

# aktuell

#4 2026 | DAS MAGAZIN DES OGBL

OGBL



ARBEITSZEIT,  
KRANKENVERSICHERUNG,  
INDEX, ...

**EIN HERBST  
VOLLER  
GEFAHREN!**

**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](http://www.ogbl.lu)

Email: [ogbl@ogbl.lu](mailto:ogbl@ogbl.lu)

Verantwortlicher Herausgeber

für Belgien

Adrien Nuijten

17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

**Druck**

Editpress

Oktober 2026

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



|                                                                                                                                                   |         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ♦ Leitartikel                                                                                                                                     | P 3     |
| ♦ Panorama                                                                                                                                        | P 4-5   |
| ♦ Snapshot                                                                                                                                        | P 6-7   |
| ♦ Auf den Punkt gebracht                                                                                                                          | P 8-9   |
| ♦ Fokus                                                                                                                                           | P 10-25 |
| → Ein Herbst am seidenen Faden                                                                                                                    |         |
| → Solidarität statt Zwei-Klassen-Medizin: Die Zukunft des Gesundheitssystems sichern                                                              |         |
| → Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB: Ein erstes Jahr, um die Union aufzubauen ... und Kräfte zu bündeln                                                |         |
| → Einigung über die Zukunft der Kollektivverträge in Luxemburg                                                                                    |         |
| → Statutarischer Kongress: Den OGBL stärken für die Kämpfe von morgen                                                                             |         |
| → Revision des Arbeitslosengeldes für Grenzgänger: Die Gewerkschaften stellen die Europaabgeordneten zur Rede                                     |         |
| → 28. Regime für Unternehmen / EU Inc.: Die Gewerkschaften fordern stärkeren Schutz der Arbeitnehmer beim geplanten neuen EU-Rechtsrahmen         |         |
| → Hitzewelle: Vorsorgen statt erleiden                                                                                                            |         |
| ♦ Nachrichten von der Basis                                                                                                                       | P 26-45 |
| Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben                                                                                |         |
| ♦ Ansichten                                                                                                                                       | P 46-49 |
| → Der OGBL fordert die portugiesische Regierung auf, ihre Entscheidung, den Auswanderern den Zugang zu einem Hausarzt zu verwehren, zu überdenken |         |
| → Die Pensioniertenabteilung und die Abteilung Behinderte Arbeitnehmer ziehen mit dem geschäftsführenden Vorstand des OGBL Bilanz                 |         |
| ♦ Zoom auf die Lokalsektionen                                                                                                                     | P 50-55 |
| ♦ Verschiedenes                                                                                                                                   | P 56-60 |

# Warnstufe Orange

Nach dem im vergangenen Juni zwischen den Gewerkschaften, der Regierung und dem Patronat geschlossenen Tripartite-Abkommen, das ausschließlich positive Maßnahmen für die Arbeitnehmer, Pensionierten und ihre Familien vorsah, und nach dem Abkommen vom Juli über die Zukunft der Kollektivverträge in Luxemburg, also über jenes Dossier, das genau am Ursprung des großen sozialen Konflikts der vergangenen zwei Jahre stand (siehe hierzu Seite 19), konnte man hoffen, dass diese *Rentrée* relativ ruhig verlaufen würde.

Nicht, dass die Interessen der Arbeitnehmer oder Pensionierten derzeit wieder unmittelbar angegriffen würden. Doch diese *Rentrée* steht sowohl auf internationaler als auch auf nationaler Ebene unter alles andere als beruhigenden Vorzeichen. Nach dem Hitzesommer, den wir erlebt haben, den Konflikten, die sich weltweit weiter verschärfen und deren Auswirkungen wir bis nach Luxemburg spüren, mit einer ständigen Bedrohung für unser Indexsystem, der aktuellen Diskussion über eine mögliche

Reform der Arbeitszeitorganisation und nicht zuletzt dem Risiko eines unmittelbar bevorstehenden Ausstiegs der Ärzte aus der Konventionierung, der uns in Richtung einer Zweiklassenmedizin treiben könnte: Wir erleben tatsächlich eine *Rentrée*, die von zahlreichen Gefahren geprägt ist.

Auf den folgenden Seiten gehen wir ausführlich auf die verschiedenen Dossiers ein, bei denen wir in den kommenden Monaten wachsam bleiben müssen und bei denen der OGBL gefordert sein wird.

Ansonsten 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 Wirtschaftssektoren sowie die aktuellen Entwicklungen in den anderen Strukturen des OGBL.

Viel Spaß beim Lesen.



**Olivier Landini**

Verantwortlicher der Kommunikationsabteilung

## Sie möchten den *Aktuell* in digitaler Form erhalten? Das ist möglich!

Sie möchten den *Aktuell*, das Magazin des OGBL, nicht mehr in Papierform erhalten, sondern nur noch in digitaler Form? Bitte teilen Sie uns dies mit:

**[aktuell.ogbl.lu](mailto:aktuell.ogbl.lu)**

Die nächste Ausgabe des *Aktuell* wird Ihnen dann per E-Mail zugeschickt.





**Am Freitag, den 3. Juli 2026**, fand im European Convention Center Luxembourg auf dem Kirchberg in Luxemburg ein außerordentlicher Kongress des OGBL statt. Ziel war es, die Statuten des OGBL zu stärken und zu modernisieren und insbesondere die internen Verfahren an die gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen. Der Kongress brachte rund 400 stimmberechtigte Delegierte zusammen, die alle Strukturen vertraten, aus denen der OGBL heute besteht.



## Zwei neue Zentralsekretäre beim OGBL

Der Nationalvorstand des OGBL hat bei seiner Sitzung vom 29. September 2026 zwei neue Zentralsekretäre innerhalb des OGBL ernannt.



Zum einen handelt es sich um Gilles Bestgen, der bislang beigeordneter Zentralsekretär war und nun zum vollwertigen Zentralsekretär ernannt wurde. Gilles bleibt dem Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW) des OGBL zugeordnet.



Die zweite Ernennung zum Zentralsekretär betrifft Tom Mamer, der ebenfalls bislang beigeordneter Zentralsekretär war. Auch Tom bleibt seinem ursprünglichen Syndikat, dem Syndikat Gesundheit und Sozialwesen, zugeordnet.

## Die Jugend des OGBL bekundet ihre volle Solidarität mit der Schülerbewegung in Frankreich

Die Gewerkschaftsjugend des OGBL (OGJ) hat Anfang Oktober ihre volle Solidarität mit den Schülerinnen und Schülern bekundet, die in Frankreich protestieren, und den unverhältnismäßigen Einsatz von Gewalt gegen die Demonstranten durch die Ordnungskräfte aufs Schärfste verurteilt.

Die neoliberale Härte der Budgetkürzungen, die das Schulsystem zerstören, sorgt in Frankreich seit Jahren für Frustration: überfüllte Stundenpläne, der Verfall der Schulgebäude, die Nichtbesetzung von Stellen abwesender Lehrer, Lehrermangel, Auswahlverfahren für den Zugang zu Hochschulstudien (*Parcoursup*), zunehmende Ungleichheiten. Die Schüler bringen ihre berechtigten Forderungen durch Demonstrationen und Blockaden zum Ausdruck.

Die Jugend des OGBL verurteilt die Reaktion der französischen Regierung auf diese Bewegung, die in einer neuen Welle

erschreckender und unverhältnismäßiger Gewalt gegen die eigene Jugend, darunter auch Minderjährige, zum Ausdruck kommt, die lediglich ihr grundlegendes Recht auf Demonstration ausübt.



Die Wut über diese untragbaren Zustände muss von der französischen Regierung ernst genommen werden, anstatt sie mit Schlagstöcken niederzuschlagen. Vielmehr braucht es konkrete Lösungen, um eine bessere Zukunft aufzubauen, sowie öffentliche Gelder, die in ein gerechteres, funktionierenderes und sozialeres Schulsystem für alle investiert werden ■

## Sehr große Erbschaften: Eine Steuer, die viel einbringen könnte

Eine außergewöhnlich hohe Erbschaft hat kürzlich das Potenzial einer Steuer auf sehr große Vermögen, die in Luxemburg vererbt werden, deutlich gemacht. Dies ist eine der wichtigsten Schlussfolgerungen, die die Arbeitnehmerkammer (CSL) in einer ihrer jüngsten Veröffentlichungen der Reihe zieht.

Im ersten Halbjahr 2026 beliefen sich die Erbschaftssteuern in Luxemburg auf 493,1 Millionen Euro gegenüber 57,8 Millionen Euro ein Jahr zuvor. Dieser spektakuläre Anstieg ist fast ausschließlich auf eine einzige Erbschaft zurückzuführen: die Erbschaft einer Person, die ohne Erben in direkter Linie verstorben ist. Allein diese Erbschaft brachte dem Staat somit mehr als 400 Millionen Euro ein, bei einem Vermögen von über 800 Millionen Euro.

Dieser außergewöhnliche Fall zeigt vor allem eine Lücke im luxemburgischen Steuersystem. Erbschaften in direkter Linie, insbesondere zwischen Eltern und Kindern, sind weitgehend steuerbefreit. Seit 2020 ist somit weniger als eine von fünf Erbschaften steuerpflichtig. Große

Vermögen, die innerhalb von Familien weitergegeben werden, entgehen daher im Wesentlichen der Besteuerung. Für die CSL geht es nicht darum, gewöhnliche Erbschaften zu besteuern, sondern um die Frage, wie Vermögensübertragungen von sehr großem Umfang behandelt werden. Die in diesem Einzelfall eingenommenen 400 Millionen Euro vermitteln eine Vorstellung von den Mitteln, die mobilisiert werden könnten. Allein diese Summe hätte es ermöglicht, den REVIS fast zwei Jahre lang zu finanzieren oder nahezu ein Jahr lang Arbeitslosenentschädigungen zu zahlen.

Es geht daher um die Frage der Steuergerechtigkeit und der Finanzierung des Gemeinwohls, insbesondere angesichts der Alterung der Bevölkerung und der bevorstehenden Investitionen. Die CSL und der OGBL setzen sich für eine gezielte Steuer auf sehr große Erbschaften ein, mit Schwellenwerten, die gewöhnliche Vermögen schützen. Die Steuerbefreiung sehr großer Erbschaften in direkter Linie ist kein unabänderliches Schicksal: Sie ist eine politische Entscheidung, die geändert werden kann ■

## Mitte-Rechts stimmt erneut mit der extremen Rechten

Das Europäische Parlament hat am vergangenen 17. Juni eine „Verordnung über Rückführungen“ verabschiedet, mit der ein gemeinsames System für die Rückführung von Staatsangehörigen aus Drittstaaten geschaffen wird, die sich irregulär in der Europäischen Union aufhalten. Der Text wurde mit 418 Ja-Stimmen, 218 Nein-Stimmen und 30 Enthaltungen angenommen, dank eines Bündnisses zwischen der extremen Rechten und der Mitte-Rechts-Fraktion im Parlament. Die rechts-extremen Europaabgeordneten, die dieses Ergebnis erzielt haben, machten aus ihrer Freude keinen Hehl und feierten das Ergebnis im Plenarsaal mit dem Ruf: „Send them back!“

Der OGBL und der LCGB verurteilen dieses taktische Bündnis zwischen der Mitte-Rechts-Fraktion und der extremen Rechten aufs Schärfste. Sie bedauern, dass die Europäische Volkspartei (EVP) im Europäischen Parlament, der auch die luxemburgische CSV angehört, immer häufiger gemeinsam mit den Kräften der extremen Rechten für unsoziale Maßnahmen stimmt, und betrachten diese Entwicklung insbesondere angesichts der jüngsten Wahlerfolge der rechtsextremen AfD in Deutschland als äußerst besorgniserregend. Die beiden luxemburgischen CSV-Europaabgeordneten Martine Kemp und Isabel Wiseler-Lima stimmen im Übrigen ebenfalls für den Text.

Diese neue Gesetzgebung wird die Verfahren zur Rückführung von Staatsangehörigen aus Drittstaaten, die sich irregulär in der EU aufhalten, verschärfen. Sie sieht deren sofortige Ausreise oder eine von den Behörden festgelegte Frist vor und weitet die Möglichkeit der Inhaftierung aus, deren Dauer bis zu 24 Monate betragen kann, mit einer möglichen Verlängerung um sechs Monate, auch für Kinder. Sie ermöglicht außerdem ihre Überstellung in außerhalb der EU gelegene „Return hubs“ auf Grundlage von Abkommen mit Drittstaaten sowie Ermittlungen und Durchsuchungen zur Vorbereitung ihrer Rückführung.

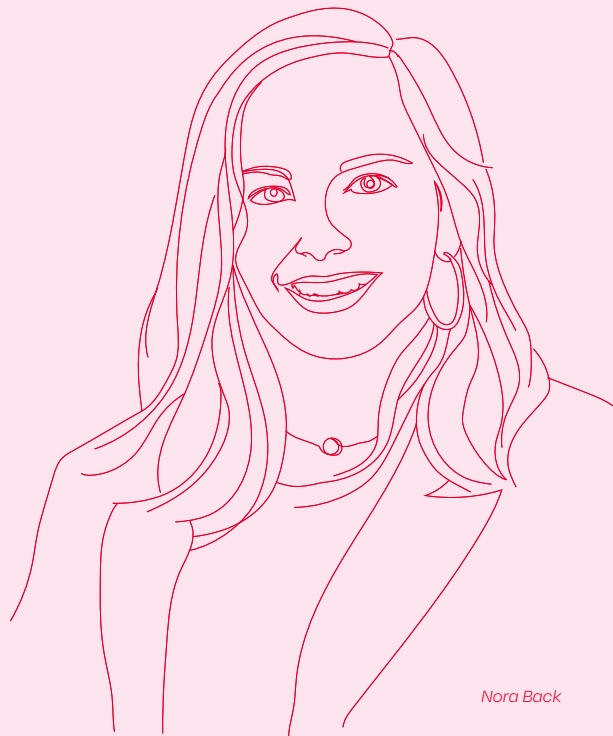
Der OGBL und der LCGB schließen sich der Position des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) an und betonen, dass dieser Ansatz die Situationen der irregulären Beschäftigung lediglich verschärfen und die Ausbeutung dieser ohnehin schutzbedürftigen Menschen verstärken wird. Dieser Ansatz droht tatsächlich ein Klima der Angst zu schaffen und diese Menschen aus Angst davor, die von ihnen erlittenen Misshandlungen zu melden, gegenüber ihren Ausbeutern noch schutzloser zu machen. ■

## Labor Day: Gedenken vor der „Gëlle Fra“

Wie jedes Jahr seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs hat der OGBL anlässlich des *Labor Day*, des US-amerikanischen Tags der Arbeit, der jedes Jahr am ersten Montag im September gefeiert wird, am vergangenen 7. September der jungen amerikanischen Arbeiter gedacht, die als Soldaten ihr Leben gaben, um zur Befreiung Luxemburgs von der nationalsozialistischen Besatzung beizutragen. Aufgrund der antidemokratischen und gewerkschafts-feindlichen Politik der derzeitigen US-amerikanischen Regierung hat der OGBL jedoch beschlossen, in diesem Jahr nicht zum amerikanischen Soldatenfriedhof in Luxemburg-Hamm zu gehen, sondern seine Gedenkfeier zum *Monument du Souvenir* „Gëlle Fra“ zu verlegen.



# Rentrée syndicale



Nora Back

Wer dachte die *Rentrée syndicale* würde dieses Jahr ruhig anlaufen, da wir die größten politischen Angriffe in den letzten zwei Jahren erfolgreich abwehren konnten, scheint sich wohl geirrt zu haben.

Sozialwahlen im größten Reinigungsbetrieb Luxemburg Dussmann Service Sàrl, Follow-Up-Sitzung zur Krisen-Tripartite im Oktober, ein übereifriger Arbeitsminister, der noch auf die Schnelle einige, zum Teil gefährliche Reformen im Arbeitsrecht durchboxen möchte und quasiwöchentliche CPTE-Sitzungen organisiert.

Hohe Preise, internationale Krisen und wachsende Unsicherheit bestimmen unseren Alltag. Gerade jetzt braucht es einen starken OGBL. Für uns bleibt auf jeden Fall klar: Die Beschäftigten dürfen nicht die Rechnung für Krisen bezahlen, die sie nicht verursacht haben. Das war gestern richtig, und das ist heute nicht falsch.

Die vergangenen Jahre haben gezeigt, wie schnell sich die wirtschaftliche Lage verändern kann. Energiepreise, Lebensmittel, Wohnungspreise und alltägliche Ausgaben sind deutlich gestiegen. Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet das: Trotz Arbeit bleibt am Monatsende immer weniger übrig.

## Der Index ist nicht verhandelbar

Das automatische Indexsystem ist eine der wichtigsten sozialen Errungenschaften Luxemburgs. Wenn die Preise steigen, müssen auch die Löhne entsprechend angepasst werden. Der Index verhindert, dass die Beschäftigten bei jeder neuen Preis-

steigerung einen weiteren Verlust ihrer Kaufkraft hinnehmen müssen.

Der Index ist kein Geschenk der Arbeitgeber. Er ist kein Privileg. Er ist ein hart erkämpfter Schutzmechanismus gegen den Kaufkraftverlust.

Immer wieder wird versucht, das Indexsystem infrage zu stellen. Mal wird eine Verschiebung gefordert, mal eine Deckelung oder eine strukturelle Reform des Warenkorb. Für uns ist die Antwort eindeutig: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben nicht zu viel Index – sie haben zu wenig Kaufkraft.

Wenn Energiepreise steigen oder internationale Krisen die Wirtschaft belasten, werden schnell Opfer von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verlangt. Der OGBL warnt auch heute schon davor, dass er keine Austeritätspolitik nach der teuren Steuerreform Gilles Roths zulassen wird.

Angriffe auf Löhne und speziell den Mindestlohn, und mehr Flexibilität seitens der Arbeitnehmer werden in Krisenzeiten von der Arbeitgeberseite und der ihrer gut gesinnten Regierung, als notwendige Maßnahmen dargestellt.

Doch gleichzeitig steigen die Gewinne vieler Unternehmen und die Vermögen der Reichsten weiter.

Das ist keine faire Verteilung der Lasten.

Wer Krisen bewältigen will, muss dort ansetzen, wo die finanziellen Möglichkeiten vorhanden sind. Es kann nicht sein, dass diejenigen, die jeden Morgen zur Arbeit gehen, am Ende bezahlen.

## **Gute Löhne statt Lohndruck**

Der Index allein reicht nicht aus. Er verhindert einen Teil des Kaufkraftverlustes, ersetzt aber keine echten Lohnerhöhungen.

Deshalb braucht es starke Kollektivverträge, höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen.

Es braucht einen Mindestlohn, der alle zwei Jahre automatisch und ohne Diskussion an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst wird.

## **Arbeit muss sich lohnen**

Ein reiches Land braucht deshalb nicht nur wirtschaftliches Wachstum, sondern soziale Gerechtigkeit.

In unsicheren Zeiten zeigt sich besonders deutlich, warum der OGBL gebraucht wird. Individuell kann ein Beschäftigter nur wenig gegen steigende Preise, schlechte Arbeitsbedingungen oder den Druck eines Arbeitgebers ausrichten. Mit einer starken Gewerkschaft, die ihn unterstützt, sieht das anders aus.

Gemeinsam können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch etwas bewegen.

Unsere Mission für die kommenden Monate: Keine Rückkehr zu einem System, in dem die Beschäftigten die Inflation allein tragen. Kein neuer Angriff auf den Index. Keine Politik auf Kosten der Kaufkraft.

Der OGBL ist heute mobilisierungsfähiger und mitgliederstärker denn je. Wir werden die Interessen der Arbeitnehmer verteidigen, wenn nötig auf der Straße.

Angefangen bei den Interessen der Schwächsten, denjenigen deren Arbeit unsichtbar und gesellschaftliche Anerkennung am geringsten ist: den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Reinigungssektor. Es muss endlich Schluss sein mit der Geringschätzung gegenüber diesen Jobs. Der OGBL erklärt deswegen die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Reinigungskräfte zur obersten Priorität.

Nichts liefe in unserer Gesellschaft ohne ihre Jobs. Wie wir gerne sagen: Sind sie am Arbeiten, sieht niemand sie, würden sie nicht arbeiten, würden wir es alle sehen! Das wird jetzt etwas kosten! Bessere Löhne und Anerkennung für den Sektor! Dafür steht der OGBL.

**Nora Back,**  
**Präsidentin des OGBL**

# Ein Herbst am seidenen Faden



Der Nationalvorstand des OGBL ist am vergangenen 29. September in der Maison du People in Esch/Alzette zu seiner gewerkschaftlichen Rentrée zusammengekommen – und das in einem mehr als besorgniserregenden Kontext. Zwischen der drückenden Hitze und den Waldbränden, die in diesem Sommer Europa verwüstet haben, den immer beunruhigenderen Krisen und Kriegen, die den Planeten erschüttern und täglich neue Bilder von Horror und Elend hervorbringen, deren konkrete Auswirkungen mittlerweile auch in unserem Alltag in Luxemburg spürbar werden, den großen, eher „klassischen“ gewerkschaftlichen Herausforderungen, die in den kommenden Monaten vor uns liegen, und dem nahezu unaufhaltsamen Wahlerfolg der Parteien der extremen Rechten: Das Gesamtbild ist in diesem Herbst alles andere als beruhigend.

„Es ist keine Rentrée wie jede andere“, erklärte die Präsidentin des OGBL und

betonte, dass der OGBL an all diesen Fronten handeln, eine Rolle spielen und einen Kampf führen müsse – im Interesse der Arbeitnehmer, der Pensionierten und ihrer Familien. Dies gilt sowohl für den Kampf gegen den Klimawandel, das Engagement für den Frieden, den Schutz der Arbeitnehmer und ihrer Familien vor den wirtschaftlichen Folgen internationaler Krisen, den Widerstand gegen die Angriffe der Arbeitgeber auf die sozialen Errungenschaften als auch für den unerbittlichen Kampf gegen die Ideen der extremen Rechten, aber auch gegen die neoliberale Politik, die diese erst nährt.

## — Steigende Preise und Verteidigung des Index

Die Folgen des Krieges im Nahen Osten sind bereits seit einiger Zeit bei der Kaufkraft der Haushalte spürbar. Die Preise für Waren steigen unaufhörlich. Und auch wenn das System der Lohn- und Rentenindexierung

es Luxemburg ermöglicht, den Kaufkraftverlust der Haushalte infolge steigender Preise regelmäßig zumindest teilweise auszugleichen, ist die Inflation derzeit im Supermarkt, an der Tankstelle und im Alltag dennoch spürbar.

Der OGBL weiß auch, dass jedes Mal, wenn die Preise etwas zu schnell steigen, auch die Drohungen gegen unser Indexsystem wiederkehren. Die jüngsten Äußerungen mehrerer Regierungsmitglieder sind diesbezüglich vorerst beruhigend. Dennoch bleibt der OGBL wachsam, zumal am kommenden 20. Oktober eine Tripartite-Sitzung stattfinden wird, bei der es sich eigentlich um die im letzten Tripartite-Abkommen vorgesehene Folgesitzung handelt.

Der am 29. September tagende Nationalvorstand des OGBL zog es dennoch vor, von vornherein klarzustellen, dass er keinerlei Manipulation des Index dulden werde. Das ist eine rote Linie.



## — Organisation der Arbeitszeit

Was das Arbeitsrecht und die Reformen betrifft, die der Arbeitsminister in diesem Bereich auf den Weg bringen könnte, dürften die kommenden sechs Monate entscheidend sein. Es ist in der Tat wenig wahrscheinlich, dass der Minister nach Ablauf dieser Frist noch größere Initiativen ergreifen wird, da der nächste Wahltermin dann zu nahe rückt. Unter diesen Dossiers befinden sich einige, die für die Zukunft der Arbeit in Luxemburg von entscheidender Bedeutung sind. Zum jetzigen Zeitpunkt lässt sich nicht vorhersagen, welche Schlussfolgerungen der Minister aus den Gesprächen mit den Gewerkschaften und der UEL ziehen wird.

Derzeit arbeitet der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTA), an dem sich der OGBL aktiv beteiligt, in diesem Zusammenhang parallel an mehreren Dossiers. An erster Stelle steht die Organisation der Arbeitszeit. Die Forderungen der Gewerkschaftsunion und der Arbeitgeberseite gehen in diesem Punkt weiterhin diametral auseinander. Während die Gewerkschaften eine Reihe von Maßnahmen vorschlagen, die auf eine bessere

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben abzielen (Verkürzung der Arbeitszeit, 6. gesetzliche Urlaubswoche, ...), möchte die UEL nahezu sämtliche Schutzvorkehrungen beseitigen, die derzeit die Organisation der Arbeitszeit regeln.

## — Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung, Lohntransparenz, Sonderurlaub

Ein weiteres derzeit im CPTA diskutiertes Dossier betrifft eine mögliche Modernisierung des Instruments der Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung. Die Gewerkschaften setzen sich hier dafür ein, dass das Gesetz die Verhandlung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung vor jeder Diskussion über Massenentlassungen in einem Unternehmen (Sozialplan) verpflichtend macht. Eine solche Maßnahme würde zweifellos ermöglichen, bei Unternehmensumstrukturierungen möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten. Auch hier gehen die Vorstellungen der Arbeitgeberseite und der Gewerkschaften weiterhin weit auseinander.

Als Nächstes steht die Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Lohntransparenz auf der Tagesordnung, bei der die Regierung inzwischen erheblich in Verzug

geraten ist. Während der OGBL die Richtlinie begrüßt und ihre schnellstmögliche Umsetzung wünscht, bremst die Arbeitgeberseite die Gespräche mit dem Argument, die Richtlinie werde für die Unternehmen einen zu hohen Verwaltungsaufwand mit sich bringen.

Der Arbeitsminister hat außerdem eine ganze Reihe von Initiativen zur Verbesserung bestimmter Sonderurlaube (Sprachurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige, Urlaub bei Totgeburt) auf den Weg gebracht, die der OGBL grundsätzlich begrüßt. Der Minister möchte darüber hinaus ein sogenanntes Recht auf familiäre Teilzeitarbeit einführen. Dieses würde es einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ermöglichen, seine Arbeitszeit um vier Stunden pro Woche zu reduzieren (mit entsprechendem Lohnverlust), um sich stärker um seine Kinder kümmern zu können, ohne jedoch die Garantie zu haben, später wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren zu können. Außerdem hätte der Arbeitgeber weiterhin die Möglichkeit, einen solchen Antrag abzulehnen. Der OGBL tut sich schwer damit zu erkennen, inwiefern diese Regelung gegenüber der derzeitigen Situation einen Fortschritt darstellt■



# Solidarität statt Zwei-Klassen-Medizin

## Die Zukunft des Gesundheitssystems sichern

**„Die konventionierte Medizin, wie wir sie heute in Luxemburg kennen, ist vorbei.“ Das war jedenfalls die Feststellung, die der Präsident der Ärztevereinigung „Association des médecins et médecins-dentistes“ (AMMD), Chris Roller, am 16. September bei RTL traf. Eine Aussage, die die Tiefe des aktuellen Konflikts zwischen der AMMD, der nationalen Gesundheitskasse (CNS) und der Regierung bereits zusammenfasst. Zwei Tage später erklärte Gesundheitsministerin Martine Deprez dagegen: „Für den Patienten wird sich nichts ändern!“**

Hinter diesem verbalen Schlagabtausch geht es jedoch um weit mehr als um einen Streit zwischen den Ärzten, der CNS und der Regierung. Die Diskussionen über die Honorare, die Bedingungen für die Berufsausübung und die Zukunft der Konvention, die die Ärzte an die CNS bindet, verweisen auf eine grundlegende Frage: Welches Gesundheitssystem wollen wir in Luxemburg?

### — Die Konvention, eine Säule der Solidarität

Um die Tragweite des aktuellen Konflikts zu verstehen, muss man sich die Funktionsweise des luxemburgischen Gesundheitssystems vor Augen führen. Die obligatorische Krankenversicherung beruht auf einem einfachen Prinzip: Die Versicherten zahlen gemeinsam Beiträge und erhalten im Gegenzug eine Kostenübernahme für die medizinische Versorgung nach gemeinsamen Regeln, die durch die Gesetzgebung, die Nomenklaturen und die zwischen der CNS und den Anbietern von Gesundheitsleistungen geschlossenen Konventionen festgelegt werden.

Die Konventionierung der Ärzte ist ein wesentlicher Bestandteil dieses Gefüges. Sie regelt die Tarife für medizinische Leistungen und legt die Bedingungen fest, unter denen diese von der Krankenversicherung übernommen werden.

Für den Patienten ist diese Logik von grundlegender Bedeutung. Er muss nicht mit seinem Arzt individuell über den Preis jeder von diesem erbrachten Leistung verhandeln – die Regeln werden kollektiv festgelegt. Das ist das Prinzip der Solidarität: Jeder trägt zur Finanzierung des Systems bei und jeder muss

Zugang zu medizinischer Versorgung haben, wenn er sie benötigt.

Die Konventionen zwischen der CNS und den Vertretern der Ärzte und Zahnärzte sind seit Jahrzehnten ein zentraler Bestandteil dieses Systems. Die derzeitigen Konventionen gehen auf das Jahr 1993 zurück und wurden regelmäßig angepasst. Eine Anpassung war noch im Oktober 2024 vereinbart worden, bevor die AMMD 2025 schließlich beschloss, die Konventionen zu kündigen – Konventionen, die offiziell am 31. Oktober 2026 auslaufen.

Diese Entscheidung stellt einen regelrechten Bruch dar. Die AMMD fordert nämlich nicht nur eine Aufwertung bestimmter Tarife, sondern verlangt darüber hinaus eine umfassende Veränderung des Rahmens, in dem Ärzte tätig sind.

Zu ihren Forderungen gehören insbesondere der Übergang von der obligatorischen und automatischen Konvention zu einer „selektiven Konventionierung“, eine größere tarifliche Autonomie der Ärzte und Zahnärzte, eine Reform der Führung der CNS, die Finanzierung der tatsächlichen Kosten der Arztpraxen sowie ein neuer Rahmen, der die Ausübung der Medizin in Form einer Gesellschaft ermöglicht.

Daher ist es wesentlich, die aktuelle Debatte nicht auf eine einfache Frage der Vergütung zu reduzieren. Auf dem Spiel stehen die Regeln, die die medizinischen Tarife bestimmen, und darüber hinaus die Stellung der Solidarität in unserem Gesundheitssystem.

### — Dekonventionierung und Tarifautonomie: Was tatsächlich auf dem Spiel steht

Die Forderung nach einer größeren Tarifautonomie verdient besondere Aufmerksamkeit.

Im heute bekannten konventionierten System sind die Tarife für die Leistungen geregelt und die Beteiligung der Krankenversicherung erfolgt innerhalb dieses Rahmens. Wenn Ärzte künftig über eine größere Freiheit bei der Festlegung ihrer Honorare verfügen sollten, könnte der in Rechnung gestellte Betrag stärker von dem von der CNS übernommenen Betrag



abweichen, und die Differenz, der Aufpreis, müsste dann vom Patienten selbst getragen werden. Genau hier liegt das Risiko einer Zwei-Klassen-Medizin.

Es wäre nicht einmal notwendig, offiziell zwei Kategorien von Patienten zu schaffen. Eine Zwei-Klassen-Medizin kann sich schrittweise über Preise, Versicherungen und Zugangsfristen entwickeln, denn Menschen mit einem niedrigen Einkommen, einer begrenzten Rente oder einem ohnehin stark belasteten Familienbudget werden solche Aufpreise nicht regelmäßig tragen können und möglicherweise auch nicht über die finanziellen Mittel verfügen, um eine umfangreiche private Zusatzversicherung zu finanzieren.

Der Bereich der Zahnmedizin zeigt, dass dieses Risiko nicht rein theoretischer Natur ist. Der OGBL hat bereits auf die erheblichen Beträge hingewiesen, die Patienten im Rahmen von Zahnbehandlungen, die sie in Anspruch genommen haben, mitunter selbst tragen müssen.

Dies zeigt, dass bereits heute ein Unterschied zwischen dem tatsächlich in Rechnung gestellten Betrag und dem übernommenen Betrag bestehen kann.

Für den OGBL ist die Antwort klar: Wir wollen nicht, dass das, was in bestimmten Bereichen bereits existiert, zum Standard in der gesamten Medizin wird.

### **— Konvention oder großherzogliche Verordnung: ein wesentlicher Unterschied**

Angesichts der Weigerung der AMMD, eine neue Konvention im bestehenden Rahmen zu unter-

zeichnen, hat die Regierung beschlossen, die notwendigen Bestimmungen zur Aufrechterhaltung der Kontinuität des Systems in einer großherzoglichen Verordnung zu übernehmen.

Auf dieser Grundlage konnte die Gesundheitsministerin erklären: „Für den Patienten wird sich nichts ändern!“ Die Regierung erklärt nämlich, dass die für das Funktionieren des Systems notwendigen Bestimmungen beibehalten werden und dass die konventionierte Medizin nicht infrage gestellt wird.

Doch eine Konvention und eine großherzogliche Verordnung sind nicht genau dasselbe.

Eine Konvention ist das Ergebnis einer Verhandlung zwischen den betroffenen Parteien. Sie ermöglicht es der CNS und den Vertretern der Leistungserbringer, einen gemeinsamen Rahmen festzulegen und diesen im Rahmen des Dialogs weiterzuentwickeln. Sie bietet außerdem die Möglichkeit zur Anpassung, wenn neue Probleme auftreten.

Eine großherzogliche Verordnung fällt dagegen in die Zuständigkeit der staatlichen Verordnungsgewalt. Sie kann die Kontinuität sicherstellen, wenn keine Konvention besteht, ersetzt aber nicht den konventionellen Dialog zwischen den Partnern. Eine großherzogliche Verordnung ist schwieriger anzupassen, da ihre Änderung insbesondere ein Gutachten des Staatsrats erfordert, was das Verwaltungsverfahren verlängern kann. Darüber hinaus kann sie vor den zuständigen Gerichten angefochten werden.

Der Weg über eine großherzogliche Verordnung ist somit eine Lösung, die einen Bruch ab dem 1. November 2026 vermeiden kann. Sie stellt jedoch

keine dauerhafte Antwort auf die Frage nach der Zukunft der Konvention dar.

### — Eine Entwicklung, die weit über die ärztlichen Honorare hinausgeht

Die Debatte über die Konvention findet zudem in einer Zeit statt, in der das luxemburgische Gesundheitssystem zahlreiche Veränderungen durchläuft.

Die Regierung möchte insbesondere den ambulanten Bereich weiter ausbauen und die Gründung von Ärztegesellschaften ermöglichen. Die Entwicklung des ambulanten Bereichs kann auf einen tatsächlichen Bedarf reagieren. Sie kann dazu beitragen, bestimmte Krankenhausaufenthalte zu vermeiden, die medizinische Versorgung näher an die Bevölkerung zu bringen und die Betreuung zu verbessern.

Aber auch hier lautet die entscheidende Frage, unter welchen Bedingungen diese Entwicklung organisiert wird.

Wem werden die Strukturen gehören? Wer wird sie finanzieren? Welche Leistungen können dort erbracht werden? Welche Tarife werden dort angewandt? Welche Arbeitsbedingungen und welche Kollektivverträge werden für das Personal gelten? Wie kann verhindert werden, dass die rentabelsten Tätigkeiten in privaten Strukturen konzentriert werden, während die Krankenhäuser die schwersten und am wenigsten „rentablen“ Behandlungen übernehmen?

Für den OGBL darf die Entwicklung des ambulanten Bereichs nicht zu einem Trojanischen Pferd für eine schrittweise Kommerzialisierung der Medizin werden.

Dasselbe gilt für private Zusatzversicherungen. Sie können möglicherweise eine ergänzende Rolle spielen. Sie dürfen jedoch keinesfalls schrittweise zur Voraussetzung werden, um Zugang zu bestimmten Ärzten, bestimmten Behandlungen oder kürzeren Wartezeiten zu erhalten.

Die Schwierigkeiten des Systems sind real, aber die Antwort darf nicht die Kommerzialisierung sein

Niemand kann die Herausforderungen leugnen, mit denen das luxemburgische Gesundheitssystem konfrontiert ist.

Die Finanzierungsschwierigkeiten der CNS – das Risiko, dass die Reserven der CNS 2027 unter die gesetzliche Schwelle von 10 % fallen, wenn keine Maßnahmen ergriffen werden –, die steigenden Kosten für medizinische Ausrüstung, die Attraktivität der medizinischen Berufe, die Rekrutierungsprobleme, die Wartezeiten und die Organisation der Versorgung müssen ernst genommen werden.

Diese Schwierigkeiten anzuerkennen bedeutet jedoch nicht, jede beliebige Antwort zu akzeptieren.

### — Welches Gesundheitssystem wollen wir?

Die obligatorische Krankenversicherung ist keine Versicherung wie jede andere. Sie beruht auf dem Prinzip der Solidarität. Wir zahlen gemeinsam Beiträge, weil niemand im Voraus wissen kann, wann er medizinische Versorgung benötigen wird und wie umfangreich diese sein wird.

Krankheit nimmt keine Rücksicht auf das Einkommen der Menschen. Der medizinische Bedarf richtet sich nicht nach der individuellen Fähigkeit jedes Versicherten, die dafür anfallenden Kosten selbst zu tragen.

Für den OGBL ist die Antwort klar. Wir wollen ein System, das auf Solidarität, der Konvention und einer kollektiven Kostenübernahme beruht. Wir wollen, dass private Versicherungen ergänzend bleiben und niemals zur Voraussetzung dafür werden, Zugang zu einer schnelleren, umfassenderen oder qualitativ besseren medizinischen Versorgung zu erhalten.

Wir wollen ebenfalls ein System, das sich weiterentwickeln kann. Die medizinische Grundversorgung muss gestärkt, der ambulante Bereich in einem öffentlichen und solidarischen Rahmen ausgebaut, die Organisation der Versorgung verbessert, in Ausbildung und Rekrutierung investiert und den Gesundheitsberufen Arbeitsbedingungen gewährleistet werden, die eine qualitativ hochwertige Versorgung ermöglichen.

Diese Reformen müssen jedoch ein Ziel verfolgen: den Zugang zur medizinischen Versorgung für alle zu verbessern und nicht neue Märkte innerhalb des Gesundheitssystems zu schaffen.

Das luxemburgische Gesundheitssystem wird von der Allgemeinheit finanziert. Es muss daher weiterhin im Dienst der Allgemeinheit stehen.

Der aktuelle Konflikt geht somit weit über die Frage hinaus, ob eine Konvention unterzeichnet wird oder ob eine großherzogliche Verordnung es ermöglicht, die bestehenden Regeln vorübergehend aufrechtzuerhalten. Er wirft eine gesellschaftspolitische Grundsatzfrage auf ■

# OGBL bedauert das Scheitern der Mediation zwischen AMMD und CNS



↑ Daniel Marques  
Beigeordneter  
Zentralsekretär



**Am 14. August 2026 hat der Mediator, der die Verhandlungen zwischen der „Association des Médecins et Médecins-Dentistes“ (AMMD) und der nationalen Gesundheitskasse (CNS) begleitet hat, das Scheitern des Schlichtungsverfahrens festgestellt. Damit ist die Mediation offiziell gescheitert und es bestehen neue Unsicherheiten über die Zukunft des luxemburgischen Gesundheitssystems.**

Zur Erinnerung: Die AMMD hatte am 30. Oktober 2025 ihre Entscheidung bekannt gegeben, die mit der CNS bestehende Konvention zu kündigen. Gemäß dem Sozialgesetzbuch bleibt die derzeitige Konvention daher bis zum 30. Oktober 2026 anwendbar. Sollte bis dahin keine neue Konvention abgeschlossen werden, muss eine großherzogliche Verordnung verabschiedet werden, um die Kontinuität des geltenden Rahmens über diesen Zeitpunkt hinaus zu gewährleisten. Diese würde am 1. November 2026 in Kraft treten.

Der OGBL bedauert zutiefst, dass zwischen den beiden Parteien keine Einigung erzielt werden konnte.

## — Eine Konvention, die die Versicherten schützt

Für den OGBL handelt es sich bei dieser Situation nicht nur um eine Meinungsverschiedenheit zwi-

schen zwei Organisationen. Sie betrifft unmittelbar alle Personen, die krankenversichert sind.

Eine Konvention zwischen der CNS und den Vertretern der Ärzte ermöglicht insbesondere:

- die medizinischen Tarife zu regeln
- eine gewisse Tarifstabilität für die Versicherten zu gewährleisten
- die finanziellen Eigenbeteiligungen der Versicherten zu regeln
- die Gleichbehandlung der Versicherten zu gewährleisten
- einen Zugang zur Gesundheitsversorgung sicherzustellen, der sich nach dem Bedarf und nicht nach dem Einkommen richtet

Das konventionierte System stellt somit ein wesentliches Instrument der Solidarität und der Gerechtigkeit dar. Es bietet den Versicherten einen klaren Rahmen und begrenzt das Risiko, dass der Zugang zu bestimmten Leistungen von ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit abhängt.

## — Forderungen, die dem Solidaritätsprinzip widersprechen

Im Laufe der Gespräche hatte die AMMD insbesondere die freie Festlegung der medizinischen Tarife, eine Reform der Modalitäten zur Verhandlung der



*lettres-clés*, die Möglichkeit, bestimmte medizinische Leistungen miteinander zu kumulieren, sowie eine freie Anpassung oder sogar die Abschaffung der *convenances personnelles* gefordert.

Für den OGBL werfen diese Forderungen ernsthafte Fragen auf. Eine verstärkte Liberalisierung der Tarife und der Abrechnungsmodalitäten wird zu einer Erhöhung der von den Versicherten und von der Krankenversicherung getragenen Kosten führen. Sie wird zudem das Prinzip schwächen, wonach jeder Versicherte unter den gleichen Bedingungen Zugang zur Gesundheitsversorgung haben muss.

Der OGBL stellt fest, dass die AMMD sowohl während der Verhandlungen als auch während der Mediation eine Blockadehaltung beibehalten hat. Indem die AMMD versucht, politische Zugeständnisse statt eines ausgewogenen Kompromisses zu erreichen, läuft sie Gefahr, den Konflikt auf dem Rücken der Versicherten auszutragen. Für den OGBL dürfen die Versicherten keinesfalls als Druckmittel eingesetzt werden.

### — Das Risiko einer Zwei-Klassen-Medizin

Hinter dem aktuellen Konflikt steht eine gesellschaftspolitische Entscheidung. Auf der einen Seite steht ein solidarisches Gesundheitssystem, in dem die Beiträge es jedem ermöglichen, Zugang zur Gesundheitsversorgung zu erhalten. Auf der anderen Seite steht eine Entwicklung hin zu einer stärker liberalisierten Medizin, in der Personen mit höherem Einkommen bevorzugten Zugang zu bestimmten Leistungen erhalten können.

Der OGBL lehnt eine Entwicklung hin zu einer Zwei-Klassen-Medizin entschieden ab. Wenn Tarife frei festgelegt werden könnten und bestimmte Leistungen teurer oder weniger stark geregelt würden, werden sich die Ungleichheiten zwischen den Ver-

sicherten verschärfen. Personen mit niedrigem und mittlerem Einkommen, Familien, Rentner und Menschen mit chronischen Krankheiten wären davon besonders betroffen.

Gesundheit darf nicht zu einer Ware werden, die abhängig von den finanziellen Möglichkeiten jedes Einzelnen zugänglich ist. Sie stellt vielmehr ein grundlegendes Recht dar, das allen gewährleistet werden muss.

### — Die Regierung muss Verantwortung übernehmen

Angesichts des Scheiterns der Mediation kann sich die Regierung nicht darauf beschränken, auf eine mögliche Einigung in letzter Minute zu warten. Sie muss handeln, um die Kontinuität der Gesundheitsversorgung zu gewährleisten und jede Verschlechterung des Schutzes der Versicherten zu verhindern.

Die künftige großherzogliche Verordnung muss Folgendes gewährleisten:

- transparente und finanziell tragbare Tarife
- einen wirksamen Schutz vor überhöhten Rechnungen
- den gleichberechtigten Zugang zur Gesundheitsversorgung
- die Kontinuität der Versorgung der Versicherten
- die Aufrechterhaltung eines öffentlichen, solidarischen und konventionierten Gesundheitssystems

Der OGBL fordert die Regierung auf, das Allgemeininteresse klar zu verteidigen und einer Logik der Liberalisierung nicht nachzugeben, die den Versicherten zusätzliche finanzielle Belastungen auferlegen würde.

### — Solidarität statt Liberalisierung

Das Scheitern der Mediation zwischen AMMD und CNS muss Anlass sein, an eine Selbstverständlichkeit zu erinnern: Das luxemburgische Gesundheitssystem muss für alle zugänglich bleiben, unabhängig von der Höhe des Einkommens.

Der OGBL bekräftigt seine Ablehnung jeder Reform, die geeignet ist, die Ungleichheiten zwischen den Versicherten zu verschärfen. Gesundheit darf nicht den Regeln des Marktes unterworfen werden. Sie muss weiterhin auf Solidarität, kollektiver Verantwortung und Gleichbehandlung beruhen.

Der 1. November 2026 wird einen wichtigen Stichtag darstellen. Die Regierung muss durch ihre Entscheidungen zeigen, dass sie beabsichtigt, die Versicherten zu schützen und ein gerechtes, solidarisches und für die gesamte Bevölkerung finanziell zugängliches Gesundheitssystem zu gewährleisten ■



## **Alles was Sie brauchen, vereint an einem Ort.**

Sind Sie OGBL-Mitglied? Nutzen Sie ab sofort Ihren persönlichen und sicheren Mitgliederbereich, über den Sie einfacher mit dem OGBL in Kontakt treten können, Zugang zu zahlreichen nützlichen Informationen erhalten, bestimmte Dokumente übermitteln oder Ihre Daten mit wenigen Klicks aktualisieren können.

→ Besuchen Sie [www.ogbl.lu/membre](http://www.ogbl.lu/membre)

- 1 Um Zugang zu Ihrem Mitgliederbereich zu erhalten, gehen Sie zur Rubrik „Aktivieren Sie Ihr Konto“ und klicken Sie auf „Aktivierung“. Geben Sie im Formular Ihre E-Mail-Adresse, Ihre OGBL-Mitgliedsnummer (die Nummer ist auf Ihrer Mitgliedskarte vermerkt) und Ihr Geburtsdatum ein. Nach der Bestätigung erhalten Sie eine E-Mail. Nachdem Sie auf den Link in der E-Mail klicken, werden Sie auf eine neue Seite weitergeleitet, auf der Sie das Passwort für Ihr Konto festlegen können.
- 2 Melden Sie sich mit Ihrer OGBL-Mitgliedsnummer und Ihrem Passwort an. Sie erhalten per E-Mail einen Sicherheitscode, den Sie eingeben müssen.
- 3 Das war's! Sie haben nun einen Überblick über Ihre Daten, Ihre Dokumente und die Informationen, die Sie persönlich betreffen.



Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB

# Ein erstes Jahr, um die Union aufzubauen ... und Kräfte zu bündeln!

Die am 20. Juni 2025 offiziell gegründete Gewerkschaftsunion (Union des syndicats) OGBL-LCGB hat sich in nur einem Jahr als einzige Kraft etabliert, die in der Lage ist, das luxemburgische Sozialmodell zu verteidigen. Sie hat gezeigt, dass die Einheit der Gewerkschaften ein wirksames Mittel ist, um die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen – sei es in Verhandlungen mit den staatlichen Institutionen, bei Mobilisierungen vor Ort oder durch Vorschläge zu den großen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen.

Der erste Tätigkeitsbericht der Gewerkschaftsunion (Juni 2025 – Juni 2026) ist unter [www.frontsyndical.lu](http://www.frontsyndical.lu) verfügbar ■



# Einigung über die Zukunft der Kollektivverträge in Luxemburg

**Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB, die Regierung und das Patronat haben sich am vergangenen 16. Juli schlussendlich auf einen nationalen Aktionsplan zur Förderung der Verhandlung von Kollektivverträgen geeinigt.**

Das im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) erzielte Abkommen soll dafür sorgen, dass künftig mehr Arbeitnehmer in Luxemburg von einem Kollektivvertrag profitieren können. Es hält ebenfalls fest, dass im Rahmen der derzeitigen Diskussion über die Arbeitszeit jede Flexibilisierung, die möglicherweise künftig vorgesehen werden könnte, nur im strengen Rahmen eines Kollektivvertrags erfolgen darf. Diese Klausel bietet die Garantie, dass es keine zusätzliche Flexibilisierung zulasten der Arbeitnehmer geben wird.

Dieses Abkommen schließt aber auch und vor allem ein wichtiges Kapitel ab, denn die Frage nach der Zukunft der Kollektivverträge in Luxemburg war der Ausgangspunkt des großen Sozialkonflikts, der die Gewerkschaften in den vergangenen zwei Jahren der Regierung und dem Patronat gegenüberstellte. Zur Erinnerung: Ab Oktober 2024 hatte die Regierung die Grundlagen, auf denen die Verhandlung von Kollektivverträgen beruht, frontal infrage gestellt und damit direkt die Löhne und die Arbeitsbedingungen im Allgemeinen angegriffen. Es bedurfte eines beispiellosen Widerstands der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB und des Erfolgs der großen Demonstration vom 28. Juni 2025, damit die Regierung schließlich zurückruderte.

Im Rahmen dieses im Juli erzielten Abkommens verpflichten sich die Gewerkschaften, die Regierung und das Patronat nicht nur dazu, alles zu unternehmen, um den Anteil der Arbeitnehmer mit Kollektivvertrag in Luxemburg zu erhöhen und bestätigen voll und ganz, dass Kollektivverträge nur von den national repräsentativen Gewerkschaften verhandelt werden können. Man kann somit davon ausgehen, dass mit diesem Abkommen der Konflikt über die Kollektivverträge, der die soziale Aktualität der vergangenen zwei Jahre geprägt hat, nun abgeschlossen ist. Und darüber kann man sich selbstverständlich nur freuen.

Hier ein Gesamtüberblick über die verschiedenen im Rahmen dieses Abkommens festgelegten Schwerpunkte:



- Stärkung des Sozialdialogs mit einer erneuten Bekräftigung seiner zentralen Rolle im luxemburgischen Modell.
- Verbesserte Kenntnis über die Abdeckung durch Kollektivverträge dank der Schaffung einer anonymisierten nationalen Datenbank.
- Information und Sensibilisierung der Unternehmen, insbesondere der multinationalen Unternehmen, über die Funktionsweise und die Vorteile des luxemburgischen Sozialdialogs.
- Förderung neuer Kollektivverträge, insbesondere durch die Prüfung von Anreizen im Rahmen öffentlicher Ausschreibungen.
- Anpassung des gesetzlichen Rahmens, um die Rechtssicherheit der Kollektivverträge zu stärken und der kollektiven Verhandlung mehr Spielraum zu geben (Organisation der Arbeitszeit, der Transparenzrichtlinie, Modernisierung der Schlichtungsprozedur).
- Sicherstellung einer regelmäßigen Begleitung und Bewertung der Umsetzung des Plans innerhalb des CPTÉ, um die erzielten Fortschritte bei der Abdeckung der Arbeitnehmer durch Kollektivverträge zu messen.

## Statutarischer Kongress

# Den OGBL stärken, um die Kämpfe von morgen besser zu führen

**Am vergangenen 3. Juli kamen mehrere hundert Delegierte des OGBL im Hémicycle des European Convention Center in Luxemburg-Kirchberg zu einem außerordentlichen statutarischen Kongress zusammen. Einen ganzen Tag lang diskutierten, änderten und stimmten sie über Dutzende von Änderungen an den Statuten der Organisation ab. Doch dieser Kongress war nicht der Beginn des Prozesses. Er war dessen Abschluss.**

Fast ein Jahr lang wurde die Reform Schritt für Schritt vorbereitet. Ein erster Vorschlag, der vom geschäftsführenden Vorstand ausgearbeitet worden war, wurde zunächst der Exekutive vorgelegt. Anschließend wurde er in sämtlichen Strukturen des OGBL diskutiert: in den Berufssyndikaten, Sektionen und Abteilungen. Sektionstage, Syndikatstage und statutarische Versammlungen gaben den Mitgliedern und Mandatsträgern die Möglichkeit, sich konkret mit dem Projekt auseinanderzusetzen, darüber zu diskutieren und eigene Vorschläge einzubringen.

Die aus dieser ersten Phase hervorgegangenen Änderungsanträge wurden anschließend erneut der Exekutive vorgelegt, wo sie wiederum diskutiert, übernommen, geändert oder abgelehnt wurden. Erst nach diesem Hin und Her zwischen den verschiedenen Strukturen des OGBL wurde dem Kongress ein endgültiger Entwurf vorgelegt.

Dieser Prozess veranschaulicht ein wesentliches Prinzip der Funktionsweise des OGBL: Unsere Organisation wird von unten nach oben aufgebaut. Ihre Entscheidungen entstehen in der Diskussion zwischen den Strukturen, den Militanten und den Mitgliedern. Die Reform der Statuten war somit ein echtes Beispiel für Gewerkschaftsdemokratie, bei dem die Basis der Organisation umfassend in alle Phasen ihrer Ausarbeitung einbezogen wurde.

Das Ergebnis lässt sich unter drei Begriffen zusammenfassen: Kontinuität, Dynamisierung und Demokratisierung.

Zunächst die Kontinuität. Die grundlegenden Prinzipien, auf denen der OGBL seit fast fünfzig Jahren beruht, wurden nicht infrage gestellt. Die Organisation in Berufssyndikaten und Sektionen, die Unabhängigkeit des OGBL, die demokratische Vertretung der verschiedenen Strukturen und die zentrale Rolle der Mitglieder bleiben die Säulen des Syndikats. Es ging also nicht darum, den OGBL neu aufzubauen, sondern seine Funktionsweise an die heutigen Realitäten anzupassen.

Danach die Dynamisierung. Mehrere Verfahren, die zu schwerfällig oder zu langwierig geworden waren, wurden vereinfacht. Die Entscheidungsprozesse wurden verkürzt und klarer gestaltet, damit der OGBL schneller reagieren kann, ohne seiner Basis Befugnisse zu entziehen.

Die Rolle der Sektionen wurde präzisiert und gestärkt, ebenso wie die für ihre Tätigkeit vorgesehenen Mittel. Die Finanzierung der lokalen Gewerkschaftsarbeit wurde überarbeitet, damit die Sektionen vor Ort stärker gewerkschaftliche, politische und aktivistische Initiativen entwickeln können.

Schließlich die Demokratisierung. Der Nationalvorstand, das höchste Organ des OGBL zwischen zwei Kongressen, wurde deutlich gestärkt. Seine Zusammensetzung, seine Zuständigkeiten und seine Aufgaben wurden erweitert, damit er seine Rolle als zentrales Entscheidungsorgan und als Organ der demokratischen Kontrolle noch stärker wahrnehmen kann. Darüber hinaus wurden mehrere Zuständigkeiten näher an die Organe herangeführt, die die Basis am stärksten repräsentieren, und die Entscheidungsmechanismen wurden transparenter gestaltet.

Auch die Rechte und Pflichten der Mitglieder wurden präzisiert und gestärkt. Auch hier ist das Ziel einfach: Jedes Mitglied soll wissen, was es von seiner Gewerkschaft erwarten kann, aber auch, welche Rolle es in dessen demokratischem Leben spielen kann.

Die Reform trägt zudem unmittelbar die Handschrift der Diskussionen, die in den verschiedenen Strukturen geführt wurden. Zahlreiche Vorschläge aus den Sektionen, den Berufssyndikaten und den Abteilungen wurden in den endgültigen Text aufgenommen. Dazu gehört insbesondere eine klare Stärkung der Position des OGBL gegenüber der extremen Rechten, die überall einen Feind der Interessen der Arbeitnehmer und Pensionierten darstellt und deren Ideen mit den grundlegenden Werten der Gewerkschaftsbewegung unvereinbar sind.

Letztendlich hat der Kongress vom 3. Juli nicht nur neue Statuten verabschiedet. Er hat einen fast einjährigen kollektiven Prozess abgeschlossen und dem OGBL klarere, effizientere und demokratischere Regeln gegeben. Eine notwendige Modernisierung, die zugleich dem treu bleibt, was den OGBL seit seiner Gründung stark macht: eine Organisation, die von ihren Mitgliedern, ihren Militanten und ihren Strukturen aufgebaut wird und in der Lage ist, sich weiterzuentwickeln, ohne ihre Grundsätze aufzugeben.

Die neuen Statuten einlesen:





# Auswirkungen der europäischen Energieeffizienzrichtlinie (EED) 2018/2002

**Im Sommer 2024, 5 Jahre nach Verabschiedung der europäischen Richtlinie und 3 Jahre über der Frist zur Umsetzung in nationales Recht, wurde das Gesetz (Gesetzesvorlage 8250) endlich am 14.11.2024 in der Abgeordnetenversammlung gestimmt.**

Zum ersten mal in der Geschichte Luxemburgs, wurde eine gesetzliche Grundlage geschaffen, die sicher stellt, dass eine Abrechnung der Energiekosten für Wärme, Kälte, Kalt- und Warmwasser auf Basis des tatsächlichen Verbrauches erfolgen muss.

Für alle Mieter ist dies eine sehr gute Nachricht, da nun hoffentlich bald die weit verbreitete Methode

der Aufteilung auf die Fläche oder den Eigentumsanteil („Millièmes“) der Vergangenheit angehören wird.

Zukünftig muss für alle Neubauten und im Vorfeld großer Sanierungsarbeiten ein ausführliches Messkonzept mit dem Bauantrag vorgelegt werden. Dies stellt sicher, dass alle technischen Vorkehrungen für eine verbrauchsbasierte Abrechnung erfüllt sind.

Desweiteren darf in Neubauten und bei der Erneuerung der Messtechnik nur noch fernauslesbare (auch *Walk-By* möglich) Messtechnik eingebaut werden. Alle bestehenden Gebäude müssen bis Ende 2026, falls technisch möglich und wirtschaftlich nachhaltig, auf fernauslesbare Messtechnik umgerüstet sein.

Auch in Luxemburg hat der Mieter seit dem 01.01.2025 das Anrecht, auf eine unterjährige (monatliche) Verbrauchsinformation für den Wärmeverbrauch der Heizung und den Warmwasserverbrauch. Wenn dies nicht erfolgt, kann der Mieter nach Ablauf einer festgelegten Frist einen Teil der Nebenkosten zurückbehalten, Voraussetzung ist hier aber eine Ausstattung mit fernauslesbarer Messtechnik.

Vor Allem für die Mieter sind das sehr gute Nachrichten, da die Eigentümer für die Umsetzung der Informationspflicht verantwortlich sind. Leider haben erst wenige Mieter diese monatlichen Verbrauchsinformationen erhalten. Unser Rat = fordern Sie sie beim Eigentümer aktiv ein!!

Erst wer seinen Energieverbrauch und die Kosten kennt, kann sein Verhalten anpassen und damit spürbar Energie einsparen und gleichzeitig seinen Geldbeutel schonen, zumal die Energiekosten wohl zukünftig noch weiter steigen werden■



## OGBL und LCGB sprechen mit den Europaabgeordneten über die zentralen Fragen des Arbeitslosengeldes für Grenzgänger

**Eine Delegation der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB traf Ende Juni die Europaabgeordneten Tilly Metz, Martine Kemp, Marc Angel und Charles Goerens zu einem Austausch über die Revision der europäischen Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.**

Im Mai hatte die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB bereits eine Pressemitteilung veröffentlicht, in der sie den Grundsatz, dass das Land der letzten Beschäftigung künftig für die Zahlung der Arbeitslosenleistungen der Grenzgänger zuständig sein soll, als wichtigen Fortschritt begrüßt hatte. Die beiden Gewerkschaften erkannten diese positive Entwicklung an, wiesen jedoch zugleich darauf hin, dass hinsichtlich der Umsetzung dieser Überarbeitung der europäischen Verordnung noch zahlreiche Fragen offen seien.

Das Treffen mit den Europaabgeordneten bot daher Gelegenheit, diese Fragen zu erörtern und auf mehrere Punkte aufmerksam zu machen, die noch einer Klärung bedürfen. Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB betonte insbesondere die Notwendigkeit, jegliche Situation zu vermeiden, in der Grenzgänger aufgrund von Übergangsbestimmungen, unterschiedlichen Anwendungskriterien oder restriktiven administrativen Auslegungen ausgeschlossen oder benachteiligt werden könnten.

Die beiden Gewerkschaften erinnerten zudem daran, dass die Frage der Arbeitslosigkeit von Grenzgängern nicht auf ihre finanzielle Dimension reduziert werden kann. Sie muss ganzheitlich betrachtet werden und die sozialen Aspekte sowie den Bedarf an Unterstützung der betroffenen Personen vollständig berücksichtigen.

Die möglichen sozialen Folgen dieser Reform müssen genau geprüft werden, insbesondere im Hinblick auf die Sozialversicherung, Kindergeld, den Zugang zur CNS, Kontrollen sowie mögliche Sanktionen und Rechtsmittel. Wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verliert, sind darüber hinaus Fragen der persönlichen Betreuung, der Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung, des Zugangs zu Weiterbildungen sowie der beruflichen Wiedereingliederung ebenso wichtig wie die Auszahlung des Arbeitslosengeldes.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wies außerdem darauf hin, dass die Verordnung eine Übergangsfrist von sieben Jahren vorsieht, damit Luxemburg seine Systeme an die neuen Regeln anpassen kann.

Diese Frist bietet zwar die notwendige Zeit für diese Anpassung, darf jedoch keinesfalls als Vorwand dienen, um die Umsetzung zu verzögern. Im Gegenteil: OGBL und LCGB sind der Ansicht, dass es entscheidend ist, unverzüglich die notwendigen Gespräche aufzunehmen und die erforderlichen Anpassungen vorzunehmen, um eine wirksame Umsetzung zu gewährleisten, die die Grenzgänger schützt. Die Gewerkschaften fordern die Regierung daher auf, sich unverzüglich mit diesem Dossier zu befassen und in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern an den Anpassungen zu arbeiten, die sich aus den neuen Regeln ergeben ■



# 28. Regime / EU Inc.

Gewerkschaften fordern stärkeren Schutz der Arbeitnehmer beim geplanten neuen EU-Rechtsrahmen

**Vertreter des gemeinsamen Europasekretariats von OGBL und LCGB (SECEC) trafen sich am vergangenen 15. September mit Wirtschaftsminister Lex Delles sowie mit Vertretern des Justizministeriums, um über den Vorschlag für eine europäische Verordnung zum 28. Regime für Unternehmen, dem sogenannten EU Inc., zu diskutieren. Dieser zielt darauf ab, einen neuen harmonisierten Rechtsrahmen innerhalb der EU zu schaffen, um den Binnenmarkt zu stärken und Innovationen zu fördern. OGBL und LCGB sind sich der Notwendigkeit, dass die EU ihren Binnenmarkt und ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken muss, voll bewusst, betonen jedoch, dass dieses Ziel nicht auf Kosten der Arbeitnehmer und ihrer Rechte erreicht werden darf.**

In der von der Europäischen Kommission vorgelegten Fassung besteht jedoch die Gefahr, dass Unternehmen einen anderen europäischen Rechtsrahmen als denjenigen des Staates wählen können, in dem ihre Arbeitnehmer tatsächlich arbeiten. Dies könnte insbesondere dazu führen, dass nationale Regelungen im Bereich des Arbeitsrechts und der Sozialversicherung sowie die Gewerkschaftsrechte umgangen werden und es zu Praktiken des unlauteren Wettbewerbs und des Sozialdumpings kommt. In diesem Zusammenhang wurde auch die Frage des Anwendungsbereichs erörtert. Obwohl das Regime als Unterstützung für innovative Start-ups und Scale-ups dargestellt wird, würde es tatsächlich auch anderen Unternehmen sowie mul-

tinationalen Konzernen offenstehen. Dies würde ihnen ermöglichen, sich für einen weniger strengen Regulierungsrahmen zu entscheiden und strengere nationale Standards im Bereich der Arbeit und der Sozialversicherung zu umgehen. In diesem Zusammenhang betonten die beiden Gewerkschaften, dass das Arbeitsrecht, die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer sowie die Kollektivverträge und die Verpflichtungen im Bereich der Sozialversicherung unbedingt weiterhin dem Recht des Mitgliedstaates unterliegen müssen, in dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird. Der Minister erklärte, diese Analyse zu teilen, und unterstrich ebenfalls die Notwendigkeit, die sozialen Rechte und die geltenden nationalen Standards vollständig zu wahren. OGBL und LCGB bestehen daher auf der Notwendigkeit, ausreichende Garantien einzuführen, um jegliche Umgehung dieser Rechte zu verhindern und sicherzustellen, dass das 28. Regime nicht dazu genutzt werden kann, sich den sozialen Verpflichtungen zu entziehen.

Ein weiterer angesprochener Punkt war die Frage des beschleunigten Registrierungssystems, das es einem Unternehmen, das unter dem 28. Regime tätig ist, ermöglichen soll, sich innerhalb von 48 Stunden zu registrieren. Auch hier betonten die Gewerkschaften die Notwendigkeit, wirksame Kontrollmechanismen einzurichten, insbesondere um die Einhaltung der steuerlichen Verpflichtungen zu gewährleisten, Geldwäsche zu bekämpfen und Sozialversicherungsbetrug entgegenzuwirken. Auch die von der Kommission vorgeschlagene Idee von Beteiligungsplänen für Arbeitnehmer (*employed stock option plans*), die es Arbeitnehmern ermöglichen würde, Aktien des Unternehmens zu erwerben, stößt bei den Gewerkschaften auf Kritik. Sie fordern, dass im Text eindeutig festgelegt wird, dass diese Beteiligungspläne für Arbeitnehmer nicht an die Stelle der Vergütung oder der kollektiv ausgehandelten Löhne treten dürfen.

Schließlich kritisieren die beiden Gewerkschaften neben der Heranziehung von Artikel 114 AEUV als Rechtsgrundlage des 28. Regimes auch, dass die Kommission eine Verordnung statt einer Richtlinie vorschlägt, da eine Richtlinie den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern ermöglichen würde, den Schutz der Arbeitnehmer bei der Umsetzung in nationales Recht zu stärken■



# Hitzewelle: Vorsorgen statt erleiden



**Für die Abteilung Öffentlicher Dienst des OGBL – die die Syndikate Eisenbahnen; Erziehung und Wissenschaft; Gesundheit und Sozialwesen sowie Öffentlicher Dienst des OGBL und die Beamtenvereinigungen umfasst, mit denen der OGBL Kooperationsabkommen abgeschlossen hat – ist die Feststellung hinsichtlich der Folgen der Hitzewelle für den gesamten öffentlichen Sektor eindeutig.**

In den Schulen, den Einrichtungen für außerschulische Betreuung, im öffentlichen Transport (Bus, Tram und Zug), in den Krankenhäusern, Pflegeheimen sowie in zahlreichen Diensten und Verwaltungen des Staates und der Gemeinden wurde die Hitzewelle so gehandhabt, als wäre sie ein außergewöhnliches und unvorhersehbares Ereignis. Das war sie jedoch nicht.

Die Infrastrukturen und Ausstattungen erwiesen sich als unzureichend an die hohen Temperaturen angepasst und vor allem war keine Strategie vorgesehen worden, um die notwendigen Anpassungen vorausschauend vorzunehmen. Dies führte teilweise zu unangemessenen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten, aber auch zu Bedingungen, unter denen die Nutzer der öffentlichen Dienste, die Fahrgäste des öffentlichen Transports, die Patienten, die Schüler und die Kinder in den *Maison-relais* Temperaturen ausgesetzt waren, die ein Risiko für ihre Gesundheit und Sicherheit darstellen konnten.

Es reicht nicht aus, die Bürger dazu aufzurufen, ihre Fahrten einzuschränken oder mehr zu trinken. Die öffentlichen Behörden müssen ebenfalls die Voraussetzungen dafür schaffen, dass jeder seine Tätigkeiten unter Bedingungen ausüben kann, die mit Episoden starker Hitze vereinbar sind.

Hitzewellen sind keineswegs unvorhersehbar. Seit Jahren weisen wissenschaftliche Studien zu den Folgen des vom Menschen verursachten Klimawandels auf eine Zunahme ihrer Häufigkeit, Dauer und Intensität hin. Der Sommer 2026 stellt keine Ausnahme dar: In den kommenden Jahren ist mit noch extremeren Hitzeperioden zu rechnen.

Die Abteilung Öffentlicher Dienst des OGBL fordert daher, bereits heute die künftigen Hitzewellen vorzubereiten, anstatt sich auf Notfallmaßnahmen zu beschränken, wenn die rote Warnstufe bereits ausgelöst wurde.

Sie fordert daher die Ausarbeitung eines echten nationalen Hitzeplans. Dieser sollte sich, anders als der derzeitige Plan des Gesundheitsministeriums, nicht auf die Unterstützung älterer, gefährdeter oder isolierter Personen beschränken, sondern auch sämtliche notwendigen Anpassungsmaßnahmen für Zeiten starker Hitze vorsehen. Dieser Plan sollte anschließend auf die verschiedenen betroffenen Sektoren und Verwaltungen heruntergebrochen werden.

Ein solcher Plan würde die im April 2026 verabschiedete Nationale Strategie und den Nationalen Aktionsplan zur Anpassung an die Auswirkungen des Klimawandels 2025–2035 ergänzen, die nur sehr wenige Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsbedingungen vorsehen.

Die sektoralen und lokalen Hitzepläne sollten insbesondere, soweit dies möglich ist, eine Anpassung der Arbeitszeiten vorsehen, um die heißesten Tageszeiten zu vermeiden.

In Verwaltungen und Diensten, in denen es unmöglich ist, mit dem Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten vereinbare Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, sollte eine Regelung zur vorübergehenden Einstellung der Tätigkeit eingeführt werden, vergleichbar mit der im Privatsektor geltenden Regelung zur witterungsbedingten Arbeitslosigkeit (*chômage dû aux intempéries*).

Schließlich müssen bereits jetzt umfangreiche Investitionen getätigt werden, um die Infrastrukturen, Gebäude und Ausstattungen an die neuen klimatischen Realitäten anzupassen■



↑ Frédéric Krier  
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

## Über 35 °C in den Klassenzimmern

Im Rahmen einer vom SEW/OGBL am 27. Juni durchgeführten Messkampagne wurden von den Lehrkräften mehr als 1.200 Temperaturmessungen in Klassenzimmern vorgenommen. Die Durchschnittstemperatur in den Klassenzimmern erreichte 32,2 °C, während in 17 % der Klassenzimmer mehr als 35 °C gemessen wurden■

# kollektiv

NEW

## Fours Hein

+/- 70 Arbeitnehmer

**Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 4/4)**

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.01.2026 – 31.12.2027

Trotz eines für das Unternehmen besonders schwierigen wirtschaftlichen Umfelds ist es dem OGBL gelungen, einige bedeutende Verbesserungen zu erzielen, darunter:

- Einführung einer Altersteilzeitregelung, die mehr Möglichkeiten für die Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand bietet
- jährliche Überprüfung der Parameter des Kollektivvertrags, während diese zuvor nur alle zwei Jahre erfolgte



## A. Cifarelli Concept

17 Arbeitnehmer

**Syndikat Handel, Garagen, Horeca (OGBL-Delegierte: 2/2)**

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.06.2026 – 31.05.2029

**Vergütung:** Zuschlag von 25 % für Nachtarbeit / Berücksichtigung der Zuschläge für Sonntagsarbeit, Feiertage und Nachtarbeit bei der Berechnung des Gehalts während des Urlaubs, auf Grundlage des Durchschnitts der letzten drei Monate / Anerkennung der beruflichen Qualifikation nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit, unabhängig vom Besitz eines nationalen Diploms

**Prämie:** Auszahlung einer jährlichen Anwesenheitsprämie von 250 Euro netto

**Arbeitszeit:** Einführung einer bezahlten Pause von 20 Minuten pro tatsächlich geleistetem Arbeitstag, die als tatsächliche Arbeitszeit angerechnet wird / Garantie, mindestens einen freien Sonntag pro Monat und, soweit möglich, ein komplettes freies Wochenende pro Monat zu haben / möglichst ausgewogene Verteilung der belastenden Arbeitszeiten, insbesondere der Öffnungs- und Schließzeiten sowie der Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

**Urlaub:** Gewährung zusätzlicher jährlicher Urlaubstage entsprechend der Betriebszugehörigkeit: +1 Tag nach 10 Jahren, +1 Tag nach 20 Jahren und +1 Tag nach 30 Jahren

**Sonstiges:** Gewährung eines jährlichen Tankgutscheins in Höhe von 50 Euro für Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag und mindestens einem vollständigen Jahr Betriebszugehörigkeit / kostenlose Bereitstellung einer 1,5-Liter-Flasche Wasser pro Arbeitstag, Kaffee zum Vorzugspreis von 0,50 Euro sowie 50 % Rabatt auf die vom Unternehmen angebotenen Feingebäck und Sandwiches



# verträge

## Laboratoire national de santé (LNS)

250 Arbeitnehmer

**Syndikat Gesundheit und Sozialwesen**  
(OGBL-Delegierte: 5/7)

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.01.2026–31.3.2028

**Vergütung:** Neuberechnung der Gehaltsstufen, um die mit dem ersten Kollektivvertrag eingeleitete Harmonisierung fortzusetzen / Überarbeitung der Gehaltstabelle der Laufbahn C2 (PhD) / Aufwertung der Laufbahn der Sekretäre

**Prämie:** Auszahlung einer einmaligen rückwirkenden Prämie für den Zeitraum 2023–2025

**Essensschecks:** Erhöhung des Wertes der Essensschecks

**Sonstiges:** Erhöhung des Urlaubsgeldes



## W.S.A. (Warehouses Services Agency)

295 Arbeitnehmer

**Syndikat Dienstleistungen und Energie**  
(OGBL-Delegierte: 3/6)

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.01.2026 – 31.12.2028

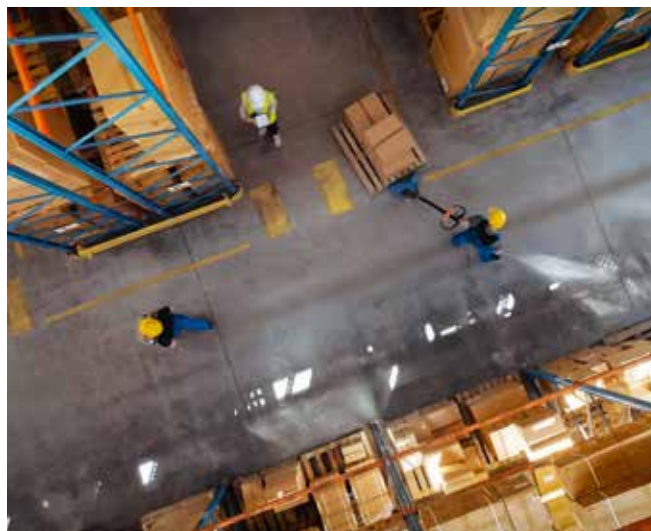
**Vergütung:** Erhöhung der Löhne der verschiedenen Gehaltsgruppen um mindestens 2,5 %

**Urlaub:** Einführung eines zusätzlichen Urlaubstags ab vier Jahren Betriebszugehörigkeit

**Prämien:** Erhöhung der Prämie für Kolonnenchefs auf 4 % / Erhöhung der Urlaubsprämie auf 45 Euro / Verbesserung der Modalitäten der Anwesenheitsprämie / Einführung einer Energieprämie zur Unterstützung der Kaufkraft der Arbeitnehmer

**Arbeitszeit:** Einführung einer zusätzlichen bezahlten Mittagspause von 15 Minuten für Arbeitnehmer, die die Kantine nutzen

**Sonstiges:** Beteiligung in Höhe von 50 % an den Kosten für das Mittagessen



# kollektiv

NEW

## Gemeindeverwaltung der Stadt Ettelbrück

83 Arbeitnehmer

**Syndikat Öffentlicher Dienst (OGBL-Delegierte: 1/4)**

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.05.2026 – 30.04.2029

Dieser Kollektivvertrag ist eng an denjenigen angelehnt, der für die Arbeitnehmer beim Staat gilt. Er übernimmt daher die wesentlichen Bestimmungen dieses Kollektivvertrags und sieht gleichzeitig folgende spezifische Verbesserungen vor:

**Gehaltstabelle:** Einführung einer neuen Gehaltstabelle sowie einer Gehaltstabelle für Personen in beruflicher Wiedereingliederung

**Prämien:** Gewährung einer Dienstaltersprämie von 10 Indexpunkten nach 10 Dienstjahren / Einführung eines Urlaubsgeldes in Höhe von 6 Indexpunkten / Erhöhung der „Totengräber“-Prämie / Gewährung einer Telefonprämie in Höhe von 2 Indexpunkten / Verbesserung der Bereitschaftsprämie



## Sisto Armaturen

175 Arbeitnehmer

**Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 2/5)**

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2026 – 31.12.2028

**Lohnerhöhungen:** Gewährung von drei Lohnerhöhungen für das gesamte Personal

**Prämien:** Gewährung einer einmaligen Prämie für das gesamte Personal / Einführung einer Betriebszugehörigkeitsprämie

**Arbeitszeit:** Möglichkeit für Arbeitnehmer über 50 Jahre, eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit zu beantragen

**Sonstiges:** Einführung eines Schutzsystems für Whistleblower



# verträge

## St George's International School

230 Arbeitnehmer

**Syndikat Erziehung und Wissenschaft  
(OGBL-Delegierte: 1/5)**

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.01.2026 – 31.12.2028

**Karriere:** Einführung einer Laufbahn für Lehrer ohne Lehrdiplom, die eine gerechtere berufliche Entwicklung ermöglicht und die im Berufsalltag erworbenen Kompetenzen anerkennt

**Essensschecks:** Erhöhung des Wertes der Essensschecks auf 12,20 Euro

**Urlaub:** Einführung einer größeren Flexibilität bei der Inanspruchnahme des Urlaubs für das Verwaltungspersonal

**Sozialschutz:** Einführung einer Todesfall- und Invaliditätsversicherung, die den Arbeitnehmern und ihren Familien bei den Unwägbarkeiten des Lebens mehr Sicherheit bietet / Einführung einer Zusatzpension



## Luxtram

225 Arbeitnehmer

**Syndikat Eisenbahnen – FNCTTFEL/Landesverband  
(OGBL-Delegierte: 5/5)**

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.01.2026 – 31.12.2028

**Vergütung:** Einführung eines 13. Monatsgehalts zusätzlich zur bestehenden Jahresprämie

**Urlaub:** Einführung günstigerer Bestimmungen in Bezug auf altersbedingte Urlaubsansprüche

**Sonstiges:** Verbesserung mehrerer Leistungen, darunter der Essensschecks / Ausweitung der Anerkennung der vorherigen Berufserfahrung / verschiedene Verbesserungen und Klarstellungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation



## Luxcargo Handling

1.200 Arbeitnehmer

**Syndikat Zivile Luftfahrt (OGBL-Delegierte: 6/15)**

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.05.2026 – 31.12.2029

**Vergütung:** Verbesserung der Staffelung des 13. Monatsgehalts, sodass bereits ab dem dritten Jahr 100 % erreicht werden (statt ab dem vierten Jahr) / für die Fahrer im Bereich *Aide Load Control*, die diese Funktion aufgrund einer beruflichen Weiterentwicklung nicht mehr ausüben, wird die Ausgleichsprämie abgeschafft und in den Lohn integriert

**Prämien:** Auszahlung einer einmaligen Prämie in Höhe von 550 Euro bei Unterzeichnung des Kollektivvertrags an jeden Arbeitnehmer, der vor dem 1. Mai 2026 eingestellt wurde / Einführung einer Engagementprämie

**Gehaltstabelle:** Einführung einer neuen Gehaltstabelle zum 1. Januar 2027 mit einer Reihe von Verbesserungen (einheitliche Gehaltstabelle, Abschaffung negativer Gehaltsstufen usw.)

**Arbeitszeit:** Möglichkeit, die FLEX-Stunden mit 2 × 4 Stunden oder 1 × 8 Stunden pro Monat auszugleichen

**Sonstiges:** Einrichtung von zwei paritätischen Kommissionen, um an der Überarbeitung der Kriterien für die Einstufung und der Karrierepläne sowie an der Weiterentwicklung der Arbeitsorganisationspläne zu arbeiten, mit dem Ziel, die Arbeitsbelastung zu verringern und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu gewährleisten



## CFL cargo & CFL technics

550 Arbeitnehmer

**Syndikat Eisenbahnen – FNCTTFEL/Landesverband**

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.07.2026 – 30.06.2028

**Prämie:** Erhöhung der Jahresendprämie

**Urlaub:** Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstags aufgrund der Betriebszugehörigkeit

**Sonstiges:** Einführung der Altersteilzeit, die neue Perspektiven am Ende des Berufslebens bietet



# „Ein Sektor, ein einheitlicher Kollektivvertrag!“

## Der OGBL fordert einen einheitlichen Kollektivvertrag für den gesamten Sektor der Gesundheit und des Sozialwesens

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL hat am vergangenen 22. September im Casino syndical in Bonneweg eine große Delegiertenkonferenz aus dem SAS- und FHL-Sektor in Zusammenarbeit mit dem LCGB organisiert.

Rund 150 Delegierte aus dem Sozial- und Pflegesektor (SAS) sowie aus dem Krankenhaussektor (FHL) kamen anlässlich dieser großen Konferenz zusammen, die unter dem Motto „Ein Sektor, ein einheitlicher Kollektivvertrag!“ stand. Es war ein wichtiger Moment des Austauschs, der Mobilisierung und der Einheit rund um ein gemeinsames Ziel: die Trennung durch verschiedene Kollektivverträge im gesamten Sektor der Gesundheit und des Sozialwesens zu beenden und damit den Weg zu einem einheitlichen Kollektivvertrag für den gesamten Sektor zu beschreiten■



↑ David Angel  
Zentralsekretär



↑ Ben Soisson  
Zentralsekretär



↑ Tom Mamer  
Zentralsekretär



↑ Melany Da Costa Pereira  
Beigeordnete Zentralsekretärin

# Reinigungssektor

## Raus aus dem Schatten, hin zu mehr Anerkennung



↑ Sonia Neves  
Zentralsekretärin



↑ Andrea Spigarelli  
Beigeordneter  
Zentralsekretär

Jeden Tag sind bereits Tausende Frauen und Männer bei der Arbeit, bevor die Büros überhaupt ihre Türen geöffnet haben, die Kunden ein Geschäft betreten haben, ein Patient empfangen wurde oder ein Kind in der Schule oder in der Kinderkrippe angekommen ist. Diese Frauen und Männer reinigen, desinfizieren, pflegen und bringen alles wieder in Ordnung. Ihre Arbeit wird meist im Hintergrund erledigt, manchmal zu einer Zeit, in der bereits alle anderen nach Hause gegangen sind, und sie wird als selbstverständlich angesehen.

Dabei reicht bereits ein einziger Tag ohne Reinigung aus, um zu erkennen, wie unverzichtbar diejenigen sind, die diese Arbeit leisten. Sauberkeit, Hygiene und Sicherheit an unseren Arbeits- und Lebensorten sind keine Nebensache: Sie tragen unmittelbar zum reibungslosen Funktionieren unserer Gesellschaft bei. Und für diejenigen, die daran noch gezweifelt haben, hat die Covid-Zeit dies mehr als deutlich gezeigt. Die Arbeit im Reinigungssektor ist schlichtweg unverzichtbar – und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sie leisten, ebenso!

Ihre Löhne ... zu niedrig, ihre Arbeitszeiten ... zerstückt und ihre Arbeitsbedingungen im Allgemeinen ... viel zu prekär – all das wird der Bedeutung der von ihnen geleisteten Arbeit bei weitem nicht gerecht.

Der OGBL hat sich stets an der Seite der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Reinigungssektor engagiert. Und die Gewerkschaftsarbeit, die gemeinsam mit seinen Personaldelegationen in den Unternehmen geleistet wurde, hat im Laufe der Zeit einige Verbesserungen ermöglicht, insbesondere durch die Einführung eines sektoriellen Kollektivvertrags und dessen regelmäßige Erneuerungen. Doch für



den OGBL reichen die derzeitigen Errungenschaften noch nicht aus. Es ist Zeit, einen Gang höher zu schalten. Aus diesem Grund hat der OGBL kürzlich eine umfassende Kampagne mit drei konkreten Forderungen gestartet.

Erstens fordert der OGBL eine bessere Anerkennung des Berufs! Der OGBL setzt sich dafür ein, eine Berufsausbildung zu schaffen, die es ermöglichen würde, die im Rahmen der Berufsausübung erworbenen Kompetenzen vollständig anerkennen zu lassen und Zugang zu einem Diplom auf CCP-Niveau zu erhalten. Eine solche Ausbildung würde eine bessere Anerkennung der Kompetenzen und des Know-hows der Arbeitnehmer des Sektors ermöglichen und gleichzeitig einen echten Mehrwert für die Beschäftigten sowie einen wichtigen Vorteil für die Attraktivität des Berufs darstellen.

Zweitens fordert der OGBL, dass nach zehn Jahren Berufserfahrung automatisch der qualifizierte Mindestlohn gewährt wird. Es ist nicht länger hinnehmbar, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im



## Bei Dussmann Service wird am 8. Dezember gewählt!

Der 8. Dezember ist ein wichtiger Termin für alle Arbeitnehmer von Dussmann Service. Die mehr als 3000 Beschäftigten des Unternehmens sind nämlich dazu aufgerufen, ihre Personaldelegierten für die kommenden Jahre zu wählen. Das Wahlrecht bei den Wahlen der Personaldelegation ist ein Grundrecht, das jeder Arbeitnehmer nutzen sollte. Es ist tatsächlich einer der wenigen Momente im Leben eines Unternehmens, in denen die Arbeitnehmer ihre Stimme Gehör verschaffen können, indem sie diejenigen wählen, die ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten werden. Der OGBL stellt eine Liste von Kandidaten auf, die sich dazu verpflichten, die Anliegen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer im Alltag bestmöglich zu vertreten. OGBL zu wählen bedeutet auch, für eine bessere Anerkennung des Berufs, für einen garantierten qualifizierten Mindestlohn nach zehn Jahren Berufserfahrung und für einen Zugang zu Arbeitslosenentschädigungen bereits ab einer Arbeitsstunde pro Woche zu stimmen.

Reinigungssektor ihr ganzes Leben lang mit dem unqualifizierten Mindestlohn bezahlt werden, obwohl Tausende von ihnen über viele Jahre Berufserfahrung in diesem Sektor verfügen.

Schließlich fordert der OGBL, dass Beschäftigte auch dann Anspruch auf Arbeitslosenentschädigungen haben, wenn sie einen Arbeitsvertrag mit weniger als 16 Wochenstunden verlieren, was heute die gesetzlich festgelegte Grenze ist. Im Reinigungssektor sind Verträge mit weniger als 16 Wochenstunden für zahlreiche Beschäftigte jedoch Realität. Viele von ihnen haben mehrere Teilzeitverträge, um auf ein Arbeitsvolumen zu kommen, das einer Vollzeitbeschäftigung entspricht. Wenn sie einen dieser Verträge mit weniger als 16 Wochenstunden verlieren, haben sie keinen Anspruch auf eine Entschädigung durch die ADEM, was selbstverständlich eine erhebliche finanzielle Belastung darstellt. Auch diese Situation ist nicht länger hinnehmbar!

Das Syndikat Private Reinigungsdienste des OGBL hat begonnen, sich mit den politischen Parteien zu treffen, um ihnen seine Forderungen vorzustellen, und arbeitet eng mit der Arbeitnehmerkammer zusammen, die einen Vorschlag zur Änderung des Gesetzes ausgearbeitet hat, um den Beruf und die Kompetenzen der Arbeitnehmer anerkennen zu lassen.

Der OGBL führt derzeit auch zahlreiche Informations- und Sensibilisierungsaktionen im ganzen Land durch und ruft alle Arbeitnehmer des Reinigungssektors dazu auf, diese Kampagne zu unterstützen. Damit sich die Situation endlich verändert!



**1**  
für eine  
**bessere  
Anerkennung  
des Berufs**

**2**  
für einen  
**qualifizierten  
Mindestlohn**  
nach 10 Jahren Berufserfahrung!

**3**  
für den  
**Anspruch auf  
Arbeitslosengeld**  
bereits ab 1 Arbeitsstunde pro Woche!

# Schoulrentrée 2026/27

Diese Rentrée im Schulwesen ist von zwei großen Reformen geprägt: dem Inklusions-Maßnahmenpaket und der Reform ALPHA.

## — Inklusion: So funktioniert der Dialog



↑ Joëlle Damé  
Präsidentin des SEW/OGBL



↑ Vera Dockendorf  
Sprecherin Secondaire  
SEW/OGBL

Nach zwei Treffen und der Vorstellung unseres Forderungskatalogs hat Minister Meisch ein Maßnahmenpaket vorgestellt. Wir begrüßen, dass viele unserer Forderungen aufgenommen wurden: eine nationale Krisenprozedur, ein regionales Krisenteam, ein Remplaçantspool für das ESEB-Personal und eine zusätzliche Person im Cycle 1. Das sind Schritte in die richtige Richtung. Positiv: Das ESEB-Team darf künftig auch ohne schriftliche Erlaubnis der Eltern psychoedukativ mit Schülern arbeiten, die den Unterricht unmöglich machen.

Wir fordern aber weiter: Das Personal darf nicht mit unnötigem bürokratischem Aufwand belastet werden. Es braucht Vertrauen in die Fachkompetenz unserer Lehrkräfte. Doch einzelne Direktionen halten sich nicht an die nationalen Vorgaben, sondern arbeiten mit eigenen Prozeduren und Formularen. Das schafft genau die Bürokratie, die abgebaut werden soll.

Bei vier Punkten erwarten wir Nachbesserung:

Erstens fehlt ein klarer, standardisierter Handlungsrahmen, eine Werkzeugkiste für den Umgang mit verhaltensauffälligen Schülern. Viele Lehrkräfte fühlen sich handlungsunfähig und werden von Vorgesetzten teils infrage gestellt, statt Rückhalt zu erfahren.

Zweitens geht uns die Meldeprozedur nicht weit genug. Wir verlangen, dass jeder Gewaltvorfall einfach und standardisiert gemeldet wird. Das Ministerium will aber nur die Fälle erfassen, die über das regionale Krisenteam bis zur Direktion gelangen. Vorfälle mit Eltern, die sich nicht an die Regeln halten, oder Krisen, die in der Schule ohne Hilfe von außen gelöst werden, fehlen. Ohne vollständige Erfassung fehlt uns allerdings ein klares Bild der Lage.

Drittens kommt die zweite Person im Cycle 1 erst 2027/28, und wohl nur eine pro Schule, nicht pro Klasse. Das ist in unseren Augen völlig ungenügend. Dabei wäre frühe Investition im Cycle 1, wo die Weichen für die Schullaufbahn gestellt werden, ein wirklicher Hebel für mehr Bildungsgerechtigkeit.

Viertens darf das neu geschaffene *Comité local* kein

neuer Bürokratieapparat werden, schon gar nicht ohne Entscheidungsbefugnis.

## — Alpha: Das Vorgehen wirft Fragen auf

Der LUCET-Bericht zur Reform ALPHA war im Februar fertig, veröffentlicht wurde er erst im Juli. Zentrales Ergebnis: Ein Leistungsvorteil durch die Alphabetisierung auf Französisch lässt sich aktuell nicht belegen. Besonders brisant ist dabei, dass der Minister sich in den vergangenen Jahren immer wieder auf LUCET-Daten berufen hatte und damit die Generalisierung legitimierte. Nun, da die Ergebnisse nicht mehr passen, relativiert er und spricht von Haarspalterei.

Ob durch die Reform ALPHA mehr Bildungsgerechtigkeit entsteht, wird sich in unseren Augen sowieso erst bei der Orientierung im Cycle 4 zeigen. Alles andere ist reine Spekulation.

Es stellt sich die Frage: Ist die Reform den immensen Aufwand wert? Wir fehlen in vielen Gemeinden Räume und Lehrpersonen und psychoedukatives Personal kommen an ihre Grenzen, weil sie den Bedürfnissen der Kinder nicht mehr gerecht werden.

Wir fordern: *Appui*-Stunden wie zugesagt erhalten; das *Contingent* überarbeiten und erhöhen, um so eine frühe Förderung bei Lernschwächen zu garantieren; und eine offene gesellschaftliche Diskussion über die Gewichtung der Sprachen. Gemeint ist, einer Sprache bewusst mehr Gewicht zu geben, statt in beiden Sprachen (Deutsch und Französisch) für alle Kinder dasselbe Niveau anzustreben.

## — PISA-Schock und die Konsequenzen aus jahrelanger Reformpolitik

Luxemburg erlebte kürzlich – für Lehrkräfte wenig überraschend – den PISA-Schock 2.0. Luxemburg hatte zuletzt 2018 an PISA teilgenommen. Laut Minister Meisch wollte man den Bildungsreformen Zeit geben, damit sie ihre Wirkung auch voll entfalten könnten.

Die aktuellen Ergebnisse zeigen jedoch, dass viele Reformen bestenfalls wenig – und schlimmstenfalls das Gegenteil – bewirkt haben: Die Lesekompetenz sank von 470 auf 443 Punkte, Mathematik von 483 auf 458 und Naturwissenschaften von 477 auf 474 Punkte. Besonders alarmierend: 38% der

Schüler liegen beim Lesen unter Kompetenzniveau 2, gegenüber 31% im OECD-Durchschnitt. Dabei ist Lesen eine Schlüsselkompetenz für den weiteren Bildungserfolg.

Umso widersprüchlicher ist es, dass Minister Meisch aktuell den Sprachunterricht auf den unteren Klassen der Sekundarstufe zugunsten einer zusätzlichen Sportstunde kürzt. Das SEW/OGBL fordert, dass die Anzahl der Schulstunden für den Sprachunterricht nicht gekürzt werden und die geplante zusätzliche Stunde Sport stattdessen z.B. in eine verpflichtende außerschulische Aktivität für Schüler ohne Vereinshobby umgewandelt werden soll. Die somit erhaltene Sprachstunde soll für konkrete Leseförderung genutzt werden. Die vom Minister angekündigte nationale Lesekampagne begrüßen wir – Leseförderung braucht jedoch Zeit, Personal und geeignete Rahmenbedingungen.

Besonders problematisch ist jedoch der bei PISA noch einmal dokumentierte starke Einfluss der sozialen Herkunft auf die Bildungschancen. In den Naturwissenschaften liegen zwischen privilegiertesten und benachteiligsten Schülern 130 Punkte – gegenüber 85 Punkten im OECD-Durchschnitt. Der soziale Hintergrund erklärt in Luxemburg rund 22 % der Leistungsunterschiede. Von Bildungsgerechtigkeit kann deshalb keine Rede sein. Rund jedes vierte Kind ist von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht. Auch Arbeits- und Wirtschaftsministerium müssen deshalb die sozialen Ursachen von Bildungsungleichheit bekämpfen.

### — Die Reform des *Cycle inférieur* im ESG muss auf den Prüfstand!

Schüler werden trotz erheblicher Defizite in Mathematik oder Sprachen im ESG von 7<sup>ème</sup> auf 5<sup>ème</sup> versetzt, ohne dass verbindlich sichergestellt wird, dass diese aufgearbeitet werden. Durchfallen quasi unmöglich zu machen darf nicht bedeuten, Probleme lediglich zu verschieben. Wir brauchen verbindliche Unterstützung und gezielte Förderung, bevor aus Lernrückständen endgültige Bildungsnachteile werden.

### — Das Handwerk gehört endlich aufgewertet!

Gerade in der Berufsausbildung und den Orientierungsklassen brechen viele Jugendliche auf 5<sup>ème</sup> und 4<sup>ème</sup> ihre Schullaufbahn ab. Eine verlängerte Schulpflicht bis 18 Jahre allein wird daran wenig ändern.



Entscheidend ist, die Berufsausbildung gesellschaftlich aufzuwerten und sie nicht länger als *choix par défaut* zu behandeln. Handwerkliche Berufe sind unverzichtbar – gerade in Zeiten der künstlichen Intelligenz.

Das SEW fordert deshalb gemeinsam mit der AMELUX, den Meisterbrief auf Niveau 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens anzuheben. Jugendliche müssen zudem besser bei der Suche nach Ausbildungsplätzen unterstützt und Betriebe stärker in die Verantwortung genommen werden.

Die geplante Reform der *Voie de Préparation* begrüßen wir grundsätzlich. Das SEW/OGBL hat gemeinsam mit betroffenen Lehrkräften den Stein für eine längst überfällige Reform ins Rollen gebracht. Dass Lehrkräfte und Gewerkschaften hier nun stärker einbezogen werden, ist ein wichtiger Schritt.

Reformen dürfen nicht über die Köpfe des Schulpersonals hinweg entschieden werden

Die PISA-Ergebnisse müssen ein Weckruf sein – für eine Bildungspolitik, die zuhört, ausreichend und gezielt Ressourcen bereitstellt und die Bedürfnisse von Schülern und Personal in den Mittelpunkt stellt■

# Berufsfeuerwehrleute des CGDIS

## Gleiche Qualifikation, gleiche Verantwortung, gleiche Karriere



↑ Alain Rolling  
Zentralsekretär



↑ Tom Mamer  
Zentralsekretär

**Seit der Gründung des CGDIS im Jahr 2018 wurden die Rettungsdienste in einer gemeinsamen Struktur zusammengeführt und damit das Rettungswesen in Luxemburg modernisiert. Dennoch bleiben die beruflichen Perspektiven des operativen Personals unzureichend.**

Die Berufsfeuerwehrleute des *cadre de base* werden in der Laufbahngruppe C1 eingestellt, obwohl viele über ein Diplom verfügen, das den Zugang zur Laufbahngruppe B1 ermöglicht: Abschlussdiplom der Sekundarschule, Techniker-Diplom, Meisterbrief oder gleichwertiger Abschluss.

Bei der Polizei ermöglichen diese Qualifikationen den Zugang zur Laufbahngruppe B1. Nach einem langen gewerkschaftlichen und juristischen Kampf haben auch bereits in C1 eingestellte Polizisten eine gesetzliche Wiedereingliederung erhalten. Auch bei der Armee ist die Laufbahngruppe B1 für Unteroffiziere zugänglich.

Es ist daher nicht zu rechtfertigen, dass Berufsfeuerwehrleute mit gleichwertigen Qualifikationen und einer anspruchsvollen operativen Ausbildung weiterhin in der Laufbahngruppe C1 verbleiben. Ihre zunehmend komplexen Aufgaben umfassen Brandeinsätze, medizinische Notfälle, schwere Unfälle, technische Rettungseinsätze, chemische Risiken und Naturkatastrophen. Schichtarbeit, körperliche und psychische Belastungen sowie die Verantwortung für Menschenleben erfordern eine Anerkennung, die ihrem Einsatz gerecht wird.



Auch die Situation der Offiziere ist problematisch. Anders als bei der Polizei und der Armee, wo die Laufbahngruppe A1 zugänglich ist, bleibt der berufliche Werdegang der operativen Offiziere des CGDIS hauptsächlich auf die Laufbahngruppe A2 beschränkt. Ein tatsächlicher und transparenter Zugang zur Laufbahngruppe A1 muss akademische Qualifikationen, operative Ausbildung, Erfahrung und Führungsverantwortung berücksichtigen.

Obwohl das Gesetz über die zivile Sicherheit die Laufbahngruppen B1 und A1 vorsieht, stellen diese in der Praxis keine ausreichend zugänglichen Perspektiven dar. Klare Kriterien, konkrete Laufbahnen und faire Übergangsbestimmungen sind unerlässlich.

Der OGBL fordert:

- den direkten Zugang zur Laufbahngruppe B1 für neue Berufsfeuerwehrleute, die über das erforderliche Diplom verfügen;
- die Wiedereingliederung der C1-Beschäftigten, die die Qualifikationsvoraussetzungen erfüllen, ohne zahlenmäßige Begrenzung;
- die vollständige Anerkennung des Dienstalters ohne finanzielle Einbußen;
- ein transparentes Übergangsverfahren unter Berücksichtigung der beruflichen Ausbildung und Erfahrung;
- einen tatsächlichen Zugang der operativen Offiziere zur Laufbahngruppe A1 nach objektiven Kriterien;
- die Anerkennung der akademischen Qualifikationen, der Ausbildung, der Erfahrung und der Führungsverantwortung;
- eine rasche Anpassung der Gesetzgebung des CGDIS in Abstimmung mit der Personaldelegation und dem OGBL.

Die Berufsfeuerwehrleute des CGDIS dürfen gegenüber den Beschäftigten der Polizei, der Armee oder anderer staatlicher Verwaltungen mit vergleichbaren Qualifikationen und Verantwortlichkeiten nicht benachteiligt werden.

Was bei der Polizei erreicht wurde, muss auch für die Berufsfeuerwehrleute möglich sein. Die Verantwortung für Menschenleben in Notfallsituationen zu übernehmen, verdient eine Laufbahn, die die Qualifikationen, Verantwortlichkeiten und den Einsatz jedes Einzelnen vollständig anerkennt. ■

## Reform der *Chèques-Service Accueil*

# OGBL bedauert fehlende Ambitionen bei den Arbeitsbedingungen in den Kinderkrippen

Im Januar 2026 stellte der Minister für Bildung, Kinder und Jugend, Claude Meisch, eine Reform der Gutscheine für außerschulische Kinderbetreuung (*Chèques-Service Accueil*) vor. Diese zielt einerseits darauf ab, die von den Haushalten zu tragenden Kosten zu senken und besser vorhersehbar zu machen, und andererseits die Kontrollen sowie die Qualitätskriterien für die Anbieter zu verstärken.

Als größte Gewerkschaft im Bereich der privaten Kinderkrippen (*crèches privées*) begrüßt der OGBL diese Ziele ausdrücklich.

Die Reform stellt jedoch eine verpasste Gelegenheit dar. Während der Staat massive Investitionen in den privaten Bereich der Kinderbetreuung vorsieht, sind keinerlei Verbesserungen bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen vorgesehen.

Der OGBL fordert daher, dass die im Rahmen dieser Reform vorgesehenen öffentlichen Mittel an eine Angleichung der Arbeitsbedingungen an die des übrigen Sektors geknüpft werden.

Die Reform sieht eine erhebliche Erhöhung der öffentlichen Finanzierung vor, die hauptsächlich privaten gewinnorientierten Kinderkrippen und Betreuungseinrichtungen zugutekommt, ohne dass irgendwelche Bedingungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen auferlegt werden.

In den privaten Kinderkrippen werden die Arbeitnehmer auch heute noch mehrheitlich zum sozialen Mindestlohn entlohnt. Diese Situation hat in den vergangenen Jahren zu einer Kluft zwischen dem öffentlichen und dem gemeinnützigen Sektor, der weitgehend durch den sektoriellen Kollektivvertrag SAS abgedeckt ist, und dem privaten Sektor geführt, in dem die Arbeitsbedingungen deutlich ungünstiger sind.

Dabei müssen die Arbeitnehmer im privaten Sektor über dieselben Qualifikationen verfügen und dieselbe Arbeit verrichten. Auch die Anforderungen des Staates an die Qualität der Betreuung werden durch diese Reform an die Anforderungen des öffentlichen und gemeinnützigen Sektors angeglichen. Diese Angleichung betrifft jedoch ausschließlich die Qualität der erbrachten Dienstleistung und lässt die Arbeitsbedingungen völlig außer Acht.

Mit dieser Reform, die 2027 in Kraft treten soll, wird der Staat bis 2030 jährlich rund 150 Millionen Euro in den privaten Sektor investieren. Die Arbeitnehmer, die diesen Sektor tagtäglich am Laufen halten, werden jedoch keine Verbesserung ihrer Löhne oder ihrer Arbeitsbedingungen erfahren.

Die bei der Ausarbeitung dieser Reform angewandte Vorgehensweise ist besonders problematisch. Das Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend hat ausschließlich die Arbeitgebervertreter des öffentlichen, gemeinnützigen und privaten Sektors konsultiert. Zu keinem Zeitpunkt wurden die betroffenen Arbeitnehmer oder ihre Vertreter in diesen Prozess einbezogen.

Der OGBL selbst musste beim Ministerium um ein Gespräch ersuchen. Beim ersten Treffen hielt es der Minister nicht für notwendig, anwesend zu sein, wodurch ein wirklicher politischer Austausch verhindert wurde.

Beim zweiten Treffen, das am 17. Juni stattfand, stellte das Ministerium klar, dass es nicht der Ansicht sei, dass es ihm obliege, Anforderungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in einem Sektor festzulegen, den es gleichzeitig mit öffentlichen Mitteln in Höhe von mehreren hundert Millionen Euro unterstützen will.

Für den OGBL ist diese Situation nicht hinnehmbar. Öffentliche Mittel dürfen nicht dazu dienen, das heute im Bereich der Kinderbetreuung in Luxemburg bestehende Zwei-Klassen-System aufrechtzuerhalten und zu verstärken.

Aus diesem Grund fordert das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL, dass der Gesetzentwurf geändert wird, damit die im Rahmen dieser Reform vorgesehene Finanzierung an die Verpflichtung geknüpft wird, einen sektoralen Kollektivvertrag auszuhandeln und die Arbeitsbedingungen an diejenigen des übrigen Sektors anzugleichen ■



↑ David Angel  
Zentralsekretär



↑ Ben Soisson  
Zentralsekretär



↑ Tom Mamer  
Zentralsekretär



↑ Melany Da Costa Pereira  
Beigeordnete  
Zentralsekretärin

# Sicherheit im öffentlichen Transport

## Personal besser schützen und präventiv handeln



↑ Svein Graas  
Zentralsekretär



↑ Manon Meiresonne  
Zentralsekretärin



↑ Alain Rolling  
Zentralsekretär



↑ Marvin Bormann  
Beigeordneter  
Zentralsekretär

Der OGBL verfolgt mit großer Aufmerksamkeit die Entwicklung der gemeldeten Vorfälle im öffentlichen Transport. Auch wenn die Regierung darauf hinweist, dass ein Teil des Anstiegs auf eine konsequentere Meldung von Zwischenfällen zurückzuführen ist, dürfen die Zahlen nicht verharmlost werden.

Besonders besorgniserregend ist die Zunahme von Aggressionen gegenüber dem Personal. Beleidigungen, Drohungen, körperliche Übergriffe und Fälle von sexueller Belästigung gehören für viele Beschäftigte leider immer häufiger zum Arbeitsalltag. Jeder Vorfall ist einer zu viel und stellt eine inakzeptable Belastung für die Beschäftigten dar.

Der OGBL begrüßt ausdrücklich, dass mittlerweile fast die Hälfte der privaten Busse und die große Mehrheit der CFL-Busse mit gesicherten Fahrerkabinen ausgestattet sind. Zugleich muss aber auch sichergestellt werden, dass die Fahrerkabinen Standards erfüllen, die dem Fahrer effektiven Schutz bieten vor Übergriffen. Ebenso muss die Reichweite der Fahrerkabinen auf den ganzen öffentlichen Transport ausgeweitet werden.

Der OGBL begrüßt außerdem den verstärkten Einsatz von Sicherheitspersonal sowie die laufenden Arbeiten an einem neuen gesetzlichen Rahmen für Sicherheit und Sanktionen im öffentlichen Transport.

Festgestellte Verstöße müssen konsequent geahndet werden. Privates Sicherheitspersonal kann präventiv tätig werden und zur Deeskalation beitragen, ersetzt jedoch nicht die Aufgaben und Befugnisse der Polizei. Sanktionen haben nur dann eine abschreckende Wirkung, wenn sie tatsächlich durchgesetzt werden. Ohne eine rasche und verlässliche Intervention der zuständigen Behörden drohen selbst die besten gesetzlichen Regelungen ihre Wirkung vor Ort zu verfehlen. Deshalb müssen Gesetzgebung, Sicherheitsdienste und Polizei Hand in Hand arbeiten, um die Sicherheit im öffentlichen Transport nachhaltig zu stärken.

Ergänzend dazu braucht es jedoch auch eine konsequente Präventionsstrategie. Notwendig sind gezielte Maßnahmen, eine bessere personelle Ausstattung, eine gute Ausbildung des Personals, eine stärkere Präsenz von Sicherheitskräften auf besonders betroffenen Linien sowie klare und wirksame Sanktionen



gegen aggressives Verhalten. Der OGBL spricht sich klar für die Einführung von Bodycams für Zugbegleiter aus. Die positiven Erfahrungen in den Nachbarländern belegen, dass deren Einsatz abschreckend wirkt und Konfliktsituationen häufig bereits im Vorfeld entschärfen kann. Angesichts der zunehmenden Aggressionen gegenüber den Beschäftigten darf keine wirksame Schutzmaßnahme ausgeschlossen werden. Unter Einhaltung der geltenden Datenschutzbestimmungen werden Bodycams einen wichtigen Beitrag leisten, um das Sicherheitsempfinden der Beschäftigten zu erhöhen und Übergriffe besser dokumentieren zu können.

Ebenso wichtig ist eine schnelle und sichtbare Reaktion der Polizei bei Vorfällen im öffentlichen



Transport. Beschäftigte und Fahrgäste müssen die Gewissheit haben, dass bei Übergriffen, Bedrohungen oder anderen sicherheitsrelevanten Situationen unverzüglich Unterstützung der Polizei geleistet wird. Eine rasche Intervention trägt dazu bei, Konflikte zu entschärfen, die Sicherheit aller Beteiligten zu gewährleisten und das Vertrauen in den öffentlichen Transport zu stärken.

Angesichts der stetig steigenden Fahrgastzahlen muss die Sicherheit von Beschäftigten und Passagieren höchste Priorität haben. Der öffentliche Transport kann nur dann attraktiv bleiben, wenn diejenigen, die täglich für einen funktionierenden Service sorgen, ihre Arbeit ohne Angst vor Aggressionen und Übergriffen ausüben können.

Der OGBL wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass die Anliegen der Beschäftigten ernst genommen und wirksame Maßnahmen zum Schutz des Personals rasch umgesetzt werden.

Gleichzeitig muss die Sicherheit der Fahrgäste jederzeit gewährleistet sein. Ein leistungsfähiger und attraktiver öffentlicher Transport setzt voraus, dass Beschäftigte und Passagiere sich gleichermaßen sicher fühlen und wirksam vor Übergriffen geschützt werden■

# Die Gewerkschaften treffen sich mit dem Justizministerium bezüglich der Reform des Sicherheitsdienstsektors

**Am 2. September 2026 führten der OGBL und der LCGB im Rahmen einer Frage-Antwort-Runde zum neuen Gesetz zur Reform des Sicherheitsdienstsektors ein Gespräch mit einem Vertreter des Justizministeriums.**

Alle neuen Bestimmungen treten am 1. November 2026 in Kraft, mit Ausnahme des Teils zur Veranstaltungssicherheit, dessen Bestimmungen ab dem 1. Februar 2027 gelten. Diese Übergangsfrist soll es den verschiedenen Akteuren der Branche ermöglichen, sich auf diese neuen Verpflichtungen vorzubereiten.

Zur Erinnerung: Die Veranstaltungssicherheit war bisher vom Geltungsbereich des Gesetzes vom 12. November 2002 ausgenommen. Diese Reform schließt somit eine bedeutende Rechtslücke und trägt dazu bei, fairere Wettbewerbsbedingungen innerhalb der Branche zu gewährleisten.

Die neue Gesetzgebung enthält zudem mehrere Klarstellungen und Präzisierungen hinsichtlich der Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse von Sicherheitskräften. Dieses Treffen ermöglichte es, mehrere wichtige Punkte im Zusammenhang mit der Umsetzung der Reform zu klären. Es wird von großer Bedeutung sein, den Dialog mit den zuständigen Behörden fortzusetzen, um eine klare und kohärente Anwendung der neuen Bestimmungen zu gewährleisten und faire Arbeitsbedingungen im gesamten Sicherheitsdienstleistungssektor zu bewahren ■



## Zugang zu sanitären Anlagen für Busfahrerinnen und Busfahrer: Es ist Zeit zu handeln

**Die Antwort der Mobilitätsministerin vom 15. Juli 2026 auf die parlamentarische Anfrage von Yves Cruchten und Claire Delcourt bestätigt ein Problem, das der OGBL seit Jahren anprangert: Busfahrerinnen und Busfahrer haben mit einem eklatanten Mangel an Zugang zu Toiletten zu kämpfen. Doch auch wenn das Problem nun offiziell anerkannt zu sein scheint, sind die gegebenen Antworten weiterhin weitgehend unzureichend und bieten den Busfahrerinnen und Busfahrern derzeit keinerlei konkrete Garantie.**

Für den OGBL ist es inakzeptabel, dass die Behörden im Jahr 2026 noch immer nicht über eine vollständige Bestandsaufnahme der sanitären Anlagen an den Endhaltestellen und Warteplätzen verfügen. Die Ministerin spricht mehrfach von „Warteplätzen“, an denen die Busfahrerinnen und Busfahrer ihre Pause machen können sollen, wenn dies an der Endhaltestelle nicht möglich ist. In der Praxis sind diese häufig nicht vorhanden oder ungeeignet, sodass die Busfahrerinnen und Busfahrer ihre Pausen improvisieren müssen, teilweise weit entfernt von jeglicher sanitärer Infrastruktur.

Noch besorgniserregender ist, dass keine vertragliche oder gesetzliche Verpflichtung einen diskriminierungsfreien Zugang zu sanitären Anlagen garantiert, insbesondere wenn diese von anderen

Betreibern oder Gemeinden abhängen. Der Zugang zu einem solch elementaren Bedürfnis bleibt somit den örtlichen Gegebenheiten überlassen. Diese Situation ist nicht länger akzeptabel. Die finanziellen Mittel sind jedoch vorhanden: Seit 2018 wurden alle kommunalen Anträge auf Subventionen für die Einrichtung von sanitären Anlagen bewilligt, ohne dass die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel vollständig ausgeschöpft wurden. Das Problem ist daher in erster Linie auf mangelnde Initiative, Koordination und politischen Willen zurückzuführen.

Der OGBL fordert nun konkrete Lösungen: Jede Busfahrerin und jeder Busfahrer muss unabhängig von ihrem bzw. seinem Arbeitgeber oder ihrem bzw. seinem Pausenort einen garantierten Zugang zu sauberen, zugänglichen und angemessenen sanitären Anlagen haben. Die Gemeinden müssen dabei unterstützt und in die Verantwortung genommen werden, und zwar mit einem klaren Zeitplan. Der Zugang zu sanitären Anlagen ist weder ein Privileg noch ein Komfort: Es geht um Gesundheit, Sicherheit, Würde am Arbeitsplatz und Gleichbehandlung ■



## Post Luxembourg

# Der Sozialdialog verdient die Wahrheit, keine Karikaturen!



↑ Alain Rolling  
Zentralsekretär



↑ Marvin Bormann  
Beigeordneter  
Zentralsekretär

**Nach der Mitteilung des „Syndicat des P&T“ diesen Sommer zur Ausweitung des Kollektivvertrags für Staatsarbeitnehmer auf die bei POST Luxembourg beschäftigten Staatsarbeitnehmer erscheint es notwendig, einige Dinge zu klären, um Fehlinterpretationen der Position der national repräsentativen Gewerkschaften zu vermeiden.**

Entgegen den Behauptungen des Syndikat der P&T, sie sei von den Verhandlungen ausgeschlossen worden, möchten der OGBL und der LCGB darauf hinweisen, dass: die Gewerkschaft „Syndicat des P&T“ nicht von den Vorbereitungen der Verhandlungen ausgeschlossen wurde; in einer gewerkschaftsübergreifenden Sitzung die Forderungen gemeinsam festgelegt wurden; das „Syndicat des P&T“ sowohl das Verhandlungsverfahren als auch den gesamten Forderungskatalog gebilligt hat und der OGBL und der LCGB lediglich auf den rechtlichen Rahmen hingewiesen haben, der für die Aushandlung und Unterzeichnung von Kollektivverträgen gilt.

Dass sich das „Syndikat der P&T“ jetzt offenbar nicht mehr an die Beschlüsse erinnert, denen es selbst zugestimmt hat, ist bedauerlich.

Umso bedauerlicher ist es, dass das „Syndicat des P&T“ und einige seiner Unterstützer diese Situation nun in polemischer Weise darstellen und dadurch Gefahr laufen, einen künstlichen Graben zwischen den Gewerkschaften zu schaffen.

Nachdem das Syndikat der P&T allen gemeinsamen Forderungen zugestimmt hatte, veröffentlichte dieses, nach dem gewerkschaftsübergreifenden Treffen und nach Beginn der Verhandlungen über die neuen Regelungen für die Staatsarbeitnehmer bei POST Luxembourg, seine eigenen Forderungen – ohne den OGBL und den LCGB vorher darüber zu informieren.

Es fordert nun die Anwendung des Status als Staatsangestellter auf die Arbeitnehmer von POST. Dieser Schritt wirkt überstürzt und ist nicht schlüssig. Grundsätzlich sind der OGBL und der LCGB nicht gegen eine Anwendung des Status als Staatsangestellter auf die Staatsarbeitnehmer.

Es ist jedoch irreführend, diese Möglichkeit ausschließlich als Vorteil darzustellen, ohne zugleich auf mögliche Einschränkungen oder den Verlust

bestehender sozialer Rechte und Errungenschaften hinzuweisen.

Aber alle Beschäftigten verdienen genaue, vollständige und objektive Informationen, die auf Fakten und nicht auf Interpretationen beruhen.

Der OGBL und der LCGB bekennen sich weiterhin uneingeschränkt zu einem respektvollen, transparenten und rechtskonformen Sozialdialog – mit einem einzigen Ziel: die Interessen aller Beschäftigten von POST Luxembourg nachhaltig zu vertreten ■



## Big Four

# Die Arbeitnehmer dürfen nicht die Anpassungsvariable sein



↑ Angélique Lazzara  
Zentralsekretärin



↑ Nassima Berkouchi  
Beigeordnete  
Zentralsekretärin



↑ Léna Pignon  
Beigeordnete  
Zentralsekretärin



**Der OGBL Finance Sector und der LCGB schlagen angesichts der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen, der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Bedrohungen für die Arbeitsplätze bei den Big Four Alarm.**

In diesem Zusammenhang organisierte der OGBL Finance Sector am 15. September 2026 eine Gesprächsrunde, um einen Austausch über diese verschiedenen Problematiken und die Zukunft des Wirtschaftsprüfungssektors in Luxemburg zu ermöglichen. Der LCGB war an diesem Vorgehen beteiligt und nahm an dieser gemeinsamen Reflexion teil, mit dem gemeinsamen Ziel, die Arbeitsplätze zu verteidigen, die Arbeitnehmer zu schützen und den Sozialdialog zu stärken.

Laut einer Analyse der Stiftung Idea, die diesen Sommer in der Presse aufgegriffen wurde, ist die Zahl der Beschäftigten bei den Big Four in Luxemburg innerhalb von zwei Jahren um 8 % zurückgegangen, darunter um 14 % bei PwC, 8 % bei KPMG und 6 % bei Deloitte.

Die Direktionen dieser Gesellschaften sprechen von einer „Rückkehr zur Normalität“ nach den massiven Einstellungen nach der Covid-Pandemie sowie Entwicklungen bei der Nachfrage. Diese Erklärungen können jedoch nicht ausreichen, um auf die zahlreichen Fragen zu antworten, die aus dem Betriebsalltag an uns herangetragen werden.

### — Wo sind die Arbeitsplätze geblieben?

Bei PwC weisen die offiziellen Zahlen innerhalb von zwei Jahren 530 Abgänge aus. Angesichts eines solchen Rückgangs der Beschäftigtenzahl fordern der OGBL Finance Sector und der LCGB, dass vollständige Klarheit über die Art dieser Abgänge geschaffen wird. Handelt es sich um freiwillige Abgänge? Individuelle Kündigungen? Nichtbesetzungen? Umstrukturierungen? Auslagerungen? Oder auch Automatisierungen?

Eine schrittweise Reduzierung der Beschäftigtenzahl darf nicht dazu führen, dass die Verpflichtungen im Zusammenhang mit Massenentlassungen umgangen werden, die im Arbeitsrecht vorgesehen sind. Wenn aufeinanderfolgende Abgänge, Nichtbesetzungen und Umstrukturierungen schrittweise zum gleichen Ergebnis führen wie eine Umstrukturierung, ist es legitim, die Frage zu stellen, wie die gesetzlich vorgesehenen Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmer angewendet werden.

### — Ein zunehmender Druck auf die Arbeitnehmer

Über die Statistiken hinaus sind es insbesondere die Arbeitsbedingungen, die die Gewerkschaften beunruhigen. Der OGBL und der LCGB erhalten regelmäßig Berichte von Arbeitnehmern, die mit einem hohen beruflichen Druck, immer höheren Leistungs-

zielen sowie Situationen konfrontiert sind, in denen sie ins Abseits gedrängt oder mit einer Kündigung konfrontiert werden, die sie anfechten.

In einigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften müssen die Arbeitnehmer insbesondere sogenannte *taux d'utilisation* erreichen, auf deren Zuweisung und Entwicklung sie weder Einfluss haben noch diese kontrollieren können. Ziele, die variieren können, Phasen der Nichtbeschäftigung, die nicht vom Arbeitnehmer abhängen, und ein ständiger Leistungsdruck können ein besonders schwieriges berufliches Umfeld schaffen.

Die Gefahr besteht dann darin, den Arbeitnehmern die Verantwortung für Situationen aufzubürden, die sie nicht kontrollieren können. Dieser permanente Druck kann schwerwiegende Folgen für die Gesundheit der Arbeitnehmer haben und zu Situationen beruflicher Erschöpfung bis hin zum Burnout führen. Die Gewerkschaften werden ebenfalls auf Situationen aufmerksam gemacht, in denen Arbeitnehmer nach einer langen Arbeitsunfähigkeit und nach Ablauf des gesetzlich vorgesehenen Schutzzeitraums mit einer Kündigung konfrontiert werden.

Für den OGBL und den LCGB ist es inakzeptabel, dass ein Arbeitnehmer, der durch eine Situation beruflicher Erschöpfung geschwächt ist, nach Ablauf seines Schutzzeitraums seinen Arbeitsplatz verlieren kann. Die Gesundheit der Arbeitnehmer darf nicht im Namen von Leistung und Rentabilität geopfert werden.

### — Finanzergebnisse, die Fragen aufwerfen

Diese Bedenken sind umso berechtigter, als die Big Four solide Finanzergebnisse vorweisen. PwC erzielte 2025 einen Umsatz von 765,5 Millionen Euro, KPMG 373 Millionen Euro und Deloitte 535 Millionen Euro.

Vor diesem Hintergrund müssen der Rückgang der Beschäftigtenzahl, die Nichtbesetzung bestimmter frei gewordener Stellen, die Auslagerung bestimmter Tätigkeiten ins Ausland und die zunehmende Automatisierung bestimmter Aufgaben Gegenstand einer transparenten Debatte sein.

Der technologische Wandel und die künstliche Intelligenz können die Berufe in der Wirtschaftsprüfung, Buchhaltung und Beratung tiefgreifend verändern, doch die-

ser Wandel darf nicht dazu führen, dass Arbeitsplätze in Luxemburg schrittweise verschwinden, ohne dass ein echter Sozialdialog stattfindet.

Innovation darf nicht als Rechtfertigung für eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen oder eine schrittweise Prekarisierung der Arbeitnehmer dienen.

### — Tätigkeiten, die Luxemburg schrittweise verlassen

Mehrere Wirtschaftsprüfungsgesellschaften entwickeln seit mehreren Jahren Servicezentren in Ländern, in denen die Lohnkosten deutlich niedriger sind als in Luxemburg. Bestimmte Tätigkeiten in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Buchhaltung oder Support werden somit aus verschiedenen Ländern aus der Ferne ausgeführt, während die Automatisierung gleichzeitig ermöglicht, den Anteil bestimmter standardisierter Aufgaben zu reduzieren.

Für sich genommen kann jedes dieser Phänomene als eine normale Entwicklung von Unternehmen erscheinen. Wenn diese Entwicklungen jedoch mit einem deutlichen Rückgang der Beschäftigtenzahl in Luxemburg einhergehen, müssen sie in ihrer Gesamtheit analysiert werden.

Die Big Four nehmen einen wichtigen Platz im luxemburgischen Finanzökosystem ein und gehören zu den bedeutenden Arbeitgebern des Sektors. Das schrittweise Verschwinden qualifizierter Arbeitsplätze in Luxemburg kann daher nicht als bloße statistische Größe betrachtet werden.

### — „Neutrale“ Personaldelegationen, die Fragen aufwerfen

Der OGBL und der LCGB möchten ebenfalls auf eine weitere Schwierigkeit aufmerksam machen, die bei einigen Big Four auftritt: das Bestehen sogenannter „neutraler“ Personaldelegationen ohne direkte Vertretung der Gewerkschaften, die über nationale Repräsentativität verfügen.

Diese Situation wirft Fragen hinsichtlich des Gleichgewichts des Sozialdialogs und der Möglichkeit der Arbeitnehmer auf, auf Wunsch von einer Gewerkschaft begleitet zu werden. Indem Arbeitgeber Personaldelegationen ohne gewerkschaftliche Vertretung bevorzugen, erhalten sie ein Kräfteverhältnis aufrecht, das ihnen weitgehend zugutekommt, und verringern die Möglich-

keit der Gewerkschaften, die Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens wirksam zu verteidigen.

Das Problem wird besonders konkret, wenn ein Arbeitnehmer, der Mitglied des OGBL oder des LCGB ist, Schwierigkeiten mit seinem Arbeitgeber hat und die Unterstützung seiner Gewerkschaft verlangt. Für die Gewerkschaft wird es dadurch unmöglich, ihr Mitglied bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber direkt zu begleiten.

Der OGBL und der LCGB fordern als auf nationaler Ebene repräsentative Gewerkschaften:

- die Sicherung der Arbeitsplätze und die Aufrechterhaltung der Tätigkeiten in Luxemburg;
- eine Analyse, anhand derer die tatsächlichen Ursachen des Rückgangs der Beschäftigtenzahl ermittelt und freiwillige Abgänge, Kündigungen, Nichtbesetzungen, Auslagerungen und Automatisierung klar voneinander unterschieden werden können;
- die Garantie, dass kein Unternehmen die Gesetzgebung für Massenentlassungen durch eine schrittweise Reduzierung der Beschäftigtenzahl umgehen kann;
- einen besseren Schutz der Arbeitnehmer, die mit beruflicher Erschöpfung und Burnout konfrontiert sind;
- einen echten Sozialdialog über die Folgen der künstlichen Intelligenz, der Automatisierung und der Auslagerung;
- eine Überprüfung der in Artikel L. 166-1 des Arbeitsgesetzbuches vorgesehenen Schwellenwerte, damit Strategien zur schrittweisen Reduzierung der Beschäftigtenzahl nicht den im Gesetz vorgesehenen Schutzbestimmungen entgegen können;
- eine echte Anerkennung der Rolle der auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften in den Unternehmen sowie die Möglichkeit für die Arbeitnehmer, tatsächlich von der Gewerkschaft ihrer Wahl begleitet zu werden.

Arbeitsplätze sind keine Zahlen. Arbeitnehmer sind keine Anpassungsvariable. Der OGBL und der LCGB fordern die Behörden auf, die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen bei den Big Four ernsthaft zu prüfen und sicherzustellen, dass die Rechte der Arbeitnehmer und die Grundsätze des Sozialdialogs uneingeschränkt respektiert werden. ■

# Sodexo Frankreich und Luxemburg Gleicher Kampf für den Respekt vor der Arbeit



↑ Chrystelle Brassinne  
Zentralsekretärin

Eine Delegation des OGBL begab sich am vergangenen 22. September vor den Sitz von Sodexo in Paris, um gemeinsam mit der CGT gegen die vom Konzern in Frankreich angekündigte Streichung von 1.100 Arbeitsplätzen zu protestieren.

Am 26. August 2026 kündigte die Direktion von Sodexo tatsächlich ein umfangreiches Restrukturierungsprojekt in Frankreich an, das zur Streichung von 1.097 Arbeitsplätzen führen könnte, davon 963 Stellen in den französischen Geschäftsaktivitäten und 134 Stellen am Sitz des Konzerns.

Diese Situation kann den OGBL nicht gleichgültig lassen. Hinter jedem gefährdeten Arbeitsplatz steht ein Arbeitnehmer, eine Familie, ein beruflicher Werdegang und jahrelange Arbeit, die einem Unternehmen gewidmet wurden, das zu den weltweit führenden Akteuren im Bereich der Gemeinschaftsgastronomie und Dienstleistungen zählt.



## — Arbeitnehmer sind keine Anpassungsvariable

Die CGT verurteilt einen Plan, der vor allem auf eine Steigerung der Rentabilität abzielt, und kündigt an, um jeden Arbeitsplatz zu kämpfen. Arbeitnehmer dürfen nicht zur Anpassungsvariable der Finanzstrategien großer Konzerne werden.

Man kann von den Arbeitnehmern nicht immer mehr Produktivität und Flexibilität verlangen, die Belegschaft reduzieren und die Arbeitsbelastung derjenigen erhöhen, die bleiben, und gleichzeitig weiterhin

die finanzielle Rentabilität ins Zentrum der Entscheidungen stellen. Die Gemeinschaftsgastronomie ist vor allem ein Bereich, in dem Frauen und Männer arbeiten. Es sind die Arbeitnehmer, die jeden Tag in Unternehmen, Schulen, Krankenhäusern, Pflegeheimen und öffentlichen Einrichtungen vorbereiten, kochen, bedienen, reinigen und die Qualität der Dienstleistung sicherstellen. Ohne sie gibt es schlicht und einfach keine Gemeinschaftsgastronomie.

## — Was in Frankreich geschieht, muss uns auch in Luxemburg beschäftigen

Diese Situation kommt zu einem besonders wichtigen Zeitpunkt für die Arbeitnehmer des Sektors in Luxemburg. In den kommenden Monaten werden die Sozialpartner in die sektoriellen Verhandlungen über die Gemeinschaftsgastronomie in Luxemburg eintreten.

Für das Syndikat Handel, Garagen und Horeca des OGBL ist die Botschaft klar: Die Wettbewerbsfähigkeit eines Sektors kann nicht auf dem permanenten Druck auf Löhne, Beschäftigtenzahl und Arbeitsbedingungen aufgebaut werden.

Die Arbeitnehmer der Gemeinschaftsgastronomie verdienen vielmehr Löhne, die ihrer Arbeit entsprechen, bessere Arbeitsbedingungen, ausreichende Personalbestände, Arbeitszeiten, die es ermöglichen, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren, sowie eine echte Anerkennung ihrer Berufe und Qualifikationen.

Die bevorstehenden Verhandlungen müssen echte soziale Fortschritte bringen. Denn wenn große Konzerne Ergebnisse erzielen, investieren und ihre Aktionäre vergüten, ist es legitim, dass auch diejenigen, die diesen Reichtum schaffen, davon profitieren können.

## — Frankreich oder Luxemburg: gleicher Kampf für den Respekt vor der Arbeit

Die Strategien multinationaler Unternehmen machen nicht an den Grenzen halt. Die gewerkschaftliche Solidarität ebenfalls nicht. Die Gewerkschaft Handel, Garagen und Horeca des OGBL steht vollkommen solidarisch hinter der Mobilisierung zur Verteidigung der Arbeitsplätze und für den Respekt gegenüber den Arbeitnehmern bei Sodexo Frankreich.

Was Luxemburg betrifft, wird der OGBL im Vorfeld der sektoriellen Verhandlungen in der Gemeinschaftsgastronomie mit derselben Entschlossenheit eine einfache Überzeugung vertreten: Die Gemeinschaftsgastronomie hat nur dann eine Zukunft, wenn sie diejenigen respektiert, die sie jeden Tag am Leben erhalten. ■

# AUF DER SUCHE NACH EINER WEITERBILDUNG?



**ABENDKURSE**



**FACHSPEZIFISCHE  
WEITERBILDUNGEN**



**SEMINARE**



**WEITERBILDUNGEN  
FÜR SENIOREN**



**AKADEMISCHE  
WEITERBILDUNGEN**



**ZERTIFIZIERUNGEN**



**NOS FORMATIONS,  
VOTRE ATOUT!**

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

**YOU'LL  
NEVER  
WORK  
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG



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



# Der OGBL fordert die portugiesische Regierung auf, ihre Entscheidung, den Auswanderern den Zugang zu einem Hausarzt zu verwehren, zu überdenken



↑ José Luís Correia  
Zentralsekretär



↑ Sonia Neves  
Zentralsekretärin

Der OGBL hat sich über seine Immigriertenabteilung im August in einem Schreiben an den portugiesischen Premierminister Luís Montenegro, die portugiesische Gesundheitsministerin Ana Paula Martins und den Staatssekretär für Emigration, Emídio Sousa, gewandt und sie aufgefordert, die Entscheidung der Regierung zu überdenken, den Auswanderern den Zugang zu einem Hausarzt in Portugal zu verwehren – eine Maßnahme, die seit dem 4. Juli in Kraft ist.

In diesem Schreiben erklärt der OGBL, dass diese Maßnahme für die Auswanderer ungerecht, nicht zu rechtfertigen und unverständlich ist, da sie seit vielen Jahren durch ihre Überweisungen dazu beitragen, die Einkommen im Land zu unterstützen, die Zahlungsbilanz zu stärken und die portugiesische Wirtschaft im Gleichgewicht zu halten. Die Zahlen hierzu sind übrigens eindeutig. Die letzten Daten aus dem Jahr 2025 zeigen, dass die Auswanderer 4.387,67 Millionen Euro nach Portugal überwiesen haben, was einem Anstieg von 2,14 % gegenüber 2024 entspricht. Mit anderen Worten: Je mehr Geld die Auswanderer nach Portugal überweisen, desto weniger möchte die portugiesische Regierung offenbar für sie ausgeben und desto weniger scheint sie sich um sie zu kümmern. Schlimmer noch: Sie „belohnt“ sie, indem sie ihnen während ihrer Urlaubsaufenthalte und Aufenthalte in Portugal den Zugang zu einem Hausarzt entzieht.

Der OGBL hinterfragt auch das „Timing“ dieser Maßnahme, die im Sommer beschlossen wurde, also in der Zeit, in der Tausende von Auswanderern nach Portugal zurückkehren und dort möglicherweise eine wohnortnahe medizinische Versorgung benötigen. Viele portugiesische Auswanderer, insbe-

sondere diejenigen, die in Europa und vor allem in Luxemburg leben, konsultieren häufig einen Arzt in Portugal und nicht in ihrem Wohnsitzland, nicht nur weil sie sich in ihrer eigenen Sprache besser ausdrücken können – umso mehr, da es sich um sensible Themen rund um die Gesundheit handelt –, sondern auch aus Gründen des Vertrauens zu ihrem Hausarzt, bei dem sie seit Jahren in Behandlung sind.

Der OGBL betont, dass diese Maßnahme für die Auswanderer unnötige logistische und finanzielle Probleme mit sich bringt. Durch den Verlust ihrer direkten Zuordnung zu einem Hausarzt müssen Auswanderer, die sich im Urlaub oder vorübergehend in Portugal aufhalten, ihre Gesundheitsversorgung künftig selbst bezahlen oder die europäische Krankenversicherungskarte verwenden, wodurch sie in ihren jeweiligen Wohnsitzländern mit komplizierten und langwierigen Erstattungsverfahren konfrontiert werden.

In dem an die portugiesische Regierung gerichteten Schreiben prangert der OGBL außerdem an, dass die Auswanderer als Sündenböcke benutzt werden, um ein strukturelles Problem des Gesundheitssektors in Portugal zu lösen. Indem die Regierung Zehntausende Auswanderer von den Listen der Hausärzte streicht, hofft sie, das Verhältnis von Patienten pro Arzt zu verbessern, ohne damit jedoch den strukturellen Mangel an Fachkräften zu lösen. Der OGBL erinnert den Premierminister und die Gesundheitsministerin daran, dass nicht das Symptom, sondern die eigentliche Ursache bekämpft werden muss: Der Ärztemangel in Portugal ist auf die Unfähigkeit des Nationalen Gesundheitsdienstes (SNS) zurückzuführen, die Fachkräfte im Land zu halten, aber auch auf die seit mehreren Jahren anhaltenden fehlenden Investitionen in diesen Sektor – die ausgewanderten Bürger, die weiterhin Verbindungen zu ihrer Heimat unterhalten, sind dafür nicht verantwortlich.

Der Staatssekretär für Emigration, Emídio Sousa, antwortete der Immigriertenabteilung des OGBL und versicherte, dass kein Auswanderer während eines Aufenthalts in Portugal ohne Arzt bleiben werde und weiterhin vom Nationalen Gesundheitsdienst versorgt werde. Der OGBL hat ein Treffen mit dem für die Emigration zuständigen Staatssekretär beantragt, um das Recht der portugiesischen Auswanderer geltend zu machen, weiterhin Zugang zu ihrem Hausarzt und nicht lediglich zum Nationalen Gesundheitsdienst (SNS) zu haben. ■



## Tiago Oliveira, Generalsekretär der CGTP-IN, im November in Luxemburg

Der Generalsekretär des Allgemeinen Zusammenschlusses der portugiesischen Arbeiter – Nationaler Gewerkschaftsverband (CGTP-IN), Tiago Oliveira, wird vom 13. bis 15. November auf Einladung des OGBL und seiner Immigriertenabteilung nach Luxemburg reisen. Dieser Besuch war ursprünglich für Juni vorgesehen, doch die politisch-gewerkschaftliche Agenda in Portugal machte eine Verschiebung des Termins erforderlich.

Tiago Oliveira wird bei diesem Besuch von João Barreiros, dem Verantwortlichen der internationalen Abteilung der CGTP-IN, begleitet. Vorgesehen sind bilaterale Treffen zwischen den Vertretern mehrerer Berufssyndikate des OGBL sowie die Teilnahme an einer Konferenz zu aktuellen gewerkschaftlichen und politischen Themen am 13. November.

Am 14. November wird Tiago Oliveira außerdem Gast und Redner bei der Generalversammlung der Immigriertenabteilung sein, die im CEFOS in Remich stattfinden wird■



Am 19. September organisierte der Vorstand Norden der Immigriertenabteilung des OGBL einen Couscous-Abend in Eschweiler bei Wiltz, an dem rund 30 Personen teilnahmen. Gute Stimmung und die Verkostung eines echten marokkanischen Couscous standen dabei auf dem Programm■

## Konferenz über Armut am 28. Oktober

Die Immigriertenabteilung des OGBL organisiert am 28. Oktober um 18.30 Uhr in der Arbeitnehmerkammer eine Konferenz über die Armut in Luxemburg mit dem italienischen Soziologen Giovanni Monteduro. Die Konferenz findet auf Englisch statt und wird simultan ins Französische übersetzt. Der Eintritt ist frei. Anmeldungen: yannick.kieffer@ogbl.lu



## Claude Frisoni bei einer Konferenz am 27. November

Der Schriftsteller Claude Frisoni ist Gast des Düdelinger Vorstands der Immigriertenabteilung des OGBL bei einer Konferenz über sein literarisches und künstlerisches Projekt „Vom Puzzle zum Mosaik“, ein Werk, das er gemeinsam mit dem Fotografen Raymond Reuter veröffentlicht hat und das die kulturelle Vielfalt des Großherzogtums in den Mittelpunkt stellt. Die Konferenz findet am 27. November um 18.30 Uhr in der Arbeitnehmerkammer statt. Claude Frisoni ist ein französischer Schriftsteller, Schauspieler, Regisseur und Humorist. Er wurde 1954 in Thionville geboren und ist eine feste Größe im kulturellen Leben Luxemburgs. Von 2002 bis 2013 war er Direktor des Kulturzentrums Abtei Neumünster■

## Die Sendung des OGBL auf Radio Latina wird auf 60 Minuten verlängert

Der OGBL hat mittlerweile seit 30 Jahren eine portugiesischsprachige Sendung auf Radio Latina. Diese wurde bis 2023 von Eduardo Dias, Zentralsekretär der Immigriertenabteilung, moderiert und anschließend von José Luís Correia übernommen. Seit September wurde die Sendung von 30 auf 60 Minuten verlängert – sie wird samstagsmorgens von 9 bis 10 Uhr ausgestrahlt. Die Sendung mit dem Titel „Trabalho e Sociedade“ (Arbeit und Gesellschaft) bietet ein neues Konzept mit festen Rubriken: Fragebox, OGBL-Agenda, Forum usw. Die Sendung, die auf Radio Aktiv Echternach wiederholt ausgestrahlt wird, ist künftig auch auf Radio Antena Mais (Esch/Alzette) und Radio Dudelange zu hören■



## Treffen OGBL-SPE/FENPROF in Remich

Die Immigriertenabteilung des OGBL und die Gewerkschaft der Portugiesischlehrer im Ausland (SPE) haben die FENPROF, den Nationalen Verband der Lehrer Portugals, im vergangenen Juni zu einem Arbeitstreffen ins CEFOS nach Remich eingeladen. Einer der Tage des Treffens stand ganz im Zeichen eines Austauschs zwischen portugiesischen Lehrern in Luxemburg, rund 30 aus Portugal angereisten Gewerkschaftsvertretern und dem Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW) des OGBL. Die Lehrer konnten außerdem an einer Führung durch die Caves Saint-Martin in Remich und an einer Weinverkostung teilnehmen.

Dieses Treffen hat dazu beigetragen, die Solidarität zwischen den Arbeitnehmern und die internationale Zusammenarbeit zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte und des öffentlichen Bildungswesens zu stärken■



## Volles Haus bei der Konferenz über die Geschichte der italienischen Einwanderung

Rund hundert Personen nahmen am vergangenen 18. September in der Arbeitnehmerkammer an einer Konferenz über die Geschichte der italienischen Einwanderung in Luxemburg teil, die auf dem Buch von Remo Ceccarelli *Tanti Italiani fa... in Lussemburgo* (PassaParola Verlag) basierte. Die französische Fassung des Werkes wurde unter der Leitung von Oreste Sacchelli, emeritierter Professor der Universität Lothringen, unter dem Titel *Des Italiens, jadis, dans l'épopée du fer* veröffentlicht.

Neben Sacchelli und Ceccarelli war auch Maria Luisa Caldognetto, eine Spezialistin auf diesem Gebiet, bei der Konferenz zu Gast. Im Anschluss wurde der Film *L'Arrivée de la Jeunesse* des italienisch-luxemburgischen Regisseurs Fabio Bottani gezeigt. Der Hauptdarsteller des Films, Antonio Spagnuolo, war für diesen Abend ebenfalls eigens aus Italien angereist. Diese Konferenz wurde vom Vorstand Zentrum der Immigriertenabteilung des OGBL und vom Magazin PassaParola organisiert■



# Die Pensioniertenabteilung & die Abteilung Behinderte Arbeitnehmer ziehen mit dem geschäftsführenden Vorstand des OGBL Bilanz



↑ Joël Delvaux  
Zentralsekretär



↑ Sonia Neves  
Zentralsekretärin



↑ Daniel Marques  
Beigeordneter  
Zentralsekretär

**Der September ist immer eine gute Gelegenheit, die Situation etwas eingehender zu analysieren und die kommenden Monate gemeinsam vorzubereiten.**

In diesem Zusammenhang traf sich der Vorstand der Pensioniertenabteilung des OGBL am vergangenen 22. September mit dem geschäftsführenden Vorstand des OGBL zu einem strategischen Meinungsaustausch über die Entwicklung der Pensioniertenabteilung.

Auch die Vertreter der Abteilung Behinderte Arbeitnehmer (DTH) des OGBL führten am vergangenen

28. September ein ausführlicheres Gespräch mit dem geschäftsführenden Vorstand des OGBL über die zu ergreifenden Maßnahmen zugunsten von Menschen mit besonderen Bedürfnissen.

Die Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands nutzten die Gelegenheit außerdem, um den Vertretern der DTH für ihr beispielhaftes und unermüdliches Engagement seit mehr als 20 Jahren für eine bessere Inklusion sowie für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung zu danken■



# lokalsektionen



**DBRH:** Am 11. Juli nahm die OGBL-Sektion DBRH an der Sommerbraderie in Düdelingen teil.



**DBRH:** Das Komitee der Sektion DBRH besuchte das Bastogne War Museum sowie das Schiefermuseum in Haut-Martelange.



**MUSEL-SAUER:** Am 18. Juli organisierte die Sektion Musel-Sauer anlässlich ihrer Generalversammlung ein Barbecue im Restaurant Simon's Plaza. Zahlreiche Mitglieder verbrachten dort einen angenehmen Tag mit musikalischer Unterhaltung.



**VOLMERANGE-LES-MINES:** Am 11. Juli fand das traditionelle Barbecue der OGBL-Sektion der französischen Grenzgänger von Volmerange-les-Mines statt. Auch die Kolleginnen und Kollegen der luxemburgischen Sektionen DBRH und Dräilännereck waren eingeladen. Ebenfalls mit dabei waren die Freunde von AS Soetrich Football, mit denen die Sektion eine Partnerschaft pflegt. Es war ein sehr schöner Tag, der zeigt, dass die Verbindungen zwischen den französischen Grenzgänger- und den luxemburgischen Sektionen immer enger werden. Ein großes Dankeschön an alle Freiwilligen, die zum Erfolg dieses Tages beigetragen haben.



**NORDEN:** Am 4. Juli besuchte die OGBL-Sektion Norden das Nationale Museum für Militärgeschichte in Diekirch.

# agenda

| datum | uhr   | sektion              | event                                                                 |
|-------|-------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 17/10 |       | Uelzechtall          | Ausflug 📍 SEO & Schiefermuseum                                        |
| 21/10 | 19h00 | Deutsche Grenzgänger | Steuerkongress 📍 Landhotel Saarschleife, Mettlach/Orscholz            |
| 31/10 | 18h00 | Deutsche Grenzgänger | Generalversammlung 📍 Hotel-Restaurant Roemer, Merzig                  |
| 07/11 | 18h00 | Gemeng Suessem       | Jubilar- und Rentnerfeier 📍 Festikuss, Zolwer                         |
| 08/11 |       | Belgische Grezgänger | Stand auf der Kunsthandwerks- und Genussmesse 📍 Arlon                 |
| 13/11 | 17h00 | Käldall              | Rentnerfeier 📍 Centre culturel André Zirves, Rümelingen               |
| 14/11 | 18h30 | Musel-Sauer          | Jubilarfeier 📍 Restaurant Simon's Plaza, Potaschberg                  |
| 15/11 | 11h30 | Norden               | Jubilarfeier 📍 Beim Troterbatti, Erpeldingen                          |
| 21/11 |       | Musel-Sauer          | Scheckübergabe                                                        |
| 21/11 |       | Äischdall-Attert     | Ausflug zum Weihnachtsmarkt 📍 Aachen                                  |
| 04/12 | 19h00 | Musel-Sauer          | Feierabendtreff mit dem Nikolaus 📍 Café New Rive Gauche, Grevenmacher |
| 12/12 |       | Musel-Sauer          | Ausflug nach Baden-Baden                                              |
| 12/12 |       | Norden               | Ausflug zum Weihnachtsmarkt 📍 Aachen                                  |



## OGBL Musel-Sauer zu Besuch in Auschwitz - Birkenau

### Warum ist es wichtig, als Gewerkschafter Auschwitz zu besuchen?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Besuch von Auschwitz-Birkenau ist für uns als Gewerkschafter von großer Bedeutung.

Auschwitz zeigt uns, wohin Menschenverachtung, Rassismus und Ausgrenzung führen können. Gleichzeitig erinnert uns die Geschichte daran, dass auch Gewerkschafter zu den ersten Opfern des NS-Regimes gehörten. 1933 wurden die freien Gewerkschaften zerschlagen, ihre Mitglieder verfolgt und viele von ihnen inhaftiert.

Das macht deutlich: Gewerkschaften stehen für Demokratie, Solidarität und Rechte der Arbeitnehmer – und genau deshalb müssen wir wachsam sein. Ein Besuch in Auschwitz ist daher nicht nur Erinnerung, sondern auch Auftrag: gegen Hass und Ausgrenzung einzustehen und unsere Werte aktiv zu verteidigen.

*„Ihr seid nicht schuldig für das, was damals geschehen ist, aber ihr macht euch schuldig, wenn ihr nichts von dieser Geschichte wissen wollt“*

Esther Bejarano, Auschwitz-Überlebende

# deutsche grenzgänger

## OGBL und ver.di: Zusammenarbeit über Grenzen hinweg stärken

**Am 27. und 28. August trafen sich rund 20 Betriebsräte und Gewerkschafter von ver.di in der Chambre des Salariés in Luxemburg. Im Mittelpunkt standen der Austausch über aktuelle gewerkschaftliche Herausforderungen und die Frage, wie die Zusammenarbeit in der Großregion weiter vertieft werden kann.**

Von Seiten des OGBL nahmen unter anderem Jean-Luc De Matteis, David Angel, Kevin Dechmann, Patrick Freichel und Carlo Gaggioli sowie Vertreter der Sektion Deutsche Grenzgänger teil. Für ver.di waren Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Energie, Telekommunikation, Medien, Finanzen, Kunst und Theater sowie dem öffentlichen Dienst vertreten. Zu den Teilnehmern gehörten unter anderem Klaus Theissen und Michael Blug, langjähriger Landesbezirksleiter von ver.di Rheinland-Pfalz-Saarland.

Ein Schwerpunkt des Treffens war die industrielle Transformation. Michael Blug stellte die Entwicklung der Wasserstoffinfrastruktur im Saarland und ihre Bedeutung für die Zukunft der Stahlindustrie vor. Gerade Projekte, die Deutschland, Frankreich und perspektivisch weitere Teile der Großregion miteinander verbinden, zeigen: Industrie- und Beschäftigungspolitik lassen sich immer weniger innerhalb nationaler Grenzen denken.

Auch die Zukunft der Medien und des öffentlich-rechtlichen Rund-

funks wurde diskutiert. Betriebsräte von SR und ZDF berichteten über die aktuellen Herausforderungen und den zunehmenden politischen und wirtschaftlichen Druck auf öffentlich-rechtliche Medien.

Der OGBL stellte zudem seine Gewerkschaftsarbeit in Luxemburg vor. Themen waren unter anderem das luxemburgische System der Lohnindexierung, die betriebsnahe Tarifpolitik, Mitgliedererwerb sowie die Arbeit für Grenzgänger. Dabei wurde deutlich, dass politische Präsenz, starke Strukturen in den Betrieben und eine klare gewerkschaftliche Haltung entscheidend bleiben.

Aus dem Treffen entstanden auch konkrete Ideen für die weitere Zusammenarbeit. Dazu gehören ein engerer Austausch zwischen den zuständigen Branchen von OGBL und ver.di sowie die Prüfung einer gemeinsamen Lösung für eine regelmäßige OGBL-Grenzgängersprechstunde im Saarland.

Das Treffen hat gezeigt: Viele Herausforderungen sind auf beiden Seiten der Grenze ähnlich. Umso wichtiger ist es, Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame gewerkschaftliche Antworten zu entwickeln. Solidarität endet nicht an der Grenze ■



# Politisches Grillen des DGB in Menningen

Am 22. August 2026 fand in Menningen das politische Grillen des DGB statt. Der Einladung waren zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter aus Politik und Gewerkschaften gefolgt. Auch unsere OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger war mit einer Delegation aus mehreren Vorstandsmitgliedern vertreten.

In gemütlicher Atmosphäre bot sich bei gutem Essen und Getränken viel Gelegenheit für interessante Gespräche und einen offenen Austausch. Neben aktuellen Themen stand dabei insbesondere die weitere Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften im Mittelpunkt.

Die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit der vergangenen Jahre soll auch in Zukunft fortgeführt und weiter gestärkt werden. Ein gelungenes Beispiel hierfür war unter anderem die gemeinsame Präsenz auf dem diesjährigen Bedamarkt.

Als nächsten Schritt ist ein gemeinsames Treffen der Vorstände des DGB und der OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger



vorgesehen. Dabei sollen Möglichkeiten für weitere gemeinsame Aktivitäten und eine noch engere grenzüberschreitende Zusammenarbeit besprochen werden.

Das politische Grillen war damit nicht nur ein geselliges Beisammensein, sondern bot auch einen guten Rahmen, bestehende

Kontakte zu pflegen, neue Gespräche anzustoßen und die Zusammenarbeit für die Zukunft weiterzuentwickeln.

Ein herzlicher Dank gilt dem DGB für die Organisation des gelungenen Abends und für die Einladung.

## agenda

### Generalversammlung Bitburg



Samstag, 10. Oktober 2026  
18:00 Uhr



Hotel & Restaurant Eifelbräu, Römermauer  
36, 54634 Bitburg

### Generalversammlung Merzig



Samstag, 31. Oktober 2026  
18:00 Uhr



Hotel-Restaurant Roemer, Schankstraße 2,  
66663 Merzig/Saar

### Steuerveranstaltung für deutsche Grenzgänger



Mittwoch, 21. Oktober 2026, 19:00 Uhr,  
Einlass ab 18:30 Uhr



Buchnas Landhotel Saarschleife,  
Cloeferstr. 44, 66693 Mettlach-Orscholz

Im Mittelpunkt stehen das deutsche und luxemburgische Steuerrecht sowie praktische Hinweise für deutsche Grenzgänger. Die Veranstaltung ist exklusiv für Mitglieder der OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger. Die Plätze sind begrenzt. Anmeldung unter [grenzgaenger-steuern.ogbl.lu](mailto:grenzgaenger-steuern.ogbl.lu) oder über den QR-Code.



## Gedenken an den Generalstreik vom August 1942

# Von der Erinnerung an 1942 zum heutigen Kampf gegen den Faschismus

Wie jedes Jahr hat der OGBL auch in diesem Jahr großen Wert darauf gelegt, an den Generalstreik von 1942 zu erinnern und damit den Verstorbenen und den Streikenden von 1942 für ihren Widerstand gegen die nationalsozialistische Besatzungsmacht zu gedenken. Delegationen des OGBL nahmen an verschiedenen Gedenkfeiern teil, die im ganzen Land stattfanden, unter anderem in Wiltz und Schifflingen sowie an den Standorten von Arcelor-Mittal in Differdingen und Belval.

Wie jedes Jahr organisierte der OGBL am 31. August auch selbst eine Gedenkfeier in Esch-sur-Alzette, vor dem „Monument aux Morts“ des Resistenzmuseums. David Angel, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, erinnerte dort an den Mut all jener, die sich nach der Einführung des Militärdienstes gegen die nationalsozialistische Besatzungsmacht erhoben.

Von Wiltz ausgehend, entwickelte sich die Bewegung zum bedeutendsten Akt des kollektiven Widerstands in Luxemburg. Ihre Niederschlagung war

brutal: 21 Menschen wurden hingerichtet, 125 zu Gefängnisstrafen verurteilt und bis zu 800 deportiert, insbesondere nach Hinzert.

Für David Angel muss diese Erinnerung für uns auch angesichts des heutigen Vormarschs der extremen Rechten nachhallen, den wir leider erleben. Wie er in Erinnerung rief, sind es Ungleichheiten, der Abbau öffentlicher Dienstleistungen und die Militarisierung, die den Faschismus begünstigen. Der Faschismus beginnt nämlich nicht erst mit der Errichtung von Lagern, sondern wenn sich wirtschaftliche Interessen und autoritäre politische Kräfte verbünden und Ausgrenzungsrhetorik gesellschaftsfähig wird.

Im Gedenken an die Widerstandskämpfer rief David Angel dazu auf, heute wie morgen Solidarität, sozialen Fortschritt, Frieden, Demokratie und internationale Zusammenarbeit zu verteidigen – genau jene Werte, für die die Gewerkschaften stehen und die sie zu einem Bollwerk und entschiedenen Gegner aller Tendenzen der extremen Rechten machen ■



# OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

Für das akademische Jahr 2026-2027, hat der Nationalvorstand des OGBL einen Kredit von 80.000 € gewährt für Stipendien zugunsten von Kindern von OGBL-Mitgliedern, die an Hochschulen studieren.



## Reglement

### 1. Zielsetzung für den OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

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

### 2. Voraussetzungen für die Unterstützung

#### • Mitglieder:

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

#### • Kinder:

Für den Bildungsfonds werden als Kinder angesehen:

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

#### • Studien:

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

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

### 3. Die Anfrageformulare

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

### 4. Fristen

Der Abgabetermin wird auf dem Anfrageformular

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

### 5. Rekurs

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

**Der Anfrage muss beiliegen:**

**Ein Beleg der Einschreibung an der Hochschule.**

## Anfrageformular für den Erhalt eines Stipendiums des OGBL

Hiermit beantragt der/die Unterzeichnete

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Postleitzahl \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_

Straße & Nr \_\_\_\_\_

OGBL Mitgliedsnr. \_\_\_\_\_

Vorherige Gewerkschaftszugehörigkeit \_\_\_\_\_

beim OGBL ein Stipendium für seinen Sohn/seine Tochter

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

der/die die \_\_\_\_\_ besucht

um dort \_\_\_\_\_ (Fach) zu studieren

und er/sie seit \_\_\_\_\_ eingeschrieben ist

Ein Stipendium des OGBL ist bereits für das Jahr/die Jahre \_\_\_\_\_ ausbezahlt worden.

In Erwartung einer positiven Antwort verbleibe ich mit  
gewerkschaftlichen Grüßen \_\_\_\_\_

Unterschrift

**Zusammen mit einem Beleg der Einschreibung an einer Hochschule bis  
spätestens den 28. Februar 2027 einzusenden an**

**OGBL | Gestion des membres Postfach 149 L-4002 Esch/Alzette**

**oder per E-mail an [affiliation@ogbl.lu](mailto:affiliation@ogbl.lu)**

# OGBL spendet 2 868 € an *Een Häerz fir Kriibskrank Kanner*

Der OGBL hat am vergangenen 23. September gemeinsam mit seiner Betriebssektion der Stadt Esch/Alzette und seiner Lokalsektion Esch/Alzette einen Scheck in Höhe von 2.868 Euro an *Een Häerz fir Kriibskrank Kanner* überreicht. Der Verein unterstützt Familien mit krebserkrankten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Die vom OGBL gespendete Summe ist ein Teil der insgesamt 5.735 Euro, die beim vom OGBL am 18. Juli 2026 organisierten Fußballturnier „Coupe Gusty Kemp“ gesammelt wurden.

Der restliche Betrag wird im April 2027 an *Télévie* überreicht. Neben dem Fußball und der guten Stimmung ging es bei dem Turnier vor allem darum, gemeinsam etwas auf die Beine zu stellen und eine „gute Sache“ zu unterstützen. Für den OGBL bedeutet Solidarität nämlich nicht nur, sich tagtäglich für die Rechte der Arbeitnehmer einzusetzen, sondern auch für diejenigen da zu sein, die Unterstützung brauchen, und diejenigen zu unterstützen, die sich für andere einsetzen.

Aus diesem Grund freut sich der OGBL, *Een Häerz fir Kriibskrank Kanner* unterstützen zu können. Der Verein begleitet krebserkrankte Kinder und ihre Familien in

besonders schwierigen Zeiten.

Die Scheckübergabe fand im Beisein von Nora Back, Präsidentin des OGBL, Mara Cruciani, Botschafterin der *Fondation Cancer* und engagiert im Kampf gegen Krebs, sowie Martine Wirtz, Direktorin von *Een Häerz fir Kriibskrank Kanner*, statt.

Ein großes Dankeschön gilt allen Ehrenamtlichen, die ihre Zeit für die Organisation des Turniers zur Verfügung gestellt haben – ohne sie wäre all das nicht möglich gewesen.

Unser Dank gilt auch den teilnehmenden Mannschaften, den Teilnehmern und Teilnehmerinnen, den Unterstützern und den Partnern, die zum Erfolg dieses Tages beigetragen haben.

Ebenfalls bedanken wir uns bei der Gemeinde Esch/Alzette für ihre Unterstützung sowie bei Sudstream für die Unterstützung und Zusammenarbeit.

Und vor allem ein großes Dankeschön an alle, die dazu beigetragen haben, dass die „Coupe Gusty Kemp“ zu einem schönen Moment des Sports, der Geselligkeit und der Solidarität wurde. ■



# 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.

## ÖFFNUNGSZÄITEN

Méindes - Freides / 16 - 23:00

## ADRESSE

62 bd JF Kennedy  
4170 Esch-sur-Alzette



# Sozialwahlen Dussmann Service

08.12.2026

**Für:**

- eine bessere  
**Anerkennung des Berufs**
- einen garantierten  
**qualifizierten Mindestlohn**  
nach 10 Jahren Berufserfahrung!
- **Anspruch auf  
Arbeitslosengeld**  
bereits ab 1 Arbeitsstunde pro Woche!

**OGB•L**  
— D'GEWERKSCHAFT

ogbl.lu/dussmann

Liste  
**2**

