

01/2026

SOZIALE FORTSCHRÈTT



Editorial

Finanzorientierte
Steuerung
S. 2

Sozialdialog

Arbeitszeit und Stärkung der
Rechte der Arbeitnehmer
S. 11

I. MAI-FEST
für die ganze Familie
in Remich

S. 4





Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Finanzorientierte Steuerung DIE AKTUELLE REGIERUNGSPOLITIK

„Am 9. Februar dieses Jahres hat die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB einen Brief an den Premierminister geschickt, um ihn auf eine Reihe nationaler und europäischer Themen im Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung aufmerksam zu machen, die bisher von der Regierung nicht behandelt wurden.“

Es hat sich gezeigt, dass die letzten zwei Jahre weitgehend verloren waren, da die Art und Weise, wie die Regierung die europäische Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union umsetzen wollte, und insbesondere der Entwurf des nationalen Aktionsplans zur Förderung von Tarifverhandlungen, zu einem schweren Sozialkonflikt mit den Gewerkschaften OGBL und LCGB geführt haben.

Das Vorgehen der Regierung hat nicht nur das für einen konstruktiven Sozialdialog unverzichtbare Vertrauensverhältnis zwischen den Sozialpartnern erschüttert. Der Paradigmenwechsel der Regierung zu „konsultieren und entscheiden“ hat dem tripartiten Sozialmodell ein Ende gesetzt, das es unserer Wirtschaft, unseren Unternehmen und unseren Arbeitnehmern ermöglicht hat, die Krisen der letzten Jahrzehnte zu überwinden.

Die Ernennung des neuen Arbeitsministers hat sicherlich dazu beigetragen, die Beziehungen zur Gewerkschaftsunion teilweise zu beruhigen, insbesondere dank eines konstruktiveren Ansatzes und einer umfassenden Kenntnis der Materie des Ministers, vor allem im Vergleich zu seinem Vorgänger. Die Koalitionsvereinbarung und die Politik dieser Regierung gegenüber den Beschäftigten des Privatsektors bleiben jedoch unverändert.

Die Politik der Regierung, „zu konsultieren und zu entscheiden“, die mit gleichberechtigten Dreierverhandlungen und dem Ziel, zu dritt einen Kompromiss und ein gemeinsames Ergebnis zu erzielen, unvereinbar ist, wird durch die Selbstverständlichkeit relativiert, dass die Abgeordnetenversammlung das letzte Wort hat und somit letztendlich über eine mögliche Einigung entscheidet. Das gilt heute und war auch in der Vergangenheit so, wobei eine ausgehandelte und unterzeichnete tripartite Vereinbarung in der Abgeordnetenversammlung stets breite Unterstützung fand.

Die Antwort des Premierministers in der Presse (Luxemburger Wort vom 13. Februar) ist deutlich: Die luxemburgische Regierung steht zwar in unterschiedlicher Form im Sozialdialog mit den Sozialpartnern, sei es im Austausch mit Ministern, in Telefongesprächen oder bei offiziellen Treffen, doch handelt es sich dabei um Konsultationen zum Zeitpunkt der Entscheidung.

Dieser Ansatz sagt viel über die Denkweise und die intellektuelle Ehrlichkeit eines Politikers aus, der auf der Grundlage eines Wahlprogramms gewählt wurde, mit dem seine Partei „das Sozialmodell stärken“ wollte, und der feststellte, dass „das aktuelle Modell [also das tripartite Modell] der Garant für den sozialen Frieden in Luxemburg ist“, was durch einen Verweis auf verschiedene tripartite Treffen in der Vergangenheit unterstrichen wurde.

Man muss sich fragen, was der tiefere Grund für diesen Paradigmenwechsel ist:

Warum will dieser Premierminister unbedingt eine Politik vertreten, welche die auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften des Privatsektors, ihre Repräsentativität, die Kollektivverträge und deren Inhalt und letztlich die Errungenschaften der rund 500.000 Beschäftigten des Privatsektors frontal angreift?

Warum hat dieser Premierminister seiner Ministerin für Gesundheit und Soziale Sicherheit nicht den Auftrag erteilt, mit den Sozialpartnern eine echte Rentenreform auszuhandeln? Warum riskiert dieser Premierminister systematisch den Abbau unserer Sozialversicherung durch eine unzureichende Finanzierung unserer Kranken- und Mutterschaftsversicherung sowie unserer Rentenversicherung?

Warum toleriert dieser Premierminister eine Arbeitsweise der Ministerin für Gesundheit und Sozialversicherung, die seit langem das Prinzip „konsultieren und entscheiden“ durch einseitige Ministerialbeschlüsse ersetzt hat, die den Sozialdialog durch die bloße Information der Sozialpartner ersetzen will und die das Prinzip verfolgt, die Arbeitnehmervertreter so weit wie möglich aus den verschiedenen Gremien der Sozialversicherung fernzuhalten, und das alles vor dem Hintergrund der Unfehlbarkeit der Ministerin?

Was ist die Antwort auf all diese Fragen? Oder besser gesagt: Wo liegt die Gemeinsamkeit, die diese verschiedenen Ansätze verbindet?

“ Wenn man versucht, eine politische Synthese zu erstellen, kommt man zu dem Schluss, dass wir derzeit Zeugen der Umsetzung des Managementprinzips der finanzorientierten Steuerung in der Politik sind. Ziele, deren Hauptzweck in der Optimierung der finanziellen Rendite der Arbeitgeber besteht! Steigerung der Gewinne durch Senkung der Steuern und Verringerung der Abgaben!

Die direkten und indirekten Lohnkosten, also die Löhne und Gehälter sowie die Höhe der Sozialabgaben, stehen eindeutig im Fokus. Die Politik der letzten zwei Jahre gegenüber dem Privatsektor ist ein Beweis dafür. Die Organisation der Arbeitszeit und die Forderungen der Arbeitgeber nach einer übermäßigen Flexibilisierung, die aktuellen Diskussionen über eine eher minimalistische Umsetzung der Arbeitsrichtlinie über eine digitale Plattform und das jüngste Durcheinander um die Berechnung des angemessenen und existenzsichernden Mindestlohns sind weitere konkrete Beispiele dafür, dass sich die Regierung auf die Seite der Arbeitgeber stellt und versucht, die Kosten für das „Humankapital“ erheblich zu senken.

Es liegt auf der Hand, dass in diesem Zusammenhang die Forderungen der Gewerkschaften nach einer Stärkung des Beschäftigungserhalts, einer Verbesserung der Bestimmungen zur Wiedereingliederung kranker Arbeitnehmer und einer Regelung der Grundsätze und Modalitäten für die Einführung künstlicher Intelligenz in die Arbeitswelt störend und aus Sicht unseres Premierministers überflüssig sind.

Das drohende Scheitern der Verhandlungen über die Erneuerung der Vereinbarungen zwischen der AMMD und der CNS könnte negative Folgen für die Versicherten haben. Eine erhebliche Erhöhung der Beteiligung der Versicherten an den Kosten für Gesundheitsleistungen ist nur die Spitze des Eisbergs „Privatisierung unserer Kranken- und Mutterschaftsversicherung“.

Die derzeitige Blockade der Verhandlungen durch die AMMD, die ihre Forderungen offenbar mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln durchsetzen will, zeigt deutlich, dass die Politik der Steuerung nach finanziellen Zielen des Premierministers nicht nur von den Betroffenen gut aufgenommen und verstanden wurde, sondern dass sie derzeit von den Vertretern der Medizinbranche kopiert und übernommen wird.

Die einzige Ausnahme von dieser Regel bildet die Politik der Regierung gegenüber dem öffentlichen Dienst, der – aufgrund seiner Wählerbasis – (vorerst!) verschont bleibt und sich rühmen kann, von den Regierungsverantwortlichen Gehör zu finden und letztlich gegenüber den Beschäftigten des Privatsektors bevorzugt behandelt zu werden.

Es überrascht nicht, dass die Gewerkschaftsunion eine solche Politik vehement ablehnt, da sie sehr schnell das Gespenst eines großen Sozialkonflikts heraufbeschwören könnte, den unser Land in der aktuellen Situation überhaupt nicht gebrauchen kann. Die Demonstration vom 28. Juni 2025 ermöglichte es der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB, die schlimmsten Auswüchse der vom Premierminister und seiner Regierung angestrebten Politik zu verhindern.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB setzt sich nach wie vor stark für den Sozialdialog und die Lösungsfindung ein. Aufgrund der aktuellen Lage brauchen wir keine gut gemeinten Erklärungen mehr, sondern echte Lösungen und konkrete Fortschritte für die Arbeitnehmer im Privatsektor. Angesichts dieser Politik zum Nachteil der Arbeitnehmer im Privatsektor war die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB bereits erfolgreich, eine Spaltung der Gewerkschaften würde jedoch zu einer Niederlage führen!

INHALT

4	I. Mai-Fest in Remich
10	Aktualität
26	Kollektivverträge
30	Unternehmen
44	LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen

1. Mai-Fest





GROSSES FAMILIENFEST EIN STARKES ZEICHEN DER SOLIDARITÄT

Auch in diesem Jahr hat der traditionelle 1. Mai des LCGB eine besondere Bedeutung. Denn die Angriffe der Regierung auf die sozialen Errungenschaften und die hart erkämpften Rechte der Arbeitnehmer halten an.

Der 1. Mai ist daher mehr denn je ein starkes Zeichen des Widerstands und der Solidarität. Durch Ihre Teilnahme an diesem Fest und insbesondere an der Rede des LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY zeigen Sie deutlich, dass es einen gemeinsamen Widerstand gegen den Abbau der Arbeitnehmerrechte gibt.

Diese Veranstaltung ist Ausdruck einer lebendigen und engagierten Gewerkschaftsbewegung!

Ein gemeinsames Essen sowie Musik, Stände und Unterhaltungsangebote für die ganze Familie runden das 1. Mai-Fest perfekt ab. Denn Solidarität bedeutet auch Zusammenhalt, Austausch und gemeinsames Feiern.

Das Programm finden Sie auf den folgenden Seiten.



**WEITERE INFORMATIONEN
UNTER WWW.LCGB.LU ODER
SCANNEN SIE DEN QR-CODE**



I. MAI-FEST für die ganze Familie

📍 Remich, Parkplatz beim Schwimmbad

10:30 Uhr

I. Mai-Rede des LCGB-Nationalpräsidenten,
Patrick DURY

12:00 Uhr

Mittagessen*

20 €, Anmeldung obligatorisch

Nachmittag

Konzert von Cheyenne JANAS

Den ganzen Tag

Musik, Stände, Spiele und Unterhaltung
für die ganze Familie

Anmeldung

☎ +352 49 94 24 -224 / -226 / -228

✉ pooladmin@lcgb.lu

oder scannen Sie den QR Code



*Nehmen Sie teil an unserem gemeinsamen Essen

Traditionelles Menü

Vorspeise: Fischplatte unseres Küchenchefs: russische Eier, Tomate mit rosa Garnelen, Räucherlachs, Räucherforelle, Lachsfilet nach Pariser Art | **Hauptspeise:** Geflügelbrust langsam gegart, Gratin Dauphinois, Gemüse der Saison und Trüffelsauce | **Dessert:** Vanille-Windbeutel mit roten Früchten

Vegetarisches Menü

Vorspeise: Gemüseterrine | **Hauptspeise:** Kichererbsen-Tofu-Curry, Reis | **Dessert:** Vanille-Windbeutel mit roten Früchten



20 €, Anmeldung
obligatorisch
via lcgbl.lu oder
per QR Code



Konzert von Cheyenne JANAS

Ein musikalisches Highlight! Die französische Sängerin Cheyenne JANAS begeistert mit Ihrer starken Stimme und beeindruckender Energie auf der Bühne.

Bekannt von *The Voice France*, hat die Musikerin auch bei der großen Demo am 28. Juni 2025 für Gänsehaut gesorgt.

Shuttlebus Vandivinit

Kostenlose Shuttlebusse bringen Sie von verschiedenen Orten zum 1. Mai-Fest in Remich. Die Rückfahrt ist für 17:00 Uhr vorgesehen.

Anmeldung
obligatorisch
via lcgbl.lu oder
per QR Code



P+R Baggerweier Remerschen

Ab 9:00 Uhr, Transfer alle 20 Minuten nach Remich, Schwimmbad. Letzte Rückfahrt um 18:00 Uhr.

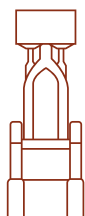


Statutenkongress des LCGB

28.10.2026 | 18:00 Uhr

Parc Hotel Alvisse

120, route d'Echternach | L-1453 Luxemburg



LUXMILL
Mutuelle

Generalversammlung
Montag, 29. Juni 2026
um 18:00 Uhr

am Hauptsitz von LUXMILL
Convention Center 5. Stock
4, rue Samuel Beckett
L-4371 BELVAUX

Chères, Chers membres,

Par la présente, vous êtes cordialement invités à participer à l'assemblée générale 2026 de LUXMILL Mutuelle qui aura lieu le

Lundi, 29 juin 2026 à 18.00 heures
au siège de LUXMILL / Convention Center 5^{ème} étage à Belval
(4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX)

ORDRE DU JOUR

1. Ouverture de l'assemblée générale
2. Rapport de l'assemblée générale du 12 juin 2025
3. Présentation du rapport d'activité pour l'exercice 2025
4. Présentation du bilan pour l'exercice 2025
5. Rapport 2025 du contrôleur des comptes
6. Décharges aux CA et au contrôleur des comptes
7. Nomination des membres du CA
8. Divers

Nous vous prions de bien vouloir vous inscrire auprès de la collègue Alessia CALDAROLA (tél. : 49 94 24-224 / courriel : acaldarola@lcgb.lu) pour au plus tard le 27 juin 2026.

Pour le Conseil d'Administration

Norbert CONTER
Vice-Président de LUXMILL Mutuelle

Patrick DURY
Président de LUXMILL Mutuelle

AGENDA DES LCGB

Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté

📅 21.-22. März 2026

📍 LuxExpo The Box (Hall 2)

Forum zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

📅 25. März 2026

📍 LuxExpo The Box

Ausflug nach München

📅 10.-12. April 2026

I. Mai-Fest

📅 1. Mai 2026

📍 Remich

Ausflug nach Mainz

📅 20.-21. Juni 2026

Ausflug in den Schwarzwald nach Badenweiler

📅 12.-13. September 2026



Für weitere Infos,
scannen Sie den
QR Code



REISEN UND AUSFLÜGE

Entdecken Sie auch die neue Ausgabe des Reise- und Ausflugs catalogs des LCGB für den Zeitraum von April 2026 bis September 2026.

Sichern Sie sich Ihren Platz über lcgb.lu oder scannen Sie den QR-Code



INFORMATIONSBEND zur Steuererklärung in Luxemburg

Arlon

📅 13. April 2026

📍 Hotel Van der Valk Arlon
(596, route de Longwy | B-6700 Arlon)

Trier

📅 14. April 2026

📍 Broadway Filmtheater Trier
(Paulinstraße 18 | D-54292 Trier)

Thionville

📅 16. April 2026

📍 Kinopolis Thionville
(50, route d'Arlon | F-57100 Thionville)



Weitere Informationen
und Anmeldung unter
lcgb.lu oder über den
QR-Code

Aktualität





GEWERKSCHAFTSUNION OGBL-LCGB DELEGIERTEN- KONFERENZ

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB fordert eine Modernisierung der Arbeitszeit und stärkere Rechte für Arbeitnehmer.

Rund 700 Delegierte der Gewerkschaften OGBL und LCGB nahmen am 2. Dezember 2025 an einer gemeinsamen Delegiertenkonferenz teil, die ganz im Zeichen einer echten Modernisierung der Arbeitszeit sowie der Stärkung der Rechte der Beschäftigten stand.

Zu Beginn der Veranstaltung gab Nora BACK, Präsidentin des OGBL, eine thematische Einführung und skizzierte die aktuellen Herausforderungen und richtete eine klare Botschaft an die Arbeitgeber und die Regierung: Es sind Luc FRIEDEN und Michel RECKINGER, die 100 Jahre zurückgehen wollen. Modernität bedeutet, weniger zu arbeiten, nicht mehr.

Es bedeutet, ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu haben. Es bedeutet, dass man seine Arbeitstage und -zeiten gut planen kann. Es bedeutet, dass Sozialpartner Kollektivverträge aushandeln können, auch um zu verhindern, dass die Arbeit krank macht“. Wenn auch bisher das Schlimmste verhindert werden konnte, dann nur aufgrund des drucks der Gewerkschaften.

**Um weiterzulesen,
blättern Sie um.**



Im Anschluss stellte Nora BACK gemeinsam mit Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, die Forderungen der Gewerkschaften für moderne Arbeitszeiten, um den Herausforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden und die Lebensqualität der Arbeitnehmer nachhaltig zu verbessern.

In seiner Schlussrede unterstrich Patrick DURY, dass die Gewerkschaften keinen Sozialabbau, keine einseitige Flexibilisierung auf Kosten der Menschen, die die Wirtschaft unseres Landes am Laufen halten, akzeptieren. Die soziale Sicherheit, kann und darf nicht als reiner Kostenfaktor betrachtet werden, bei welcher die Rendite, anstatt die Solidargemeinschaft, Priorität hat. Die Diskussionen um die Renten und die Krankenversicherung sind das beste Beispiel dafür. Patrick DURY stellt klar, dass die Gewerkschaften die aktuelle Politik, die die soziale Kohäsion zerstört, nicht akzeptiert und sich mit allen Mitteln wehren wird.

Immer wieder betonten die Präsidenten, dass ein Großteil der Diskussionen rund um die Arbeitszeit über Kollektivverträge gelöst werden könnten, im Interesse der Arbeitnehmer und des Betriebs oder der Branche. Nichtsdestotrotz gibt es auch Vorschläge, um Fortschritte für alle Arbeitnehmer, auch diejenigen, die nicht unter einen Kollektivvertrag fallen zu erzielen.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB kündigte an, diese zentralen Anliegen entschlossen in den bipartiten Gesprächen einzubringen. Und wenn nötig alle Mittel, die den Gewerkschaften zur Verfügung stehen einzusetzen.



Scannen Sie den QR-Code, um unsere Forderungen zur Arbeitszeit einzusehen (bereits veröffentlicht in der Ausgabe 03/2025 des „Soziale Fortschritt“).





SOZIALDIALOG IN LUXEMBURG

Erster Meinungsaustausch mit dem neuen Arbeitsminister.

Im Rahmen eines ersten Meinungsaustauschs zu den wichtigsten aktuellen Themen im Bereich Soziales und Arbeit traf eine Delegation der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB unter der Leitung ihrer Co-Präsidenten Nora BACK und Patrick DURY am 7. Januar 2026 den neuen Arbeitsminister Marc SPAUTZ.

Nach zwei Jahren, die von einem massiven sozialen Konflikt geprägt waren, der insbesondere durch unverhältnismäßige Angriffe auf Kollektivverträge, das Verhandlungsrecht der Gewerkschaften sowie den Grundsatz der repräsentativen Gewerkschaftsvertretung ausgelöst wurde, ist der Sozialdialog in Luxemburg nachhaltig geschwächt. Vor diesem Hintergrund könnte die Ernennung von Marc SPAUTZ zum Arbeitsminister in einem konstruktiven und optimistischen Szenario eine Chance für einen Neuanfang darstellen.

Bei dem Treffen mit dem Minister wurden zahlreiche wichtige Themen angesprochen, darunter insbesondere:

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

Darüber hinaus wurden mehrere unternehmensbezogene Themen, insbesondere Ar-

celorMittal Luxembourg und Liberty Steel, sowie der allgemeine Stand des Sozialdialogs, die Zukunft des Ständigen Ausschusses für Arbeit und Beschäftigung (CPTe) und die Sozialwahlen angesprochen.

Im Anschluss an diese erste Sitzung wurde bereits ein Zeitplan für weitere Treffen zu diesen Themen festgelegt, die zunächst bilateral und nicht tripartit stattfinden werden.

Schließlich wurden auch die Rolle und die Beteiligung der national repräsentativen Gewerkschaften im CPTe erörtert. Die Präsenz der Gewerkschaft der Staatsbediensteten CGFP in diesem Gremium wirft nämlich die Frage nach der Beteiligung des OGBL und des LCGB – beide ebenfalls auf nationaler Ebene repräsentativ – an den wichtigen Verhandlungen im öffentlichen Dienst auf, insbesondere im Rahmen des Gehälterabkommens.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB hat klar ihren Willen zum Ausdruck gebracht, an

diesen Verhandlungen im Sinne der Gleichbehandlung und Transparenz teilnehmen zu können, da diese erhebliche Auswirkungen auf Bereiche des privaten Sektors haben, in denen der OGBL und der LCGB mehrheitlich vertreten sind. Sollte dies nicht der Fall sein, fordert die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB eine Reform des rechtlichen Rahmens des CPTe, ohne die die Glaubwürdigkeit dieser wichtigen Einrichtung stark in Frage gestellt wäre.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wird die konkreten Maßnahmen, die auf diesen ersten Austausch folgen werden, aufmerksam verfolgen und bekräftigt ihr Engagement für die Stärkung der Arbeitnehmerrechte, der Tarifverhandlungen und einen echten, respektvollen und ausgewogenen Sozialdialog.

*Mitteilung der Gewerkschaftsunion
OGBL-LCGB, 9. Januar 2026*

Ausweitung der Diskussion auf andere Themen unerlässlich

Die Gespräche mit dem Arbeitsminister, die bis Mitte Februar dauerten, konzentrierten sich insbesondere auf die Notwendigkeit, den sozialen Mindestlohn anzuheben, einen Schutzrahmen für Plattformarbeiter einzuführen und den Geltungsbereich von Kollektivverträgen auszuweiten. Für die Gewerkschaften ist die Liste der dringenden Fragen damit jedoch noch nicht abgeschlossen.

In einem Schreiben an den Premierminister vom 9. Februar 2026 betonen die Gewerkschaften, dass andere Fragen dringend angegangen werden müssen, wie beispielsweise die Umsetzung der europäischen Richtlinie zur Lohntransparenz, die Stärkung der Instrumente zur Förderung des Verbleibs im Erwerbsleben, die Überarbeitung der Rechtsvorschriften zur Wiedereingliederung oder auch die Regulierung der künstlichen Intelligenz in der Arbeitswelt.

Sie bedauern auch, dass der Paradigmenwechsel der Regierung, der darin besteht, „zu konsultieren und zu entscheiden“, und der in der Antwort des Premierministers auf diesen Brief erneut bestätigt wurde, das tripartite Modell in Frage stellt, das es jahrzehntelang ermöglicht hat, Krisen zu überwinden.



Nach zwei verlorenen Jahren ist es jetzt wichtig, bei vielen Themen rund um die Arbeitswelt Fortschritte zu erzielen

Diese Problematik wurde auch am 11. Februar 2026 zwischen einer Delegation der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB unter der Leitung ihrer Co-Präsidenten Nora BACK und Patrick DURY und Vertretern der DP-Fraktion diskutiert.

Die Gewerkschaftsunion betonte gegenüber den Abgeordneten der Regierungsmehrheit – und bedauerte gleichzeitig –, dass in den letzten zwei Jahren aufgrund der Vorgehensweise und der bedauerlichen Entscheidungen der Regierung viel zu viel Zeit verloren gegangen sei. Die Gewerkschaften und die Abgeordneten der DP brachten in diesem Zusammenhang ihren gemeinsamen Wunsch zum Ausdruck, dass der Sozialdialog auf nationaler Ebene so schnell wie möglich wieder aufgenommen wird.

Der OGBL und der LCGB betonten, dass es nun umso dringlicher sei, in einer Reihe von Fragen voranzukommen, darunter die notwendige Anhebung des sozialen Mindestlohns, die Einführung eines Schutzrahmens für Plattform-Arbeitnehmer und die Erhöhung des Geltungsbereichs von Kollektivverträgen – Themen, die derzeit mit dem Arbeitsminister diskutiert werden. Für die Gewerkschaften ist die Liste der dringenden Themen damit jedoch nicht abgeschlossen und legten die weiteren dringenden Themen den Vertretern der DP-Fraktion vor.

Die Gewerkschaftsunion und die Vertreter der DP haben die verschiedenen aufgeführten Themenbereiche besprochen. Insbesondere in Bezug auf die Frage des sozialen Mindestlohns hat die DP deutlich gemacht, dass auch sie der Ansicht ist, dass jeder, der arbeitet, von seinem Lohn angemessen leben können muss, was heute nicht der Fall ist. Die Vertreter der DP betonten jedoch im Rahmen dieser Diskussion, dass gleichzeitig darauf geachtet werden müsse, dass die Unternehmen eine mögliche Erhöhung des sozialen Mindestlohns verkraften können.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wartet ebenso wie die Fraktion der DP derzeit auf erste Vorschläge des Arbeitsministers.

RENTEN



Umstrittene Rentenreform mit erheblichen Mängeln

Die von der CSL und der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB gemeldeten Mängel der Reform lassen sich kaum anders bezeichnen.

In ihrer Stellungnahme vom 18. November 2025 kritisiert die Arbeitnehmerkammer (CSL) nicht nur den sogenannten Konsultationsprozess, bei dem das seit Jahrzehnten bewährte dreigliedrige Entscheidungsmodell zugunsten eines Ansatzes aufgegeben wurde, der weder dem Geist noch den Anforderungen eines ausgewogenen Sozialdialogs entspricht.

Die CSL lehnt die Verlängerung der Versicherungsdauer, die als ineffizient angesehene „progressive Rente“, die fehlende Verbesserung der Mindestrente und die vor allem den hohen Einkommen zugutekommenden steuerlichen Maßnahmen entschieden ab. Sie weist auch auf große finanzielle und administrative Unsicherheiten hin, insbesondere für die CNAP, und fordert eine Überarbeitung des Entwurfs im Rahmen einer echten und transparenten sozialen Konzertierung.

Unüberlegte Umsetzung

Kaum hatte die CSL ihre Stellungnahme veröffentlicht, kam es zu einer überraschenden Wendung. Die Gewerkschaften LCGB und OGBL stellten fest, dass das Ergebnis der politischen Manöver der Regierung ohne echten Sozialdialog eine unüberlegte und überstürzte Reform ohne direkte Beteiligung der Verwaltung ist, die sie umsetzen muss, nämlich die CNAP.

In ihrer Pressemitteilung vom 18. Dezember 2025 hebt die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB zwei wesentliche Probleme hervor:

- die Regelung zur schrittweisen Anhebung des Vorruhestandsalters um acht Monate von 2026 bis 2030 ist zu unklar, um eine eindeutige Anwendung zu ermöglichen.
- die schrittweise Rente kann nicht so umgesetzt werden, wie es in dem der Abgeordnetenversammlung zur Abstimmung vorgelegten Text vorgesehen ist.

Die Warnungen der CNAP und der Arbeitnehmerkammer hinsichtlich der Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Reform wurden von der Ministerin ignoriert, die sich damit begnügte, dem Verwaltungsrat zu danken und gleichzeitig die Verantwortung auf die Sozialpartner abzuwälzen, was eine Missachtung des Sozialdialogs und des tripartiten Modells der CNAP darstellt.

Die schrittweise Verlängerung der Erwerbsdauer berücksichtigt bestimmte Situationen nicht, wodurch ihre Umsetzung inkonsequent wird. Die progressive Rente, die einer Vorruhestandsentschädigung gleichkommt, übersteigt die Kompetenzen der CNAP, und ihre Kosten müssten vom Staat getragen werden.

Für die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB ist dies inakzeptabel!

Von Anfang bis Ende missachtet dieses Reformvorhaben den tripartiten Sozialdialog und das tripartite Verwaltungsmodell der CNAP. Darüber hinaus zeigt die Ministerin einen Mangel an Respekt gegenüber der Verwaltung der CNAP, den Verwaltungsratsmitgliedern der CNAP und den Sozialpartnern.

Die Ministerin muss ihre Verantwortung wahrnehmen und dringend die Gesetzesänderungen vornehmen, die notwendig sind, um ein echtes Recht auf eine progressive Rente einzuführen!



Unser LCGB Info-Center steht Ihnen für eine Simulation Ihrer Karriere und eine Schätzung Ihrer Rente zur Verfügung. Es kann Ihnen auch bei Einsprüchen gegen die neue Maßnahme zur schrittweisen Verlängerung der beruflichen Laufbahn behilflich sein.



RENTENREFORM

Überblick über die Bedingungen für eine vorgezogene Altersrente

Die Rentenreform ist am 1. Januar 2026 in Kraft getreten. In diesem Zusammenhang möchte der LCGB daran erinnern, dass diese Reform nicht aus dem seit Jahrzehnten bewährten tripartiten Entscheidungsmodell hervorgegangen ist. Dank des gewerkschaftlichen Engagements und der nationalen Demonstration vom 28. Juni 2025 wurde der ursprüngliche Plan, das Erwerbsleben um 5 Jahre zu verlängern, aufgegeben. Die Regierung hat jedoch eine schrittweise Verlängerung des Erwerbslebens um bis zu 8 Monate beschlossen, die ab dem 1. Juli 2026 für bestimmte Arbeitnehmergruppen gilt.

Gut zu wissen: Die Bedingungen für die vorgezogene Altersrente für Arbeitnehmer mit 480 Beitragsmonaten bleiben unverändert. Dies gilt für jede vorgezogene Altersrente ab 57 Jahren.

Wer ist von der Verlängerung betroffen?

Die Maßnahme betrifft Personen mit 480 Monaten Berufslaufbahn, bestehend aus Beitrags- und Zusatzzeiten. Ihre Beitragsdauer von 480 Monaten wird schrittweise wie folgt um ganze Beitragsmonate erhöht:

- Juli 2026: +1 Monat
- Januar 2027: +2 Monate
- Januar 2028: +4 Monate
- Januar 2029: +6 Monate
- Januar 2030: +8 Monate

Die Erhöhung der Monate hängt vom Jahr des Rentenanspruchsbeginns ab.

Vorruhestandsregelungen

- Keine Verlängerung für Personen im Vorruhestand aufgrund von Schicht-/Nachtarbeit oder im Anpassungsvorruhestand.
- Die Verlängerung gilt hingegen für Altersteilzeit („préretraite progressive“).

Neu: Progressive Altersrente

Die neue progressive Altersrente verhindert keine Verlängerung des Erwerbslebens.

Die progressive Altersrente („pension progressive“) kann nur beantragt werden, sobald die Bedingungen für die vorgezogene Altersrente erfüllt sind, mitsamt der obligatorischen Verlängerung des Erwerbslebens.

Darüber hinaus stellt die progressive Altersrente keinen Anspruch des Arbeitnehmers dar, sondern hängt von der Zustimmung des Arbeitgebers und einer anschließenden Bestätigung durch die CNAP ab.

Positiv: Studienjahre

Die Regeln wurden gelockert: Bis zu 9 Jahre Studium oder Ausbildung nach dem 18. Lebensjahr können nun angerechnet werden, um die erforderlichen 480 Monate zu erreichen. Wie bisher werden die Studienjahre bei der Berechnung der Rentenhöhe nicht berücksichtigt.



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





Unsere Gesundheit ist nicht käuflich!

In einer Pressemitteilung vom 11. November 2025 lehnt die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB die Zerstörung unseres öffentlichen und solidarischen Gesundheitssystems klar ab.

Im November kündigte das Ministerium für Gesundheit und soziale Sicherheit seine Absicht an, die ambulante Versorgung vollständig für den außerklinischen Sektor zu öffnen und einen rechtlichen Rahmen für „Ärztegesellschaften“ zu schaffen. Unter dem Deckmantel von „Effizienz“ und „Modernisierung“ markiert diese Reform in Wirklichkeit einen gefährlichen Wendepunkt: die Öffnung des luxemburgischen Gesundheitssystems für die Logik des Profits.

Hinter der technokratischen Sprache verbirgt sich eine klare Realität: Rein private, gewinnorientierte Einrichtungen werden bald medizinische Leistungen erbringen und in Rechnung stellen können, die bisher Krankenhäusern vorbehalten waren. Dies ist eine politische Entscheidung mit weitreichenden Konsequenzen, die die Regierung auf die Forderungen der AMMD ausrichtet, die durch die Ende Oktober 2025 eingeführte Aufhebung der Konventionierung vorangetrieben wurden, und die Tür für eine schrittweise Kommerzialisierung des Gesundheitswesens öffnet.

Anstatt das allgemeine Interesse zu verteidigen und eine echte Strategie für die Gesundheitsbedürfnisse der Bevölkerung zu entwickeln, scheint die Regierung einfach der medizinischen Lobby nachzugeben.

Diese politischen Entscheidungen ebnen den Weg für eine Zwei-Klassen-Medizin. Private, gewinnorientierte Einrichtungen würden sich auf die rentabelsten Leistungen mit festgelegten Tarifen konzentrieren, während öffentliche Krankenhäuser auf schwere, chronische oder weniger lukrative Behandlungen beschränkt wären. Der Patient wird zum zahlenden Kunden, der gleichberechtigte Zugang zur Gesundheitsversorgung ist bedroht und die Solidarität, die Säule unserer Krankenversicherung, wird geschwächt.

Diese Projekte stellen auch eine direkte Bedrohung für die Arbeitsbedingungen des Gesundheitspersonals dar. Die Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit hat bereits bestätigt, dass die Beschäftigten dieser privaten medizinischen Einrichtungen nicht unter den Kollektivvertrag FHL fallen würden, wodurch sie direkt die sozialen Errungenschaften Tausender Arbeitnehmer im Krankenhaussektor angreift.

Anstatt einen Gesundheitsmarkt zum Vorteil privater Interessen zu organisieren, ist es

dringend notwendig, das öffentliche System zu stärken, den eklatanten Personalmangel zu bekämpfen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und dezentrale ambulante Strukturen zu entwickeln, die in die öffentlichen Krankenhäuser integriert sind und denselben sozialen Regeln unterliegen.

Bei einem Treffen zwischen der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB und der Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) am 17. November 2025 waren sich beide Seiten weitgehend einig, dass die Grundlagen unseres Gesundheitssystems erhalten bleiben müssen.

Beide Seiten sprachen sich somit gegen die Kommerzialisierung der Medizin aus und befürworteten den Ausbau dezentraler ambulanter Strukturen, die organisch mit den Krankenhäusern verbunden sind, sowie die Anwendung des FHL-Kollektivvertrags auf alle Krankenhausmitarbeiter, einschließlich derjenigen in dezentralen Strukturen.



Sitzung der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB und der Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois vom 17. November 2025

STEUER

Steuerreform: OGBL und LCGB begrüßen die automatische Anpassung des Steuertarifs an die Inflation, fordern jedoch mehr Steuergerechtigkeit



Ende November 2025 traf sich die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB mit dem Finanzminister, um den Entwurf eines einheitlichen Steuertarifs ab 2028 zu erörtern, der einen Mechanismus zur automatischen Anpassung an die Inflation und eine Übergangsphase von 25 Jahren für potenziell benachteiligte Steuerzahler vorsieht.

Die Gewerkschaften begrüßen diese Maßnahmen sowie die Erhöhung bestimmter Beträge im Zusammenhang mit Sonderausgaben und die Steuergutschrift für Alleinerziehende. Gleichzeitig fordern sie eine Erhöhung der Steuergutschriften für Arbeitnehmer und Rentner sowie eine Anpassung der Anspruchsgrenzen.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB warnt vor dem „Mittelstandsbockel“, einer

zu starken Progressivität bei mittleren Einkommen, und fordert eine Abflachung dieses „Buckels“ sowie eine höhere Besteuerung von hohen Einkommen.

Die Teilreform, die durch die Nichtindexierung der Steuertabelle finanziert wird, könnte die Steuerlast für Haushalte erhöhen, während die strukturellen Steuerungleichheiten nicht beseitigt werden. Die Gewerkschaft fordert eine umfassendere Reform, die auf eine gerechte Besteuerung von hohen Einkommen, Vermögen und Kapitaleinkünften abzielt.

Zusammenfassung der Pressemitteilung der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB vom 28. November 2025



AKTUALISIERUNG

Nach der Anwendung des Mechanismus zur Anpassung der Renten hat der LCGB seine Rapidos zum 1. Januar 2026 aktualisiert.

Entdecken Sie die Rapidos auf lcbg.lu oder scannen Sie den QR-Code



Nach mehreren Anpassungen der sozialen Leistungen wurde die Broschüre „Sozialleistungen“ aktualisiert.

Die Broschüre finden Sie auf lcbg.lu oder scannen Sie den QR-Code.



Haushaltsentwurf 2026: Gespräch zwischen Gewerkschaften und Finanzminister

Der OGBL, der LCGB und die CGFP trafen sich am 10. Oktober 2025 mit Finanzminister Gilles ROTH, um seinen Haushaltsentwurf für 2026 zu erörtern und ihm die Prioritäten mitzuteilen, die ihrer Meinung nach im Interesse der Arbeitnehmer, Rentner und ihrer Familien darin enthalten sein sollten.



Sozialpolitische Treffen

Im letzten Quartal des Jahres 2025 haben sich der LCGB und der OGBL mit den politischen Parteien und dem Jugendrat getroffen, um ihre Standpunkte zu den großen sozialen Themen auszutauschen.

Die Diskussionen drehen sich insbesondere um die Rentenreform, die Angriffe auf das Arbeitsrecht und die sozialen Errungenschaften sowie um die Steuerreform.



Politische Partei déi Lénk
14. Oktober 2025



Politische Partei déi gréng
Mitte November 2025



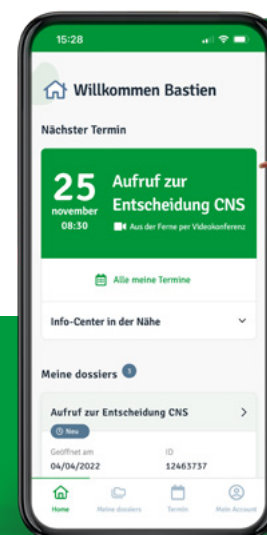
**de Jugendrot
(Jugendrat)**
Dezember 2025

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





ANGEMESSENE MINDESTLÖHNE

Urteil des EuGH zur europäischen Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU – Eine positive Nachricht für das soziale Europa.

Am 11. November 2025, hat der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) sein lang erwartetes Urteil zur Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU gefällt.

Dieser wichtige Text, der vom ehemaligen luxemburgischen Kommissar für Beschäftigung und Soziales, Nicolas SCHMIT, vorgeschlagen wurde, markiert einen Wendepunkt bei der Gewährleistung angemessener Löhne für Millionen von Arbeitnehmern in ganz Europa. Er ist auch ein Hoffnungsschimmer für das soziale Europa, insbesondere in dieser Zeit der Unsicherheit.

Zur Erinnerung: Dänemark hatte mit Unterstützung Schwedens den EuGH angerufen und argumentiert, dass die Richtlinie gegen die europäischen Verträge verstoße. Beide Länder wies darauf hin, dass sie direkt in die Festlegung der Löhne eingreife, ein Bereich, der nicht in die Zuständigkeit der Union, sondern der einzelnen Mitgliedstaaten falle. Daher haben sie kurz nach der Verabschiedung der Richtlinie im Jahr 2022 das höchste Gericht der EU angerufen, um die Aufhebung des Textes zu beantragen. Nach einer langen Prüfungsphase wurde nun das Urteil gefällt und die Richtlinie vom EuGH bestätigt.

Der Gerichtshof bestätigte die Bestimmungen, wonach die Löhne einen angemessenen Lebensstandard gewährleisten und 50% des Durchschnittslohns sowie 60% des Medianlohns in einem Mitgliedstaat entsprechen müssen.

Der luxemburgische soziale Mindestlohn erfüllt derzeit diese Schwellenwerte nicht und gewährleistet keinen angemessenen Lebensstandard für die betroffenen Arbeitnehmer. Die Bestimmung, wonach die Mitgliedstaaten nationale Aktionspläne ausarbeiten müssen, um eine Tarifbindung von 80% zu erreichen, wurde ebenfalls bestätigt.

Hier ist anzumerken, dass Luxemburg mit einer Tarifbindung von 59% und nur 53% im privaten Sektor weit von diesem Ziel entfernt ist. Eine Überarbeitung der nationalen Gesetzgebung ist daher unerlässlich, um den Anforderungen der Richtlinie zu entsprechen.

In diesem Zusammenhang möchten die luxemburgischen Gewerkschaften OGBL und LCGB an ihre Forderungen zur Erhöhung der Tarifbindung in Luxemburg erinnern:

- Das Vorliegen eines Kollektivvertrags (KV) muss eine Voraussetzung für die Vergabe eines öffentlichen Auftrags sein.
- Die Gewährung von Beihilfen an Unternehmen muss vom Vorliegen eines KV abhängig gemacht werden.
- Angesichts des anhaltenden Widerstands der Arbeitgeberverbände gegen die Aushandlung von Branchenkollektivverträgen ist es unerlässlich, im luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch eine Verpflichtung zur Verhandlung auf

Branchenebene aufzunehmen, wenn eine der Parteien solche Verhandlungen beantragt.

Da die Frist für die Umsetzung der Richtlinie auf den 15. November 2024 festgelegt war, muss die Regierung nun ihren Rückstand aufholen. Was die Umsetzung des Aktionsplans zur Erreichung einer Tarifabdeckungsquote von 80% betrifft, muss die Regierung endlich ihre Verantwortung wahrnehmen und konkrete Maßnahmen vorlegen, wobei natürlich die Gewerkschaften ordnungsgemäß in die Ausarbeitung dieser Pläne einbezogen werden müssen.

Eine dringende Reform ist erforderlich, und es ist höchste Zeit, dass die Regierung konkrete Maßnahmen ergreift, um der europäischen Richtlinie nachzukommen.

Mitteilung des gemeinsamen europäischen Sekretariats von OGBL und LCGB (SECEC) vom 11. November 2025

Exekutivausschuss des EGB

Die europäischen Gewerkschaften trafen sich am 19. und 20. November 2025 in Brüssel zur Sitzung des Exekutivausschusses des EGB, die durch die Bestätigung der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne durch den EuGH geprägt war, ein großer Erfolg für die Gewerkschaftsbewegung.

Der EGB forderte eine korrekte Umsetzung des Textes und eine Stärkung der Tarifverhandlungen, äußerte jedoch gleichzeitig große Besorgnis über die Deregulierungspolitik der EU, insbesondere das Omnibus-Paket, und deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte und die öffentlichen Dienstleistungen. Die Gewerkschaften diskutierten auch über künftige europäische Initiativen für hochwertige Arbeitsplätze, einen gerechten Übergang und die Bekämpfung von Armut und Ungleichheit.





LIEFERKETTENGESETZ

OGBL und LCGB kritisieren eine Abstimmung, die die Rechte der Arbeitnehmer schwächt und die extreme Rechte normalisiert.

Der OGBL und der LCGB verurteilen nachdrücklich, dass die Europaabgeordneten der Europäischen Volkspartei (EVP) und insbesondere die beiden luxemburgischen Abgeordneten der CSV, Isabel WISELER-LIMA und Martine KEMP, gemeinsam mit der extremen Rechten abgestimmt haben.

Durch ihr Verhalten normalisieren diese Verantwortlichen der EVP de facto die Zusammenarbeit mit der extremen Rechten und machen diese politische Gruppe für eine gemeinsame Arbeit „akzeptabel“. Diese Handlung ist völlig verwerflich und inakzeptabel, da sie die Gefahr birgt, die extreme Rechte in den Augen der Wähler zu legitimieren und sie im europäischen politischen Spektrum zu normalisieren!

Die luxemburgischen Gewerkschaften OGBL und LCGB verurteilen das Ergebnis der gestrigen Abstimmung im EU-Parlament über das Omnibus-I-Paket, insbesondere über die Richtlinie zur Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit.

Diese 2024 verabschiedete Richtlinie zielte insbesondere darauf ab, Arbeitnehmer und ihre Rechte entlang der gesamten Lieferketten zu schützen. Sie ermöglichte es auch, die Ausbeutung von Arbeitnehmern und Menschen-

rechtsverletzungen zu bekämpfen und gleichzeitig die Unternehmen in die Verantwortung zu nehmen.

Unter dem Vorwand, die Wettbewerbsfähigkeit stärken und die Vorschriften innerhalb der EU vereinfachen zu wollen, wurde diese anfangs vielversprechende Richtlinie jedoch erheblich abgeschwächt, insbesondere auf Betreiben der Europäischen Volkspartei (der auch die CSV angehört), die nicht gezögert hat, die Unterstützung der extremen Rechten im EU-Parlament in Anspruch zu nehmen, um einen Text zu verabschieden, der weitgehend seiner Substanz beraubt wurde.

Insbesondere durch die Einschränkung des Anwendungsbereichs der Richtlinie sorgt der Text dafür, dass nur noch wenige Unternehmen haftbar gemacht werden können, wenn sie die Rechte der Arbeitnehmer, die Menschenrechte oder die Umweltvorschriften in ihrer gesamten Lieferkette verletzen.

Mit anderen Worten: die Richtlinie wurde nun so gestaltet, dass sie das Leben der Arbeitgeber vereinfacht und sie zum Nachteil der Arbeitnehmer und der Umwelt schützt.

Das Abstimmungsergebnis zeigt deutlich, dass die Situation in der EU zunehmend besorgnis-

erregend ist. Es sendet auch ein alarmierendes Signal für die Zukunft: Die Parteien, die diesen Text im Parlament unterstützt haben, vertreten nicht die Interessen der Arbeitnehmer, sondern setzen Regeln durch, die den Arbeitgebern zugutekommen. Wenn jetzt keine Maßnahmen ergriffen werden, besteht die Gefahr, dass dieser Trend zur Norm wird.

Der OGBL und der LCGB verurteilen nachdrücklich die politischen Manöver im Europäischen Parlament, die sie als politische Erpressung betrachten.

Die Gewerkschaften verurteilen auch die Haltung von Isabel Wiseler-Lima und Martine Kemp von der CSV, die trotz ihrer Rechtfertigungsversuche ebenfalls diesen abgeschwächten Text unterstützt haben.

Ebenso befürchten die beiden Organisationen, dass das Verhalten der CSV im Europäischen Parlament zur Norm auf EU-Ebene, aber auch in Luxemburg werden könnte und dass die Partei in Zukunft keine Skrupel mehr haben wird, sich mit rechtsextremen Parteien zu verbünden.

Mitteilung des gemeinsamen europäischen Sekretariats von OGBL und LCGB (SECEC) vom 14. November 2025



FÜR EIN STARKES UND INNOVATIVES EUROPA

Wettbewerbsfähigkeit wird durch hochwertige Arbeitsplätze und gezielte Investitionen geschaffen und NICHT durch Deregulierung!

OGBL und LCGB forderten Premierminister Luc FRIEDEN auf, das informelle Treffen der EU-Staats- und Regierungschefs zu nutzen, um eine europäische Industriepolitik zu unterstützen, die in Arbeitnehmer investiert und hochwertige Arbeitsplätze in allen Branchen schafft, und sich gegen Vorschläge zu stellen, die die Arbeitsnormen in Luxemburg und ganz Europa schwächen würden.

Die Staats- und Regierungschefs der EU trafen sich am 12. Februar 2026 in Belgien, um über den Binnenmarkt und die Wettbewerbsfähigkeit Europas zu diskutieren. Die Gewerkschaften erinnern gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) daran, dass Europa nur dann wettbewerbsfähig sein wird, wenn es in seine Arbeitskräfte, seine öffentlichen Dienstleistungen und in Innovation investiert.

Diese Diskussion kommt zu einem entscheidenden Zeitpunkt: Es gibt immer mehr Stellenabbau und Umstrukturierungen, insbesondere bei Amazon und Arce-

lorMittal. Deregulierungsversuche wie das „28. Rechtssystem“ könnten den Schutz der Arbeitnehmer verringern und es bestimmten Unternehmen ermöglichen, sich dem nationalen Recht zu entziehen.

Der OGBL und der LCGB betonen, dass nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit auf starken Industrien, hohen Standards, qualifizierten Arbeitskräften und soliden öffentlichen Dienstleistungen beruht. Sie fordern die Entscheidungsträger auf:

- die Bedeutung hochwertiger Arbeitsplätze, öffentlicher Leistungen und einer soliden Infrastruktur für die Stärkung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit anzuerkennen;
- ehrgeizige Investitionspläne aufzustellen und Deregulierungsmaßnahmen zu beenden, die die Arbeitnehmerrechte sowie Sozial- und Umweltstandards schwächen;
- eine echte Industriepolitik zu entwickeln, die alle Sektoren abdeckt und auf

bedeutenden Investitionen und einem „Made in Europe“-Ansatz basiert;

- strenge Sozialauflagen in alle öffentlichen Finanzierungen und staatlichen Beihilfen aufzunehmen, um hochwertige Arbeitsplätze und Tarifverhandlungen zu fördern;
- den Einsatz von Subunternehmern zu begrenzen und die Leiharbeit besser zu regulieren;
- in die Weiterqualifizierung und Umschulung sowie das individuelle Recht auf Weiterbildung zu investieren;
- die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern und das Lohngefälle zu beseitigen;
- den Rahmen für die Wirtschaftspolitik auszusetzen und zu überarbeiten und gemeinsame Investitionsinstrumente nach dem Vorbild von NextGenerationEU und SURE dauerhaft einzuführen;
- den Multilateralismus zu stärken und faire und ausgewogene Handelsbeziehungen auf der Grundlage hoher sozialer Standards zu entwickeln.



**JETZT
REGISTRIEREN**

<https://lcgb.editpress.lu>



Tageblatt

Quotidien

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



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

ANWALTSKANZLEI SÓNIA FALCÃO DA FONSECA



UNTERSTÜTZUNG IN PORTUGAL

Zuverlässige rechtliche Unterstützung in Portugal für LCGB-Mitglieder.

Wenn Sie rechtliche Angelegenheiten in Portugal haben, können Sie sich auf uns verlassen! Der LCGB arbeitet eng mit Rechtsanwältin Sónia Falcão da Fonseca (Anwaltskanzlei) zusammen, um Ihnen den Kontakt zu einem Anwalt zu erleichtern und Ihre Interessen in Portugal aus dem Ausland zu vertreten.

Können Sie kurz Ihre Kanzlei und Ihre Fachgebiete vorstellen?

Unsere Kanzlei widmet sich hauptsächlich der rechtlichen Beratung der portugiesischen Gemeinschaft und von Personen portugiesischer Herkunft, die im Ausland leben, aber persönliche, familiäre oder vermögensrechtliche Verbindungen zu Portugal haben. Wir beraten Mandanten in mehreren Ländern weltweit, insbesondere in den Bereichen Sozial-, Familien- und Arbeitsrecht sowie in der Immobilienverwaltung und Familienunternehmen auf portugiesischem Gebiet.

Warum ist es für LCGB-Mitglieder mit Wohnsitz in Luxemburg wichtig, einen Rechtspartner in Portugal zu haben?

Für diejenigen, die in Luxemburg leben, aber Interessen in Portugal haben, ist es unerlässlich, Zugang zu kontinuierlicher und zuverlässiger Rechtsberatung zu haben. So können LCGB-Mitglieder fundierte Entscheidungen treffen, bevor sie in Portugal handeln, wodurch zukünftige Probleme vermieden werden und sichergestellt ist, dass jeder Schritt mit Rechtssicherheit erfolgt.

Konkret gesagt, welche Arten von Rechtsdienstleistungen bieten Sie den Mitgliedern des LCGB an und in welchen Bereichen

(Arbeitsrecht, Immobilienrecht, Erbrecht, Steuerrecht, Familienrecht usw.)?

Dank unserer Partnerschaft mit dem LCGB bieten wir unsere Unterstützung in verschiedenen Bereichen an, darunter:

- Beantragung portugiesischer Renten;
- Aufteilung des Vermögens und Regelung des Familienvermögens;
- Scheidungsverfahren, sowohl einvernehmliche als auch streitige;
- Unterstützung bei Verwaltungsverfahren, wie z. B. der Beschaffung von Dokumenten, Bescheinigungen und Personenstandsunterlagen;
- Begleitung bei Fragen im Zusammenhang mit Immobilien, Erbschaften und Familienunternehmen.

Was sind die häufigsten rechtlichen Probleme, mit denen Einwohner Luxemburgs mit Interessen in Portugal konfrontiert sind?

Die häufigsten Probleme betreffen den Bezug von Renten und die Regularisierung der Militärunterlagen, Dokumente, die oft erforderlich sind, um bestimmte Rechte in Portugal in Anspruch nehmen zu können.

Ein konkretes Beispiel war die Betreuung eines LCGB-Mitglieds, das eine Mehrzweckbescheinigung über eine Behinderung von mehr als 65 % benötigte, um in Portugal Anspruch auf die vollständige Zahlung seiner Versicherungsansprüche zu haben. Obwohl ihm in Luxemburg bereits eine Behinderung von mehr als 70 % anerkannt worden war, musste in Portugal eine medizinische Begutachtung beantragt werden. Da das Mitglied noch immer mit seinem portugiesischen Hausarzt in Kontakt stand, konnten wir den

Fall vorantreiben und die in Portugal gültige Mehrzweckbescheinigung erhalten.

Wie kann ein LCGB-Mitglied Sie kontaktieren?

Der erste Kontakt erfolgt in der Regel über den Rechtsbeistand des LCGB in dessen Räumlichkeiten. Mitglieder können sich jedoch auch direkt an unser Büro wenden unter ✉ geral@soniafalcadafonseca.com oder via ☎ +351 252 663 274.

Warum ist es besser, sich an den LCGB zu wenden, als selbst einen Anwalt in Portugal zu suchen?

Dank des LCGB haben die Mitglieder im Rahmen des bestehenden Protokolls sofort Zugang zu einer ersten fachlichen Rechtsberatung. Selbst wenn sie sich anschließend dafür entscheiden, einen anderen Anwalt ihrer Wahl zu konsultieren, verfügen sie bereits über eine fundierte Erstanalyse, die für den reibungslosen Ablauf des Verfahrens entscheidend sein kann.

Darüber hinaus profitieren LCGB-Mitglieder von Vorzugsbedingungen, insbesondere von Rabatten und einer engeren und persönlicheren Betreuung im Rahmen des zwischen dem LCGB und unserer Kanzlei vereinbarten Protokolls.

Unsere Kanzlei bietet Rechtsberatung in vier Sprachen: Französisch, Portugiesisch, Englisch und Spanisch. So können wir jedem Mandanten garantieren, dass er in der Sprache betreut wird, in der er sich am wohlsten fühlt.



DELEGIERTENKONFERENZ

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eCIT) besser verstehen.

Am 4. Februar 2026 empfing der LCGB mehr als 150 Delegierte aus verschiedenen Branchen zu einer Konferenz im Parc Hotel Alvisse, um sie über die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (certificat électronique d'incapacité de travail - eCIT) zu informieren.

Eröffnet wurde die Konferenz mit einer Begrüßung durch den LCGB-Nationalpräsidenten Patrick DURY, der den Delegierten für ihr großes Interesse an diesem wichtigen Schritt in Richtung Digitalisierung dankte.

Anschließend haben vor Ort Vertreter der CNS das neue System, das schrittweise in Luxemburg eingeführt wird, vorgestellt, seine Funktionsweise erklärt und konkrete Fragen der Delegierten beantwortet. Die Digitalisierung der Bescheinigung soll eine Alternative zum Versand per Post darstellen, sobald die Software der behandelnden Ärzte auf dem neuesten Stand ist und auch die Arbeitgeber die notwendigen Schritte bei MyGuichet durchgeführt haben. Bisher bieten rund 3.500 Arbeitgeber, insbesondere große Firmen, ihren Mitarbeitern hierzu die Möglichkeit.



Ein abschließender Austausch mit den Delegierten zeigte noch Fragen und Probleme hinsichtlich Benutzerfreundlichkeit und Rechtssicherheit auf. Patrick DURY versicherte den Delegierten, dass die Gewerkschaftsunion diese an das Ministerium herantragen wird.



In seiner Abschlussrede nutzte er auch nochmal die Gelegenheit bereits die Delegierten zum 1. Mai-Fest des LCGB einzuladen und ihre Solidarität an diesem Tag zu zeigen.

Mit dieser Konferenz bekräftigt der LCGB sein Engagement für die Weiterbildung und Begleitung seiner Delegierten, die wichtige Akteure im täglichen Sozialdialog sind.



Mehr Infos
zum eCIT





ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Ein erneuerter Rahmen für die senegalesischen Kinder des CREPE.

Seit 2009 setzt sich das Zentrum für Bildungsressourcen und Kinderschutz (CREPE) in Mboro für die inklusive Bildung und den Schutz der am stärksten benachteiligten Kinder ein. Es wird durch eine Partnerschaft zwischen der senegalesischen NGO Jeunesse et Développement und der luxemburgischen NGO Guiden a Scouten fir ENG Welt betrieben.



Jedes Jahr betreut dieses Zentrum etwa 180 Kinder und Jugendliche im Alter von 5 bis 14 Jahren, darunter etwa 40 mit Behinderung. Es bietet Kindern aus besonders benachteiligten Familien, die oft keine Schule besuchen, einen alternativen Bildungsweg.

Diejenigen, die vor ihrem 8. Lebensjahr aufgenommen wurden, können wieder in das reguläre Schulsystem integriert werden, während die Älteren eine Weiterbildung im Zentrum absolvieren und das Abschlusszeugnis der Grundschule erwerben können. Eine Begleitung zur beruflichen Ausbildung wird ebenfalls angeboten, insbesondere im CIFOP (Centre International de Formation Pratique) oder bei lokalen Handwerkern.

Das CREPE ist mehr als nur eine Bildungseinrichtung: Es bildet ein echtes Ökosystem für den Schutz und die Sensibilisierung der Gemeinschaft. Das Zentrum organisiert Ferienlager, leistet Familienmediation, sensibilisiert für geschlechtsspezifische Gewalt und sorgt für den Schutz von Kindern. Es unterstützt auch die Bildung junger Talibés, die in Koranschulen in der Regel nur religiösen Unterricht erhalten.

Ende 2025 wurde das Zentrum renoviert, darunter Anstrich, Sanitärinstallationen und Dachsanierung, um den Kindern eine freundlichere Umgebung zu bieten. Die Kinder und ihre Betreuer können sich nun in einer angenehmeren und sichereren Umgebung entfalten.



Diese Verbesserungen wirken sich direkt auf ihren Alltag aus. „Das Zentrum ist freundlicher geworden und man fühlt sich in den Klassenräumen wohl. Die Toiletten sind sauber und sehr praktisch“, berichtet Bakary NDIAYE (15 Jahre). „Die Farbe ist schön, ebenso wie die Dekoration. Wir haben auch die Verschönerung mit Blumen erneuert“, erzählt Diamo THIAW (11 Jahre).

Auch für das pädagogische Team erleichtern die Veränderungen die tägliche Arbeit. „Die Renovierung der Dächer, Fenster, Türen, belüfteten Klassenzimmer und Toiletten erleichtert uns die Betreuung. Die Umgebung ist gut“, betont Fatimata LY, Betreuerin im Zentrum.

Im Sommer 2026 wird der Spielplatz dank des Engagements einer Gruppe junger Pfadfinder aus Luxemburg und dem Senegal im Rahmen des Projekts „Odyssee Sénégal“ ebenfalls renoviert.

Heute ist CREPE eine regionale Referenz in Sachen Bildung, Schutz und Integration schutzbedürftiger Kinder.

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: CCPLLULL

A photograph of a person's hands signing a document with a pen. A large green circle is overlaid on the image, containing the text 'Kollektivverträge' in white. The background is a light green gradient.

Kollektiv- verträge



Anthogyr S.A.



Unterzeichnung am 13. Oktober 2025
Gültig vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Einführung einer Leistungsprämie;
- Verbesserungen hinsichtlich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz;
- Einführung von zwei neuen Artikeln, darunter das Recht auf Abschalten und die Verpflichtung der Sozialpartner, einen offenen und konstruktiven Sozialdialog aufrechtzuerhalten.



Stadt Diekirch



Unterzeichnung am 17. Oktober 2025
Gültig vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Modernisierung bestimmter bestehender Bestimmungen;
- Stärkung der Verwaltungstransparenz;
- schrittweise finanzielle Maßnahmen.



CMCM



Unterzeichnung am 24. Oktober 2025
Gültig vom 1. April 2025 bis 31. März 2027

Errungenschaften:

- Verbesserung der Flexibilität der Gleitzeitregelung;
- Einführung von regelmäßiger Telearbeit in Höhe von 20 % der jährlichen Arbeitszeit;
- Erhöhung des Jahresurlaubs um zwei Tage;
- Verbesserung des Sozialurlaubs;
- Zahlung einer einmaligen Sonderzulage zur Angleichung;
- lineare Erhöhung der Gehälter um 1 %;
- Einführung einer Flexibilitätsprämie für Wochenendarbeit.



Gemeinde Bous-Waldbredimus



Unterzeichnung am 31. Oktober 2025
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Harmonisierung der Arbeitsbedingungen und gemeinsamer Rahmen für Vergütung, Arbeitszeit, Urlaub, Weiterbildung sowie mehrere Anpassungen und Verbesserungen.

WEITERBILDUNG

Der neue Weiterbildungskatalog ist online.

Entdecken Sie den neuen Weiterbildungskatalog des LCGB für das 1. Halbjahr 2026 mit allen Weiterbildungsangeboten, deren Inhalten sowie den Anmeldemodalitäten.

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



POST Telecom



Unterzeichnung am 13. November 2025
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Umsetzung der Lohnvereinbarung ab dem 1. Januar 2026 mit einer Erhöhung um 2,5 %;
- textliche Anpassungen.



Luxlait Association Agricole und Luxlait Expansion S.A.



Unterzeichnung im Dezember 2025
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Verbesserung der Polyvalenzprämie;
- Erhöhung der Schwerarbeitsprämie;
- Aufwertung der Bereitschaftsdienstzulagen;
- Verbesserung der Zulagen für Arzttermine;
- Erhöhung der Anwesenheitsprämie.



ArcelorMittal Centre Logistique Européen (AMCLE)



Unterzeichnung am 11. Dezember 2025
Gültig für 3 Jahre

Errungenschaften:

- Verbesserung der Bedingungen für Essensgutscheine;
- Einführung einer neuen Gehaltstabelle.



Groupe CFL multimodal



Unterzeichnung im Dezember 2025
Gültig bis zum 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- schrittweise Einführung einer Jahresendzulage;
- ein zusätzlicher Urlaubstag und Überprüfung der Häufigkeit der Gewährung von Treueurlaubstagen;
- Einführung des schrittweisen Vorruhestands, der neue Perspektiven für das Karriereende bietet.



PreZero Lamesch



Unterzeichnung im Dezember 2025
Gültig vom 1. April 2025 bis 31. März 2028

Errungenschaften:

- Zahlung einer einmaligen Prämie im Jahr 2025;
- Lohnerhöhung;
- Aufwertung des Wertes von Essensgutscheinen;
- Anpassung des Urlaubs entsprechend der Betriebszugehörigkeit;
- Erhöhung der Prämie für Teamleiter;
- Umwandlung der Prämie für bestimmte Arbeiten in eine zusätzliche Stundenvergütung.



Kuehne+Nagel



Unterzeichnung im Dezember 2025
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Erhöhung der zusätzlichen Urlaubstage entsprechend der Betriebszugehörigkeit;
- Verbesserung der Dienstalterszulage.



CASINO 2000



Unterzeichnung im Dezember 2025
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Garantierte und wiederkehrende Lohnerhöhungen;
- Einführung einer neuen Lohnskala;
- Einführung neuer Sonderurlaubstage.



Stadt Grevenmacher



Unterzeichnung am 16. Januar 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Erhöhung verschiedener Prämien.



Gemeinde Kopstal



Unterzeichnung am 21. Januar 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Erhöhung der Prämien für schmutzige, gefährliche und schwere Arbeiten;
- Erhöhung der Friedhofsprämie um 43 %.



**Branchen-
kollektiv-
vertrag**

Wach- und Sicherheits- branche



Unterzeichnung am 29. Januar 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Neudefinition des Anwendungsbereichs, um alle Beschäftigten der Branchen einzubeziehen;
- regelmäßige Lohnerhöhungen alle 2 Jahre;
- ein zusätzlicher Urlaubstag ab 5 Dienstjahren;
- digitalisierte Urlaubsanträge für mehr Transparenz und eine bessere Organisation, insbesondere im Sommer;
- bessere Vergütung von Überstunden;
- Anpassungen der Arbeitszeitgestaltung.

Unternehmen





Die Zukunft der Binnenschifffahrt

LCGB und ETF veranstalten eine Fachkonferenz

Der LCGB hat gemeinsam mit der European Transport Workers' Federation (ETF) im Rahmen des EU-geförderten Projekts „Delivering Fair Transport for All“ eine hochrangig besetzte Fachkonferenz zur Binnenschifffahrt organisiert. Steigende Transportvolumen, Infrastrukturprobleme, Energiewende, demografischer Wandel und Digitalisierung: Die Herausforderungen der Wirtschaft machen auch vor der Binnenschifffahrt nicht halt.

Auf der am 29. Oktober 2025 organisierten Fachkonferenz im Konferenzhotel *Kameha Grand* in Bonn beleuchteten Branchenexperten die Herausforderungen und Zukunftsperspektiven in diesem zentralen Transportsektor und diskutierten gemeinsam Lösungsansätze.

Die erste Key-Note Rede hielt Jaap GEBAARD, Secretary General der Waterborne Technology Platform. Er stellte die Entwicklungen in den Bereichen Digitalisierung und ferngesteuerte Schiffe vor. Jaap GEBAARD betonte, dass Digitalisierung sowohl auf den Arbeitnehmer als auch auf die Umweltaspekte Auswirkungen haben wird. Bereits heute müssen klare Standards und Verantwortlichkeiten definiert werden, um den technologischen Wandel nachhaltig und sicher zu gestalten.

Im Anschluss beleuchtete Tim GÖDDE, Director Ship Management / Managing Director Business Unit Ship Management bei HGK Shipping, die vielschichtigen Herausforderungen der Branche, mit denen die Branche konfrontiert ist: Automatisierung, Fachkräftemangel, Aus- und Weiterbildung, Energiewende, Dekarbonisierung, sowie komplexe Genehmigungsverfahren wirken sich gleichermaßen auf Arbeitgeber wie Arbeitnehmer aus.



Um weiterzulesen, blättern Sie um.

Während die Unternehmen ihre Flotten wettbewerbsfähig und umweltfreundlich umbauen müssen, darf die Sicherung des Fachkräftebedarfs nicht außer Acht gelassen werden.

Den 3. Impuls setzte Jacques KERKHOF, Chair of ETF Inland Waterway Transport. Mit seiner langjährigen Erfahrung als Kapitän, Ausbilder und Berater legte er den Schwerpunkt auf Aus- und Weiterbildung. Er machte deutlich, dass die Attraktivität des Berufsstandes gesteigert werden muss, um junge Menschen für die Binnenschifffahrt zu gewinnen. Gleichzeitig sei eine moderne und praxisnahe Ausbildung entscheidend, um die Beschäftigten fit für die Herausforderungen der Zukunft zu machen.

Die Konferenz zeigte deutlich: Die Binnenschifffahrt steht an einem Wendepunkt. Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Fachkräftesicherung sind die Schlüsselfaktoren, die über die Zukunftsfähigkeit der Branche entscheiden. Nur wenn Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Politik und Sozialpartner gemeinsam an einem Strang ziehen, können die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Der LCGB und die ETF werden diesen Dialog weiter vorantreiben und sich dafür einsetzen, dass die Stimme der Arbeitnehmer auch in Zukunft gehört wird.



Am 9. und 10. Dezember 2025 nahm der LCGB an einer von der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) organisierten Konferenz in Brüssel teil, die zahlreiche Akteure zum Thema öffentlicher Transport erfolgreich zusammenbrachte.

Gewerkschaften, Umweltaktivisten, Nutzerverbände, Arbeitgeber und politische Entscheidungsträger, darunter die Europaabgeordnete Lena SCHILLING, diskutierten Gemeinsamkeiten, Ziele und Strategien zur Entwicklung eines nachhaltigen, zugänglichen und sozial verantwortlichen öffentlichen Transports in Europa.

Gemeinsame Strategien für einen gerechten Übergang im öffentlichen Nahverkehr

Gemeinsam mit zahlreichen europäischen Organisationen haben wir erneut die Bedeutung eines gerechten Übergangs bekräftigt, der die Arbeitnehmer schützt und gleichzeitig den klimatischen Herausforderungen gerecht wird. Die Teilnehmer aus ganz Europa haben sich verpflichtet, ihre Zusammenarbeit zu verstärken, um dieses Ziel zu erreichen.

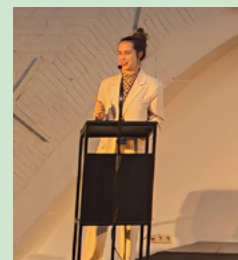
Diese starke Übereinstimmung wird als Grundlage für die Entwicklung gemeinsamer Strategien und Maßnahmen dienen, um folgende Ziele zu verfolgen:

- Massiver Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs im Rahmen des „Green Deals“ für Europa.
- Gerechter Übergang für die Arbeitnehmer angesichts der schrittweisen Umstellung auf emissionsfreie Busse.

- Entwicklung von Strategien, um alle Regierungsebenen für die Umsetzung eines gerechten Übergangs zur Verantwortung zu ziehen.

Diese Konferenz, die vom Internationalen Gewerkschaftsbund und der Europäischen Klimastiftung im Rahmen des Projekts „Clean Industrial Deal“ unterstützt wird, ist ein wichtiger Schritt, um die Interessen der Arbeitnehmer in diesem Sektor zu stärken und der Stimme der Gewerkschaften in europäischen Entscheidungen mehr Gewicht zu verleihen.

Der LCGB wird sich weiterhin voll und ganz für diese Arbeit einsetzen, damit der ökologische Wandel mit sozialem Fortschritt einhergeht.





LCGB-DIENSTLEISTUNGEN & HANDEL

Protestaktion der Mitarbeiter von Zara, Bershka, Pull & Bear, Stradivarius, Massimo Dutti und Zara Home.

Der OGBL und der LCGB haben am 28. November 2025 eine Protestkundgebung vor dem Einkaufszentrum Cloche d'Or organisiert, um gegen die Haltung der Geschäftsführung von ITX (Zara, Bershka, Pull & Bear, Stradivarius, Massimo Dutti und Zara Home) gegenüber ihren Mitarbeitern zu protestieren. Dafür wurde gezielt der Black Friday, einer der umsatzstärksten Tage im Handel gewählt.

Bereits 1 Jahr verhandeln die Gewerkschaften den neuen Kollektivvertrag. Und nach vielen leeren Versprechungen und Zusagen seitens der Geschäftsleitung, wie die Verbesserung der Essensgutscheine, die Überarbeitung der Gehaltstabelle und der Anerkennung der täglichen Arbeit der Teams, sehen sich die Gewerkschaften heute sogar vor einer Mauer aus Verachtung und Arroganz.

Es wurden nicht nur keine konkreten Vorschläge gemacht, sondern die Geschäftsleitung hat sich auch für Verhaltensweisen entschieden, die die Gewerkschaften nicht

akzeptieren können:

- Nichteinhaltung von Verpflichtungen,
- Ausschluss von Gewerkschaftsvertretern von wichtigen Sitzungen,
- irreführende Kommunikation und Widersprüche,
- und sogar Einschüchterungsversuche.

Dies sind inakzeptable Methoden. Und dies in einem Land, in dem der Sozialdialog als grundlegende Säule der gilt,

Leider ist dies kein Einzelfall. Auch anderswo stoßen die Gewerkschaften auf Geschäftsleitungen, die den Sozialdialog aushöhlen, Verhandlungen blockieren und einseitig Entscheidungen treffen, die nicht im Interesse ihrer Mitarbeiter oder des Unternehmens sind.

Ganz nach dem Vorbild der luxemburgischen Regierung und ihrem Paradigmenwechsel: Sie konsultiert und entscheidet dann allein. Die Forderungen der Gewerkschaften sind

klar: es reicht mit diesem Pseudodialog. Und es reicht mit dieser Logik, bei der Rentabilität vor Menschen geht.

Die Mitarbeiter haben ein Recht auf einen echten Kollektivvertrag, auf die Einhaltung der eingegangenen Verpflichtungen und einen Sozialdialog, der diesen Namen verdient.





18. Dezember 2025:
Symbolaktion vor der
Abgeordnetenversammlung

ÖFFNUNGSZEITEN IM HANDEL

LCGB und OGBL fordern ein Moratorium und eine Studie zu den sozialen Auswirkungen.

Die Debatte um die Verlängerung der Öffnungszeiten im Handel trat Mitte Dezember in eine entscheidende Phase. Zu einem Zeitpunkt, an dem der Gesetzentwurf kurz vor der Abstimmung stand, hielten es der OGBL und der LCGB für unerlässlich, eine Pause einzulegen. Bevor die Arbeitsorganisation in diesem fragilen Sektor grundlegend geändert wird, müssten unbedingt die sozialen Folgen abgeschätzt werden, die sich daraus ergeben werden. Bislang wurde jedoch noch keine unabhängige Folgenabschätzung zu den Auswirkungen durchgeführt. Die Beschäftigten im Handel, die zu den am schlechtesten bezahlten des Landes gehören und bereits schwierige Arbeitszeiten haben, wären jedoch die ersten, die die Auswirkungen sowohl auf ihre Gesundheit als auch auf ihr Familienleben und ihr tägliches Gleichgewicht zu spüren bekämen.

Der OGBL und der LCGB möchten erneut darauf hinweisen, dass selbst die Arbeitgeber keinen Sinn in dieser Reform sehen. Die Verlängerung der Öffnungszeiten wird nämlich keinen greifbaren wirtschaftlichen Gewinn bringen. Die Kosten werden steigen, ebenso wie die organisatorischen Auflagen, während das Risiko einer Wettbewerbsspirale jedes Unternehmen dazu veranlassen könnte, sich

dem ersten anzupassen, das beschließt, länger zu öffnen. Mit anderen Worten: Diese Maßnahme wird zu einer für alle Beteiligten nachteiligen Dynamik führen, die nicht durch einen tatsächlichen Bedarf, sondern durch die Angst vor dem Verlust von Marktanteilen diktiert wird.

Das Argument, diese Reform entspräche einem dringenden Wunsch der Verbraucher, wird ebenfalls von der Realität widerlegt. Nichts deutet darauf hin, dass die Mehrheit der Verbraucher zu „extremen“ Zeiten einkaufen möchte, geschweige denn, dass diese Praxis zur Norm wird. Wenn man behauptet, dass die Gesellschaft Dienstleistungen fordert, die bis 21 Uhr verfügbar sind, wie lässt sich dann erklären, dass keine öffentliche Verwaltung aufgefordert wird, dieser Logik zu folgen? Diese Parallele reicht aus, um zu zeigen, dass das Argument nicht auf einer echten Bedarfsanalyse beruht, sondern auf einer verzerrten Wahrnehmung dessen, was die Moderne erfordern würde.

Angeichts dieser Unklarheiten forderten der OGBL und der LCGB, dass vor einer endgültigen Entscheidung ein Moratorium verhängt wird. Eine unabhängige und seriöse Sozialverträglichkeitsprüfung muss jeder

Reform mit so weitreichenden Auswirkungen vorausgehen. Der OGBL und der LCGB forderten außerdem die Wiederaufnahme eines umfassenden, offenen und respektvollen Sozialdialogs unter Einbeziehung aller repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen. Eine Gesellschaft, die sich anschickt, die Arbeitsorganisation zu verändern, muss dies auf fundierte, transparente und faire Weise tun können.

Um diese Herausforderungen sichtbar zu machen, wurde am 18. Dezember 2025, dem Tag der Abstimmung über den betreffenden Gesetzentwurf, vor der Abgeordnetenversammlung eine symbolische Aktion organisiert. Diese Aktion sollte daran erinnern, dass hinter den Arbeitszeiten und Zahlen echte Leben, Familien und Arbeitnehmer stehen, die Besseres verdienen als eine überstürzte Reform.

OGBL und der LCGB wünschten sich, dass man sich ausreichend Zeit genommen hätte, um gemeinsam das Gesellschaftsmodell zu wählen, das wir uns wünschen. Die Verlängerung der Öffnungszeiten darf nicht zu Lasten derjenigen gehen, die den Handel täglich am Laufen halten. Wahre Modernität wird nicht gegen die Arbeitnehmer, sondern mit ihnen geschrieben.



ÖFFENTLICHER DIENST

Die Lohnungleichheiten müssen endlich ein Ende haben.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Gleiche Rechte bei gleichen Bedingungen. Für den OGBL und den LCGB ist dieser Grundsatz weder optional noch verhandelbar. Dennoch muss man feststellen, dass auch im Jahr 2026 tiefgreifende und strukturelle Ungleichheiten den öffentlichen Dienst in Luxemburg weiterhin beeinträchtigen.

Zwischen den Beschäftigten des Staates, der Gemeinden und der öffentlichen Einrichtungen gibt es immer noch Unterschiede in der Behandlung, obwohl die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und beruflichen Anforderungen ziemlich vergleichbar sind. Diese Situation ist unfair, sozial inakzeptabel und politisch unverantwortlich.

Für den OGBL und den LCGB ist es höchste Zeit, dem ein Ende zu setzen. Aus diesem Grund starten die beiden Gewerkschaften ab sofort eine Kampagne, um Abhilfe zu schaffen. Der OGBL und der LCGB werden in den kommenden Wochen mit politischen Entscheidungsträgern auf nationaler und kommunaler Ebene zusammentreffen, um ihnen die Situation darzulegen und ihre Forderungen zu übermitteln.

Für einen einheitlichen Indexwert - Für ein Ende der Lohndiskriminierung

Wie kann man es akzeptieren, dass die Gemeinden und bestimmte öffentliche Einrichtungen immer noch nicht den hohen Punktwert („héije Punktwert“) anwenden? Warum sollte man künstlich einen ungerechtfertigten Unterschied zwischen einem „héich“- und einem „kleng“-Punktwert aufrechterhalten?

Die Beibehaltung dieser beiden Werte stellt eine organisierte Lohndiskriminierung dar.

Sie spaltet den öffentlichen Sektor, setzt die Beschäftigten in Konkurrenz zueinander und schafft Ungleichheiten, obwohl die ausgeübten Tätigkeiten gleichwertig sind.

Der OGBL und der LCGB fordern in diesem Zusammenhang klar und unmissverständlich:

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

Für die Anerkennung von Berufserfahrung - Schluss mit der Missachtung von Karrieren!

Wie lässt sich rechtfertigen, dass die Dienstzeit von Staatsbediensteten nur bis zu einer Höchstgrenze von 12 Jahren anerkannt wird, während ein Gemeindebediensteter seine Karriere fortsetzen und sogar nach 10 Dienstjahren in den Beamtenstatus übernommen werden kann?

Heute wird die Zeit, die im Dienst der Krone, des Staates, einer Gemeinde, eines Gemeindeverbands oder einer öffentlichen Einrichtung verbracht wurde, nur teilweise angerechnet, selbst wenn die Berufslaufbahn und die Erfahrung diese willkürliche und unfaire Obergrenze weit überschreiten.

Die Anerkennung der Berufserfahrung einzuschränken, bedeutet, Jahrzehnte des Engagements, der Kompetenzen und des Know-hows zu leugnen.

Die Ungerechtigkeit ist noch krasser, wenn in manchen Gemeinden Kollektivverträge

die Berufserfahrung von neuen Mitarbeitern zu 100 % anerkennen, während Kollegen, die schon lange dabei sind, weiterhin benachteiligt werden.

Wie kann man akzeptieren, dass die Erfahrung der neuen Mitarbeiter vollständig anerkannt wird, während die der langjährigen Mitarbeiter missachtet wird?

Dieses System führt zu unzumutbaren Lohnunterschieden, spaltet die Teams und zerstört den Zusammenhalt im öffentlichen Sektor.

Der OGBL und der LCGB fordern daher:

- die vollständige (100 %) Anerkennung der Berufserfahrung für alle,
- die Gleichbehandlung, unabhängig vom Datum des Dienstantritts oder vom öffentlichen Arbeitgeber.

Für einen fairen, transparenten und respektvollen öffentlichen Sektor - Taten statt Versprechungen!

Angesichts dieser anhaltenden Ungleichheiten lehnen der OGBL und der LCGB jede Politik ab, die sich auf halbherzige Maßnahmen oder leere Worte beschränkt, und setzen sich entschlossen für Lohntransparenz, echte Gleichheit der Rechte und Arbeitsbedingungen sowie den Respekt gegenüber jedem Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ein, unabhängig von seiner Verwaltung oder Gemeinde.

Mitteilung des OGBL und des LCGB,
6. Februar 2026



ARCELOMITTAL

OGBL und LCGB fordern den Premierminister auf, umgehend eine Stahl-Tripartite einzuberufen.

Der Europäische Betriebsrat von ArcelorMittal wurde am 29. Januar 2026 von der europäischen Konzernleitung über die Einleitung einer neuen Studie zu Support-Funktionen informiert, die zur Verlagerung von Einheiten nach Indien und Polen führen könnte.

Insgesamt wird die Studie einen Bereich mit 5.600 Arbeitsplätzen in Europa umfassen. In Luxemburg umfasst dieser 1.150 Arbeitsplätze.

Bis heute (Anm. der Redaktion: bis Redaktionsschluss) sind den Gewerkschaften keine möglichen Auswirkungen auf die Anzahl der Arbeitsplätze bekannt, die tatsächlich abgebaut werden könnten, aber es ist klar, dass die Plötzlichkeit dieser Ankündigung die europäischen Gewerkschaften, darunter den OGBL und den LCGB in Luxemburg, zutiefst schockiert hat.

Zur Erinnerung: Seit Oktober 2025 führen die luxemburgischen Gewerkschaften, die Regierung und die Geschäftsleitung von ArcelorMittal Verhandlungen, um die ausgelaufene Tripartite-Vereinbarung zu erneuern.

Diese Verhandlungen finden in einem komplexen Umfeld statt, das von einer unsicheren und sehr wettbewerbsintensiven europäischen und globalen Konjunktur geprägt ist. Darüber hinaus fällt es der Geschäftslei-

tung von ArcelorMittal schwer, sich klar und detailliert zu ihren globalen Verpflichtungen zu äußern. Diese Situation blockiert die Verhandlungen und gefährdet den Abschluss der Gespräche über einen Kompromiss, der jedoch für den Fortbestand der Produktionsstätten in Luxemburg und aller betroffenen Arbeitsplätze von entscheidender Bedeutung ist.

Die Gewerkschaften OGBL und LCGB haben von einem vertraulichen Gespräch zwischen dem Premierminister und dem CEO von ArcelorMittal über diese für die Arbeitsplätze in Luxemburg gefährliche Situation erfahren.

Aufgrund dieser Information und angesichts der Ankündigungen auf europäischer Ebene sowie ihrer möglichen Auswirkungen auf Luxemburg haben OGBL und LCGB einen Brief an den Premierminister gerichtet, in dem sie ihn um die dringende Einberufung einer Stahl-Tripartite unter seinem Vorsitz bitten, um diese Situation zu klären.

Das Tripartite-Modell ermöglicht seit Jahrzehnten die Aufrechterhaltung der Stahlindustrie im Land sowie aller damit verbundenen Arbeitsplätze.

Es ist unerlässlich, dass die Regierung alles in ihrer Macht Stehende unternimmt, um die

Fortführung des luxemburgischen Modells zu gewährleisten, um das wir so beneidet werden.

Der OGBL und der LCGB lehnen ihrerseits jede Verlagerung entschieden ab, die die Arbeitsplätze, die Kompetenzen und die Zukunft der luxemburgischen Stahlindustrie gefährden könnte. Die Gewerkschaften engagieren sich voll und ganz in dieser Angelegenheit und verteidigen das Tripartite-Modell, um die Stahlindustrie und alle damit verbundenen Arbeitsplätze im Land zu erhalten.

Mitteilung des OGBL und des LCGB,
11. Februar 2026



Am 5. Februar 2026 haben der LCGB und der OGBL einen Brief an den Premierminister geschickt, um ein dringendes Gespräch zum Thema „Accord tripartite sidérurgie LUX 2030“ zu beantragen.

CNAL und ALMPS: OGBL und LCGB erhalten Garantien zum Schutz der Arbeitsbedingungen und des Statuts

OGBL und LCGB wurden am 26. November 2025 von der Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit über die Einrichtung der Nationalen Einkaufs- und Logistikzentrale (CNAL) und der Luxemburger Agentur für Arzneimittel und Gesundheitsprodukte (ALMPS) empfangen.

Der Austausch fand in einer sehr konstruktiven Atmosphäre statt und ermöglichte wichtige Klarstellungen und Garantien hinsichtlich des Schutzes des Statutes sowie der Kontinuität der Arbeitsbedingungen des betroffenen Personals.

Das Ministerium bestätigte, dass Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes ihren öffentlichen Status vollständig behalten und dass die derzeit unter den Krankenhausssektor geltenden Kollektivvertrag FHL fallenden Arbeitnehmer weiterhin diesem unterliegen werden. Zukünftige Einstellungen bei der CNAL werden ebenfalls unter dem FHL-Kollektivvertrag erfolgen.

Für die Nationale Arzneimittelagentur wurde präzisiert, dass etwa 35 Mitarbeiter eine Wahl haben werden, sowohl hinsichtlich der Möglichkeit, zur neuen Agentur zu wechseln, als auch gegebenenfalls hinsichtlich der Option, ihren öffentlichen Status beizubehalten oder einen privaten Status in Betracht zu ziehen.

Die genauen Modalitäten müssen noch festgelegt werden.

Der OGBL und der LCGB haben sich entschieden gegen jede Form des Outsourcings in diesen sensiblen Bereichen ausgesprochen. Die Schaffung neuer öffentlicher Einrichtungen darf keinesfalls zu einer Deregulierung oder Fragmentierung der Dienstleistungen führen.

Die folgenden Punkte wurden ausdrücklich festgehalten:

- Vollständige Beibehaltung des öffentlichen Status für die betroffenen Beamten und Angestellten.
- Beibehaltung des FHL-Kollektivvertrags für Arbeitnehmer, die derzeit unter diesen fallen.
- Künftige Einstellungen bei der CNAL unter dem FHL-Kollektivvertrag.
- Wahlmöglichkeit für die Mitarbeiter, die für einen Wechsel zur ALMPS in Frage kommen.

Als unverzichtbare Sozialpartner im Gesundheitswesen haben die beiden Gewerkschaften die Notwendigkeit einer vollständigen Transparenz und einer kontinuierlichen Einbeziehung der Personalvertreter in alle Phasen des Gesetzgebungs- und Organisationsprozesses betont.

Der OGBL und der LCGB werden die Entwicklung dieses Dossiers weiterhin mit besonderer Aufmerksamkeit verfolgen.

*Mitteilung des OGBL und des LCGB,
27. November 2025*



Reform des SAMU-Referenzsystems des CGDIS Veränderungen ohne vorherige Abstimmung

Der OGBL und der LCGB, einzige repräsentative Organisationen des Gesundheitswesens, haben Kenntnis von einem Projekt zur Umstrukturierung des Rettungsdienstes SAMU innerhalb des CGDIS erhalten. Dieses Projekt sieht vor, den Zugang zu den Aufgaben des SAMU auf Krankenpfleger ohne Spezialisierung in Anästhesie und Reanimation auszuweiten, was die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Notfallteams grundlegend verändern würde.

Die Gewerkschaften bedauern, dass eine solche Reform ohne Rücksprache mit den Fachleuten ins Auge gefasst wird, obwohl sie ein bewährtes Modell betrifft, das auf einer präzisen Zusammenarbeit zwischen Ärzten, Fachkrankenschwestern und Feuerwehrleuten basiert. Eine Veränderung dieses Gleichgewichts könnte die wesentlichen Mechanismen gefährden, die die Effizienz der Einsätze gewährleisten.

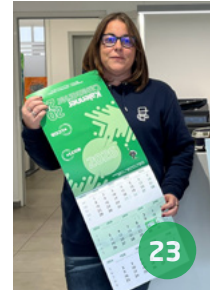
Der OGBL und der LCGB erinnern daran, dass Kohärenz, Rollenverteilung und Anerkennung von Kompetenzen für den Rettungsdienst von grundlegender Bedeutung sind. Jede Änderung muss transparent und auf der Grundlage einer gemeinsamen Bedarfsanalyse erfolgen und darf nicht unter dem Druck von Flexibilitäts- oder Kostenüberlegungen getroffen werden.

Sie fordern daher:

- die Aufnahme einer strukturierten Abstimmung mit den betroffenen Fachkräften;
- die Beibehaltung eines Rahmens, der die Komplementarität der Kompetenzen innerhalb des Rettungsdienstes gewährleistet.

Das reibungslose Funktionieren des Rettungsdienstes basiert auf der Stabilität der Teams, der Anerkennung ihres Fachwissens und dem Vertrauen in die etablierten Prozesse. Jede Reform, die ohne diese Garantien durchgeführt wird, könnte die Stärke und Glaubwürdigkeit des luxemburgischen Rettungsdienstes SAMU gefährden.





Verteilaktionen

- 1 Cactus
- 2 Lycée Technique du Centre
- 3-11 LCGB-Gebäudereinigung
- 12 Paul Wurth
- 13 Gemeinde Goesdorf
- 14 Post Telecom
- 15 Aquasud
- 16-18 Verteilung der Broschüre über autonome Fahrzeuge durch den LCGB-Transport
- 19-23 LCGB-ASG
- 24 Wallenborn
- 25 Hôpitaux Robert Schuman
- 26-31 LCGB-Bau & Handwerk
- 32-33 CFL multimodal



LIBERTY DUDELANGE

Ein Fall, der durchweg bedauerlich und inakzeptabel ist!

Seit der Insolvenz des Unternehmens Liberty Steel im November 2024 haben der OGBL und der LCGB wiederholt auf die inakzeptable Situation der ehemaligen Mitarbeiter des Unternehmens und deren anhaltender Unsicherheit hingewiesen, die aufgrund fehlender konkreter Entscheidungen der zuständigen Behörden weiterhin besteht.

Der Verlust ihres Arbeitsplatzes, fehlende berufliche Perspektiven und Ängste um ihre Zukunft begleiten die Beschäftigten seitdem.

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

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

Bei einem Treffen mit Wirtschaftsminister Lex DELLES und dem ehemaligen Arbeitsminister Georges MISCHO wurde bestätigt,

dass einige der betroffenen Arbeitnehmer für diese Maßnahme in Frage kommen könnten und dass eine Vereinbarung zwischen dem zuständigen Ministerium und dem Insolvenzverwalter rechtlich möglich sei. Dieser Weg war übrigens Gegenstand mehrmonatiger Beratungen und einer Grundsatzvereinbarung gewesen – beide Minister hatten sich dazu verpflichtet.

Der OGBL und der LCGB verurteilen in diesem Zusammenhang nachdrücklich die plötzliche Kehrtwende der beiden Politiker und ihrer Ministerialberater, die sich nun auf angebliche rechtliche Hindernisse berufen und damit die seit Wochen von den Arbeitnehmern erwartete und langwierig ausgearbeitete Lösung abrupt in Frage stellen. Sie verurteilen vor allem die Kehrtwende des ehemaligen Arbeitsministers, kaum zwei Wochen nachdem er sich zur Einführung von Vorruhestandsregelungen verpflichtet hatte.

Für den OGBL und den LCGB ist es inakzeptabel, dass diese Möglichkeit nun verworfen wird, obwohl klare öffentliche und politische Verpflichtungen gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern eingegangen wurden. Hinter diesen Fällen stehen heute Frauen und Männer in großer prekärer Lage, für die die Frühverrentung oft der einzige würdige Ausweg ist – Arbeitnehmer, die heute trotz ihrer großen Berufserfahrung und des Arbeitskräftemangels in verschiedenen Bereichen der luxemburgischen Industrie und Wirtschaft im Allgemeinen große Schwierig-

keiten haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Der OGBL und der LCGB fordern die Regierung und insbesondere den neuen Arbeitsminister auf, ein starkes politisches Signal zu setzen, indem sie die eingegangenen Verpflichtungen einhalten und diese Situation unverzüglich lösen, um die Würde und die Existenzsicherheit der betroffenen Arbeitnehmer zu gewährleisten.

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

*Mitteilung des OGBL und des LCGB,
11. Dezember 2025*





Sozialplan bei ING Luxembourg

Am 24. Oktober 2025 haben die Gewerkschaften ALEBA, LCGB und OGBL nach langen, aber konstruktiven und respektvollen Gesprächen in enger Zusammenarbeit mit der Personalvertretung von ING eine Einigung mit der Geschäftsleitung von ING Luxembourg erzielt. Diese Verhandlungen führten zur Unterzeichnung eines Sozialplans, der die 124 potenziell betroffenen Mitarbeiter abdeckt.

Trotz der bedauerlichen Entscheidung der Geschäftsleitung, im Rahmen eines Sozialplans Stellen abzubauen, wurde diese Vereinbarung im Geiste des offenen Dialogs und der Zusammenarbeit geschlossen. Es war das gemeinsame Ziel, alle von der laufenden strategischen Umgestaltung betroffenen Mitarbeiter zu unterstützen.

Der Sozialplan sieht zusätzliche finanzielle Entschädigungen vor und umfasst auch Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung und Weiterbildung. Diese Maßnahmen gewährleisten, dass der Sozialplan allen betroffenen Mitarbeitern angemessene und respektvolle Bedingungen bietet.

Im Rahmen der strategischen Neuausrichtung von ING Luxembourg auf das Private Banking und das Wholesale Banking hat die Geschäftsleitung von ING beschlossen, strukturelle Veränderungen und einen Abbau bestimmter Stellen mittels eines Sozialplans umzusetzen.

Die Gewerkschaften möchten betonen, dass alles getan wurde, um den betroffenen Mitarbeitern die bestmöglichen Abfindungsbedingungen zu bieten.



Sozialplan bei Amazon Luxembourg

Amazon hat am 28. November 2025 offiziell seine Absicht bekannt gegeben, 470 Mitarbeiter des Unternehmens zu entlassen – eine beispiellose Zahl, die 10 % der Belegschaft von Amazon Luxembourg entspricht. Das Unternehmen behauptet, dass diese Massenentlassungen Teil einer strategischen Neuausrichtung sind, die darauf abzielt, die Investitionen in künstliche Intelligenz zu erhöhen. Der OGBL und der LCGB sind jedoch der Ansicht, dass der Grund klar ist: die Profitgier des Unternehmens. Es ist nicht zu rechtfertigen, dass Amazon Arbeitnehmer entlässt, obwohl das Unternehmen gut läuft, was eine Untertreibung ist, wenn man bedenkt, dass der Tech-Riese im letzten Jahr Rekordgewinne von über 332 Milliarden Dollar erzielt hat.

Der Zeitpunkt dieser Ankündigung ist besonders zynisch. Die Information wurde der Personalvertretung per E-Mail nur wenige Augenblicke nach einem Treffen der lokalen Amazon-Geschäftsleitung mit Arbeitsminister Georges Mischo übermittelt, bei dem die Möglichkeit der Aushandlung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung erörtert wurde. Dieser Ansatz zeigt, dass Amazon kein Interesse daran hat, die Zahl der Entlassungen zu reduzieren oder interne Lösungen wie Schulungen oder die Versetzung der betroffenen Mitarbeiter zu suchen.

Dies ist kein verantwortungsvolles Vorgehen seitens des Unternehmens. Diese harte Entscheidung stellt den Profit über die Existenz-

grundlage von Hunderten von Arbeitnehmern und stürzt ihre Familien und ihr Umfeld in eine tiefe Unsicherheit in einem ohnehin schon schwierigen Arbeitsmarkt. Viele der betroffenen Arbeitnehmer sind eigens nach Luxemburg gezogen, um bei Amazon zu arbeiten, und für Inhaber einer Blauen Karte EU für Drittstaatsangehörige sind die Folgen einer Entlassung besonders schwerwiegend.

In Erwartung dieser schwierigen Zeiten haben der OGBL und der LCGB im Jahr 2024 proaktiv Kampagnen gestartet, um die Wahl von Gewerkschaftsvertretern in die Personalvertretung von Amazon sicherzustellen. So werden zum ersten Mal Personaldelegierte der Gewerkschaften am Verhandlungstisch sitzen und damit die Fähigkeit der Personalvertretung stärken, um sicherzustellen, dass die Interessen der Arbeitnehmer im Mittelpunkt jeder Vereinbarung stehen.

Eine zentrale Forderung beider Gewerkschaften bleibt die Einführung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung vor jeder Entlassung. Profitable Technologieunternehmen können und müssen solche Maßnahmen umsetzen, anstatt Hunderte von Arbeitnehmern zu entlassen, um ihre Margen zu steigern.

OGBL und LCGB sind entschlossen, Amazon zur Rechenschaft zu ziehen, und bekunden ihre uneingeschränkte Solidarität mit allen Amazon-Mitarbeitern in Luxemburg.

ISS Facility Services: LCGB-Delegierter wird für seinen lebensrettenden Einsatz ausgezeichnet

Das Unternehmen ISS Facility Services vergibt einmal im Monat den „Apple of the Month Award“ an Mitarbeiter, die einen besonderen Verdienst geleistet haben.

Im Oktober 2025 ging die Auszeichnung an den LCGB-Delegierten Abdelaziz BEL-

HENNICHE für seinen besonnenen und lebensrettenden Einsatz, als ein Kollege einen Erstickenungsanfall hatte und Abdelaziz den Heimlich-Griff anwendete.

Auch der LCGB dankt Abdelaziz für seinen inspirierenden Einsatz!





Arbeitssitzungen

- 1 MOLA
- 2 Gemeinde Beckerich
- 3 ABSC
- 4 Vorstand LCGB-Indusid
- 5 Les Internats Jacques Broquart
- 6-7 LCGB-Transport
- 8 Vorstand LCGB-Bau & Handwerk
- 9 Vorstand LCGB-ACAP
- 10-11 Stadt Luxemburg
- 12 Cactus
- 13-14 Vorstand LCGB-Gebäude-reinigung
- 15 HGK Dry Bulk
- 16 LCGB-Öffentlicher Dienst
- 17 Vorstand LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik



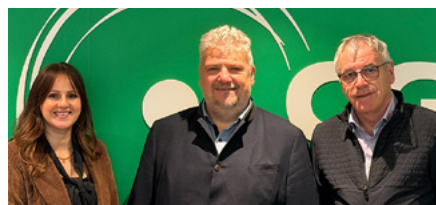
LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen

TREFFEN MIT DER FCG ÖSTERREICH

Der LCGB empfing Michael SCHEDIWY-KLUSEK, Generalsekretär der FCG Österreich (Fraktion Christlicher Gewerkschafter), in Luxemburg im Rahmen eines Treffens, das darauf abzielte, die bereits starken Beziehungen zwischen den beiden Gewerkschaftsorganisationen zu festigen.

Während dieses konstruktiven Austauschs stellte der LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL die neuesten Dienstleistungen des LCGB sowie laufende Projekte zur besseren Unterstützung der Arbeitnehmer in Luxemburg vor. Das Treffen bot auch die Gelegenheit, die Perspektiven für eine zukünftige Zusammenarbeit zwischen dem LCGB und der FCG zu besprechen.

Beide Organisationen bekräftigten das Engagement, ihre Zusammenarbeit durch gemeinsame Maßnahmen im Bereich der Ausbildung und Information sowie durch gemeinsame Initiativen zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte über die Grenzen hinweg zu verstärken.



LCGB-RENTNER

Die LCGB-Rentnerkommission traf sich am 25. September 2025 in der Zentrale, um sich über aktuelle Ereignisse und bevorstehende Veranstaltungen auszutauschen. Auf der Tagesordnung stand insbesondere die Vorstellung der verschiedenen Ausflüge und Veranstaltungen, die für 2025/2026 geplant sind.



LCGB-COMMUNITY ESCH

Die LCGB-Community Esch organisierte am 7. November 2025 einen Käseabend, an dem fast 50 Teilnehmer teilnahmen. In einer geselligen und herzlichen Atmosphäre konnten die Teilnehmer bei einer schönen Auswahl an Käsesorten und musikalischer Untermalung, die zur festlichen Stimmung des Abends beitrug, einen Moment des Austauschs und der Entspannung genießen.

UNTERSTÜTZUNG FÜR GRENZGÄNGER

Kennen Sie schon unsere Info-Center Grenzbüros?

Unsere LCGB-Berater stehen Ihnen zur Verfügung in

- Thionville (1, place de la gare F-57100 Thionville)
- Merzig (Saarbrücker Allee 23 D-66663 Merzig)
- St. Vith (TRIANGEL Vennbahnstraße 2 B-4780 St. Vith)

Alle Informationen zu den Öffnungszeiten finden Sie auf lcgb.lu oder scannen Sie den QR-Code





KONFERENZ DER LCGB-RENTNER

Neue LCGB-Leistung vorgestellt und Diskussion über aktuelle Themen.

Am 21. November 2025 versammelte der LCGB mehr als 100 Mitglieder zu einer Konferenz, über den neuen Service Senior Plus, den aktuellen Stand zur Rentenreform und die finanzielle Lage der CNS.

Nach einer kurzen Begrüßung durch Nico HOFFMANN, Vorsitzender der LCGB-Rentnerkommission, stellte Dani GOMES, der Verantwortliche für das INFO-CENTER den neuen Service Senior Plus vor, für langjährige Mitglieder, die Fragen zur Kranken- oder Rentenkasse haben oder Probleme mit der Pflegeversicherung oder Hilfe bei administrativen Vorgängen brauchen.

Danach hat Christophe KNEBELER, Mitglied des Vorstands, die Rentenreform und die finanzielle Lage der CNS ausführlich vorgestellt und dabei die Position und Forderungen des LCGB dargelegt.

Anschließend hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, ihre Fragen zu stellen und zu diskutieren.

Die Konferenz endete mit einer Rede von Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, der das Engagement der Teilnehmer lobte und daran erinnerte, wie wichtig es ist, die gewerkschaftlichen Bemühungen um eine würdige Rente fortzusetzen.

Der Vormittag endete mit einem gemeinsamen Mittagessen, das einen informelleren Austausch in einer geselligen Atmosphäre ermöglichte.



Mehr Infos zum Service Senior Plus



DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Überlegungen zur Rolle des LCGB in der luxemburgischen Gesellschaft nach der ersten Enzyklika des neuen Papstes Leo XIV „Dilexi te“ („Ich habe dich geliebt“).



Paul Muller
Kaplan

Der LCGB hat sich zum Ziel gesetzt, eine solidarische und demokratische Gesellschaft auf politischer, sozialer, wirtschaftlicher und kultureller Ebene zu fördern, wobei er sich von der christlichen Soziallehre inspirieren lässt und gleichzeitig die spirituelle und individuelle Weltanschauung seiner Mitglieder respektiert.

Als Kaplan des LCGB möchte ich einige wichtige Punkte der Soziallehre der Kirche für unser gegenwärtiges und zukünftiges Engagement vorstellen und in Erinnerung rufen.

Im Oktober 2025 veröffentlichte Papst Leo XIV. seine erste große Enzyklika mit dem Titel „Dilexi te – Über die Liebe zu den Armen“, die sich mit sozialer Gerechtigkeit befasst. Der Papst prangert darin die tödliche Wirtschaft, Ungleichheit, Gewalt gegen Frauen, Unterernährung und die Bildungskrise an. Er schließt sich dem Aufruf von Franziskus zugunsten der Migranten an und ruft die Gläubigen dazu auf, ihre Stimme zu erheben, um die Strukturen der Ungerechtigkeit an-

zuprangern, die durch die Kraft des Guten zerstört werden müssen.

Er tritt in die Fußstapfen seiner Vorgänger: Johannes XXIII. mit seinem Appell an die reichen Länder, gegenüber den von Hunger und Armut unterdrückten Ländern nicht gleichgültig zu bleiben; Paul VI. als Verteidiger der Armen; Johannes Paul II., der die privilegierte Beziehung der Kirche zu den Armen doktrinär festigte; Benedikt XIV. mit seiner eher politischen Lesart der Krisen des dritten Jahrtausends. Und schließlich Franziskus, der die Sorge „um die Armen“ und „mit den Armen“ zu einem der Eckpfeiler seines Pontifikats gemacht hat.

Die Enzyklika erinnert an die grundlegenden ethischen Prinzipien der Gesellschaft

Der Papst betont verschiedene Formen der Armut wie materielle, soziale, moralische, kulturelle Armut und Armut im Zusammenhang mit Rechten und Freiheiten. Er hält das Engagement zur Beseitigung der strukturellen Ursachen der Armut in Gesellschaften, die durch zahlreiche Ungleichheiten, das Entstehen neuer, subtilerer und gefährlicherer Formen der Armut und durch Wirtschaftsregeln gekennzeichnet sind, die zwar das Wachstum, aber nicht die ganzheitliche menschliche Entwicklung fördern, für unzureichend. Der Wohlstand ist gewachsen, aber mit Ungleichheiten.

Er begrüßt jedoch internationale Initiativen wie die Millenniums-Entwicklungsziele der Vereinten Nationen zur Bekämpfung der Armut, erinnert jedoch daran, dass angesichts der Dominanz der „tödlichen Wirtschaft“ und der wachsenden Kluft zwischen einer privilegierten Minderheit und einer benachteiligten Mehrheit noch ein langer Weg vor uns liegt.

Er ruft zu einem Mentalitätswandel auf, indem man sich vor allem von der Illusion befreit, dass ein angenehmes Leben Glück bringe. Diese Illusion treibt viele Menschen zu einer Lebensauffassung, die auf Reichtum und sozialem Erfolg um jeden Preis basiert, selbst auf Kosten anderer und durch ungerechte politisch-wirtschaftliche Systeme.

Den Armen zu dienen ist für ihn eine Begegnung unter Gleichen, eine konkrete Geste, die jedoch Veränderung bewirkt.

Das Ende der Macht des Geldes

Der Papst spricht vom Kampf gegen die zerstörerischen Auswirkungen der Macht des Geldes, der von Volksbewegungen geführt wird, deren Anführer oft verdächtigt und sogar verfolgt werden. Diese rufen dazu auf, die Vorstellung von Sozialpolitik als Politik für die Armen, aber niemals mit den Armen und niemals von den Armen zu überwinden.

Schließlich die wichtige Schlussfolgerung für uns alle, Mitglieder des LCGB

Ungerechte Strukturen müssen erkannt und durch die Kraft des Guten, durch einen Mentalitätswandel, aber auch mit Hilfe von Wissenschaft und Technik durch die Entwicklung wirksamer Maßnahmen zur Transformation der Gesellschaft beseitigt werden.

Unser Engagement muss stets darauf abzielen, den Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen, mit besonderem Augenmerk auf die Schwächsten.

DER LCGB UND DIE CSC LUXEMBOURG



Am 8. Oktober 2025 trafen sich der Generalsekretär und der Gewerkschaftssekretär des LCGB mit dem Fedelsekretär der CSC Luxembourg, Yannick VINCENT. Bei diesem Austausch wurden mehrere aktuelle Themen sowie die für 2025-2026 geplanten Aktivitäten besprochen.

Am 2. Februar 2026 trafen sich der Generalsekretär und der Gewerkschaftssekretär des LCGB mit dem Fedelsekretär der CSC Luxembourg, Yannick VINCENT, sowie dem künftigen Begleiter Grenzgänger, Gauvain SERVAIS.

Bei diesem Treffen wurden mehrere aktuelle Themen angesprochen, darunter die Zusammenarbeit zwischen den beiden Gewerkschaftsorganisationen sowie die für das Jahr 2026 geplanten Aktivitäten.



Am 11. Februar 2026 trafen sich der Generalsekretär und der Gewerkschaftssekretär des LCGB mit Gauvain SERVAIS, dem künftigen Begleiter der Grenzgänger der CSC, sowie Brigitte WAGNER, Beraterin des LCGB-Info-Centers in St. Vith.

Die Gespräche drehten sich um einen Austausch zwischen dem LCGB-Büro in St. Vith und dem CSC-Büro in Arlon, um die Organisation des Informationsabends zur Steuererklärung 2026 in Arlon sowie um die Erstellung eines Flyers, in dem die Vorteile einer doppelten Mitgliedschaft vorgestellt werden.



Der LCGB gibt mit tiefer Trauer den Tod unserer Kollegen Giorgio PRESCIUTTI, Paul FABER und Anicet HOFFMANN bekannt.

Giorgio PRESCIUTTI

Wir werden Giorgio als engagiertes Mitglied der LCGB-Sektion Dippach in Erinnerung behalten, das sich 58 Jahre lang für die Gewerkschaft eingesetzt hat.

Paul FABER

Paul hat sich viele Jahre lang als Delegierte des LCGB-SESM gewerkschaftlich engagiert.

Anicet HOFFMANN

Der LCGB dankt Anicet für sein Engagement als Mitbegründer der Berufsgruppe LCGB-SESM Differdange und für seinen Einsatz während mehr als 10 Jahren als ständiger Sekretär der Arbeitnehmerdelegation Arbed-Differdange.

LEISTUNGEN DES LCGB

FÖRDERPRÄMIE FÜR UNIVERSITÄTSSTUDIEN

Die Antragsformulare für das Schuljahr 2024/2025 für Kinder von LCGB-Mitgliedern (die seit mehr als 20 Jahren Mitglied sind) sind erhältlich über:

☎ (+352) 49 94 24 - 421 | ✉ membres@lcgb.lu

Einsendeschluss für die Anträge: 1. Mai 2026

LCGB-Gestion Membres

B.P. 1208

L-1012 Luxembourg



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 lcgb.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



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@lcgb.lu



LCGB Mitgliederverwaltung

Änderung Ihrer Kontaktdaten

☎ +352 49 94 24-421

🕒 Montag bis Freitag

8:00 – 12:00 & 13:00 – 18:00 Uhr

✉ membres@lcgb.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@lcgb.lu

**Und wenn
der Zugang
zu Wohnraum
ein Recht für alle
würde und kein
Privileg mehr wäre?**

impr∞f

eine gerechte und nachhaltige
Wirtschaft ist möglich



improof.lu