

02/2026

SOZIALE FORTSCHRÉTT



Editorial

Ein Tripartite-Abkommen
dank der Gewerkschaftsunion
OGBL-LCGB!
S. 2

Nationale Tripartite

Der steinige Weg zurück
zum Sozialdialog
S. 5

1. Mai in Remich

Ein Tag im Zeichen
der Solidarität
S. 16



Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Ein Tripartite-Abkommen dank der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB!

“ Unser Land befindet sich derzeit in einer Krise, deren wirtschaftliche und soziale Auswirkungen noch ungewiss sind, die jedoch ein beispielloses Ausmaß erreichen könnte.

Diese neue Krise kommt zu zahlreichen bestehenden Herausforderungen hinzu, wie dem ökologischen und digitalen Wandel sowie den zahlreichen anhaltenden Krisen, wie dem Mangel an bezahlbarem Wohnraum, der Verschärfung sozialer Ungleichheiten und dem Anstieg der Armutsquote.

Seit Beginn des Nahostkonflikts Ende Februar 2026 hat sich die Inflation beschleunigt und belastet nicht nur die Kaufkraft der Haushalte, sondern auch die Dynamik der Unternehmen erheblich.

Diese Entwicklung trifft unser Land mit voller Wucht, insbesondere da unsere Wirtschaft seit der Pandemie Schwierigkeiten hat, zu einem nachhaltigen Wachstumstempo zurückzufinden. Und nun ist die Gefahr eines Konjunkturabschwungs oder gar einer Rezession sehr real.

Die wachsenden Bedrohungen für die Energieversorgung und die Versorgung mit strategischen Rohstoffen machen die Lage instabil und könnten zahlreiche Arbeitsplätze gefährden, ganz zu schweigen von den zunehmenden Risiken im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz.

Diese komplexe Situation entsteht in einem Umfeld, in dem die Arbeitslosenquote bereits besonders hoch ist und der Sozialdialog zum Stillstand gekommen ist, da die Methode „konsultieren, dann entscheiden“ eingeführt wurde, zum Nachteil des seit Jahrzehnten bestehenden Modells der Konsensverhandlungen.

Vor diesem Hintergrund trat die Nationale Tripartite, ein zentrales Instrument zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sowie zur wirtschaftlichen und sozialen Stabilisierung, am 2., 3. und 4. Juni 2026 zusammen. Angesichts der jüngsten Verschlechterung des Sozialdialogs stellte diese Tripartite zugleich die letzte Chance dar, einen echten Rahmen für eine dauerhafte Konzertierung wiederherzustellen.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB hat ein „Paket für Wettbewerbsfähigkeit und Sozialdialog“ ausgearbeitet und vorgelegt, um eine ehrgeizige Vereinbarung über die wirtschaftliche, soziale und industrielle Zukunft Luxemburgs zu erzielen.

Das am 8. Juni 2026 unterzeichnete Tripartite-Abkommen wird diesen Anforderungen in mehrfacher Hinsicht gerecht. Die darin beschlossenen Maßnahmen werden die Inflation bremsen, die Beschäftigungsstabilität verbessern, die Kaufkraft der Haushalte durch eine Konjunktur-Steuerergutschrift stärken und den sozialen Mindestlohn um 200 € netto erhöhen.

Daher konnten die Führungsgremien des LCGB und des OGBL einstimmig grünes Licht für die Unterzeichnung dieses für die Arbeitnehmer, aber auch für die Wirtschaft wichtigen Abkommens geben.

Dieses Tripartite-Abkommen ist umso bemerkenswerter, da es unter sehr schwierigen Bedingungen ausgehandelt wurde, da der Sozialdialog auf nationaler Ebene faktisch zum Stillstand gekommen war.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB hat mit Engagement und Überzeugung auf die regelrechten Angriffe reagiert, die die Repräsentativität und Legitimität der repräsentativen Gewerkschaften in Frage stellten – nicht nur hinsichtlich ihres Rechts, Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen, sondern weit darüber hinaus in ihrer Rolle als Sprachrohr der Beschäftigten im Privatsektor.

Die Demonstration vom 28. Juni 2025, die Kundgebungen und verschiedene andere Aktionen haben einen inakzeptablen Rückschritt verhindert, der den sozialen Zusammenhalt und den sozialen Frieden in unserem Land beendet hätte.

Die Stärke der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB liegt nicht nur in unserer Fähigkeit, Mobilisierung und Aktionen in einem Ausmaß zu organisieren, wie wir es in den letzten 18 Monaten erlebt haben.

Die Qualität unserer Argumente und unsere Verhandlungskompetenz haben es uns ermöglicht, gemeinsam mit den Vertretern der UEL und der Regierung eine ehrgeizige und umfassende Vereinbarung auszuarbeiten.

Ein Tripartite-Abkommen, das deutlich die Themen widerspiegelt, welche die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB auf die Tagesordnung dieser Tripartite setzen wollte:

Der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit, die substantielle Stärkung der Kaufkraft der Haushalte, die Einrichtung eines Begleitausschusses für das Wohnungswesen, der den Gewerkschaftsorganisationen der Union endlich ihren Platz in einer gesellschaftspolitischen Debatte von großer Tragweite einräumt, Hilfen für die Energiewende und schließlich die Einrichtung eines tripartiten Begleitausschusses, der es ermöglicht, den Fortschritt der Vereinbarung zu überwachen und gegebenenfalls angemessene Antworten auf eine Krise zu geben, deren Entwicklung unvorhersehbar und volatil bleibt.

“ **Diese tripartite Vereinbarung ist bemerkenswert, da die Stärke der Argumente der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB zögerliche Partner davon überzeugen konnte, die Tagesordnung der tripartiten Verhandlungen über den engen „Rahmen“ der Krise hinaus zu erweitern.**

Dieses Tripartite-Abkommen ist umso bemerkenswerter, da die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB klar gezeigt hat, dass sie sowohl mobilisieren als auch verhandeln kann. Der Abschluss des Tripartite-Abkommens hat all jene widerlegt, die behaupteten, es sei „unmöglich geworden, mit einer solch aggressiven und vehementen Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB zu verhandeln und Vereinbarungen zu erzielen“.

Auch wenn dieses Tripartite-Abkommen auf den ersten Blick die Rückkehr der Regierung zum nationalen Sozialdialog bedeutet, wie er vor Einführung der Methode „konsultieren und entscheiden“ bestand, bleibt festzuhalten, dass Tripartite-Verhandlungen vor allem auf gegenseitigem Vertrauen der Sozialpartner beruhen müssen.

Die Grundlage jeder Vertrauensbeziehung ist der gegenseitige Respekt zwischen den Partnern des tripartiten Dialogs. Ein Respekt, der sich nicht am Tonfall der Äußerungen misst, sondern vielmehr an der gegenseitigen Anerkennung der Rolle jedes einzelnen Partners und vor allem an deren Auftrag und Repräsentativität.

Für die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB steht außer Frage, dass die Unterzeichnung der tripartiten Vereinbarung vom 8. Juni 2026 das Ende der Methode „konsultieren, dann entscheiden“ und damit die Rückkehr zu dem konsensorientierten Tripartite-Modell markiert, das seit der Stahlkrise der 1970er Jahre die Stärke unseres Landes ausmacht.

Vorerst bleibt die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB auf der Hut und wird die Wiederaufnahme der Arbeiten im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) mit Wachsamkeit begleiten.

Zur Erinnerung: Der Bruch auf Ebene des CPTÉ war die logische Folge der Methode „konsultieren, dann entscheiden“, insbesondere bei grundlegenden Fragen wie Tarifverhandlungen, der Arbeitszeitgestaltung, der Umsetzung der EU-Richtlinie über Plattformarbeiter und der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne.

In all diesen zentralen Dossiers hatte die Regierung ihre Entscheidungen bereits vor jeglichem Austausch mit den Sozialpartnern getroffen, mit dem Ziel, die bestehenden Rechte der Arbeitnehmer im Privatsektor und ihrer Gewerkschaften anzugreifen.

Jede Maßnahme der Regierung, die diesem luxemburgischen tripartiten Sozialmodell zuwiderläuft, sei es im CPTÉ oder anderswo, wird unweigerlich zu neuen sozialen Konflikten führen.

Die kommenden Wochen werden zeigen, ob die Regierung wirklich Lehren aus der Krise des Sozialdialogs gezogen hat und nun beabsichtigt, ihre Verantwortung als verlässlicher Verhandlungspartner wahrzunehmen.

Nicht weniger wichtig ist die Lehre, die die Gewerkschaften OGBL und LCGB aus der Abfolge von Verhandlungen, Wendungen und Kehrtwenden seit dem Amtsantritt der Regierung Frieden-Bettel ziehen müssen.

Ich möchte in Anlehnung an eine bekannte Fußballweisheit, und da gerade die Weltmeisterschaft läuft, sagen:

Die beste Antwort auf einen Angriff ist der Konter!

Und Fußball ist ein Mannschaftssport – man spielt ihn gemeinsam und geschlossen.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB hat bemerkenswerte Ergebnisse erzielt; der Weg vom 8. Oktober 2024 bis zum 8. Juni 2026 wäre ohne die Bündelung unserer Kräfte und Kompetenzen innerhalb unserer Union nicht möglich gewesen.

INHALT

4	Aktualität & Tripartite-Abkommen
16	I. Mai in Remich
24	Kollektivverträge
28	Unternehmen
42	LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen

Aktualität





GEWERKSCHAFTSUNION OGBL-LCGB DER STEINIGE WEG ZURÜCK ZUM SOZIALDIALOG

In Luxemburg hat die jüngste Einigung im Rahmen der Tripartite gezeigt, dass der Sozialdialog weiterhin ein unverzichtbares Instrument ist, um den sozialen Zusammenhalt zu stärken und die Interessen der Arbeitnehmer zu schützen. Die Wiederaufnahme eines konstruktiven Austauschs zwischen Regierung und Sozialpartnern stellt dabei einen wichtigen Schritt dar.

Vor diesem Hintergrund setzt sich die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB weiterhin entschlossen dafür ein, konkrete Maßnahmen zu erreichen, die es jedem Arbeitnehmer ermöglichen, in Würde von seiner Arbeit zu leben. Kaufkraft, Arbeitsplatzsicherheit, Zugang zu Wohnraum, soziale Absicherung und Arbeitsbedingungen stehen weiterhin im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Forderungen.

Mehr denn je ist es notwendig, die begonnenen Anstrengungen fortzuführen und gemeinsame Antworten auf die wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen zu finden. Die Arbeitnehmer dürfen nicht allein die Last der Krisen oder politischer Entscheidungen tragen, die ihren Alltag und ihre Zukunft gefährden.

Gemeinsame Treffen, Aktionen vor Ort und Informationskampagnen spielen eine wesentliche Rolle dabei, die Bevölkerung zu sensibilisieren, zusammenzubringen und zu mobilisieren. Sie ermöglichen es, die erzielten Fortschritte zu begleiten und Lösungen zu verteidigen, bei denen der Mensch im Mittelpunkt steht.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wird sich weiterhin an der Seite der Arbeitnehmer dafür einsetzen, das luxemburgische Sozialmodell zu verteidigen, die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen und den Lebensunterhalt all jener zu sichern, die täglich zum Wohlstand des Landes beitragen.



DIE GEWERKSCHAFTEN WOLLEN ERGEBNISSE STATT SHOW!

Bei einer Pressekonferenz hat die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB den aktuellen Stand des Sozialdialogs in Luxemburg scharf kritisiert.

Im Mittelpunkt der Gespräche standen der soziale Mindestlohn, die Funktionsweise des Sozialdialogs, die Arbeit auf Plattformen und künstliche Intelligenz.

Zu Beginn erinnerte Nora BACK daran, dass die Gewerkschaften OGBL und LCGB weiterhin dem luxemburgischen Sozialmodell verpflichtet sind, das auf Dialog und Verhandlungen basiert. Ihrer Ansicht nach funktioniert dieses Modell jedoch nicht mehr: Es gibt praktisch keine echten Verhandlungen mehr, kaum konkrete Ergebnisse und eine zunehmende Tendenz zu einseitigen Entscheidungen.

Der Knackpunkt ist der soziale Mindestlohn. Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB ist der Ansicht, dass dieser nach wie vor unzureichend ist und nicht den Anforderungen der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne entspricht. Nach ihren Berechnungen wäre eine Erhöhung um mehr als 11,2 % bzw. 300 € erforderlich.

Stattdessen wurde kürzlich – ohne echte Abstimmung – beschlossen, keine wirkliche Anpassung vorzunehmen. Diese Informationen wurden nun von der Presse veröffentlicht.

Dieser Ansatz rückt die Aussicht auf eine Rückkehr zum Sozialmodell erheblich in weite Ferne. Laut einem rezent veröffentlichten Presseartikel plant die Regierung, die übliche zweijährliche Anpassung des Mindestlohns auf 3,8 % festzulegen. In Verbindung mit dem Index dürfte dies dann eine erhebliche Erhöhung bedeuten. Ein von Patrick DURY, dem LCGB-Nationalpräsidenten und Ko-

Präsident der Gewerkschaftsunion, vorgelegtes Rechenbeispiel zeigt deutlich, dass es in Wirklichkeit keine Erhöhung gibt und dass die Anforderungen der europäischen Richtlinie in keiner Weise erfüllt werden.

Für den OGBL und den LCGB geht es mittlerweile um mehr als nur den Mindestlohn: Es handelt sich um eine Vertrauenskrise. Ohne echte Verhandlungen, ohne Transparenz und ohne konkrete Ergebnisse laufen die Treffen Gefahr, zu reinen PR-Maßnahmen zu verkommen. Die Gewerkschaften haben daher ein Dringlichkeitsgespräch mit dem Premierminister beantragt.

Der Gewerkschaftsverband OGBL-LCGB forderte zudem Fortschritte im Bereich der Plattformarbeit – insbesondere im Kampf gegen Scheinselbstständigkeit – sowie eine soziale Regulierung der künstlichen Intelligenz, damit technologische Entwicklungen unter menschlicher Kontrolle bleiben und nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen.

Die Schlussfolgerung ist eindeutig: Ohne den politischen Willen, wirklich mit den Sozialpartnern zu verhandeln, droht das luxemburgische Sozialmodell weiter an Stärke zu verlieren.

Aus diesem Grund wurde ein gemeinsamer Aktionsplan ausgearbeitet. Auf den folgenden Seiten finden Sie die bereits umgesetzten Maßnahmen.

Pressekonferenz der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB, 20. März 2026

Entscheiden und informieren Sozialer Mindestlohn

Infolge der Pressekonferenz und auf Druck der Gewerkschaften OGBL und LCGB fand am 24. März 2026 schließlich ein bilaterales Treffen über den Mindestlohn mit der Regierung statt. Was eigentlich als Diskussion über den Mindestlohn gedacht war, entpuppte sich als Informationsveranstaltung, bei der den Gewerkschaften lediglich die von der Regierung verwendete Berechnungsmethode vorgestellt wurde.

Nur wenige Tage später mussten die Gewerkschaften aus der Presse von dem endgültigen Beschluss der Regierung – ohne weitere Konsultationen der Sozialpartner –, keine strukturelle Anhebung des Mindestlohns vorzunehmen, erfahren. Die Regierung behält lediglich die gesetzlich vorgesehenen Erhöhungen über den Index und die zweijährliche Anpassung bei.

Was die Regierung als Erfolg darstellte, ist für den LCGB und den OGBL ein schwerer Schlag gegen die Würde der Arbeitnehmer in Luxemburg.





EIN STARKES ENGAGEMENT FÜR DIE RECHTE DER ARBEITNEHMER IN LUXEMBURG

30. März 2026

Koordinationsitzung

Die Verantwortlichen des LCGB sind zusammengekommen, um über eine Reaktion und Aktionen auf die Weigerung der Regierung, den sozialen Mindestlohn anzuheben, zu beraten und Lösungen für Luxemburg zu finden. In seiner derzeitigen Höhe ermöglicht der Mindestlohn kein menschenwürdiges Leben. Zudem fordert eine europäische Richtlinie Luxemburg ausdrücklich dazu auf, eine Anhebung vorzunehmen, um ein menschenwürdiges Leben zu gewährleisten.



1. April 2026

Explodierende Kraftstoffpreise

In einer Pressemitteilung kritisiert die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB die Untätigkeit der Regierung angesichts des starken Anstiegs der Kraftstoffpreise, der sich unmittelbar auf die Kaufkraft der Haushalte auswirkt und die Kosten für den täglichen Weg zur Arbeit in die Höhe treibt. Die Gewerkschaften fordern sofortige Maßnahmen, insbesondere einen Preisstabilisierungsmechanismus, zeitweise steuerliche Maßnahmen sowie gezielte Hilfen für die am stärksten betroffenen Haushalte und Sektoren. Sie erinnern zudem daran, dass die Energiewende zwar notwendig ist, aber sozial gerecht bleiben muss und die Hauptlast der Kosten nicht auf die Haushalte abgewälzt werden darf.



April 2026

Sensibilisierungsaktionen

An mehreren Vormittagen haben sich Delegierte und Militanten des LCGB und des OGBL auf den Autobahnen A3, A6 und A4 sowie im Industriegebiet von Bascharage versammelt, um eine klare Botschaft zu vermitteln: Wir wollen arbeiten, um zu leben, nicht um zu überleben!

Ziel war es, auf den zunehmenden Druck aufmerksam zu machen, der auf der Kaufkraft und den Lebensbedingungen der Arbeitnehmer lastet.



22. April 2026

Ankündigung einer nationalen Tripartite

Im Anschluss an den Regierungsrat gab der Premierminister in der Presse bekannt, dass für den 2. und 3. Juni 2026 eine nationale Tripartite einberufen wird, um auf die aktuelle geopolitische Lage im Nahen Osten zu reagieren. Der LCGB und der OGBL begrüßen diese Entscheidung und betonen, dass Themen wie Kaufkraft, Mindestlohn, Plattformarbeit und Arbeitsplatzsicherheit behandelt werden sollen.

5. Mai 2026

Überraschungsaktion vor dem Arbeitsministerium

Mehr als 100 Delegierte und Militanten versammelten sich früh morgens zu einer Überraschungsaktion vor dem Arbeitsministerium, um für eine strukturelle Mindestlohnerhöhung zu protestieren. Die Haltung der Regierung und ihr Widerstand gegen jede echte Diskussion zu diesem Thema mit den Gewerkschaften sind schlichtweg inakzeptabel.



6. und 8. Mai 2026

Die Tagesordnung bleibt vage

Bei den bilateralen Gesprächen am 6. Mai konnten die Sozialpartner der Regierung die Themen vorlegen, die auf der Tagesordnung der nationalen Tripartite stehen sollten. Der LCGB und der OGBL forderten, dass neben Kaufkraft und Beschäftigungssicherheit auch die Wohnungs- und die Gesundheitskrise behandelt werden sollten.

Am 8. Mai kündigte der Premierminister schließlich an, dass alle Themen zur Abmilderung der Folgen des Krieges im Nahen Osten im Rahmen der Tripartite vorgestellt werden könnten – eine sehr vage Tagesordnung. Der LCGB und der OGBL setzen sich unermüdlich für die Interessen und Existenzsicherung der Arbeitnehmer im Privatsektor ein.

12. Mai 2026

Große Kundgebung: „Die soziale Krise darf nicht länger ignoriert werden“

Vor vollem Haus zogen die Präsidenten der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB eine erste Bilanz des Koordinationstreffens zur Tripartite: „Es ist nicht viel dabei herausgekommen.“ Mit diesen Worten fassten Nora BACK und Patrick DURY die ersten Gespräche zwischen Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften zusammen.

Ihrer Meinung nach konzentrierten sich die Gespräche hauptsächlich auf wirtschaftliche Fragen wie Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität oder Energiepreise, während die Sorgen der Arbeitnehmer und Familien weitgehend ignoriert wurden. Die Gewerkschaften warnen vor einer sich verschärfenden sozialen Krise, die durch zunehmende Armut, immer mehr Working-Poor und ein zunehmendes Wohnraumproblem gekennzeichnet ist. Sie bekräftigen, dass der Schutz der Existenz der Beschäftigten und die Sicherung der Kaufkraft oberste Priorität haben müssen, insbesondere durch eine Anhebung des sozialen Mindestlohns.

Angesichts des fehlenden Sozialdialogs kündigen die Gewerkschaften an, ihre Mobilisierung fortzusetzen, bis konkrete Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer, Rentner und ihrer Familien erreicht sind.



Nächster Schritt: Nationale Tripartite

Mehr auf den folgenden Seiten



TRIPARTITE-ABKOMMEN

Der Einsatz der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB trägt Früchte.

In den letzten zwei Jahren hat die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB mobilisiert, demonstriert, verhandelt und die Kräfte gebündelt, um die Kaufkraft, die Arbeitsplätze und das luxemburgische Sozialmodell zu verteidigen. Heute trägt diese Arbeit Früchte.

Am 8. Juni 2026 wurden die endgültigen Texte dieser Vereinbarung den Entscheidungsgremien des LCGB vorgelegt. Nach eingehender Prüfung haben diese die erzielten Ergebnisse einstimmig angenommen.

Das am 8. Juni 2026 zwischen der Regierung und den Sozialpartnern geschlossene Tripartite-Abkommen ist ein wichtiger Fortschritt für die Arbeitnehmer und ihre Familien und

entspricht weitgehend den Forderungen der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB.

Ein wichtiger Etappensieg... Jeder Fortschritt in dieser Vereinbarung ist eine direkte Folge des am 28. Juni 2025 geschaffenen Kräfteverhältnisses und der unermüdlichen Arbeit der Delegierten und Militanten der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB in den letzten zwei Jahren.

...aber der Kampf geht weiter!

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wird die Interessen der Arbeitnehmer, der Rentner und ihrer Familien weiterhin mit derselben Entschlossenheit verteidigen. Für strukturelle Lohnerhöhungen, für eine Ar-

beitszeitverkürzung, für mehr Kollektivverträge und viele weitere soziale Fortschritte werden wir weiterhin mobilisieren – solange es notwendig ist.

4 PRIORITÄTEN IM MITTELPUNKT DES ABKOMMENS

Das Abkommen stützt sich auf 4 Säulen:

1. Stärkung der Kaufkraft,
2. Schutz von Arbeitsplätzen und der Wirtschaft,
3. Beschleunigung der Energiewende und
4. Wiederbelebung des Sozialdialogs.



1. Kaufkraft stärken und Inflation begrenzen

Angesichts steigender Energiepreise und des Drucks auf die Haushalte wurden bis Ende 2026 mehrere befristete Maßnahmen beschlossen:

- Begrenzung des Anstiegs der Kraftstoffpreise durch eine Senkung der Verbrauchsteuern (-5 ct/l);
- verstärkte Unterstützung bei den Strompreisen für Haushalte (-4 ct/kWh);
- Direktbeihilfen für Gas- (-15 ct/m³) und Ölheizungen (-15 ct/l);
- Einführung einer Konjunktur-Steuerentschuldung in Höhe einer Indexstufe. Dieser

CIC wird ab dem 1. Januar 2027 in den Steuertarif integriert.

→ Ein großer Fortschritt: 200 € netto zusätzlich für Beschäftigte mit sozialem Mindestlohn.

Diese Verbesserung erfolgt in mehreren Schritten:

- eine Erhöhung des sozialen Mindestlohns um 3,8 % ab dem 1. Januar 2027, gemäß den gesetzlichen Bestimmungen;
- eine erhebliche Erhöhung der Steuerentschuldung für den sozialen Min-

destlohn (CISSM), die ab dem 1. Januar 2027 von 81 € auf 179 € steigt;

- eine weitere Erhöhung der CISSM auf 200 € ab dem 1. Juli 2027.

Durch die degressive Gestaltung des Steuerkredits profitieren nicht nur Mindestlohnempfänger, sondern auch viele Beschäftigte mit einem Bruttogehalt von bis zu etwa 3.600 € monatlich.

→ Fast 70.000 Arbeitnehmer werden direkt von dieser Maßnahme profitieren.

Unsere Forderung nach einer strukturellen Erhöhung des Mindestlohns bleibt bestehen. Unsere Priorität war jedoch stets klar und konsequent: die Kaufkraft derjenigen, die den Mindestlohn beziehen, verbessern.



Der Index bleibt geschützt

Zum ersten Mal wurde eine Tripartite eröffnet, bei der der Index als in Stein gemeißelt gilt. Der Index bleibt somit vollständig garantiert und wird weder manipuliert noch verschoben oder gedeckelt. Dies ist das Ergebnis des in den vergangenen zwei Jahren aufgebauten Kräfteverhältnisses.



2. Wohnen: Strukturierter Austausch zum Thema Wohnen

Wohnen gehört heute zu den größten Sorgen von Arbeitnehmern und Familien. Die hohen Wohnkosten belasten nicht nur die Kaufkraft, sondern auch den sozialen Zusammenhalt und die wirtschaftliche Attraktivität Luxemburgs.

Das Tripartite-Abkommen erkennt diese Realität an und sieht mehrere Maßnahmen vor:

- Verbesserung der wohnungsbezogenen Maßnahmen durch die Einrichtung eines tripartiten Begleitausschusses;
- Verdopplung der Obergrenze für die Erstattung der stark ermäßigten Mehrwertsteuer für Wohnraum von 50.000 € auf 100.000 €;
- attraktivere steuerliche Behandlung von Bausparverträgen durch die Abschaffung der Altersgrenze von 40 Jahren.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB begrüßt besonders die Einrichtung des Begleitausschusses für den Wohnungsbau. Damit wird offiziell anerkannt, dass die Wohnungskrise nicht durch punktuelle Maßnahmen gelöst werden kann, sondern einen regelmäßigen Dialog zwischen der Regierung und den Sozialpartnern erfordert, um zu nachhaltigen Lösungen zu gelangen.



3. Arbeitsplätze schützen und die Wirtschaft unterstützen

Das Abkommen enthält außerdem mehrere Instrumente zur Sicherung von Wirtschaft und Arbeitsplätzen:

- Fortsetzung des Sozialdialogs im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ), insbesondere zur Bewertung der Arbeitsmarktentwicklung und zur Umsetzung geeigneter Maßnahmen;
- Schaffung eines Mechanismus, der es ermöglicht, sektorale Wiedereingliederungs- und Umschulungsstellen einzurichten, wenn Branchen von Umstrukturierungen oder Arbeitsplatzverlusten betroffen sind;
- gezielte Hilfen für besonders von der Energiekrise betroffene Unternehmen;
- spezifische Unterstützungsmaßnahmen für die Landwirtschaft.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB hat während der gesamten Verhandlungen darauf bestanden, dass die Beschäftigung im Mittelpunkt stehen muss und dass im Falle von Umstrukturierungen oder Arbeitsplatzverlusten schnelle Reaktionen gewährleistet sein müssen.



INFO: Sektorale Wiedereingliederungs- und Umschulungsstellen

Nach dem Vorbild der CDR („Umschulungsstellen“), die während der Stahlkrise eingerichtet wurden, werden sektorale Wiedereingliederungs- und Umschulungsstellen in besonders betroffenen Branchen eingerichtet, um die Folgen wirtschaftlicher, technologischer und organisatorischer Veränderungen für die Beschäftigten und Unternehmen des betreffenden Sektors abzumildern, die betroffenen Beschäftigten bei ihrer beruflichen Neuorientierung zu begleiten und ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern, insbesondere durch Maßnahmen in den Bereichen Ausbildung, Qualifizierung, Umschulung und Vermittlung von Arbeitskräften in Sektoren mit Personalmangel.



8. Juni 2026

Vor der offiziellen Unterzeichnung des Tripartite-Abkommens im Staatsministerium hat das Exekutivkomitee des LCGB das Abkommen angenommen.



4. Eine sozial gerechte Energiewende beschleunigen

Das Abkommen umfasst mehrere Maßnahmen zur Verringerung der Abhängigkeit Luxemburgs von fossilen Energien:

- eine zeitlich begrenzte zusätzliche Erhöhung der Fördermittel für Wärmepumpen vom 1. Januar 2026 bis zum 30. Juni 2027 in Höhe von etwa 2.000 €;
- zeitlich begrenzte zusätzliche Energieberatungsförderung von 300 € für Einfamilienhäuser bzw. 500 € für Mehrfamilienhäuser vom 1. Januar 2026 bis zum 30. Juni 2027;
- Erhöhung der Förderung für energetische Sanierungsmaßnahmen von 15 auf 20 % vom 1. Januar 2026 bis zum 30. Juni 2027;

- vorzeitige Einführung von Sozialleasing für Elektroautos;
- Sensibilisierungskampagnen zur Senkung des Energieverbrauchs;
- Analyse von Batteriespeichern, die zusammen mit Photovoltaikanlagen installiert sind;
- Beschleunigung des Ausbaus erneuerbarer Energien.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB hat darauf geachtet, dass die Energiewende sozial gerecht und für alle Haushalte zugänglich bleibt.

EINE NEUE DYNAMIK FÜR DEN SOZIALDIALOG

Über die konkreten Maßnahmen hinaus ist diese Vereinbarung ein wichtiges politisches Signal. Sie zeigt, dass die wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen, vor denen Luxemburg steht, bewältigt werden können, wenn die Regierung und die Sozialpartner sich an einen Tisch setzen, um gemeinsam Lösungen zu finden.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wird die Umsetzung der eingegangenen Verpflichtungen weiterhin aufmerksam begleiten. In diesem Zusammenhang wird ein tripartiter Begleitausschuss eingerichtet, um:

- den Fortschritt und die Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen zu bewerten und Schwierigkeiten zu identifizieren, die die Umsetzung gefährden könnten;
- die Entwicklung der wirtschaftlichen, sozialen und beschäftigungspolitischen Lage sowie deren Auswirkungen auf Haushalte und Unternehmen zu analysieren;
- die Situation zu prüfen und zu beschließen, ob die Einrichtung von sektoralen Wiedereingliederungs- und Umschulungsstellen sinnvoll ist;
- alle wesentlichen Entwicklungen zu prüfen, die eine Anpassung der beschlossenen Maßnahmen erforderlich machen könnten.

Dieser tripartite Begleitausschuss tagt vierteljährlich und zum ersten Mal spätestens im Oktober 2026 sowie bei einer erheblichen Verschlechterung der wirtschaftlichen oder sozialen Lage.

Für die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB darf diese Vereinbarung keine Ausnahme sein, sondern muss der Ausgangspunkt für eine nachhaltige Erneuerung des Sozialdialogs in Luxemburg sein.



TRIPARTITE-ABKOMMEN: DIE ERZIELTEN FORTSCHRITTE

Entdecken Sie den Tract der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB zu den Maßnahmen auf lcgb.lu oder scannen Sie den QR-Code





GESUNDHEITSSYSTEM

Versicherte als Geiseln der Vertragsauflösung.

Im Rahmen einer Pressekonferenz hat die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB scharfe Kritik an der aktuellen Entwicklung rund um die nationale Gesundheitsversicherung geäußert. Sie warnt vor einer „beispiellosen Frontalattacke“ auf das bestehende System und sieht die Gefahr einer schrittweisen Privatisierung der Medizin in Luxemburg.

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

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wirft der AMMD vor, die Versicherten „in Geiselschaft“ zu nehmen, um politische Zugeständnisse zu erzwingen. Besonders kritisch sehen sie die Forderungen nach einer Aufhebung des sogenannten „Conventionnement“, also der verpflichtenden Einbindung aller Ärzte in das einheitliche Tarifsystem. Dieses garantiere bislang gleiche Preise und Rückerstattungen für alle Patienten – unabhängig vom Einkommen.

Ein Wegfall dieser Konventionen hätte nach Ansicht von OGBL und LCGB gravierende Folgen: Ärzte könnten ihre Honorare frei

festlegen, während die CNS im Extremfall nur noch einen Teil oder gar nichts mehr erstatten würde. Die Differenz müssten die Patienten selbst tragen. Zudem drohe ein administratives Chaos, oder sogar das Ende des Direkterstattungsmodells.

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

Besonders dringlich sei die Situation, da die bestehenden Konventionen Ende Oktober 2026 auslaufen. Sollte bis dahin keine neue Einigung erzielt werden, müsste die Regierung per Verordnung eingreifen, was lediglich eine Notlösung darstellt und nur die obligatorischen Punkte des Gesetzes festhält. Ob dies rechtzeitig und umfassend gelingt, sei jedoch ungewiss. Die Gewerkschaften fordern daher die zuständige Ministerin auf, schnell klare rechtliche Garantien zu schaffen.

Hinter den Forderungen der AMMD vermuten OGBL und LCGB eine grundlegende Agenda: die Liberalisierung der medizinischen Tarife und eine stärkere Kommerzialisierung des Gesundheitssystems. Als Beispiel nennen sie den Zahnarztbereich, in dem Patienten bereits heute erhebliche Eigenanteile leisten müssen (Beispiel: Verrechnung des CP8). Doch nicht nur das: die Nomenklatur

bei der Zahnmedizin wird somit seit Jahren ausgebremst und der medizinische Fortschritt verhindert.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB lehnt eine Veräußerung der Krankenversicherung kategorisch ab und wird nicht zögern, gewerkschaftliche Maßnahmen zu ergreifen, um das Recht jedes Versicherten auf eine bezahlbare Krankenversicherung zu verteidigen. Außerdem kündigten die Gewerkschaften an, eine breite Informationskampagne zu starten. „Gesundheit ist keine Ware“, betonten sie.

Pressekonferenz der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB, 28. April 2026



Weltweiter Aktionstag bei ArcelorMittal: Respektiert eure Mitarbeiter!

Ein neues Investoren-Briefing dokumentiert systemische Mängel in den Bereichen Sicherheit, Arbeitsplätze, sozialer Dialog und Klimaschutz. Aus diesem Grund haben die internationalen Gewerkschaften IndustriALL Global Union und industriAll European Trade Union zu einem internationalen Aktionstag für den Respekt der Arbeitnehmer und ihrer Rechte aufgerufen.

Im Mittelpunkt stand dabei die Jahreshauptversammlung von ArcelorMittal in Luxemburg vom 5. Mai. Internationale Vertreter von IndustriALL Global Union, industriAll Euro-

pean Trade Union und zahlreichen weiteren Gewerkschaften, darunter der LCGB, unterstützten die Protestaktion vor dem luxemburgischen Hauptsitz.

IndustriALL Global Union und industriAll European Trade Union haben ein detailliertes Investorenpapier veröffentlicht, das auf Aussagen von Arbeitnehmern aus verschiedenen Ländern basiert und eine eklatante Kluft zwischen den öffentlichen Verpflichtungen von ArcelorMittal und der gelebten Realität seiner Belegschaft aufzeigt.



Die Gewerkschaften fordern von ArcelorMittal konkrete Maßnahmen in vier entscheidenden Bereichen:



Sicherheit und Leben der Beschäftigten



Sozialdialog und Arbeitnehmerrechte



Arbeitsplätze und Umstrukturierungen



Klimaziele

Diese Versäumnisse setzen ArcelorMittal erheblichen rechtlichen, operativen, finanziellen und Reputationsrisiken sowie wesentlichen Risiken für seine Investoren aus. Die Gewerkschaften fordern die Aktionäre des Unternehmens auf, diese Themen direkt bei ArcelorMittal auf der Hauptversammlung und darüber hinaus anzusprechen.



Der EuGH bestätigt, dass das öffentliche Auftragswesen Tarifverhandlungen fördern darf

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

Diese Entscheidung geht auf einen Fall in Spanien zurück, in dem ein Vergabekriterium Unternehmen belohnte, die Löhne anboten, die über den im Branchentarifvertrag vorgesehenen Löhnen lagen. Dieser Ansatz, der vor dem EuGH angefochten wurde, wurde schließlich bestätigt.

Für den OGBL und den LCGB stellt dieses Urteil einen bedeutenden Fortschritt dar: Es erkennt an, dass das öffentliche Beschaffungswesen dazu genutzt werden kann, hochwertige Arbeitsplätze zu fördern, anstatt sich allein auf das Kriterium des niedrigsten Preises zu stützen, das oft gleichbedeutend mit Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen ist. Die Gewerkschaften sind zudem der Ansicht, dass diese Entscheidung das europäische Ziel einer Tarifabdeckung von 80 % unterstützt und die Rolle des Sozialdialogs beim Aufbau einer gerechteren Wirtschaft stärkt.

Die Wettbewerbsfähigkeit Europas muss auf Investitionen und hochwertigen Arbeitsplätzen beruhen

Am 19. und 20. März nahm der luxemburgische Premierminister am Europäischen Rat teil, um über die Wettbewerbsfähigkeit Europas zu beraten. Dabei stehen sich zwei Visionen gegenüber:

1. ein Ansatz, der auf Deregulierung und dem Abbau von Arbeitnehmerschutzmaßnahmen basiert,
2. oder eine Strategie, die auf Investitionen und hochwertigen Arbeitsplätzen setzt, um die europäische Wirtschaft nachhaltig zu stärken.

Europa steht vor großen Herausforderungen:

- geopolitische Spannungen,
- der Verlust von Arbeitsplätzen in der Industrie,
- Umstrukturierungen und
- ein wirtschaftlicher Abschwung.

Auch in Luxemburg mehren sich die Warnsignale mit Stellenabbau, steigender Arbeitslosigkeit und einem Rückgang in bestimmten Industriezweigen.

Die Antwort kann jedoch nicht in einem Abbau sozialer Rechte bestehen. Die Gewerkschaften warnen vor europäischen Initiativen, die das Arbeitsrecht, Tarifverträge und den Arbeitnehmerschutz schwächen könnten, ohne die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Das eigentliche Problem liegt vielmehr im Mangel an Investitionen, einer koordinierten Industriestrategie und der Förderung hochwertiger Arbeitsplätze.

Die Europäische Union muss auf Investitionen, Innovation, öffentliche Infrastruktur und eine ehrgeizige Industriepolitik setzen. Höhere Löhne, starke Tarifverhandlungen und eine europäische Gesetzgebung zugunsten hochwertiger Arbeitsplätze sind wesentliche Hebel, um die Binnennachfrage zu stützen und die Wirtschaft zu stärken.

Die Wettbewerbsfähigkeit Europas wird nicht durch den Abbau sozialer Rechte erreicht, sondern durch Investitionen in eine starke, nachhaltige Wirtschaft, die hochwertige Arbeitsplätze schafft.



Grenzgänger: Überarbeitung der EU-Verordnung 883/2004



Ein wichtiger Fortschritt für die Gleichbehandlung von Grenzgängern, doch viele Fragen bleiben offen.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB nimmt die vorläufige Einigung auf europäischer Ebene über die Überarbeitung der Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zur Kennt-

nis, insbesondere die neuen Regelungen zur Arbeitslosenunterstützung für Grenzgänger.

Für die Gewerkschaften stellt der Grundsatz, wonach das Land der letzten Beschäftigung für die Zahlung des Arbeitslosengeldes zuständig ist, einen wichtigen Fortschritt hin zu mehr Gleichbehandlung dar. Grenzgänger leisten täglich einen Beitrag zur luxemburgischen Wirtschaft und zur Finanzierung des Sozialsystems und müssen daher im Falle eines Arbeitsplatzverlusts die gleichen Rechte genießen wie im Land ansässige Arbeitnehmer.

Diese Reform darf jedoch weder neue administrative Hürden noch eine Einschränkung des Sozialschutzes mit sich bringen. Mehrere Fragen bleiben offen, insbesondere die Bedingungen für den Zugang zu Leistungen, die Dauer der Leistungsgewährung, die Koordinierung mit den Systemen der Nach-

barländer und die Betreuung von Arbeitssuchenden.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB fordert zudem Garantien hinsichtlich der weiteren sozialen Auswirkungen der Reform, wie etwa der Sozialversicherung, des Zugangs zu Sozialleistungen und der Koordinierung zwischen den Behörden. Sie plädiert für eine Stärkung der Dienstleistungen der ADEM und erinnert daran, dass die Sozialversicherung weiterhin auf Gerechtigkeit, Solidarität und Universalität beruhen muss.

Die Gewerkschaften werden dieses Dossier aufmerksam verfolgen und haben ein Treffen mit den luxemburgischen Europaabgeordneten beantragt, um die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten und sicherzustellen, dass die Reform die Situation der Grenzgänger konkret verbessert.

Historischer Sieg für die Gewerkschaften: Der Internationale Gerichtshof gibt sein Gutachten zum Streikrecht ab

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

Diese Stellungnahme folgt auf einen Beschluss des Verwaltungsrats des Internationalen Arbeitsamtes (IAA) vom 10. November 2023, der beschlossen hatte, den IGH um ein Gutachten zu ersuchen. Tatsächlich herrschte zwischen den Arbeitnehmervertretern, den Arbeitgebervertretern und den Regierungen tiefgreifende Uneinigkeit hinsichtlich der Auslegung des Übereinkommens Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts. Im Allgemeinen ging es vor allem um die Frage, ob das Streikrecht durch dieses Übereinkommen geschützt ist.



Schließlich wies der IGH darauf hin, dass Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen das Recht haben, sich frei zu organisieren, ihre Aktivitäten zu verwalten und ihre Maßnahmen festzulegen. Nach dieser Auslegung kann der Begriff „Tätigkeit“ das Streikrecht einschließen, was bedeutet, dass dieses unter den Schutzbereich des Übereinkommens Nr. 87 fällt.

Seit einigen Jahren werden die Rechte der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften zunehmend in Frage gestellt. Dieses Gutachten stellt daher einen wichtigen Sieg für die Gewerkschaften und die Arbeitnehmer dar, da es das internationale Arbeitsrecht maßgeblich beeinflusst. Das Streikrecht sieht sich heute weltweit einer Welle von Einschränkungen gegenüber, und es scheint, als würde sich dieser Trend kontinuierlich verstärken.

Angesichts dieser besorgniserregenden Entwicklung ist es unerlässlich, daran zu erinnern, dass das Streikrecht ein durch internationale Normen garantiertes Grundrecht ist und dass es uneingeschränkt geachtet und geschützt werden muss.

Abonnieren Sie den LCGB-Newsletter Spotlight

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

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

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



1. Mai in Remich





1. MAI IN REMICH EIN TAG IM ZEICHEN DER SOLIDARITÄT

Mehr als 1.700 Mitglieder, Delegierte und Militanten des LCGB versammelten sich in Remich, um ihre Solidarität gegen eine Regierungspolitik auf dem Rücken der Arbeitnehmer zum Ausdruck zu bringen.

Im Anschluss an eine Videobotschaft der OGBL-Präsidentin Nora BACK bekräftigte der LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY in seiner traditionellen Rede die Bedeutung des sozialen Zusammenhalts in diesen schwierigen Zeiten. Luxemburg braucht eine kohärente Wirtschafts- und Sozialpolitik, die das Land und seine Bevölkerung voranbringt.

Kritisiert wurden jedoch die Attacken der Regierung gegen die Rechte der Arbeitnehmer und Gewerkschaften in den letzten zweieinhalb Jahren: Angriffe auf das Kollektivvertragsrecht, Liberalisierung der Öffnungszeiten im Handel, kein Sozialdialog bei der Rentenreform, Angriffe auf die Arbeitszeit und zuletzt die Infragestellung der solidarischen Krankenversicherung hin zu einer Zweiklassenmedizin sowie die Weigerung den Mindestlohn strukturell anzupassen.

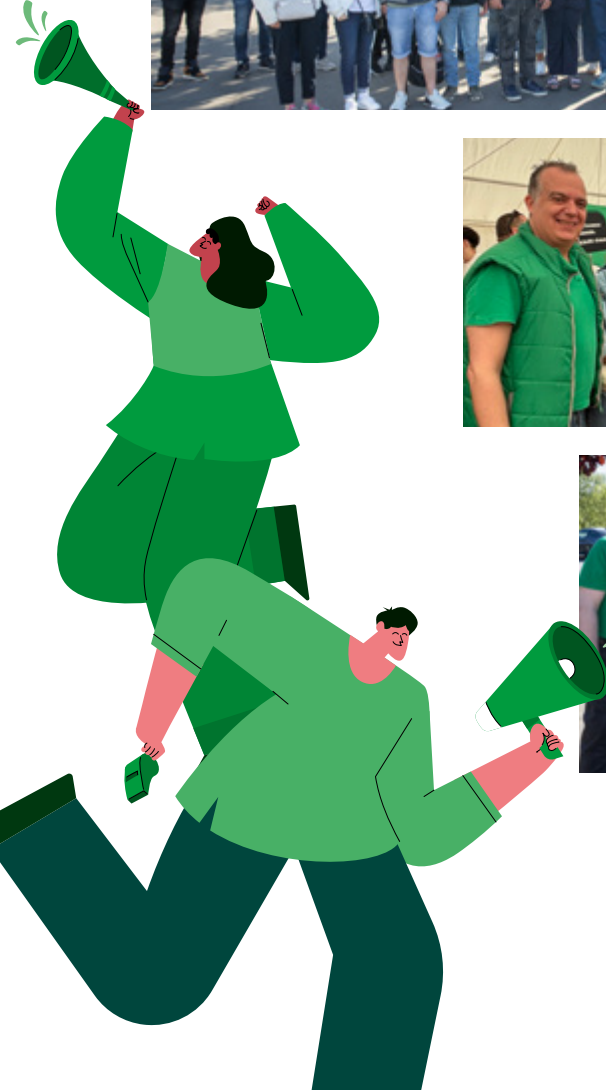
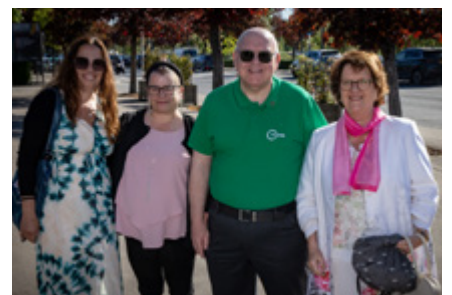
Zweieinhalb Jahre, in denen es für die Arbeitnehmer im Privatsektor keine Verbesserungen gab.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wird dies nicht zulassen und ist bereit zu handeln.



**ZUR VOLLSTÄNDIGEN
REDE VOM 1. MAI**
mit einer Videobotschaft der OGBL-Präsidentin

RÜCKBLICK IN BILDERN AUF DEN 1. MAI IN REMICH









**WEITERE
FOTOS IN DER
FRANZÖSISCHEN
VERSION**



FÜR BILDUNG UND SOLIDARITÄT

Der LCGB unterstützt weiterhin die ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt.

Der 5. Mai 2026 markiert einen neuen Höhepunkt in der Zusammenarbeit zwischen dem LCGB und der ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt mit der Unterzeichnung einer Vereinbarung, die darauf abzielt, das Bildungs- und Inklusionsprojekt ihres Partners, der ONG Jeunesse et développement (JED) in Mboro für einen Zeitraum von fünf Jahren finanziell zu unterstützen.

Bereits seit vielen Jahren unterstützt der LCGB aktiv den luxemburgischen Verband, der sich für humanitäre Hilfe einsetzt. In der Überzeugung, dass Bildung eine wesentliche Säule der nachhaltigen Entwicklung darstellt, teilt der LCGB voll und ganz die Werte der ONGD, die sich für die Verbesserung der Lebensbedingungen junger Menschen und die Förderung ihrer Bürgerbeteiligung einsetzt. Diese Mission konkretisiert sich insbesondere durch die Unterstützung einer qualitativ hochwertigen formalen und nicht-formalen Bildung, die auf den Methoden des internationalen Pfadfindertums basiert.

Das Engagement des LCGB hat sich im Jahr 2022 mit der Unterzeichnung einer ersten Partnerschaftvereinbarung weiter verstärkt. Seitdem hat sich diese Zusammenarbeit stetig weiterentwickelt und zeugt von einem nachhaltigen Willen, die Initiativen der Nichtregierungsorganisation zu unterstützen.

Darüber hinaus sorgt der LCGB dafür, seine Mitglieder regelmäßig über die Projekte der ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt zu informieren, insbesondere über seine Zeitschrift „Soziale Fortschritt“, und trägt so dazu bei, die Aktionen bekannt zu machen und die Solidarität zu fördern.

Mit dieser neuen Vereinbarung bekräftigt der LCGB seine treue Unterstützung und sein Engagement für eine gerechtere Welt, in der jedes Kind Zugang zu einer hochwertigen Bildung und besseren Zukunftsperspektiven hat.



Mehr Infos zur „ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt“





ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Fünf weitere Jahre Unterstützung für das PRODIJE-Projekt im Senegal.

Im Februar 2026 unterzeichnete die „ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt“ ihr 9. Kooperationsabkommen mit dem Ministerium für auswärtige und europäische Angelegenheiten, Verteidigung, Entwicklungszusammenarbeit und Außenhandel für den Zeitraum 2026-2030. Diese Initiative zielt darauf ab, im Senegal, im Niger, auf den Kapverden und in Bolivien den Zugang junger Menschen zu hochwertiger Bildung und Berufsausbildung zu verbessern sowie eine nachhaltige sozioökonomische Integration zu fördern.



In diesem Rahmen wird auch der LCGB in den nächsten fünf Jahren ein Projekt im Senegal unterstützen, das an ein bereits zwischen 2022 und 2025 gefördertes Programm anknüpft. Das Projekt wird von unserem lokalen Partner, der NGO Jeunesse et Développement, umgesetzt – einer Organisation nach dem Vorbild der Pfadfinder, die sich für den sozialen Wandel durch die Jugend und für die Jugend einsetzt.

Das Projekt findet in Mboro in der Region Thiès nördlich von Dakar statt, wo die Lebensbedingungen nach wie vor schwierig sind: weit verbreitete Armut, eingeschränk-

ter Zugang zu Bildung und hohe Jugendarbeitslosigkeit, besonders bei jungen Frauen. Vor diesem Hintergrund ist jede Maßnahme darauf ausgerichtet, neue Perspektiven zu eröffnen.

Das Projekt PRODIJE (Programm zur ganzheitlichen Entwicklung von Jugendlichen und Kindern im Senegal) zielt darauf ab, die Lebensbedingungen von mehr als 12.600 Kindern und Jugendlichen nachhaltig zu verbessern und gleichzeitig 40.000 Menschen über das Community-Radio zu sensibilisieren.

Es gliedert sich in 5 Hauptschwerpunkte:

1. **Stärkung der beruflichen Bildung** durch die Modernisierung des CIFOP (Berufsbildungszentrum, das jedes Jahr mehr als 300 Schüler in 11 Fachrichtungen aufnimmt), die Erneuerung der Ausstattung, die Fortbildung der Lehrkräfte und die Einführung von „grünen“ Kompetenzen;
2. **Verbesserung des Zugangs zu Informationen** durch die Einrichtung eines Web-TVs und den Ausbau des Community-Radios;
3. **Förderung umweltfreundlicher Praktiken** durch Schulungen, Sensibilisierungskampagnen und ökologische Mikroprojekte;
4. **Kinderschutz** durch die Unterstützung des CREPE, eines Zentrums für Kinder zwischen 5 und 15 Jahren, die in prekären Verhältnissen leben oder keine Schule besuchen;
5. **Bürgerliches Engagement junger**

Menschen durch die Förderung von Freiwilligenarbeit und digitalen Tools.

Die „ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt“ bedankt sich herzlich beim LCGB für sein Engagement und seine Unterstützung, die konkret dazu beitragen, den Zugang zu hochwertiger Bildung für Kinder und Jugendliche im Senegal zu verbessern.



Wenn Sie „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 woman in a dark blue business suit and light blue shirt is smiling and writing on a document with a black pen. The background is a soft, out-of-focus office setting. A large green circle is overlaid on the left side of the image, containing the text 'Kollektivverträge' in white, bold, sans-serif font, flanked by two white diagonal lines.

Kollektiv- verträge



1.
Kollektiv-
vertrag

HGK Pushbarging Lux S.à r.l.



Unterzeichnung am 4. Februar 2026
Gültig vom 1. Februar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- eine klar formulierte Gehaltsstruktur;
- neue Modelle zur Arbeitszeitverkürzung;
- Einführung von Zulagen;
- Vereinbarung über die gemeinsame Ausarbeitung von Gegenmaßnahmen bei wirtschaftlichen Veränderungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen.



Dupont de Nemours



Unterzeichnung am 23. Februar 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Gewährung von drei einmaligen Prämien;
- Festlegung einer durchschnittlichen Erhöhung, ausgedrückt als Prozentsatz der Lohnsumme, für die nächsten 3 Jahre, einschließlich eines garantierten Mindestbetrags für Arbeiter ohne Schichtdienst;
- Einführung einer Dienstalterszulage;
- Anpassung der Sonderzulage, die bei 25 Dienstjahren gewährt wird;
- Einführung einer Ruhestandsprämie.



Lidl



Unterzeichnung am 11. Februar 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Lohnerhöhungen für Mitarbeiter im operativen Bereich und Assistenten;
- Anhebung der „Kassenleiter“-Prämie auf 150 € brutto;
- Einführung von Essensgutscheinen;
- Anpassung des 13. Monatsgehalts;
- Einführung der schrittweisen Frühverrentung;
- Erhöhung der Urlaubstage.



Gemeinde Beckerich



Unterzeichnung am 2. März 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Beibehaltung der 36-Stunden-Woche;
- Zahlung eines Urlaubsgeldes und von Kindergeld;
- Erhöhung der Vergütung für Bereitschaftsdienste;
- Ausweitung des Urlaubsanspruchs.



Staatsarbeitnehmer



Unterzeichnung am 19. März 2026
Gültig vom 1. Mai 2026 für 3 Jahre

Errungenschaften:

- ein vereinfachtes und gerechtes Gehaltsschema;
- Einführung einer Gefahrenzulage, einer Verantwortungszulage und einer Kilometerpauschale.



Krankenhausbranche



Unterzeichnung am 26. März 2026
Gültig vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Zahlung von Einmalprämien für 2025;
- Anhebung des Indexwerts;
- Neubewertung bestimmter Laufbahnen;
- Anhebung des Wertes eines Urlaubstages auf 8 Stunden für Personen mit einer Wochenarbeitszeit von 38 Stunden;
- Anerkennung der Betriebszugehörigkeit;
- Stärkung der Rechte der Personalvertreter.



Munhoven



Unterzeichnung am 3. April 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2027

Errungenschaften:

- Lohnerhöhungen;
- Gewährung eines DRINX-Gutscheins;
- Einführung einer monatlichen Dienstalterszulage;
- Gewährung zusätzlicher Urlaubstage;
- Erhöhung der Bereitschaftszulage.



Société Électrique de l'Our (SE0)



Unterzeichnung am 15. April 2026
Gültig bis zum 31. März 2028

Errungenschaften:

- Lohnerhöhungen;
- Gewährung einer einmaligen steuerfreien Prämie;
- Gewährung einer zusätzlichen Sonderprämie;
- Einbindung der technischen Mitarbeiter in ein einheitliches Laufbahnsystem.



ARS Exploitation



Unterzeichnung am 8. April 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Einführung einer stufenweisen Gehaltstabelle;
- Einführung einer Leistungsprämie, einer Anwesenheitsprämie und einer Silvesterprämie;
- Erhöhung des Nachtzuschlags auf 25 %, des Sonntagszuschlags auf 70 % und des Feiertagszuschlags auf 100 %;
- Einführung bezahlter Pausen;
- Gewährung zusätzlicher Urlaubstage in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit;
- Ausweitung des Sonderurlaubs;
- Vorzugspreise, insbesondere für Sandwiches;
- Einführung einer Regelung zur schrittweisen Frühverrentung und Anerkennung einer beruflichen Qualifikation nach 10 Dienstjahren.



Luxfuel S.A.



Unterzeichnung am 10. April 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Lohnerhöhungen;
- Einführung eines Zuschlags von 15 % für Mitarbeiter, die als „Ausbilder“ bei der Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters fungieren;
- die Reisekostenpauschale wird während der Laufzeit des KV an die Entwicklung des Lohnindex gekoppelt;
- Erhöhung der Anzahl der Urlaubstage, die bis spätestens zum 31. März übertragen werden können;
- Einführung einer Leistungsprämie, die an die Anwesenheit des Mitarbeiters geknüpft ist.



Skyliners



Unterzeichnung am 30. April 2026
Gültig vom 1. Mai 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Einführung von berufsspezifischen Gehaltstabellen;
- regelmäßige Gehaltserhöhungen;
- 28 Urlaubstage;
- Einführung einer Jahresprämie.



Auchan Drive



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

Errungenschaften:

- Gewährung zusätzlicher Urlaubstage entsprechend der Betriebszugehörigkeit;
- Einführung einer monatlichen Leistungsprämie;
- Verbesserung der Bedingungen für den Erhalt der Professionalitätsprämie;
- Erhöhung der Jahresendprämie.



PC-TANK (Esso-Tankstellen)



Unterzeichnung am 11. Mai 2026
Gültig ab dem 1. Juni 2026

Errungenschaften:

- Vergütung von 100 % am Vortag bestimmter Feiertage;
- zusätzliche Urlaubstage aufgrund der Betriebszugehörigkeit;
- Erhöhung der monatlichen Anwesenheitsprämie;
- Einführung einer gestaffelten Gehaltstabelle.



Brasserie de Luxembourg



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

Errungenschaften:

- Lohnerhöhung;
- automatische Gehaltsanpassungen alle 3 Jahre entsprechend der Betriebszugehörigkeit;
- Einführung von Essensgutscheinen.



Stadt Echternach



Unterzeichnung am 15. Mai 2026
Gültig vom 1. September 2025 bis 31. August 2028

Errungenschaften:

- Erhöhung der Zulagen für schwere Arbeit;
- Erhöhung der Zulage für den Vorarbeiter und seine Stellvertreter;
- Einführung des Arbeitszeitkontos (CET).

Unternehmen





Unterzeichnung des Abkommens LUX2029 Für die Zukunftsfähigkeit der Stahlindustrie in Luxemburg

Die Tripartite-Verhandlungen zur Stahlindustrie wurden erfolgreich abgeschlossen.

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL haben gemeinsam mit der Geschäftsleitung von ArcelorMittal und der Regierung die Vereinbarung LUX2029 unterzeichnet, die den Ausbau der Aktivitäten von ArcelorMittal im Land sowie eine sozialverträgliche Umstrukturierung vorsieht.

Das Abkommen sieht zudem erhebliche Investitionen in Höhe von über 300 Millionen Euro am Standort Luxemburg vor.

Dies sichert die langfristige Zukunftsfähigkeit der Stahlindustrie in Luxemburg, die eine wichtige Säule der Industrie und unserer Wirtschaft darstellt.



GUT ZU WISSEN: Seit der Stahlkrise, die das Land in den 70er Jahren traf, konnten durch den Sozialdialog Entlassungen mittels tripartiten Vereinbarungen vermieden werden.

Durch die Vereinbarung LUX2029, die übrigens die 9. ihrer Art ist, übernimmt jeder Partner seine Rolle, um Arbeitsplätze und vor allem den Fortbestand der Standorte in Luxemburg zu sichern. Darüber hinaus sorgt die Vereinbarung dafür, dass qualifizierte und erfahrene Arbeitskräfte mit dem für die Herstellung von Produkten mit hoher Wertschöpfung in der globalen Stahlindustrie erforderlichen Know-how in Luxemburg verbleiben.



Treffen mit dem Verwaltungsdirektor bezüglich der Problematik der Sanitäranlagen und der Sicherheit

Angesichts der aktuellen Lage in der Branche traf sich eine Delegation des LCGB-Transport am 4. März 2026 mit dem Direktor der Verwaltung für öffentlichen Verkehr (ATP) und seinen Vertretern. Bei diesem Treffen brachte der LCGB insbesondere zwei wichtige Anliegen aus der Praxis zur Sprache:

- die Übergriffe auf mobiles Personal;
- der Mangel an geeigneten Sanitäranlagen für Bus- und Minibusfahrer.

Der LCGB betonte nachdrücklich die Notwendigkeit, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit, Würde und bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten des Sektors zu gewährleisten.

Dieses konstruktive Gespräch ermöglichte es, nach einer gründlichen Analyse der angesprochenen Probleme verschiedene Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren.

Dringlichkeit an der Endhaltestelle: Die stille Angst der Busfahrer um ihre Gesundheit!

Obwohl der öffentliche Nahverkehr im Mittelpunkt der Mobilität von morgen steht, sehen sich viele Fahrer weiterhin mit einer inakzeptablen Situation konfrontiert: dem fehlenden Zugang zu angemessenen Sanitäranlagen während ihrer Dienstzeit.

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, macht auf diese Beeinträchtigung der Würde und Gesundheit der Beschäftigten aufmerksam. Dank seines Engagements seit mehr als zehn Jahren wurden landesweit bereits 54 Sanitäranlagen eingerichtet. Trotz dieser Fortschritte verfügen mehrere Endstationen nach wie vor nicht über geeignete Infrastrukturen oder bieten nur einen eingeschränkten und umständlichen Zugang.

Diese Situation zwingt manche Arbeitnehmer dazu, grundlegende physiologische Bedürfnisse aufzuschieben, ihre Pausen zu verkürzen oder unter ständiger Unsicherheit zu arbeiten. Abgesehen von den Unannehmlichkeiten kann dies Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit haben.

Das Recht auf barrierefreie Sanitäranlagen gehört jedoch zu den grundlegenden Verpflichtungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Es handelt sich dabei nicht um ein Privileg, sondern um ein Recht.

Der LCGB hat erneut Schritte bei den betroffenen Gemeinden unternommen und fordert einen ständigen Zugang zu sauberen und funktionsfähigen Sanitäranlagen an jeder Endhaltestelle, nachhaltige Lösungen dort, wo diese noch fehlen, sowie einen konkreten Zeitplan für die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen. Der Respekt gegenüber den Beschäftigten im öffentlichen Nahverkehr beginnt damit, dass ihre grundlegenden Bedürfnisse gewährleistet werden.



Neue Fortschritte!

Dank des Engagements des LCGB konnten konkrete Fortschritte erzielt werden:

- Stadt Remich: Verlängerung der Öffnungszeiten der Sanitäranlagen am Busbahnhof.
- Gemeinde Schengen: Vorläufiger Zugang zu den Sanitäranlagen des Kulturzentrums in Emerange, bis eine geeignete Infrastruktur endgültig eingerichtet ist.
- Esch-sur-Alzette: Die betroffenen Fahrer des RGTR-Netzes haben nun Zugang zur Kantine des TICE, die sich auf dem Gelände des Bahnhofs Esch-sur-Alzette befindet.
- Gemeinde Heffingen: Bereitstellung neuer öffentlicher Sanitäranlagen an der Haltestelle „Heffingen-Centre“.

Der LCGB setzt sich weiterhin für die Schaffung geeigneter Infrastrukturen ein, die den Bus- und Minibusfahrern an den verschiedenen Endhaltestellen einen garantierten ständigen Zugang zu sanitären Einrichtungen gewährleisten.



SICHERHEIT IM ÖFFENTLICHEN TRANSPORT

Der LCGB fordert rasche und konkrete Maßnahmen!

Der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, begrüßt die Ankündigung des Mobilitätsministeriums, endlich die Möglichkeit zu prüfen, Sicherheitskräfte auf den Linien des RGTR-Netzes einzusetzen. Diese Ankündigung geht in die Richtung einer Forderung, die der LCGB schon seit langem vertritt.

Aber die Lage ist eindeutig: Die Situation vor Ort hat sich erheblich verschlechtert und ist mittlerweile unhaltbar geworden.

Übergriffe im öffentlichen Nahverkehr sind keine Einzelfälle mehr. Sie nehmen in besorgniserregender Weise zu, insbesondere am späten Nachmittag und am Abend, und setzen Fahrer und Personal täglich unzumutbaren Risiken aus. Hinter diesen Zahlen stehen Arbeitnehmer, die in Angst arbeiten, in einem Klima wachsender Unsicherheit. Es reicht: Das muss sofort aufhören!

Seit Jahren schlägt der LCGB Alarm, um diesem Phänomen Einhalt zu gebieten. Zu lange blieben diese Appelle ohne konkrete Reaktion. Heute geht es nicht mehr darum, zu zögern, sondern zu handeln, bevor es zu einer Tragödie kommt!

Die derzeitige Untersuchung durch das Ministerium ist ein erster Schritt, muss aber unbedingt von schnellen, sichtbaren und wirksamen Maßnahmen gefolgt werden. Der LCGB sagt ganz klar: Es muss jetzt Taten statt Worte geben!

Der Einsatz von Sicherheitspersonal auf den RGTR-Strecken muss unverzüglich umgesetzt werden, vorrangig auf den am stärksten betroffenen Strecken und zu den kritischsten Zeiten, wie es der LCGB bereits gefordert hat.

Da sich diese Maßnahme bei der Bahn bereits bewährt hat, darf die Sicherheit der Beschäftigten zum jetzigen Zeitpunkt nicht mehr von Pilotprojekten oder langwierigen Überlegungen abhängen.

Vor diesem Hintergrund fordert der LCGB zudem die Umsetzung eines umfassenden und ehrgeizigen Plans, der Folgendes umfasst:

- eine verstärkte Präsenz von Personal vor Ort;
- angepasste Sicherheitskabinen für die Fahrer;
- Nulltoleranz gegenüber Übergriffen;
- konkrete und systematische Betreuung der Opfer.

Angesichts der Dringlichkeit der Lage fordert der LCGB jedoch, dass der ursprünglich für den 21. Juli 2026 geplante „Lenkungsausschuss für Sicherheit im öffentlichen Nahverkehr“ vorgezogen wird, um jede Tragödie zu verhindern.

Die Gewerkschaft erinnert daran, dass die Beschäftigten im öffentlichen Nahverkehr einen unverzichtbaren Dienst für die Bevölkerung leisten. Im Gegenzug haben sie das Recht auf sichere, würdige und respektvolle Arbeitsbedingungen.

Der LCGB wird sich weiterhin voll und ganz dafür einsetzen, dass diese Forderung vor Ort konkrete Realität wird. Sicherheit ist kein unabwendbares Schicksal: Sie ist eine Verpflichtung und ein absolutes Muss!



SITZUNGEN IN DEN MINISTERIEN



Autonome Fahrzeuge

Am 6. Mai 2026 traf sich eine Delegation des LCGB mit der Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten, um sich über den aktuellen Stand des Gesetzentwurfs zu autonomen Fahrzeugen zu informieren.

Derzeit wird ein Vorentwurf fertiggestellt, der in Kürze dem Regierungsrat vorgelegt wird. Aufgrund der betrieblichen Herausforderungen, die mit der Einführung dieser Technologie in den betreffenden Fahrzeugen verbunden sind, wird sich der Text in dieser Phase vor allem auf Taxis und den leichten Güterverkehr beziehen, nicht jedoch auf den öffentlichen Personenverkehr.

Es wurde ein interministerieller Ausschuss eingerichtet, um einen klaren rechtlichen Rahmen zu definieren und die Zuständigkeiten zwischen den verschiedenen Akteuren aufzuteilen. In diesem Zusammenhang:

- wird das Justizministerium für Aspekte der strafrechtlichen Haftung zuständig sein;
- werden das Wirtschaftsministerium und das Arbeitsministerium in den Bereichen Unternehmertum, Beschäftigung, Ausbildung und berufliche Umschulung tätig werden.

Darüber hinaus werden die technischen Aspekte durch eine großherzogliche Verordnung geregelt, wobei die Möglichkeit besteht, diese künftig an die Entwicklung der europäischen Rechtsvorschriften anzupassen.

Was den Automatisierungsgrad betrifft, wurde klargestellt, dass Stufe 5 (vollständige Autonomie ohne Fahrer) derzeit nicht vorgesehen ist. Das System wird entweder auf der Anwesenheit von Aufsichtspersonal an Bord oder auf dem Eingreifen eines Fernbetreibers beruhen, der über eine spezielle Zulassung des Mobilitätsministeriums verfügt. Zudem wurde über die Haftung bei Zwischenfällen, Unfällen oder Systemausfällen informiert.

Der LCGB hat erneut auf seine Bedenken und Forderungen hingewiesen, insbesondere hinsichtlich des Beschäftigungsschutzes, des Weiterbildungsbedarfs und der beruflichen Umschulung. Einige dieser Forderungen, die in den Zuständigkeitsbereich des Mobilitätsministeriums fallen, sollten in den Gesetzentwurf aufgenommen werden.

Abschließend forderte der LCGB, in die künftigen Diskussionen zu diesem strategischen Thema eingebunden zu werden, um einen gerechten und schützenden sozialen Rahmen sicherzustellen.



Prioritäten für den Gesundheits- & Sozialsektor

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

Im Mittelpunkt der Gespräche standen der Vorruhestand für Schicht- und Nachtarbeiter, die Vertretung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten sowie die Perspektive eines einheitlichen Kollektivvertrags für den gesamten Sektor. Beide Gewerkschaften erinnerten daran, dass der aktuelle gesetzliche Rahmen den tatsächlichen Gegebenheiten, insbesondere in den Pflegeberufen, nicht ausreichend Rechnung trägt. Die Belastung durch Nachtarbeit und atypische Arbeitszeiten müsse besser anerkannt werden. Dabei seien auch Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaften und Modelle mit Schlafbereitschaft zu berücksichtigen, ohne dass starre administrative Schwellenwerte zahlreiche Betroffene ausschließen.

Vor diesem Hintergrund sprechen sich die beiden Organisationen dafür aus, die derzeitige Schwelle von 20 Prozent Nachtarbeit durch geeignetere Kriterien zu ersetzen, die die tatsächlichen Arbeitsbedingungen und Belastungen realistischer abbilden.

Zur Vertretung der Arbeitnehmer in den Verwaltungsräten wiesen die Gewerkschaften darauf hin, dass die geltende Regelung nur Aktiengesellschaften (AG) erfasst und damit viele Einrichtungen des Sozialsektors, insbesondere ASBL, trotz öffentlicher Finanzierung ausschließt.

Die Einführung von Arbeitnehmervertretern in diesen Leitungs- und Kontrollgremien würde einen wichtigen Beitrag zu mehr Transparenz und zu einer besseren Arbeitsweise dieser Organe leisten.

Abschließend ging es in dem Gespräch auch um den einheitlichen Kollektivvertrag für den gesamten Gesundheits- und Sozialsektor. OGBL und LCGB bekräftigten dabei ihren Willen, auf eine Harmonisierung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im gesamten Sektor hinzuarbeiten.

OGBL und LCGB werden ihre Bemühungen fortsetzen, um diese Prioritäten im Interesse der Beschäftigten voranzubringen.

GESUNDHEIT

Gesetzesentwurf zu den Aufgabebereichen der Pflegeberufe: eine verpasste Chance für eine echte Reform.

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

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

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

Pflegekräfte spielen eine zentrale Rolle für das Funktionieren unseres Gesundheitssystems. Gemeinsam mit den anderen Gesundheits-

berufen sorgen sie für die tägliche Betreuung der Patienten, die Nachsorge und die Kontinuität der Versorgung. Dieser Entwurf bietet ihnen jedoch weder die erwartete Rechtssicherheit noch die erhofften beruflichen Perspektiven.

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

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

Der OGBL und der LCGB fordern, dass der Gesetzesentwurf vor seiner Verabschiedung geändert wird. Es muss geklärt werden, welche Handlungen der Bedingung unterliegen, dass ein Arzt „in der Lage ist, einzugreifen“, die eigentliche Rolle der Pflegekraft muss tat-



sächlich erweitert werden, und es müssen qualitativ hochwertige Fortbildungen gewährleistet werden, die von staatlich anerkannten Einrichtungen durchgeführt werden.

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

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



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

- ✓ Unbegrenzter Zugang zur **WEBSEITE**
- ✓ Täglich die digitale Version der **ZEITUNG**
- ✓ **WOCHENENDAUSGABE** und **TEILAUSGABE DER REVUE** jeden Samstag frisch gedruckt in deinem Briefkasten

+352 54 71 31-1
abo@editpress.lu

JETZT REGISTRIEREN
<https://lrgb.editpress.lu>

LCGB **Tageblatt** **Quotidien**

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





DIENSTLEISTUNGEN & HANDEL

Der 9. Mai – ein Feiertag für wen?

Der 9. Mai ist seit 2019 in Luxemburg ein Feiertag. An diesem Tag wird der Europatag begangen, in Anlehnung an die Erklärung von Robert Schuman vom 9. Mai 1950, die als Gründungsdokument Europas gilt. Die Einführung dieses neuen Feiertags stand im Zeichen des sozialen Fortschritts und sollte den Arbeitnehmern mehr Zeit für ihr Privatleben und ihre Familien bieten.

Der OGBL und der LCGB stellen jedoch mit Bestürzung fest, dass die Gemeinden, die Unternehmen sowie die Regierung die ursprünglich angestrebten Ziele offenbar nicht mehr berücksichtigen. Obwohl das neue Gesetz vom 19. Dezember 2025 über die Ladenöffnungszeiten – und damit deren fast vollständige Liberalisierung – erst am 18. Juni 2026 in Kraft tritt, hat die Regierung allen Gemeinden eine Ausnahmegenehmigung erteilt, damit die Geschäfte am 9. Mai 2026 ihre Türen öffnen können.

Mit dieser Entscheidung kehren die Regierung, die Gemeinden und die betroffenen Unternehmen den Beschäftigten im Handelssektor erneut den Rücken zu und nehmen ihnen damit einen der letzten echten Feiertage des

Jahres. Mit dieser Politik, die von einem angeblichen Willen zur „Modernisierung“ geleitet wird, verfälscht die Regierung die eigentliche Bedeutung dessen, was ein „Feiertag“ ist.

Der OGBL und der LCGB verurteilen diese Ausnahmeregelungen aufs Schärfste, die kurz vor Inkrafttreten eines neuen Gesetzes gewährt wurden, das die Rechte der Arbeitnehmer bereits einschränken wird, und die somit die künftige Situation vorwegnehmen und verschärfen. Die Beschäftigten im Handel, die weitgehend mit prekären Arbeitsbedingungen, niedrigen Löhnen, aufgezwungenen Teilzeitstellen und maximaler Flexibilität konfrontiert sind, werden weiterhin wie Arbeitnehmer zweiter Klasse behandelt.

Das Argument, die Arbeitnehmer würden dank der Feiertagszuschläge von dieser Situation profitieren, ist schlichtweg absurd und heuchlerisch: Wenn sich die Regierung oder die Arbeitgeber wirklich um die Kaufkraft der Arbeitnehmer sorgen würden, müsste eine Anhebung des sozialen Mindestlohns vorgenommen werden. Die Regierung weigert sich jedoch, dies zu tun. Hier geht es also lediglich um das Streben nach zusätzlichem Gewinn,

der ausschließlich den Unternehmen zugutekommt.

Es sei auch daran erinnert, dass weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber oder Kunden den Wunsch nach einer Ausweitung der derzeitigen Öffnungszeiten äußern und dass der Wettbewerbsdruck im Handel zu einer endlosen Spirale immer längerer Öffnungszeiten führen wird – zum Nachteil der Arbeitnehmer.

Der OGBL und der LCGB lehnen die Liberalisierung der Öffnungszeiten im Handel weiterhin entschieden ab.

Im Zusammenhang mit dem 9. Mai sowie den anderen Feiertagen im Mai fordern der OGBL und der LCGB die Einhaltung des Rechts der Arbeitnehmer auf Feiertage und verlangen, dass keine weiteren Ausnahmegenehmigungen mehr erteilt werden. Sollten die kommenden Feiertage ebenfalls zu „geöffneten Feiertagen“ werden, werden entsprechende gewerkschaftliche Maßnahmen, auch an den Feiertagen selbst, in Betracht gezogen.



STEUER- ERKLÄRUNG

Hilfe und Unterstützung für LCGB-Mitglieder*

* >6 Monate Mitgliedschaft



Weitere
Informationen
unter:

☎ +352 49 94 24-222

✉ infocenter@lcgb.lu

via „DeinLCGB.lu“

oder scannen Sie den QR-Code





Verteil-aktionen



Emile Weber



Wisag



Gemeinde Redange



Batitec & Soludec



CForClean



Gemeinde Differdange



Dupont de Nemours



Costantini



Atalian



Car Avenue



Dussmann



5àsec



LCGB-Indusid



Auchan Drive



Gemeinde Sanem



LCGB-ASG



Sopinor



Samsic



Wisag



PC-TANK



Samsic



CFL multimodal



VDL



CForClean



Luxlait



Fressnapf



Tavares da Silva Frères



Atalian



Circle K



Gemeinde Mersch



Soludec



Euro-Composites Die Auszubildenden im Mittelpunkt

Auch in diesem Jahr organisierten die Delegation und der LCGB das traditionelle Freundschaftssessen für die Auszubildenden des Unternehmens Euro-Composites in Echternach.

Der Tag begann mit einer gemeinsamen Schnitzeljagd, bei der die Teilnehmer die verschiedenen Produktionsabteilungen entdecken und gleichzeitig ihren Orientierungssinn unter Beweis stellen konnten. Es folgte eine LEGO-Bauaktion, bei der die Teams gegeneinander antraten und ihre Geschicklichkeit und ihr Kommunikationsvermögen unter Beweis stellten.

Dieser Begegnungstag war ein voller Erfolg. Er bot den Auszubildenden aus verschiedenen Abteilungen und unterschiedlichen Ausbildungsjahren eine super Gelegenheit, sich auszutauschen, ihre Erfahrungen zu teilen und sich besser kennenzulernen.

YEP Schoulfoire 2026 Der LCGB informierte über den DAP „Sicherheitsagent“

Im Rahmen der YEP Schoulfoire, die vom 19. bis 22. April 2026 stattfand, stellten Mitglieder des Lehrplan-Teams, bestehend insbesondere aus Vertretern des LCGB, des SITC für die FEDIL sowie Lehrkräften des Bildungsministeriums, die neue Ausbildung mit Abschluss zum DAP „Sicherheitsagent“ vor, deren Start für das Schuljahr 2026-2027 vorgesehen ist.

Zur Erinnerung: Der DAP „Sicherheitsagent“ ist eine vom LCGB getragene Initiative. Diese hat ihren Ursprung in früheren Verhandlungen zum Branchentarifvertrag, die anschließend zu Diskussionen auf nationaler Ebene führten, insbesondere beim Bildungsministerium.

Der LCGB begrüßt die bevorstehende Einführung dieser Diplomausbildung, die dazu beitragen wird, einen Beruf weiter zu professionalisieren, der heute von mehr als 4.000 Beschäftigten diesem Sektor ausgeübt wird.



Südgemeinden Den Kollektivvertrag verstehen und anwenden

Rund 100 Delegierte des LCGB und des OGBL aus dem öffentlichen Dienst nahmen am 2. Juni 2026 in Bettemburg an einer Weiterbildung zum Kollektivvertrag der Südgemeinden teil.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen die praktische Anwendung des Kollektivvertrags sowie die Klärung von Fragen aus dem Arbeitsalltag. Ziel war es, den Delegierten das notwendige Wissen zu vermitteln, damit sie die korrekte Umsetzung prüfen und ihre Kollegen kompetent informieren und unterstützen können. Durch die vielen Fragen und aktiven Beiträge der Anwesenden entwickelte sich eine besonders dynamische und interaktive Diskussion.

Gewerkschaftliche Weiterbildungen sind ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit des LCGB. Sie ermöglichen es den Delegierten, ihre Aufgaben fundiert wahrzunehmen, die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten und die Rechte der Arbeitnehmer zu verteidigen.

Generalversammlung LCGB-SEA

Auf der Generalversammlung des LCGB-SEA am 18. März 2026 kamen die Delegierten des Luftfahrtsektors zusammen, um auf die Aktivitäten des Jahres 2025 zurückzublicken und das Aktionsprogramm 2025–2030 zu bestätigen.

In seiner Eröffnungsrede unterstrich Johannes WINGENFELD, Vorsitzender des LCGB-SEA, die Bedeutung starker Gewerkschaften, gewerkschaftlicher Geschlossenheit und der Mobilisierung im Jahr 2025, die die Regierung dazu veranlasste, ihre Position in mehreren für Arbeitnehmer und Rentner wichtigen Fragen zu überdenken.

Anschließend zogen die Delegierten Bilanz über die Arbeit des LCGB-SEA-Vorstands, die bei Luxair, Luxcargo Handling und Luxfuel abgeschlossenen Tarifverträge sowie die Informations- und Mobilisierungsarbeit des LCGB-SEA, einschließlich der Teilnahme an nationalen Demonstrationen und Delegiertenkonferenzen gegen die Regierungspolitik.

Im Anschluss an den Tätigkeitsbericht stellte der Gewerkschaftssekretär des LCGB das ehrgeizige Aktionsprogramm vor, das auf vier Hauptschwerpunkten für die kommenden Jahre basiert:

- Sicherung der Existenzgrundlage der Arbeitnehmer
- Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Herausforderungen durch Digitalisierung und künstliche Intelligenz
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Mitgliedergewinnung

Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, dankte den Delegierten des LCGB-SEA für die hervorragende Gewerkschaftsarbeit, die es ermöglicht habe, die Position als Mehrheitsgewerkschaft im Luftfahrtsektor zu sichern und somit den neuen Herausforderungen mit mehr Stärke zu begegnen.



LCGB-ASG Wechsel im Vorstand

Der Vorstand des LCGB-ASG trat am 6. Februar 2026 zusammen, um den Vorsitz des Fachverbandes zu erneuern.

Katy MACEDO, Delegierte und Vizepräsidentin der Delegation bei Car Avenue Stelux, wurde einstimmig vom Vorstand als neue Präsidentin des LCGB-ASG gewählt.

Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB und der gesamte Vorstand des LCGB-ASG bedanken sich herzlich beim bisherigen Präsidenten für sein Engagement in den letzten Jahren und wünschen der neuen Präsidentin viel Erfolg.



P. P. Construction Der LCGB bietet den betroffenen Arbeitnehmern Hilfe und Unterstützung

Nach der Insolvenzerklärung von P. P. Construction hat der LCGB am 25. März 2026 eine Informationssitzung organisiert, um die betroffenen Arbeitnehmer über die zu unternehmenden Schritte zu beraten. Das in Schouweiler ansässige Bauunternehmen beschäftigte rund 40 Mitarbeiter.

Der LCGB wird die Mitarbeiter bei der Erstellung ihrer Forderungserklärung, die für die Auszahlung der Entschädigungen erforderlich ist, sowie bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle unterstützen.





Arbeits-sitzungen



Vorstand LCGB-ACAP



APL



Cardoso & Fils Façades et Plafonnage



CFL multimodal



Südgemeinden



Vorstand LCGB-Bau & Handwerk



Vorstand LCGB-CNSG



Vorstand LCGB-ASG



LPEM



Demy Schandeler



MNAHA



Euro-Composites



Vorstand LCGB-Gebäudereinigung



Agedoc



Circle K



POST Luxembourg



Julien Cajot & CIE



LCGB-Indusid

(Sitzung des Ausschusses „Unternehmenspolitik“ von IndustriAll Europe in Brüssel)



CFL logistics

(Ruhestand eines langjährigen Delegierten)



Gemeinde Niederanven



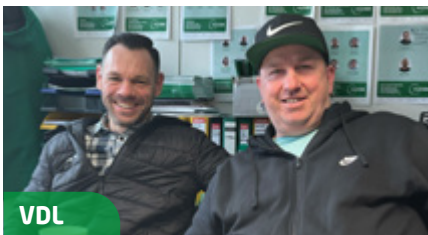
Eurotank, Hansatank, Bitutank



Costantini



Vorstand LCGB-Dienstleistungen & Handel



VDL



Bilia



PC-TANK



Gemeinde Erpeldange-sur-Sûre



Voyages Unsen

LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen



Französische Grenzgänger Neues Formular „gemischte Berufslaufbahn“ für den Rentenantrag in Luxemburg

Der LCGB begrüßt einen konkreten Fortschritt für französische Grenzgänger mit einer gemischten französisch-luxemburgischen Berufslaufbahn, die in Luxemburg ihre Rente beantragen.

Zahlreiche Anträge französischer Grenzgänger sind regelmäßig mit erheblichen administrativen Verzögerungen konfrontiert. Diese Situation ist insbesondere auf die langsame Übermittlung des Formulars P5000 von der französischen CARSAT an die luxemburgische CNAP zurückzuführen. Dieses Formular ist jedoch unerlässlich, damit die CNAP den Zeitpunkt des Rentenanspruchs festlegen kann.

Um die Identifizierung und Bearbeitung der betreffenden Anträge zu verbessern, hat die CARSAT ein spezielles Formular für „gemischte Berufslaufbahnen“ eingeführt. Dieses Formular ist nach dem üblichen Verfahren bei der zuständigen CARSAT einzureichen.



Zum
Formular

Deutsche Grenzgänger Update zur Besteuerung der in Luxemburg getätigten Überstunden

Nachdem im März bekannt wurde, dass der deutsche Bundesfinanzhof (BFH) die Rechtmäßigkeit der Besteuerung von in Luxemburg geleisteten Überstunden durch deutsche Finanzämter prüft, wurde nun in einem Verfahren im Saarland die Aussetzung der Vollziehung angeordnet.

Doch was bedeutet die konkret? Aktuell können Grenzgänger aufgrund der Prüfung der Rechtmäßigkeit die Aussetzung der Vollziehung, d.h. der Besteuerung ihrer in Luxemburg geleistete Überstunden in Deutschland, bis zum Jahr 2023 beantragen. ABER der LCGB betont, dass kein abschließendes Urteil vorliegt, das eine Rechtswidrigkeit bestätigt.

Sollte dieses im Sommer 2026 erwartete Urteil die Rechtmäßigkeit der Besteuerung der Überstunden der Grenzgänger bestätigen, müssen später Zinsen nachgezahlt werden.

Der LCGB wird diese Affäre weiterhin verfolgen und seine Mitglieder, sobald es konkretere Informationen gibt, informieren.

Belgische Grenzgänger- kommission LCGB-CSC

Am 8. April 2026 verteilte die belgische Grenzgängerkommission LCGB-CSC am Bahnhof Arlon mehrere Flyer. Im Vordergrund stand die 1. Mai-Feier des LCGB in Remich, die in diesem Jahr ganz besonders im Zeichen des Kampfes für die Arbeitnehmerrechte stand. Die Aktion zielte auch darauf ab, belgische Grenzgänger zum Informationsabend über die luxemburgische Steuererklärung einzuladen und die Vorteile der Doppelmitgliedschaft LCGB-CSC vorzustellen.

Sind Sie in Belgien wohnhaft und arbeiten in Luxemburg?

Die Kooperationsvereinbarung zwischen dem LCGB und der CSC bietet belgischen Grenzgängern eine Doppelmitgliedschaft an, um die Interessenvertretung zu gewährleisten. Gegen Zahlung eines einzigen Beitrags kommen Sie in den Genuss der Leistungen beider Gewerkschaften.



Hier finden Sie alle
Informationen
zur Kooperation
zwischen dem
LCGB und der CSC



Sitzung des LCGB-LCGJ

Der Vorstand LCGB-LCGJ traf sich am 21. März 2026 in Anwesenheit des LCGB-Nationalpräsidenten, um sich über aktuelle Themen auszutauschen.

Im Mittelpunkt der Diskussionen standen insbesondere zentrale Themen wie künstliche Intelligenz und Digitalisierung sowie deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Dieser Austausch ermöglichte es, Standpunkte zu teilen und über die künftigen Herausforderungen und Möglichkeiten für die Arbeitnehmer nachzudenken.

ORGANISATION VON VERANSTALTUNGEN

Die Grenzkommissionen des LCGB und die Kommission der LCGB-Rentner haben sich getroffen, um eine Bestandsaufnahme der anstehenden Veranstaltungen vorzunehmen.



Französische Grenzgängerkommission
16.02.2026



Deutsche Grenzgängerkommission
19.03.2026



Kommission der LCGB-Rentner
16.04.2026

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





Veranstaltungen Anfang 2026 RÜCKBLICK IN BILDERN



Festival des migrations

21. & 22.03.2026



Forum Arbeits- und Gesundheitsschutz

25.03.2026



Frauenstreik
08.03.2026



Informationsabende zur Steuererklärung in Luxemburg

Auch in diesem Jahr hat der LCGB wieder seine traditionellen Informationsabende organisiert, um belgische, deutsche und französische Grenzgänger über die Modalitäten beim Ausfüllen der Steuererklärung in Luxemburg zu informieren.

Bei diesen Veranstaltungen, die ein zahlreiches Publikum anzogen, konnten unter anderem allgemeine Informationen vermittelt und die Formulare im Detail durchgesprochen werden, aber auch die Neuerungen bezüglich der Steuererklärung für 2025 erläutert werden.



ARLON | 13.04.2026



TRIER | 14.04.2026



THONVILLE | 16.04.2026



Vorausgefüllte Einkommenssteuererklärung 2025 Verlassen Sie sich nicht einfach darauf

Die Steuerformulare für das Jahr 2025 sind seit dem 7. April verfügbar. Aus diesem Anlass hat die luxemburgische Steuerbehörde bestimmten berechtigten Steuerzahlern eine vorausgefüllte Steuererklärung per Post zugesandt. Die Idee, diese einfach nur zu unterschreiben, scheint verlockend. In wenigen Sekunden ist die Steuererklärung fertig.

ABER ACHTUNG: Dieses Dokument wurde auf Basis der Informationen erstellt, die der Steuerverwaltung zur Verfügung

stehen. D.h. so sind z.B. keine oder die Abzüge vom Vorjahr unverändert enthalten. Dabei verändert sich die Steuersituation jährlich, Versicherungsprämien steigen oder sinken, Immobiliendarlehen werden neu verhandelt, Spenden wurden getätigt usw.

Eine einfache Unterzeichnung der vorausgefüllten Einkommenssteuererklärung kann sie also teuer zu stehen kommen. Der LCGB rät daher, die Steuererklärung wie bisher auszufüllen, sobald die Formulare vorliegen.

Unsicher bei den Steuern? Der LCGB unterstützt Sie!

Nutzen Sie unseren Steuer-Service und/oder entdecken Sie unsere Informationsbroschüre auf lrgb.lu oder scannen Sie den QR-Code



LEISTUNGEN DES LCGB



DER LCGB UNTERSTÜTZT SIE IM ARBEITSALLTAG!

Der LCGB ist Ihre Anlaufstelle für alle Fragen zum Arbeits- und Sozialrecht. Der LCGB bietet kostenlose Beratungen und Informationen in verschiedenen Sprachen zur Kranken- und Mutterschaftsversicherung, zum Thema Arbeitslosigkeit und berufliche Wiedereingliederung, den Familienleistungen, der Renten- und Berufsunfähigkeitsversicherung, der Unfallversicherung sowie der Sozialversicherung und -fürsorge.



Kontaktieren Sie unser LCGB Info-Center

☎ (+352) 49 94 24 - 222 | ✉ infocenter@lcgb.lu
Montag - Freitag (außer Mittwochnachmittag)
8:30-12:00 Uhr & 13:00-17:00 Uhr

NEUER INDEX - AKTUALISIERUNGEN

Aufgrund der Anwendung einer neuen Indexstufe zum 1. Juni 2026 haben wir die Rapidos und die Broschüre „Sozialleistungen“ aktualisiert.



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

Die Broschüre „Ihre Sozialleistungen“ finden Sie auf lcgb.lu oder scannen Sie den QR-Code



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

AGENDA DES LCGB

Ausflug in den Schwarzwald nach Badenweiler

📅 12.-13. September 2026

Statutenkongress des LCGB

📅 28. Oktober 2026

🕒 18:00 Uhr

📍 Parc Hotel Alvisse



Für mehr Infos,
scannen Sie den
QR Code



SOZIALE FORTSCHRÉTT DIGITAL

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

So ändern Sie Ihr Abonnement:

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



**Der LCGB muss Ihnen mit großer Trauer den Tod unseres
Kollegen Albert GRES mitteilen, einem langjährigen Mitglied
der Kommission der LCGB-Rentner.**

Albert hinterlässt eine große Lücke unter uns, und wir möchten ihm
für sein engagiertes Wirken danken.

Wir sprechen seiner Familie und seinen Freunden unser
aufrichtiges Beileid aus.



GRATIS Grippeimpfung



LUXMILL
Mutuelle



Im Jahr 2026 bietet Ihnen LUXMILL Mutuelle, die Sterbekasse des LCGB, eine kostenlose Grippeimpfung an.

Schreiben Sie sich einfach vor dem 23. September 2026 ein (mit Ihrem vollständigen Namen, Ihre Mitgliedsnummer und Ihrer CNS-Matrikelnummer).

Die Impfung findet bei LUXMILL / Convention Center 5. Stock in Belval (4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX) statt.

Das Datum und die Uhrzeit werden Ihnen rechtzeitig mitgeteilt.

Einschreibung:

☎ + 352 49 94 24 - 224 / -226 / -228

✉ pooladmin@lrgb.lu | ou scannez le code QR





**SIND WIR
WIRKLICH
ALLE GLEICH
VOR DEM
STEUERGESETZ?**

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

**MEHR INFOS
AUF CSL.LU**

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



**CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG**