

03/2025

SOZIALE FORTSCHRÉTT



Editorial

Paradigmenwechsel
S. 2

Nationale Demo

Rückblick in Bildern
S. 6

Schlussfolgerungen der Regierung

Die Mobilisierung der Gewerkschaften zwingt die Regierung dazu, ihren Kurs zu überdenken — doch das reicht noch nicht aus!
S. 9



Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Paradigmenwechsel

“ Am 3. September 2025 traf der Premierminister die Entscheidung, die im Juli begonnenen Verhandlungen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern zu beenden.

Die Entscheidung der Regierung wird zweifellos weitreichende Konsequenzen haben. Die seit Amtsantritt der Regierung bekundete Absicht, die Verhandlungen nach dem luxemburgischen Dreiparteienmodell durch einen Ansatz zu ersetzen, der auf der Konsultation der Sozialpartner und einer anschließenden einseitigen Entscheidung der Regierung basiert, ist somit Realität geworden.

Diese Änderung der Methode ist keineswegs unbedeutend, sondern stellt einen echten Paradigmenwechsel in der Regierungspolitik dar.

Der 3. September 2025 könnte somit als ein schicksalhaftes Datum angesehen werden, das das angekündigte Ende eines bewährten Modells markiert: das Tripartite-Modell, das auf Verhandlungen in gegenseitigem Respekt basiert und von dem klaren Willen geprägt ist, einen Konsens zu finden, einen Kompromiss, der den Fragen eines sich oft tiefgreifend wandelnden wirtschaftlichen Umfelds gerecht wird.

Das Tripartite-Modell ist somit die Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes, das es verstanden hat, die Herausforderungen, die sich einst aus der notwendigen Umstrukturierung der luxemburgischen Stahlindustrie ergaben, und die Suche nach Lösungen für den durch diese Umstrukturierung verursachten Personalüberhang in eine Chance für die Entwicklung und Diversifizierung unserer Wirtschaft zu verwandeln.

Über seine wirtschaftliche Rolle hinaus hat dieses Tripartite-Modell das luxemburgische Sozialmodell gestärkt und für Zusammenhalt, sozialen Frieden und ein Klima des Vertrauens zwischen den Partnern gesorgt.

Unabhängig von der Zusammensetzung der jeweiligen Regierungen oder den Persönlichkeiten, die die Sozialpartner vertreten, hat die

Dreiparteien-Methode fast fünfzig Jahre lang funktioniert, wobei die Grundpfeiler der Konsens über die Methode und der unbestrittene Erfolg des Modells bildeten.

Die aktuelle Politik der Regierung, die diesem Tripartite-Modell entgegensteht, hat jedoch zu einer Verschlechterung des sozialen Klimas und der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern geführt.

Die Sitzungen der „Sozialrunde“ waren nicht von Respekt und Einvernehmen geprägt, sondern eher von Misstrauen und Uneinigkeit zwischen den Sozialpartnern.

Das Vorgehen der Regierung und die Reaktionen der Arbeitgebervertreter während der verschiedenen Treffen zeigten deutliche Anzeichen dafür, dass viele Elemente der Regierungspolitik das Ergebnis leichtfertiger Versprechungen und Verpflichtungen gegenüber den UEL-Vertretern waren.

Dabei handelte es sich um Pläne im Zusammenhang mit den berühmten Betriebsvereinbarungen, der Sonntagsarbeit und den Öffnungszeiten im Handel.

Die „Schwätz mat!“-Kampagne zur geplanten Reform des Rentensystems ist ein weiterer Beweis für die neue Vorgehensweise der Regierung.

Die Gewerkschaften wurden von diesem Thema ausgeschlossen und die tripartiten Verhandlungen durch eine breite „nationale Konsultation“ ersetzt, bei der die Fassade gegenüber der Öffentlichkeit nur eine relative Bedeutung hatte.

Die vom Premierminister in seiner Rede im Mai dieses Jahres angekündigte Entscheidung zur Reform der Rentenversicherung hatte nichts mehr mit dem Konsultationsprozess oder dem Dreiparteienmodell zu tun, das er bei seiner Kandidatur als Spitzenkandidat und im Wahlprogramm seiner Partei als unverzichtbar bezeichnet hatte.

Ein Programm, das „den Sozialdialog täglich pflegen“ und „sich regelmäßig mit den Sozialpartnern abstimmen“ wollte, um „alle wichtigen Entscheidungen in einer gut vorbereiteten Dreierkonferenz gemeinsam mit den Sozialpartnern zu treffen“.

“ Die Realität sieht jedoch ganz anders aus, und angesichts der Unnachgiebigkeit der Regierungspolitik mussten die Gewerkschaften reagieren, indem sie die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ gründeten und eine groß angelegte Mobilisierungskampagne starteten, die ihren Höhepunkt mit der erfolgreichen Demonstration vom 28. Juni 2025 mit mehr als 25.000 Teilnehmern fand.

Infolge dieses unbestreitbaren Erfolgs musste die Regierung ihren Kurs überarbeiten.

Die am 3. September vom Premierminister vorgestellten Schlussfolgerungen sind daher weder ein Ergebnis, das durch Verhandlungen nach unserem bisherigen Tripartite-Modell erzielt wurde, noch das Ergebnis der neuen Methode „konsultieren-entscheiden“, die unser Premierminister vorgestellt hat.

Die vom Premierminister vorgestellten Schlussfolgerungen wurden stark von der Mobilisierung und dem Erfolg des 28. Juni 2025 sowie von der strukturierten Zusammenarbeit der beiden großen Gewerkschaftsorganisationen innerhalb der „Union des syndicats OGBL-LCGB“ geprägt und beeinflusst.

Der Weg, den der Premierminister eingeschlagen hat, ist daher der Weg der Mobilisierung für die in der „Union des syndicats OGBL-LCGB“ zusammengeschlossenen Gewerkschaften, die daher auch einen Paradigmenwechsel in ihrer Arbeitsweise vornehmen müssen. Unser Land ist somit am 3. September 2025 in eine neue Ära eingetreten, die von großer Instabilität geprägt sein dürfte. Der soziale Frieden ist nicht mehr garantiert, sondern wird durch jede einseitige Entscheidung der Regierung gefährdet!

INHALT

4	Aktualität
30	Kollektivverträge
34	Unternehmen
44	LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen

Aktualität





GROSSE NATIONALE DEMO

**Für Solidarität, Demokratie und
soziale Gerechtigkeit!**

Am 28. Juni 2025 folgten 25.000 Teilnehmer dem Aufruf der Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB zu einer nationalen Demo in Luxemburg-Stadt. Solidarisch und vereint zog der beeindruckende Demonstrationzug vom Hauptbahnhof bis zum großen öffentlichen Platz „Knuedler“, um gegen die aktuelle Regierungspolitik zu demonstrieren. Mit Trillerpfeifen, Schildern, Ballons und anderen kreativen Elementen machten die Demonstranten auf sich aufmerksam und setzten ein starkes Signal: Nicht mit uns!

Denn der Premierminister und die Regierung hatten in den letzten Monaten im Alleingang eine Attacke nach der anderen auf die Arbeitnehmer in Luxemburg gestartet und damit nicht nur die Gewerkschaftsrechte, sondern auch das komplette luxemburgische Sozialmodell, das auf einem Dreier-Dialog und Kompromissen beruht, in Frage gestellt.

Dies zeigt sich, unter anderem durch folgende Vorhaben: Verlängerung der Rentenbeitragsdauer um bis zu 5 Jahre und Verschlechterung der Renten, Verallgemeinerung der Sonntagsarbeit im Handel, Liberalisierung der Öffnungszeiten im Handel, Aushöhlung der Kollektivverträge durch eine Einschränkung deren Inhalte und sogar Infragestellung des Verhandlungs- und Unterschriftenrechts durch die Gewerkschaften

Am 28. Juni bekundeten Tausende von Arbeitnehmern ihren Widerstand gegen diese Vorgehensweise. Der Druck auf die Regierung zeigte Wirkung.

Weitere Informationen hierzu finden Sie auf den folgenden Seiten.

NATIONALE DEMO - 28.06.2025

GEMEINSAM UND SOLIDARISCH: EINE STARKE BOTSCHAFT!

RÜCKBLICK IN BILDERN







UNION DES SYNDICATS OGBL-LCGB

Die Zusammenarbeit zwischen den beiden Gewerkschaften erreicht einen neuen historischen Meilenstein.



Angesichts der beispiellosen Infra-
gestellung der sozialen Errungens-
chaften und Rechte von Arbeit-
nehmern und Rentnern (sowohl
Einwohnern als auch Grenzgän-
gern) durch die Regierung haben
die beiden auf nationaler Ebene
repräsentativen Gewerkschaften
OGBL und LCGB, beschlossen,
neue, moderne Wege zu be-
schreiten und ihre Zusammen-
arbeit durch die Schaffung einer
gemeinsamen Struktur zu formalis-

sieren, deren Satzung am 20. Juni 2025 in Anwesenheit der Presse unter-
zeichnet wurde.

Diese Struktur mit dem Namen „Union des syndicats OGBL-LCGB“ ist
nun Garant für eine gemeinsame Front gegen alle Angriffe der Regierung
auf die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer und Rentner.

Sie wird von einem Verwaltungsrat geleitet, der paritätisch aus Vertre-
tern beider Gewerkschaften besteht und von zwei Präsidenten geführt
wird, von denen einer die Gewerkschaft OGBL und der andere die
Gewerkschaft LCGB vertritt. Den gemeinsamen Vorsitz übernehmen
die Präsidentin des OGBL, Nora Back, und der Nationalpräsident des
LCGB, Patrick Dury.

Die Vereinigung hat insbesondere folgende Ziele:

- die Verteidigung der Interessen, Rechte und Errungenschaften der
Arbeitnehmer und Rentner, die in Luxemburg arbeiten oder gearbei-
tet haben, sowie ihrer Familien,
- die proaktive, loyale und nachhaltige Strukturierung der Zusammen-
arbeit, der Kooperation und des Austauschs zwischen den Gewerk-
schaften OGBL und LCGB,

- die Einrichtung eines gemeinsamen Sekretariats auf Vereinesebene,
- die Erörterung zwischen den beiden Gewerkschaftsorganisations-
OGBL und LCGB über alle aktuellen politischen und gewerkschaft-
lichen Themen von sektoraler, nationaler oder internationaler Be-
deutung, um gemeinsame Positionen zu ermitteln und öffentliche
Stellungnahmen zu diesen Themen auszuarbeiten,
- die Erörterung und Vorbereitung aller Verhandlungen, Gespräche
und Konsultationen, an denen die Gewerkschaftsorganisationen auf
nationaler und internationaler Ebene beteiligt sind; die Ausarbeitung
gemeinsamer Standpunkte zum Inhalt dieser Verhandlungen, Ge-
spräche und Konsultationen,
- die Erörterung und Vorbereitung möglicher gemeinsamer nationaler
Gewerkschaftsaktionen sowie die gemeinsame Teilnahme an mög-
lichen internationalen Gewerkschaftsaktionen,
- die proaktive, loyale und dauerhafte Beilegung aller möglichen Streitig-
keiten, die zwischen den beiden Gewerkschaftsorganisationen OGBL
und LCGB sowie ihren jeweiligen Vertretern auftreten können,
- die gemeinsame Vorbereitung der Sozialwahlen mit dem Ziel, jeg-
liche Streitigkeiten zwischen den beiden Gewerkschaftsorganisati-
onen OGBL und LCGB zu vermeiden.

Pressekonferenz vom 20. Juni 2025



DIE ZUSAMMENARBEIT UND DER ERFOLG DER NATIONALEN DEMO ZEIGEN IHRE WIRKUNG

Nach dem enormen Erfolg der Demonstration vom 28. Juni haben der LCGB und der OGBL einen gemeinsamen Brief an Premierminister Luc FRIEDEN geschickt, in dem sie ankündigten, dass sie an der für den 9. Juli einberufenen Sitzung teilnehmen werden, jedoch unter der Bedingung, dass sich alle betroffenen Parteien auf eine Rückkehr zum tripartiten Sozialmodelleinigen und die Tagesordnung der Sitzung abgeändert wird.

Die Gewerkschaften fordern insbesondere Zusagen bezüglich der Kollektivverträge – insbesondere die Beibehaltung des Vorrechts der national repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen zur Aushandlung und Unterzeichnung von Kollektivverträgen, Regelungen der Sonntagsarbeit und der Öffnungszeiten im Handel über Kollektivverträge, die Sicherung eines sozialen Mindestlohns über der Armutsgefährdungsschwelle sowie echte Verhandlungen über die Rentenreform.



Regierung macht einen Rückzieher beim Kollektivvertragsgesetz

Am 9. Juli 2025 konnte nach 11 Stunden Diskussionen endlich die zentrale Blockade gelöst werden. Die Regierung erklärt sich bereits das Kollektivvertragsrecht nicht zu ändern und den Status Quo beizubehalten.

Da die Sozialpartner bei den übrigen Themen der Tagesordnung nicht entscheidend vorankamen, wurde ein weiterer Termin für den 14. Juli angesetzt. Auch hier vertraten die Gewerkschaften ihre klare Position zu den großen Dossiers.



Die Mobilisierung der Gewerkschaften zwingt die Regierung dazu, ihren Kurs zu überdenken — doch das reicht noch nicht aus!



Nach der 3. Sozialrunde am 3. September 2025 stellt die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ mit Bedauern fest, dass die im Juli begonnenen Verhandlungen mit der Regierung und dem Verband luxemburgischer Unternehmen (UEL) über die nachfolgenden Themen gescheitert sind:

- die Zukunft unseres Rentensystems,
- die Kollektivverträge,
- Sonntagsarbeit und Öffnungszeiten im Handel.

Am 3. September 2025 hat die Regierung beschlossen, die Verhandlungen ohne Einigung zu beenden und einseitig eine Reihe von Maßnahmen angekündigt.

Der OGBL und der LCGB kritisieren weiterhin die von der Regierung geplanten Verschlechterungen, stellen jedoch fest, dass ihre Zusammenarbeit und der Erfolg der Demonstration vom 28. Juni, die mehr als 25.000 Menschen auf die Straßen Luxemburgs brachte, die Regierung dennoch gezwungen haben, ihren Kurs zu überdenken.

Die Schlussfolgerungen der Regierung

Die Kollektivverträge werden nicht ausgehöhlt

Was die Kollektivverträge betrifft, so bestätigt die Regierung, dass sie ihr Vorhaben aufgibt, das Recht auf Verhandlung und Unterzeichnung eines Kollektivvertrags auszuhöhlen. Somit behalten die national repräsentativen Gewerkschaften ihr Exklusivrecht in diesem Bereich. Der gesetzliche Inhalt der Kollektivverträge bleibt unverändert, und kein Kollektivvertrag darf verschlechtert oder ersetzt werden.



Fortschritte bei den Renten dank gewerkschaftlicher Mobilisierung

Beitragszeiten

Was die Renten betrifft, hält die Regierung an ihrer Absicht fest, die Pflichtbeitragszeiten schrittweise zu erhöhen. Allerdings ist nicht mehr von einer Verlängerung der Beitragsdauer um weitere 3-5 Jahre die Rede, sondern nur noch um insgesamt 8 Monate (d.h. 1 zusätzlicher Monat pro Jahr in den Jahren 2026 und 2027 und 2 zusätzliche Monate pro Jahr in den Jahren 2028, 2029 und 2030).

Vorgezogene Altersrente & Vorruhestand

Die Regierung hat schließlich entschieden, die Bedingungen für die vorgezogene Altersrente ab 57 Jahren (480 Beitragsmonate) sowie die derzeitige Regelung für den Vorruhestand bei Schichtarbeit und den Anpassungsvorruhestand beizubehalten.



Anreize für eine freiwillige Verlängerung der beruflichen Laufbahn

Es ist eine Steuererleichterung für Versicherte vorgesehen, die zwar die Voraussetzungen für eine vorgezogene Altersrente erfüllen, aber freiwillig bis zum Alter von 65 Jahren berufstätig bleiben möchten, sowie die Einführung einer schrittweisen Verrentung auf der Grundlage der im öffentlichen Dienst geltenden Modalitäten.

Beibehaltung der Jahresendzulage

Die Regierung hat sich bereit erklärt, eine durch die Reform von 2012 eingeführte Verschlechterung zu korrigieren und die Jahresendzulage beizubehalten.

Rentenanpassung

Leider wird die Verringerung der Rentenanpassung beibehalten, falls die Ausgaben der Rentenkasse die Einnahmen übersteigen – es wird dann keine Anpassung der Renten außerhalb des Index mehr geben.

Sozialhilfe statt Anpassung der Mindestrente

Die Regierung lehnt eine Erhöhung der Mindestrente ab, plant jedoch stattdessen die Einführung einer Sozialhilfe für Personen, die eine geringe Altersrente beziehen. Für die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ müssen jedoch alle Personen, die ihr ganzes Leben lang gearbeitet und Beiträge in das Rentensystem eingezahlt haben, Anspruch auf eine Rente bekommen, die ihnen ein menschenwürdiges Leben ermöglicht.

Erhöhung der Beiträge

Außerdem hat sich die Regierung entschlossen, den Beitragssatz ab 2026 von 24 % auf 25,5 % zu erhöhen (+0,5 % für Arbeitnehmer, +0,5 % für Arbeitgeber und +0,5 % für den Staat), wodurch auch die Arbeitgeber im Rahmen der Sicherung unseres Rentensystems einen Beitrag leisten.

Sonntagsarbeit und Öffnungszeiten im Handel: einige Verbesserungen sind zu verzeichnen



Die Regierung überarbeitet auch ihren Entwurf zur Sonntagsarbeit und den Öffnungszeiten im Handel. Die Regierung hält weiterhin an der Erhöhung der zulässigen Sonntagsarbeitszeit von 4 auf 8 Stunden fest, knüpft dies jedoch an den Abschluss eines Kollektivvertrags oder einer branchenübergreifenden Vereinbarung, zumindest für Unternehmen mit mehr als 30 Beschäftigten auf Konzernebene.

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

EIN PARADIGMENWECHSEL

Die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ nimmt die Verbesserungen des ursprünglich von der Regierung geplanten Maßnahmenpakets zur Kenntnis – Verbesserungen, die nur dank des konsequenten Widerstands von OGBL und LCGB sowie der massiven Beteiligung an der Demonstration am 28. Juni erzielt werden konnten.

Der OGBL und der LCGB können sich jedoch nicht mit den von der Regierung einseitig beschlossenen Verschlechterungen zufrieden geben, geschweige denn mit der von ihr angewandten Methode bezüglich des Sozialdialogs.

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

Dieser Paradigmenwechsel, der das Ende unseres Sozialmodells bedeutet, zwingt die Gewerkschaften dazu, ihre Arbeitsweise anzupassen.



Entdecken Sie hier den Flyer der „Union des syndicats OGBL-LCGB“ mit den Schlussfolgerungen der Sozialrunden (auf Französisch, Deutsch, Portugiesisch und Englisch)





UNION DES SYNDICATS OGBL-LCGB

Am 11. September 2025 traten die Vertreter der „Union des syndicats OGBL-LCGB“ an die Presse, um ihre Schlussfolgerungen zu den Sozialrunden zu präsentieren.

Am 3. September 2025 hat die Regierung beschlossen, die Verhandlungen ohne Einigung zu beenden und einseitig eine Reihe von Maßnahmen angekündigt.

Die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ muss daher feststellen, dass Verbesserungen an den ursprünglichen Vorschlägen nicht auf dem Weg der Verhandlung, sondern nur dank des konsequenten Widerstands von OGBL und LCGB sowie der massiven Beteiligung an der Demonstration am 28. Juni erzielt werden konnten.

Die beiden Gewerkschaftspräsidenten Nora BACK und Patrick DURY haben betont, dass das Ziel der Gewerkschaften immer die Vermeidung eines Sozialkonflikts und die Wiederherstellung des Sozialdialogs war. Heute müssen sie feststellen, dass ein Paradigmenwechsel in der Regierung stattgefunden hat, bei dem das tripartite Sozialmodell, das auf Verhandlungen auf Augenhöhe und der Suche nach Kompromissen basiert, durch die Methode „Ich konsultiere und ich entscheide“ des Premierministers ersetzt wird.

Dieser Paradigmenwechsel, der das Ende unseres Sozialmodells bedeutet, zwingt daher die Gewerkschaften dazu, ihre Arbeitsweise anzupassen.

In einem Brief an den Premierminister erklärt die „Union des syndicats OGBL-LCGB“, dass der Ständiger Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ - Comité Permanent du Travail et de l'Emploi) keine Daseinsberechtigung mehr hat und sie nicht mehr daran teilnehmen werden.

Die Gewerkschaften stehen jederzeit bereit in bilateralen Sitzungen zu bestimmten Themen, den zuständigen Regierungsvertretern ihre Überlegungen, Vorschläge und Forderungen mündlich und schriftlich darzulegen.

Die Regierung kann dann entsprechend ihrem Paradigmenwechsel, ihre Schlussfolgerungen ziehen und der Abgeordnetenkammer ihre Gesetzesprojekte vorlegen. Der Abgeordnetenkammer obliegt es dann auf dieses Gesetzesprojekt einzuwirken und souverän abzustimmen.

Die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ wird im Gegenzug ihre Verantwortung übernehmen und wenn notwendig mit adäquaten Aktionen auf die Regierungspolitik reagieren.

Leider riskiert Luxemburg durch diesen Bruch mit dem Sozialmodell in eine Phase der Instabilität mit mehr gewerkschaftlichen Aktionen zu geraten. Die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ ist überzeugt, dass das tripartite Sozialmodell noch immer das Beste für Luxemburg wäre, stehen aber mit dieser Überzeugung heute allein da.



Treffen mit den politischen Parteien

Angesichts der gescheiterten Sozialverhandlungen konsultiert die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ die Fraktionen verschiedener Parteien, um deren Standpunkt zu den Schlussfolgerungen der Regierung und ihre Haltung gegenüber den Gewerkschaften zu erfahren.



LSAP - 12.09.2025



déli gréng - 22.09.2025



DP - 01.10.2025



Entdecken Sie alle aktuellen Nachrichten, Aktionen und Pressemitteilungen zu wichtigen politischen Themen auf lrgb.lu oder scannen Sie den QR-Code





MEHR ZEIT FÜRS LEBEN

Die Gewerkschaften stellen ihre Forderungen zur Arbeitszeitgestaltung vor.

Die von der Regierung viel genannte „Modernisierung“ der Arbeitszeit zeigt, dass diese nicht im Sinne des sozialen Fortschritts erfolgen soll, sondern in atypischen Arbeitszeiten, aufgezwungener Flexibilität, erhöhter Verfügbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten und einer Tendenz zum Verschwinden der Sonntagsruhe gipfelt. Die Arbeitgebervertreter ihrerseits nutzen aktuell die von der CSV-DP-Regierung durch das Regierungsprogramm geschaffenen Spielräume und haben in den sogenannten „Sozialrunden“ einen regelrechten Gruselkatalog präsentiert: Erhöhung der maximalen Wochenarbeitszeit, Verkürzung der wöchentlichen Ruhezeit, Infragestellung von außerordentlichen Urlaubstagen, Flexibilisierung bis zum Gehnichts mehr...

Dabei bestätigt der aktuelle „Quality of Work Index“ der Arbeitnehmerkammer (CSL), was viele Beschäftigte längst spüren: Die Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben haben in Luxemburg in den letzten zehn Jahren deutlich zugenommen. Mehr Arbeitsstunden, längere Wege, zunehmender Druck – die Folge sind vermehrte Burnout-Erkrankungen und körperliche Beschwerden.

Die Ursachen sind klar: Die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist in den letzten zehn Jahren gestiegen – und tatsächlich arbeiten die Beschäftigten noch länger. Im Jahr 2023 lag die tatsächliche Arbeitszeit um 3,3 Stunden pro Woche über der vertraglich festgelegten. Die Studie zeigt auch, dass die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei der Festlegung der Arbeitszeiten im untersuchten Zeitraum (2014-2023) zurückgegangen ist, insbesondere für Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten. Wir befinden uns also in einer Situation der einseitigen Flexibilität mit den daraus resultierenden negativen Auswirkungen auf die Gesundheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Für die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ ist das ein Alarmsignal. Sie legt ein umfangreiches Maßnahmenpaket vor, um die gesetzliche Arbeitszeitregelung zu reformieren. Ihr Ziel: mehr Gesundheit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – und eine faire Balance zwischen den Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Angesichts des Bruchs der Regierung mit dem luxemburgischen Sozialmodell hat die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ beschlossen, nicht mehr an den Sitzungen des CPTe teilzunehmen, sondern diese Forderungen direkt in bilateralen Treffen mit den zuständigen Ministern vorzubringen.

Arbeitszeitverkürzung: Ein Signal der Zeit

Die 40-Stunden-Woche wurde 1975 allgemein eingeführt, doch seitdem wurde keine allgemeine Arbeitszeitverkürzung bei gleichbleibendem Lohn umgesetzt. Für die Gewerkschaften können nur Kollektivverträge passgenaue Arbeitszeitlösungen für die unterschiedlichen Branchen und Betriebe schaffen. Da aufgrund des Widerstands der Arbeitgeberverbände keine nennenswerten Fortschritte erzielt wurden, fordern die Gewerkschaften eine Anpassung des gesetzlichen Rahmens, der das Ziel einer Arbeitszeitverkürzung vorsieht. Wohlgermerkt in Absprache mit den national repräsentativen Gewerkschaften.

Der OGBL und der LCGB fordern eine Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit um mindestens 10 % bei vollem Lohnausgleich. Die konkrete Umsetzung soll über Kollektivverträge geregelt werden bzw. wenn kein Kollektivvertrag oder eine branchenübergreifende Vereinbarung gilt, erfolgt die Verkürzung auf die wöchentliche Arbeitszeit.

Sechste gesetzliche Urlaubswoche

Die Gewerkschaften fordern die sechste Urlaubswoche: Vier zusätzliche Urlaubstage pro Jahr für alle Beschäftigten im Privatsektor. Das Gesetz soll diese Erweiterung um 4 zusätzliche Urlaubstage auch gewährleisten bei bestehenden Kollektivverträgen, die bereits heute mehr Urlaubstage vorsehen.

Ruhezeiten: Gegen Stress und Erschöpfung

Die Koalitionsvereinbarung sieht eine mögliche „Anpassung der wöchentlichen Ruhezeiten auf Antrag des Arbeitnehmers“ vor. Dies ist bereits gesetzlich möglich, sofern die Mindestruhezeit eingehalten wird. Anstatt die wöchentliche Mindestruhezeit von 44 Stunden zu lockern, wie es teils in der Diskussion ist, sollte sie auf 48 Stunden erhöht werden. Auch die tägliche Ruhezeit sollte von 11 auf 12 Stunden steigen.

Pausenzeiten: Missbrauch verhindern

Das Arbeitsgesetzbuch bietet bereits genügend Flexibilität für die Planung von Pausen. Allerdings wird in bestimmten Branchen wie dem Reini-

gungssektor, das Gesetz recht „liberal“ seitens der Arbeitgeber ausgelegt, die diese Pausen nach Belieben planen und dies als Flexibilität gegenüber dem Arbeitnehmer rechtfertigen. Die Gewerkschaften fordern daher, die Dauer der unbezahlten Pause auf maximal 2 Stunden zu begrenzen. Die Anzahl an unbezahlten Pausen muss außerdem auf 1 ununterbrochene Pause pro Arbeitstag beschränkt bleiben.

Recht auf befristete Teilzeit mit garantierter Rückkehr in Vollzeit

Ein besonderes Augenmerk gilt der ungleichen Verteilung von Teilzeit. Laut Eurostat arbeiten in Luxemburg 36,9% der Frauen mit Kindern in Teilzeit, aber nur 5,4 % der Männer. Dies trägt erheblich zur „Rentenlücke“ in Luxemburg von 38 % zwischen Männern und Frauen bei.

Die Gewerkschaften fordern deshalb ein Recht auf befristete Teilzeit mit garantierter Rückkehr in Vollzeit.

Bezugszeitraum: Flexibilität mit Schutz für Arbeitnehmer

Die „Union des Syndicats OGBL-LCGB“ lehnt die Idee einer Annualisierung der Arbeitszeit außerhalb von Kollektivverträgen und ohne Verhandlungen mit den Gewerkschaften ab.

Sie schlägt stattdessen vor, dass jeder Bezugszeitraum von mehr als einem Monat im Rahmen eines Kollektivvertrags oder einer branchenübergreifenden Vereinbarung ausgehandelt werden muss.

Gleitende Arbeitszeit: Gleichbehandlung verschiedener Arbeitsregelungen

Während der Gesetzgeber zusätzliche Urlaubstage als Ausgleich für Bezugszeiträume von mehr als einem Monat im Rahmen eines Arbeitsorganisationsplans vorgesehen hat, ist für Bezugszeiträume zwischen einem und vier Monaten im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit nichts dergleichen vorgesehen.

Die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ fordert daher die Gewährung der gleichen Anzahl zusätzlicher Urlaubstage. Es sei daran erinnert, dass sich die Gewerkschaften 2016 gegen Bezugszeiträume von mehr als einem Monat außerhalb von Kollektivverträgen ausgesprochen hatten.

Überstunden endlich präzise definieren

Zum einen sollten Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, den Zeitpunkt für den Ausgleich von Überstunden selbst zu wählen.

Zum anderen muss endlich eine genaue Definition der Überstunden festgelegt werden.

Flexibilitätsklauseln als Falle für ungeregelte Arbeit abschaffen

Auch bei Flexibilitätsklauseln in Arbeitsverträgen sehen die Gewerkschaften Handlungsbedarf: Diese sollen strenger reguliert werden und Verträgen ohne festgelegte Arbeitsstunden sollten sogar verboten werden. Beschäftigte müssten Planungssicherheit haben – statt ihrer Arbeitszeit ausschließlich nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers richten zu müssen.

Bereitschaftsdienste endlich klar regeln

Eine Lücke in unserem Arbeitsrecht ist das Fehlen jeglicher Regelung für Bereitschaftsdienste und -zeiten, die nur durch die europäische Rechtsprechung geregelt sind. Kollektivverträge wären auch hier das geeignete Instrument diese Lücke zu schließen. Daher fordern die Gewerkschaften, dass Bereitschaftsdienste ein obligatorischer Verhandlungspunkt bei Tarifverhandlungen werden.

Nachtarbeit endlich als besondere Arbeitszeit anerkennen

Das Arbeitsrecht sieht nur im Rahmen von Tarifverhandlungen einen Nachtzuschlag von mindestens 15 % vor, wobei ein solcher Zuschlag zwingend Verhandlungsgegenstand sein muss. Unternehmen ohne Kollektivvertrag zahlen folglich keinen Zuschlag.



Witterungsbedingte Arbeitslosigkeit ohne Nachteil für Arbeitnehmer

Statt die geltenden gesetzlichen Regelungen durch eine Verallgemeinerung des jährlichen Bezugszeitraums zu umgehen, sollte vielmehr die Rolle des Sicherheitsdelegierten gestärkt werden, um die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Für Nachtarbeit verlangen daher OGBL und LCGB einheitliche Regeln: Entweder ein Verbot, wenn kein Kollektivvertrag vorliegt, oder ein verpflichtender Nachtzuschlag von mindestens 15 % für den gesamten Privatsektor, wobei der Nachtarbeitszuschlag weiterhin ein obligatorischer Verhandlungspunkt bei Kollektivverträgen bleibt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern

Ein zentrales Anliegen bleibt die bessere Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Die Gewerkschaften knüpfen an Vorschläge der CSL und an das Regierungsprogramm an. Sie fordern unter anderem:

- Mehr Urlaub aus Gründen höherer Gewalt und Pflegeurlaub für alle Arbeitnehmer, wie er bereits im öffentlichen Dienst existiert.
- Reform des Elternurlaubs, u. a. mit höherer Entschädigung, Übertragbarkeit auf den Partner und einer Altersgrenze für Kinder von acht statt sechs Jahren.
- Gleichberechtigter Geburtsurlaub: Statt nur zehn Tagen Vaterschaftsurlaub schlagen die Gewerkschaften drei Monate für beide Elternteile vor.

- Anpassungen beim Urlaub aus familiären Gründen, damit Alleinerziehende nicht schlechter gestellt sind.
- Erweiterungen bei flexiblen Arbeitsmodellen, etwa längere Anspruchsdauer, ein Rückkehrrecht und Schutz vor Repressalien.

Auch beim gesetzlichen Sonderurlaub werden Verbesserungen gefordert, etwa mehr Tage bei Todesfällen in der Familie oder eine Angleichung der Eheschließungen an die Eintragung der Partnerschaft und eine Anpassung bei Umzügen.

Die Vorschläge der Gewerkschaften sind ambitioniert – doch die Daten des „Quality of Work Index“ und die steigende Zahl von Burnout-Fällen zeigen: **Es ist Zeit für eine grundlegende Reform der Arbeitszeit-**

gestaltung, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht und nicht der Profit.

Längere Arbeitszeiten und eine einseitige Flexibilisierung, die nur im Interesse des Arbeitgebers ist, führen nicht zu mehr Produktivität, sondern ganz im Gegenteil, dies kann die Arbeitnehmer krank machen.

Für mehr Produktivität braucht es gute Arbeitsbedingungen, also kürzere Arbeitszeiten, mehr Urlaub, stärkere Schutzrechte und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie – all das sind Schritte hin zu einem Arbeitsleben, das nicht krank macht, sondern Lebensqualität verbessert.

Abonnieren Sie den LCGB-Newsletter Spotlight

Sie möchten immer auf dem neusten Stand bleiben? Im LCGB-Newsletter fassen wir alle praktischen Informationen für Sie zusammen:

- alle wichtigen Nachrichten, nationale Neuigkeiten, Informationsbroschüren, usw.
- Aktionen in den Betrieben z.B. Verhandlung von Kollektivverträgen
- alle wichtigen gewerkschaftliche Termine z.B. Veranstaltungen und Ausflüge
- Neuigkeiten zu unseren Mitgliederleistungen

Interessiert? Besuchen Sie unsere Website www.lcgb.lu/newsletter und melden Sie sich an oder scannen Sie den QR-Code



IMMER
AUF DEM
LAUFENDEN

AGENDA DES LCGB

Konferenz der LCGB-Rentner:

Service Senior Plus, Rentenreform und
finanzielle Lage der CNS

📅 21. November 2025

📍 Parc Hotel Alvisse

Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté

📅 21.-22. März 2026

📍 LuxExpo The Box

I. Mai-Feier

📅 1. Mai 2026

📍 Remich

Für weitere
Informationen, scannen
Sie den QR Code



SOZIALE FORTSCHRÉTT DIGITAL

Ab sofort können Sie das „Soziale
Fortschrétt“ auch oder ausschließlich
per E-Mail erhalten.

So ändern Sie Ihr Abonnement:

- » besuchen Sie die Rubrik „Aktuell“ auf lcbg.lu, dann das Menü „Soziale Fortschrétt digital“ und füllen Sie das entsprechende Formular aus
- » oder scannen Sie den folgenden QR-Code, um das Formular auszufüllen



RÜCKBLICK AUF DIE MOBILISIERUNG FÜR DIE NATIONALE DEMO

Der große Erfolg der Demonstration vom 28. Juni ist vor allem der Arbeit unserer Delegierten, Mitglieder, Militanten und Sekretäre zu verdanken.

Fast täglich wurden im ganzen Land und sogar darüber hinaus Sensibilisierungsaktionen durchgeführt: auf Autobahnen, in Bahnhöfen, in Unternehmen, bei Veranstaltungen, in Einkaufsstraßen und im Rahmen mehrerer Konferenzen.







Aktion „toutes boîtes“

Zusätzlich zu den Verteilaktionen wurde eine Informationsbroschüre, in der die Gründe für die nationale Demo erklärt werden, an alle Haushalte verschickt.

Entdecken Sie den Flyer auf lrgb.lu oder scanne den QR-Code





Gemeinsam sind wir stark!

Zahlreiche Organisationen, Institutionen und Gewerkschaften hatten dazu aufgerufen, sich an der Demonstration vom 28. Juni zu beteiligen, die von der Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB organisiert wurde. Ein großes Dankeschön an sie alle!

Organisationen der Zivilgesellschaft: Conférence Nationale des Élèves du Luxembourg (CNEL) | CID - Fraen an Gender | Centre for Ecological Learning Luxembourg (CELL) | Greenpeace | Voices of Young Feminists | Amnesty International | Amiperas | Rentner & Invalidenverband | Union des femmes luxembourgeoises | Union luxembourgeoise des consommateurs (ULC) | ASTM | ASTI | Richtung 22 | Fairtrade | Cercle des ONG | Lifestyle Lëtzebuerg | Union luxembourgeoise des associations du secteur culturel (ULASCv) | Voço | Initiative pour un devoir de vigilance | Widdebiërgfrënn

Politische Parteien: LSAP | déi Lénk | déi gréng | KPL

Gemeinden: Rumelange | Dudelange | Roeser | Villerupt (F) | Audun-le-Tiche (F) | Aumetz (F)

Luxemburgische Gewerkschaften und Institutionen: ALEBA | NVGL | NGL-Snep | Chambre des salariés Luxembourg (CSL)

Ausländische Gewerkschaften und Institutionen: Confédération européenne des syndicats (CES) | Uni Global Union | ETF | EPSU | CESE | FGTB | CSC | CGT Grand Est | CFDT Grand Est | FSU-SNU-ipp 57 | Ligue de l'enseignement France | CGTP-IN | UGT | IG Metall | NGG | Arbeiterkammer Bremen | Arbeiterkammer Saarland | FNV | INCA-CGIL | CGIL | Yunion | Arbeiterkammer Österreich



LADENÖFFNUNGSZEITEN IM HANDEL

Entwurf zur Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten: Der Staatsrat gibt der Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB Recht.

Die Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB nimmt die Stellungnahmen des Staatsrats vom 3. Juni 2025 zu den Gesetzesentwürfen zur Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten und zur Lockerung der Sonntagsarbeit bei gleichzeitiger Schwächung der Tarifverhandlungen zur Kenntnis.

Diese Stellungnahme bestätigt, was die Gewerkschaften seit Monaten kritisieren: Dieses Vorhaben ist ungerechtfertigt, sozial gefährlich und rechtlich fragwürdig. Es stellt einen direkten Angriff auf die Rechte der Beschäftigten im Handel dar und bricht mit den Grundsätzen unseres Sozialmodells.

Ein Vorhaben ohne objektive Grundlage

In seiner Stellungnahme weist der Staatsrat darauf hin, dass es keinerlei Argumente und seriöse Daten gibt, die die Reform rechtfertigen würden. Keine Studie, keine Zahlen, kein unabhängiger Bericht stützt die Argumente der Regierung, die sich vor allem auf vage Formulierungen wie „Modernisierung“ oder „Kundenerwartungen“ beruft. Das Dossier schweigt zudem zu den Konsumgewohnheiten oder den Auswirkungen der neuen Öffnungszeiten auf das Verbraucherverhalten.

Außerdem stellt der Staatsrat fest, dass der Gesetzentwurf zur Sonntagsarbeit die Möglichkeit weiterer Tarifverhandlungen ignoriert, wie sie bisher schon stattgefunden haben und wie es die europäische Richtlinie über angemessene Mindestlöhne vorsieht. In seiner Stellungnahme spricht er sogar von einem sozialen Rückschritt!

Für die Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB bestätigt dies, dass diese beiden Gesetzesentwürfe keine echte Grundlage haben, sondern einer ideologischen Logik der Deregulierung zugunsten der großen Handelsketten folgen.

Alarmierende soziale Folgen

Der Staatsrat äußert große Besorgnis über die konkreten Auswirkungen dieser Reform:

1. Verlust von Zeitbezügen;
2. Verschlechterung des Privat- und Familienlebens;
3. Erhöhung der Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz;
4. Unsicherheit für Arbeitnehmer, die spät abends ihren Arbeitsplatz verlassen;
5. Wettbewerbsungleichgewicht zwischen kleinen und großen Geschäften.

Die Beschäftigten im Handel – vor allem alleinerziehende Frauen, die oft Teilzeit arbeiten – würden als Erste die Folgen spüren: längere Arbeitstage, vorgeschriebene Pausen, unvorhersehbare Arbeitspläne und allgemeine Erschöpfung.

Verfassungswidrige Bestimmungen

Der Staatsrat lehnt mehrere Artikel des Gesetzesentwurfs ausdrücklich ab:

- Die Überarbeitung der Liste der vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommenen Tätigkeiten oder sogar die Möglichkeit einer unbegrenzten Öffnung auf der Grundlage von Kollektivverträgen verstößt gegen den Grundsatz der Rechtmäßigkeit.
- Die Kontrolle des rechtlichen Rahmens durch die Zollverwaltung hat keine rechtliche Grundlage.
- Die Regelung der Verwaltungsstrafen ist mit dem Strafrecht unvereinbar.

Der Text ist daher nicht nur sozial schädlich, sondern auch so inkohärent, dass er Rechtsunsicherheit schaffen könnte.

Eine Reform, die verworfen, nicht überarbeitet werden muss

Der Staatsrat ist eindeutig: Diese Gesetzesentwürfe können nicht im Detail korrigiert werden. Sie müssen komplett überarbeitet werden!

Die Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB fordert daher die vollständige Rücknahme der Gesetzesentwürfe zu den Öffnungszeiten und zur Sonntagsarbeit. Was die Reform der Kollektivverträge betrifft, hält die Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB an ihrer Forderung zur Einberufung einer nationalen Tripartite fest.

Ein umfassender Angriff auf die Rechte der Arbeitnehmer

Diese Pläne sind Teil eines größeren politischen Plans, die Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer abzubauen:

- Verlängerung der Arbeitstage;
- Zersplitterung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten;
- Normalisierung der Sonntagsarbeit;
- Verkürzung der Ruhezeiten;
- Schwächung der Kollektivverträge zugunsten von Vereinbarungen ohne die Gewerkschaften;

- Bedrohung des Demonstrationsrechts;
- und Verlängerung der Beitragsjahre für die Rente.

Hinter jeder Maßnahme steht dieselbe Logik: mehr arbeiten, länger arbeiten, mit weniger Rechten. Für die Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB ist dies kein Fortschritt, sondern ein brutaler Rückschritt! Die Stellungnahmen des Staatsrats stärken die Position der Gewerkschaften. Aber der Wirtschaftsminister hat bereits in der Presse angekündigt, dass die Regierung ihre Pläne weiterhin mit aller Macht durchsetzen will.

Mitgeteilt am 5. Juni 2025



HANDEL

Vorzeitiges Halloween für die Beschäftigten im Einzelhandel.

Am 1. Oktober 2025 hat der zuständige parlamentarische Ausschuss den Gesetzesentwurf zu den Öffnungszeiten im Einzelhandel und Handwerk geprüft. Unter dem Deckmantel der Modernisierung bereitet die Regierung in Wirklichkeit eine Deregulierung vor, die das Leben der Beschäftigten in einen wahren Horrorfilm verwandeln wird.

Die Verlängerung der Öffnungszeiten bis 21 Uhr, die Ausweitung der Sonntagsarbeit ohne Garantien für die Beschäftigten kleinerer Unternehmen und die Schaffung der Möglichkeit für einen 24/7-Betrieb bedeuten für Tausende von bereits gefährdeten Beschäftigten eine Zunahme der Ermüdung, eine

noch größere Prekarität und die Aufopferung ihres Familienlebens.

Im Vorfeld von Halloween wirkt dieser Entwurf wie ein vorzeitiges Totenfest. Die Beschäftigten im Handel, unter ständigem Druck stehen und ohne echte Ruhezeit, werden zu Zombies unserer Konsumgesellschaft degradiert. Aber es geht nicht nur um die Gesundheit der Arbeitnehmer: Mit dieser einseitigen Vorgehensweise besiegelt die Regierung auch das Ende des Sozialdialogs.

Die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ ruft zur Rückkehr zur Vernunft auf. Die Regulierung der Sonntags- und Feiertagsarbei-

die Ablehnung der Banalisierung der Nachtarbeit, die Verlängerung der Öffnungszeiten und die Stärkung der Kollektivverträge als Schutzinstrumente würden nicht nur die Würde der Arbeitnehmer gewährleisten, sondern auch den heute gefährdeten Sozialdialog wiederherstellen.

Die Beschäftigten im Handel brauchen Schutz und dürfen nicht zu Untoten werden.

Mitgeteilt am 1. Oktober 2025



KRANKENVERSICHERUNG

Beim Thema Absentismus herrscht totale Heuchelei.

Seit Monaten schlägt die Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) Alarm, dass die Kurzzeiterkrankungen aus dem Ruder laufen würden. Zu diesem Zweck hat die UEL sogar ihre eigenen Statistiken erstellt, die in wiederholten öffentlichen Stellungnahmen immer wieder als absolute Wahrheit angeführt werden, um ein Bild von immer häufigeren Fehlzeiten zu zeichnen.

Die offiziellen Zahlen belegen jedoch eindeutig, dass der Anstieg der Fehlzeiten mit der Beschäftigungsentwicklung und der demografischen Alterung zusammenhängt. Bei den Kurzzeiterkrankungen weisen die Zahlen keine Ausreißer auf, die auf ein zunehmend missbräuchliches Verhalten der Versicherten schließen lassen könnten. Das Phänomen des Präsentismus nimmt jedoch immer mehr zu und ist das eigentliche Übel, da es die Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigt, die sich gezwungen fühlen, zur Arbeit zu gehen, obwohl sie krank sind. Daher sollten präventive Maßnahmen anstelle von repressiven Maßnahmen ergriffen werden. Die UEL will davon nichts wissen und die Ministerin verschiebt jede Diskussion über Präsentismus weiterhin auf die lange Bank.

Seit Monaten überlässt die Ministerin der UEL die Bühne, die ungeniert die Jagd auf Kranke propagiert, um die Kosten für kurzfristige Krankheitsausfälle zu senken, die von den Unternehmen zu tragen sind. Schlimmer noch: Auf völlig scheinheilige Weise wird von Seiten der Ministerin der gleiche Ton angeschlagen. „Gezielte Maßnahmen“ sollten auf „ungerechtfertigte“ Kurzzeitabsenzen abzielen, ohne jedoch ein „Klima des Generalverdachts“ zu schaffen. Im Klartext: Man muss die Kranken jagen, ohne den Anschein einer Jagd auf Kranke zu erwecken! Und zu diesem Zweck plant die Ministerin erneut, ei-

nen auf Ebene der CNS einzuführenden Auswahlalgorithmus auf den Tisch zu legen, um Arbeitnehmer mit missbräuchlichem Verhalten aufzuspüren. Gleichzeitig befürwortet sie lediglich „pädagogische Maßnahmen“, um einem möglichen Missbrauch seitens der verschreibenden Ärzte entgegenzuwirken. Das ist nichts anderes als die Peitsche für die Versicherten und das Zuckerbrot für die Arbeitgeber und die verschreibenden Ärzte! Die Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB widersetzt sich kategorisch gegen diese heuchlerische Politik und fordert die Ministerin auf, jegliche Absicht, Jagd auf Kranke zu machen, öffentlich anzuprangern.

Keine Lösung in Sicht für Arbeitnehmer, die schwer krank sind oder aus gesundheitlichen Gründen Einschränkungen aufweisen

Seit Jahren bestätigen die Zahlen zum Krankenstand, dass das eigentliche Problem bei den Langzeiterkrankungen liegt. Dabei sind gerade hier Maßnahmen bitter nötig, um die betroffenen Versicherten zu unterstützen. Doch das Gegenteil ist der Fall! Sei es die gesetzliche Grenze von 78 Wochen Krankheit, die Probleme bei der Wiedereingliederung oder das immer wiederkehrende Problem der unterschiedlichen medizinischen Gutachten zwischen dem medizinischen Kontrolldienst der Sozialversicherung und der Arbeitsmedizin - die Ministerin hat bis heute

keine grundlegende Diskussion über diese Problematiken geführt.

So wie es aussieht, scheint sich die Ministerin ohnehin mit einfachen Lösungen zufrieden geben zu wollen, die für Arbeitnehmer, die schwer krank sind oder aus gesundheitlichen Gründen Einschränkungen haben, keinen Mehrwert bringen. Die 78-Wochen-Grenze bei Krankheit illustriert diese Feststellung auf wunderbare Weise.

Seit Monaten herrscht diesbezüglich Funkstille, und nun werden die alten Ideen von Scheinlösungen wieder hervorgeholt, um diesen Fall schnell zu den Akten zu legen und gleichzeitig den Status quo zu erhalten. Alle Argumente scheinen gut zu sein, um dieser sozialen Guillotine nicht endgültig ein Ende zu setzen. Die Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB fordert eine schlichte und einfache Abschaffung der 78-Wochen-Grenze im Krankheitsfall.

Die Regierung beweist einen Paradoxismus sondergleichen, indem sie das Renteneintrittsalter anheben will, was auf Kosten der Gesundheit der Versicherten geht und sie noch kränker machen wird. Was für die Ministerin zählt, ist der Anschein, dass sie sich für die Versicherten einsetzt, aber in Wirklichkeit ist es absolut das Gegenteil!

Mitgeteilt am 27. Juni 2025

MOBILISIERUNGSTAG IN FRANKREICH

Die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ bekundet ihre Solidarität.



Anlässlich des von der Gewerkschaftsvereinigung in Frankreich organisierten Mobilisierungstags am 18. September bekundete die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ ihre uneingeschränkte Solidarität mit den Arbeitnehmern, Rentnern und ihren Gewerkschaftsorganisationen, die jenseits der Grenze mobilisiert sind.

Nach einer Rentenreform, die ohne Abstimmung im Parlament gegen den Willen der überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung und den Widerstand der Gewerkschaften durchgesetzt wurde, beharren Präsident Emmanuel Macron und seine Regierung darauf, eine beispiellose Sparpolitik durchzusetzen. Anstatt die von ihm selbst abgeschaffte Vermögenssteuer wieder einzuführen oder die Reichsten zur Kasse zu bitten, zieht es der französische Präsident erneut vor, die

Arbeitnehmer auszunehmen – und geht dabei sogar so weit, die Abschaffung von zwei Feiertagen in Betracht zu ziehen.

Die brutale und neoliberale Politik von Emmanuel Macron hat nicht nur die Verschuldung explodieren lassen und die öffentlichen Dienste geschwächt, sondern auch zum Aufstieg der extremen Rechten beigetragen. Außerdem hat sie Frankreich in eine schwere politische Krise gestürzt, mit einer geschwächten Regierung, ohne parlamentarische Mehrheit und ohne Legitimität in der Bevölkerung.

Während die luxemburgische Regierung sich offenbar von diesen Methoden inspirieren lassen will und das luxemburgische Sozialmodell direkt angreift, betont die „Union des syndicats OGBL-LCGB“, dass es unbedingt

vermieden werden muss, die in Frankreich und anderswo begangenen Fehler in Luxemburg zu wiederholen. Sie bekräftigt ihr Bekenntnis zum Sozialdialog als Garant für politische Stabilität und betont ihre Entschlossenheit, das luxemburgische Sozialmodell unermüdlich gegen die Angriffe der Regierung Frieden zu verteidigen.

Die „Union des syndicats OGBL-LCGB“ zeigt sich daher solidarisch mit der französischen Gewerkschaftsvereinigung und unterstützt deren legitime Forderungen uneingeschränkt. Sie ruft auch ihre in Frankreich lebenden Mitglieder und Aktivisten dazu auf, sich massiv an den Mobilisierungen zu beteiligen.

Mitgeteilt am 17. September 2025



**Letzte Abgabe:
08.12.2025**

STEUERERKLÄRUNG

**Das Jahresende rückt näher!
Wenden Sie sich jetzt an den LCGB,
um Hilfe bei Ihrer Steuererklärung
zu erhalten.***

* für Mitglieder mit >6 Monate Mitgliedschaft

+352 49 94 24-222

✉ infocenter@lrgb.lu
via „DeinLCGB.lu“

oder scannen Sie den QR-Code





DELEGIERTENKONFERENZ

Paradigmenwechsel und die Stärkung der Dienstleistungen des LCGB.

Am 26. September 2025 versammelte der LCGB seine Delegierten zu einer wichtigen Informations- und Austauschitzung über aktuelle Gewerkschaftsthemen und interne Projekte der Gewerkschaft.

Einleitend ging Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, auf die drei Sozialrunden ein. Er betonte, dass leider nicht die Verhandlungen dazu geführt hatten, dass die Regierung von ihren ursprünglichen Plänen abgewichen ist, sondern die Zusammenarbeit der Gewerkschaften und die Demonstration vom 28. Juni, an der mehr als 25.000 Menschen in den Straßen von Luxemburg teilnahmen, dies bewirkt haben.

Dank dieses kollektiven Drucks hat die Regierung ihr Vorhaben aufgegeben, das Recht der Gewerkschaften auf Verhandlung und Unterzeichnung von Kollektivverträgen zu beschneiden. Die Gewerkschaften mit nationaler Repräsentativität behalten weiterhin das ausschließliche Recht in diesem Bereich. Der Inhalt der Kollektivverträge bleibt unverändert: Kein Kollektivvertrag darf verschlechtert oder ersetzt werden. Auch in der Frage der Renten wurden Fortschritte erzielt. In Bezug auf Sonntagsarbeit und Ladenöffnungszeiten sind einige Verbesserungen zu verzeichnen.

Patrick DURY betonte jedoch vor allem eine umfassendere Feststellung: „Wir erleben einen Paradigmenwechsel. Das dreigliedrige Sozialmodell, das auf Verhandlungen auf Augenhöhe zur Erzielung von Kompromissen basiert, wird derzeit durch eine vom Premierminister eingeführte Methode ersetzt, die nach dem Motto „Ich konsultiere und entscheide“ funktioniert.“ Dieser Wandel, der eine Schwächung des Sozialdialogs bedeutet, wie er in Luxemburg seit langem besteht, zwingt die Gewerkschaften dazu, ihre Strategie und ihre Arbeitsweise anzupassen.

Die Sitzung bot auch Gelegenheit, neue Dienstleistungen für die Mitglieder vorzustellen. Dani GOMES, Verantwortlicher des Info-Centers, stellte den neuen Dienst „Service Senior Plus“ vor, der am 1. Oktober startete.





SOZIAL-ÖKOLOGISCHE TRANSFORMATION

Die sozial-ökologische Transformation zur politischen Priorität erheben.

CSL, LCGB, OGBL und Mouvement Ecologique stellen fest, dass die sozial-ökologische Transformation, eine der größten Herausforderungen unserer Zeit, in Luxemburg bislang leider keine politische Priorität darstellt. Das zentrale Manko der Luxemburger Energie- und Klimapolitik lässt sich wie folgt umschreiben:

- Die bestehenden Fördermaßnahmen gehen in der Praxis oft an Menschen mit geringem Einkommen vorbei – sei es wegen fehlendem Eigenkapital, Mietverhältnissen oder baulichen Einschränkungen.
- Gleichzeitig fehlt es an gezielten, niedrigschwelligen Programmen, die diese Haushalte systematisch und wirksam unterstützen.

Gerade Menschen mit niedrigem Einkommen gehören nicht zu den Hauptverursachern der Umwelt- und Klimakrise – im Gegenteil – sie leiden besonders unter der Klima- und Biodiversitätskrise. Laut Berechnungen des STATEC zur Kaufkraft der Haushalte und zur Energieprekarität machen die Ausgaben für Energie einen deutlich höheren Anteil am Budget dieser einkommensschwachen Haushalte aus.

Daraus ergibt sich ein klarer politischer Auftrag: Die Politik muss heute Entscheidungen

treffen, die gezielt jene Bevölkerungskreise in die Verantwortung nehmen, die überproportional zur Klimakrise beitragen. Klare Vorgaben, Regelungen und Grenzen sind hier unverzichtbar.

Der Klimaschutz darf jedoch nicht zu sozialer Spaltung führen, sondern als Chance für mehr Gerechtigkeit genutzt werden.

Die EU hat mit einem neuen Impuls bereits einen wichtigen Schritt in Richtung sozial gerechte Energietransformation gesetzt: Alle Mitgliedstaaten sind aufgefordert, bis 2025 einen „Plan social pour le climat“ (PSC) zu erarbeiten. In Luxemburg wurde ein erster Entwurf des „Plan social pour le climat“ vom 25. März bis zum 30. April im Rahmen eines öffentlichen Konsultationsverfahrens vorgestellt.

Die Arbeitnehmerkammer (CSL), OGBL, LCGB und Mouvement Ecologique haben diese Gelegenheit genutzt und eine gemeinsame 21-seitige Stellungnahme abgegeben. Zusammen sind sie der festen Überzeugung, dass ökologische und soziale Gerechtigkeit untrennbar miteinander verbunden sind. Die aktuelle Regierung muss deutlich mehr Anstrengungen unternehmen, um eine sozial gerechte Klimapolitik voranzutreiben. Der PSC ist dabei ein zentraler Baustein für die rasche Erarbeitung einer umfassenden na-

tionalen Strategie zur sozial-ökologischen Transformation dienen.

CSL, OGBL, LCGB und Mouvement Ecologique legen konkrete und zentrale Verbesserungsvorschläge vor – mit Blick sowohl auf den PSC selbst als auch auf eine weiterreichende Klimasozialstrategie:

- **Für die sozial-ökologische Transition müssen ausreichend Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden, weit über jene hinaus die seitens der EU vorgegeben sind.**
- **Die Erstellung eines PSC muss auf Fakten basieren:** Es gilt die heutige Situation von Haushalten zu analysieren und Zielgruppen zu definieren. Welche Haushalte sind bereits heute wie stark von der Transition betroffen? Unter welchen Bedingungen leben sie (z.B. Isolation der Häuser, Anteil der Energiekosten am Einkommen)?

Welche Haushalte und wieviele Menschen sollen von den Programmen profitieren können? Welcher Beitrag soll zur Reduktion der CO₂-Emissionen geleistet werden? Solche Szenarien und Berechnungen müssen die Grundlage für die Priorisierung und Hierarchisierung der Maßnahmen bilden. Für die Erstellung einer umfassenden Strategie sollten die beteiligten Akteure – ins-

besondere soziale Dienstleister und das STATEC – gemeinsam definieren, welche zusätzlichen Daten für eine zügige faktenbasierte Analyse erforderlich sind.

- **Der Klimasozialplan sollte Teil einer gesamten Strategie zur sozial-ökologischen Transition sein und folgenden Kriterien entsprechen:**
 - » eine klare Hierarchie der Maßnahmen;
 - » eine Evaluierung der Wirksamkeit der bestehenden Instrumente damit Hürden zur Umsetzung identifiziert und behoben werden können;
 - » eine klare Priorisierung der wichtigsten Maßnahmen.

Es ist nach wie vor unerlässlich, die stark regressiven Effekte der umweltbezogenen Besteuerung durch gezielte soziale Ausgleichsmaßnahmen wirksam abzufedern. Ziel muss es sein, die Auswirkungen

auf besonders vulnerable Haushalte zu mildern und sie vor Energiearmut zu schützen. Nur so kann ein fairer, sozial verträglicher und ökologischer Wandel ermöglicht werden.

Es gilt daher die Steuergutschrift CO₂ so lange zu stärken, bis der fiskalische Einnahmeausfall durch diese Ausgleichszahlungen mindestens 50 % der CO₂-Steuer-Einnahmen entspricht.

Angesichts der zahlreichen jüngsten europäischen Änderungen, die weitere Steigerungen des CO₂-Preises pro Tonne erwarten lassen, fordern CSL, OGBL, LCGB und Mouvement Ecologique die Regierung zudem auf, eine umfassende Analyse der regressiven Auswirkungen dieser Preisentwicklung auf die Kaufkraft vulnerabler Haushalte durchzuführen.



Herzlichen Glückwunsch an unseren Kollegen und Ehrennationalpräsident Jean SPAUTZ zum 95. Geburtstag!

Der LCGB gratuliert seinem ehemaligen Nationalpräsidenten und Ehrenpräsidenten Jean SPAUTZ herzlich zu seinem 95. Geburtstag.

Durch sein Engagement, seine Kenntnis der politischen Themen und sein außergewöhnliches rhetorisches Talent hat Jean SPAUTZ die Geschichte des LCGB tief geprägt. An der Spitze der Gewerkschaft von 1967 bis 1980, einer aufgrund der Stahlkrise schwierigen Zeit, spielte er eine wesentliche Rolle bei der Verteidigung der Arbeitnehmer, sowohl um ihre Arbeitsplätze zu erhalten als auch um ihre Rechte voranzubringen. Dank seines Engagements und seiner konstruktiven Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern und Aktivisten hat sich der LCGB als eine unverzichtbare Kraft auf nationaler Ebene etabliert, sodass keine wichtige Entscheidung ohne seine Beteiligung getroffen werden konnte.

Jean SPAUTZ blieb während seiner gesamten Laufbahn den gewerkschaftlichen Werten treu, sowohl in seinen politischen als auch in seinen gewerkschaftlichen Funktionen. Er ist stolz auf seine Herkunft und spricht gerne über seine 19 Jahre als Metallarbeiter, die er als echte „Universität“ betrachtet.



3-MONATIGES GRATIS-ABONNEMENT* FÜR TAGEBLATT UND/ODER LE QUOTIDIEN

✓ Unbegrenzter Zugang zur **WEBSEITE**

✓ Täglich die digitale Version der **ZEITUNG**

✓ **WOCHENENDAUSGABE** und **TEILAUSGABE DER REVUE** jeden Samstag frisch gedruckt in deinem Briefkasten

+352 54 71 31-1

abo@editpress.lu



**JETZT
REGISTRIEREN**

<https://lcbg.editpress.lu>



Tageblatt

Quotidien

*Das Angebot ist kostenlos, ohne Kaufzwang und gilt ausschließlich für LCGB-Mitglieder





ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Ein erstes Halbjahr voller Fortschritte für senegalesische Kinder und Jugendliche.

Seit 2022 arbeitet unser Projekt mit dem Partner Jeunesse et Développement (JED) zusammen mit lokalen Gemeinschaften daran, Kindern und Jugendlichen eine sicherere und vielversprechendere Zukunft zu bieten. Das Jahr 2025, die letzte Phase dieses Programms, hat bereits im ersten Halbjahr zu großartigen Ergebnissen geführt.

In vielen Dörfern und Stadtvierteln sehen sich Kinder und ihre Familien mit großen Schwierigkeiten konfrontiert, darunter: hohe Schulabbruch- und Wiederholerquoten, prekäre Lernbedingungen (wenig Strom, Wasser, Infrastruktur), Ausgrenzung von Kindern mit Behinderungen, mangelndes Umweltbewusstsein.



Ein inklusiver und gemeinschaftlicher Ansatz

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, stützt sich das Projekt auf einen Ansatz, der die gesamte Gemeinschaft einbezieht:

- Mit Familien und Gemeinschaften: Eltern, Führungskräfte und Kinderschutzkomitees beteiligen sich aktiv an der Überwachung und Sensibilisierung durch Vorträge, Schulungen und das Gemeinschaftsradio.
- Mit angepassten Botschaften: lokale Kampagnen zur Information über Kinderrechte, Bildung und Schutz.
- Mit Behörden und Institutionen: Mobilisierung öffentlicher Akteure zur Verstärkung der Wirkung.

Wichtigste Ergebnisse des Halbjahres

In diesen sechs Monaten konnten konkrete Fortschritte erzielt werden:

- 299 schutzbedürftige Kinder erhielten einen besseren Zugang zu Bildung, Gesundheitsversorgung und Schutz.
- 761 Kinder wurden eingeschult und betreut, darunter 250, die zum ersten Mal beim Standesamt gemeldet wurden.
- 195 schutzbedürftige Jugendliche konnten eine berufliche Ausbildung beginnen.
- Die Gemeinden und lokalen Behörden verfügen nun über zuverlässige Informationen, um besser handeln zu können.



Nachhaltige Wirkung

Über die Zahlen hinaus stärkt dieses Projekt das Vertrauen der Gemeinden, das Engagement der Behörden und die institutionelle Anerkennung von JED. Die Maßnahmen sind dank der direkten Einbindung der Begünstigten, Behörden und Partner auf Nachhaltigkeit ausgelegt.

Diese Fortschritte sind ermutigend und zeigen, dass wir gemeinsam jedem Kind die Chance bieten können, sich eine Zukunft aufzubauen.

Wenn Sie den Verein „Guiden a Scouten Fir ENG Welt“ unterstützen möchten, können Sie eine Spende auf das folgende Konto überweisen:

IBAN: LU54 1111 0882 8010 0000 | BIC: CCPLULL

A close-up photograph of a person's hands signing a document. The person is wearing a white long-sleeved shirt. They are holding a black fountain pen with gold accents and are in the process of writing on a white sheet of paper. The background is blurred, showing what appears to be a desk and a laptop. A large green circle is overlaid on the top half of the image, containing the text 'Kollektivverträge' in white, bold, sans-serif font, flanked by two white diagonal lines.

Kollektiv- verträge



Eurofoil S.A.



Unterzeichnung am 26. Mai 2025
Gültig vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- jährliche Prämie von 500 €;
- Umverteilung des Nettogewinns;
- Stundenzuschlag von 1,107 € für Ausbilder oder vielseitig einsetzbare Mitarbeiter;
- Anwesenheitsprämie und Dienstaterszulage;
- Zugang zum Vorruhestand für Schicht- und Nachtarbeiter sowie zum schrittweisen Vorruhestand.



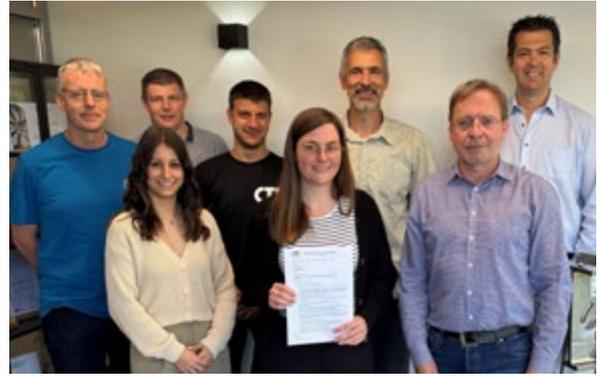
Webasto Luxembourg S.A.



Unterzeichnung im Juni 2025
Gültig vom 1. Juli 2024 bis 31. Dezember 2026

Errungenschaften:

- schrittweise Erhöhung der Urlaubstage;
- Unterzeichnungsprämie in Höhe von 1.200 €;
- Erstattung der Fahrtkosten;
- Einführung flexibler Arbeitsmodelle;
- Einführung einer neuen Gehaltstabelle.



CTI Systems



Unterzeichnung am 3. Juni 2025
Gültig vom 1. April 2025 bis 31. März 2027

Errungenschaften:

- Lohnanpassung ab dem 1. April 2026;
- Verbesserung der aktuellen jährlichen Lohnerhöhung ab dem 1. April;
- Zuschlag von 20 % für Arbeitsstunden zwischen 17:00 und 22:00 Uhr für Produktionsmitarbeiter;
- angepasste Regelung mit 13 Essensgutscheinen im Wert von 15 € pro Monat.



Worldline Financial Services (Europe) S.A. & Worldline Europe S.A.



Unterzeichnung am 10. Juni 2025
Gültig vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2026

Errungenschaften:

- Stärkung des Rechts auf Abschaltung und Integration von Telearbeit;
- Verlängerung der festen Zeitspanne für flexible Arbeitszeiten um 30 Minuten;
- Begrenzung der Gültigkeitsdauer von Verwarnungen auf 2 Jahre;
 Stärkung des Artikels über Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Weiterbildung;
- lineare Erhöhung der Gehälter.



International School of Luxembourg



Unterzeichnung am 4. Juli 2025
Gültig vom 1. September 2024 bis 31. August 2027

Errungenschaften:

- vollständige Überarbeitung der Gehaltstabellen für das operative Personal und die Hilfslehrer;
- Erhöhung der Essensgutscheine von 10,80 € auf 15 €;
- Überarbeitung des Artikels über die Arbeitszeiten; mehr Flexibilität bei der Urlaubsnahme für das Hilfspersonal;
- Überarbeitung und Erhöhung der Zuschüsse für die Betreuung von Vereinen und außerschulischen Aktivitäten.



CFL multimodal



Unterzeichnung (Grundsatzvereinbarung)
am 8. Juli 2025
Gültig für eine Dauer von 3 Jahren

Errungenschaften:

- Einführung einer Jahresendzulage;
- Gewährung zusätzlicher Urlaubstage;
- Einführung der schrittweisen Vorruhestandsregelung.



FHL



Unterzeichnung am 10. Juli 2025
Gültig vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025

Errungenschaften:

- Zahlung einer einmaligen Prämie;
- lineare Erhöhung des Indexwerts um 1,5 %;
- vorübergehende Gewährung einer monatlichen Prämie von 30 Punkten für Experten für medizinische Physik.



Aperam Stainless Services & Solutions Luxembourg S.A.



Unterzeichnung im Juli 2025
Gültig vom 1. Juli 2025 bis 30. Juni 2027

Errungenschaften:

- Lohnerhöhung;
 1 zusätzlicher Urlaubstag;
 Verlängerung der bezahlten Mittagspause auf 30 Minuten für Arbeiter;
- Möglichkeit für Angestellte die Überstunden stundengenau auszugleichen.



ACTION Luxembourg



Unterzeichnung im September 2025
Gültig vom 1. Juli 2025 bis 31. Juni 2028

Errungenschaften:

- Jahresendprämie;
- automatische Gehaltsentwicklung;
- Erhöhungen aufgrund der Betriebszugehörigkeit;
- monatliche Prämie für Führungskräfte;
- bis zu 5 Urlaubstage können bis zum 31. März des folgenden Jahres übertragen werden;
- die Umkleidezeit wird als Arbeitszeit angerechnet.



Circuit Foil



Unterzeichnung am 6. Oktober 2025
Gültig für 3 Jahre

Errungenschaften:

- Lohnerhöhungen;
- Gewährung eines Geschenkgutscheins im Wert von 150 € für 2025;
- Erhöhung auf 6 Essensgutscheine von jeweils 12 €;
- Erhöhung der Dienstalterszulage.



WEITERBILDUNG

Der neue Weiterbildungskatalog ist online!

Entdecken Sie den neuen Weiterbildungskatalog des LCGB für das 2. Halbjahr 2025 mit allen Weiterbildungsangeboten, deren Inhalten sowie den Anmeldemodalitäten.

Melden Sie sich über lcgb.lu an oder scannen Sie den QR-Code.



Communes du Sud



Unterzeichnung am 10. Oktober 2025
Gültig vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Lohnerhöhungen;
- Zahlung einer einmaligen Prämie in den Jahren 2025 und 2026;
- schrittweise Aufwertung des Bereitschaftsdienstes.



POST Luxembourg



Unterzeichnung am 10. Oktober 2025
Gültig vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Lohnerhöhung;
- Überarbeitung der Erholungsurlaube rückwirkend zum 01.01.2025, wodurch etwa 500 Mitarbeiter sofort einen zusätzlichen Urlaubstag erhalten.

Unternehmen





4. Kongress von industri- All Europe in Budapest

**Mit geeinter Kraft der Beschäftigten
für eine industrielle Zukunft**

Vom 3. bis 5. Juni 2025 fand in Budapest der 4. Kongress von industriAll Europe unter dem Motto „Mit geeinter Kraft der Beschäftigten für eine industrielle Zukunft“ statt. Bei dieser Gelegenheit nahm eine Delegation des LCGB, vertreten durch Vasco RIBEIRO, Fachverbandspräsident des INDUSID, und Robert FORNIERI, Mitglied des LCGB-Vorstands, teil und schloss sich mehr als 500 Gewerkschaftsdelegierten aus ganz Europa an.

IndustriALL Europe vertritt rund 7 Millionen Arbeitnehmer in über 200 Mitgliedsgewerkschaften in 39 europäischen Ländern und setzt sich für eine nachhaltige Industrie, hochwertige Arbeitsplätze und starke Arbeitnehmerrechte ein. Dieser Kongress war ein wichtiger Moment, um über die industrielle Zukunft Europas zu diskutieren und das Engagement der Gewerkschaften angesichts der wachsenden wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen zu bekräftigen.

Der LCGB, Mitglied der Gewerkschaftsvereinigung IndustriALL Europe, hat mit seiner uneingeschränkten Unterstützung unter den rund 500 europäischen Delegierten die Projekte zur Verteidigung der Arbeitnehmer im europäischen Industriesektor unterstützt. Die beispiellosen aktuellen Ereignisse in der europäischen Industrie zwingen die Arbeitnehmer in der gesamten Union, sich selten dagewesenen Herausforderungen zu stellen. Dies gilt insbesondere für die Infragestellung sozialer Errungenschaften und Gewerkschaftsrechte. Um dieser Situation begegnen zu können, sind Solidarität und Zusammenhalt der europäischen Gewerkschaften unerlässlich.

Der Kongress war auch geprägt von der Neubesetzung der Leitung von industriAll Europe für eine weitere Amtszeit von vier Jahren, die mit der Umsetzung eines ehrgeizigen Strategieplans betraut ist, der in Absprache mit allen Gewerkschaftsorganisationen ausgearbeitet wurde.





CASA LUXEMBOURG IN KONKURS

Der LCGB unterstützt Arbeitnehmer bei der Erstellung ihrer Forderungserklärungen und bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle.

Am 4. Juli 2025 wurde das Einrichtungs- und Dekorationsgeschäft Casa Luxembourg, das in Luxemburg rund 35 Personen beschäftigt, für insolvent erklärt.

Dieser Konkurs ist die direkte Folge der Liquidation der Muttergesellschaft in Belgien am 5. März 2025. Seitdem steht der LCGB mit den Arbeitnehmern und der Direktion in Kontakt, um eine Lösung zu finden. Da jedoch kein Übernahmeangebot vorliegt, müssen die 8 Filialen in Luxemburg geschlossen werden.

Der LCGB bedauert sehr, dass eine weitere bekannte und etablierte Marke im Handelssektor von der Landkarte getilgt wird.

In der unmittelbaren Zukunft ist es für den LCGB am wichtigsten, dass die Arbeitnehmer so schnell wie möglich ihre Konkursentschädigungen erhalten können. Gleichzeitig wird der LCGB den Arbeitnehmern bei der Erstellung ihrer Forderungserklärungen und ihren Schritten bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle behilflich sein, indem er unter anderem die wichtigsten Akteure, wie die ADEM und den Branchenverband, um Hilfe bittet.

Am 9. Juli fand eine Informationsversammlung für die betroffenen Arbeitnehmer statt, um sie über die zu unternehmenden Schritte zu informieren und zu beraten..

Am 9. Juli fand eine Informationsversammlung für die betroffenen Arbeitnehmer statt, um sie über die zu unternehmenden Schritte zu informieren und zu beraten..



PROTECTION UNIT LUXEMBOURG

Übernahme von Verträgen – gute Nachrichten für die Beschäftigten.

Im Fall Protection Unit Luxembourg, einem Unternehmen, das die Einstellung seiner Aktivitäten in Luxemburg angekündigt hatte, gibt es nun neue Entwicklungen und positive Nachrichten für die Mitarbeiter.

In diesem Zusammenhang wurde die Übertragung der folgenden Verträge bestätigt:

- Der CFL-Vertrag wurde zum 1. August 2025 endgültig von der Firma Protection Unit an Brink's Security übertragen.

- Die Verträge für die Versicherung Foyer und die Theater der Stadt Luxemburg wurden im September 2025 an Vigicore übertragen.

Ab dem Zeitpunkt der Auftragsübertragungen wurden alle derzeit an diesen Standorten beschäftigten Mitarbeiter von den neuen Dienstleistern übernommen. Der Unternehmensübergang hat keine Nachteile für die betroffenen Mitarbeiter.

Gemäß dem Branchenkollektivvertrag, der die Übernahme von Personal bei Verlust eines Auftrags regelt, behalten die Arbeitnehmer alle ihre erworbenen Rechte und Vorteile: Betriebszugehörigkeit, Gehalt, 13. Monatsgehalt usw.

In dieser Angelegenheit war es für den LCGB stets vorrangig, den Erhalt der Arbeitsplätze und die Wahrung aller sozialen Rechte zu gewährleisten.



LCGB-TRANSPORT

Aktualisierung der Anforderungen für intelligente Fahrtschreiber der Version 2.

Seit dem 19. August müssen alle in der Europäischen Union zugelassenen Schwerlasten, die in einem anderen Mitgliedstaat als dem ihrer Zulassung unterwegs sind, mit einem intelligenten Fahrtschreiber der zweiten Generation ausgestattet sein. Diese Maßnahme ist Teil des EU-Mobilitätspakets 1, das darauf abzielt, die Rechte der Fahrer zu schützen, einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten und die Verkehrssicherheit zu erhöhen.

Hintergrund:

- Fahrzeuge, die zuvor mit einem intelligenten Fahrtschreiber der ersten Version ausgestattet waren, mussten diesen bis zum 18. August 2025 ersetzen.

- Neue Schwerlasten, die ab dem 21. August 2023 zugelassen werden, müssen bei ihrer Inbetriebnahme mit der aktualisierten Version ausgestattet sein.
- Im internationalen Verkehr mussten Fahrzeuge, die noch mit einem analogen oder digitalen, nicht intelligenten Fahrtschreiber ausgestattet waren, diesen bis zum 31. Dezember 2024 ersetzen.

Hauptmerkmale des intelligenten Fahrtschreibers der Version 2:

- Automatische Erfassung von Grenzübertreten;
- Erfassung von Be- und Entladevorgängen;
- Unterstützung von Software-Updates

per Fernzugriff;

- Verstärkung der Manipulationsschutzmechanismen;
- Fernübertragung von Daten zu Lenk- und Ruhezeiten.

Nächster Schritt:

Ab dem 1. Juli 2026 müssen auch leichte Nutzfahrzeuge (LNF) mit einem Gewicht von mehr als 2,5 Tonnen, die in der EU zugelassen sind und im internationalen Straßenverkehr eingesetzt werden, mit einem intelligenten Fahrtschreiber der zweiten Generation ausgestattet sein. Ab diesem Zeitpunkt unterliegen sie den europäischen Vorschriften über Lenk- und Ruhezeiten gemäß der Verordnung (EG) Nr. 561/2006.

HGK: Treffen mit Wirtschaftsminister in Luxemburg

Am 19. August 2025 trafen sich der neue Vorstandsvorsitzende und der Geschäftsführer der HGK gemeinsam mit Vertretern des LCGB zu einem Austausch mit Wirtschaftsminister Lex DELLES in Luxemburg.

Im Mittelpunkt des Gesprächs standen die aktuelle wirtschaftliche Lage der Binnenschifffahrt sowie Fragen rund um Logistik-, Energie- und Umweltthemen. Darüber

hinaus wurden die technischen Herausforderungen der Branche – sowohl im Allgemeinen als auch speziell für die HGK-Gruppe – intensiv diskutiert.

Das Treffen verlief in einer sehr konstruktiven und bereichernden Atmosphäre und legte die Grundlage für einen weiterhin engen Dialog.





TAXIREFORM

Einige Forderungen des LCGB wurden berücksichtigt – trotzdem bleibt der LCGB vorsichtig.

Nach der Vorstellung der zukünftigen Reform des Taxisektors am 18. September 2025 durch die Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten stellt der LCGB fest, dass mehrere seiner Forderungen berücksichtigt wurden, insbesondere:

- Die Integration von Mietwagen mit Fahrer (VLC) in den gesetzlichen Rahmen, damit deren Fahrer denselben Regeln wie Taxifahrer unterliegen und unlauterer Wettbewerb vermieden wird;
 - Die Verbesserung der Ausbildung der Fahrer, um Qualität und Sicherheit für die Nutzer zu gewährleisten;
 - Die strikte Anwendung des Arbeitsrechts auf Mietwagenplattformen, um gegen den Einsatz von Scheinselbstständigen vorzugehen.
- Da aber noch ein paar Unsicherheiten zu wichtigen Punkten bestehen, wird der LCGB den Gesetzentwurf nach seiner Veröffentlichung genau anschauen und

gegebenenfalls konkrete Vorschläge zur Anpassung machen.

Der LCGB bekräftigt schließlich sein Engagement, die Interessen der Beschäftigten in diesem Sektor zu verteidigen und sich für den Fortbestand und die Fairness des Berufsstands einzusetzen.

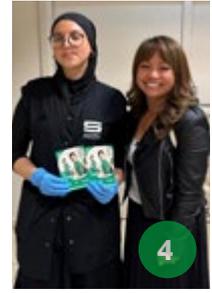
Besuche DeinLCGB.lu und logge dich ein!

- Verfügbar in Deutsch, Französisch, Englisch und Portugiesisch
- Terminvereinbarungen und Videokonferenzen
- Verwaltung deines Dossiers in einem gesicherten Bereich
- Direkter Kontakt dank Nachrichtenfunktion für LCGB-Mitglieder



Entdecke „**DeinLCGB**“
Alle Leistungen des LCGB in deiner Tasche





Verteilaktionen

- 1-4 Verteilung des KV Gebäudereinigung und des praktischen Leitfadens
- 5-8 Verteilung des praktischen Leitfadens Bau & Handwerk
- 9 Emile Weber
- 10 Car Avenue
- 11 Delhaize
- 12 HiFi
- 13 Garage Losch
- 14 Emile Weber
- 15 Sales Lentz
- 16 DZ Construct & Art et Pavés



SICHERHEIT IM ÖFFENTLICHEN TRANSPORT

Der LCGB bekräftigt seine Prioritäten zum Schutz der Busfahrer.

Am 24. Juli 2025 nahmen der Gewerkschaftssekretär und der Fachverbandspräsident des LCGB-Transport, an der Sitzung des Lenkungsausschusses für Sicherheit im öffentlichen Transport teil, die jedes Jahr vom Ministerium für Mobilität organisiert wird.

Bis heute sind 674 der 1.262 Busse, die im RGTR-Netz verkehren, mit einer gesicherten Fahrerkabine ausgestattet, was einem Anstieg von 24 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Diese positive Entwicklung wurde vom LCGB begrüßt.

Darüber hinaus zeigen die Daten aus den „Constat incidents sûreté“ (CIS) einen Rückgang der Übergriffe auf den RGTR-Linien im Vergleich zum Vorjahr.

Trotz dieser Fortschritte ist der LCGB der Ansicht, dass zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um Gewalttaten im öffentlichen Transport dauerhaft zu beseitigen. Vor diesem Hintergrund hat die Gewerkschaft sechs Schwerpunkte für das Ministerium formuliert:

- Schnelle Installation von Sicherheitskabinen in allen Bussen, die auf gefährdeten Linien verkehren.
- Verstärkte Präsenz von Ordnungskräften an Bushaltestellen in sensiblen Bereichen zur Abschreckung von Übergriffen. Verstärkter Dialog und grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen den luxemburgischen und französischen Behörden, um die

Sicherheit von Fahrern und Fahrgästen zu gewährleisten.

- Verstärkte Kontrollen und Sicherheitsmaßnahmen in den Fahrzeugen und an den Haltestellen und dies, über die Landesgrenzen hinaus.
- Implementierung von privaten Sicherheitsleuten in Bussen, um die Sicherheit der Fahrer und Fahrgäste nach dem Vorbild derer im Eisenbahnsektor zu gewährleisten.
- Verschärfung der Rechtsvorschriften im Bereich der Sicherheit im öffentlichen Verkehr mit strengeren Sanktionen gegen Angreifer.

Erste Umsetzung der Forderungen

Im September nimmt der LCGB die Ankündigung zur Kenntnis, dass private Sicherheitskräfte in den Straßenbahnen von Luxemburg eingesetzt werden sollen.

Diese Entscheidung ist eine erste direkte Reaktion auf die Prioritäten, die die Gewerkschaft beim Lenkungsausschuss für Sicherheit im öffentlichen Transport am 24. Juli 2025 nachdrücklich vertreten hat.

Der LCGB sieht in dieser Initiative ein positives Signal und einen ersten Schritt in Richtung einer umfassenden Sicherung des öffentlichen Nahverkehrs. Diese Maßnahme, die bei der Bahn bereits in Kraft ist, wird nun auf das Straßennetz ausgeweitet, was die Richtigkeit und Relevanz der Vorschläge des LCGB bestätigt.

Der LCGB bedauert jedoch, dass diese Maßnahme nicht auf Busse und insbesondere auf bestimmte Uhrzeiten auf den anfälligsten und problematischsten Linien ausgeweitet wurde.

Der LCGB setzt sich weiterhin mit ganzer Kraft dafür ein, den Fahrern ein sicheres, würdiges und ruhiges Arbeitsumfeld zu garantieren, und wird ihre Rechte auch weiterhin mit Entschlossenheit und Nachdruck verteidigen.





EINSATZ AUTONOMER FAHRZEUGE

Ein sozial gerechter Übergang zu neuen Technologien.

Am 5. September 2025 wurde eine Delegation des LCGB-Transport von der Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten, Yuriko BACKES, und ihren Vertretern empfangen, nachdem vor dem Sommer der Start eines Versuchs mit autonomen Fahrzeugen im Großherzogtum angekündigt worden war.

Während dieses Austauschs, der in einer konstruktiven Atmosphäre stattfand, brachte der LCGB seine Bedenken hinsichtlich der Auswirkungen dieser technologischen Entwicklung auf die Beschäftigten im Transportsektor zum Ausdruck.

Das Ministerium bestätigte, dass Luxemburg mittelfristig eine Vorreiterrolle in Europa bei der Verbreitung von Robotaxis einnehmen möchte und dass bis Ende des Jahres ein entsprechender Gesetzentwurf vorgelegt werden soll.

Der LCGB-Transport hat betont, dass dieser Wandel durch starke Garantien in Bezug auf Beschäftigung, Weiterbildung und Arbeitsbedingungen begleitet werden muss, damit diese Innovationen der gesamten Gesellschaft zugutekommen und die sozialen Ungleichheiten nicht vergrößern.

Angesichts der technologischen Entwicklungen der letzten Jahre setzt sich der LCGB für eine menschliche und soziale Begleitung der Digitalisierung in all ihren Formen ein, um einen sozial gerechten Übergang zu gewährleisten.

Daher wird die Gewerkschaft die Entwicklung dieses Themas aufmerksam verfolgen und sich weiterhin voll und ganz für die Interessen der Arbeitnehmer in diesem Sektor einsetzen.



AUTONOME FAHRZEUGE IN LUXEMBURG

Neue Veröffentlichung des LCGB-Transport

In dieser Veröffentlichung bietet Ihnen der LCGB einen umfassenden Überblick über die Herausforderungen des autonomen Fahrens in Luxemburg und die Lösungen, die für einen gerechten und humanen technologischen Wandel umgesetzt werden müssen.

Besuchen Sie lcb.lu oder scannen Sie den QR-Code.



KOLLEKTIVVERTRAG FHL

Angriff der AMMD auf das Krankenhauspersonal: eine schockierende und unverantwortliche Stellungnahme!

Mit großer Betroffenheit haben das Syndikat für Gesundheit und Sozialwesen des OGBL und der Fachverband LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik die Pressemitteilung der AMMD, in der diese auf die zwischen den Gewerkschaften OGBL und LCGB und der Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags für das Krankenhauspersonal geschlossene Übergangsvereinbarung reagiert, zur Kenntnis genommen.

Diese Mitteilung stellt einen Frontalangriff dar – nicht nur auf den Kollektivvertrag und das Grundrecht der repräsentativen Gewerkschaften auf Verhandlungen, sondern auch und vor allem auf die Tausenden von Frauen und Männern, die täglich in den luxemburgischen Krankenhäusern arbeiten.

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

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

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

Es sei auch daran erinnert, dass die Lohnentwicklung im Kollektivvertrag für Krankenhäuser direkt an die des öffentlichen Dienstes gekoppelt ist. Der Haushaltsrahmen der unterzeichneten Vereinbarung basiert auf diesem in Artikel 28 des FHL-Kollektivvertrags verankerten Mechanismus. Sich dagegen zu stellen, bedeutet, die Grundlage des FHL-Kollektivvertrags infrage zu stellen.

Schließlich ist es schlichtweg absurd, die Anwesenheit von Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat der CNS als „Interessenkonflikt“ zu bezeichnen. Wie alle anderen Sozialversicherungsträger wird auch die Kranken- und Mutterschaftsversicherung von drei Parteien finanziert und verwaltet: den Vertretern der Versicherten, der Unternehmen und des Staates. Allerdings finanzieren die Arbeitnehmer – über ihre Beiträge und Steuern – den größten Teil der Sozialversicherung. Die tripartite Struktur der CNS in Frage zu stellen, bedeutet, das Modell der Solidarität und des Sozialdialogs, das die Stärke Luxemburgs ausmacht, infrage zu stellen.

Die unterzeichnete Vereinbarung ist eine Übergangsvereinbarung. Weitere Verhandlungen über wesentliche Verbesserungen für das Krankenhauspersonal werden nach den Sommerferien wieder aufgenommen. Der OGBL und der LCGB werden sich weiterhin entschlossen für die Anerkennung, Achtung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Berufe im Gesundheitswesen einsetzen.

Mitgeteilt am 21. Juli 2025



Arbeitssitzungen

- 1 Raiffeisen
- 2-4 LCGB-Gebäudereinigung
- 5 Goodyear
- 6 PC Tank
- 7 Vorstand LCGB-Transport
- 8 Autopolis
- 9-10 Internats Jacques Brocquart
- 11 LCGB-Öffentlicher Dienst
- 12 Luxcargo Handling



**LCGB-Community,
Grenzgänger &
besondere Strukturen**

LCGB-RENTNER-KOMMISSION

Die Rentnerkommission des LCGB hat sich am 2. Juni 2025 am Sitz der Gewerkschaft versammelt. Auf der Tagesordnung stand vor allem die Mobilisierung im Hinblick auf die große nationale Demonstration, die am 28. Juni 2025 in Luxemburg-Stadt stattgefunden hat.

Aus diesem Anlass richtet die Kommission einen Aufruf an alle Mitglieder, Sympathisanten und solidarischen Bürger: Schließen Sie sich uns an, um Ihre Stimme bei dieser großen Mobilisierung hörbar zu machen!



GRENZGÄNGER-KOMMISSIONEN

Am 10. Juni 2025 versammelten sich die französischen, belgischen und deutschen Grenzgängerkommissionen des LCGB im Ausbildungszentrum CEFOS in Remich.

Bei diesem Treffen wurde eine Schulung über das Rentensystem durchgeführt und die Mobilisierung im Hinblick auf die große nationale Demonstration am 28. Juni 2025 in Luxemburg-Stadt koordiniert.



REISEN & AUSFLÜGE

Neuer Katalog online

Blättern Sie jetzt durch und buchen Sie Ihre nächste Reise aus einer großen Auswahl an Reisezielen, darunter Paris, Rom oder Mainz.

Einschreibung über lcbg.lu an oder scannen Sie den QR-Code.



Neu

SERVICE SENIOR PLUS

AKTIV & INFORMIERT BLEIBEN

**Wir helfen Ihnen
bei Ihren Fragen
bezüglich**

- **der Sozialversicherung**
(CNS, Pflege- oder Rentenversicherung)
- **den Formalitäten
beim Tod eines
Angehörigen**
- **und vieles mehr**

KONTAKTIEREN

SIE UNS:

✉ seniorplus@lcgb.lu

☎ +352 49 94 24 200

🕒 +352 691 733 079

📠 +352 49 94 24 49

**Einfach und praktisch dank
Beratung direkt bei Ihnen
zu Hause**



Elisabete VEIGA

Beraterin Service Senior Plus



Mehr Informationen auf
lcgb.lu oder scannen Sie
den QR Code



NEUE SCHULUNG DER CSL

Universitätsdiplom (DU) Recht – Von psychosozialen Risiken zur Lebensqualität und zu den Arbeitsbedingungen.

Psychosoziale Risiken bleiben sowohl aufgrund ihrer menschlichen und wirtschaftlichen als auch ihrer regulatorischen Kosten ein wichtiges Thema für die Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie betreffen alle Unternehmen und werden durch Krisen, Reformen und Umstrukturierungen noch verstärkt. Lange Zeit beschränkte sich die Reaktion darauf auf ein individuelles Stressmanagement, was sich jedoch als unzureichend erwiesen hat.

Tatsächlich haben viele Spannungen organisatorische Ursachen, und wenn sie von mehreren Mitarbeitern geteilt werden, werden sie zu einer kollektiven Realität des Unternehmens. Ein multidisziplinärer und kollektiver Ansatz muss daher den individuellen Ansatz ergänzen, um eine echte Prävention zu erreichen.

Die Organisation ist nicht immer die Ursache der Probleme, aber sie ist Teil der Lösungen. Prävention zielt darauf ab, Spannungen zu reduzieren und zu regulieren. Einige Unternehmen entwickeln heute Strategien zur Verbesserung der Lebensqualität am Arbeitsplatz und erweitern damit den Blickwinkel der Prävention.

Das DU* „Von psychosozialen Risiken zur Lebensqualität und zu den Arbeitsbedingungen“ der Universität Paris Panthéon-Assas begleitet diese Entwicklung und klärt die an diesen Maßnahmen beteiligten Akteure auf.

Vor dem Hintergrund eines immer größeren Ausbildungsbedarfs in diesem Bereich ist es

der Arbeitnehmerkammer (CSL) dank ihrer langjährigen Partnerschaft mit der Universität Paris Panthéon-Assas gelungen, dieses seit nunmehr 10 Jahren von der Universität angebotene Universitätsdiplom (DU*) mit ihrem Weiterbildungszentrum LLLC nach Luxemburg zu verlegen, wobei dieses Diplom der Entwicklung des Begriffs der psychosozialen Risiken Rechnung trägt.

Dieser Studiengang wird somit erstmals in Luxemburg angeboten, wobei der Beginn der Lehrveranstaltungen für September 2025 vorgesehen ist.

Die Ziele dieses Universitätsdiploms (DU*) bestehen darin, den Kandidaten in einem aus vier Modulen bestehenden Studiengang die Kompetenzen und Werkzeuge zu vermitteln, um:

- das Phänomen der psychosozialen Risiken und deren Komplexität verstehen;
- den Zusammenhang zwischen psychosozialen Risiken und der Lebensqualität sowie den Arbeitsbedingungen verstehen;
- die geltenden Vorschriften kennen; die wichtigsten Akteure für eine wirksame Prävention und Moderation einbeziehen;
- die damit verbundenen Verantwortlichkeiten identifizieren;
- psychosoziale Risikofaktoren innerhalb der eigenen Einrichtung oder Abteilung zu identifizieren;
- eine auf psychosoziale Risiken abge-

stimmte Interventionsmethodik zu entwickeln;

- einen kollektiven Ansatz zur Prävention psychosozialer Risiken zu entwickeln;
- eine Politik zur Verbesserung der Lebensqualität und der Arbeitsbedingungen innerhalb des eigenen Unternehmens zu entwickeln.

Um sicherzustellen, dass die Kurse für die luxemburgischen Teilnehmer im nationalen Kontext relevant sind, werden sie von einigen Fachleuten, Lehrern/Forschern des Teams der Universität Paris Panthéon-Assas und lokalen Experten gehalten, um die sozioökonomischen und rechtlichen/regulatorischen Aspekte Luxemburgs in den Lehrplan zu integrieren.

Dieser etwa 123-stündige Lehrplan wird nach einem angepassten Stundenplan freitags und samstags tagsüber angeboten und richtet sich an Führungskräfte, die im Bereich der Prävention psychosozialer Risiken tätig sind.

Die Anmeldungen sind offen und können direkt auf llc.lu vorgenommen werden. Über die endgültige Zulassung entscheidet eine Jury.

* Es handelt sich um einen Abschluss, der Kenntnisse in dem studierten Fach bescheinigt, aber das Universitätsdiplom entspricht weder einem Bachelor- noch einem Master-Abschluss nach dem Bologna-System und kann daher nicht in das Titelregister des Ministeriums für Forschung und Hochschulwesen eingetragen werden.

INFORMATIONSNABEND ZUR LUXEMBURGISCHEN RENTE

Am 8. Oktober 2025 hat der LCGB in Trier einen Informationsabend zum Thema Rente in Luxemburg organisiert.

Mit fast 130 Teilnehmern war diese Veranstaltung bei deutschen Grenzgängern ein großer Erfolg.

Zahlreiche Fragen drehten sich auch um die angekündigte Rentenreform und deren Auswirkungen.



Der LCGB gibt mit tiefer Trauer den Tod unserer Kollegen Guy BETTENDORFF, Yvette MARIANI und Adrien PEPIN bekannt.

Guy BETTENDORFF

Wir werden Guy für seinen langjährigen Einsatz als engagiertes Mitglied des Zentralvorstands in Erinnerung behalten.

Yvette MARIANI

Viele Jahre lang hat uns Yvette als Delegierte, Mitglied der LCGB-Frauen und Mitglied des Zentralvorstands unterstützt.

Adrien PEPIN

Adrien hat sich viele Jahre lang als Vorstandsmitglied der Ortsgruppe Beckerich gewerkschaftlich engagiert.

Der LCGB spricht der Familie und den Freunden in dieser schweren Zeit der Trauer sein aufrichtiges Beileid aus.

LEISTUNGEN DES LCGB



VERSTÄRKTE HOTLINE

Sie haben Fragen zum Arbeits- und Sozialrecht?

Unsere Hotline ist morgens zwischen 8:00 und 8:30 Uhr verstärkt für Sie da. In diesem Zeitraum stehen Ihnen alle Info-Center-Berater telefonisch zur Verfügung. Selbstverständlich ist unsere Hotline wie bisher montags bis freitags von 8:00 bis 12:00 und 13:00 bis 17:00 Uhr erreichbar:

HOTLINE +352 49 94 24-222

Der LCGB bietet kostenlose Beratungen und Informationen in verschiedenen Sprachen zur Kranken- und Mutterschaftsversicherung, zum Thema Arbeitslosigkeit und berufliche Wiedereingliederung, den Familienleistungen, der Renten- und Berufsunfähigkeitsversicherung, der Unfallversicherung sowie der Sozialversicherung und -fürsorge.

Bei hohem Telefonaufkommen haben Sie die Möglichkeit, eine Nachricht zu hinterlassen. Wir werden uns so schnell wie möglich um Ihre Anfrage kümmern!

ZUSAMMENARBEIT MIT DER ANWALTS- KANZLEI SÓNIA FALCÃO DA FONSECA

Wenn Sie juristische Angelegenheiten in Portugal haben, zählen Sie auf uns! Der LCGB arbeitet eng mit der Anwaltskanzlei Sónia Falcão da Fonseca zusammen, um Ihnen den Kontakt mit dem Anwalt in Portugal zu erleichtern und Ihre Interessen in Portugal zu vertreten.



KONTAKTPERSON:

Dani GOMES

Verantwortlicher für die
INFO-CENTER

☎ +352 49 94 24 – 309

✉ dgomes@lrgb.lu

KONTAKT- STELLEN



LCGB Services

Fragen zu unseren Leistungen

☎ +352 49 94 24-600

🕒 Montag bis Freitag

8:00 – 12:00 & 13:00 – 18:00 Uhr

✉ services@lrgb.lu



LCGB Mitgliederverwaltung

Änderung Ihrer Kontaktdaten

☎ +352 49 94 24-421

🕒 Montag bis Freitag

8:00 – 12:00 & 13:00 – 18:00 Uhr

✉ membres@lrgb.lu



LCGB Info-Center

Beratung und Information

☎ +352 49 94 24-222

🕒 Montag bis Freitag

(außer mittwochnachmittags)

8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00 Uhr



SERVICE SENIOR PLUS

Beratung für Senioren

☎ +352 49 94 24-200

🕒 Montag bis Freitag

8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00 Uhr

✉ seniorplus@lrgb.lu

Auf der Suche nach einer **WEITERBILDUNG?**

**Nos formations,
votre atout.**

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



© Tom Fielitz Photography

Abendkurse

Seminare

Akademische Weiterbildungen

Fachspezifische Weiterbildungen

Weiterbildungen für Senioren

Zertifizierungen

Die verschiedenen Kursformate:



Präsenzunterricht



Blended Learning



Virtueller Unterricht



E-learning

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



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

