten Sicherheitsdienste

4000 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen & Energie

OGBL, LCGB und FEDIL Security Services haben am 29. Januar 2026 die Erneuerung des sektoriellen Kollektivvertrags für die privaten Sicherheitsdienste in Luxemburg für die Dauer von zwei Jahren, vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2027, unterzeichnet, der die Arbeits- und Vergütungsbedingungen der mehr als 4000 Beschäftigten von Sicherheits- und Wachdienstunternehmen in Luxemburg verbessert.

Hier die wichtigsten zurückbehaltenen Maßnahmen:

- Der Geltungsbereich des Kollektivvertrags wurde neu definiert, um alle Arbeitnehmer im Bereich Sicherheits- und Wachdienst einzubeziehen, einschließlich derer, die durch das Reformvorhaben der einschlägigen Gesetzgebung betroffen sind, sobald dieses das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen hat.
- Die Festigung des Mechanismus der zweijährigen Erhöhungen, der eine regelmäßige Lohnentwicklung im Einklang mit dem Mindestlohn garantiert.
- Eine bessere Vergütung der Überstunden, die das Engagement des Personals anerkennt.
- Eine Erhöhung des Jahresurlaubs für das gesamte Personal, das unter den Geltungsbereich des Kollektivvertrags fällt, wurde von den Sozialpartnern ab dem 5. Dienstjahr vereinbart.
- Bestimmte Anpassungen der Arbeitszeitorganisation.

Die unterzeichnenden Parteien haben sich verpflichtet, die Allgemeinverbindlicherklärung durch großherzogliche Verordnung mit rückwirkender Wirkung zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Kollektivvertrags zu beantragen.

Die Beschäftigten des Sektors sind somit berechtigt, die strikte Anwendung der im Kollektivvertrag vorgesehenen Bedingungen zu verlangen, auch wenn ihr Arbeitgeber nicht Mitglied der vertretenen Organisation der privaten Sicherheitsunternehmen in Luxemburg, FEDIL Security Services, ist. ■



Arbeitsplätze sichern und die Zukunft der Stahlindustrie gewährleisten

In Fortführung des Abkommens „LUX2025“ haben die Regierung, die Direktion von ArcelorMittal, die Gewerkschaften OGBL und LCGB gemeinsam mit der Personaldelegation ein neues Tripartite-Abkommen mit dem Namen „LUX2029“ abgeschlossen, nach einer besonders komplexen Verhandlung angesichts der industriellen und beschäftigungsbezogenen Herausforderungen, die seit dem 1. Oktober 2025 in einem besonders schwierigen stahl-, wirtschafts- und geopolitischen Umfeld geführt wurde.

Die europäische Stahlindustrie steht heute unter wachsendem Druck durch internationale Konkurrenz, Energiepreise, weltweite Überkapazitäten und laufende technologische Transformationen. In diesem Kontext mussten OGBL und LCGB den globalen Ausrichtungen der ArcelorMittal-Gruppe begegnen und den bestmöglichen Kompromiss für die Arbeitnehmer und für die Zukunft der Stahlindustrie in Luxemburg erarbeiten.

Dieses Abkommen steht in der Kontinuität der Tripartite-Abkommen, die seit Jahrzehnten die Veränderungen des Sektors begleitet haben. Es zielt darauf ab, die luxemburgische Stahlindustrie zu modernisieren und gleichzeitig ihren dauerhaften Bestand im Land zu sichern. In einem Kontext der beruflichen Transformation, insbesondere in den Supportfunktionen, haben die Gewerkschaften darauf geachtet, die Kompetenzen, das Fachwissen, die wesentlichen Funktionen und die Steuerungskapazitäten in Luxemburg zu erhalten. Alle Produktionseinheiten werden aufrechterhalten, und es ist keine Verringerung der Produktionskapazitäten vorgesehen. Das Abkommen bestätigt auch die Präsenz der ArcelorMittal-Gruppe in Luxemburg, insbesondere mit ihrem Hauptsitz in Kirchberg, dessen Gebäude K22 derzeit fertiggestellt wird.

Diese Erhaltungslogik basiert auf erheblichen Investitionen im Zeitraum 2026-2029. ArcelorMittal kündigt ein Investitionsniveau von 290,5 bis 334,5 Millionen Euro an, davon 44 Millionen Euro für die Wartung der Anlagen. Diese Investitionen betreffen nicht nur die Produktion, sondern auch die Einhaltung von Vorschriften, Umweltanforderungen, die Modernisierung der Werkzeuge und IT-Systeme. Es handelt sich also nicht nur um einen Anpassungsplan, sondern um ein strukturiertes industrielles Engagement für die kommenden Jahre.

Der Abschluss des Projekts „SteelUp“ in Belval ist ein Schlüsselement. Der neue Elektroofen ist in Betrieb, das Entgasen ist für Juni 2026 vorgesehen und die

Anpassung des Stranggusses für Dezember 2026. Die Lieferung der ersten Schienen des „Train A“ ist für das zweite Quartal 2027 geplant. Dieses Projekt soll die industrielle Autonomie stärken, die Energieeffizienz verbessern und neue Produktionskapazitäten entwickeln.

Weitere Prioritäten ergänzen dieses Gesamtbild: die Konformität der Brückenkräne, die für die Sicherheit und die Arbeitsbedingungen wesentlich ist; der Umweltplan; das Programm „IT FTB“, um die Systeme zu modernisieren und die Cybersicherheit zu stärken; sowie die logistischen Entwicklungen, die darauf abzielen, die Abläufe zu sichern und die industrielle Effizienz zu verbessern. All diese Elemente tragen direkt zur Nachhaltigkeit der luxemburgischen Standorte bei.

Das Modernisierungsprojekt des „Train 2“ in Belval bleibt ein zentrales Thema. Die alte Anlage muss weiterentwickelt werden, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Das derzeit in der Prüfung befindliche Projekt würde eine Investition von mehreren Hundert Millionen Euro darstellen und eine Produktionskapazität von über 600.000 Tonnen pro Jahr ermöglichen. Seine Umsetzung hängt weiterhin von internen Genehmigungen und öffentlicher Unterstützung ab, ist aber eindeutig entscheidend für die langfristige industrielle Zukunft. Es würde zu den bereits im Abkommen vorgesehenen Investitionen hinzukommen, vorbehaltlich seiner Realisierung. In diesem Rahmen werden die Parteien alles daran setzen, um die Durchführung dieser Investition zu ermöglichen, die für die Zukunft der luxemburgischen Stahlindustrie unverzichtbar ist.

Diese industrielle Transformation hat natürlich Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und die Personalbestände. Die Vereinbarung geht von der Feststellung des Unternehmens aus, dass ein Überbestand von etwa 300 Mitarbeitern in Luxemburg im Vergleich zu den aktuellen und zukünftigen Bedürfnissen besteht. Dieses Ausmaß an Auswirkungen muss ernst genommen werden.

In diesem Kontext richtete sich der Druck hauptsächlich auf die Supportdienste. An diesem Punkt haben OGBL und LCGB gemeinsam mit der Regierung eine entschiedene Verhandlung geführt, um diesen Bereich auf maximal 250 Stellen zu begrenzen, auf einen Umfang von etwa 1150 Mitarbeitern, die in der ursprünglichen Studie berücksichtigt wurden. Dieses Ergebnis spiegelt konkret die geleistete Verhandlungsarbeit wider.

Es muss auch daran erinnert werden, dass im Rahmen



des Abkommens „LUX2025“ bereits eine Reduzierung von über 200 Personen erwähnt worden war, die jedoch nicht realisiert wurde. Dies zeigt, dass diese Entwicklungen immer mit Vorsicht analysiert werden müssen und dass der ausgehandelte Rahmen nach wie vor entscheidend ist.

Diese Auswirkungen erfolgen vor dem Hintergrund einer Transformation der Berufe, die insbesondere mit der Digitalisierung, der Automatisierung und der Entwicklung der Künstlichen Intelligenz zusammenhängt. Genau aus diesem Grund haben die Gewerkschaften starke Garantien, eine strikte Regulierung und solide Unterstützungsmaßnahmen gefordert.

Konkret ist keine Entlassung für die von einem Arbeitsplatzabbau betroffenen Arbeitnehmer vorgesehen. Eine Wiedereingliederungsstelle (CDR) wird eingerichtet, um für jeden Einzelnen eine Lösung zu finden, die den Verbleib im Beschäftigungsverhältnis mit Gehaltsgarantie ermöglicht. Freiwillige Abgänge können nur für die in der CDR angemeldeten Mitarbeiter erfolgen, nach geregelten und anreizbasierten Modalitäten, die noch festgelegt werden müssen. Maßnahmen zur Mobilität, Ausbildung und beruflichen Umorientierung werden dieses System ergänzen.

Der Anpassungsvorruhestand stellt ebenfalls ein wichtiges Instrument dar. Die Regelung wird spätestens am 1. April 2027 geöffnet und betrifft die zwischen 1965 und 1969 geborenen Arbeitnehmer. Um davon profitieren zu können, muss man mindestens 57 Jahre alt sein und eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren nachweisen. Der Austritt kann ab dem Monat nach dem 57. Geburtstag erfolgen, vorbehaltlich der gesetzlichen Bedingungen, und spätestens bis zum 1. Januar 2030. Diese Regelung wird regelmäßig überwacht. Die Parteien haben vereinbart, sich jedes Jahr wiederzutreffen, um die wirtschaftliche Lage und das Niveau der CDR neu zu bewerten, mit der Möglichkeit, die Regelung auch auf nach 1969 geborene Jahrgänge auszuweiten.

In diesem Transformationskontext müssen Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz höchste

Priorität behalten. Dies betrifft direkt die Arbeitsbedingungen, die Belastung, die Ergonomie, den Stress und sämtliche beruflichen Risiken.

Das Ziel Null-Unfall wird bekräftigt, muss jedoch konkret vor Ort umgesetzt werden: konforme Anlagen, Vermeidung schwerer Unfälle, Analyse von Beinaheunfällen, Überwachung verschlechterter Arbeitsabläufe und Einhaltung des Rücktrittsrechts. Die Personaldelegation muss die Möglichkeit haben, ihre Rolle in diesen Bereichen voll auszuüben.

Die Weiterbildung, insbesondere über die „LPL Academy“, sowie digitale Tools sollen ebenfalls dazu beitragen, die Sicherheitskultur zu stärken, die Überwachung risikobehafteter Situationen zu verbessern und eine bessere Reaktionsfähigkeit zu gewährleisten.

Die psychische Gesundheit und psychosoziale Risiken werden ebenfalls in der Vereinbarung berücksichtigt. In einem Kontext von Umstrukturierungen verpflichtet sich das Unternehmen, Prävention, Schulung und Begleitung zu verstärken, in Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Gesundheitsdienst und der Delegation.

Die Gewerkschaften werden besonders wachsam sein. Die Ergebnisse der letzten Umfrage der Delegation zeigen deutlich eine Verschlechterung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und eine Zunahme der psychosozialen Risiken. Diese Feststellungen müssen unbedingt in konkrete Maßnahmen vor Ort umgesetzt werden.

Schließlich wird die Umsetzung dieses Abkommens einer regelmäßigen Überwachung unterliegen, an der die Gewerkschaften, die Personaldelegation, die Direktion und die Vertreter des Staates beteiligt sind. Im Rahmen dieser Überwachung wird konkret die Einhaltung der eingegangenen Verpflichtungen überprüft, sowohl in Bezug auf Beschäftigung als auch auf Investitionen, Arbeitsbedingungen und die Begleitung der Beschäftigten■

Kampf gegen missbräuchliche Subunternehmervergabe: Der OGBL gemeinsam mit den europäischen Gewerkschaften in Straßburg



↑ Manon Meiresonne
Zentralsekretärin



↑ Chrystelle Brassinne
Zentralsekretärin



↑ Sveinn Graas
Zentralsekretär



↑ Hernani Gomes
Zentralsekretär

Hunderte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Gewerkschaftsaktivisten und Vertreter aus ganz Europa versammelten sich am 10. Februar vor dem Europäischen Parlament in Straßburg auf Aufruf von drei großen europäischen Gewerkschaftsverbänden: der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF), der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBWW) und des Europäischen Gewerkschaftsbunds in den Bereichen Ernährung, Landwirtschaft und Tourismus (EFFAT). Wie schon im Vorjahr war auch der OGBL dabei, um den Arbeitnehmern eine Stimme zu geben und sein Engagement gegen Sozialdumping und organisierte Ausbeutung durch Subunternehmerketten zu bekräftigen. Diese Mobilisierung war keineswegs symbolisch: Sie fand zu einem politischen Schlüsselmoment statt, am Vorabend der Abstimmung über einen Bericht zur Bekämpfung missbräuchlicher Subunternehmer- und Vermittlungspraktiken. Dieses Dokument ist jedoch eine Initiative des Europäischen Parlaments (INI), die zum jetzigen Zeitpunkt keine Rechtskraft hat, sondern darauf abzielt, ein klares politisches Signal an die Europäische Kommission zu senden, damit diese später eine konkrete Richtlinie vorschlägt.

Seit Jahren warnen die Gewerkschaften vor den Auswüchsen, die mit der Zunahme von Subunternehmerketten verbunden sind, insbesondere in Branchen wie dem Bauwesen, dem Transportwesen, der Logistik, dem Hotel- und Gastgewerbe, der Lebensmittelindustrie und den privaten Sicherheitsdiensten. Je länger die Ketten sind, desto mehr verwässern sich die Verantwortlichkeiten, desto schwieriger werden die Kontrollen und desto mehr sind die Arbeitnehmer Missbräuchen ausgesetzt: nicht gezahlte Löhne, übermäßige Arbeitszeiten, Nichteinhaltung von Kollektivverträgen, verschlechterte Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen oder sogar das schlichte Verschwinden des Arbeitgebers, wenn Rechte eingefordert werden.

Bei dieser Kundgebung ergriff Sveinn Grass, Zentralsekretär des OGBL, das Wort, um diese Realitäten anhand konkreter Beispiele aus der Praxis zu veranschaulichen. Er hob insbesondere die besonders schädlichen Auswirkungen missbräuchlicher Subunternehmerverträge im Straßengüterverkehr hervor. Anhand von Fallbeispielen erklärte er, wie Lkw-Fahrer, die eigentlich in Luxemburg arbeiten und dort ihre Tätigkeit ausüben, in Wirklichkeit durch missbräuch-

liche Vertragskonstruktionen bei Unternehmen mit Sitz im Ausland beschäftigt sind. Diese Praktiken haben schwerwiegende Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer: Löhne unterhalb der luxemburgischen Standards, verschlechterte Arbeitsbedingungen, Rechtsunsicherheit, Schwierigkeiten bei der Durchsetzung ihrer Rechte und bei der Identifizierung des tatsächlich verantwortlichen Arbeitgebers. Diese Beispiele haben eindringlich daran erinnert, dass missbräuchliche Vergabe an Subunternehmen keine juristische Abstraktion ist, sondern eine menschliche Realität, die sich direkt auf das Leben und die Würde der Arbeitnehmer auswirkt.

Die Debatte und die Abstimmung im Europäischen Parlament stellen einen wichtigen Schritt in diesem Kampf dar. Die angenommene Empfehlung, in Form eines rechtlich nicht bindenden Initiativberichts, bezieht sich auf die Bekämpfung der Ausbeutung von Arbeitskräften durch Subunternehmer- und Vermittlungspraktiken. Sie schafft keine neuen unmittelbaren Rechte, legt jedoch einen klaren politischen Rahmen fest und formuliert ausdrückliche Forderungen an die Europäische Kommission.

Das Parlament erkennt insbesondere an, dass die Zunahme von Subunternehmerketten ein struktureller Faktor der Ausbeutung ist. Der Text stellt einen klaren Zusammenhang her zwischen Subunternehmerketten, Sozialdumping, Umgehung von Kollektivverträgen, Sozialbetrug und Schwierigkeiten der Arbeitnehmer beim Zugang zur Justiz. Er fordert außerdem die Europäische Kommission auf, eine spezifische Richtlinie vorzuschlagen, da die bestehenden Instrumente nicht ausreichen, um die auf dem Boden beobachteten Missbräuche zu bekämpfen, insbesondere in transnationalen Ketten.

Die Empfehlung unterstützt das Prinzip einer Begrenzung von Subunternehmerketten, um den endlosen Kaskaden ein Ende zu setzen, sowie die Stärkung der Verantwortung der Auftraggeber und Hauptunternehmen durch Mechanismen der Gesamtschuldhaftung. Sie betont zudem die Regulierung der Arbeitsvermittler, die Transparenz der Vertragsbeziehungen, die klare Identifizierung des tatsächlichen Arbeitgebers und die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für Arbeitnehmer, die dieselbe Tätigkeit am selben Arbeitsplatz ausüben. Schließlich ruft sie zu einer Verstärkung der Kontrollen und der Zusammenarbeit zwischen den



nationalen Behörden auf – eine unverzichtbare Voraussetzung für die Wirksamkeit der sozialen Regeln.

Der OGBL war auch deshalb in Straßburg vertreten, weil diese Themen im Mittelpunkt seiner täglichen Gewerkschaftsarbeit stehen. Die Verteidigung strenger europäischer Vorschriften bedeutet auch, die Arbeitnehmer in Luxemburg zu schützen, zu verhindern, dass bestimmte Wirtschaftsmodelle auf Ausbeutung und missbräuchlicher Auslagerung beruhen, und sicherzustellen, dass soziale Rechte nicht im Namen der Wettbewerbsfähigkeit geopfert werden. Die Mobilisierung hat eine allzu oft vergessene Tatsache in Erinnerung gerufen: Ohne gewerkschaftlichen Druck und ohne kollektive Machtverhältnisse sind keine nachhaltigen sozialen Fortschritte möglich. Die Abstimmung im Europäischen Parlament ist ein Schritt, aber der Kampf geht weiter, damit diese politischen Verpflichtungen schnell in eine echte verbindliche europäische Richtlinie umgesetzt werden, die die Arbeitnehmer wirksam schützt und dem Missbrauch der Subunternehmerketten ein Ende setzt■

Europäischer Aktionstag in Brüssel

Für eine soziale Industriepolitik und starke Kollektivverträge

Vertreter der europäischen Industriegewerkschaften haben am 5. Februar in Brüssel ein deutliches Signal an die europäischen Institutionen gesendet, anlässlich des von IndustriAll Europa organisierten europäischen Aktionstages. Ziel der Aktion war es, die Notwendigkeit einer aktiven, sozialen und beschäftigungsorientierten Industriepolitik auf europäischer Ebene zu unterstreichen. Vertreter des OGBL haben sich an den Aktionen beteiligt.

Vor dem Hintergrund tiefgreifender industrieller Umbrüche — ausgelöst durch Klimatransition, Digitalisierung und zunehmenden internationalen Wettbewerbsdruck — fordern die Industriegewerkschaften eine Industriepolitik, die Beschäftigung sichert, industrielle Wertschöpfung in Europa erhält und den Wandel sozial gestaltet.

Ein weiterer Schwerpunkt der Aktion war die Bedeutung starker Kollektivverträge. Die europäische Richtlinie über angemessene Mindestlöhne und die Förderung von Kollektivvertragsverhandlungen sieht eine Abdeckung von mindestens 80 Prozent vor. Diese Zielmarke gilt als zentraler Maßstab für faire Löhne, stabile Arbeitsbedingungen und sozialen Zusammenhalt. In Luxemburg ist dieses Ziel bislang weiterhin nicht erreicht. Der OGBL unterstreicht den klaren Auftrag an die europäische und nationale Politik, den Ausbau von Kollektivverträgen aktiv zu fördern und bestehende Hemmnisse abzubauen.

Daher waren die Vertreter von IndustriAll aus fast allen EU-Ländern heute beim EU-Parlament um im direkten Austausch mit den Parlamentariern den 6 Hauptforderungen Ausdruck zu verleihen:

- Stärkung der Kollektivvertragsverhandlungen als bester Weg zu wirklich fairen Löhnen und Arbeitsbedingungen;
- Einführung eines Rechts auf Weiterbildung während der Arbeitszeit als Teil eines gerechten Übergangs zu einer grünen und digitalen Wirtschaft;
- Regulierung von Subunternehmerketten und Leiharbeitsfirmen;
- Bekämpfung der Stressepidemie in Europa, unter anderem durch die Durchsetzung des Rechts auf Nichterreichbarkeit;
- Regulierung des algorithmischen Managements

am Arbeitsplatz auf der Grundlage des Prinzips der menschlichen Kontrolle;

- Beendigung prekärer Beschäftigung durch gesetzliche Ansprüche auf unbefristete Verträge und Vollzeitbeschäftigung.

Mit dieser Mobilisierung unterstreichen die europäischen Industriegewerkschaften, dass Wettbewerbsfähigkeit und soziale Verantwortung untrennbar miteinander verbunden sind. Der OGBL wird sich weiterhin auf nationaler und europäischer Ebene dafür einsetzen, dass Industriepolitik, gute Lohn- und Arbeitsbedingungen und sozialer Fortschritt Hand in Hand gehen■



20. Jubiläum

Fest der Arbeit & der Kulturen

→ neimënster, Luxemburg Grund

OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT

ogbl.lu/1mai





Dossier #02.2026





Es lebe der 1. Mai!

In diesem Jahr nimmt das Fest der Arbeit und der Kulturen eine ganz besondere Dimension an. Indem wir diesen 1. Mai gemeinsam in Neimënster feiern, markieren wir tatsächlich 20 Jahre einer Tradition, die sich im Laufe der Zeit als ein unverzichtbares Ereignis im sozialen, kulturellen und gewerkschaftlichen Leben unseres Landes etabliert hat.

Seit zwei Jahrzehnten ist dieses Fest weit mehr als nur ein einfaches Ereignis. Es ist zu einer wahren Institution geworden, tief im Kalender der Hauptstadt verankert, die jedes Jahr Tausende von Menschen aus allen Bevölkerungsschichten, aller Herkunft und aller Nationalitäten zusammenbringt.

Dieser Erfolg basiert auf einer einfachen, aber wesentlichen Idee: das, was die DNA des 1. Mai ausmacht, an einem einzigen Ort erlebbar zu machen. Ein Tag, der Engagement und Geselligkeit, Forderung und Teilen, Solidarität und kulturelle Offenheit verbindet. Wie jedes Jahr bieten wir Ihnen so ein echtes Fest der Arbeiterinnen und Arbeiter, das gewerkschaftliches Handeln und festliche Stimmung vereint.

In einer freundlichen und familiären Atmosphäre können Groß und Klein ein reichhaltiges und vielfältiges Programm genießen: Konzerte, Aufführungen, Kinderaktionen, Ausstellungen und kulinarische Entdeckungen. Zahlreiche Momente des Austauschs und der Begegnung machen diesen Tag zu einem einzigartigen Raum für Dialog, Vielfalt und Geselligkeit.

Der 1. Mai ist in der Tat auch ein besonderer Moment, um sich Zeit zu nehmen, sich zu treffen, auszutauschen und gemeinsam über die Werte nachzudenken, die uns verbinden. In einer sich ständig verändernden Welt ist es wesentlich, die Prinzipien der Solidarität, des Respekts und des sozialen Zusammenhalts zu bewahren und lebendig zu halten.

Und das Fest der Arbeit und der Kulturen bietet genau diesen Raum für Begegnung und Dialog, in dem jede und jeder seinen Platz finden, seine Erfahrungen teilen und sich für andere öffnen kann. Es zeigt seit 20 Jahren die Reichhaltigkeit unserer Vielfalt und die Stärke des sozialen Bandes, das die Arbeiterinnen und Arbeiter verbindet.

Es ist diese zutiefst menschliche Dimension, die die Einzigartigkeit unseres Festes ausmacht und die, Jahr für Jahr ein immer größeres Publikum zusammenbringt.

Nora Back
Präsidentin des OGBL





Fest der Arbeit & der Kulturen

→ neimënster, Lux-Grund

10:00 - 10:30	1	Empfang
10:30 - 12:00	2	Kundgebung & 1. Mai-Rede der Präsidentin Nora Back

Konzerte

10:30 & 12:00	2	Chris Reitz
14:00 - 15:00	2	The4 Coverband
15:30 - 16:30	2	Zero Point Five
17:00 - 18:00	2	Dream Catcher

Pausenmusik

13:30 - 16:30		Les Témoins de la Joie
---------------	--	------------------------

Animationen

10:00 - 18:00	2	Photo Booth by Ugo
13:00 - 18:00		Kinderschminken Sylvain Boucherat

Aufführungen für Groß und Klein

14:00 & 16:00	3	Cie Sons de toile – ZOU! Körperperkussion
14:30 & 15:30	4	EITIS Magia – Por el momento
15:00	7	The Wizard family – Zauberschow

Workshops

13:00 - 18:00	6	Malerei Nelson Neves (Kapverden)
13:00 - 18:00	6	Künstlerisches Modellieren Anna Lobefaro, Wizard Family
13:00 - 18:00	1	Töpfern Kingsley Ogwara (Niger)
14:00 - 18:00	6	Agamograph - Bilder in Bewegung Florence Hoffmann

Ausstellungen

10:00 - 18:00	5	Lucien Wercollier
10:00 - 18:00	8	neimënster, fast tausend Jahre Geschichte

Feinschmeckerdorf

12:00 - 18:00	2	Kommen Sie und probieren Sie Gerichte aus aller Welt!
---------------	---	---

Info- & Verkaufsstände

12:00 - 18:00	1	OGBL, ANPI-Luxembourg, ASTM, Asti, Chambre des salariés, CPJPO, Abteilungen Immigrierte und Behinderte Arbeitnehmer des OGBL, Editpress, FGIL, INCA-CGIL & Radio Latina
---------------	---	---



ogbl.lu/1mai

Gratis Eintritt

Gratis Pendelbus
alle 20min

P&R Bouillon → Rocade
→ Plateau St. Esprit



KULTUR PROGRAMM



© Sam Flammang

Chris Reitz **ALL REITZ RESERVED**

Konzert

📍 **Parvis**

🕒 **10:30 & 12:00 Uhr**

Man nehme mehrere Violinenmelodien und legt sie sorgfältig übereinander. Ein paar Synthesizer und Drum-Machines hinzufügen. Gut vermischen. Etwas Hall und Delay einarbeiten. Nach Geschmack mit Improvisation würzen. Augen schließen und genießen. Und selbst wenn das nach dem Rezept des Sounds von All Reitz Reserved klingt – ihr werdet nie zweimal dasselbe Ergebnis erhalten.

In seinem jüngsten Werk erkundet Chris Reitz eine begrenzte Auswahl an Instrumenten. Der Übergang zwischen der digitalen Welt der Computer und Controller und den organischen Maschinen und Klangelementen führte im November 2020 zur Veröffentlichung von "Refractions". Chris verwendet die E-Violine als emotionales Ausdrucksmittel und bereichert seine Live-Auftritte mit interaktiven Elementen wie Synthesizern, Drum-Machines und Effektpedalen.

Chris' Einflüsse schöpfen aus den Wurzeln der Ambient- und Elektronikmusik sowie aus dem Trip-Hop und der *Deep House* Musik der 90er Jahre. Mit einer Leidenschaft für traumhafte und farbenfrohe Klanglandschaften verwendet er reale Texturen und Atmosphären, um seinen Werken eine malerische Dimension zu verleihen und synthetische mit organischen Klängen zu verbinden. Überzeugt davon, dass Live-Musik atmen, aufblühen und sich entwickeln muss, macht Chris die Improvisation zu einem Schlüsselement seiner Auftritte.

La chose publique **Les Témoins de la joie**

Pausenmusik

📍 **Walking Act**

🕒 **13:30, 15:00 & 16:30 Uhr**

Mit den Zeugen der Freude bleibt eure Freude wach. Sie sammeln, geben zurück und verbreiten Glück, indem sie die Worte der Passanten von gestern und heute in Musik verwandeln. Achtung: energiegeladene und betörende Musik!





The4 Coverband

Konzert

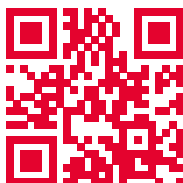
📍 **Parvis**

🕒 **14:00 Uhr**

Die Band bietet ein abwechslungsreiches und mehrsprachiges Repertoire aus den 70er, 80er, 90er Jahren und den 2000ern, mit einem Mix aus Rock und Pop – serviert mit einer mitreißenden und ansteckenden Energie.

Besetzung: Bree (Gesang), Serge (Gesang), Massimo (Keyboards) und Romy (Gitarre und Gesang).

**Gratis Eintritt
& Pendelbus**



Cie Sons de toile – ZOU! Körperperkussion

Musikshow

📍 **Salle Krieps**

🕒 **14:00 & 16:00 Uhr**

Zu zweit und mit bloßen Händen, mit Humor, Natürlichkeit und viel Großzügigkeit, schaffen die beiden Komplizen im Handumdrehen einen einzigartigen und organischen Klangraum zwischen sich und dem Publikum. Sie komponieren live und im Moment für einige Dutzend Mäuler, Augenpaare und einige Hundert Finger und Zehen.

Mit ihrem eigenen Körper und dem der anderen Musik zu machen ist für sie der direkteste Weg, der kürzeste und selbstverständlichste Pfad, um mit allen und jedem gleichzeitig einen einzigartigen Moment zu teilen – geprägt von der Stimmung und dem Rauschen der Umgebung.

Eine Musikshow für alle und für jeden Ort!!

Mit Unterstützung von IDDAC, dem Kulturzentrum Treulon – Bruges (33) und dem Kulturzentrum Bleu Pluriel – Tregueux (22). Die Cie Sons de Toile wird von der Gemeinde Sigalens, dem Département de la Gironde und der Region Nouvelle Aquitaine unterstützt.





EITIS Magia *Por el momento*

Show

📍 **Salle Ensch**

🕒 **14:30 & 15:30 Uhr**

„Por el momento“ ist eine wortlose Soloshow, die visuelles Zaubern, Objektmanipulation, Luftakrobatik und physisches Theater miteinander verbindet.

Fliegende Karten, verschwindende Knöpfe, Tücher in wechselnden Farben, verwandelbare Bälle und wandernde Hüte entfalten sich auf tausend extravagante Arten.

Eine spielerische, farbenfrohe und authentische Show, in der die Kraft der Magie, die Spannung und der außergewöhnliche Schwindel der Akrobatik und der Jonglage sich mit dem Zusammenspiel von physischem Theater und Clownerie verbinden. Diese einfache und kreative Sprache regt die Vorstellungskraft des Publikums ständig an und erzeugt Staunen, Geheimnis und Lachen bei Zuschauern jeden Alters.

Zero Point Five

Konzert

📍 **Parvis**

🕒 **15:30 Uhr**

Die Band Zero Point Five ist vielen sicherlich durch ihre starke Präsenz in den luxemburgischen Radiosendern, ihre Auftritte bei Musikfestivals und zuletzt durch ihren beeindruckenden zweiten Platz beim Luxembourg Song Contest 2025 – dem Vorentscheid für den Eurovision Song Contest – bekannt.

Die Band vereint Elemente aus Country, Folk und Pop, mit einem unverwechselbaren Klang, der durch Violinen, Banjos und Gitarren unterstrichen wird und ihnen eine echte Country-Seele verleiht.

Was 2009 als Folk-Duo auf der Schulbank begann, ist inzwischen eine fünfköpfige Band, die durch Europa und die USA tourt und das Publikum mit mitreißenden Songs und ansteckender Bühnenenergie begeistert.





Dream Catcher

Konzert

📍 Parvis

🕒 17:00 Uhr

Dream Catcher begeistert das Publikum seit mehr als 25 Jahren mit großartigen Konzerten in aller Welt – von Kanada über die USA bis nach Japan, Singapur und Europa. Die "Traumfänger" bestehen aus dem charismatischen Frontmann John Rech, begleitet vom virtuosen Gitarristen Christof Brill, den wilden Melodien von Wolfgang Wehner an der Violine, Eric Falchero am Akkordeon und Klavier, dem soliden Groove von Claude Zeimes am Bass und Rainer Dettling am Schlagzeug. Eine farbenfrohe und vielseitige Mischung aus luxemburgischen Wurzeln, keltischem Folk, französischem Chanson und mitreißendem Pop.

1998 erschien die erste EP *Happy In my Treehouse*, die schnell zum Klassiker in den luxemburgischen Radiosendern wurde. Der Song „Deng Hand“, 2003 im Rahmen einer Kampagne gegen Leukämie komponiert und veröffentlicht, wurde ein weiterer großer Erfolg dieser charmanten Band. 2023 wurde das Lied anlässlich des 20. Jubiläums des Télévie neu interpretiert – produziert vom brillanten Pianisten und Komponisten Augustin Charnet.

The Wizard Family

Zaubershow

📍 Salle Edmond Dune

🕒 15:00 Uhr

Eine moderne, dynamische und vollständig interaktive Show, die Kinderaugen zum Leuchten bringt – und auch Erwachsene überrascht.

The Wizard Family präsentiert erstaunliche, rhythmische und mitmachreiche Tricks in einer Atmosphäre voller Energie und guter Laune. Die Kinder werden regelmäßig zu Komplizen der Magie – und manchmal werden sogar die Eltern mitgerissen.

Objekte verschwinden vor den Augen des Publikums... um an seltsamen und völlig unerwarteten Orten wieder aufzutauchen. In manchen Momenten scheinen Gedanken erraten zu werden, was einen Hauch von Geheimnis und Staunen hinzufügt.

Ein Moment reiner Unterhaltung – lebendig und fesselnd, in dem Magie geteilt wird und das Unmögliche möglich wird.





neimënster – fast tausend Jahre Geschichte

Dauerausstellung

📍 **Escalier baroque et couloirs**

🕒 **10:00 – 18:00 Uhr**

Die Ausstellung von malerischen und fotografischen Reproduktionen zeichnet die Geschichte von neimënster nach: von der Gründung der ersten Abtei – der heute verschwundenen Abtei Altmünster im Jahr 1083 – bis zur Umwandlung des Ortes in das Kulturzentrum der Begegnung, das 2004 eingeweiht wurde. Erst Kloster, dann Gefängnis, Militärkrankenhaus und erneut Strafvollzugsanstalt – die Geschichte der Mauern von neimënster ist eng mit der Geschichte Luxemburgs verbunden. In drei Teilen behandelt die Ausstellung zunächst die Vergangenheit des Ortes, dann die Zeit des Gefängnisses anhand von Fotografien aus den 1970er und 1980er Jahren. Der letzte Teil zeigt schließlich architektonische Situationen der Räumlichkeiten von neimënster vor und nach den Restaurierungsarbeiten zwischen 1990 und 2004.

Lucien Wercollier

Skulpturen | Dauerausstellung

📍 **Espace Lucien Wercollier**

🕒 **10:00 – 18:00 Uhr**

Stein, Bronze, Marmor, Alabaster, Glas – das Werk von Lucien Wercollier ist in diesen verschiedenen Materialien verankert, die er nach und nach entdeckt hat und nicht mehr loslassen konnte. Ein Werk, das es (wieder) zu entdecken gilt in der Abtei Neumünster, wo die Privatsammlung der Familie Wercollier im Umgang der Abtei neu installiert wurde – in einer eigens für den Ort konzipierten Szenografie.

Obwohl Wercolliers Skulpturen in zahlreichen öffentlichen Sammlungen und Museen in Luxemburg und im Ausland vertreten sind (Musée d'Art Moderne de Paris, Israel Museum in Jerusalem, Olympisches Museum in Lausanne, Olympic Sculptures Park in Seoul, Palais de l'Europe in Straßburg ...), ist diese Dauerausstellung das einzige Ensemble, das Leben und Werk eines der bedeutenden Künstler des 20. Jahrhunderts dokumentiert.



PLAN



neimënster

28 Rue Münster L-2160 Luxembourg-ville

ogbl.lu/1mai

1

Agora Marcel Jullian

- Atelier poterie / Workshop Töpfern

2

Parvis

- Chris Reitz
- The4 Coverband
- Zero Point Five
- Dream Catcher

3

Salle Robert Krieps

- ZOU

4

Salle José Ensch

- Por el momento

5

Espace Lucien Wercollier

- Exposition / Ausstellung: Lucien Wercollier

6

Cloître

- Ateliers / Workshops

7

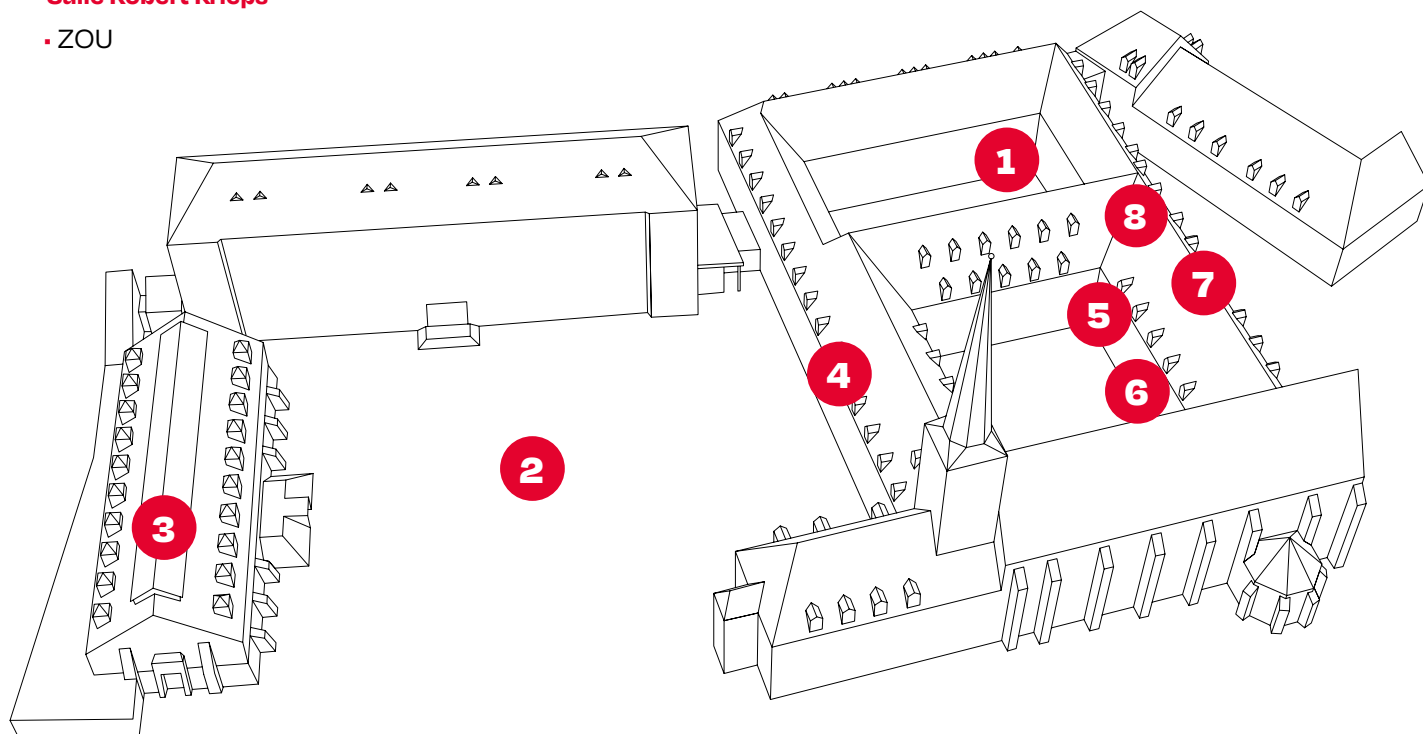
Salle Edmond Dune

- Spectacle de magie / Zaubershow: The Wizard family

8

Escalier baroque & couloirs

- Exposition: «neimënster, près de mille ans d'histoire» / Ausstellung: „neimënster – fast tausend Jahre Geschichte“



OUT OF THE CROWD

Over 20 years of independent music festival

A PLACE TO BURY STRANGERS

DITZ (USA)
CRACK CLOUD (CAN) **L.A. WITCH** (USA)
ULRIKA SPACEK (UK) **GANS** (UK)
SLOW CRUSH (B) **MEULE** (F)
KOWLOON WALLED CITY (USA)
HYPER GAL (JP) **SUNNY GLOOM** (L)
FULVOUS (L)

KULTURFABRIK

25.04.26

KULTURFABRIK IN ESCH/ALZ. (LUX)
DOORS 15.30 / PRESALE 35€ (+FEE) - BOX OFFICE 39€

Dossier #02 2026



**Gratis Eintritt
& Pendelbus**





Et ass méi wéi just eng Kaart.

**Et ass däi Mëttel fir
eppes ze beweegen!**

WELCH



Méi Infos & Aschreiwung:
ogbl.lu/welcome

OGB-L
— D'GEWERKSCHAFT

Für Toiletten an jeder Endstation

Der Zugang zu Toiletten am Arbeitsplatz ist grundsätzlich ein Recht, das für alle gelten sollte – auch für Busfahrerinnen und Busfahrer. Doch an vielen Endstationen im ganzen Land fehlt es nach wie vor vollständig an sanitären Einrichtungen. Eine völlig inakzeptable Situation im Luxemburg des Jahres 2026.

Vor diesem Hintergrund haben die OGBL-Syndikate für Straßenverkehr, Öffentlicher Dienst und Eisenbahnen am 5. März auf dem Kirchberg, direkt gegenüber dem Ministerium für Mobilität, eine Protestaktion organisiert, um zu fordern, dass jede Endstation endlich über funktionstüchtige, saubere und für alle Busfahrerinnen und Busfahrer zugängliche Toiletten verfügt.

Das gewählte Datum für diese Aktion war ebenfalls nicht zufällig. Nur wenige Tage vor dem Internationalen Frauentag wollte der OGBL damit auch darauf aufmerksam machen, dass immer mehr Frauen den Beruf der Busfahrerin wählen und während ihres Arbeitstages keinerlei Zugang zu sanitären Einrichtungen haben – was sie besonders betrifft.



Diese Situation ist unwürdig für ein Land, das als europäisches Vorbild in Sachen Mobilität und Qualität des öffentlichen Dienstes gelten möchte.

Darüber hinaus ist die Einschränkung oder Erschwerung des Zugangs zu sanitären Einrichtungen nicht nur ein bloßes Unbehagen. Sie kann auch ernsthafte Folgen haben, wie Harnwegs- und Verdauungsstörungen, erhöhten Stress, verschlechterte Hygienebedingungen und zusätzliche psychosoziale Risiken.

Genug ist genug! Die Gemeinden und die Regierung müssen endlich handeln!



Ein richtiger und längst überfälliger Schritt Erhöhung der Vergütungen für Lehrlinge



Die von der Regierung angekündigte Erhöhung der Lehrlingsvergütungen sowie deren Kopplung an die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns stellen einen wichtigen und längst überfälligen Fortschritt für die berufliche Ausbildung in Luxemburg dar. Ebenso ist die Einführung einer Prämie zur Anerkennung des Engagements der Tutorinnen und Tutoren in den Betrieben ausdrücklich zu begrüßen.

SEW/OGBL und AMELUX/OGBL teilen die Einschätzung der CSL, dass diese Maßnahmen die Attraktivität der handwerklichen und beruflichen Ausbildung nachhaltig stärken können. Sie stellen einen ersten konkreten Schritt dar, um der Realität Rechnung zu tragen, denn eine qualifizierende Ausbildung im Handwerk kann nur dann attraktiv sein, wenn Arbeit sich auch finanziell lohnt.

Diese Entscheidung erfüllt zugleich die langjährigen Forderungen der Gewerkschaften nach einer Vereinheitlichung und spürbaren Erhöhung der Lehrlingsvergütungen. Seit Jahren weisen SEW/OGBL und AMELUX/OGBL darauf hin, dass niedrige und uneinheitliche Vergütungen ein zentrales Hindernis für die Wahl einer beruflichen Ausbildung darstellen. Dass Bildungsminister Claude Meisch nun offensichtlich zu dieser Einsicht gelangt ist, erweist sich als positives Signal.

Gleichzeitig muss klar sein: Die finanzielle Aufwertung allein reicht nicht aus. Wenn die berufliche Ausbildung nachhaltig gestärkt und als gleichwertige Bildungs- und Berufsentscheidung anerkannt werden soll, bedarf es weitergehender struktureller Reformen.

Dazu gehören insbesondere:

- Eine gezielte und verbindliche Orientierung der Schülerinnen und Schüler erst ab der 4^{te}, um die berufliche Ausbildung nicht als vermeintliche Notlösung am Ende des unteren Zyklus der Sekundarschule aussehen zu lassen, sondern als bewusste, gleichwertige und zukunftsfähige Wahl innerhalb des Bildungssystems.
- Eine Verlängerung der beruflichen Ausbildung um ein zusätzliches Jahr, um die fachlichen und allgemeinen Kompetenzen zu vertiefen und den Abschluss substantiell aufzuwerten.
- Eine klare und kohärente Anerkennung der Abschlüsse im nationalen Qualifikationsrahmen, insbesondere mit dem Ziel, berufliche Diplome systematisch auf Niveau 5 bzw. Niveau 6 einzuordnen. Nur so können echte Anschlussfähigkeit (Erwerbung des Meisterbriefs auf Bachelor-Niveau), der Zugang zu weiterführenden



Studien sowie langfristige berufliche Perspektiven gewährleistet werden.

Diese Forderungen haben SEW/OGBL und AMELUX/OGBL bereits in früheren Stellungnahmen klar formuliert. Die nun angekündigten Maßnahmen zeigen, dass politischer Handlungsspielraum vorhanden ist, wenn der politische Wille besteht.

Darüber hinaus müssen diese Reformen durch begleitende arbeits- und sozialpolitische Maßnahmen ergänzt werden. Dazu gehören insbesondere:

- Eine gesetzliche Förderung der sektoriellen Kollektivverträge im Sinne einer Erhöhung der Kollektivvertragsabdeckung für die Zeit nach der Ausbildung, um zu verhindern, dass qualifizierte Fachkräfte unmittelbar nach Abschluss ihrer Lehre aufgrund schlechterer Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in staatliche oder kommunale Betriebe abwandern.
- Eine grundlegende Reform der Ausbildungsfinanzierung: Betriebe müssen entsprechend ihrer Größe und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Verantwortung für die Ausbildung übernehmen, da sie insgesamt davon profitieren: Die Qualifikation der Arbeitnehmer ist ein wirtschaftlicher Vorteil und die Rückkehr der Arbeitsuchenden in



Konstruktiver Austausch mit dem Arbeitsminister über die Aufwertung des Handwerks

Eine Delegation der AMELUX (*Association des maîtres d'enseignement du Luxembourg*), begleitet vom Zentralsekretär des SEW/OGBL, Frédéric Krier, hatte bereits Ende Januar den neuen Arbeitsminister Marc Spautz zu einem Meinungsaustausch über die Aufwertung des Handwerks und den Zusammenhang zwischen Ausbildung, Berufsorientierung und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt getroffen.

Der Austausch befasste sich insbesondere mit der Einbeziehung des Handwerkssektors in die im Rahmen der Regierungsstrategie vorgesehenen Maßnahmen zur „Anziehung, Bindung und Entwicklung von Talenten“. In diesem Sinne sprachen sich die AMELUX und der SEW/OGBL für ein kohärentes Vorgehen aus, das darauf abzielt, die Handwerksberufe aufzuwerten, junge Menschen ebenfalls zu diesen Berufen zu bewegen, die Kompetenzen in diesen Bereichen zu stärken und die Karrieren im Handwerk attraktiver zu gestalten, um konkret der wachsenden Fachkräfteknappheit in diesem Sektor entgegenzuwirken■

den Arbeitsmarkt führt zu einer Verringerung der sozialen Ausgaben für die Betreuung der Arbeitslosen. Die Erhebung einer solchen Ausbildungssteuer würde von einem tripartiten Fonds verwaltet werden.

SEW/OGBL und AMELUX/OGBL erwarten daher, dass die aktuelle Reform nicht als Endpunkt, sondern als Auftakt für eine umfassende, kohärente Aufwertung der beruflichen Ausbildung verstanden wird. Eine starke, attraktive und sozial anerkannte handwerkliche Ausbildung liegt im Interesse der Jugendlichen, der Betriebe und der gesamten Gesellschaft.

Der eingeschlagene Weg ist richtig — nun gilt es, ihn konsequent und entschlossen weiterzugehen, im Dialog mit den Sozialpartnern und allen Akteuren der beruflichen Ausbildung■

Die Stadt Düdelingen und der OGBL unterzeichnen eine Charta für Zusammenarbeit und Qualität des öffentlichen Dienstes

Im Rahmen der Stärkung des Sozialdialogs innerhalb der Gemeindeverwaltung von Düdelingen haben die Stadt Düdelingen und der OGBL am 12. Februar eine Charta für Zusammenarbeit und Qualität des öffentlichen Dienstes ratifiziert.

Die grundlegenden Prinzipien dieser Charta betonen die Zusammenarbeit zwischen den Partnern, um einen reibungslosen Ablauf der Gemeindedienste zu gewährleisten, den gegenseitigen Respekt zu fördern und den Sozialdialog zu unterstützen.

Anerkennung der Rolle der Personaldelegationen

Die Unterzeichner bekräftigen insbesondere das Initiativrecht der Personaldelegation in Angelegenheiten, die in ihren gesetzlichen Zuständigkeitsbereich fallen, sowie die Garantie, dass die Delegation ihre Aufgaben in voller Unabhängigkeit ausüben kann, wie es das luxemburgische Arbeitsgesetzbuch und das Statut der Beamten und Gemeindeangestellten vorsehen.

Bezüglich der internen Betriebsordnung (Artikel 3) beinhaltet diese die Förderung „einer Arbeitsumgebung, die die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden der Gemeindebediensteten garantiert“, ebenso wie „die Verhinderung von Belästigung am Arbeitsplatz“.

Achtung des Rechts auf Nichterreichbarkeit

In Artikel 4 der Kooperationscharta verpflichten sich die Unterzeichner anschließend, ein internes Verfahren einzurichten, in gemeinsamer Entscheidung mit den Personaldelegationen, das dazu dient, die Gefahren der ständigen Erreichbarkeit zu regeln und präventiv darauf einzuwirken, wobei das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben betont wird.

Diese Charta wird für eine Dauer von 5 Jahren unterzeichnet und verlängert sich stillschweigend ■



Öffentlicher Dienst

Die Lohnungleichheiten müssen endlich aufhören

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Gleiche Rechte bei gleichen Bedingungen. Für OGBL und LCGB ist dieses grundlegende Prinzip weder optional noch verhandelbar. Dennoch muss im Jahr 2026 festgestellt werden, dass tiefgreifende und strukturelle Ungleichheiten weiterhin den öffentlichen Dienst in Luxemburg durchdringen.

Zwischen den Beschäftigten des Staates, der Gemeinden und der öffentlichen Einrichtungen bestehen nach wie vor Unterschiede in der Behandlung, obwohl die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und beruflichen Anforderungen durchaus vergleichbar sind. Diese Situation ist ungerecht, sozial inakzeptabel und politisch verantwortungslos.

Für OGBL und LCGB ist es mehr als an der Zeit, dem ein Ende zu setzen. Aus diesem Grund haben die beiden Gewerkschaften im Februar eine Kampagne begonnen, um Abhilfe zu schaffen. OGBL und LCGB haben somit begonnen und werden in den nächsten Wochen weiterhin politische Verantwortliche, sowohl auf nationaler als auch auf kommunaler Ebene, treffen, um ihnen die Situation darzulegen und ihre Forderungen mitzuteilen.

Für einen einzigen Punktwert — Für das Ende der Lohndiskriminierung

Wie kann man überhaupt akzeptieren, dass die Gemeinden und bestimmte öffentliche Institutionen immer noch nicht den hohen Punktwert („héije Punktwert“) anwenden? Warum eine künstliche Differenz zwischen einem „héije“ und einem „klénge“ Punktwert aufrechterhalten, die überhaupt nicht zu rechtfertigen ist?

Die Beibehaltung dieser beiden Werte stellt eine organisierte Lohndiskriminierung dar. Sie spaltet den öffentlichen Dienst, setzt die Beschäftigten in Konkurrenz zueinander und schafft Ungleichheiten, obwohl die ausgeübten Aufgaben gleichwertig sind.

OGBL und LCGB fordern in diesem Zusammenhang klar und unmissverständlich:

- ein einzigen Punktwert („héich“) für den gesamten öffentlichen Dienst,
- die sofortige Beendigung jeglicher Gehaltsunterschiede zwischen Arbeitnehmern je nach ihrem öffentlichen Arbeitgeber.

Für die Anerkennung von Erfahrung – Schluss mit der Geringschätzung von Karrieren!

Wie kann man anschließend rechtfertigen, dass Arbeitnehmer beim Staat ihre Dienstjahre nur bis zu einem Maximum von 12 Jahren anerkannt bekommen, während ein Gemeindeangestellter seine Karriere weiterhin fortsetzen und ab 10 Dienstjahren sogar verbeamtet werden kann?

Heute wird die im Dienst der Krone, des Staates, einer Gemeinde, eines Gemeindesyndikats oder einer öffentlichen Einrichtung verbrachte Zeit nur teilweise angerechnet, selbst wenn die Karriere und die Erfahrung diese willkürliche und ungerechte Begrenzung bei weitem überschreiten. Die Anerkennung der Berufserfahrung zu begrenzen bedeutet, jahrzehntelanges Engagement, Fachwissen und Können zu leugnen. Die Ungerechtigkeit ist noch offensichtlicher, wenn in einigen Gemeinden Kollektivverträge 100% der Berufserfahrung für neu eingestellte Arbeitnehmer anerkennen, während Kollegen, die seit vielen Jahren im Dienst sind, weiterhin benachteiligt werden.

Wie kann man akzeptieren, dass die Erfahrung der Neuen voll anerkannt wird, während die der Alten verachtet wird? Dieses System schafft inakzeptable Gehaltsunterschiede, spaltet die Belegschaft und zerstört den Zusammenhalt im öffentlichen Dienst.

OGBL und LCGB verlangen somit:

- eine vollständige (100%) Anerkennung der Berufserfahrung für alle
- Gleichbehandlung, unabhängig vom Eintrittsdatum in den öffentlichen Dienst oder beim öffentlichen Arbeitgeber.

Für einen gerechten, transparenten und respektvollen öffentlichen Sektor — Taten, keine Versprechen!

Angeichts dieser anhaltenden Ungleichheiten lehnen OGBL und LCGB jede Politik ab, die auf halbe Maßnahmen oder hohle Worte reduziert wird, und setzen sich entschlossen für Lohngerechtigkeit, die tatsächliche Gleichstellung der Rechte und Arbeitsbedingungen sowie den Respekt vor jedem Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ein, unabhängig von seiner Verwaltung oder Gemeinde.



↑ Alain Rolling
Zentralsekretär



↑ Marvin Bormann
Beigeordneter
Zentralsekretär

Finanzsektor

Der Finanzplatz Luxemburg unter Druck, die Qualität der Arbeit in Frage gestellt



↑ Angélique Lazzara
Zentralsekretärin



↑ Nassima Berkouchi
Beigeordnete
Zentralsekretärin

Der Finanzplatz Luxemburg vermittelt weiterhin ein Bild von Stabilität, Attraktivität und Leistungsfähigkeit. Die makroökonomischen Indikatoren sind nach wie vor solide, die Beschäftigung bleibt stabil und der Finanzsektor ist weiterhin eine der tragenden Säulen der nationalen Wirtschaft.

Hinter dieser beruhigenden Fassade verschlechtert sich jedoch ein weiterer Indikator zunehmend: die Qualität der Arbeit.

Die neuesten Daten des *Quality of Work Index* Luxembourg, der von der Arbeitnehmerkammer (CSL) in Zusammenarbeit mit der Universität Luxemburg veröffentlicht wird, zeigen eine Intensivierung der Arbeit und eine Verschlechterung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer. Eine Entwicklung, die den Finanzsektor, der sich mitten in einem strukturellen Wandel befindet, direkt betrifft.

Stark zunehmender Stress

Die Zahlen sprechen für sich. Laut der Ausgabe 2025 des *Quality of Work Index*:

- 36 % der Arbeitnehmer weisen ein mittleres oder hohes Burnout-Risiko auf (gegenüber 16 % vor zehn Jahren)
- Über 30 % leiden unter Schlafstörungen.
- Jeder vierte Arbeitnehmer berichtet von einem verschlechterten emotionalen Wohlbefinden.
- 7 % geben an, bereits Selbstmordgedanken gehabt zu haben.

Bereits im Jahr 2024 gaben 51 % der Arbeitnehmer an, unter hohem psychischem Druck zu leiden.

In den Spalten von RTL Today im Februar 2025 fasste Nora Back, Präsidentin des OGBL und der CSL, die Situation unverblümt zusammen: „Die Menschen werden zunehmend krank, sowohl physisch als auch psychisch.“

Die Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen, die Intensivierung der Aufgaben und der Verlust positiver Ressourcen am Arbeitsplatz (Autonomie, Anerkennung, Zusammenarbeit) bilden einen besorgniserregenden Mix.

Der Finanzsektor ist besonders gefährdet

Der *Quality of Work Index* erfasst zwar nicht systematisch alle Branchen, doch laut Fachanalysen geben etwa 30 % der Beschäftigten im Finanz- und Versicherungswesen an, dass ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz seit 2021 gesunken ist.

Der Finanzsektor unterliegt heute jedoch einem ständigen Wandel:

- beschleunigte Digitalisierung
- Automatisierung bestimmter Funktionen
- zunehmender regulatorischer Druck
- Erhöhte Anforderungen an Compliance und Risikomanagement
- aufeinanderfolgende Umstrukturierungen und Fusionen von Teams
- kontinuierliches Streben nach Rentabilität

Veränderungen sind keine Ausnahme mehr, sondern sind strukturell geworden.

In diesem Zusammenhang berichten Arbeitnehmer von chronischer Überlastung, einem Verlust beruflicher Orientierungspunkte und zunehmenden Schwierigkeiten, sich auf die Zukunft vorzubereiten. Die ständige Leistungsanforderung hat menschliche Kosten.

Eine Dynamik, die über Luxemburg hinausgeht

Das Phänomen ist kein Einzelfall. Im März 2024 berichtete die Financial Times, dass eine interne Umfrage der Europäischen Zentralbank ergab, dass fast 40 % ihrer Mitarbeiter sich einem Burnout-Risiko ausgesetzt sehen.

Schlaflosigkeit, Migräne, chronische Müdigkeit: Die beschriebenen Symptome zeugen von einem zunehmenden Druck in den europäischen Finanzinstituten. Die Daten von Eurofound aus der European Working Conditions Survey bestätigen diesen Trend: Rund 20 % der europäischen Arbeitnehmer geben an, dass sie ein schlechtes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben haben, was oft mit steigen-

den beruflichen Anforderungen und einer Verringerung der Autonomie einhergeht. Die luxemburgische Finanzbranche ist somit Teil einer allgemeinen Dynamik der Arbeitsintensivierung.

Konkrete Auswirkungen am Arbeitsplatz

In Luxemburg wird Burnout nicht automatisch als Berufskrankheit anerkannt, es sei denn, es besteht ein direkter Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen. Das Arbeitsgesetzbuch verpflichtet den Arbeitgeber jedoch zu einer allgemeinen Sicherheitspflicht und zur Prävention psychosozialer Risiken.

Vor Ort beobachten die Gewerkschaftsvertreter des Finanzsektors:

- einen Anstieg der Langzeitkrankheiten aufgrund von Erschöpfung
- Ausgeprägte Präsenzkultur (Mitarbeiter, die trotz angeschlagener Gesundheit weiterarbeiten)
- eine Zunahme der Anträge auf interne Wiedereingliederung aus medizinischen Gründen
- eine Zunahme von Konflikten und Mobbing

Diese Situationen, die früher nur vereinzelt auftraten, werden immer häufiger.

Eine strategische Herausforderung für den Finanzplatz

Die Frage geht mittlerweile über den rein sozialen Rahmen hinaus.

In einem Umfeld, in dem Wettbewerbsfähigkeit auf Fachwissen, Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Vertrauen basiert, stellt die psychische Belastung der Teams ein konkretes Betriebsrisiko dar. Das Management des Humankapitals wird zu einer strategischen Herausforderung: Bindung von Talenten, Ruf als Arbeitgeber, Kontinuität der Geschäftstätigkeit. Ein solider Finanzplatz basiert nicht nur auf seinen wirtschaftlichen Ergebnissen. Er basiert auch auf der Stabilität seiner Teams und der Qualität der Arbeit.

Eine Transformation des Sektors ist notwendig. Innovation, Digitalisierung und regulatorische Anpassungen sind unumgänglich. Wenn jedoch Umstrukturi-



rierungen ohne ausreichende Transparenz für die Mitarbeiter und ohne verstärkte Aufmerksamkeit für die Arbeitsbedingungen aufeinanderfolgen, wird die Fragilität strukturell.

Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitsqualität: ein Gleichgewicht, das wiederhergestellt werden muss

Lange Zeit als geschützter und privilegierter Sektor angesehen, tritt die luxemburgische Finanzbranche nun in eine Phase ein, in der die Qualität der Arbeit zu einem eigenständigen strategischen Indikator wird.

Die folgende Frage steht nun im Mittelpunkt:

Kann die Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs nachhaltig bleiben, wenn sie auf einer permanenten Intensivierung der Arbeit basiert?

Die Verteidigung der Arbeitsqualität ist kein Hindernis für die Entwicklung des Finanzplatzes. Sie ist vielmehr eine Voraussetzung für seinen Fortbestand.

Es bleibt abzuwarten, ob diese Herausforderung vollständig in die Governance-Strategien integriert wird ... oder ob sie weiterhin still und leise hinter den guten Zahlen der Wirtschaftsleistung fortschreitet■



↑ Null Toleranz für Gewalt in der Schule

Wie eine Antwort des Ministers für nationale Bildung auf eine parlamentarische Frage gezeigt hat, wurden im letzten Schuljahr an den luxemburgischen Sekundarschulen insgesamt 312 Ausschlüsse von Schülern registriert. Das SEW/OGBL bedauert jedoch, dass nicht bekannt ist, wie viele davon auf gewalttätiges Verhalten zurückgehen, da gewalttätige Zwischenfälle noch nicht systematisch statistisch erfasst werden.

Das SEW/OGBL sorgt sich außerdem über die hohe Rate an Entscheidungen der internen *Commission de recours* des Ministeriums, die zu einer Aufhebung von Ausschlüssen geführt haben. Im laufenden Schuljahr wurden so 50% der angefochtenen Ausschlüsse aufgehoben, gegenüber 22,7% im vorherigen Schuljahr und sogar 40,9% im Schuljahr 2023/24. Das SEW/OGBL ist über mehrere Fälle informiert, in denen aus Gewaltgründen ausgesprochene Ausschlüsse nachträglich aufgehoben wurden.

Solche Entscheidungen erwecken den Eindruck, dass der Schutz der Täter gegenüber dem der Opfer bevorzugt wird – besonders wenn die Täter sich von einem Anwalt vertreten lassen können. Das SEW/OGBL fordert eine klare Null-Toleranz-Politik gegenüber Gewalt in der Schule sowie konkrete Maßnahmen zum besseren Schutz der Opfer, zur Unterstützung der Lehrkräfte, zur Erfassung der Fälle und zur systematischen Bekämpfung von Gewaltereignissen ■



↑ Durchsuchungen bei der EFG Bank

Durchsuchungen wurden am 24. Februar in den Räumlichkeiten der EFG Bank (Luxemburg) S.A. im Rahmen eines vorläufigen Untersuchungsverfahrens durchgeführt, das wegen mutmaßlicher Geldwäsche und möglicher Verstöße gegen die Gesetzgebung zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung (AML/CFT) eingeleitet wurde.

Nach den öffentlich gemachten Informationen betrifft die vom Staatsanwalt von

Luxemburg geführte Untersuchung insbesondere die Sorgfaltspflichten gegenüber der Kundschaft sowie bestimmte interne organisatorische Aspekte. In diesem Stadium wurde weder eine Anklage erhoben noch eine Verurteilung bekannt gegeben, und die Unschuldsvermutung bleibt uneingeschränkt anwendbar. In diesem Zusammenhang möchte das Syndikat Finance Sector seine Unterstützung für die Bankmitarbeiter zum Ausdruck bringen. Eine solche Situation kann Unsicherheiten und Spannungen am Arbeitsplatz erzeugen. Es ist wesentlich, dass die Beschäftigten bei diesen Ereignissen nicht allein gelassen werden. Der OGBL hat Kontakt mit seinen Mitgliedern aufgenommen, um ihnen Begleitung, Beratung und Unterstützung zu gewährleisten, und bleibt voll mobilisiert, um die Einhaltung ihrer Rechte sicherzustellen.

Für alle Anfragen oder Unterstützungsleistungen: +352 54 05 45 927 ■



↑ Der OGBL und die APPL unterzeichnen ein Synergieabkommen

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL und der Verband der Pharmazeutisch-Technischen Assistenten Luxemburgs (*Association des Préparateurs en Pharmacie du Luxembourg-APPL*) haben Anfang März eine Synergievereinbarung unterzeichnet, die darauf abzielt, ihre Zusammenarbeit zu stärken. Diese Vereinbarung formalisierte eine Zusammenarbeit, die in den letzten Monaten, insbesondere im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen im Apothekensektor, intensiviert wurde. Ziel ist es, die Vertretung und den Schutz der Interessen aller Personen, die in Luxemburg in Apotheken arbeiten, zu stärken. In diesem Rahmen werden die APPL und der OGBL ihre Zusammenarbeit in Bezug auf

die berufliche Vertretung und den Schutz der Assistenten verstärken. Die Vereinbarung sieht insbesondere die Einrichtung gemeinsamer Beratungs- und Koordinationsstrukturen vor, um den Informationsaustausch, die Entwicklung gemeinsamer Positionen und die Durchführung koordinierter Maßnahmen zu erleichtern.

Jede Organisation behält jedoch ihre eigenen Zuständigkeiten und ihre Autonomie in ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen.

Die Vereinbarung, die auf eine Dauer von fünf Jahren abgeschlossen wird, wird regelmäßig bewertet, um die Möglichkeiten einer weiteren Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den beiden Organisationen zu prüfen ■

Appell an das Bildungsministerium

Was wird aus unseren Schülern nach der Sekundarstufe?



↑ Gilles Bestgen
Beigeordneter
Zentralsekretär

Jedes Jahr schließen Hunderte von Jugendlichen ihre Sekundarschulbildung ab und erreichen damit einen entscheidenden Meilenstein in ihrer Bildungslaufbahn. Ebenfalls jedes Jahr veröffentlicht das Bildungsministerium die Zahlen zur Erfolgsquote bei den Abschlussprüfungen der Sekundarschule: Im Jahr 2025 lag die Erfolgsquote im klassischen Unterricht bei 83 %, im allgemeinen Unterricht bei 66 % und beim Europäischen Abitur bei besonders hohen 98,89 %.

Diese letzte Zahl wirft Fragen auf. Wie lässt sich eine solche Erfolgsquote erklären, obwohl die öffentlichen europäischen Schulen in Luxemburg trotz dieser scheinbaren Leistung zu den am schlechtesten bewerteten in Europa gehören? Diese Situation wirft eine grundlegende Frage auf: Was ist dieses Diplom eigentlich wert?

Das Sekundarschulabschlusszeugnis ist kein Selbstzweck mehr. Es ist heute vielmehr zu einem Einstieg zu sehr unterschiedlichen Bildungswegen geworden: Hochschulstudium, BTS, DAP nach der „1^{ère}“, Berufseinstieg oder Neuorientierung.

Wir kennen zwar die Erfolgsquote bei den Abschlussprüfungen, wissen aber nicht, was konkret aus diesen Jugendlichen anschließend wird:

- Wie viele nehmen ein Hochschulstudium auf und schließen es erfolgreich ab?
- Wie viele wechseln nach dem ersten Jahr den Studiengang?
- Wie viele brechen ihr Studium in den ersten zwei Jahren ab?



→ Wie sieht ihre berufliche Eingliederung drei bis fünf Jahre nach ihrem Abschluss aus?

→ Gibt es signifikante Unterschiede je nach Studiengang oder sozialer Herkunft?

Wir kennen zwar die Erfolgsquote bei den Abschlussprüfungen, verfügen jedoch nur über wenige öffentliche Daten zum tatsächlichen Werdegang der jungen Abiturienten. Es ist daher schwierig, die tatsächliche Effizienz unseres Bildungssystems zu bewerten. Die einzigen indirekten Indikatoren, die uns derzeit zur Verfügung stehen, sind die Stipendienanträge beim CEDIES oder die Statistiken zur Jugendarbeitslosigkeit. Diese Daten sind jedoch fragmentarisch und ermöglichen keinen Gesamtüberblick über die Bildungswege nach dem Sekundarschulabschluss. Die Statistiken der ADEM zeigen, dass unter den jungen Arbeitssuchenden eine der größten Gruppen jene sind, deren Bildungsgrad sich genau auf das Abitur beschränkt. Mit anderen Worten: Das Abitur allein ist keine ausreichende Garantie gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit.

Wir fordern das Bildungsministerium auf, seine Verantwortung voll und ganz zu übernehmen, und ein echtes nationales System zur Nachverfolgung der Bildungswege nach dem Sekundarschulabschluss einzurichten, das auf zuverlässigen, anonymisierten und transparent veröffentlichten Daten basiert.

Es ist inakzeptabel, dass wir uns mit Erfolgsquoten zufrieden geben, ohne zu wissen, was tatsächlich aus unseren Schülern wird. Das Ministerium muss regelmäßig freiwillige Umfragen unter ehemaligen Abiturienten drei und fünf Jahre nach ihrem Abschluss durchführen, um ihre akademische und berufliche Situation konkret zu bewerten. Solche Umfragen gibt es im Ausland bereits auf verschiedenen Ebenen und sie sind ein wichtiges Instrument zur Bewertung der Bildungspolitik. Warum sollte Luxemburg in Sachen Transparenz und Analyse hinterherhinken?

Wir fordern klare Daten über die Fortsetzung des Studiums, Umorientierungen, Studienabbrüche und den Einstieg ins Berufsleben. Bildung kann nicht blind gesteuert werden. Erfolg lässt sich nicht nur an der Anzahl der verliehenen Abschlüsse messen, sondern auch an der tatsächlichen Fähigkeit unserer Jugendlichen, sich eine stabile und qualifizierte Zukunft aufzubauen. ■

Runder Tisch SEW/Immigriertenabteilung OGBL

Die Reform der Alphabetisierung in Französisch zielt darauf ab, die Schule gerechter zu machen

Die Immigriertenabteilung und das Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW) des OGBL organisierten am 4. Februar ein Rundtischgespräch in der Arbeitnehmerkammer (CSL) in Bonneweg, um über die Reform "Alpha" zu diskutieren, mit der die Alphabetisierung in Französisch im Grundschulunterricht an luxemburgischen öffentlichen Schulen eingeführt wird. Diese Reform tritt mit Beginn des nächsten Schuljahres 2026/2027 in Kraft und ermöglicht es Eltern, zu entscheiden, ob ihre Kinder in Deutsch oder Französisch alphabetisiert werden sollen.

An der Diskussionsrunde nahmen eine Vertreterin des Bildungsministeriums, die Vorsitzende des SEW/OGBL als Vertreterin der Lehrkräfte und zwei auf diesem Gebiet spezialisierte Forscherinnen teil. Es folgte eine Diskussion mit sehr unterschiedlichen Standpunkten zu diesem heiklen Thema.

José Luís Correia, Zentralsekretär der Immigriertenabteilung des OGBL, der die Diskussionsrunde zusammen mit Gilles Bestgen, beigeordneter Zentralsekretär des SEW, moderierte, begrüßte zunächst die Einführung der Alphabetisierung in Französisch, die von einigen Einwanderern, deren Kinder seit Jahrzehnten aufgrund der „Hürde“ der deutschen Sprache die Schule abbrechen, sehnlichst erwartet wurde.

Pascale Engel de Abreu, Forscherin an der Universität Luxemburg und Spezialistin für Kinderpsychologie und kognitive Entwicklung, ergriff als Erste das Wort und erklärte, dass Kinder von klein auf „programmiert“ seien, alle Sprachen der Welt problemlos und mühelos zu lernen. „Sprache wird nicht unbedingt in der Schule gelernt, im Gegensatz zur Lese- und Schreibkompetenz. Kinder portugiesischer oder italienischer Herkunft werden wahrscheinlich leichter Französisch lernen, was nicht bedeutet, dass sie später nicht auch gut Deutsch lernen können“, erklärte sie.

Pascale Engel de Abreu hält die Möglichkeit, in Französisch alphabetisiert zu werden, für positiv und sagt, sie verstehe diejenigen, die eine Alternative zum Deutschen suchen. Sie besteht jedoch darauf, dass Einwanderer mit ihren Kindern ihre eigene Muttersprache sprechen, denn, wie sie betont, „ist es weitgehend erwiesen, dass eine gute Beherrschung der Muttersprache für das spätere Erlernen anderer Sprachen unerlässlich ist“.



Suzana Cascão, Forscherin am LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) und Spezialistin für Fragen der Interkulturalität und Migration, teilt die Meinung von Pascale Engel de Abreu. Die Portugiesin, die mit einem Italiener verheiratet ist, führt das Beispiel ihrer Kinder an, die als Kleinkinder nach Luxemburg kamen, um zu veranschaulichen, dass die sprachliche Integration weder bei der Wahl der Schule noch bei der Hilfe bei den Hausaufgaben einfach ist.

Francine Vanolst, Generaldirektorin für Grundschulbildung im Bildungsministerium, stellte begeistert das Pilotprojekt vor, das 2022 in drei Schulen im Süden des Landes – Düdelingen Deich, Oberkorn und Schifflingen – und einer im Zentrum, in Larochette, gestartet wurde. Sie erklärte, dass die Lehrer perfekt mit den Eltern zusammengearbeitet hätten und dass beide Seiten Ratschläge und Ideen zur Entwicklung der Kinder ausgetauscht hätten. Die Bilanz, die das Bildungsministerium nach drei Jahren Pilotprojekt gezogen hat, ist sehr positiv: „Die Kinder kommen glücklich von der Schule nach Hause und die Lehrer sind zufrieden, dass die Kinder mit Migrationshintergrund motiviert sind.“

Vanolst hob den Zusammenhalt zwischen den Klassen mit den verschiedenen Unterrichtssprachen



hervor, deren Schüler bei verschiedenen Aktivitäten miteinander interagieren, wobei Luxemburgisch die am häufigsten verwendete Sprache ist. Sie fügte hinzu, dass die zweite Sprache (Französisch oder Deutsch) unabhängig von der Alphabetisierungssprache zum gleichen Zeitpunkt eingeführt wird, sodass die Schüler sie lernen können, ohne Gefahr zu laufen, hinter ihren Mitschülern zurückzubleiben, die sich früher für die alternative Sprache zum Lesen- und Schreibenlernen (Französisch oder Deutsch) entschieden haben.

Francine Vanolst versicherte, dass die Bilanz nach drei Jahren Pilotprojekt unter Beobachtung luxemburgischer und internationaler Experten ausreichend sei, um mit dem neuen System für das Schuljahr 2026/2027 sicher voranzuschreiten.

Das SEW prangert eine „binäre Schule“ mit 2 Geschwindigkeiten an

Joëlle Damé, Grundschullehrerin und Präsidentin des SEW, vertritt eine deutlich differenziertere Meinung. Sie bezweifelt stark, dass Schüler, die in Französisch alphabetisiert werden, am Ende der Grundschule ein besseres Deutschniveau erreichen können als heute, das ihnen den Zugang zur klassischen Sekun-



darstufe erleichtert. Dies sollte schließlich das Ziel dieser Maßnahme sein, um die Ungleichheit im Bildungswesen zu verringern. Ihre Skepsis gegenüber dem Alpha-Projekt wird durch eine weitere Feststellung noch verstärkt: Es gibt einfach nicht genügend Ressourcen und geschultes Personal, um den Anforderungen gerecht zu werden, die eine „binäre Schule“ in den kommenden Jahren unweigerlich mit sich bringen wird. Um den offensichtlichen Personalmangel auszugleichen, werden wahrscheinlich Stunden für den Nachhilfeunterricht gestrichen, was zu Lasten der Kinder mit Lernschwierigkeiten gehen wird. Ganz zu schweigen von den noch nicht vorhandenen Unterrichtsmaterialien, kritisiert sie. „Das Projekt wurde zu früh gestartet, drei Jahre Erfahrung reichen nicht aus, und wir werden für die Sekundarstufe (\"Lycée\") nicht bereit sein“, erklärte die Präsidentin des SEW.

Francine Vanolst versucht zu beschwichtigen: „Die Wahl zwischen zwei Sprachen wird es vielen Eltern, die dem Französischen näher stehen, ermöglichen, ihren Kindern besser bei den Hausaufgaben und beim Lernen zu helfen.“

Pascale Engel de Abreu meint dazu: „Manchmal führt ein Fach, das in einer schwierigen Sprache unterrichtet wird, dazu, dass es verabscheut wird, was ein Risiko für die schulischen Leistungen darstellt, das durch die Wahl einer geeigneteren Sprache vermieden werden kann“.

Suzana Cascão meinte ihrerseits, dass „es besser ist, der perfekten Beherrschung einer Sprache keine übertriebene Bedeutung beizumessen, sondern lieber mehrere Sprachen zu beherrschen, denn was zählt, ist die Kommunikation in einer allen bekannten Verkehrssprache. Es wird auch wichtig sein, intensiv an der Orientierung für die Sekundarstufe



zu arbeiten“, schloss sie und fügte hinzu: „In jedem Fall ist es das Ziel, gemeinsam zu wachsen und keine Ghettos zu schaffen.“ Joëlle Damé ist dennoch der Meinung, dass das Alpha-Projekt positive Aspekte hat, wie zum Beispiel den Kampf gegen den Schulabbruch von Schülern, die wegen Deutsch die Schule verlassen.

Perfekte Dreisprachigkeit hat es in Luxemburg nie gegeben

Pascale Engel de Abreu erklärte, dass „perfekte Dreisprachigkeit in Luxemburg nie existiert hat“. Die Bedeutung der luxemburgischen Sprache wurde oft je nach Kontext und Zweck instrumentalisiert“, kritisierte sie. Die Forscherin stimmte Joëlle Damé zu, dass „die eigentliche Unbekannte in jedem Fall die Sekundarstufe bleibt, nämlich ob die Schüler, die in Französisch lesen und schreiben lernen, für das Gymnasium bereit sind, wo sich die Bedeutung der Sprachen ändert“. Tatsächlich werden Naturwissenschaften und Mathematik, die in der Grundschule auf Deutsch unterrichtet werden, in der Sekundarstufe auf Französisch unterrichtet.

Deutsch ist für Schüler kein Hindernis mehr

Francine Vanolst erinnerte daran, dass „das Alpha-Projekt in erster Linie für Schüler mit romanischer Muttersprache (Portugiesisch, Italienisch, Spanisch, Französisch usw.) ins Leben gerufen wurde, deren Zahl stetig zunimmt, und für Kinder, die im Laufe der Jahre große Schwierigkeiten beim Lernen der deutschen Sprache in der Grundschule gezeigt haben“, was dann darüber entschied, ob sie den sogenannten „klassischen“ Unterricht, der sie auf ein Hochschulstudium vorbereitet, oder den „allgemeinen“ Unterricht (früher „technischer Unterricht“ genannt) besuchten, der traditionell auf eine berufliche Laufbahn vorbereitete.



Tatsächlich sind Schüler mit romanischer Muttersprache in der klassischen Sekundarstufe nach wie vor stark unterrepräsentiert. Die Alpha-Reform könnte daher ein Weg sein, um dies zu ändern, sofern das erforderliche Niveau in Deutsch erreicht werden kann.

Die Debatte war lebhaft, mit teilweise diametral entgegengesetzten Meinungen. Einer der letzten Beiträge aus dem Publikum kam von einer jungen Schülerin portugiesischer Herkunft, die sich auf Luxemburgisch äußerte und damit die Zuhörer positiv beeindruckte: „Für mich war es schwierig, eine luxemburgische Schule zu besuchen, vor allem wegen der deutschen Sprache, ganz zu schweigen davon, dass ich Opfer von Mobbing und Diskriminierung wurde. Aber ich habe es geschafft, all das zu überwinden. Ich bitte alle Lehrer, uns zur Seite zu stehen, uns zuzuhören, uns zu begleiten, uns zu beraten und uns das Gefühl zu geben, dass sie wirklich für uns da sind.“

AUF DER SUCHE NACH EINER WEITERBILDUNG?



ABENDKURSE



**FACHSPEZIFISCHE
WEITERBILDUNGEN**



SEMINARE



**WEITERBILDUNGEN
FÜR SENIOREN**



**AKADEMISCHE
WEITERBILDUNGEN**



ZERTIFIZIERUNGEN



**NOS FORMATIONS,
VOTRE ATOUT!**

Entdecken Sie unser Angebot auf [LLLC.lu](https://lllc.lu)

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



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



Intervention des OGBL bei der CARSAT

Ein konkreter Fortschritt für französische Grenzgänger mit gemischter Berufslaufbahn, die ihre Rente in Luxemburg beantragen



Zahlreiche französische Grenzgänger, die ihre berufliche Laufbahn sowohl in Luxemburg als auch in Frankreich und/oder einem anderen Land absolviert haben, sahen sich in den letzten Jahren mit erheblichen Verzögerungen bei der Bearbeitung ihrer Rentenanträge (einschließlich Anträge auf die vorgezogene Altersrente) konfrontiert. Die unterschiedlichen gesetzlichen Rentenalter in den einzelnen Ländern einerseits, die Einführung des EU-Verfahrens mit dem Formular P5000 zwischen den nationalen Behörden andererseits sowie die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der COVID-Pandemie in Frankreich haben zu systematischen Verzögerungen bei der Übermittlung der erforderlichen Unterlagen, insbesondere des Formulars P5000, durch Frankreich geführt. Diese Situation blockierte de facto die Verfahren der CNAP in Luxemburg. Die betroffenen Versicherten wurden somit durch erhebliche administrative Verzögerungen benachteiligt, auf die sie keinen Einfluss hatten.

Angesichts dieser wiederkehrenden Schwierigkeiten hat sich der OGBL auf Initiative seiner Sektion Audun-le-Tiche – Villerupt – Pays-Haut direkt an die CARSAT in Straßburg gewandt, um die Probleme der Grenzgänger und deren konkrete Folgen darzulegen. Ziel war es, ein Verfahren zu definieren und durchzusetzen, das dem Umfang der Rentenanträge für gemischte Berufslaufbahnen in Frankreich und Luxemburg angemessen ist.

Im Anschluss an diese Maßnahme hat die CARSAT beschlossen, ein spezielles Formular für französische Versicherte mit einer gemischten Berufslaufbahn in Luxemburg einzuführen.

Mit diesem neuen Verfahren können diese besonderen Fälle sofort identifiziert und vorrangig bearbeitet werden. Die Übermittlung der erforderlichen Unterlagen an die luxemburgische CNAP, insbesondere des Formulars P5000, wird dadurch beschleunigt, wodurch die Verzögerungen vermieden werden sollten, unter denen bisher viele Grenzgänger zu leiden hatten.

Künftig müssen die betroffenen Arbeitnehmer ihren Antrag nach dem üblichen Verfahren bei der zuständigen CARSAT einreichen und lediglich ein neues spezielles Formular für „gemischte Berufslaufbahnen“ beifügen (gültig für einen Rentenantrag in Luxemburg, aber auch insbesondere in Deutschland oder in der Schweiz). Diese klare Identifizierung ermöglicht eine vorrangige Bearbeitung des Antrags durch die CARSAT und eine schnellere Abstimmung mit der CNAP.

Der OGBL begrüßt diesen konkreten administrativen Fortschritt, der dank einer entschlossenen und konstruktiven Intervention der Gewerkschaft erzielt wurde. Wir werden die ordnungsgemäße Anwendung dieser Maßnahme weiterhin aufmerksam verfolgen und uns auch in Zukunft für die Rechte der Grenzgänger einsetzen, um eine faire, effiziente und ihre Rentenansprüche respektierende Behandlung zu gewährleisten.

Ein spezielles Informationsschreiben zu diesem Thema ist auf der Website des OGBL verfügbar. Alle unsere französischen Grenzgänger sollten diesen ebenfalls bereits per E-Mail von uns erhalten haben ■



Informationsabend

Steuerliche Grundlagen für deutsche Grenzgänger

18. Juni 2026 | 19:00 | Park Plaza Hotel

Nikolaus-Koch-Platz 1, 54290 Trier – Einlass ab 18:30

Der Informationsabend bietet einen kompakten Überblick über die wichtigsten steuerlichen Grundlagen für Grenzgänger zwischen Luxemburg und Deutschland.

Behandelt werden:

- Besteuerung des luxemburgischen Arbeitslohns,
- Zusammenspiel der Steuerpflichten in Luxemburg und Deutschland,
- Doppelbesteuerungsabkommen,
- Behandlung von Überstunden, Zinszuschüssen und Beteiligungsprämien,
- Aufteilung von Arbeitstagen in Deutschland,
- zentrale Abgabepflichten und Fristen.

Aus Zeitgründen kann nicht eingegangen werden auf: Werbungskosten-Optimierung, weitere Einkunftsarten, Sonder-wohnformen, Berufs-Sonderregelungen, Abfindungen, Entsendungen, Sozialversicherung sowie individuelle Einzelfallberatung.

Der Abend richtet sich exklusiv an OGBL-Mitglieder und ist für diese kostenfrei. Alkoholfreie Getränke stehen bereit.

Referierende:

Der Vortrag wird von LUDWIG & MALDENER durchgeführt. Das Unternehmen ist beim Ordre des Experts-Comptables Luxembourg registriert und verfügt über langjährige Erfahrung in der steuerlichen Beratung von Grenzgängerinnen und Grenzgängern.

Anmeldung bis zum 25. Mai 2026



OGB•L
Sektion Deutsche Grenzgänger

Gesundheit als Recht und nicht als Privileg



Rund 5.000 Menschen zogen am 8. März anlässlich des Internationalen Frauentags durch die Straßen von Luxemburg. Der feministische Marsch wurde – wie jedes Jahr – auf Aufruf der Plattform JIF organisiert, deren aktives Mitglied OGBL Equality ist.

Der Demonstrationzug, der von der Place de Paris startete, zog die Avenue de la Liberté hinauf, überquerte anschließend die Adolphe-Brücke, bevor er ins Stadtzentrum steuerte und schließlich den Place Guillaume II einnahm, wo mehrere Redebeiträge stattfanden.

Im Mittelpunkt der Forderungen stand in diesem Jahr die Frage der Frauengesundheit. Die Organisatorinnen betonten insbesondere, dass Gesundheit nicht nur eine Angelegenheit der medizinischen Versorgung ist, sondern dass sie stark durch die Lebensbedingungen geprägt wird: Einkommen, Arbeit, Wohnen, administrativer Status, Aussetzung gegenüber Gewalt und Diskriminierung.

Frauen und marginalisierte Personen sind in der Tat besonders von Prekarität, der Härte der Arbeit, unterbrochenen Karrieren, unbezahlter Arbeitsbelastung und Gewalt betroffen. Und diese Realitäten haben selbstverständlich direkte und dauerhafte Auswir-

kungen auf die körperliche und geistige Gesundheit, ein Leben lang, und noch mehr im Rentenalter.

Indem die Organisatorinnen die Gesundheit zum zentralen Thema dieses 8. März gemacht haben, wollten sie daran erinnern, dass Geschlechterungleichheiten sich auch im Körper manifestieren, dass sie Krankheit, Erschöpfung und den Verzicht auf medizinische Versorgung verursachen. Für die Gesundheit kämpfen bedeutet daher auch, für soziale Gerechtigkeit kämpfen, gegen Armut, gegen die Kommerzialisierung der Pflege und für menschenwürdige Lebensbedingungen für alle.

— Für die Gesundheit kämpfen bedeutet auch, für soziale Gerechtigkeit kämpfen

Die Mitglieder der JIF haben insbesondere für ein vollständig öffentliches, solidarisches und nicht kommerzielles Gesundheitssystem plädiert, das einen tatsächlichen Zugang zu medizinischer Versorgung für alle Personen, die in Luxemburg leben, gewährleistet, unabhängig von ihrem administrativen Status, ihrer Zugehörigkeit zu einer Krankenkasse, ihrem Einkommen oder ihrer familiären Situation. Sie haben auch daran erinnert, dass

Gesundheit nicht nur von der erhaltenen medizinischen Versorgung abhängt, sondern auch von den materiellen Lebensbedingungen: menschenwürdiger Wohnraum, ausreichende Ernährung, finanzielle Stabilität und Abwesenheit von Angst. Diese Bedingungen belasten Frauen und marginalisierte Personen unverhältnismäßig stark.

Die JIF hat anschließend eine strukturelle und tiefgreifende Transformation des Gesundheitssystems gefordert, um geschlechtsspezifische Vorurteile, wissenschaftliche blinde Flecken und systemische Ungleichheiten in der Betreuung zu beenden. Es ist tatsächlich zwingend erforderlich, das Fachwissen der unmittelbar Betroffenen in den Mittelpunkt der politischen Entscheidungen zu stellen, um ein wirklich inklusives System zu gewährleisten.

Die Organisatorinnen haben auch das grundlegende Recht bekräftigt, über den eigenen Körper zu verfügen, ohne Zwang, ohne Gewalt und ohne wirtschaftliche, soziale oder administrative Bedingungen. Dieses Recht umfasst insbesondere eine umfassende, respektvolle und gleichwertige Betreuung der sexuellen, reproduktiven und gynäkologischen Gesundheit, die auf Autonomie, Einwilligung und Würde basiert. Ein Recht, das in der Praxis nach wie vor tiefgreifend ungleich ist: Frauen und Personen, die von einer Schwangerschaft betroffen sind, sehen sich nach wie vor finanziellen, institutionellen, kulturellen und medizinischen Hindernissen gegenüber, die ihre Entscheidungsfreiheit und ihren Zugang zu Gesundheitsdiensten einschränken. Sexuelle und reproduktive Gesundheit zu einem Thema zu machen, bedeutet zu erinnern, dass die Kontrolle über Körper ein zentrales Thema der Machtverhältnisse und Ungleichheiten bleibt.



Die Organisatorinnen betonten auch, dass sexistische, sexuelle, gynäkologische, institutionelle, rassistische und migrationsbezogene Gewalt nachhaltige Auswirkungen auf die physische und mentale Gesundheit hat. Materielle Prekarität verschärft diese Verwundbarkeit, indem es schwieriger wird, zu fliehen, Anzeige zu erstatten und sich wieder aufzubauen.

Schließlich unterstrichen die Mitglieder der Plattform die Notwendigkeit einer ambitionierten Politik im Bereich der psychischen Gesundheit, die in die öffentliche Gesundheit integriert ist und anerkennt, dass psychisches Leiden wesentlich durch die Lebens- und Arbeitsbedingungen geprägt ist. Geschlechterungleichheiten, Migrationsbiografien, Prekarität und Belastungen wirken sich in der Tat unverhältnismäßig stark auf die psychische Gesundheit von Frauen und marginalisierten Personen aus.

Die JIF-Plattform hat einen ganzen Katalog konkreter Forderungen ausgearbeitet, der auf der Website einsehbar ist: fraestreik.lu ■



@jiflu



Wer trägt die unsichtbare Last in unserer Gesellschaft?

Ergebnisse der Umfrage „Gender Mirror Survey“



Entdecken Sie hier die ersten Ergebnisse der Umfrage – Gender Mirror Survey – der Frauenabteilung des OGBL, die eine anhaltende Realität aufzeigen: In Luxemburg wird unsichtbare Arbeit nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen, sowohl zu Hause als auch am Arbeitsplatz.

Unsichtbare Arbeit ist nicht sichtbar, wird nicht bezahlt und bleibt oft wenig anerkannt. Dennoch ist sie überall: Organisation des Haushalts, Betreuung der Kinder, Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger, familiäre Koordination, ständige mentale Belastung... aber auch Konfliktmanagement oder informelle Arbeitsorganisation in Unternehmen. Ohne diese unsichtbare Arbeit würden weder Familien noch Organisationen noch unsere Gesellschaft funktionieren.

Um diese Realität sichtbar zu machen, hat die Frauenabteilung des OGBL, OGBL Equality, die *Gender Mirror Survey* ins Leben gerufen, eine Umfrage zu unsichtbarer Arbeit, mentaler Belastung, der

Schwerfälligkeit von Berufen und Teilzeitarbeit. Mehr als 2000 Personen nahmen an der Umfrage teil, davon haben 1601 den gesamten Fragebogen ausgefüllt.

Die Spiegelanalyse — die systematisch die Antworten von Frauen und Männern vergleicht — ermöglicht es heute, auffällige Unterschiede zwischen Wahrnehmung und Realität aufzuzeigen.

Eine umfangreiches Dossier ist in Vorbereitung und wird in Kürze veröffentlicht. Bis zur Veröffentlichung finden Sie hier bereits die ersten Analysen der gesammelten quantitativen Daten, die insbesondere einige zentrale Kennzahlen beleuchten.

Der private Bereich, überwiegend eine Angelegenheit der Frauen

Die Unterschiede zeigen sich sehr deutlich im privaten Bereich. Laut der Umfrage geben 57% der Frauen an, hauptsächlich für die täglichen Haus-



Schlüsselzahlen

Zeit & mentale Belastung

84 %

der Frauen

geben eine sehr hohe private mentale Belastung an

180 min.

pro Tag

widmen Frauen den Haushaltsaufgaben

34 %

der Frauen

haben keinerlei Zeit für sich.

Hausarbeit

57 %

der Frauen

übernehmen hauptsächlich die Hausarbeit

11 %

der Männer

geben an, für Aufgaben im Zusammenhang mit den Kindern verantwortlich zu sein

arbeiten verantwortlich zu sein, gegenüber 28% der Männer. Wenn es um Aufgaben im Zusammenhang mit den Kindern geht, wird der Unterschied noch größer: 64% der Frauen geben an, die Hauptverantwortung zu tragen, gegenüber nur 11% der Männer. Diese Aufgaben umfassen nicht nur Reinigung oder Einkäufe, sondern auch die gesamte Alltagsorganisation: Arzttermine, Verwaltung der Kleidung, Aktivitäten der Kinder, Urlaubsplanung oder behördliche Angelegenheiten. Die Ergebnisse zeigen auch, dass bestimmte Aufgaben stark geschlechtsspezifisch bleiben. Frauen übernehmen überwiegend die Pflege- und Organisationsaufgaben im Haushalt, während Männer sich stärker auf technische oder finanzielle Aufgaben konzentrieren.

Eine Gleichheit, die oft wahrgenommen ... aber selten gelebt wird

Die Umfrage zeigt auch eine erhebliche Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung der Männer und der Realität, die die Frauen erleben.

So sind 71% der Männer der Meinung, dass die Aufteilung der Hausarbeit in ihrem Haushalt gerecht ist. Wenn sie jedoch konkret die Aufgabenaufteilung beschreiben, erkennen sie oft an, dass diese überwiegend von ihrer Partnerin übernommen wird. Auf der Seite der Frauen ist die Wahrnehmung viel konsistenter mit der erlebten Realität: 55% sind der Meinung, dass die Aufteilung der Hausarbeit nicht gerecht ist. Dieser Wahrnehmungsunterschied zwischen der von den Frauen erlebten Realität einerseits und dem Empfinden einer fairen Aufteilung der Männer andererseits trägt dazu bei, die unsichtbare Arbeit im Schatten zu belassen und die Ungleichheiten aufrechtzuerhalten.

Unsichtbare Arbeit existiert auch in Unternehmen

Unsichtbare Arbeit beschränkt sich nicht nur auf den privaten Bereich. Auch in Unternehmen werden viele wesentliche Aufgaben weder anerkannt noch geschätzt: informelle Koordination, Unter-



↑ Manon Meiresonne
Zentralsekretärin



↑ Milena Steinmetzer
Zentralsekretärin

stützung von Kolleginnen und Kollegen, Konfliktmanagement oder Organisation gemeinsamer Arbeit. Die Untersuchung zeigt zudem einen sehr deutlichen Wahrnehmungsunterschied zwischen Frauen und Männern.

So sind 42 % der Frauen der Meinung, dass diese unsichtbaren Aufgaben hauptsächlich von Frauen übernommen werden, während 61 % der Männer glauben, dass sie gleichmäßig verteilt sind. Nur 11 % der Männer räumen ein, dass diese Aufgaben überwiegend von Frauen getragen werden. Den Ergebnissen zufolge bleibt ein Teil der Beziehungs- und Organisationsarbeit unsichtbar, insbesondere wenn sie von Frauen übernommen wird.

Eine größere mentale Belastung, mehr Teilzeitarbeit und weniger Zeit für sich selbst für Frauen

Diese ungleiche Verteilung der unsichtbaren Arbeit hat auch erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit. Frauen geben an, eine deutlich höhere private mentale Belastung zu haben als Männer. So bewerten 84 % der Frauen ihre private mentale Belastung als sehr hoch, gegenüber 26 % der Männer. Diese Überlastung zeigt sich auch in gesundheitlichen Auswirkungen: 83 % der Frauen geben an, dass die mentale Belastung ihre Gesundheit beeinflusst, gegenüber 53 % der Männer. Frauen berichten auch häufiger von häufigen Auswirkungen auf ihre körperliche oder psychische Gesundheit. Bezüglich der arbeitsbezogenen mentalen Belastung geben Frauen im Durchschnitt ebenfalls eine höhere berufliche mentale Belastung an als Männer, auch wenn der Unterschied weniger ausgeprägt ist. Sie berichten auch häufiger, dass diese Belastung oft Auswirkungen auf ihre körperliche oder psychische Gesundheit hat, mit 49 % betroffenen Frauen (oft oder manchmal) gegenüber 39 % der Männer.

Die Umfrage zeigt auch, dass Teilzeitarbeit nach wie vor stark weiblich geprägt ist: 45 % der Frauen geben an, in Teilzeit zu arbeiten, gegenüber nur 12 % der Männer. Die angegebenen Gründe unterscheiden sich ebenfalls: 66 % der Frauen arbeiten in Teilzeit, um sich um die Kinder zu kümmern, 47 % zur besseren Organisation des Haushalts. Die Männer hingegen, selbst wenn Kinder oder Haushaltsorganisation Teil ihrer Antwort sind, geben häufiger persönliche Gründe an, wie Freizeit. Diese häusliche Belastung äußert sich auch in einem Mangel an Zeit für sich selbst. Den Ergebnissen zufolge widmen Frauen durchschnittlich 108 Minuten pro Tag den Hausarbeiten, gegenüber 71 Minuten bei den Männern. Infolgedessen geben 34 % der Frauen an, keine eigene Zeit zu haben, gegenüber 27 % der Männer.

Eine starke Erwartung von Veränderungen, unabhängig vom Geschlecht

Schlussendlich zeigt die Umfrage, dass eine sehr breite Mehrheit der Befragten (Frauen oder Männer) der Ansicht ist, dass der aktuelle Rahmen in Luxemburg unzureichend ist. Nur 1 % der Frauen und 4 % der Männer halten keine zusätzlichen Maßnahmen für erforderlich, um die unsichtbare Arbeit besser anzuerkennen. Dagegen ist die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichbleibendem Gehalt die Maßnahme, die zur Bewältigung dieses gesellschaftlichen Problems am meisten unterstützt wird: 66 % der Frauen und 51 % der Männer. Andere Maßnahmen erhalten ebenfalls breite Unterstützung: zusätzliche Urlaubstage, längere Elternurlaube, gleicher Geburtsurlaub für beide Elternteile oder die Verstärkung des Pflegeurlaubs.

Das Unsichtbare sichtbar machen

In ihrer Gesamtheit genommen, zeichnen die Ergebnisse der *Gender Mirror Survey* ein alarmierendes Bild: Frauen übernehmen weiterhin einen großen Teil der unsichtbaren Arbeit unserer Gesellschaft, sowohl zu Hause als auch am Arbeitsplatz. Diese Arbeit wird nach wie vor weitgehend unterschätzt, obwohl sie die beruflichen Karrieren, Einkommen, Gesundheit und Renten beeinflusst. Für OGBL Equality ist die Anerkennung und Sichtbarmachung dieser Arbeit ein wesentlicher Schritt, um eine gerechtere Gesellschaft und echte Gleichstellung von Frauen und Männern zu schaffen. Die Frauenabteilung ruft in diesem Zusammenhang zu Sensibilisierung der Männer und zu ihrer Solidarität auf, denn wenn die Arbeit von Frauen endlich anerkannt wird, Frauen erfüllt und gesund sind und unsichtbare Aufgaben gerecht verteilt werden, entsteht eine gesunde Gesellschaft, von der alle profitieren.

Baldige Veröffentlichung des großen Analysedossiers

Die vollständige Untersuchung, die die detaillierten Zahlen der Befragten sowie die quantitative und qualitative Analyse der Daten und die Überlegungen, damit die unsichtbare Arbeit in Luxemburg endlich anerkannt wird, beleuchtet, wird bald in ihrer Gesamtheit zu entdecken sein! *Stay tuned!*

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

Für den Gewerkschafter Giorgio Cremaschi kann nur der Sozialismus uns retten



↑ José Luís Correia
Zentralsekretär



↑ Sonia Neves
Zentralsekretärin

Giorgio Cremaschi, der berühmte italienische Gewerkschafter, der seit jeher in vorderster Linie im Kampf für den Schutz der Arbeiter steht und Autor zahlreicher Werke ist, war Gast der Sektion Zentrum/Mosel/Sauer der OGBL-Immigriertenabteilung, um bei einer Konferenz in der Arbeitnehmerkammer am 10. Februar über Sozialismus zu sprechen.

Der Abend wurde von Edoardo Pizzoli, Forscher an der Universität Luxemburg und Präsident des Patronato Inca Luxemburg (dem der *Aktuell* in seiner Ausgabe 1-2026 einen langen Artikel gewidmet hat), und Maria Grazia Galati, Präsidentin des Zentralkomitees der OGBL-Immigriertenabteilung Journalistin und Mitarbeiterin des Patronato Inca, moderiert.

Giorgio Cremaschi ist eigens aus Italien nach Luxemburg gekommen für eine Konferenz, die das italienische und nicht-italienische Publikum wirklich begeisterte: „Nur der Sozialismus kann uns retten.“ Der Gewerkschafter, den die italienische Presse als jemanden beschreibt, der sich immer an den Arbeitsplätzen eingesetzt hat, ohne jemals auf die Straße zu verzichten, gilt als ein Mann, der den Mut hat, immer die Wahrheit zu sagen, selbst die unangenehmste. Er ging auf viele Themen ein, in perfekter Synergie mit den Kämpfen des OGBL: von dem übermäßigen weltweiten Reichtum in den Händen weniger „Herrscher der Welt“ bis zur immer längeren Arbeitszeit, die psychophysisches Unwohlsein verursacht, und zu den Mindestlöhnen, die nicht ausreichen, um würdevoll zu leben.



Cremaschi lobte den Indexmechanismus in Luxemburg und erklärte, dass seiner Meinung nach nur der Sozialismus die Lösung sein kann, um die Menschheit zu retten, indem der Mensch wieder ins Zentrum der Welt gestellt wird.

Laut dem italienischen Gewerkschafter „muss man den Mut haben, zu wagen, zu kämpfen, nicht still zu bleiben und vor allem gegen das allmächtige Patriarchat zu kämpfen“.

Die Reaktion des Publikums während der Debatte, die auf seinen Vortrag folgte, war ebenfalls sehr positiv. Insbesondere ein Italiener, langjähriges Mitglied der OGBL und Personaldelegierter, hob die gewerkschaftlichen Kämpfe hervor, die der OGBL schon immer geführt hat, um den Index zu erhalten und gegen die Schäden des Neoliberalismus anzukämpfen, und erwähnte dabei den von Yánis Varoufákis (Finanzminister Griechenlands von Januar bis Juni 2015) theoretisierten „Technofeudalismus“, in Bezug auf die Giganten des technologischen Kapitalismus.

Beim Empfang nach der Konferenz äußerte Giorgio Cremaschi seine Begeisterung für diese Erfahrung (es war das erste Mal, dass er nach Luxemburg kam!) und schätzte die Atmosphäre und den Geist der Teilnehmer sehr ■



Working poor: das luxemburgische Paradoxon

Luxemburg weist die höchsten Löhne der 27 EU-Staaten auf, ist aber auch das Land mit den meisten armen Arbeitnehmern (*working poor*): 14 %. Bulgarien kommt an zweiter Stelle mit 8 %! Das kann man das „luxemburgische Paradoxon“ nennen.

Um über Armut zu diskutieren, hatte das Komitee Differdingen/Rodingen der OGBL-Immigriertenabteilung Max Hahn, Familienminister, Guy Altmeisch, Bürgermeister von Differdingen, André Martins Dias, Gemeinderat von Petingen, und Nathalie Georges, Direktionsberaterin der Arbeitnehmerkammer (CSL), eingeladen, um bei einer Podiumsdiskussion am 30. Januar in Petingen zu debattieren. Die Zahlen sind alarmierend: Zwischen 2017 und 2023 ist die Armut in Luxemburg um 45 % gestiegen und erreichte 18,1 %. Es zeigt sich auch, dass Beschäftigung nicht mehr vor Armut schützt. Die am stärksten betroffenen Gruppen sind wenig überraschend die Eingewanderten: 22 % sind arm, wobei die Portugiesen mit 44 % überrepräsentiert sind. Kein Wunder, denn genau die Eingewanderten arbeiten in den am schlechtesten bezahlten Berufen: Bauwesen, Reinigung, Handel und Gastronomie. Außerdem leben 45 % der Alleinerziehenden, 31 % der Jugendlichen und 11 % der Rentner unterhalb der Armutsgrenze.

Laut Nathalie Georges benötigt eine allein-stehende Person 3000 Euro/Monat, um „würdig“ zu leben. Liegt das Einkommen unter diesem Betrag, gilt man als arm. Die Ursachen für die Armut sind bekannt: niedrige Löhne und exorbitante Wohnungspreise, die zwischen einem Drittel und der Hälfte des Haushaltseinkommens ausmachen. Nathalie Georges erinnert daran, dass Luxemburg, damit die EU-Richtlinie über Mindestlöhne eingehalten wird, den Mindestlohn um 10,9 % erhöhen müsste, basierend auf 60 % des Medianlohns.

Auf die Frage nach dem nationalen Plan der Regierung gegen die Armut, der keine einzige Zeile über die Erhöhung des Mindestlohns enthält, antwortete der Minister, dass die Lösung nicht nur darin bestehe, den Mindestlohn zu erhöhen, sondern auch die staatlichen Unterstützungen.



Und vor allem, jene gut zu informieren, die davon profitieren können. Zu diesem Zweck wird noch vor Jahresende eine zentrale Anlaufstelle eröffnet, wie er enthüllte.

Der Bürgermeister von Differdingen erklärte, dass seine Gemeinde Menschen, die aufgrund sprachlicher Barrieren in Schwierigkeiten sind, dabei unterstützt, Zugang zu Informationen zu erhalten. „Eine Gemeinde muss nicht nur durch Geld helfen, sondern auch durch Dienstleistungen, wie zum Beispiel Menschen dabei zu helfen, eine Wohnung zu einem erschwinglichen Preis zu finden oder behördliche Formalitäten zu erledigen.“ Der Gemeinderat von Petingen, André Martins Dias, gab an, dass seine Gemeinde an Wohnungsprojekten, für die am meisten benachteiligten Kategorien arbeitet, nicht nur für die Miete, sondern auch für den Kauf.

Die Immigriertenabteilung hat seinerseits daran erinnert, dass alle Aktionspläne zur Lösung der Wohnungsnot nutzlos bleiben werden, solange die Gemeinden in dieser Angelegenheit völlige Autonomie besitzen. Das ist der Grund für das Scheitern des Pacte Logement von 2009. Wenn das Gesetz freiwillig ist, warum sollte es dann eingehalten werden? Der Pacte Logement 2.0 von 2021 sieht seinerseits nur steuerliche Vorteile vor, um Mehrfachwohnungsbesitzer zu ermutigen, ihre leerstehenden Wohnungen zu vermieten. Während dieser Runde hat, die Immigriertenabteilung vorgeschlagen, dass die Regierung die luxemburgische Verfassung ändern soll, um den Gemeinden ihre Autonomie in Wohnungsfragen zu entziehen und gleichzeitig das Wohnen als nationale Notlage zu erklären.■



16. Mai: Infoveranstaltung für die brasilianische Gemeinschaft

Die OGBL-Immigriertenabteilung und das Honorarkonsulat von Brasilien in Luxemburg organisieren am 16. Mai von 16 bis 20 Uhr einen Informationstag für die brasilianische Gemeinschaft in den Räumlichkeiten des OGBL (31, rue du Fort Neipperg, in Luxemburg-Gare). Die Immigriertenabteilung und

die Dienste des Honorarkonsuls André Bezerril werden die brasilianischen Staatsangehörigen mit Informationen zu Sozialrecht, Arbeitsrecht, administrativen Erklärungen, Aufenthalt, Regularisierungen, Aufenthaltstitel usw. unterstützen.■

lokalsektionen



Treffen der Sektionen: Das Treffen fand am Samstag, den 7. Februar 2026 in der CSL statt. Auf der Tagesordnung stand der außerordentliche Kongress vom 3. Juli 2026 mit seiner Statutenreform. Die Sektionen diskutierten ausführlich über den Entwurf der Statutenreform.



DBRH: Spende von Kugelschreibern durch die Sektion DBRH an das Syndikat Öffentlicher Dienst.



Musel-Sauer: Der außerordentliche Sektionstag der Sektion Musel-Sauer fand am 21. Februar im Restaurant „Simon's Plaza“ statt. Viele Mitglieder der Sektion nahmen daran teil. David Angel, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, lieferte die notwendigen Erläuterungen zum statutären Kongress, der am 3. Juli stattfinden wird. Der Präsident Dan Zebrowsky stellte die Vorschläge der Sektion zur vorgesehenen Statutenänderung vor, die anschließend diskutiert wurden. Abschließend bestätigte die Versammlung einstimmig die sechs Delegierten sowie einen Ersatzdelegierten für den statutären Kongress.



DBRH: Neujahrsempfang vom 9. Januar 2026.



Norden: Der Sektionstag fand am Samstag, den 25. Januar 2026 in Colmar-Berg statt. Die Sektion freute sich, so viele Menschen zu ihrem Sektionstag begrüßen zu dürfen. Rednerin war die Präsidentin des OGBL, Nora Back.



Kordall: Am 6. Februar hat die Sektion Kordall ihren Sektionstag zur Reform der OGBL-Statuten in Petingen, im Kulturzentrum „A Rousen“, organisiert. Nach dem Referat von Frédéric Krier und der allgemeinen Diskussion bot die Sektion belegte Brötchen sowie Kuchen an.



Kordall: Am 14. Dezember hat die Sektion Kordall im Hotel „Threeland“ in Petingen ihre langjährigen Mitglieder geehrt. Nach der Geschenküberreichung genoss man gemeinsam ein gemütliches Mittagessen.



Uelzechtall: Sektionstag am 28. Februar 2026.

agenda

datum	uhr	sektion	event
14.04	19:00	Dräilännereck	Infoveranstaltung: Steuern 📍 „Bierger an Kulturhaus“, Mondorf-les-Bains
25.04	10:30	Musel-Sauer	Workers' Memorial Day 📍 Kreuzkapelle Grevenmacher
25.04		Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays Haut	Vortrag: Besteuerung in Frankreich 📍 Metz
05.06	19:30	Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays Haut	Mitgliederversammlung und Jubilare 2026 📍 Salle de la Mairie 6, Aumetz
18.07	11:00	Musel-Sauer	Mitgliederversammlung 📍 „Simons Plaza“, Potaschberg

La section Musel-Sauer de l'OGBL vous invite cordialement à
une cérémonie commémorative à l'occasion du

WORKERS' MEMORIAL DAY

**le samedi 25 avril 2026,
à 10h30
à la Kräizkapell Grevenmacher**

Après la cérémonie, des fleurs seront
déposées au « Monument aux Morts »
au Kräizerbiërg.

OGB•L
Sektoun Musel-Sauer

Estelle Winter tritt in den Ruhestand

Übergang innerhalb des OGBL-Syndikats Reinigung



Nach mehr als drei Jahrzehnten gewerkschaftlichen Engagements ist Estelle Winter in den Ruhestand getreten und schlägt damit ein wichtiges Kapitel ihrer Karriere um. Als zentrale Figur im Reinigungssektor hat sie 32 Jahre ihres Lebens dem Schutz der Rechte der Arbeitnehmer gewidmet und damit zweifellos die Geschichte des Syndikats Private Reinigungsdienste des OGBL geprägt.

Estelle Winter hat Ende 2025 ihre Funktionen als Zentralsekretärin des OGBL, zuständig für das Syndikat Private Reinigungsdienste, aufgegeben.

1989 in den Sektor eingetreten, arbeitete sie zunächst für das Unternehmen ICE, das später zu PEDUS wurde, und anschließend für DUSSMANN. Sie engagierte sich schnell in der Personalvertretung und wurde 1993 zur Präsidentin der Mitarbeiterdelegation gewählt, ein Mandat, das sie über mehrere Perioden ausübte, mit Wiederwahlen 1998, 2003 und 2008.

Sie hat auch an der Gründung des Syndikats Private Reinigungsdienste innerhalb des OGBL teilgenommen. Gleichzeitig saß sie ab 1998 in der Arbeitskammer, mit mehreren Mandatsverlängerungen und einer Funktion als Vizepräsidentin ab 2003.

Estelle Winter wurde anschließend 2010 vom OGBL als Zentralsekretärin angestellt.

Estelle Winter war an den Verhandlungen der Kollektivverträge im Reinigungssektor von Ende der 1990er-Jahre bis 2025 beteiligt.

Die Verantwortung für das Private Reinigungsdienste liegt nun bei Sonia Neves, Zentralsekretärin, und Andrea Spigarelli, beigeordneter Zentralsekretär, die die Kontinuität der gewerkschaftlichen Arbeit im Sektor sicherstellen werden. ■

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.

ËFFNUNG SZÄITEN

Méindes - Freides / 16 - 23:00

ADRESSE

62 bd JF Kennedy
4170 Esch-sur-Alzette



Ni eleng géint sozial Ongerech- tegkeet!

Gidd Member: hello.ogbl.lu

ogbl.lu —   

OGB•L
— D'GEWERKSCHAFT

PERIODIQUE

Post
LUXEMBOURG

Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL