

aktuell

#3 2026 | DAS MAGAZIN DES OGBL

OGBL

DOSSIER
Der Maßnahmen-
katalog von
OGBL-LCGB

**Ein gutes Tripartite-Abkommen,
aber der Kampf geht weiter!**

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 Wilbrin

Druck

Editpress, Juni 2026

Coverfoto

© Julien Garroy, Editpress

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



◆ Leitartikel	S 3
◆ Panorama	S 4-5
◆ Snapshot	S 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht	S 8-9
◆ Fokus	S 10-23
<ul style="list-style-type: none"> → Tripartite-Abkommen: Das von der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB aufgebaute Kräfteverhältnis trägt Früchte → Eine Mobilisierung, die sich gelohnt hat! → Die größte Oppositionskraft: Über das Wechselspiel zwischen Gewerkschaft und Politik → Rückblick auf die 1. Mai-Rede der OGBL-Präsidentin und das Fest der Arbeit und der Kulturen → Abbau unseres Gesundheitssystems: Versicherte als Geiseln der Entkonventionierung → → EU-Richtlinie zur Lohntransparenz: Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB prangert die Untätigkeit der luxemburgischen Regierung an → Arbeitslosenentschädigung für Grenzgänger: Ein wichtiger Fortschritt für die Gleichbehandlung, aber viele Fragen bleiben offen → Exekutivausschuss des EGB: Vereinigt gegen die neuen Gefahren der Deregulierung in Europa → Der OGBL drückt seine Solidarität aus mit den kämpfenden Arbeitnehmern in Portugal und dem CGTP-IN → Der Internationale Gerichtshof veröffentlicht sein Gutachten zum Streikrecht: Ein historischer Sieg für die Gewerkschaften 	
◆ Nachrichten von der Basis	S 33-54
Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	
◆ Ansichten	S 56-59
<ul style="list-style-type: none"> → Gender Mirror Conference: Das Unsichtbare sichtbar machen → Informationsveranstaltung für brasilianische Mitbürger & die von der Immigriertenabteilung angebotenen Fortbildungen → Arbeiten ohne Anerkennung: Diplome, Prekarität & Unsichtbarkeit 	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 60-63
◆ Verschiedenes	S 64-67

Ein Jahr später ...

Vor knapp einem Jahr schrieben wir an dieser Stelle, kurz nach der großen Demonstration des OGBL und des LCGB in den Straßen der Hauptstadt mit mindestens 25.000 Teilnehmern, dass der 28. Juni 2025 einen Wendepunkt markieren werde und die Regierung die Gewerkschaften, ihre Positionen und die Interessen der von ihnen vertretenen Menschen künftig nicht mehr ignorieren könne.

Ein Jahr später kann man sagen, dass es tatsächlich ein vor und ein nach dem 28. Juni 2025 gibt. Angefangen bei den ursprünglich von der Regierung geplanten Maßnahmen in Bezug auf die Kollektivverträge, die Renten und die Ladenöffnungszeiten im Handel. Zwar gab es in einigen dieser Bereiche teilweise Verschlechterungen, mit denen sich der OGBL nach wie vor nicht zufriedengeben kann, doch – und das muss erneut hervorgehoben werden – fielen sie deutlich geringer aus als ursprünglich vorgesehen. Die Regierung musste in zahlreichen Punkten erstmals zurückrudern.

Dann kam im Dezember die Ablösung des Arbeitsministers Georges Mischo – eben jenes Ministers, der den Frontalangriff auf die Kollektivverträge geführt hatte und die Beziehungen zu den Gewerkschaften schließlich regelrecht vergiftet hatte.

Und schließlich gibt es nun das Ergebnis der jüngsten Tripartite-Verhandlungen. Das am 8. Juni unterzeichnete Abkommen enthält

ausschließlich positive Maßnahmen für Arbeitnehmer, Rentner und ihre Familien. Keine Gegenleistung musste dabei von den Gewerkschaften erbracht werden. Eine Premiere!

Wer vor mehr als einem Jahr behauptet hätte, dass die Regierung Frieden ein Jahr später gezwungen sein würde, die Positionen der Gewerkschaften in einem solchen Ausmaß zu berücksichtigen, wäre mit Sicherheit für verrückt erklärt worden. Doch das war vor dem Wendepunkt vom 28. Juni 2025.

Auf den folgenden Seiten kommen wir ausführlich auf das jüngste Tripartite-Abkommen zurück. Darüber hinaus widmen wir unser Dossier den Vorschlägen, die die Gewerkschaftsunion im Verlauf dieser Verhandlungen unterbreitet hat.

Im Übrigen finden Sie in dieser neuen Ausgabe des *Aktuell* wie gewohnt alles, was die soziale Aktualität des Landes in den vergangenen Wochen geprägt hat, die laufenden Konflikte in den Unternehmen, die Verhandlungsergebnisse des OGBL in den verschiedenen Sektoren sowie die Neuigkeiten aus den anderen Strukturen des OGBL.

Viel Spaß bei der Lektüre. Und einen schönen Urlaub.



Olivier Landini
Verantwortlicher der
Kommunikationsabteilung



Generalversammlung der Sterbekasse

Die Generalversammlung der Sterbekasse des OGBL fand am 23. Februar 2026 statt. Die Mitglieder verabschiedeten den Tätigkeitsbericht und den Finanzbericht. Im Jahr 2025 wurden 414 Beihilfen an die Hinterbliebenen ausbezahlt.

Start des Quality of Work Index 2026

Die Datenerhebung 2026 der Studie *Quality of Work Luxembourg* der Arbeitnehmerkammer (CSL), die in Zusammenarbeit mit der Universität Luxemburg durchgeführt wird, hat im Frühjahr begonnen und wird im Sommer fortgesetzt. Wie jedes Jahr ist das Institut infas aus Bonn in Deutschland mit der Durchführung dieser Umfrage unter einer großen Zahl von Arbeitnehmern in Luxemburg zu ihren Arbeitsbedingungen in einem sich wandelnden beruflichen Umfeld beauftragt.

In diesem Jahr liegt ein besonderer Schwerpunkt auf den Arbeitsbedingungen und dem Wohlbefinden sowie auf zwei spezifischen Themen: den Erfahrungen mit Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel am Arbeitsplatz und der Nutzung von Künstlicher Intelligenz im beruflichen Umfeld.

Zwischen Anfang Juni und September 2026 werden rund 19.000 Personen kontaktiert. Darunter werden 3.000 Teilnehmer des bestehenden Panels eingeladen, an telefonischen Interviews teilzunehmen. Parallel dazu wurden 16.000 Personen von der IGSS ausgelost und erhalten ein Einladungsschreiben zur Teilnahme an der Umfrage. Sie können zwischen einem telefonischen Interview und der Online-Version des Fragebogens wählen. Die Teilnahme ist freiwillig, und die Antworten werden streng anonym behandelt.

Die Umfrage dauert etwa 20 Minuten und richtet sich an Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten und entweder in Luxemburg wohnen oder Grenzgänger aus Deutschland, Belgien oder Frankreich sind.

Für die Arbeitnehmerkammer ist die Verfügbarkeit verlässlicher Daten von entscheidender Bedeutung, um die Entwicklung der Arbeitswelt zu analysieren und die Interessen der Arbeitnehmer aktiv zu vertreten.

Angekündigte Reform der Einkommensteuer

Die Arbeitnehmerkammer (CSL) hat am 11. Juni einstimmig ihr Gutachten zum Gesetzentwurf zur Einführung einer einheitlichen Steuerklasse verabschiedet.

Das Finanzministerium beabsichtigt im Auftrag der Regierung eine Reform des Einkommensteuergesetzes, insbesondere durch die Einführung einer einheitlichen Steuerklasse für natürliche Personen und damit die historische Abschaffung der drei Steuerklassen 1, 1a und 2, wie wir sie heute kennen.

Die Arbeitnehmerkammer erkennt mehrere positive Fortschritte der Reform an. Die offensichtliche steuerliche Entlastung zugunsten kleiner und mittlerer Einkommen ist sowohl notwendig als auch willkommen. Die Vereinfachung des Systems durch die Abschaffung der Steuerklassen stellt ebenfalls einen Fortschritt dar. Die Anhebung bestimmter Höchstbeträge für steuerliche Abzüge, die Einführung eines Freibetrags für die frühe Kindheit sowie der Mechanismus zur Anpassung der Steuertabelle an die Inflation gehen, auch wenn Letzterer weiterhin unzureichend bleibt, in die richtige Richtung.

Dennoch handelt es sich nicht wirklich um die große Steuerreform, die von der Arbeitnehmerkammer und den Gewerkschaften gefordert wurde. Tatsächlich stellt der Gesetzentwurf kaum eine Neugestaltung des luxemburgischen Steuersystems dar, sondern im Wesentlichen eine Anpassung der Besteuerungsweise der Haushalte. Auch wenn diese Entwicklung gesellschaftlich keineswegs unbedeutend ist, lässt sie die wesentlichen strukturellen Ungleichheiten unangetastet, die die Arbeitnehmerkammer und die Gewerkschaften seit Jahren anprangern.

Kapitaleinkünfte profitieren weiterhin von einer deutlich günstigeren Behandlung als Arbeitseinkünfte. Steuerliche Sonderregelungen wie das Regime für „Impatriés“ oder die Gewinnbeteiligungsprämie schwächen die Steuergerechtigkeit weiterhin. Große Vermögen bleiben steuerfrei, obwohl die Vermögenskonzentration extreme Ausmaße erreicht hat. Das Fehlen einer Erbschaftssteuer in direkter Linie zementiert vererbte Ungleichheiten, die nur schwer mit dem Leistungsprinzip vereinbar sind. Gleichzeitig verlieren die zahlreichen nominalen Parameter des Steuerrechts weiterhin real an Wert, was einer versteckten Steuererhöhung gleichkommt, die vor allem Haushalte mit niedrigen und mittleren Einkommen belastet. Schließlich verlagert sich die Steuerlast weiterhin auf die Haushalte, während die Betriebsbesteuerung im Laufe der Jahre gesunken ist.

Unter Berücksichtigung des Ziels, die Handlungsfähigkeit des Staates entsprechend den Bedürfnissen der Gesellschaft zu erhalten, versichert die Arbeitnehmerkammer, dass eine ehrgeizigere und gerechtere Reform möglich gewesen wäre. Diese hätte die Ungleichgewichte des Systems korrigieren und gleichzeitig neue Einnahmen schaffen können, um die Kosten der Reform zumindest teilweise gegenzufinanzieren. Die Reform wird im Übrigen bereits weitgehend von den Haushalten selbst vorfinanziert, da die seit nahezu einem Jahrzehnt aufgelaufenen Indexranchen nicht neutralisiert wurden.

Die Arbeitnehmerkammer fordert den Gesetzgeber auf, diesen Gesetzentwurf nicht als Abschluss der Modernisierung des luxemburgischen Steuersystems zu betrachten. Diese Reform muss als das Gesehene werden, was sie ist: ein erster zaghafter Schritt hin zu einer umfassenden Steuerreform, die noch geschaffen werden muss.

Das Gutachten der Arbeitnehmerkammer ist auf www.csl.lu abrufbar ■

Verletzungen der Arbeitnehmerrechte

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat kürzlich die 13. Ausgabe seines globalen Index der Arbeitnehmerrechte veröffentlicht, der die einzige umfassende jährliche weltweite Studie über die Verletzungen der Rechte von Arbeitnehmern darstellt. Der Index zeigt zunehmende Herausforderungen, mit denen die Gewerkschaftsbewegung weltweit konfrontiert ist.

Die alarmierendsten Daten der Ausgabe 2026 zeigen einen Anstieg der Verstöße gegen die Meinungs- und Versammlungsfreiheit im Vergleich zum Vorjahr (+5 %), eine Zunahme gewaltsamer Angriffe auf Arbeitnehmer (+6 %) sowie einen Anstieg der Einschränkungen öffentlicher Freiheiten (+3 %), darunter eine deutliche Zunahme von Festnahmen und Inhaftierungen von Arbeitnehmern und ihren Vertretern. Der starke Anstieg dieser Indikatoren deutet laut IGB darauf hin, dass die Verfolgung von Gewerkschaftsvertretern in immer mehr Ländern zur Normalität wird.

Der IGB stellt zudem fest, dass zunehmend neue Technologien als Kontrollmittel eingesetzt werden, um Arbeitnehmer zu überwachen, zu bestrafen und zum Schweigen zu bringen. Ebenso konsultieren immer weniger Regierungen die Gewerkschaften, bevor sie arbeitsrechtliche Bestimmungen ändern oder neue verabschieden.

In Europa und auf dem amerikanischen Kontinent haben die Rechte der Arbeitnehmer einen alarmierenden Rückgang erlebt. Beide Regionen verzeichneten die schlechteste Durchschnittsbewertung pro Land seit der ersten Ausgabe des Index im Jahr 2014. Darüber hinaus bedroht der wachsende Einfluss der extremen Rechten die Arbeitnehmer und Gewerkschaften in Ländern wie Argentinien und Frankreich, zwei der vier Länder, deren Ranking sich im Jahr 2026 verschlechtert hat. ■



Neue Indextranche

Löhne und Renten sind um 2,5% gestiegen am

1. Juni

Alle Löhne und alle Renten wurden zum 1. Juni 2026 um 2,5 % angepasst. Eine neue Indextranche wurde damit ausgelöst, nachdem die Preise in den letzten Monaten weiter gestiegen sind.

Zur Erinnerung: Der Index ist keine Lohnerhöhung, sondern ein Mechanismus zum Inflationsausgleich. Er sorgt dafür, dass die Kaufkraft erhalten bleibt, wenn die Preise einen bestimmten Schwellenwert überschreiten.

Für viele Arbeitnehmer in Niedriglohnssektoren ist der Index damit oft das einzige Instrument, das ihre Löhne überhaupt regelmäßig anpasst. Ein wichtiger Mechanismus, den der OGBL konsequent verteidigt und auch künftig entschieden verteidigen wird.

A photograph showing a large group of people, many wearing red shirts, gathered in a public square or courtyard. They appear to be participating in a demonstration or event. The background shows a large, ornate building.



Donnerstag, 4. Juni 2026, im Schloss Senningen. Seit nunmehr drei Tagen führen Gewerkschaften, Arbeitgeber und Regierungsmitglieder dort Tripartite-Verhandlungen. Die Gespräche gehen in ihre entscheidende Phase. Noch am selben Tag wird schließlich ein Grundsatzabkommen erzielt, das einen spürbaren Fortschritt für die Arbeitnehmer und ihre Familien darstellt.



Vom nationalen Kräfteverhältnis zum Kräfteverhältnis in den Betrieben

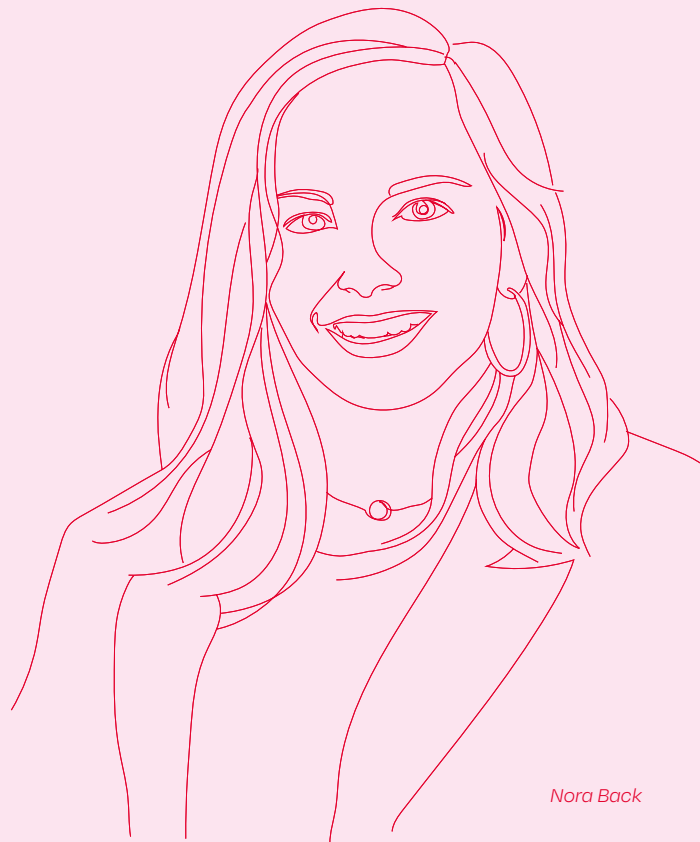
Das kürzlich geschlossene Tripartite-Abkommen stellt zweifellos einen wichtigen Fortschritt für die Arbeitnehmer und ihre Familien dar.

Eine Nettoerhöhung des Mindestlohns um 200 Euro, Maßnahmen zugunsten der Kaufkraft und der Energiewende, die Stärkung des Sozialdialogs durch die Schaffung eines Tripartite-Begleitausschusses sowie eines Begleitausschusses für den Wohnungsbau, aber vor allem: keine Verschlechterung der Rechte der Arbeitnehmer, keine Indexmanipulation, keine aufgezwungenen Zugeständnisse.

Dieses Abkommen ist jedoch nicht vom Himmel gefallen. Es ist das direkte Ergebnis des Kräfteverhältnisses, das die Gewerkschaftsbewegung in den vergangenen zweieinhalb Jahren aufgebaut hat.

Angesichts der wiederholten Angriffe auf das luxemburgische Sozialmodell, auf die Gewerkschaften und auf die Schutzmechanismen der Arbeitnehmer haben sich Tausende von Militanten, Personaldelegierten und hauptamtliche Gewerkschaftler mobilisiert. Diese Mobilisierung kulminierte in der großen Demonstration vom 28. Juni 2025, die eindrucksvoll gezeigt hat, dass die Gewerkschaftsbewegung in diesem Land weiterhin eine zentrale Kraft ist.

Dieses Kräfteverhältnis hat es ermöglicht, konkrete Ergebnisse am Verhandlungstisch zu erzielen. Es ist jedoch wichtig, an eines zu erinnern: Dieses Kräfte-



Nora Back

verhältnis ist nicht in den Ministerien, in den Medien oder in den Institutionen entstanden. Es ist in den Betrieben entstanden.

Jeden Tag verteidigen in den Fabriken, Geschäften, Büros, Krankenhäusern, Kindertagesstätten oder Werkstätten Tausende von Gewerkschaftsdelegierten ihre Kollegen, verhandeln bessere Arbeitsbedingungen, kämpfen gegen Ungerechtigkeiten, fordern Lohnerhöhungen und lassen die Demokratie am Arbeitsplatz lebendig werden.

In den Betrieben wird der Reichtum geschaffen. Daher muss auch dort der Kampf um eine gerechtere Verteilung dieses Reichtums geführt werden.

Genau aus diesem Grund haben bestimmte politische Kräfte versucht, die gewerkschaftlichen Rechte und die Arbeitnehmervertretung an den Arbeitsplätzen zu schwächen. Sie hatten sehr wohl verstanden, dass die eigentliche Stärke der Gewerkschaftsbewegung dort liegt: in ihrer täglichen Verankerung bei den Arbeitnehmern.

Das Tripartite-Abkommen stellt einen wichtigen Schritt dar. Sie markiert jedoch weder einen Abschluss noch einen Kurswechsel in unseren For-

derungen.

Wir bleiben der Auffassung, dass die Löhne von den Betrieben gezahlt werden müssen, die von der Arbeit der Arbeitnehmer profitieren, und nicht vom Staat über Steuerkredite. Die erzielten Maßnahmen verbessern zwar unmittelbar die Situation der betroffenen Arbeitnehmer, ersetzen jedoch keine strukturelle Erhöhung des Mindestlohns.

Daher wird der OGBL weiterhin eine nachhaltige Erhöhung des Mindestlohns und eine bessere Verteilung des in unserer Wirtschaft erzeugten Reichtums fordern.

Die kommenden Monate müssen es daher ermöglichen, die auf nationaler Ebene entstandene Dynamik in eine noch stärkere Dynamik in den Betrieben zu überführen. Dort werden die nächsten sozialen Fortschritte errungen. Dort wird das nächste Kräfteverhältnis aufgebaut. Und dort gewinnt die Gewerkschaftsbewegung, wie immer, ihre Legitimität und Stärke zurück.

Nora Back, Präsidentin des OGBL

Tripartite-Abkommen

Das von der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB aufgebaute Kräfteverhältnis trägt Früchte

Der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB ist es letztlich gelungen, nicht nur die Einberufung einer Tripartite gegen die anfänglichen Vorbehalte von Premierminister Luc Frieden durchzusetzen, sondern auch deren Tagesordnung maßgeblich zu bestimmen und ihre Positionen weitgehend durchzusetzen, wie das am Ende dieser Verhandlungen unterzeichnete Abkommen zeigt.

Die Tripartite, die vom 2. bis 4. Juni stattfand, und das daraus hervorgegangene Abkommen stellen zweifellos den ersten großen Erfolg für die junge Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB dar, die gerade erst ihr einjähriges Bestehen gefeiert hat. Der Kampf war lang, hat sich aber letztlich ausgezahlt – oder vielmehr: Er beginnt sich nun auszuzahlen.

In den vergangenen zwei Jahren haben der OGBL und der LCGB mobilisiert, demonstriert, verhandelt und gegenüber Regierung und Patronat ein Kräfteverhältnis zugunsten der Kaufkraft, der Arbeitsplätze und des luxemburgischen Sozialmodells aufgebaut. Heute trägt diese Arbeit Früchte.

Auch wenn es sich um einen Kompromiss handelt, stellt das am 8. Juni 2026 zwischen der Regierung

und den Sozialpartnern geschlossene Tripartite-Abkommen vor allem einen wichtigen Fortschritt für die Arbeitnehmer und ihre Familien dar und entspricht weitgehend den Forderungen der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB (siehe hierzu unser Dossier).

— Der soziale Mindestlohn steigt um 200 Euro netto

Zu den wichtigsten Errungenschaften gehört selbstverständlich die Erhöhung des sozialen Mindestlohns. Während die Regierung noch wenige Wochen zuvor die Angelegenheit für abgeschlossen erklärt hatte, erreichte die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB für die Empfänger des sozialen Mindestlohns eine Nettoerhöhung von rund 200 Euro pro Monat. In Bezug auf die Kaufkraft entspricht dies nahezu einer Bruttoerhöhung von 300 Euro, wie sie die Gewerkschaftsunion seit Monaten gefordert hatte.

Das Tripartite-Abkommen sieht vor, dass sich diese Erhöhung aus einer Erhöhung des Bruttolohns um 3,8 % (zum 1. Januar 2027) und einem Steuerkredit zusammensetzt. Der Steuerkredit für Mindestlohneempfänger (CISSM) wird in zwei Schritten, zum







© Fabrizio Pizzolante / Editpress

1. Januar 2027 und zum 1. Juli 2027, erhöht und bis zu einem Bruttolohn von 3.600 Euro degressiv gewährt.

Fast 70.000 Arbeitnehmer werden direkt von dieser Maßnahme profitieren.

Die Forderung der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB nach einer strukturellen Erhöhung des sozialen Mindestlohns bleibt hingegen bestehen. Die Priorität des OGBL und des LCGB war jedoch stets klar und konsequent: die Kaufkraft derjenigen konkret zu verbessern, die den sozialen Mindestlohn beziehen. Die im Rahmen des Tripartite-Abkommens beschlossene Maßnahme erfüllt dieses Ziel zweifellos.

— Der Index wird abgesichert

Hervorzuheben ist zudem, dass erstmals in der Geschichte eine Tripartite mit der vorherigen Garantie der Regierung eröffnet wurde, dass der Index unangetastet bleibt. Der Index war somit nicht Gegenstand der Tripartite-Verhandlungen – trotz entsprechender Versuche des Patronats.

Das System der Indexierung der Löhne und Renten bleibt damit vollständig gewährleistet und der Index wird weder manipuliert noch verschoben oder gedeckelt. Dieser Erfolg ist unmittelbar auf das Kräfteverhältnis zurückzuführen, das die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB in den vergangenen zwei Jahren aufgebaut hat.

— Eine Indexranche wird in der Steuertabelle neutralisiert

Das Abkommen sieht außerdem die Einführung eines neuen Steuerkredits mit der Bezeichnung „crédit impôt conjoncture“ (CIC) bereits zum 1. Juni 2026 vor. Dieser entspricht einer Indexranche und wird ab dem 1. Januar 2027 dauerhaft in die Steuertabelle integriert.

Dank dieser Maßnahme profitieren Arbeitnehmer und Rentner von einer steuerlichen Entlastung, die ihre Kaufkraft stärkt.

— Maßnahmen gegen den Anstieg der Energiepreise

Das Abkommen sieht darüber hinaus vorübergehende Senkungen der Kraftstoffpreise sowie der Kosten für Strom, Gas und Heizöl vor.

Die Regierung hat sich verpflichtet, vorübergehend (vom 1. Juli bis 31. Dezember 2026) einen Teil der Mehrkosten zu übernehmen, die durch den Anstieg der Diesel- und Benzinpreise um 5 Cent pro Liter einschließlich aller Steuern (im Vergleich zum Preisniveau vom 1. Februar 2026) entstehen.

Sie hat sich ferner verpflichtet, vorübergehend (vom 1. August bis 31. Dezember 2026) einen Zuschuss von 4 Cent pro kWh einschließlich aller Steuern auf den integrierten Strompreis für alle privaten Kunden mit einem Jahresverbrauch von weniger als 25.000 kWh einzuführen. Schließlich hat sich die Regierung verpflichtet, vom 1. August bis 31. Dezember 2026 einen finanziellen Ausgleich für Heizöl in Höhe von rund 15 Cent pro Liter einschließlich aller Steuern sowie einen finanziellen Ausgleich von 15 Cent einschließlich aller Steuern pro Kubikmeter Gas einzuführen.

Auch hier ist das Ziel klar: die Auswirkungen der Energiekrise auf die Haushalte zu begrenzen und die Inflation zu bremsen.

— Ein Impuls für den ökologischen Strukturwandel

Das Abkommen greift nicht nur Maßnahmen gegen steigende Energiepreise auf, sondern treibt zugleich die Energiewende voran und zielt darauf ab, die durch die aktuelle Krise erneut deutlich gewordene Abhängigkeit von fossilen Energien weiter zu verringern.

So sieht das Abkommen vorübergehende Erhöhungen der Beihilfen für die Installation von Wärmepumpen in bestehenden Wohngebäuden in Höhe von 2.000 Euro, finanzielle Unterstützungen für Energieberatungen und für energetische Sanierungen vor.

Darüber hinaus wird das „soziale Leasing“ von Elektrofahrzeugen, das auch einkommensschwächeren Haushalten den Verzicht auf fossile Kraftstoffe ermöglichen soll, ab dem 1. Januar 2027 eingeführt.

— Wohnen wird endlich zu einer dauerhaften Priorität

Eine Tatsache wird inzwischen von niemandem mehr bestritten: Wohnen gehört heute zu den größ-

ten Problemen des Landes. Auf gewerkschaftlichen Druck hin sieht das Abkommen die Schaffung eines Wohnungsbau-Begleitausschusses (Comité de suivi du logement) vor, um die Entwicklung der Situation regelmäßig zu verfolgen und neue Lösungen auszuarbeiten. Der Kampf für bezahlbaren Wohnraum wird damit dauerhaft auf die politische Agenda gesetzt.

— Ein besserer Schutz der Arbeitsplätze

Das Abkommen sieht ferner die Schaffung eines Mechanismus vor, der die Einrichtung sektoraler Koordinierungsstellen für Wiedereingliederung und Umschulung (CDR) ermöglicht, wenn Branchen von Umstrukturierungen oder Arbeitsplatzverlusten betroffen sind.

Dieser Mechanismus wird es ermöglichen, Arbeitnehmer und ihre Familien besser vor den Auswirkungen der zahlreichen Krisen und Umbrüche zu schützen, die wir derzeit erleben.

— Ein gestärkter Sozialdialog

Eine der wichtigsten Errungenschaften dieses Abkommens ist jedoch institutioneller Natur.

Das Abkommen sieht die Einrichtung eines ständigen Tripartite-Begleitausschusses vor, der die Umsetzung der im Rahmen dieses Abkommens eingegangenen Verpflichtungen überwachen und die Entwicklung der wirtschaftlichen, sozialen und beschäftigungspolitischen Lage analysieren soll.

Gemeinsam mit dem Wohnungsbau-Begleitausschuss und den sektoralen Koordinierungsstellen für Wiedereingliederung und Umschulung stellt dieser Tripartite-Begleitausschuss eine wesentliche Stärkung unseres Sozialmodells und des Sozialdialogs insgesamt dar.

Während die Regierung Frieden fest entschlossen war, die Legitimität der Gewerkschaften als Sozialpartner infrage zu stellen und dem luxemburgischen Sozialmodell ein Ende zu setzen, stellt diese Stärkung des sozialen Dialogs einen wichtigen Sieg für die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB dar.

— Ein wichtiger Etappensieg ... aber der Kampf geht weiter

Jede Errungenschaft, die in diesem Abkommen enthalten ist, geht unmittelbar auf das Kräfteverhältnis zurück, das bei der großen Demonstration vom 28. Juni 2025 geschaffen wurde, sowie auf die unermüdliche Arbeit der Delegierten und M der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB während der vergangenen zwei Jahre. Das darf niemals vergessen werden.

Wer daran noch zweifelte, musste nur wenige Tage

nach der Unterzeichnung des Tripartite-Abkommens (8. Juni) dem Interview des Finanzministers Gilles Roth in den RTL-Fernsehnachrichten vom 10. Juni zuhören. Dieser begründete die bei der Tripartite beschlossenen Maßnahmen ausdrücklich damit, dass die Regierung keine erneute Menschenmenge in den Straßen der Hauptstadt erleben wollte, wie dies am 28. Juni 2025 der Fall gewesen war.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wird die Interessen der Arbeitnehmer, der Rentner und ihrer Familien weiterhin mit derselben Entschlossenheit verteidigen, die sie in den vergangenen zwei Jahren bewiesen hat. Für strukturelle Lohnerhöhungen, für eine Arbeitszeitverkürzung, für mehr Kollektivverträge und viele weitere soziale Fortschritte werden wir uns weiterhin mobilisieren, solange dies notwendig ist.

Den Forderungskatalog, den die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB im Rahmen der Tripartite vorgelegt hat, finden Sie im Dossier dieser Ausgabe des *Aktuell* ■



Eine Mobilisierung, die sich ausgezahlt hat!

Die Errungenschaften des jüngsten Tripartite-Abkommens sind nicht vom Himmel gefallen. Von der offiziellen Ankündigung der Regierung am 27. März 2026, den sozialen Mindestlohn nicht zu erhöhen, bis zur jüngsten Tripartite Anfang Juni hat die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB ununterbrochen mobilisiert und im ganzen Land Informations- und Sensibilisierungsaktionen durchgeführt. Am 5. Mai hatte sich die Gewerkschaftsunion mit ihren beiden Ko-Präsidenten an der Spitze sogar frühmorgens überraschend vor den Türen des Arbeitsministeriums in Luxemburg eingefunden, um den Arbeitsminister zur Rede zu stellen. Die Mobilisierung hat sich schließlich ausgezahlt.





Klare Warnung an Regierung & Arbeitgeber

Am Abend des 12. Mai 2026 hatte die Gewerkschaftsunion OGBL-
LCGB anlässlich einer Konferenzversammlung unter dem Motto
„Arbeiten, um zu leben, nicht um zu überleben!“ den Saal im Parc
Hôtel Alvisse bis auf den letzten Platz gefüllt.

Die Ko-Präsidenten der Gewerkschaftsunion, Nora Back und Patrick
Dury, hoben an diesem Abend die soziale Krise hervor, mit der Luxem-
burg konfrontiert ist: zunehmende Armut, eine immer größere Zahl
von *working poor* sowie eine sich verschärfende Wohnungsproble-
matik. Der OGBL und der LCGB machten unmissverständlich deut-
lich, dass sie keine Tripartite akzeptieren würden, die sich auf tech-
nische Maßnahmen oder eine bloße Begrenzung der Energiepreise
beschränkt, ohne konkrete Antworten auf die alltäglichen Schwierig-
keiten der Bevölkerung zu geben.

Die Präsidentin des OGBL und der Präsident des LCGB formulierten
ihre beiden vorrangigen Forderungen für die bevorstehenden Ver-
handlungen klar: den Schutz der Existenzgrundlagen und die Siche-
rung der Kaufkraft. In diesem Zusammenhang gehörte die Erhöhung
des sozialen Mindestlohns zu den zentralen Forderungen.

Der OGBL und der LCGB bekräftigten bei dieser Gelegenheit außer-
dem ihre Entschlossenheit, den Druck bei Bedarf weiter zu verstär-
ken. Die Botschaft an Regierung und Arbeitgeberseite war eindeutig:
Ohne echte Verhandlungen und konkrete soziale Fortschritte würden
weitere Aktionen und Demonstrationen folgen ■



Die größte Oppositionskraft

Über das Wechselspiel zwischen Gewerkschaft und Politik



↑ David Angel
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

„Die größte Oppositionskraft gegen die liberal-konservative Regierung“ werde die Gewerkschaftsbewegung sein, hatte OGBL-Präsidentin Nora Back am Tag nach der Wahl des ehemaligen Handelskammer-Präsidenten Luc Frieden zum Premierminister verlauten lassen – und damit für Aufsehen gesorgt. Bis heute wird versucht, diese Aussage gegen sie zu verwenden, zuletzt vom CSV-Fraktionsvorsitzenden Laurent Zeimet, für den Gewerkschaften wohl keinen politischen Anspruch haben sollten.

Mission accomplie, kann die Gewerkschaftsbewegung heute sagen.

Bereits kurz nach Antritt der schwarz-blauen Regierung wurden die Gewerkschaften durch Arbeitsminister Mischo gewissermassen zum Hauptgegner erklärt. Ihre Repräsentativität wurde in Frage gestellt, ihre Rolle im Luxemburger Sozialmodell angegriffen und ihre Verhandlungsrechte sollten beschnitten werden. Das Ziel war offensichtlich: den Einfluss der Gewerkschaften zurückzudrängen und den Weg für eine Reihe von Reformen freizumachen – von der Rentenpolitik über die Arbeitszeit bis hin zum Arbeitsrecht.

Der Plan ging jedoch nicht auf. Im Gegenteil.

Mischo legte sich bekanntlich überaus schlecht an und brachte die beiden großen national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB näher zusammen als je zuvor. Als sich dann auch noch eine beschäftigtenfeindliche Rentenreform abzeichnete und die Öffnungszeiten im Handel flexibilisiert werden sollten, entstand aus dieser Zusammenarbeit zunächst die Gewerkschaftsfront und später die Gewerkschaftsunion. Die Mobilisierung nahm zu, eine nationale Demonstration wurde angekündigt, und als Luc Frieden in seiner Rede zur Lage der Nation drei Jahre länger arbeiten für alle versprach, war endgültig klar: Die Gewerkschaften waren an dem Punkt angelangt, den Nora Back nach Friedens Wahl angekündigt hatte. Sie waren zur zentralen Oppositionskraft geworden.

Aus der Gewerkschaftsfront wurde die Gewerkschaftsunion mit festen Strukturen und einem

gemeinsamen Auftreten auf allen Ebenen. Aus der Ankündigung einer Demonstration wurde die größte soziale Mobilisierung seit 1982, mit 25.000 Teilnehmenden.

Es waren diese 25.000 Menschen, die am Ende dafür sorgten, dass die Regierung Frieden zurückgedrängt werden konnte. Aus der gross angekündigten Rentenreform wurde ein Reförmchen, bei den Öffnungszeiten im Handel wurde teilweise zurückgerudert, der Angriff auf die Verhandlungsrechte der Gewerkschaften abgeblasen – und Georges Mischo musste gehen.

Doch damit war der Konflikt nicht beendet. Während der gesamten Dauer des Sozialkonflikts hatten die Gewerkschaften eine Tripartite gefordert, mit dem Ziel, das Sozialmodell zu verteidigen und Antworten auf die soziale Krise zu finden. Fast zwei Jahre lang verweigerte sich die Regierung diesem Schritt. Am Ende blieb Premierminister Frieden jedoch nichts anderes übrig, als über seinen Schatten zu springen.

Und damit nicht genug: Nicht nur die Einberufung einer Tripartite konnte die Gewerkschaftsunion durchsetzen, sondern weitgehend auch deren Tagesordnung. Mindestlohn, Kaufkraft, Energiepreise, Wohnungskrise, ökologische Transition und Sozialdialog wurden zu zentralen Themen der Verhandlungen. Fast noch wichtiger war jedoch, was nicht auf der Tagesordnung stand: Der Index. Ein Novum in der Luxemburger Sozialgeschichte und ein erster wichtiger Punktsieg der Gewerkschaftsunion.

Nach drei Tagen intensiver Verhandlungen stand fest: Die Gewerkschaften gingen als Gewinner aus der Tripartite hervor. Eine Erhöhung des Netto-Mindestlohns um 200 €, Energiehilfen für die Haushalte, Unterstützung für die den energetischen Strukturwandel, neue Instrumente zur Stärkung des Sozialmodells – und vor allem keine einzige Verschlechterung für die Beschäftigten und ihre Familien. Keine Indexmanipulation, keine sozialen Rückschritte, keine Gegenleistungen der Gewerkschaften ausser der Rückkehr an den Verhandlungstisch.

Eine Tripartite – wohlgerneht ein Kriseninstrument,



in dessen Rahmen die Gewerkschaften historisch fast immer Abwehrkämpfe liefern mussten –, in der ausschliesslich Fortschritte für die Beschäftigten und ihre Familien erzielt wurden: ein absolutes Novum.

Nicht nur hat die Gewerkschaftsbewegung durch ihren Druck auf der Strasse, in den Medien und am Verhandlungstisch eine Tripartite erzwungen, sie hat auch deren Tagesordnung bestimmt und sich auf ihren zentralen Punkten weitgehend durchgesetzt. Dieses Ergebnis kann nur als politischer Triumph der Gewerkschaftsunion verstanden werden – als Resultat des Drucks, der über zwei Jahre hinweg aufgebaut wurde.

Wer daraus schliesst, die Gewerkschaften hätten mit der Unterzeichnung dieses Abkommens ihre Rolle als Opposition aufgegeben, verkennt die Realität. Die Gewerkschaftsunion hat von Anfang an klar gemacht: So lange wie möglich am Verhandlungstisch, sobald wie nötig auf der Strasse. Die Einigung beendet weder die sozialen Konflikte noch die gewerkschaftlichen Forderungen. Sie ist kein sozialer Frieden, sondern bestenfalls ein Waffenstillstand.

Darüber hinaus ist die gerade erst eingeläutete Offensive keineswegs vorbei. Für mehr und bessere Kollektivverträge, für bessere Löhne, für eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich, für die sechste

Urlaubswoche, aber auch für einen breit angelegten *New Deal* für Luxemburg. Diese Themen werden die politische Debatte der kommenden Jahre prägen.

Genau hier liegt auch die Antwort auf all jene, die den Gewerkschaften ihre politische Rolle absprechen wollen.

Gerade in Luxemburg mit seiner besonderen demografischen Situation kommt den Gewerkschaften eine besondere Rolle zu. Wenn zwei Drittel der Beschäftigten in einem Land nicht über das Wahlrecht bei Parlamentswahlen verfügen, sind die Gewerkschaften wahrscheinlich die einzige gesellschaftliche Kraft, die die Interessen aller Lohnabhängigen vertreten – unabhängig von Staatsbürgerschaft oder Wohnort.

Deswegen sind Warnungen vor einem „Parlament neben dem Parlament“ oder Verweise auf die Vorrangstellung der Abgeordnetenversammlung, die niemand in Frage stellt, fehl am Platz. Gewerkschaften ersetzen keine Parteien und kein Parlament. Sie organisieren Interessen, schaffen Gegenmacht und sorgen dafür, dass die Stimme der Beschäftigten auch zwischen den Wahlen gehört wird.

Darüber hinaus sind die Gewerkschaften in Luxemburg demokratisch legitimiert, und zwar über die größte demokratische Wahl des Landes, nämlich die Wahl zur *Chambre des Salariés*, an der über 600.000 Wahlbe-

rechtigte teilnehmen können.

Umso wichtiger wird vor diesem Hintergrund das sogenannte Luxemburger Modell, in dem den Sozialpartnern eine zentrale Rolle zugestanden wird. Sozialer Fortschritt wurde in Luxemburg nie ausschliesslich im Parlament erkämpft. Er entstand immer aus dem Zusammenspiel von gewerkschaftlicher Mobilisierung, gesellschaftlichem Druck, Verhandlungen und politischen Entscheidungen. Die Grenzen sind fließend.

Anstatt Angst vor den Forderungen und der Stärke der Gewerkschaftsunion zu haben und sie als Konkurrenz zu begreifen, sollten progressive politische Kräfte die gewerkschaftliche Opposition als komplementär zu ihrer eigenen sehen und das Wechselspiel zwischen Gewerkschaftsarbeit und parlamentarischer Arbeit nicht als Widerspruch, sondern als zwei Seiten derselben Medaille begreifen.

Die Gewerkschaftsbewegung hat im vergangenen Jahr ein historisches Niveau an Einheit erreicht – und eindrucksvoll aufgezeigt, welche Stärke ihr diese Einheit verleiht. Auch über die Gewerkschaftsbewegung hinaus sollte die Einheit all jener, die an Demokratie, soziale Gerechtigkeit und sozialen Fortschritt glauben, oberstes Gebot sein. ■

Rede zum 1. Mai

Der OGBL ruft zu einem „New Deal“ auf

Zum 1. Mai machte der OGBL erneut die Abtei Neumünster im Grund in Luxemburg-Stadt zum Zentrum seiner Feierlichkeiten. Wie schon seit einigen Jahren fand die Rede zum 1. Mai der Präsidentin des OGBL, Nora Back, auf dem Vorplatz der Abtei statt — eine offensive Rede, geprägt von einer scharfen Kritik an der Regierungspolitik und einem Aufruf zur Stärkung der gewerkschaftlichen Mobilisierung.

Bemerkenswert war, dass das Publikum in Neumünster erstmals eine Solidaritätsbotschaft des LCGB-Präsidenten Patrick Dury per Video zu sehen bekam. Umgekehrt erhielten die Militanten des LCGB, die sich an diesem 1. Mai in Remich versammelt hatten, eine ähnliche Botschaft der Präsidentin des OGBL. Dies stellt einen historischen Moment dar und zeigt die Annäherung zwischen den beiden Organisationen sowie die Stärkung ihrer Zusammenarbeit, insbesondere innerhalb der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB, die am 20. Juni 2025 gegründet wurde.

In ihrer Rede zeichnete Nora Back ein schonungsloses Bild der aktuellen Lage. Kaufkraftkrise, Wohnungsmarktkrise, Arbeitsmarktkrise, aber auch eine Krise des Vertrauens in die Fähigkeit der politischen Verantwortlichen, die Zukunft vorzubereiten. In diesem Zusammenhang reichten punktuelle Antworten nicht mehr aus, betonte sie. Nora Back schlug daher einen „New Deal für Luxemburg“ vor, der den Arbeitnehmern, den Pensionierten und ihren Familien eine Zukunft garantieren soll. Das Land brauche eine ambitionierte Strategie, die auf Investitionen, Solidarität und sozialer Gerechtigkeit beruht.

Dieser „New Deal“ sollte auf mehreren Prioritäten beruhen: sichere und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze garantieren, Kollektivverträge stärken, Löhne sichern,

die ein würdiges Leben ermöglichen, das Renten- und das Sozialversicherungssystem insgesamt absichern, massiv in bezahlbaren Wohnraum und öffentliche Dienstleistungen investieren und den digitalen sowie den ökologischen Strukturwandel vorbereiten, ohne die Kosten auf die Arbeitnehmer abzuwälzen.

Die Präsidentin des OGBL betonte außerdem die Notwendigkeit, die Umwälzungen der Arbeitswelt besser zu regulieren. Künstliche Intelligenz, Umstrukturierungen und wirtschaftliche Veränderungen dürften nicht als Vorwand für Stellenabbau oder eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen dienen. Im Gegenteil: Diese Entwicklungen müssten in den Dienst des sozialen Fortschritts gestellt werden.

Nora Back erinnerte zudem daran, dass die Arbeitnehmer, Pensionierten und ihre Familien seit mehr als zwei Jahren mit einer Reihe von Angriffen der Regierung auf ihre sozialen Errungenschaften konfrontiert seien: Infragestellung der Kollektivverträge, Druck auf die Renten, Bedrohungen der Sozialversicherung, Blockaden beim Mindestlohn oder auch fehlende Antworten auf die Wohnungsmarktkrise.

Angesichts dieser Offensive erinnerte die Präsidentin des OGBL daran, dass die Mobilisierungen der letzten Monate – insbesondere die große Demonstration vom 28. Juni 2025 – und die gewerkschaftliche Einheit mit dem LCGB ein beispielloses Kräfteverhältnis gegenüber Regierung und Arbeitgebern geschaffen haben. Die Union der beiden Gewerkschaften, die zusammen mehr als 125.000 Mitglieder vertreten, stellt die beste Antwort auf die Angriffe gegen die Rechte der Arbeitnehmer, der Pensionierten und ihrer Familien dar.

Das Ergebnis der Tripartite-Verhandlungen, die einige Wochen später folgten, bestätigte dies nur.

Die Videoaufzeichnung der Rede zum 1. Mai der Präsidentin des OGBL ist auf dem YouTube-Kanal des OGBL verfügbar.





acsttm
WIRTSCHAFTS
KAMMER

OGB-L

OGB-L
GEWERKSCHAFT

19 focus / National

OGB-L



20 Jahre Fest der Arbeit & der Kulturen

In diesem Jahr feierte das Fest der Arbeit und der Kulturen, das vom OGBL in Zusammenarbeit mit der Abtei Neumünster, der ASTI und der ASTM organisiert wird, sein 20-jähriges Jubiläum. In einer geselligen und familiären Atmosphäre konnten Klein und Groß den ganzen Tag über erneut ein Programm genießen, das wie immer reichhaltig und abwechslungsreich war – mit Konzerten, Aufführungen, Kinderanimationen, Ausstellungen und kulinarischen Entdeckungen.

Erwähnenswert ist zudem der auffällige Besuch mehrerer Regierungsmitglieder im Laufe des Festtags, darunter Premierminister Luc Frieden, der am frühen Nachmittag vor dem Hintergrund der herrschenden sozialen und politischen Stimmung vom Publikum leicht ausgebuht wurde. Ein altes Sprichwort sagt, dass derjenige, der den Wind sät, den Sturm erntet ...





SIND WIR WIRKLICH ALLE GLEICH VOR DEM STEUERGESETZ?

Die CSL fordert mehr Steuergerechtigkeit:
Die CSL fordert eine stärkere Besteuerung von
Kapital und Vermögen sowie die Abschaffung
ungerechtfertigter Privilegien.

MEHR INFOS
AUF CSL.LU

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Abbau unseres Gesundheitssystems

Versicherte als Geiseln der Entkonventionierung

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB warnt vor einem „beispiellosen Frontalangriff“ auf das derzeitige öffentliche und solidarische Gesundheitssystem in Luxemburg. Die Gewerkschaften befürchten langfristig eine Privatisierung des Gesundheitssektors, wie sie am 28. April im Rahmen einer Pressekonferenz betonten.

Im Zentrum des Konflikts steht die Kündigung der seit 1993 bestehenden Konventionen zwischen der CNS und der Ärztevereinigung AMMD (*Association des médecins et médecins dentistes*). Obwohl noch im Oktober 2024 eine Anpassung ohne größere Probleme unterzeichnet worden war, wurden die Konventionen ein Jahr später überraschend aufgekündigt. Laut Gewerkschaften liegt inzwischen ein neuer Verhandlungstext vor, doch die AMMD-Spitze verweigere die Unterschrift – trotz inhaltlicher Einigung.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wirft der AMMD vor, die Versicherten „in Geiselnhaft“ zu nehmen, um politische Zugeständnisse zu erzwingen. Besonders kritisch sehen sie die Forderungen nach einer Aufhebung der sogenannten „Konventionierung“, also der verpflichtenden Einbindung

aller Ärzte in das einheitliche Tarifsystem. Dieses garantiert bislang gleiche Preise und Rückerstattungen für alle Patienten – unabhängig vom Einkommen.

Ein Wegfall dieser Konventionen hätte nach Ansicht von OGBL und LCGB gravierende Folgen: Ärzte könnten ihre Honorare frei festlegen, während die CNS im Extremfall nur noch einen Teil oder gar nichts mehr erstatten würde. Die Differenz müssten die Patienten selbst tragen. Zudem drohe ein administratives Chaos, oder sogar das Ende des Modells der direkten Sofortzahlung (*paiement immédiat direct*).

Die Gewerkschaften warnen außerdem vor der Einführung einer Zwei-Klassen-Medizin nach deutschem Vorbild. Patienten mit gesetzlicher Versicherung müssten demnach mit längeren Wartezeiten und geringeren Leistungen rechnen, während Privatversicherte bevorzugt behandelt würden.

Besonders dringlich ist die Situation, da die bestehenden Konventionen Ende Oktober 2026 auslaufen. Sollte bis dahin keine neue Einigung erzielt werden, müsste die Regierung per Verordnung eingreifen, was lediglich eine Notlösung darstellt und nur

die obligatorischen Punkte des Gesetzes festhält. Ob dies rechtzeitig und umfassend gelingt, ist jedoch ungewiss. Die Gewerkschaften fordern daher die zuständige Ministerin auf, schnell klare rechtliche Garantien zu schaffen.

Hinter den Forderungen der AMMD vermuten OGBL und LCGB eine grundlegende Agenda: die Liberalisierung der medizinischen Tarife und eine stärkere Kommerzialisierung des Gesundheitssystems. Im Zahnarztbereich müssen die Patienten bereits heute erhebliche Eigenanteile leisten (Beispiel: Verrechnung der CPB). Doch nicht nur das: die Nomenklatur bei der Zahnmedizin wird somit seit Jahren ausgebremst und der medizinische Fortschritt verhindert.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB lehnt eine Veräußerung der Krankenversicherung kategorisch ab und wird nicht zögern, gewerkschaftliche Maßnahmen zu ergreifen, um das Recht jedes Versicherten auf eine zugängliche Krankenversicherung zum gleichen Tarif und mit hochwertigen Erstattungen zu verteidigen. ■



EU-Richtlinie zur Lohntransparenz

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB prangert die Untätigkeit der luxemburgischen Regierung an



↑ Pitt Bach
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands



↑ Milena Steinmetzer
Zentralsekretärin

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB sowie ihre jeweiligen Frauenabteilungen, OGBL Equality und LCGB-Frauen, kritisieren entschieden, dass die luxemburgische Regierung die Frist zur Umsetzung der europäischen Richtlinie über Lohntransparenz nicht eingehalten hat. Obwohl die Richtlinie spätestens bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht hätte umgesetzt werden müssen, wurde kein Gesetzesprojekt rechtzeitig in die Abgeordnetenkammer eingebracht.

Für die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB ist diese Verzögerung inakzeptabel. Sie sendet ein verheerendes politisches Signal einer Regierung, die den Kampf gegen die Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern nicht ernst genug nimmt, obwohl diese in Luxemburg nach wie vor in sehr realen Formen bestehen.

Die Regierung kann sich nicht hinter allgemeinen Indikatoren oder dem Bild eines angeblich vorbildlichen Großherzogtums verstecken. Gewiss mögen manche Zahlen den Eindruck erwecken, die Situation sei vorteilhafter als in anderen europäischen Ländern, doch diese Betrachtungsweise greift zu kurz. Ungleichheiten beschränken sich nicht auf den Stundenlohn. Sie zeigen sich beim Jahreseinkommen, insbesondere bei Prämien und Jahresendboni, bei der Arbeitszeit, den Karriereverläufen, den Aufstiegsmöglichkeiten sowie in deren Auswirkungen auf die Renten am Ende des Berufslebens.

Die europäische Richtlinie zur Lohntransparenz stellt daher einen wichtigen Fortschritt dar. Sie soll den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, mehr Informationen über Vergütungen zu erhalten, Diskriminierungen besser zu erkennen und ihre Handlungsmöglichkeiten bei Lohnungleichheiten zu stärken. Transparenz allein genügt jedoch nicht. Sie muss zu konkreten Korrekturen, wirksamen Kontrollmechanismen sowie einer echten Einbindung der Gewerkschaften und Personaldelegierten führen.



Gerade deshalb ist die Verzögerung der luxemburgischen Regierung besonders schwerwiegend. Indem sie nicht rechtzeitig einen Umsetzungsentwurf vorgelegt hat, beraubt sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Personaldelegierten, Gewerkschaften und Unternehmen eines klaren rechtlichen Rahmens. Sie schafft Unsicherheit dort, wo Entschlossenheit erforderlich wäre. Sie verliert wertvolle Zeit, obwohl Ungleichheiten nicht von selbst verschwinden.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB erinnert daran, dass Lohngleichheit weder eine nebensächliche noch eine symbolische Frage ist. Sie ist eine



„Lohngleichheit ist weder eine nebensächliche noch eine symbolische Frage ist. Sie ist eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, des Respekts vor der Arbeit und der Würde.“

Frage der sozialen Gerechtigkeit, des Respekts vor der Arbeit und der Würde. Sie ist zudem eine unverzichtbare Voraussetzung, um die Qualität der Beschäftigung zu verbessern, die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu stärken und Armut sowie prekäre Lebenslagen zu bekämpfen.

Für die Gewerkschaftsunion muss die Umsetzung der Richtlinie sogar über die europäischen Mindestanforderungen hinausgehen. Luxemburg sollte sich einen ehrgeizigen, wirksamen und verbindlichen Rechtsrahmen geben und dabei auch die zentrale Rolle der Kollektivverträge hervorheben. Dort,

wo die Kollektivvertragsverhandlungen stark sind, sind die Lohnstrukturen transparenter, die Karrierewege klarer und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser vor Diskriminierungen geschützt. Umgekehrt bleiben Ungleichheiten dort bestehen oder verschärfen sich sogar, wo Kollektivverträge schwach oder gar nicht vorhanden sind. Deshalb geht die Umsetzung der Richtlinie Hand in Hand mit der Ausarbeitung eines Aktionsplans zur Erhöhung der Kollektivvertragsabdeckung in Luxemburg – ein weiteres Dossier, bei dem Luxemburg bereits in Verzug geraten ist.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB fordert die Regierung auf, unverzüglich ein ambitioniertes Gesetzesprojekt vorzulegen, das in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern ausgearbeitet wird, und die Lohntransparenz zu einem echten Instrument im Kampf gegen Diskriminierungen zu machen.

Die Lohngleichheit kann nicht warten. Die luxemburgische Regierung hat die europäische Frist verpasst. Nun muss sie ihrer Verantwortung gerecht werden und den Kurs umgehend korrigieren ■

Arbeitslosenentschädigung für Grenzgänger

Ein wichtiger Fortschritt für die Gleichbehandlung, aber viele Fragen bleiben offen



↑ Pitt Bach
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB nimmt die auf europäischer Ebene erzielte vorläufige Einigung zur Überarbeitung der Verordnung 883/2004 über die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme zur Kenntnis, insbesondere hinsichtlich der vorgesehenen neuen Regelungen zur Arbeitslosenentschädigung von Grenzgängern.

Für die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB stellt der Grundsatz, wonach das Land der letzten Beschäftigung für die Zahlung der Arbeitslosenentschädigung zuständig wird, einen wichtigen Fortschritt dar. Er betont, dass die Arbeitssuche frei von jeglicher Diskriminierung bleiben muss und die Gleichbehandlung von Ansässigen und Nichtansässigen voraussetzt. Die Grenzgänger, die in Luxemburg arbeiten, tragen täglich zur Schaffung des Wohlstands des Landes bei und beteiligen sich ebenso wie die ansässigen Arbeitnehmer an der Finanzierung der Sozialsysteme und des Staatshaushalts. Es ist daher nur logisch, dass sie bei Verlust ihres Arbeitsplatzes die gleichen Rechte in Anspruch nehmen können.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB begrüßt daher eine Entwicklung, die einer langjährigen Ungleichbehandlung zwischen ansässigen Arbeitnehmern und Grenzgängern ein Ende setzen kann. Gleiche Arbeit, gleiche Beiträge, gleiche Steuerlast und gleicher Beitrag zur luxemburgischen Wirtschaft müssen mit gleichen sozialen Rechten einhergehen.

Diese Reform darf jedoch keinesfalls zu neuen Nachteilen, neuen administrativen Hürden oder einer Verschlechterung der Betreuung der betroffenen Personen führen.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB stellt fest, dass tatsächlich noch zahlreiche Fragen offen sind, und fordert insbesondere rasche Klarstellungen zu den konkreten Voraussetzungen für den Zugang zu den luxemburgischen Arbeitslosenentschädigungen. Es gilt, jede Situation zu vermeiden, in der Grenzgänger aufgrund von Übergangsregelungen, abweichenden



Kriterien oder restriktiven Verwaltungsauslegungen ausgeschlossen oder benachteiligt würden.

Auch die Frage der Bezugsdauer der Arbeitslosenentschädigung muss sorgfältig analysiert werden. Das luxemburgische System sieht derzeit andere Regelungen vor als die französischen, belgischen und deutschen Systeme. Diese Unterschiede verdeutlichen die Bedeutung einer detaillierten Analyse, um sicherzustellen, dass die Reform für bestimmte Arbeitnehmer nicht zu einem geringeren Schutz führt als jenem, den sie derzeit in ihrem Wohnsitzland genießen.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB betont zudem die Bedeutung einer angemessenen Betreuung arbeitsloser Grenzgänger und unterstreicht daher,

fordert die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB außerdem, dass sämtliche sozialen Folgen dieser Reform geklärt werden, etwa die Zugehörigkeit zur Sozialversicherung, die Ansprüche im Bereich des Kindergelds, der Zugang zur CNS, die Koordinierung mit den Einrichtungen des Wohnsitzlandes, die administrativen Verpflichtungen, mögliche Kontrollen und Sanktionen sowie die zur Verfügung stehenden Rechtsmittel.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB erinnert daran, dass das Sozialversicherungssystem weiterhin auf den Grundsätzen der Universalität, der Gerechtigkeit und der Solidarität beruhen muss, und bekräftigt, dass eine solidarische Finanzierung soziale Gerechtigkeit sowie den Zugang zu qualitativ hochwertigen Leistungen für alle Betroffenen gewährleisten muss.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wird dieses Dossier daher mit größter Aufmerksamkeit verfolgen. Die Reform der Verordnung 883/2004 darf nicht nur eine finanzielle Ungerechtigkeit korrigieren; sie muss die Rechte der Arbeitnehmer stärken, Rechtssicherheit gewährleisten und die Situation arbeitsloser Grenzgänger konkret verbessern.

In diesem Zusammenhang hat die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB über ihr gemeinsames europäisches Sekretariat (SECEC) ein Treffen mit den luxemburgischen Europaabgeordneten beantragt, um die noch offenen Fragen zu erörtern, ihre Forderungen darzulegen und sicherzustellen, dass die Finalisierung des europäischen Textes im Interesse der Arbeitnehmer erfolgt■



dass die Zusammenarbeit zwischen den nationalen Verwaltungen verstärkt werden muss und eine koordinierte Begleitung zwischen Luxemburg und dem Wohnsitzland gewährleistet werden sollte, wobei die bereits bestehenden Mobilitätsprobleme in der Großregion zu berücksichtigen sind. Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, Umschulungsangeboten und Betreuungsdiensten muss ebenfalls so organisiert werden, dass er tatsächlich die Rückkehr in Beschäftigung fördert und nicht neue Hindernisse schafft. In diesem Zusammenhang fordert die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB einen Ausbau der Dienstleistungen der ADEM mit mehr Personal, angepassten Profilen und einem erweiterten Angebot an beruflicher Weiterbildung.

Über die reine Arbeitslosenentschädigung hinaus



Exekutivausschuss des EGB

Gemeinsam gegen die Gefahr einer neuen Deregulierung



↑ Véronique Eischen
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands



↑ Pitt Bach
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Am 19. und 20. Mai 2026 kamen die Vertreter der europäischen Gewerkschaften erneut in Brüssel zur Sitzung des Exekutivausschusses des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) zusammen. Die Sitzung bot Gelegenheit zum Austausch über mehrere aktuelle Schwerpunktthemen, die die Arbeitswelt, die sozialen Rechte sowie die wirtschaftlichen und politischen Herausforderungen auf europäischer Ebene betreffen.

Vor dem Hintergrund einer sich verschlechternden geopolitischen Lage standen die direkten Auswirkungen auf die Arbeitnehmer im Mittelpunkt der Debatten, insbesondere die Folgen der Energiekrise für die Kaufkraft der Arbeitnehmer sowie die Auswirkungen auf Industrie und Investitionen. Die Gewerkschaften erinnerten dabei an die Energiekrise von 2022–2023 nach dem russischen Angriff auf die Ukraine, die die EU bereits ähnlichen Schocks ausgesetzt hatte. Da die politische Reaktion damals jedoch als unzureichend angesehen wurde, befürchtet die europäische Gewerkschaftsbewegung, dass die europäischen Entscheidungsträger im aktuellen Kontext dieselben Fehler wiederholen könnten. Die Teilnehmer hoben insbesondere hervor, dass bestimmte Öl- und Gasunternehmen enorme Gewinne erzielen, und bekräftigten daher die Notwendigkeit einer Übergewinnsteuer für Energieunternehmen, die derzeit vom Krieg im Iran profitieren. Einige Teilnehmer

betonten zudem, dass sich die Energiekrise unmittelbar zu einer Nahrungsmittelkrise entwickeln könnte, da steigende Energiekosten grundsätzlich auch höhere Lebensmittelpreise nach sich ziehen. Dies könnte folglich zu einer tieferen sozialen Krise in der gesamten Union führen.

Zu den weiteren Themen, die intensive Diskussionen auslösten, gehörte insbesondere der Vorschlag der Europäischen Kommission für ein 28. Regime für Unternehmen, mit der offiziellen Bezeichnung „EU Inc.“. Dieses 28. Regime soll einen einheitlichen europäischen Rahmen für Unternehmen schaffen und die bestehenden nationalen Systeme ergänzen. Derzeit muss ein Unternehmen, das in mehreren EU-Ländern tätig sein möchte, die nationalen Vorschriften jedes einzelnen Landes einhalten, insbesondere im Gesellschaftsrecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht usw. Mit dem 28. Regime schlägt die Europäische Kommission daher vor, zusätzlich zu den nationalen Rechtsordnungen eine europäische Option einzuführen, um die Tätigkeit von *Start-ups*, kleineren und mittleren Unternehmen und *Scale-ups* zu erleichtern, die in mehreren EU-Mitgliedstaaten tätig sind.

Der EGB warnt vor dem, was die Kommission als Instrument für Modernisierung und Innovation darstellt. Nach Ansicht des EGB könnte dieses Modell parallele Unternehmensregelungen schaffen, die von den bestehenden nationalen Vorschriften und Schutzbestimmungen abgekoppelt sind, und dadurch Deregulierung und Sozialdumping fördern. Im Rahmen der Diskussionen mit dem Europaabgeordneten René Repasi (S&D), Berichterstatter des Europäischen Parlaments für dieses Dossier und Gast der Sitzung, betonten die Gewerkschaften, dass es sich dabei in erster Linie um eine Form des Regulierungswettbewerbs und nicht um ein echtes Modernisierungsinstrument handeln würde. Der Text könnte die bestehenden Schutzrechte erheblich schwächen, insbesondere in Bezug auf Löhne, Kollektivverträge, Sozialversicherung, Renten sowie das Recht der Arbeitnehmer auf Information und Anhörung.

Der EGB nutzte die Gelegenheit außerdem, um eine Bestandsaufnahme der in Luxemburg noch nicht umgesetzten Richtlinien vorzunehmen, insbesondere in Luxemburg, etwa der Richtlinie über Lohntransparenz (Frist für die nationale Umsetzung: 7. Juni 2026) und der Richtlinie über Plattformarbeit (Umsetzungsfrist: 2. Dezember 2026).



Darüber hinaus tauschten sich die Gewerkschaften über die aktuelle Handelspolitik aus. Ziel war es insbesondere, zu definieren, wie sich die Gewerkschaften in den Debatten über den internationalen Handel positionieren und wie sie die Arbeitnehmer im Rahmen der Handelspolitik verteidigen können. Deutlich wurde dabei, dass der Handel die Arbeitnehmerrechte und die Kollektivvertragsverhandlungen unterstützen muss und Handelsabkommen eine Gelegenheit bieten sollten, Arbeitsstandards zu verbessern. Der Exekutivausschuss des EGB unterstrich zudem die Bedeutung, Druck auf die Welthandelsorganisation (WTO) auszuüben, um die Arbeitnehmeragenda voranzubringen. Die EU ist einer der größten Verbrauchermärkte der Welt und sollte daher fairen Handel und nachhaltige Entwicklung fördern.

Schließlich verabschiedete der Exekutivausschuss mehrere Erklärungen, darunter eine Solidaritätserklärung mit den Arbeitnehmern und Gewerkschaften in Slowenien gegen die von der Regierung vorgeschlagenen Reformen, die die Entlassung älterer Arbeitnehmer erleichtern, prekäre Beschäftigung fördern, die soziale Absicherung schwächen und den Weg für eine Privatisierung des Gesundheitswesens ebnen würden. Ebenfalls verabschiedet wurde eine Erklärung, die die Inhaftierung von Führungspersonen des türkischen Gewerkschaftsbundes HAK-İŞ und weiterer Gewerkschafter durch israelische Streitkräfte verurteilt, die an einer humanitären Mission nach Gaza teilgenommen hatten.

Der nächste Exekutivausschuss findet vom 6. bis 7. Oktober 2026 in Oslo (Norwegen) statt. ■

8. Regime für Unternehmen: Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wendet sich an den Wirtschaftsminister

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB hat sich am 27. Mai mit einem Schreiben an Wirtschaftsminister Lex Delles gewandt, das den Vorschlag der Europäischen Kommission für ein 28. Regime für Unternehmen in der EU betrifft. Darin brachten die luxemburgischen Gewerkschaften ihre große Besorgnis zum Ausdruck, da diese Initiative in ihrer derzeitigen Form die Verletzung von Arbeits- und Sozialrechten fördern und unlauteren Wettbewerb, Geldwäsche, Briefkastenfirmen, die Umgehung von Sanktionen sowie andere missbräuchliche Praktiken begünstigen könnte.

In diesem Zusammenhang forderte die Gewerkschaftsunion den luxemburgischen Minister auf, sich auf europäischer Ebene dafür einzusetzen, dass mehrere grundlegende Garantien ausdrücklich in der Verordnung verankert werden. Dazu gehört insbesondere die Gewährleistung, dass die Rechte der Arbeitnehmer und die Pflichten der Unternehmen weiterhin durch nationale Rechtsvorschriften und nationale Verpflichtungen geregelt werden.



Generalstreik in Portugal

Der OGBL bekundet seine Solidarität mit den Arbeitnehmern in Portugal und dem CGTP-IN

Der OGBL hat am 3. Juni seine Solidarität mit den Arbeitnehmern in Portugal und dem CGTP-IN (Allgemeiner Zusammenschluss der Portugiesischen Arbeiter – Nationaler Gewerkschaftsverband) im Rahmen des neuen Generalstreiks bekundet, zu dem die portugiesische Gewerkschaftszentrale als Reaktion auf die „Reformen“ des Arbeitsrechts aufgerufen hatte, die die portugiesische Regierung einführen will.

Die Ankündigung der portugiesischen Regierung im Juli 2025, ihr „Pacote Laboral Trabalho XXI“ (Paket von Arbeitsrechtsgesetzen) auf den Weg zu bringen, das rund hundert Änderungen des portugiesischen Arbeitsgesetzbuches vorsieht, führte bereits ab September vergangenen Jahres zu Protestdemonstrationen und zu einem ersten Generalstreik am 11. Dezember 2025. Mehr als drei Millionen Demonstranten beteiligten sich daran, und sämtliche Wirtschaftssektoren wurden lahmgelegt. Weitere ähnliche Aktionen mobilisierten in den vergangenen sechs Monaten Tausende von Arbeitnehmern.

Der Generalstreik vom 3. Juni ist die siebte groß angelegte Aktion, zu der der CGTP-IN seit dem Sommer 2025 gegen dieses Maßnahmenpaket aufgerufen hat, das einen gravierenden sozialen Rückschritt darstellt.

Der OGBL steht an der Seite des CGTP-IN, um diesen Abbau des Arbeitsrechts sowie die neoliberale Wirtschaftspolitik der portugiesischen Regierung anzuprangern, deren einziges Ziel darin besteht, die Rechte und Errungenschaften der portugiesischen Arbeitnehmer zu beschneiden. Der CGTP-IN fordert

die vollständige Rücknahme dieser Maßnahmen, die letztlich nur dazu dienen werden, die Arbeitnehmer weiter zu schwächen.

Der CGTP-IN kritisiert die angekündigte Ausweitung der Leiharbeit, die erleichterte Nutzung befristeter Arbeitsverträge sowie die Wiedereinführung individueller Arbeitszeitkonten. Unsere Kollegen vom CGTP-IN lehnen außerdem die neuen Regelungen ab, die Entlassungen erleichtern und damit den Schutz der Arbeitnehmer verringern. Darüber hinaus prangert der CGTP-IN einen Frontalangriff auf die Kollektivvertragsverhandlungen an: Die neue Gesetzgebung erleichtert das Auslaufen von Kollektivverträgen und schwächt die Gewerkschaften, indem sie das Streikrecht und die gewerkschaftlichen Aktionen einschränkt.

Noch schwerwiegender ist, dass die angekündigten Maßnahmen auch unsozial und familienfeindlich sind, da sie den Elternrechten jene Flexibilität entziehen, die es Eltern derzeit ermöglicht, ihre Arbeitszeiten entsprechend den schulischen oder außerschulischen Aktivitäten ihrer Kinder zu gestalten.

Schließlich fordert der CGTP-IN eine allgemeine Erhöhung aller Löhne und Renten, um dem Kaufkraftverlust entgegenzuwirken und die steigenden Lebenshaltungskosten in Portugal abzufedern.

Der OGBL unterstützt sämtliche Forderungen des CGTP-IN und der portugiesischen Arbeitnehmer uneingeschränkt. Diese gewerkschaftliche Solidarität, die der OGBL gegenüber den Kämpfen des CGTP-IN zum Ausdruck bringt, beruht nicht nur auf der Zusammenarbeit, die er seit 1992 mit dem größten portugiesischen Gewerkschaftsbund pflegt. Der OGBL ist sich auch bewusst, dass es sich um einen gemeinsamen Kampf gegen die neoliberale Offensive handelt, die sich gegen die Rechte der Arbeitnehmer ausbreitet – und dies zu einem Zeitpunkt, an dem die politischen Prioritäten vielmehr auf neue soziale Fortschritte ausgerichtet sein sollten: Arbeitszeitverkürzung, Kampf gegen den Abbau von Arbeitsplätzen zugunsten künstlicher Intelligenz, bessere Löhne und eine Stärkung der Kaufkraft der Arbeitnehmer.

Angesichts dieser arbeitnehmerfeindlichen Offensive liegen die Stärke und die wirksamste Waffe der Gewerkschaften in Einheit und Solidarität. ■



Ein historischer Sieg für die Gewerkschaften

Der Internationale Gerichtshof veröffentlicht sein Gutachten zum Streikrecht



Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB begrüßt das historische Gutachten, das der Internationale Gerichtshof (IGH) am 21. Mai 2026 zum Streikrecht im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO/ILO) veröffentlicht hat. Dieses Gutachten stellt einen wichtigen Sieg für die Gewerkschaften und die Arbeitnehmer dar, insbesondere in einer Zeit, in der sie immer häufiger Ziel von Angriffen sind und die Gewerkschaftsfreiheiten zunehmend bedroht werden.

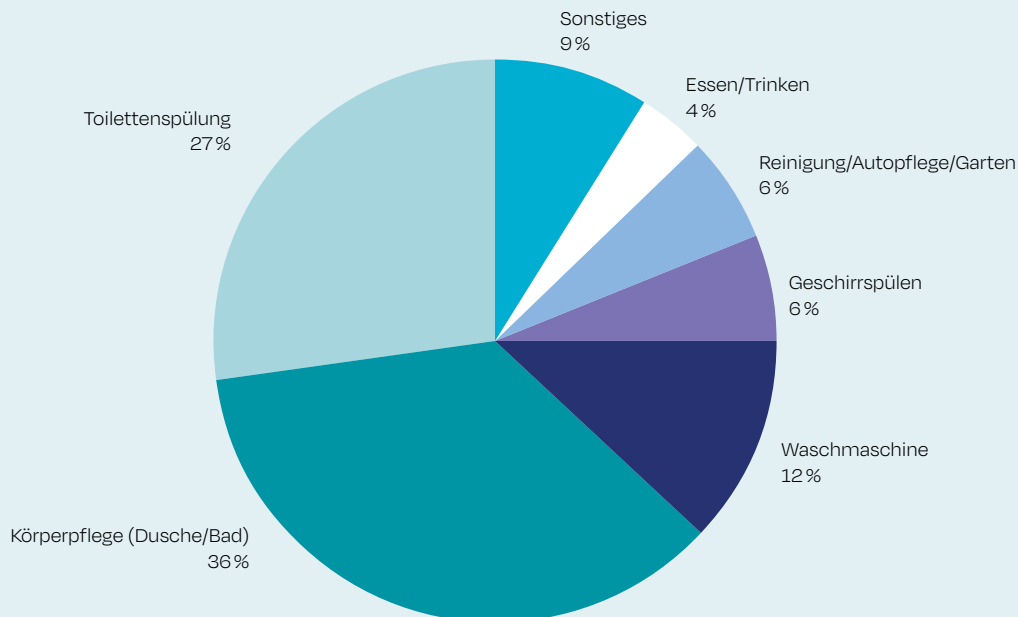
Dieses Gutachten geht auf einen Beschluss des Verwaltungsrats des Internationalen Arbeitsamtes (IAA/BIT) vom 10. November 2023 zurück, mit dem beschlossen wurde, den IGH um ein Gutachten zu ersuchen. Tatsächlich bestand zwischen den Arbeitnehmervertretern, den Arbeitgebervertretern und den Regierungen eine tiefgreifende Meinungsverschiedenheit hinsichtlich der Auslegung der Konvention Nr. 87 über die Gewerkschaftsfreiheit und den Schutz der Gewerkschaftsrechte. Im Wesentlichen ging es dabei um die Frage, ob das Streikrecht durch dieses Übereinkommen geschützt wird.

Schließlich stellte der IGH klar, dass Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen das Recht haben, sich frei zu organisieren, ihre Tätigkeiten zu verwalten und ihre Maßnahmen selbst festzulegen. Nach dieser Auslegung kann der Begriff „Tätigkeit“ das Streikrecht einschließen, was bedeutet, dass dieses in den Schutzbereich der Konvention Nr. 87 fällt.

Seit einigen Jahren werden die Rechte der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften zunehmend infrage gestellt. Dieses Gutachten stellt daher einen wichtigen Sieg für die Gewerkschaften und die Arbeitnehmer dar, da es das internationale Arbeitsrecht maßgeblich beeinflusst. Das Streikrecht sieht sich heute weltweit einer Welle von Einschränkungen gegenüber, und es scheint, dass sich diese Entwicklung kontinuierlich verschärft.

Angesichts dieser besorgniserregenden Entwicklung ist es wesentlich, daran zu erinnern, dass das Streikrecht ein Grundrecht darstellt, das durch internationale Normen garantiert wird und uneingeschränkt respektiert und geschützt werden muss■

Trinkwasser- & Regenwassernutzung



Ein nachhaltigerer Umgang mit unseren Ressourcen gewinnt immer mehr und mehr an Bedeutung. Ein besonders wertvolles Gut ist hier unser qualitativ hochwertiges Trinkwasser in Luxemburg.

Wir verwenden es tagtäglich in großen Mengen und machen uns keine Gedanken, wo es her kommt. Der tägliche Durchschnittsverbrauch pro Person liegt bei ca. 120 Liter.

Besonders auffällig ist hier die Angabe, dass fast 30% vom Trinkwasser für die Toilettenspülung verwendet werden. Ein realer Versuch, den wir in einem Einfamilienhaus mit 2 Erwachsenen und 2 Kindern durchgeführt und messtechnisch dokumentiert haben, bestätigt dies. Allein die Toilettenspülung hatte im Jahr einen Wasserver-

brauch von mehr als 25.000 Liter (mit hier fast 20 Liter pro Person und Tag); das entspricht einer Menge von 1560 Mineralwasserkisten (mit 16 Flaschen je 1,0 Liter).

Wir empfehlen bei Neubauten und Renovierungen ernsthaft zu überlegen, ob eine Regenwassernutzungsanlage installiert werden kann. Bei einem Einfamilienhaus (4 Personen) empfehlen wir ein Tankvolumen von 10.000 Litern; solche Tanks können auch meist unterirdisch und damit platzsparend untergebracht werden. Die Investitionskosten für die Installation von separaten Leitungen für die Toiletten und die Regenwasserpumpstation inkl. Filter sind nicht so hoch und amortisieren sich in 10 Jahren.

Der Wasserverbrauch (Warmwasser + Kalt-

wasser) von einem 4-köpfiger Haushalt (2 Erwachsene und 2 Kinder) sollte ca. 150-180 Kubikmeter im Jahr nicht übersteigen. Die aktuellen Preise pro Kubikmeter (1000 Liter) Kaltwasser belaufen sich in Luxemburg auf 3,00 - 5,00,- € . Für das warme Wasser kommen dann noch die Kosten zum Aufheizen hinzu.

Wir müssen von unseren alten Denkweisen loslassen lernen, auch was das Thema „Amortisierung“ angeht – wir müssen jetzt handeln!

Ein weiterer Tipp noch – stellen Sie ihr Mineralwasser für den täglichen Bedarf selbst her. Ein Liter heimisches Trinkwasser kostet ein Tausendstel (1/1000) im Vergleich mit den üblichen Mineralwässern, die man kaufen kann. ■

kollektivverträge



Universität Luxemburg

+2800 Mitarbeiter

Syndikat Erziehung und Wissenschaft (OGBL Delegierte: 19/19)

Gültigkeitsdauer: 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Löhne: Allgemeine Lohnerhöhung von 2% für das Personal (außer Doktoranden und Postdoktoranden), in zwei Schritten umgesetzt: zum 1. Januar 2026 (mit rückwirkender Wirkung) und zum 1. Januar 2027 / Spezifische Erhöhung für Doktoranden von 7%, ebenfalls in zwei Schritten: zum 1. Januar 2026 (mit rückwirkender Wirkung) und zum 1. Januar 2027 / Einmalige Prämie von 1.000 Euro für Postdoktoranden, in zwei Raten gezahlt: im Monat nach der Unterzeichnung des Kollektivvertrags und am 1. Januar 2027 / Weitere Gehaltsvorteile: Änderung der monatlichen Auszahlung der Essenschecks.

Arbeitszeit: Neustrukturierung der Artikel zur Arbeitszeitorganisation für bessere Verständlichkeit / Anpassungen bei Möglichkeiten zur Reduzierung der Arbeitszeit für Eltern von Kleinkindern sowie zur Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Forschungsarbeit / Einführung einer Charta zum Recht auf Abschalten.

Gleitzeit: Erhöhung des zulässigen negativen Zeitguthabens auf maximal -40 Stunden.

Urlaub: Hinzufügung einer Tabelle mit den verschiedenen gesetzlichen und durch den Kollektivvertrag geregelten Urlaubstagen / Erhöhung der Möglichkeit zum Rückkauf zusätzlicher Urlaubstage auf 10 Tage.

Bereitschaftsdienst: Erhöhung der Bereitschaftsdienstentschädigung auf 35 Euro (Index 100) und Aktualisierung der diesbezüglichen Prozedur

Weitere qualitative Elemente: Komplette Überarbeitung des Artikels zu Belästigung, Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz, umbenannt in „Respekt und Verhalten am Arbeitsplatz“ / Überarbeitung der Liste der anwendbaren Disziplinarstrafen und Verkürzung der Fristen für deren Wirkung

kollektiv



Arbeitnehmer des luxemburgischen Krankenhauswesens (FHL)

10.000 Mitarbeiter

Syndikat Gesundheit und Sozialwesen (OGBL Delegierte: 99/115)

Eine Vereinbarung, die die Attraktivität stärkt und die Arbeitsbedingungen verbessert

Der OGBL und der LCGB haben Ende Mai mit der *Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois* (FHL) eine Vereinbarung unterzeichnet, die den Kollektivvertrag der FHL für die rund 10.000 Beschäftigten im Krankenhaussektor erneuert.

Die Vereinbarung steht in voller Kontinuität zur Zwischenvereinbarung vom Juli 2025 und stellt einen wichtigen Fortschritt für die Beschäftigten sowie für den gesamten Sektor dar. Die Zwischenvereinbarung hatte bereits konkrete Ergebnisse gebracht, insbesondere die Auszahlung rückwirkender Prämien, eine erste Aufwertung des Punktwerts sowie Verbesserungen bei der Arbeitsorganisation.

Die vorliegende Vereinbarung legt nun einen klaren Rahmen für die Jahre 2026 und 2027 fest und sieht gleichzeitig rückwirkende Maßnahmen für das Jahr 2025 vor.

Löhne:

Für 2025 erhalten die Beschäftigten Einmalprämien in Höhe von 3,79% des Brut-

tojahresgehalts, die 2026 ausgezahlt werden. Für 2026 wird ein Budget von 4,07% für strukturelle Maßnahmen bereitgestellt, darunter eine Erhöhung des Punktwerts um 0,69% sowie eine Aufwertung bestimmter Laufbahnen (+6 Indexpunkte für die Laufbahnen C5 und C6). Diese Regelungen berücksichtigen die im öffentlichen Dienst 2025 abgeschlossenen Gehälterabkommen, die sowohl als Referenz für die Einmalprämien als auch für das Volumen des für 2026 im Kollektivvertrag vorgesehenen Budgets dienen.

Arbeitszeit:

Die Vereinbarung führt auch konkrete Verbesserungen der Arbeitsbedingungen ein. In einem Sektor, in dem die Wochenarbeitszeit bei 38 Stunden liegt, wird der Wert eines Urlaubstags von bisher 7,6 Stunden auf 8 Stunden erhöht. Diese Anpassung führt zu einem Gewinn von bis zu 14,4 zusätzlichen Urlaubsstunden pro Jahr, ohne Erhöhung der Arbeitsbelastung. Diese wird durch die Einstellung zusätzlichen Personals ausgeglichen – eine wichtige Maßnahme zur Verbesserung der Lebensqualität bei der Arbeit, von der auch die Patienten profitieren.

Betriebszugehörigkeit:

Zu den wichtigsten Fortschritten gehören Regelungen zur Anerkennung der Betriebszugehörigkeit, die berufliche Laufbahnen stärker berücksichtigen und eine gerechtere Kontinuität der Karriereentwicklung gewährleisten, in Einklang mit bestehenden Regelungen. Diese Maßnahme geht mit der Abschaffung von Übergangslaufbahnen und mit garantierten Einstufungen ohne Verluste für die Beschäftigten einher.

Verschiedenes:

Auch die Rechte der Personaldelegationen werden gestärkt, insbesondere durch eine Erhöhung des Betriebsmittelfonds (*fonds de roulement*) der Personaldelegationen. Der Geltungsbereich des Kollektivvertrags wird erweitert durch die Einbindung der *Centrale nationale d'achat et de logistique* (CNAL), wodurch die Kohärenz des Sektors gestärkt wird.

Durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Karriereperspektiven und der Vergütung stellt diese Vereinbarung zugleich einen wichtigen Hebel dar, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Attraktivität des Krankenhaussektors zu stärken. ■

verträge



ARS Exploitation (Aire de Berchem)

190 Mitarbeiter

Syndikat Handel, Garagen und Horeca

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2026 – 31.12.2028

Löhne: Zuschlag für Nachtarbeit von 25 %, für Sonntagsarbeit von 70 % (inklusive Horeca-Mitarbeiter) und für Feiertagsarbeit von 100 % (ebenfalls inkl. Horeca-Mitarbeiter)

Prämien: Auszahlung einer Leistungsprämie sowie einer Anwesenheitsprämie von jeweils 200 € pro Trimester/ Auszahlung einer Heiligabend- und Silvesterprämie, entsprechend einem Zuschlag von 50 % des Lohns zwischen 19:00 und 24:00 Uhr am 24. und 31. Dezember

Arbeitszeit: Einführung bezahlter Pausen, bestehend aus 20 Minuten Hauptpause sowie zwei zusätzlichen 5-Minuten-Pausen, integriert in eine 8-Stunden-Arbeitszeit

Urlaub: Zusätzliche Urlaubstage je nach Betriebszugehörigkeit (1 zusätzlicher Tag alle 5 Jahre bis maximal 25 Jahre) / Ausbau der Sonderurlaubstage (10 Tage bei Tod eines minderjährigen Kindes, 2 Tage pro Jahr für Mitarbeitende mit einem Kind mit Behinderung, 8 Stunden – aufteilbar in zwei Halbtage – für Blutspenden)

Sonstiges: Einführung einer progressiven Gehältertabelle bis 40 Jahre für nicht-qualifizierte Mitarbeiter und bis 30 Jahre für qualifizierte Mitarbeiter und Vorgesetzten, jeweils mit garantierten Lohnabständen bei Anpassungen des Mindestlohns / Übernahme von Sicherheitsschuhen bis zu 50 € durch den Arbeitgeber / vergünstigte Tarife u. a. für Sandwiches / Einführung eines Modells für Altersteilzeit sowie Anerkennung einer beruflichen Qualifikation nach 10 Jahren Tätigkeit am Standort Aire de Berchem



Brasserie nationale

33 Mitarbeiter

Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 2/2)

Löhne: lineare Gehaltserhöhungen über mehrere Jahre

Sonstiges: Gewährung eines Einkaufsgutscheins im Jahr 2026

Luxfuel

36 Mitarbeiter

Syndikat Zivile Luftfahrt

Dauer des Kollektivvertrags: 01.01.2026 – 31.12.2028

Löhne: Gehaltserhöhungen

Zulagen und Prämien: Einführung eines Zuschlags von 15 % für Mitarbeiter in der Funktion „Ausbilder“, wenn sie neue Mitarbeiter schulen / Indexierung der Reiseprämie während der Dauer des Kollektivvertrags / Einführung einer Leistungsprämie, abhängig von der Anwesenheit des Mitarbeiters

Urlaub: Erhöhung der Anzahl der Urlaubstage, die spätestens bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden können

kollektiv



Société Électrique de l'Our (SEO)

180 Mitarbeiter

Syndikat Dienstleistungen und Energie (OGBL-Delegierte: 3/5)

Laufzeit des Kollektivvertrags (CCT): 01.10.2025 – 31.03.2028

Löhne: Gehaltserhöhungen in den Jahren 2026, 2027 und 2028

Prämien: Auszahlung einer einmaligen steuerfreien Prämie anlässlich des 75-jährigen Bestehens der SEO sowie einer zusätzlichen außerordentlichen Sonderprämie

Sonstiges: Ab dem 1. Juni 2026 werden die technischen Mitarbeiter in ein einheitliches Karrieresystem integriert, das eine Harmonisierung und Vereinfachung der bestehenden Strukturen ermöglicht – zum Vorteil aller Berufsgruppen



Circle K Luxembourg

45 Mitarbeiter

Syndikat Handel, Garagen und Horeca

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2026 – 31.12.2028

Löhne: Generalisierung und Garantie eines 13. Monatsgehalts für alle Mitarbeiter

Essensschecks: Erhöhung der Essensschecks von 10,80 € auf 12,80 €

Prämien: Einführung eines jährlichen Bonus gemäß den vom Arbeitgeber festgelegten Bedingungen / Einführung eines Urlaubsgeldes / Einführung einer Prämie nach 25 Dienstjahren oder alternativ Gewährung von 20 Urlaubstagen

Arbeitszeit: Einführung flexibler Arbeitszeiten (Gleitzeit)

Urlaub: Erhöhung des Jahresurlaubs von 26 auf 28 Tage / Ausbau der Urlaubstage für Betriebszugehörigkeit (30 Tage bei 5–9 Jahren, 32 Tage bei 10–14 Jahren, 33 Tage ab 15 Jahren Betriebszugehörigkeit) / Verbesserung der Sonderurlaube (6 Tage bei Heirat und 2 Tage für die Hochzeit eines Kindes)

Sonstiges: Tankrabatte / Sympass-Karte / kostenloses Parken oder Erstattung der Transportkosten bis zu 200 € pro Semester für Mitarbeiter ohne Fahrzeug / Einführung der Altersteilzeit

verträge

Chemolux McBride

276 Mitarbeiter

Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 6/10)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2026 – 31.12.2028

Löhne: +1 % zum 1. Januar 2026 (rückwirkend), +1 % zum 1. Januar 2027, +1 % zum 1. Januar 2028 / Einführung eines 13. Monatsgehalts

Prämien: jährliche Bruttoprämie von 100 € jeweils im Juni während der gesamten Laufzeit des Kollektivvertrags / Gutschein im Wert von 150 € netto ebenfalls jährlich im Juni / für das Produktionspersonal: Einführung eines Urlaubsgeldes von 600 € ab Juni 2027 als Ersatz für die monatliche Anwesenheitsprämie im Zusammenhang mit Fehlzeiten & Verdopplung der Anerkennungsprämie für 4x8-Schichtarbeit

Arbeitszeit: Möglichkeit für Mitarbeiter im Tagesdienst, den Arbeitsplatz bereits ab 15:30 Uhr zu verlassen, unter Sicherstellung des Betriebsablaufs

Urlaub: 1 zusätzlicher Urlaubstag alle 3 Jahre statt alle 4 Jahre ab dem 12. Dienstjahr / 3 zusätzliche Sonderurlaubstage im Todesfall von Großeltern und Enkelkindern / für Produktionspersonal: zusätzliche konventionelle Urlaubstage

Sonstiges: Einführung der Altersteilzeit / Einführung eines personalisierten Rentenabschiedsgeschenks im Wert von 200 € in Form eines Gutscheins



Skyliners (neu)

230 Mitarbeiter

Syndikat Bau (OGBL-Delegierte: 2/5)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.05.2026 – 30.04.2029

Löhne: Einführung von Gehältertabelle nach Berufsgruppen / konstante Lohnentwicklung

Prämien: Einführung einer jährlichen Prämie nach dem Modell des Bausektors

Urlaub: 28 Urlaubstage für alle Mitarbeiter des Unternehmens, also 2 Tage mehr als der gesetzliche Mindesturlaub

Sonstiges: Klärung der Regelungen zur Arbeitszeit

kollektivverträge



Brasserie de Luxembourg

ca. 30 Mitarbeiter

Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 1/2)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2026 – 31.12.2028

Löhne: allgemeine Lohnerhöhung im Jahr 2026 sowie automatische Aufwertungen alle 3 Jahre entsprechend der Betriebszugehörigkeit im Unternehmen

Sonstiges: Einführung von Essenschecks



Munhowen

Syndikat Handel, Garagen und Horeca (OGBL-Delegierte: 3/6)

Laufzeit des Kollektivvertrags : 01.01.2026 – 31.12.2027

Löhne: Gehaltserhöhungen im März 2026 und Januar 2027

Prämien: Einführung einer monatlichen Betriebszugehörigkeitsprämie / Erhöhung der Brutto-Prämie für Bereitschaftsdienste ab März 2026

Urlaub: Gewährung zusätzlicher Urlaubstage je nach Betriebszugehörigkeit

Sonstiges: Gewährung eines DRINX-Gutscheins



Cofralux

+/- 20 Mitarbeiter

Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 1/1)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2026 – 31.12.2028

Löhne: Gehaltsaufwertung für alle Mitarbeiter

Prämien: Erhöhung der Gewinnbeteiligungsprämien in Verbindung mit den Unternehmensgewinnen

Arbeitszeit: Anpassung der Arbeitszeitorganisation mit einer dauerhaften Kompensation, die in die Gehälter integriert wird

Betriebszugehörigkeit: besondere Wertschätzung bzw. Aufwertung für langjährige Mitarbeiter im Unternehmen

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

Mitarbeiter von TK Elevator besorgt über geplante Übernahme durch Kone



↑ Jean-Luc De Matteis
Zentralsekretär



↑ Hernani Gomes
Zentralsekretär



↑ Joe Gomes
Beigeordneter
Zentralsekretär



Das Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion des OGBL hat am 20. Mai gemeinsam mit Arbeitnehmern von TK Elevator eine Protestaktion vor dem Sitz des Investmentfonds Advent International in Luxemburg durchgeführt, um gegen die sozialen Folgen der geplanten Übernahme von TK Elevator durch Kone zu protestieren. Diese Aktion war Teil koordinierter gewerkschaftlicher Aktivitäten, die zeitgleich in ganz Europa, in den USA sowie in Südkorea stattfanden.

Dieses Übernahmeprojekt, das nichts anderes als eine Finanzoperation darstellt, wird von einem Konsortium unter der Führung der Investmentfonds Cinven und Advent betrieben und sorgt bei den Mitarbeitern des auf Aufzüge spezialisierten Konzerns für große Besorgnis. Die angekündigten „Synergien“ in Höhe von 700 Millionen Euro nähren die Befürchtung massiver Arbeitsplatzverluste auf globaler Ebene, getrieben von Rentabilitätslogik und organisatorischen Parallelstrukturen.

Auch die völlige mangelnde Transparenz in diesem Fall wird von den Arbeitnehmern und ihren Vertretern kritisiert: Sie erfuhren von dem Übernahmeprojekt erst am 29. April über die Presse, während zuvor keinerlei Informationen oder Verhandlungen mit den Personaldelegationen stattgefunden hatten.

Wie der Präsident der Personaldelegation von TK-Elevator in Luxemburg, Markus Josten, vor Ort erklärte, gingen die Mitarbeiter bislang davon aus, dass das Unternehmen bald an die Börse gebracht werden sollte und nicht weiterverkauft werde: „Die Personaldelegation wurde nicht informiert. Der Aufsichtsrat wurde nicht informiert. Wir haben keine Ahnung, was mit unseren Standorten geschehen wird. Wir wollen Garantien. Wir wollen eine Übergangsvereinbarung, die sicherstellt, dass es keine Entlassungen geben wird, dass die Standorte erhalten bleiben und dass alle wieder ruhig schlafen können.“ ■

Hart wie Stahl

Arbeitnehmer demonstrieren bei der Hauptversammlung von ArcelorMittal



↑ Jean-Luc De Matteis
Zentralsekretär

Arbeitnehmer und Gewerkschafter aus aller Welt versammelten sich am 5. Mai vor dem Hauptsitz von ArcelorMittal in Luxemburg, um anlässlich der Hauptversammlung des Stahlriesen ihre Stimme zu erheben.

Im Mittelpunkt ihrer Forderungen standen die Sicherheit der Arbeitnehmer von ArcelorMittal – mehr als 300 Beschäftigte des Konzerns haben in den vergangenen zehn Jahren ihr Leben verloren – sowie die Notwendigkeit eines echten Engagements und konkreter Maßnahmen. Weltweit werden Arbeitsplätze ohne Konsultation abgebaut, und die Gewerkschaften werden regelmäßig außen vor gelassen.

Gleichzeitig werden Milliarden an die Aktionäre ausgeschüttet, während die Investitionen in Sicherheit, Beschäftigung und Klimaschutz unzureichend bleiben. Die Demonstranten sandten der Unternehmensleitung und den Aktionären am 5. Mai eine klare Botschaft: Genug ist genug! Sie fordern Investitionen zugunsten der Arbeitnehmer und des Planeten sowie die Achtung der Arbeitnehmerrechte. Außerdem verlangen sie einen echten Sozialdialog: Ihr Leben, ihre Würde und ihre Zukunft müssen Vorrang vor den Profiten haben.

Die menschlichen Kosten sind keineswegs abstrakt. Sie machen sich in jedem Werk, an jedem Arbeitsplatz und für jeden Beschäftigten bemerkbar, der seine Schicht antritt. In Mexiko haben die Folgen von Unterinvestitionen bereits Menschenleben gekostet. Im Juni 2025 führte die vermeidbare Explosion

eines Heizkessels im Kraftwerk von ArcelorMittal in Lázaro Cárdenas – die Folge jahrelang aufgeschobener Wartungsarbeiten – zum Tod eines Vorarbeiters und zu schweren Verletzungen eines Arbeiters. Das Unternehmen hatte sich wiederholt damit begnügt, Lecks am Kessel abzudichten, anstatt die strukturellen Mängel der Anlage zu beheben. Infolgedessen wurde die Produktion für mehr als sechs Monate unterbrochen.

In Liberia organisierten Beschäftigte von SEGAL, dem Sicherheitsdienstleister von ArcelorMittal, im Oktober 2025 eine friedliche Demonstration. Sechzehn von ihnen wurden anschließend auf Anweisung von SEGAL geschlagen und festgenommen. Arbeitnehmer, die sich organisieren, ihre Stimme erheben und einfordern, was ihnen zusteht, sehen sich Repressionen ausgesetzt.

In Europa hat das Unternehmen seinen Europäischen Betriebsrat (EBR) wiederholt an den Rand gedrängt. Es unterließ die Anhörung des EBR bei wichtigen Umstrukturierungsentscheidungen und verstieß damit sowohl gegen das Recht der Europäischen Union als auch gegen seine eigene EBR-Vereinbarung. Die Situation wurde so unhaltbar, dass der EBR im März 2026 gezwungen war, eine Mediation zu beantragen. Die europäischen Gewerkschaften bezeichnen das Verhalten des Unternehmens als „Gaslighting“ und werfen ihm vor, vorzugeben, den EBR zu informieren, ohne dies tatsächlich zu tun.

Für die Gewerkschaften ist es inakzeptabel, dass ArcelorMittal weltweit von 3,5 Milliarden US-Dollar an öffentlichen Subventionen profitiert, während seine Beschäftigten in schlecht instand gehaltenen Anlagen leiden und sterben.

Schließlich zeigte eine 2025 von SteelWatch veröffentlichte Studie, dass ArcelorMittal trotz des Erhalts von mehr als 3 Milliarden Euro an öffentlichen Fördermitteln für die Dekarbonisierung in Europa und anderen Regionen „keine endgültige Investitionsentscheidung für seine fünf angekündigten Projekte zur Direktreduktion von Eisenerz (DRI) in Europa und Kanada getroffen hat“. Zwischen 2021 und 2024 investierte das Unternehmen lediglich 800 Millionen US-Dollar in die Dekarbonisierung. Im selben Zeitraum schüttete es jedoch 12 Milliarden US-Dollar in Form von Dividenden und Aktienrückkäufen an seine Aktionäre aus■



Austausch im Arbeitsministerium

Prioritäten für den Gesundheits- und Sozialsektor

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL und der Fachverband Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik des LCGB wurden am 14. April vom Arbeitsministerium zu einem Austausch über mehrere zentrale Dossiers des Gesundheits- und Sozialsektors empfangen.

Im Mittelpunkt der Gespräche standen insbesondere die Frage des Vorruhestands für Schicht- und Nachtarbeit, die Vertretung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten sowie die Perspektive eines einheitlichen Kollektivvertrags für den gesamten Sektor.

Bezüglich des Vorruhestands für Schicht- und Nachtarbeit erinnerten die beiden Gewerkschaften daran, dass der derzeitige gesetzliche Rahmen die Realität vor Ort, insbesondere in den Pflegeberufen, nicht angemessen widerspiegelt. Sie betonten die Notwendigkeit, die tatsächliche Belastung durch Nachtarbeit und atypische Arbeitszeiten besser anzuerkennen und dabei sämtliche spezifischen Anforderungen wie Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaften sowie „nuits dormantes“ zu berücksichtigen – unabhängig von zu starren administrativen Schwellenwerten, die derzeit einen erheblichen Teil der betroffenen Arbeitnehmer ausschließen.

In diesem Zusammenhang setzen sie sich für die Einführung von Kriterien ein, die besser an die Reali-

tät vor Ort angepasst sind, anstelle der derzeitigen starren Schwelle von 20% Nachtarbeit pro Monat über einen längeren Zeitraum. Dadurch soll die tatsächliche Belastung durch diese Arbeitsbedingungen besser berücksichtigt werden.

Hinsichtlich der Vertretung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten wiesen die Gewerkschaften darauf hin, dass die aktuelle gesetzliche Regelung ausschließlich Aktiengesellschaften (SA) erfasst und damit zahlreiche Strukturen des Sozialsektors, insbesondere gemeinnützige Vereine (ASBL), ausschließt, obwohl diese durch öffentliche Mittel finanziert werden. Die Einführung von Arbeitnehmervertretern in diesen Leitungs- und Kontrollgremien würde einen wichtigen Hebel für mehr Transparenz und eine Verbesserung ihrer Funktionsweise darstellen.

Schließlich befassten sich die Gespräche mit einem einheitlichen Kollektivvertrag für den gesamten Gesundheits- und Sozialsektor. Der OGBL und der LCGB bekräftigten dabei ihren Willen, auf eine Harmonisierung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im gesamten Sektor hinarbeiten.

Der OGBL und der LCGB werden ihre Bemühungen fortsetzen, um diese Prioritäten im Interesse der Arbeitnehmer durchzusetzen ■



Gesetzesentwurf zu den Aufgabenbereichen der Pflegeberufe

Eine verpasste Chance für eine echte Reform



Der OGBL und der LCGB, die einzigen repräsentativen Gewerkschaften der Beschäftigten im Gesundheits-, Pflege- und Sozialwesen in Luxemburg, bedauern, dass der Gesetzesentwurf Nr. 8714 zur Änderung des geänderten Gesetzes vom 26. März 1992 über die Ausübung und Aufwertung bestimmter Gesundheitsberufe im Hinblick auf die Ersetzung von Anhang 1 bezüglich des Berufs der für die allgemeine Pflege verantwortlichen Pflegekraft den Erwartungen nicht gerecht wird.

Dieser Gesetzesentwurf, der darauf abzielt, die Attraktivität des Pflegeberufs zu steigern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, wurde zwar seit Jahrzehnten angekündigt und von den politischen Entscheidungsträgern regelmäßig versprochen, hat jedoch nicht die von den betroffenen Fachkräften im Gesundheitswesen erwarteten Ziele erreicht.

Anstatt eine ehrgeizige, kohärente und zukunftsorientierte Reform auf den Weg zu bringen, beschränkt sich der Text hauptsächlich darauf, bereits bestehende Kompetenzen neu zu strukturieren und zu formulieren sowie bestimmte Tätigkeiten zu legalisieren, die Pflegekräfte bereits illegal ausübten, um den Zusammenbruch des Gesundheitssystems zu verhindern. Er schafft weder die Voraussetzungen für eine echte Aufwertung des Pflegeberufs noch für eine ausreichende Stärkung seiner Autonomie.

Pflegekräfte spielen eine zentrale Rolle für das Funktionieren unseres Gesundheitssystems. Gemeinsam mit den anderen Gesundheitsberufen sorgen sie für die tägliche Betreuung der Patienten, die Nachsorge und die Kontinuität der Versorgung. Dieser Entwurf bietet ihnen jedoch weder die erwartete Rechtssicherheit noch die erhofften beruflichen Perspektiven.

Der OGBL und der LCGB sind besonders besorgt über die rechtlichen Unsicherheiten, die der Text mit sich bringt. Bestimmte Handlungen dürften nur unter der Voraussetzung durchgeführt werden, dass ein Arzt „in der Lage ist, einzugreifen“, ohne dass diese Bedingung klar definiert ist. In einem so sensiblen Bereich wie dem Gesundheitswesen müssen die Fachkräfte über einen präzisen Handlungsrahmen und eine klare Verteilung der Zuständigkeiten verfügen.

Diese Unsicherheit ist umso besorgniserregender, als dieser Gesetzesentwurf den ersten Schritt einer umfassenderen Reform darstellt: Weitere reglementierte Gesundheitsberufe sollen anschließend schrittweise überarbeitet werden. Es ist daher unerlässlich, bereits heute klare und solide Regeln festzulegen. Bleibt der Rahmen für die Pflegefachkraft für allgemeine Pflege unklar, drohen sich dieselben Unsicherheiten bei den kommenden Reformen zu wiederholen.

Der OGBL und der LCGB fordern, dass der Gesetzesentwurf vor seiner Verabschiedung geändert wird. Es muss geklärt werden, welche Handlungen der Bedingung unterliegen, dass ein Arzt „in der Lage ist, einzugreifen“, die eigentliche Rolle der Pflegekraft muss tatsächlich erweitert werden, und es müssen qualitativ hochwertige Fortbildungen gewährleistet werden, die von staatlich anerkannten Einrichtungen durchgeführt werden.

Das Ministerium für Gesundheit und soziale Sicherheit muss zudem die erforderlichen rechtlichen und fachlichen Ressourcen und Kompetenzen mobilisieren, um die Reform der 24 reglementierten Gesundheitsberufe voranzutreiben. Dies muss in engem Dialog mit den betroffenen Fachkräften und ihren Vertretern geschehen, um einen klaren, kohärenten und soliden Rahmen für den gesamten Prozess zu gewährleisten.

Diese Forderungen stellen keine Ablehnung der Reform dar. Sie zielen darauf ab, sicherzustellen, dass diese ihr Ziel tatsächlich erreicht: die Attraktivität zu steigern, die Arbeitsbedingungen des Berufsstandes aufzuwerten, Rechtssicherheit zu gewährleisten, die Kontinuität der Versorgung zu verbessern und dem Pflegeberuf eine Anerkennung zu verschaffen, die seiner Verantwortung gerecht wird. In seiner jetzigen Form ist der Gesetzesentwurf Nr. 8714 unzureichend ■



↑ David Angel
Zentralsekretär



↑ Ben Soisson
Zentralsekretär



↑ Tom Mamer
Beigeordneter
Zentralsekretär



↑ Melany Da Costa
Beigeordnete
Zentralsekretärin

Öffentlicher Sektor

Gewalt gegen das Personal – Wenn es keine Grenzen mehr gibt!

Zwei kürzlich veröffentlichte Studien, eine über Gewalt gegen Polizisten und die andere über Gewalt in Schulen, zeichnen ein besorgniserregendes Bild. Unabhängig voneinander beschreiben Lehrkräfte und Polizisten dieselbe Entwicklung: eine Zunahme verbaler und körperlicher Gewalt, einen Rückgang des Respekts gegenüber Autoritäten und allzu oft das Gefühl, diesen Situationen schutzlos ausgeliefert zu sein. Alarmierend ist zudem, dass zahlreiche Gewalttaten nicht gemeldet werden oder für ihre Täter ohne Folgen bleiben.

Im öffentlichen Transport beobachten wir eine Zunahme von Übergriffen, sowohl körperlicher als auch verbaler Art, gegen das Personal – sei es gegen Bus- und Straßenbahnfahrer oder gegen Zugbegleiter. Die bisher ergriffenen Maßnahmen zum Schutz des Personals im öffentlichen Transport vor Übergriffen sind bei Weitem nicht ausreichend: Nur etwa 40% der Busse verfügen derzeit über eine geschlossene Fahrerkabine, und viele größere Haltestellen und Bahnhöfe sind weiterhin unzureichend gesichert.

Der OGBL ist der Auffassung, dass es sich hierbei um eine Entwicklung handelt, die zahlreiche Bereiche des öffentlichen Lebens betrifft. Was früher die Ausnahme war, droht zunehmend zur neuen Normalität zu werden.

Die zunehmende Gewaltbereitschaft, mit der Lehrkräfte, Polizisten, Gefängniswärter und das Personal im öffentlichen Transport konfrontiert sind, muss im Zusammenhang mit einer umfassenderen gesellschaftlichen Entwicklung betrachtet werden. Heute haben viele Berufsgruppen das Gefühl, dass es immer schwieriger wird, Regeln durchzusetzen und Autorität zu verkörpern, ohne ständig infrage gestellt zu werden.

Auch in unseren Schulen stellen wir fest, dass aggressives Verhalten häufig relativiert, psychologisiert oder verharmlost wird. Selbstverständlich ist es notwendig, die Ursachen problematischen Verhaltens zu untersuchen und den betroffenen Kindern die angemessene Unterstützung und Begleitung zukommen zu lassen.

Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass die staatlichen Behörden darauf verzichten, Grenzen zu setzen, und damit die Opfer, die anderen Schüler und das Personal schutzlos zurücklassen. Regeln, Gren-

zen, Frustrationstoleranz und Selbstregulation müssen bereits im frühen Kindesalter vermittelt werden, damit junge Menschen später in der Lage sind, mit Frustrationen, Konflikten und Spannungen angemessen umzugehen.

Wenn Regelverstöße ohne Konsequenzen bleiben, verlieren nicht nur die Institutionen an Autorität; auch die Regeln, auf denen unsere demokratische Gesellschaft beruht, verlieren ihre normative Kraft.

Darüber hinaus ist es besorgniserregend, dass Schulen, Polizei und öffentlicher Transport übereinstimmend von einer hohen Zahl nicht gemeldeter Fälle berichten. Viele Vorfälle werden nicht mehr angezeigt, weil das Gefühl vorherrscht, dass „es ohnehin nichts bringt“. Das ist ein gefährliches Signal für unseren Rechtsstaat.

Als Gewerkschaft rufen wir daher zu einer ehrlichen gesellschaftlichen Debatte darüber auf, wie mit Gewalt umgegangen werden soll. Wir brauchen:

- mehr Unterstützung für Schulen und Betreuungseinrichtungen;
- frühzeitigere Interventionen bei problematischem Verhalten;
- konsequente und wirksame Schutzmaßnahmen für Opfer und Personal;
- und eine Gesellschaft, die klar zum Ausdruck bringt, dass Gewalt niemals verharmlost werden darf.

Eine demokratische Gesellschaft braucht Empathie und Solidarität. Sie braucht aber auch Regeln, Grenzen und Konsequenzen. Der Respekt gegenüber Lehrkräften, Erziehern, Polizisten, Gefängniswägern, Zugbegleitern, Bus- und Straßenbahnfahrern sowie dem Personal aller öffentlichen Einrichtungen muss vermittelt, gefördert und verteidigt werden. ■

Syndikat Eisenbahnen/ FNCTTFEL-Landesverband

Sensibilisierungskampagne gegen die Zunahme von Übergriffen



↑ Josy Bourggraff
Sekretär

Angesichts der zunehmenden Übergriffe im öffentlichen Transport hat das Syndikat Eisenbahnen/ FNCTTFEL-Landesverband des OGBL eine Sensibilisierungskampagne in den sozialen Netzwerken gestartet.

Mit dieser Kampagne unter dem Titel „Stopp d'Gewalt géint d'Personal“ / „Stoppt die Gewalt gegen das Personal“ soll an eine allzu oft vergessene Selbstverständlichkeit erinnert werden: Respekt gegenüber dem Personal ist nicht verhandelbar.

In diesem Rahmen verteilt das Syndikat zudem Unterstützungs-Badges mit dieser Botschaft an das Personal, um unsere Solidarität sichtbar zu machen, die Öffentlichkeit zu sensibilisieren und ein klares Zeichen gegen jede Form von Gewalt zu setzen.

Eine besorgniserregende Situation, die durch die Zahlen bestätigt wird!

Die von der Regierung veröffentlichten Zahlen bestätigen eine alarmierende Realität: 284 Übergriffe auf CFL-Personal im Jahr 2025.

Vor dem Hintergrund einer Rekordnutzung des öffentlichen Transports ist die Zahl der Vorfälle in den vergangenen Jahren gestiegen. Hinter diesen Zahlen verbirgt sich eine tägliche Realität: Beleidigungen, Drohungen, rassistische Äußerungen, körperliche oder verbale Angriffe sowie ein zunehmender Verlust an Respekt gegenüber den Beschäftigten.

Die Regierung selbst erkennt einen Rückgang des Respekts gegenüber dem Personal sowie eine Zunahme der gemeldeten Vorfälle an. Dennoch bleiben die ergriffenen Maßnahmen angesichts des Ernstes der Lage unzureichend.

— Bemühungen sind zu begrüßen, reichen aber nicht aus

Innerhalb der CFL wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen: Schulungen, Begleitung der Beschäftigten sowie die Weiterentwicklung von Sicherheitsvorkehrungen. Das Syndikat Eisenbahnen/ FNCTTFEL-Landesverband begrüßt ausdrücklich das Engagement der CFL und des Personals bei diesen Bemühungen. Angesichts der Zunahme der Übergriffe reichen diese Maßnahmen jedoch inzwischen nicht mehr aus.

Die Sicherheit des Personals darf nicht allein auf den Schultern der Beschäftigten oder der Betreiber ruhen. Deshalb fordert das Syndikat Eisenbahnen das Innenministerium, das Mobilitätsministerium und das Justizministerium auf, ihrer Verantwortung vollumfänglich nachzukommen.

Konkrete Maßnahmen sind notwendig: eine verstärkte Sicherheitspräsenz, abschreckende Sanktionen, ein angepasster rechtlicher Rahmen und eine Null-Toleranz-Politik. Kein Übergriff ist akzeptabel. Das Personal des öffentlichen Verkehrs ist dafür da, Mobilität und Sicherheit zu gewährleisten – nicht, um Gewalt zu erleiden.

Das Personal zu schützen bedeutet, den öffentlichen Dienst zu schützen. Es ist Zeit, von der Feststellung der Probleme zum Handeln überzugehen ■



Gewalt in der Schule

Eine Realität, die nicht länger ignoriert werden darf



↑ Frédéric Krier
Zentralsekretär



↑ Gilles Bestgen
Beigeordneter
Zentralsekretär



↑ Carla Jorge
Beigeordnete
Zentralsekretärin

Gewalt in der Schule wird häufig als eine Aneinanderreihung einzelner Vorfälle dargestellt. Die Ergebnisse der vom SEW/OGBL unter 1.115 Bildungsfachkräften durchgeführten Umfrage zeigen jedoch, dass es sich um ein weitaus tiefergehendes Phänomen handelt, das nicht nur die Schüler, sondern auch Lehrkräfte und pädagogisches Personal betrifft.

Fast drei Viertel der Befragten geben an, in den vergangenen zwölf Monaten psychische und/oder körperliche Gewalt erlebt zu haben. Beleidigungen, unbegründete Anschuldigungen, Drohungen, Demütigungen oder körperliche Übergriffe gehören inzwischen zum Alltag vieler Lehrkräfte. Noch besorgniserregender ist, dass laut Umfrage fast 40% der Betroffenen mindestens einmal pro Woche oder sogar täglich mit solchen Situationen konfrontiert werden.

Die gesammelten Erfahrungsberichte zeigen ein beunruhigendes Phänomen: die Banalisierung von Gewalt. Mehrere Teilnehmende erklären, dass sie bestimmte aggressive Verhaltensweisen nach und nach als Teil ihres Berufs akzeptiert hätten.

*„Ich wurde geschlagen
aber es war nicht fest.“*

(Kommentar einer Lehrerin in unserer Umfrage)

Dabei sollte kein Beruf Beleidigungen, Drohungen oder Übergriffe als „normale“ Alltagsrisiken betrachten müssen.

Zwar sind Schülerinnen und Schüler die Hauptverursacher der gemeldeten Gewaltvorfälle, die Umfrage beleuchtet jedoch auch die Rolle bestimmter Eltern. Fast ein Drittel der Befragten gibt an, Opfer verbaler oder psychischer Angriffe durch Eltern oder Erziehungsberechtigte geworden zu sein. Aggressives Verhalten, Demütigungen, Drohungen oder Anfeindungen im Internet tragen zusätzlich dazu bei, Lehrkräfte zu belasten, die ohnehin bereits unter erheblichem Druck stehen.

Ein weiterer Teil der Umfrage befasst sich mit Gewalt zwischen Schülern. Mehr als 80% der Teilnehmenden geben an, im vergangenen Jahr Zeugen schwerwiegender Vorfälle geworden zu sein. Mobbing, psychische Gewalt, Demütigungen, Online-Angriffe,



Erpressung oder Schlägereien werden regelmäßig in den Schulen beobachtet. Für mehr als die Hälfte der Befragten treten solche Vorfälle mehrmals pro Woche auf.

Diese Situationen haben erhebliche Auswirkungen auf das Schulklima. Mehrere Kommentare berichten von Schülern, die sich in der Schule nicht mehr sicher fühlen, sowie von Eltern, die um den Schutz ihrer Kinder besorgt sind. Einige Erfahrungsberichte erwähnen sogar Familien, die sich aufgrund wiederholter Gewalterfahrungen entschieden haben, ihr Kind von einer Schule zu nehmen.

Eine der besorgniserregendsten Feststellungen betrifft jedoch den Umgang mit solchen Situationen. Mehr als 70% der Befragten sind der Ansicht, dass Gewaltvorfälle nicht systematisch erfasst werden. Viele sind zudem der Meinung, dass die Verursacher nur selten tatsächliche Konsequenzen



zen zu tragen haben. Die ergriffenen Maßnahmen beschränken sich häufig auf Gespräche oder pädagogische Maßnahmen, deren Wirksamkeit als unzureichend bewertet wird.

„Wenn solche Fälle der Direktion gemeldet werden, fragt die Direktion: ‚Was haben Sie vor zu tun?‘ oder ‚Was können Sie besser machen?‘ Das verstärkt die Schuldgefühle, die man in solchen Situationen ohnehin hat.“

Die Folgen für die Gesundheit des Personals sind erheblich. Drei Viertel der Befragten geben an, Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden verspürt zu haben: Angstzustände, chronischer Stress, Schlafstörungen, psychosomatische Beschwerden oder Burnout. Insgesamt erklären 246 Personen, dass sie aufgrund von Gewalterfahrungen im schulischen Kontext bereits krankgeschrieben waren.

Diese Realität gefährdet auch die Attraktivität des Berufs. Fast zwei Drittel der Teilnehmenden geben an, aufgrund der erlebten Gewalt bereits darüber nachgedacht zu haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder den Beruf ganz aufzugeben.

Diese Ergebnisse müssen alle Akteure des Bildungssystems und insbesondere das Bildungsministerium zum Handeln bewegen. Gewalt an Schulen ist kein Randphänomen. Sie beeinträchtigt die Lernbedingungen der Schüler, die Gesundheit des Personals und das Funktionieren der Schulen. Angesichts dieser Situation ist es unerlässlich, die Prävention zu stärken, eine systematische Erfassung der Vorfälle sicherzustellen, das Personal besser zu schützen und tatsächlich wirksame Maßnahmen umzusetzen. Ein sicheres Umfeld für Schüler ebenso wie für die Bildungsfachkräfte zu gewährleisten, ist heute eine Notwendigkeit ■

Maßnahmenpaket Inklusion

Ein Schritt in die richtige Richtung – aber einige Kritikpunkte bleiben



↑ Joëlle Damé
Präsidentin des SEW/OGBL

Am 15. April hatte das SEW/OGBL eine Unterredung mit Minister Claude Meisch und seinen hohen Beamten, um sich im Detail über das neue Maßnahmenpaket zur Inklusion auszutauschen.

Das SEW/OGBL begrüßt ausdrücklich, dass das Bildungsministerium die Gewerkschaften in die Ausarbeitung des neuen Maßnahmenpakets zur Inklusion eingebunden und auf eine Reihe von Forderungen des SEW/OGBL reagiert hat. Die Einführung eines nationalen Krisenverfahrens, eines regionalen Krisenteams, eines Vertretungspools für das ESEB-Personal sowie eines zusätzlichen Interventionszyklus sind Schritte in die richtige Richtung.

Dennoch bleiben wir bei unserer klaren Haltung: Das Personal darf nicht weiter mit Rechenschaftspflichten und bürokratischem Aufwand belastet werden. Es braucht Vertrauen in die Fachkompetenz derjenigen, die täglich vor Ort arbeiten. Wir müssen dem Personal den notwendigen Handlungsspielraum zurückgeben, damit es seinen Auftrag eigenverantwortlich und innerhalb eines klaren Rahmens erfüllen kann. Mehr Bürokratie und weitere administrative Wasserköpfe können keine Lösung sein.

Bei folgenden Punkten erwarten wir Nachbesserungen:

1. Regionales Krisenteam: richtiger Schritt – aber Vorsicht bei der Umsetzung

Wir begrüßen, dass Personal für ein regionales Krisenteam mit einem klar definierten Profil rekrutiert wird. Die Schulen brauchen in schwierigen Situationen eine verlässliche Ansprechperson – das war eine unserer zentralen Forderungen.

Doch die Rekrutierung allein reicht nicht aus. Entscheidend wird sein, dass die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass diese Personen langfristig auf ihren Stellen bleiben. Eine derart anspruchsvolle Aufgabe benötigt einen klaren und stabilen Rahmen.

Auch beim lokalen Krisenteam, in dem A-EBS und I-EBS als First Responder eingesetzt werden sollen, stellt sich weiterhin die Frage nach den Rahmenbedingungen: Die betroffenen Personen benötigen eine klare Abgrenzung ihrer Zuständigkeiten, die notwendige Unterstützung und die richtigen

Instrumente. Der I-EBS kann seine Rolle als Kriseninterventionsperson nur dann wahrnehmen, wenn dies nicht zulasten seines eigentlichen Auftrags geht, nämlich der Begleitung von Kindern mit besonderem Förderbedarf.

2. Meldeverfahren: geht nicht weit genug

Die geplante nationale Datenbank erfasst lediglich jene Vorfälle, bei denen das regionale Krisenteam kontaktiert wird. Das geht aus unserer Sicht nicht weit genug.

Für eine realistische Analyse von Gewalt an unseren Schulen braucht es ein einheitliches Meldeformular sowie eine zentrale, anonymisierte Erfassung ALLER Gewaltvorfälle – beispielsweise auch Vorfälle mit aggressiven oder übergriffigen Eltern oder Vorfälle, die auf lokaler Ebene gelöst wurden.

Nur so erhalten wir ein realistisches Gesamtbild der Situation vor Ort, können das tatsächliche Ausmaß korrekt bewerten und Ressourcen gezielt einsetzen.

3. Zweite Person im Zyklus 1: Tempo erhöhen!

Die Maßnahme, eine zweite Person in die Klassen des Zyklus 1 zu entsenden, ist richtig und entspricht unserer Forderung. Die Umsetzung erst im Schuljahr 2027/28 und eine Evaluierung nach drei Jahren, bevor es zu einer flächendeckenden Einführung kommt, sind jedoch viel zu langsam.

Zudem bleibt offen, ob tatsächlich jede Klasse eine zusätzliche Vollzeitstelle erhält oder ob die Ressourcen auf mehrere Klassen verteilt werden. Hier braucht es mehr Klarheit und auch mehr Ambition.

4. Standardisierte Schutzmaßnahmen fehlen

Im Maßnahmenpaket fehlt weiterhin ein klarer, standardisierter Handlungsrahmen. Das Personal und die Regionaldirektionen benötigen konkrete und einheitliche Schutz- und Interventionsmaßnahmen – einen „Werkzeugkasten“, auf den sie in Krisensituationen zurückgreifen können.

Ohne einen solchen Rahmen bleiben Reaktionen

in Krisensituationen weiterhin intransparent und uneinheitlich.

5. Lokalkomitee: Kein weiterer Bürokratieapparat

Die Grundidee des *comité local* – eine bessere Koordination zwischen I-EBS, A-EBS und den ESEB-Ressourcen – können wir nachvollziehen. Zwei Sitzungen pro Monat sind jedoch nicht realistisch und schaffen einen weiteren schwerfälligen Verwaltungsapparat. Wir begrüßen, dass der Minister Offenheit gezeigt hat, die Häufigkeit dieser Sitzungen zu reduzieren, beispielsweise auf eine Sitzung pro Trimester plus „selon les besoins“ (je nach Bedarf). Dieser Kompromiss muss nun auch umgesetzt werden.

Unsere Position ist klar: Dieses Lokalkomitee wird nur dann einen Mehrwert schaffen, wenn es keine zusätzliche Bürokratie erzeugt – keine weiteren Berichte, keine zusätzlichen Rechtfertigungsnachweise und keine Sitzungen um der Sitzungen willen. Darüber hinaus muss das Lokalkomitee auch Entscheidungen treffen können.

6. Bürokratieabbau: Das Kind muss im Mittelpunkt stehen

Wir fordern einen konsequenten Bürokratieabbau – sowohl auf nationaler als auch auf regionaler Ebene. Viele Probleme entstehen nicht durch nationale Vorgaben, sondern durch den regionalen Verfahrensdschungel: Dokumente, die gesetzlich nicht vorgeschrieben sind, unnötige Beobachtungen und permanenter Rechtfertigungsdruck. Die Arbeitsgruppe zur administrativen Vereinfachung muss reaktiviert werden, und es muss zu einer landesweiten Standardisierung kommen. Denn jede Stunde, die in Verwaltung fließt, fehlt beim Kind.

7. Feste Räumlichkeiten für die ESEB – weiterhin keine Garantien

Das ESEB-Personal benötigt feste Räumlichkeiten für Gespräche, Koordination und gezielte Interventionen. Auch Deeskalationsräume sind in den Schulen ein absolutes Muss.

Hier erwarten wir konkrete Garantien. Insbesondere bei der Planung neuer Schulgebäude muss dies von Anfang an mitgedacht werden.



8. Kompetenzzentren – zahlreiche Fragen bleiben offen

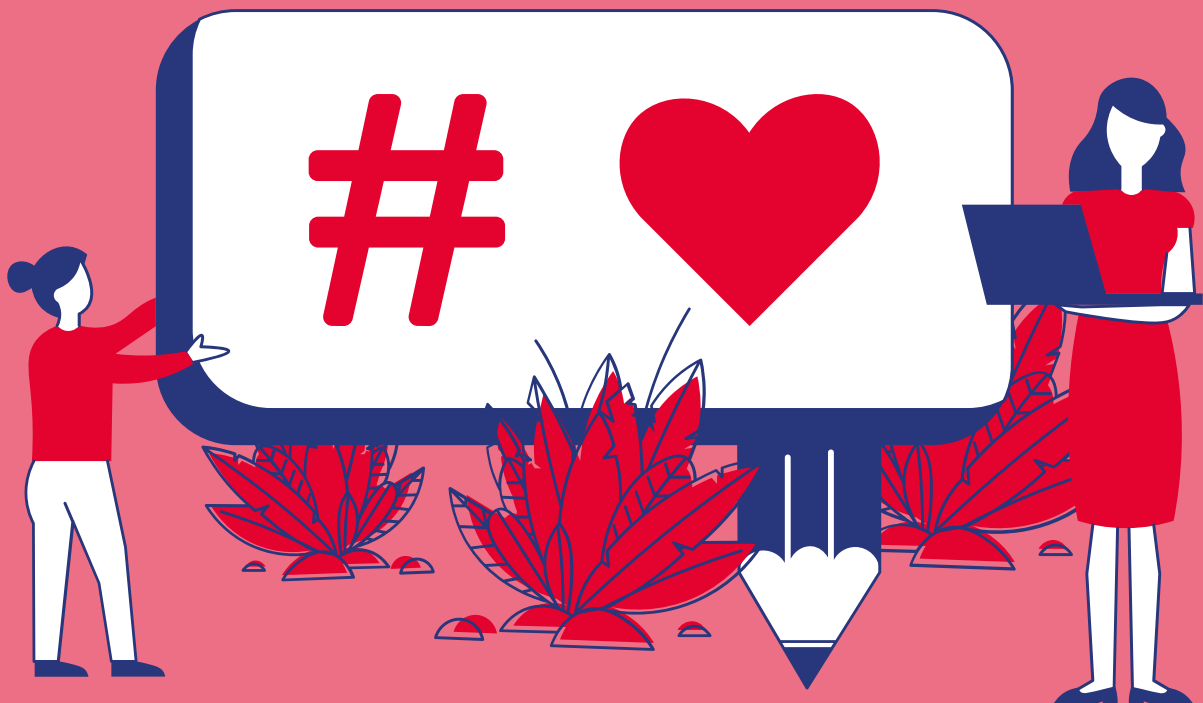
Den Ausbau der regionalen Antennen begrüßen wir. Unsere Skepsis gegenüber privaten Trägern bleibt jedoch bestehen.

Zentrale Fragen sind weiterhin ungeklärt: Wie wird verhindert, dass Kinder zwischen verschiedenen Kompetenzzentren hin- und hergeschickt werden? Wie wird sichergestellt, dass kein Kind mehr durch das Raster fällt? Das MENJE verspricht sich hier Verbesserungen durch die Reform der CNI – wir werden die Entwicklung aufmerksam verfolgen.

Fazit

Das SEW/OGBL wird nun genau beobachten, ob die angekündigten Maßnahmen im Schulalltag korrekt und ohne zusätzlichen bürokratischen Aufwand umgesetzt werden. Sollte dies nicht der Fall sein, werden wir intervenieren. Das Personal vor Ort braucht klare Strukturen, ausreichende Ressourcen und weniger Verwaltungsaufwand. ■

Folgen Sie uns auf unseren sozialen Netzwerken



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

 [ogbl.lu](#) —  [ogbl_luxembourg](#) —  [OGBL](#) —  [ogbl.lu](#) —  [OGBL](#)

OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT

Unterredung zwischen dem OGBL und dem Sportministerium Offener Austausch über die Professionalisierung des Sportsektors

Eine Delegation der Abteilung Öffentlicher Dienst des OGBL traf Ende April die Sportministerin Martine Hansen sowie Beamte des Sportministeriums zu einem Austausch über die Gesetzesvorlage 8611 zur Schaffung eines neuen „Etablissement public“ im Sportbereich mit der Bezeichnung „Initiative pour la promotion de l'emploi dans le secteur du sport“ (IPESS). Die initiale Gesetzesvorlage, die noch von Georges Mischo eingebracht worden war, warf für den OGBL viele Fragen auf, insbesondere auch die Aussage im Kommentar zum Gesetzesentwurf, der unterstrich, dass die Beschäftigten dieser neuen Einrichtung unter ein privatrechtliches Statut fallen sollten, was unter anderem mit einer höheren „Flexibilität, Reaktivität und Kompetitivität“, aber auch mit einer „Optimierung der Kosten“ begründet wurde.

Beim Austausch mit der neuen Ministerin, der in einer konstruktiven Atmosphäre stattfand, erläuterten die Vertreter des Ministeriums, dass die ursprüngliche Vorlage gegenwärtig überarbeitet werde. Ziel sei, ein Angebot für professionelle Unterstützung für die Sportvereine und -verbände zu bieten, und idealerweise die Mitarbeiter der IPESS, zum Beispiel Trainer oder eine administrative Unterstützung, nach einer Übergangsphase von den Vereinen

selber eingestellt werden. In diesem Sinne sei eine Verbeamtung wenig zielführend.

Die Vertreter des OGBL gaben diesbezüglich zu bedenken, dass verhindert werden müsse, dass dies zu prekären Situationen führen könnte, und unterstrichen, dass auch hier angestrebt werden sollte, dass alle Beschäftigten über unbefristete Verträge verfügen sollten. Es muss auch sichergestellt werden, dass sie ihren Qualifikationen gemäß korrekt bezahlt werden. In diesem Sinne stellt sich für den OGBL die Frage der kollektivvertraglichen Absicherung des Personals, insofern es sich nicht um Staatsbeamte oder -angestellte handelt.

Insgesamt begrüßte der OGBL die Initiative den Sportsektor zu professionalisieren und auf diese Weise einem gewissen Wildwuchs, mit prekären Arbeitsbedingungen (häufig im Selbständigenstatus) bis hin zur Schwarzarbeit, entgegenzuwirken.

Beide Seiten waren sich einig, dass die Initiative das ehrenamtliche Engagement im Sportverein und in den Sportverbänden nicht ersetzen kann und es sich bei der neuen Initiative um eine Unterstützung, und nicht um eine staatliche Lenkung des Sports in Luxemburg handeln soll■



Burn-out, psychische Gesundheit und Prävention

Austausch zwischen dem Syndikat Finance Sector und der ASTF über die Realitäten im Alltag



↑ Angélique Lazzara
Zentralsekretärin



↑ Nassima Berkouchi
Beigeordnete
Zentralsekretärin

Eine Delegation des Syndikats Finance Sector des OGBL, bestehend aus Angélique Lazzara, Zentralsekretärin, Nassima Berkouchi, beigeordnete Zentralsekretärin, und Daniel Marques, gewerkschaftlicher Berater, traf am 28. April die Vereinigung für Gesundheit am Arbeitsplatz des Dienstleistungs- und des Finanzsektors (Association pour la santé au travail des secteurs tertiaire et financier – ASTF), die durch ihren Generaldirektor Olivier Hamou sowie die medizinische Direktorin Dr. Sandrine Tomasini vertreten wurde.

Die Gespräche fanden in einer konstruktiven und offenen Atmosphäre statt. Die ASTF beantwortete die vom Syndikat Finance Sector aufgeworfenen Fragen mit großem Interesse und zeigte einen klaren Willen, die Realitäten vor Ort zu verstehen. Dieses Treffen bot zudem die Gelegenheit, ein gemeinsames Ziel hervorzuheben: im jeweiligen Aufgabenbereich für die Gesundheit der Arbeitnehmer und die Begleitung von Menschen, insbesondere in Situationen des psychischen Leidens, zu arbeiten.

Das Treffen fand vor dem Hintergrund zunehmender Sorgen statt, die von den Personaldelegationen geäußert werden. Die Beobachtungen vor Ort sind eindeutig: eine Zunahme von Burn-out-Fällen, eine steigende Zahl interner und externer Wiedereingliederungen sowie eine Verschärfung psychosozialer Schwierigkeiten in mehreren Unternehmen des luxemburgischen Finanzplatzes.

Über diese Feststellungen hinaus bot der Austausch die Möglichkeit, konkret über bestehende Maßnahmen, die gesetzlichen Verpflichtungen im Bereich der Arbeitsmedizin sowie die neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit in den Dienstleistungs- und Finanzsektoren zu sprechen.

— Psychischer Druck ist zu einem zentralen Thema geworden

Chronischer Stress, Arbeitsüberlastung, Sinnverlust, emotionale Erschöpfung oder auch Isolation infolge neuer Arbeitsorganisationsformen: Psychosoziale Risiken nehmen inzwischen einen bedeutenden Platz im Alltag der Arbeitnehmer ein.

Die ASTF erinnerte daran, dass sich ein Burn-out nicht auf eine vorübergehende Müdigkeit reduzieren lässt. Er beruht auf drei anerkannten Dimensionen:

- berufliche Erschöpfung;
- Depersonalisierung;
- Verlust der persönlichen Erfüllung.

Diese Situationen können schrittweise zu einem Verlust des Selbstwertgefühls, Schwierigkeiten beim Setzen von Grenzen im Arbeitsleben und einem starken Schuldgefühl führen.

Dr. Sandrine Tomasini betonte die Bedeutung einer frühzeitigen und menschlichen Betreuung:

„Unter den Beschäftigten, die wir in den Sprechstunden sehen, weisen einige chronischen Stress oder Erschöpfungssymptome auf, nachdem sie Warnsignale lange Zeit heruntergespielt haben. Ziel ist es, einen Raum für Zuhören und Prävention zu schaffen, bevor sich die Situation weiter verschlechtert.“

— „Lighthouse“: Ein Begleitprogramm für Beschäftigte mit Burn-out

Unter den vorgestellten Maßnahmen fand das Programm „Lighthouse“ beim OGBL besondere Aufmerksamkeit. Dieses kostenlose, drei Monate dauernde Programm richtet sich an Beschäftigte von Unternehmen, die Mitglied der ASTF sind und mit beruflicher Erschöpfung konfrontiert sind.

Es umfasst insbesondere rund 30 Stunden Begleitung, psychologische Beratungen, Gesprächsgruppen, eine multidisziplinäre Betreuung sowie Schulungen zu Schlaf, Ernährung und Stressbewältigung.

Ergänzende Ansätze wie Sophrologie oder Meditation werden ebenfalls angeboten. Die ASTF verfügt derzeit über ein multidisziplinäres medizinisches Team aus 6 Ärzten, 4 Psychologen, 2 Krankenpflegern, 5 medizinischen Assistentinnen und 1 Ergonomen. Zwei zusätzliche Arbeitsmediziner sollen dieses Team in Kürze verstärken.

— Medizinische Untersuchungen werden noch zu häufig vernachlässigt

Die ASTF erinnerte außerdem an die Bedeutung der regelmäßigen medizinischen Untersuchungen, die eine gesetzliche Verpflichtung darstellen. Beschäftigte unter 50 Jahren müssen alle fünf Jahre untersucht werden, Beschäftigte über 50 Jahre alle drei Jahre.

Herr Hamou erklärte, dass die Arbeitsmedizin eine Rolle bei Früherkennung und Prävention spiele. Angesichts der Zunahme psychosozialer Risiken sei daher beschlossen worden, die medizinische Überwachung zu verstärken und die Beschäftigten im Rahmen dieser regelmäßigen Untersuchungen systematisch und regelmäßig zu sehen.

Diese Untersuchungen ermöglichen insbesondere:

- psychische Belastungen zu erkennen;
- bestimmte Erkrankungen frühzeitig festzustellen;
- die Übereinstimmung zwischen Gesundheitszustand und Arbeitsplatz zu überprüfen;
- und vor allem Risikosituationen zu erkennen, bevor sie zu einer längeren Arbeitsunfähigkeit führen.

Im Jahr 2024 wurden rund 1.200 Untersuchungen durchgeführt, im Jahr 2025 bereits fast 3.000.

Ein Aspekt hat jedoch die besondere Aufmerksamkeit des OGBL auf sich gezogen: die hohe Zahl von Nichterscheinen zu medizinischen Terminen, die die Betreuung anderer wartender Beschäftigter verzögert. Seit Ende 2025 wird bei einem nicht mindestens 48 Stunden vorher abgesagten Termin eine Gebühr von 50€ erhoben.

Diese Maßnahme dient nicht dazu, Personen zu bestrafen, die aus einem ernsthaften und berechtigten Grund nicht erscheinen können – in solchen Fällen wird die Gebühr nicht erhoben.

— Prävention und Verantwortung der Unternehmen

Über die medizinische Betreuung hinaus möchte die ASTF ihre Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen weiter ausbauen.

Die Gespräche befassten sich insbesondere mit



Schulungen zu psychosozialen Risiken, der Begleitung von Personalabteilungen, der Prävention von Belästigung, Ergonomie, Telearbeit sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der psychischen Gesundheit.

Im Jahr 2025 wurden 153 Schulungen in 6% der angeschlossenen Unternehmen durchgeführt, an denen nahezu 3.000 Personen teilnahmen. Angesichts der Bedürfnisse des Sektors wird diese Zahl jedoch noch als unzureichend angesehen.

Um auch kleinere Unternehmen zu erreichen, werden ab dem zweiten Halbjahr 2026 zusätzlich unternehmensübergreifende Schulungen angeboten.

— Vertraulichkeit und Rolle als „Frühwarnsystem“

Die ASTF erinnerte an ein grundlegendes Prinzip: die strikte Wahrung der ärztlichen Schweigepflicht.

Die individuellen Ergebnisse der Untersuchungen werden ausschließlich dem betreffenden Beschäftigten mitgeteilt. Die Unternehmen erhalten lediglich anonymisierte Daten, die der Ausrichtung von Präventionsmaßnahmen dienen.

Für Olivier Hamou geht die Aufgabe der ASTF über

den rein administrativen Rahmen hinaus: „Unsere Aufgabe besteht darin, die Gesundheit am Arbeitsplatz aufmerksam zu beobachten, frühe Warnsignale zu erkennen, Beschäftigte zu unterstützen und Unternehmen dabei zu helfen, kritische Situationen zu vermeiden, bevor sie unumkehrbare Folgen haben.“

— Eine Realität, die nicht mehr ignoriert werden kann

Dieses Treffen bestätigt eine inzwischen unumgängliche Realität: Fragen der psychischen Gesundheit und der Prävention psychosozialer Risiken können im Finanzsektor nicht länger als zweitrangig betrachtet werden.

Angesichts zunehmender Arbeitsverdichtung und organisatorischer Veränderungen hält das Syndikat Finance Sector es für unerlässlich, die Präven-

tionsmaßnahmen zu stärken, einen tatsächlichen Zugang zu Unterstützungsangeboten zu gewährleisten und eine wirksame medizinische Betreuung der Beschäftigten sicherzustellen.

Das Ziel ist klar: der Banalisierung von Burn-out entgegenzuwirken und den Menschen wieder in den Mittelpunkt der Arbeit zu stellen, damit wirtschaftliche Leistung niemals auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten geht.

Weitere Informationen zu den angebotenen Dienstleistungen und Maßnahmen finden Sie auf der Webseite der ASTF.

Wenn Sie von der ASTF zu Ihrer regelmäßigen arbeitsmedizinischen Untersuchung eingeladen wurden: Nehmen Sie diesen Termin wahr – für sich selbst, für Ihre Gesundheit, denn Vorbeugen ist immer besser als später die Folgen tragen zu müssen. ■

Nachruf – Francis Hertogh

Mit großer Trauer haben wir vom Tod unseres Kameraden Francis Hertogh erfahren.

Als engagiertes Mitglied des OGBL seit 1965 widmete er einen großen Teil seines Lebens der Verteidigung der Rechte der Arbeitnehmer und den Werten der Solidarität, die uns verbinden.

Als echte Referenz innerhalb des OGBL, insbesondere im Finanzsektor, der damals noch als SBA – Syndikat Banken und Versicherungen bekannt war, trug er maßgeblich zu dessen Entwicklung und Stärkung innerhalb unserer Organisation bei.

Francis war zudem ein sehr aktiver OGBL-Delegierter beim Crédit Lyonnais Luxembourg. Als engagierter, hingebungsvoller und zutiefst um seine Kollegen besorgter Delegierter setzte er sich über viele Jahre hinweg innerhalb des Syndikats Banken und Versicherungen ein und hinterließ durch sein Wirken und seine Menschlichkeit bleibende Spuren.

Sein Engagement, seine Treue und seine Hingabe haben den OGBL sowie all jene, die das Glück hatten, an seiner Seite gewerkschaftlich aktiv zu sein, nachhaltig geprägt.

Über seinen vorbildlichen gewerkschaftlichen Werdegang hinaus werden wir ihn als einen Menschen mit großer Menschlichkeit in Erinnerung behalten, der stets für andere da war und immer bereit, zu unterstützen und zu begleiten.

In diesen schmerzlichen Momenten gelten unsere aufrichtigsten Gedanken seiner Familie, seinen Angehörigen sowie all seinen Weggefährten.

Sein Engagement und sein Andenken werden uns weiterhin inspirieren.

OGBL Finance Sector



Gratis Ausfüllen Ihrer Steuererklärung.

Neben seiner gewerkschaftspolitischen Arbeit bietet der OGBL Arbeitnehmer und ihren Familien eine ganze Reihe nützlicher Dienstleistungen an.

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

Weitere Informationen auf ogbl.lu

Gender Mirror Conference: das Unsichtbare sichtbar machen



↑ Manon Meiresonne
Zentralsekretärin



↑ Milena Steinmetzer
Zentralsekretärin

Die Frauenabteilung OGBL Equality hat am 21. Mai in der *Chambre des salariés* die *Gender Mirror Conference* organisiert – eine Veranstaltung zur Präsentation der Ergebnisse der umfassenden *Gender Mirror Survey* über unsichtbare Arbeit und anhaltende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern.

Die Konferenz, die für Mitglieder des OGBL, die Zivilgesellschaft sowie die Presse zugänglich war, versammelte rund fünfzig Teilnehmer:innen, mit dem gemeinsamen Ziel, die Mechanismen der unsichtbaren Arbeit besser zu verstehen und konkrete Ansatzpunkte zu identifizieren, um Denkmuster, Praktiken und politische Maßnahmen weiterzuentwickeln.

Nach den Begrüßungsworten von Nora Back, Präsidentin der Arbeitnehmerkammer und des OGBL, sowie Sonia Neves, Präsidentin des Gleichstellungskomitees der CSL und Zentralsekretärin des OGBL, stellte Manon Meiresonne, Zentralsekretärin des OGBL und Vorstandsmitglied der Frauenabteilung, die wichtigsten Ergebnisse der Studie vor.

Die Präsentation wurde durch eine interaktive Podiumsdiskussion ergänzt, moderiert von Milena Steinmetzer, Zentralsekretärin des OGBL und Verantwortliche der Frauenabteilung. An der Diskussion nahmen mehrere Expert:innen aus unterschiedlichen Bereichen teil:

- Carole Blond-Hanten, Forscherin am LISER
- Inês Crisóstomo, *Gender Equality Programme Manager* an der Universität Luxemburg
- David Büchel, Arbeitspsychologe mit Schwerpunkt Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz bei der Arbeitnehmerkammer
- Léa Sgier, Dozentin und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Departement für Politikwissenschaft und Internationale Beziehungen der Universität Genf

Im Rahmen von Fragen zu den zentralen Themen der Studie lieferten die Expert:innen Analysen und teilten ihre Erfahrungen, um die strukturellen Ursachen der Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern besser zu verstehen. Die Diskussionen machten zudem mehrere Handlungsansätze sichtbar, sowohl auf Ebene der öffentlichen Politik als auch in Unternehmen und in der Arbeitsorganisation.

Die vollständigen Ergebnisse der Untersuchung wurden den Teilnehmer:innen in Form einer Broschüre ausgehändigt und werden die Arbeiten der Frauenabteilung des OGBL weiterhin begleiten ■



OGB•L equality

The Gender Mirror Survey

Entdecken Sie die Ergebnisse der Umfrage
zur unsichtbaren Arbeit.

Das Dokument liegt
nur auf Französisch vor



Informationsveranstaltung für brasilianische Mitbürger



Die Immigriertenabteilung des OGBL und das Honorarkonsulat Brasiliens organisierten am 16. Mai in den Räumlichkeiten des OGBL in Luxemburg-Stadt eine Informationsveranstaltung für die in Luxemburg lebenden Brasilianer. Rund fünfzig Personen nutzten dieses Angebot.

Die Immigriertenabteilung konnte dabei Fragen zum Sozialrecht, Arbeitsrecht sowie zu Arbeitsverträgen und Arbeitserlaubnissen erläutern. Konsul André Bezerril und seine Ehefrau Amanda Campagnani informierten ihrerseits über administrative Angelegenheiten im Zusammenhang mit Reisepässen und Personalausweisen.

Die Dienste der ASTI, die auf Einladung des Konsuls anwesend waren, berieten die Besucher zu Fragen des Aufenthalts, der Regularisierung und der Daueraufenthaltskarten. Darüber hinaus hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, dem OGBL beizutreten, wovon viele Gebrauch machten.

Für das Honorarkonsulat Brasiliens in Luxemburg und die Immigriertenabteilung handelt es sich um eine Initiative, die künftig wiederholt werden soll. ■

Fortbildungen

Angeboten von der Immigriertenabteilung



25.09 | 17:30 Uhr - 21:30 Uhr
Die Reform der Steuerklassen
Räumlichkeiten der CSL in Bonneweg

23.10 | 17 Uhr - 21 Uhr
Die Struktur des OGBL
Räumlichkeiten des OGBL in Luxemburg-Stadt

03.10 | 9 Uhr - 12 Uhr
Was ist Politik? | João Carlos Durã
Räumlichkeiten des OGBL in Luxemburg-Stadt

12.11 | 17 Uhr - 21 Uhr
Fake News erkennen | Jessica Bauldry
Räumlichkeiten des OGBL in Luxemburg-Stadt

Informationen und Anmeldungen: yannick.kieffer@ogbl.lu

Arbeiten ohne Anerkennung: Diplome, Prekarität & Unsichtbarkeit



↑ Jessica Lopes
Mitglied der Immigrierten-
abteilung

Am 22. März veranstaltete das Komitee Esch-Rümelingen der Immigriertenabteilung des OGBL im Rahmen des vom CLAE organisierten Festivals der Migrationen ein Rundtischgespräch mit dem Titel: „Arbeiten ohne Anerkennung: Diplome, Prekarität und Unsichtbarkeit neuer Migrationsbewegungen“. Ziel dieser Debatte war es, die Hindernisse zu identifizieren, mit denen neu Zugewanderte auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind.

Wie Nenad Dubajic (CEFIS) einleitend erläuterte, wird die demografische Landschaft Luxemburgs zunehmend komplexer. Zwar dominieren die historischen Nationalitäten (Portugiesen, Franzosen, Belgier, Deutsche und Italiener) weiterhin, doch das Land wird vielfältiger: Insgesamt sind 185 Nationalitäten vertreten. Gleichzeitig steigt die Zahl der Staatsangehörigen aus Drittstaaten, insbesondere aus den indischen, eritreischen, brasilianischen oder ukrainischen Gemeinschaften. Angesichts dieser Vielfalt besteht die Herausforderung nun darin, eine tatsächliche Anerkennung und Aufwertung dieser Lebens- und Berufswege zu gewährleisten. Nach dieser demografischen Bestandsaufnahme wurde die Diskussion mit vier Experten fortgesetzt, die sich für die Begleitung und die Rechte zugewanderter Arbeitnehmer engagieren.

Roberta Züge (ACLUX) prangerte die Hindernisse bei der Anerkennung von Qualifikationen an. Obwohl Luxemburg insbesondere im Gesundheitswesen unter Arbeitskräftemangel leidet, bleiben die Anerkennung ausländischer Diplome und die Erteilung von Berufsausübungsgenehmigungen intransparent. Sie führte das Beispiel einer Psychiaterin an, die mangels Berufsausübungsgenehmigung in ihrem Fachgebiet im Schönheitssektor arbeitet. Ange-

sichts dieser Verschwendung von Kompetenzen fordert Roberta Züge dringend politische Reformen, um den Sektor attraktiver zu gestalten und den betroffenen Personen ihre Würde zurückzugeben.

Jean-Luc De Matteis (Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL) erinnerte daran, dass Prekarität in Branchen wie dem Baugewerbe, dem Horeca-Sektor oder der Reinigungsbranche systemisch ist. Befristete Verträge oder aufgezwungene Teilzeitarbeit schaffen eine Situation der Verletzlichkeit, in der die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust jede Form von Protest hemmt. Dennoch betonte er, dass der gewerkschaftliche Kampf weiterhin der wirksamste Schutzwall sei. Durch Kollektivvertragsverhandlungen schützt der OGBL alle Arbeitnehmer, einschließlich der am stärksten verletzlichen.

Sérgio Ferreira (ASTI) lenkte die Aufmerksamkeit auf Arbeitnehmer ohne Aufenthaltsgenehmigung. Sie sind in der informellen Wirtschaft tätig und einer ungehemmten Ausbeutung ausgesetzt, ohne jeden rechtlichen Schutz. Für die ASTI ist die Regularisierung ihres Status ein kollektiver Kampf: Solange ein Teil der Arbeitnehmer im Schatten leben muss, kann er dazu genutzt werden, die Rechte aller Beschäftigten nach unten zu drücken.

Schließlich kritisierte Francesca Tavanti (RYSE) die erzwungene Untätigkeit von Antragstellern auf internationalen Schutz (DPI - *Demandeur de Protection Internationale*). In Luxemburg kann ein DPI erst nach sechs Monaten eine befristete Arbeitsgenehmigung beantragen. RYSE fordert die Abschaffung dieser zeitraubenden Hürde, die zusammen mit dem bürokratischen Aufwand Arbeitgeber abschreckt und Geflüchtete in der Prekarität festhält. Langfristig beeinträchtigt dieser Ausschluss vom Arbeitsmarkt das Erlernen der Sprachen sowie die berufliche Integration erheblich.

Abschließend wurde in den Diskussionen bekräftigt, dass der Kampf für die Rechte von Migranten untrennbar mit dem allgemeinen gewerkschaftlichen Kampf verbunden ist. Die zivilgesellschaftlichen Organisationen und die Gewerkschaftsbewegung müssen sich zusammenschließen, um jene zu schützen, die durch das System benachteiligt werden. Eine echte Anerkennung für alle einzufordern, ist unerlässlich, um die Würde der Arbeit im gegenwärtigen politischen Klima zu verteidigen. ■



lokalsektionen

60 Zoom auf die lokalsektionen



BELGISCHE GRENZGÄNGER: Am Samstag, dem 23. Mai, fand bei strahlendem Sonnenschein und im Zeichen der Geschichte des Eisens der Studientag der belgischen Grenzgänger des OGBL statt. Auf dem Programm standen eine Führung durch den Hochofen von Belval, ein Zeugnis der industriellen Vergangenheit der Region, sowie ein Besuch des Bergwerksgeländes Fond-de-Gras mit einer unvergesslichen Reise ins Innere der Mine. Den Abschluss bildete eine Fahrt mit dem historischen Dampfzug Train 1900. Zwischen den Besichtigungen konnten die Teilnehmer sowohl mittags als auch abends ausgezeichnete Mahlzeiten genießen. Es war ein geselliger Tag voller menschlicher Wärme.



LUXEMBURG-ZENTRUM: Die Sektion Luxemburg-Zentrum organisierte am 20. April 2026 in Bonneweg eine Verteilaktion im Hinblick auf die Gewerkschaftskundgebung vom 12. Mai 2026 im Parc Hôtel Alvisse.



KÄLDALL: Am 30. April 2026 ehrte die Sektion Käldall den ersten Arbeiterabgeordneten Jang Schortgen (1880–1918).



KÄLDALL: Gedenkfeier der Sektion Käldall zum Andenken an Jean-Pierre Bausch am 12. Februar 2026.



MUSEL-SAUER: Die Sektion Musel-Sauer lud ihre Mitglieder am 18. April 2026 zu einem ihrer traditionellen Frühstückstreffen im Restaurant Simon's Plaza in Grevenmacher ein. Das Hauptthema dieser Veranstaltung war die Wohnungsbaukrise, ein Problem, das seit Jahren anhält und dessen Ausmaß stetig zunimmt.



NORDEN: Die Sektion Norden nahm am 17. Mai 2026 am „Marche gourmande“ in Mertzig.



MUSEL-SAUER: Am 25. April 2026 gedachte die Sektion Musel-Sauer der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei der Arbeit ihr Leben verloren haben. Dieser Gedenktag stand im Zeichen des Erinnerns, des Respekts und des Engagements für bessere Arbeitsbedingungen.



NORDEN: Am 26. April 2026 ehrte die Sektion Norden ihre Jubilare bei einem Mittagessen im Restaurant Neptwone in Colmar-Berg. Bei dieser Gelegenheit spendete die Sektion außerdem 1.000 € an das Télévie Zenter Biissen.



NORDEN: Am 20. April 2026 verteilte die Sektion Norden Flugblätter zur Gewerkschaftskundgebung vom 12. Mai 2026 an den Bahnhöfen von Ettelbrück und Diekirch.

**D'OGBL Sektioon Aischdall-Attert
invitéiert op hire Cabaretowend**

„Et gëtt deier“

26. Juni 2026 | 20:00
Centre Culturel Jean Wolff – Eischen
Place Denn, L-8471 Eischen

Entrée 15 € | Oweskees ab 19 Auer

Reservatioun
section.aischdall-attart@ogbl.lu | T: 621 532 458

Vir iessen an Gedréinks ass gesuergt

63 Zoom auf die lokalsektionen

agenda

datum	uhr	sektion	event
23/06		Dräilännereck	Ausflug – Walygator 📍 Walygator, Maizières-lès-Metz
26/06	19h00	Äischdall-Attert	Cabaret – Et gëtt deier 📍 Centre culturel, Eischen
18/07	11h00	Musel-Sauer	Mitgliederversammlung 📍 Restaurant Simon's Plaza Potaschberg
25-26/09		Käldall	Ausflug nach Köln und Düsseldorf
03/10	10h00	DBRH	Erlebnistag im Parc Merveilleux 📍 Parc Merveilleux, Bettembourg
04/10	11h00	Belgische Grenzgänger	Jubilarenfeier 📍 Arlux, Arlon
06/10		Uelzechtall	Infokonferenz Soziale Sicherheit

Du suchst einen Job für die Schulferien?



Ob du nun etwas Geld verdienen, Erfahrungen sammeln, deinen Lebenslauf aufwerten oder die Arbeitswelt kennenlernen möchtest – du hast bestimmt viele Fragen. Aber keine Panik!

Diese Broschüre enthält alle Infos, die du brauchst, um voller Zuversicht loszulegen. Denn gut informiert zu sein bedeutet, besser vorbereitet zu sein: Die OGJ ist da, um dir zu helfen, deine Rechte zu kennen und sie durchzusetzen!



Laden Sie die Broschüre herunter

OGB·L
— DIE GEWERKSCHAFT

„Ein Affront gegen den gesunden Menschenverstand“

Wie kürzlich in der Presse berichtet wurde, wurde das Urteil des Verwaltungsgerichtshofs im Berufungsverfahren in der Causa „Schaack gegen Staatsministerium“ auf der Web-Seite der Justizverwaltung (justice.public.lu) veröffentlicht

Laut Urteil wurde der Beamte Schaack vom Staatsdienst entlassen, weil er in einem sogenannten „Brandbrief“ staatsicherheitsgefährdende Informationen an einen fremden Geheimdienst verraten hat.

Dieser sogenannte „Brandbrief“ wurde nunmehr von der Justiz veröffentlicht. Somit sind die Staatssicherheit gefährdenden Informationen ab jetzt allen Geheimdiensten der Welt zugänglich.

Aufgrund dieser Veröffentlichung stellt sich also die Frage, ob die Richter sich wirklich mit der Frage beschäftigt haben, ob und in welchem Ausmaß der Brief der Staatssicherheit schweren Schaden zufügen kann.

Im Wesentlichen folgt das Urteil nämlich den Behauptungen des Staatsministeriums und bestätigt somit die Disziplinarmaßnahme gegen den Präsidenten einer als Personalvertretung anerkannten

sektoriellen Gewerkschaft im öffentlichen Dienst, der für die Versendung eines Briefs im Rahmen seines gewerkschaftlichen Einsatzes und letztlich für seine freie Meinungsäußerung aufs Schärfste bestraft wird.

Es ist daran zu erinnern, dass der Brief von Philippe Schaack sich in einen längeren Konflikt einbettete, der bereits zuvor in der Öffentlichkeit wiedergegeben wurde. Von Geheimnisverrat kann also keine Rede sein — sonst würde das betroffene Schreiben jetzt wohl auch nicht der Öffentlichkeit unterbreitet.

Die disziplinarische Maßnahme gegen den Präsidenten der Gewerkschaft der Beamten des SREL hat jedenfalls zur Folge gehabt, dass es dort jetzt keine gewerkschaftliche Vertretung mehr gibt.

Sie bleibt für den OGBL ein scharfer Angriff auf die gewerkschaftlichen Freiheiten im öffentlichen Dienst, auf das Versammlungsrecht und die freie Meinungsäußerung der öffentlichen Bediensteten.

Aus diesem Grund wird der OGBL den ehemaligen Präsidenten der Gewerkschaft der Beamten des SREL auch bei weiteren juristischen Schritten auf europäischer Ebene unterstützen ■





MAISON DU PEUPLE
SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE

An die Mitglieder der Generalversammlung
und der Kontrollkommission

Ordentliche Generalversammlung der Genossenschaft Maison du Peuple

Freitag, 10. Juli 2026, um 15.00 Uhr
Salle John Castegnaro
OGBL Esch-Alzette

Tagesordnung :

1. Feststellung der Beschlussfähigkeit
2. Genehmigung der Tagesordnung
3. Bericht über die letzte Generalversammlung
4. Aufnahme und Austritt von Mitgliedern
5. Tätigkeitsbericht
6. Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung 2025
7. Bericht der Kontrollkommission
8. Entlastung des Verwaltungsrats
9. Wahl eines Mitglieds der Kontrollkommission
10. Ernennung des Rechnungsprüfers
11. Verschiedenes

An die Mitglieder der Generalversammlung
und der Kontrollkommission

Ordentliche General- versammlung der Centrale du LAV a.s.b.l.

Freitag, 10. Juli 2026, um 15.45 Uhr
Salle John Castegnaro
OGBL Esch-Alzette

Tagesordnung:

1. Prüfung der Mandate
2. Genehmigung der Tagesordnung
3. Bericht über die letzte Generalversammlung
4. Aufnahme und Austritt von Mitgliedern
5. Tätigkeitsbericht
6. Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung 2025
7. Bericht der Kontrollkommission
8. Entlastung des Verwaltungsrats
9. Wahl eines Mitglieds der Kontrollkommission
10. Ernennung des Rechnungsprüfers
11. Verschiedenes



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.

ÖFFNUNGZÄITEN

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 —   



PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL