

03/2026

SOZIALE FORTSCHRÈTT



Editorial

Kurs halten!
S. 2

Info-Center

Verstärkte Präsenz
vor Ort
S. 5

Gemeinsam stark

Ein Jahr Gewerkschaftsunion
OGBL-LCGB
S. 11



Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Kurs halten!

“ Der diesjährige Herbstauftakt findet unter besonderen Rahmenbedingungen statt. Zwar hat das Tripartite-Abkommen vom 8. Juni 2026 dazu beigetragen, den seit mehr als zwei Jahren unterbrochenen Sozialdialog wieder aufzunehmen, die Kaufkraft zu stärken und eine Reihe von Maßnahmen auf den Weg zu bringen, die dazu beitragen, die Arbeitsplätze und die Existenzgrundlagen der betroffenen Arbeitnehmer zu sichern.

Dennoch droht sich die Lage zum Jahresende durch die Verschärfung der verschiedenen Krisen, die uns nun schon viel zu lange begleiten, weiter zuzuspitzen.

Die russische Aggression gegen die Ukraine spitzt sich von Woche zu Woche zu, und der israelisch-amerikanische Krieg gegen den Iran verschärft sich; der Preisanstieg bei Erdölprodukten bricht einen Rekord nach dem anderen, und die Auswirkungen auf die Inflation haben zu einer Anhebung der Leitzinsen geführt mit verheerenden Folgen für die Kreditvergabe und die Wirtschaft.

Hinzu kommt eine wachsende Unsicherheit hinsichtlich Frieden und Sicherheit in den verschiedenen europäischen Staaten. Cyberangriffe und Drohnenüberfälle führen zu massiven Störungen des gesellschaftlichen Lebens und im Alltag jedes Einzelnen.

Die politischen Entscheidungsträger in Europa, ebenso wie jene der luxemburgischen Regierung, tun sich schwer, die richtigen Antworten zu formulieren und angemessene Lösungen für immer gravierendere Herausforderungen zu finden, die die Bürger auf allen Ebenen betreffen und

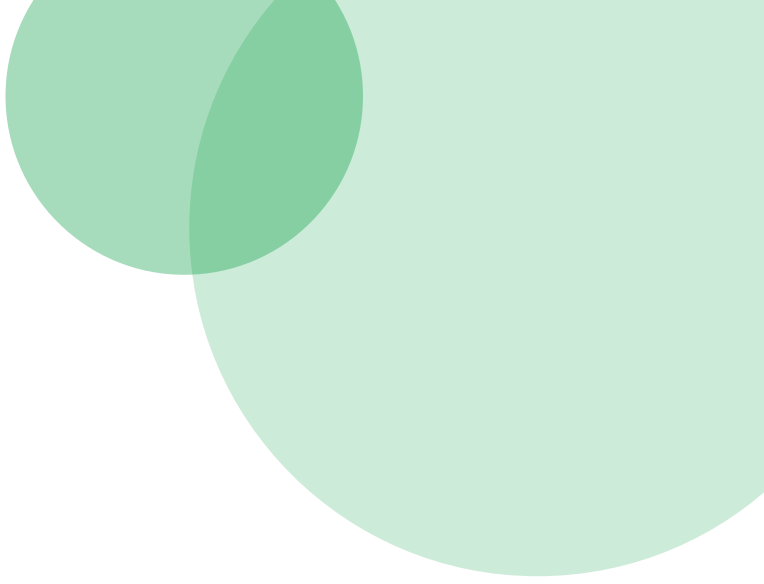
das Vertrauen in unsere Institutionen sowie in unsere parlamentarische Demokratie untergraben.

Hinzu kommen Fehlentscheidungen in der Sozialpolitik, bei denen – manchmal allzu bewusst – notwendige Reformen der Sozialversicherung und der wirtschaftlichen Wiederbelebung mit einem Sozialabbau und einer umfassenden Flexibilisierung des Arbeitsrechts verwechselt wurden.

Was in unseren Nachbarländern Frankreich und Deutschland zur Norm geworden ist, hat in unserem Land nicht stattgefunden. Das Engagement der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB hat einer Politik ein Ende gesetzt, deren einziges Motto das Streben nach Gewinn und finanzieller Rendite ist.

Diese Politik hat in Verbindung mit den verschiedenen Krisen und Unsicherheiten die politische Landschaft Europas tatsächlich ins Wanken gebracht. Die jüngsten Wahlergebnisse der extremen Rechten und der extremen Linken in Deutschland sind höchst besorgniserregend. Ebenso beunruhigend sind die Umfragen in Frankreich, die einen künftigen Staatspräsidenten aus einem der extremen Lager der französischen politischen Landschaft erwarten lassen.

“ **Angesichts dieser Situation sind es die Gewerkschaften, die den Kurs halten und sich an allen Fronten für eine gerechte und ausgewogene Gesellschaft einsetzen müssen.**



Auf nationaler Ebene müssen wir unser Engagement innerhalb der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB verstärken – nicht nur, sondern auch im Hinblick auf die Auseinandersetzung mit der AMMD, die offenbar finanzielle Rendite vor die Bedürfnisse und das Wohlergehen der Patienten stellen will.

Schließlich müssen wir unser gewerkschaftliches Engagement an der Basis, das die Grundlage unseres Erfolgs bildet, unbedingt verstärken. Das Exekutivkomitee des LCGB hat Beschlüsse gefasst, um unsere Betreuung der Arbeitnehmer direkt in den Betrieben zu stärken und durch die Einrichtung zusätzlicher Info-Center unsere Präsenz vor Ort auszubauen. Aus diesem Grund haben im September zwei neue Info-Center in Wasserbillig und Clerf ihre Türen geöffnet.

In diesem Sinne werden wir am 28. Oktober 2026 einen außerordentlichen LCGB-Kongress organisieren, um unsere Statuten an die Bedürfnisse einer sich im Umbruch befindlichen Gesellschaft anzupassen, die mit Digitalisierung und künstlicher Intelligenz konfrontiert ist.

Wir brauchen starke und unabhängige Gewerkschaften, die nah an den Arbeitnehmern sind und deren Engagement nicht nur auf gewerkschaftlichen Aktionen, sondern auch auf Service und Dienstleistungen basiert, die von den Arbeitnehmern zunehmend benötigt werden.

Der LCGB ist entschlossen, Kurs zu halten!

INHALT

4	An Ihrer Seite
10	Aktualität
22	Kollektivverträge
26	Unternehmen
42	LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen

Luxemburg



Esch/Alz



AN IHRER SEITE



ette

Ettelbrück

Merzig

Thionville

Differdange

Wasserbillig

Clerf



INFORMIEREN, BERATEN UND BEGLEITEN VERSTÄRKTE PRÄSENZ VOR ORT

Der LCGB ist ständig auf der Suche nach neuen Wegen, um seine Dienstleistungen zu verbessern, um so seine Mitglieder im Alltag bestmöglich zu begleiten.

Dieses Bestreben hat sich insbesondere in der Eröffnung eines neuen Info-Centers in Clerf und der Wiedereröffnung des Info-Centers in Wasserbillig gezeigt, wodurch unsere Präsenz im ganzen Land gestärkt wurde.

Dank unserer Info-Center, unserer informativen Sprechstunden und des mobilen Info-Centers geht der LCGB direkt auf die Arbeitnehmer zu, ganz in der Nähe ihres Arbeitsplatzes und ihres Alltags.

Unsere Berater stehen Ihnen zur Verfügung, um Sie in Fragen des Arbeits- und Sozialrechts zu informieren, zu beraten und zu begleiten – mit oder ohne Termin.

Diese Präsenz vor Ort spiegelt eine einfache Überzeugung wider: Eine Gewerkschaft muss dort erreichbar sein, wo die Arbeitnehmer sie brauchen. Denn Rechte zu verteidigen bedeutet auch, präsent, verfügbar und nah bei denjenigen zu sein, die wir vertreten.



BRAUCHEN SIE UNTERSTÜTZUNG?

Entdecken Sie alle unsere
Info-Center auf lrgb.lu
oder scannen Sie den QR-Code





Wiedereröffnung

INFO-CENTER WASSERBILLIG



2, Grand-Rue | L-6630 Wasserbillig
(direkt neben dem Bahnhof)



Jeden Dienstag von 15:00 - 19:00 Uhr



Nur nach Terminvereinbarung

Auf Anfrage können Termine auch außerhalb dieser Sprechzeiten vereinbart werden.



Nicole STEIL

Präsidentin der deutschen
Grenzgängerkommission

☎ +352 691 733 141

✉ wasserbillig@lcgb.lu



**Mit Sitzungssaal
für LCGB-Delegierte**
Info & Buchung:

✉ pooladmin@lcgb.lu



Das Info-Center
St. Vith ist
ab sofort
geschlossen

Neu **INFO-CENTER CLERF**



36, Grand-Rue | L-9710 Clervaux



Jeden Freitag von 09:00 - 17:00 Uhr

*Bald erweitern wir unsere Beratungszeiten.
Unsere Mitglieder informieren wir rechtzeitig.*



Nur nach Terminvereinbarung



Brigitte WAGNER

LCGB-Beraterin

☎ +352 671 013 610

✉ bwagner@lcgb.lu



INFO-CENTER BÜROS

Individuelle Beratung in Luxemburg und in der Großregion.

8

**INFO-CENTER
BÜROS**
in Luxemburg und in
der Großregion

16

BERATER
die Ihnen zur Seite stehen und
Hilfe und Unterstützung in
verschiedenen Sprachen bieten

1

**MOBILES
INFO-CENTER**
um Sie in Ihrem
Unternehmen zu
unterstützen

LUXEMBURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

ETTELBRÜCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

2, Grand-Rue
L-6630 Wasserbillig
👤 Nicole STEIL
☎ +352 691 733 141

CLERF

36, Grand-Rue
L-9710 Clervaux
👤 Brigitte WAGNER
☎ +352 671 013 610

MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 6861 9381 778

THIONVILLE

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64 070



Beratungen ohne Termin!

Öffnungszeiten auf

www.lcgb.lu



Terminvereinbarung
weiterhin möglich

✉ rdv@lcgb.lu

☎ +352 49 94 24 555

🖨 DeinLCGB.lu

Terminpflicht für den
Steuerservice und das
Ablesen des Tachographen

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
☎ +32 (0) 87 85 99 32

MOBILES INFO-CENTER

Unsere Beraterin unterstützt Sie in Ihrem Unternehmen:

- **Hilfe und Unterstützung bei Fragen
zum Arbeits- und Sozialrecht**
(Fragen zu Urlaub, Lohnabrechnung, Abmahnung, Kündigung, ...)
- **Rentenberechnung**
- **Entgegennahme der Steuererklärung**



Mandy NOESEN

Beraterin mobiles
Info-Center

☎ +352 691 733 019

✉ mnoesen@lcgb.lu

Oder besuchen Sie entweder das mobile Info-Center in Ettelbrück

- » Donnerstags von 13:00-16:30 Uhr
- » Beratung ohne Termin

oder das mobile Info-Center in Wasserbillig

- » 12.10.26 | 19.10.26 | 21.10.26 | 16.11.26
- 18.11.26 | 25.11.26 | 30.11.26
- » von 13:00-16:30 Uhr
- » Beratung mit Termin

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

Verstärkte Hotline von 8:00 – 8:30 Uhr

✉ infocenter@lcgb.lu



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

Ein einziger Ratgeber, alle unsere Dienstleistungen!

Entdecken Sie die aktuelle Broschüre „Service-Leistungen“ auf lcgb.lu
oder scannen Sie den QR Code



Aktualität





GEMEINSAM STARK FÜR DIE RECHTE DER ARBEITNEHMER EIN JAHR GEWERK- SCHAFTSUNION OGBL-LCGB

Ein Jahr gemeinsames Engagement und ein klares Ziel: die wirksame Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer in Luxemburg.

Auf der folgenden Seite blicken wir auf die Höhepunkte der von der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB im vergangenen Jahr geleisteten Arbeit zurück. Der Tätigkeitsbericht wurde auf der Generalversammlung der Gewerkschaftsunion am 29. Juni 2026 angenommen.

Nur ein Jahr nach ihrer Gründung hat sich die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB als einzige Kraft etabliert, die das luxemburgische Sozialmodell entschlossen und wirksam verteidigen kann. Sie hat bewiesen, dass die gewerkschaftliche Einheit ein wirkungsvolles Instrument ist – sowohl in Verhandlungen mit politischen Entscheidungsträgern als auch bei Mobilisierungen und durch konkrete Vorschläge zur Bewältigung der großen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen unseres Landes.

Dieses erste Jahr stellt einen wichtigen Meilenstein dar, ist jedoch keineswegs ein Selbstzweck. Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wird auch in Zukunft sein gemeinsames Engagement entschlossen fortsetzen, um die sozialen Errungenschaften zu bewahren, neue Herausforderungen anzugehen und die Stimme der Arbeitnehmer weiterhin mit Nachdruck zu vertreten.



DAS ERSTE JAHR, UM DIE UNION UND DAS KRÄFTEVERHÄLTNIS AUFZUBAUEN UND ERGEBNISSE ZU ERZIELEN



Gründung
der Gewerkschafts-
union OGBL-LCGB
am 20. Juni 2025



25.000
Demonstranten
am 28. Juni 2025



Dutzende
Gewerkschaftsaktionen

16

Presse-
mitteilungen



4 Presse-
konferenzen

6

nationale
Flyer



2 große
Delegierten-
konferenzen

13

Sitzungen
des Exekutiv-
büros



In nur einem Jahr ihres Bestehens hat sich die Gewerkschaftsunion als einzige Kraft etabliert, die die Verteidigung des luxemburgischen Sozialmodells gewährleisten kann.

Sie hat gezeigt, dass die gewerkschaftliche Einheit ein mächtiger Hebel zur Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen ist, sei es bei Verhandlungen mit den Behörden, bei Mobilisierungsmaßnahmen vor Ort oder bei der Unterbreitung von Vorschlägen zu den großen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen.

Dieses erste Jahr ist jedoch nur eine Etappe. Es gibt nach wie vor zahlreiche Herausforderungen. Aufgrund der gesammelten Erfahrungen und das gemeinsam mit den Arbeitnehmern aufgebaute Kräfteverhältnis wird die Gewerkschaftsunion ihr Engagement fortsetzen, um die soziale Gerechtigkeit, den Sozialdialog und die Rechte der Arbeitnehmer, der Rentner und ihrer Familien weiter zu stärken.

Neue Herausforderungen könnten sich abzeichnen, insbesondere in der Frage der Arbeitszeitgestaltung. Das Thema „Plattformarbeiter“ ist noch lange nicht abgeschlossen.

Und auch wenn die jüngsten Entwicklungen in die richtige Richtung weisen, sind weitere Angriffe auf unser Gesundheitssystem weiterhin zu befürchten.

Unabhängig davon lassen die weltweite Lage und die besorgniserregende Situation in vielen europäischen Ländern sowie die globale Wirtschaftslage für die Zukunft nichts Gutes ahnen. Angesichts all dieser Herausforderungen und Risiken, angesichts der Veränderungen, die uns bevorstehen, und der zu erwartenden Angriffe ist es von entscheidender Bedeutung, die gewerkschaftliche Einheit und den Zusammenhalt aller Kräfte zu stärken, die an Demokratie, Fortschritt und soziale Gerechtigkeit glauben.

Die Gründung und der kontinuierliche Ausbau der Gewerkschaftsunion waren die einzig richtige Entscheidung; die gewerkschaftliche Einheit in Zukunft weiter zu stärken, ist eine Notwendigkeit!



Lesen Sie hier
den vollständigen
Tätigkeitsbericht
(nur auf Französisch)



Geselliges Treffen

Im Rahmen eines geselligen Treffens der beiden Strukturen dankten die Ko-Präsidenten der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB den Mitgliedern für ihre Unterstützung.

Ohne diese wäre ein Tripartite-Abkommen und eine Rückkehr zum Sozialdialog nicht möglich gewesen.



Austausch zum Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus (PAN AR)

Am Morgen des 18. Juni 2026 kamen eine Delegation des LCGB, des OGBL sowie Verantwortliche des Ministeriums für Familie, Solidarität, Zusammenleben und Unterbringung von Flüchtlingen zusammen, um sich über den Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus (PAN AR) auszutauschen. Bei dem Plan handelt es sich um ein offenes und dynamisches Dokument, das je nach neuen Bedürfnissen, Rückmeldungen der Partner, Fortschritt der Maßnahmen oder auf Grundlage von Studien angepasst werden kann – unter Wahrung seiner Governance.



Im Mittelpunkt der Gespräche standen die Bedeutung eines gemeinsamen Engagements gegen jede Form von Diskriminierung und Rassismus sowie die Förderung von Chancengleichheit, sozialem Zusammenhalt und respektvollem Zusammenleben.

Der Austausch hat erneut gezeigt: Der Kampf gegen Rassismus geht uns alle an und erfordert die Zusammenarbeit aller gesellschaftlichen Akteure.



KAUFKRAFT

Konjunktur-Steuerergutschrift (CIC): Wie ist der Stand der Umsetzung?

Als Reaktion auf die massive Inflation infolge des Nah-Ost-Konflikts haben die Sozialpartner im Rahmen des Tripartite-Abkommens vom 8. Juni 2026 unter anderem eine Konjunktur-Steuerergutschrift (CIC) beschlossen, um die Kaufkraft der Arbeitnehmer zu stärken und den Anstieg der Lebenshaltungskosten teilweise auszugleichen. Doch bis heute warten die Arbeitnehmer immer noch auf die Umsetzung dieser Entlastungsmaßnahme.

Warum wurde der CIC noch nicht ausgezahlt?

Bevor der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern den CIC gutschreiben kann, muss das entsprechende Gesetz verabschiedet und in Kraft getreten sein. Dies ist leider noch immer nicht der Fall.

Da die Stellungnahme des Staatsrats noch nicht vorlag, konnte der Gesetzentwurf leider nicht vor der letzten Plenarsitzung der Abgeordnetenkammer vor der Sommerpause verabschiedet werden.

Wann wird der CIC voraussichtlich umgesetzt?

Die parlamentarischen Ausschüsse, die die Gesetzentwürfe vor der Abstimmung prüfen, tagen ab Mitte September. Die Gesetzabstimmung wird somit voraussichtlich nach der Wiederaufnahme der Plenarsitzungen im Oktober 2026 erfolgen.

Achtung: rückwirkende Zahlung

Sobald das Gesetz veröffentlicht ist, tritt es sofort in Kraft. Spätestens bis zum Ende des darauffolgenden Monats müssen die Unternehmen den seit Juni 2026 rückwirkend fälligen CIC in einer einzigen Zahlung auszahlen.

Der LCGB bedauert, dass diese wichtige Maßnahme des Tripartite-Abkommens nicht schneller in Kraft treten konnte. Gerade in Zeiten steigender Preise und wirtschaftlicher Unsicherheiten benötigen die Arbeitnehmer konkrete und rasche Entlastungen.

Der LCGB wird die Entwicklung des Verfahrens weiter verfolgen und seine Mitglieder unverzüglich informieren, sobald das Gesetz verabschiedet wurde.



Voraussichtlicher Zeitplan des CIC



8. JUNI 2026

Tripartite-Abkommen



OKTOBER 2026

Voraussichtliche Verabschiedung des Gesetzes



SPÄTESTENS ENDE NOVEMBER 2026

Rückwirkende Auszahlung des seit Juni 2026 fälligen CIC



Sobald das Gesetz in Kraft getreten ist, wird der LCGB gemeinsam mit seinen Delegierten dafür sorgen, dass alle Arbeitnehmer die ihnen zustehende Konjunktur-Steuerergutschrift vollständig und ohne weitere Verzögerung erhalten.



ARBEITSLOSIGKEIT

Überarbeitung der EU-Verordnung 883/2004: Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB macht die Europaabgeordneten auf die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit von Grenzgängern aufmerksam

Am 29. Juni traf sich eine Delegation der Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB mit den Europaabgeordneten Tilly Metz, Martine KEMP, Marc ANGEL und Charles GOERENS, um sich über die Überarbeitung der EU-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit auszutauschen.

Am 18. Mai dieses Jahres hatte die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB bereits eine Pressemitteilung veröffentlicht, in der sie den Grundsatz, wonach das Land der letzten Beschäftigung für die Zahlung des Arbeitslosengeldes von Grenzgängern zuständig sein soll, als wichtigen Fortschritt begrüßt. Obwohl sie diese positive Entwicklung anerkannten, hatten die beiden Gewerkschaftsorganisationen dennoch betont, dass hinsichtlich der Umsetzung dieser Überarbeitung der EU-Verordnung noch zahlreiche Fragen offen seien.

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

behördlichen Auslegungen ausgeschlossen oder benachteiligt werden könnten.

Die beiden Gewerkschaften wiesen zudem darauf hin, dass die Frage der Arbeitslosigkeit von Grenzgängern nicht allein auf ihre finanzielle Dimension reduziert werden darf. Sie muss ganzheitlich angegangen werden, wobei die sozialen Aspekte und der Bedarf an Unterstützung für die Betroffenen umfassend berücksichtigt werden müssen. Die potenziellen sozialen Folgen dieser Reform müssen genau geprüft werden, insbesondere in Bezug auf die Sozialversicherung, Familienleistungen, den Zugang zur CNS, Kontrollen sowie mögliche Sanktionen und Rechtsmittel. Darüber hinaus sind bei Verlust des Arbeitsplatzes Fragen der individuellen Betreuung, der Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung, des Zugangs zu Weiterbildungen oder auch der beruflichen Wiedereingliederung ebenso wichtig wie die Auszahlung von Arbeitslosengeld.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB hat zudem betont, dass der Verordnungsentwurf eine Übergangsfrist von sieben Jahren vorsieht, damit Luxemburg seine Systeme an die neuen Vorschriften anpassen kann. Diese Frist bietet zwar die für diese Anpassung erforderliche Zeit, darf jedoch keinesfalls als

Vorwand dienen, um die Umsetzung zu verzögern. Im Gegenteil: OGBL und LCGB halten es für unerlässlich, unverzüglich die notwendigen Gespräche aufzunehmen und die erforderlichen Anpassungen vorzunehmen, um eine wirksame Umsetzung zum Schutz der Grenzgänger zu gewährleisten. Die Gewerkschaften fordern die Regierung daher auf, sich unverzüglich mit diesem Thema zu befassen und in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern an den Anpassungen zu arbeiten, die die neuen Vorschriften erfordern.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB wurde bei dem Treffen vertreten durch Mandy NOESEN (LCGB – Verantwortliche für internationale, europäische und Großregionale Beziehungen), Christophe KNEBELER (LCGB – Mitglied des Vorstands), Adrien NUIJTEN (OGBL – Verantwortlicher für belgische Grenzgänger) und Christian SIMON-LACROIX (OGBL – Verantwortlicher für französische Grenzgänger). Das gemeinsame europäische Sekretariat von OGBL und LCGB wurde durch Katia NEVES (Referentin) vertreten.

*Pressemitteilung der
Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB,
am 7. Juli 2026*



LOHNTRANSPARENZ

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB kritisiert die Untätigkeit der luxemburgischen Regierung.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB sowie deren jeweilige Frauensektionen, OGBL Equality und LCGB-Femmes, verurteilen aufs Schärfste, dass die luxemburgische Regierung die Frist für die Umsetzung der EU-Richtlinie zur Lohntransparenz nicht eingehalten hat. Obwohl die Richtlinie spätestens am 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden sollte, wurde kein Gesetzentwurf rechtzeitig in der Abgeordnetenkammer eingebracht.

Für die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB ist diese Verzögerung inakzeptabel. Sie sendet ein verheerendes politisches Signal einer Regierung aus, die den Kampf gegen das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern nicht ernst genug nimmt, obwohl dieses in Luxemburg nach wie vor in sehr realer Form besteht.

Die Regierung darf sich nicht hinter allgemeinen Indikatoren oder hinter dem Image eines angeblich vorbildlichen Großherzogtums verstecken. Zwar können bestimmte Zahlen den Eindruck einer günstigeren Situation als in anderen europäischen Ländern erwecken, doch reicht diese Lesart bei weitem nicht aus.

Die Ungleichheiten beschränken sich nicht auf den Stundenlohn. Sie zeigen sich beim Jahresgehalt, vor allem bei Prämien und Jahresendboni, bei der Arbeitszeit, bei der beruflichen Laufbahn, beim beruflichen Aufstieg und deren Auswirkungen auf die Rente am Ende der Karriere.

Die EU-Richtlinie zur Lohntransparenz stellt somit einen wichtigen Fortschritt dar, der es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen soll, mehr Informationen über die Vergütung zu erhalten, Diskriminierungen besser zu erkennen und die Handlungsmöglichkeiten im Falle von Lohnungleichheit zu stärken. Transparenz allein reicht jedoch nicht aus. Sie muss zu konkreten Korrekturen, wirksamen Kontrollmechanismen und einer echten Einbindung der Gewerkschaften und Personalvertreter führen.

Genau aus diesem Grund ist die Verzögerung seitens der luxemburgischen Regierung besonders gravierend. Indem sie den Umsetzungstext nicht rechtzeitig vorlegt, entzieht die Regierung den Arbeitnehmern, den Personalvertretern, den Gewerkschaften und den Unternehmen einen klaren Rahmen. Sie schafft Unsicherheit, wo Entschlossenheit gefragt wäre. Sie verschwendet wertvolle Zeit, während die Ungleichheiten nicht von selbst verschwinden.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB erinnert daran, dass Lohnungleichheit keine nebensächliche oder symbolische Angelegenheit ist. Es geht um soziale Gerechtigkeit, um die Achtung der Arbeit und um Würde. Sie ist zudem eine unverzichtbare Voraussetzung für die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität, die Stärkung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und die Bekämpfung prekärer Beschäftigungsverhältnisse.

Nach Ansicht der Gewerkschaftsunion muss die Umsetzung der Richtlinie sogar über das europäische Mindestmaß hinausgehen. Luxemburg muss sich einen ehrgeizigen, wirksamen und verbindlichen Rahmen geben und dabei auch die zentrale Rolle der Kollektiv-

verträge betonen. Wo Tarifverhandlungen stark sind, sind die Vergütungsstrukturen transparenter, die Karrieren besser nachvollziehbar und die Arbeitnehmer besser vor Diskriminierung geschützt.

Umgekehrt bestehen dort, wo Kollektivverträge schwach oder nicht vorhanden sind, Ungleichheiten fort oder verschärfen sich sogar. Deshalb geht die Umsetzung der Richtlinie Hand in Hand mit der Ausarbeitung eines Aktionsplans zur Erhöhung der Abdeckung durch Kollektivverträge in Luxemburg – ein weiterer Bereich, in dem Luxemburg einen Rückstand aufweist.

Die Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB fordert die Regierung auf, unverzüglich einen ehrgeizigen Gesetzentwurf vorzulegen, der in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern ausgearbeitet wurde, und die Lohntransparenz zu einem wirksamen Instrument im Kampf gegen Diskriminierung zu machen.

*Pressemitteilung der
Gewerkschaftsunion OGBL-LCGB,
am 11. Juni 2026*





PLATTFORMARBEIT

I 14. Internationale Arbeitskonferenz in Genf.

Die Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber trafen sich vom 1. bis 12. Juni 2026 in Genf zur I 14. Internationalen Arbeitskonferenz (IAC). Wie jedes Jahr hatten die luxemburgischen Gewerkschaften OGBL und LCGB die Gelegenheit, an der Konferenz teilzunehmen und sich an den Diskussionen zu beteiligen. Zu den wichtigsten Punkten auf der Tagesordnung der Konferenz gehörten insbesondere die Arbeit auf digitalen Plattformen, der Sozialdialog und Tripartite sowie die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt.

Der OGBL wurde auf der IAK durch Véronique EISCHEN-BECKER und Pitt BACH, Mitglieder des Vorstands, sowie durch Sonia NEVES, Zentralsekretärin, vertreten. Der LCGB wurde durch Angelo ZANON und Gaby SCHAUL-FONCK vertreten. Katia NEVES, Referentin, vertrat das gemeinsame europäische Sekretariat von OGBL und LCGB.

Ein historisches Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit in der Plattformwirtschaft

Bei der Konferenz wurde ein neues Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit in der Plattformwirtschaft mit 406 Ja-Stimmen, 4 Nein-Stimmen und 36 Enthaltungen verabschiedet. Das Übereinkommen, das vom OGBL, dem LCGB, der Regierung und den luxemburgischen Arbeitgebervertretern unterstützt wird, stärkt den Schutz der Plattformarbeiter.

Es zielt insbesondere darauf ab, Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen, die algorithmische Steuerung zu regeln, die Transparenz der Plattformen zu gewährleisten und die Grundrechte, den sozialen Schutz, die Vergütung sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu stärken. In Verbindung mit der EU-Richtlinie über Plattformarbeiter bietet er neue Instrumente zur Verbesserung ihres Schutzes in Luxemburg.

Stärkung des Sozialdialogs

Eine Resolution der IAO bekräftigte zudem die entscheidende Rolle des Sozialdialogs und des Tripartismus des Wandels in der Arbeits-

welt. Darin wird insbesondere betont, dass die Repräsentativität der Organisationen für die Legitimität, Glaubwürdigkeit und Wirksamkeit des Sozialdialogs unerlässlich ist, und die Staaten werden aufgefordert, die Arbeitsinstitutionen und die Gewerkschaftsrechte zu stärken.

Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter

Die IAO hat darüber hinaus eine Resolution verabschiedet, in der sie dazu aufruft, die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz zu stärken, insbesondere durch Lohngleichheit, die Bekämpfung von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung, einen besseren sozialen Schutz und einen verbesserten Zugang von Frauen zu zukunftssträchtigen Arbeitsplätzen.

Anwendung internationaler Normen

Schließlich hat die Kommission für die Anwendung der Normen 23 nationale Situationen geprüft, darunter mehrere Fälle im Zusammenhang mit dem Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, und dabei Verstöße in mehreren Ländern festgestellt.



RÜCKFÜHRUNGSVERORDNUNG

Die Mitte-Rechts-Parteien schließen erneut ein Bündnis mit der extremen Rechten – OGBL und LCGB prangern eine Besorgnis erregende Tendenz an!

Am 17. Juni haben die Abgeordneten des Europäischen Parlaments eine politische Einigung über die „Rückführungsverordnung“ erzielt, mit der ein gemeinsames System für die Rückführung von Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthalt in der Union eingeführt wird. Der vereinbarte Text wurde vom Europäischen Parlament in einer Abstimmung im Plenum angenommen (418 Ja-Stimmen, 218 Nein-Stimmen und 30 Enthaltungen). Die rechtsextremen Europaabgeordneten, die dieses Ergebnis dank eines Bündnisses mit der Mitte-Rechts-Fraktion im Parlament erzielt hatten, machten keinen Hehl aus ihrer Freude und feierten das Ergebnis, indem sie im Plenarsaal „Send them back!“ skandierten.

Die luxemburgischen Gewerkschaften OGBL und LCGB verurteilen dieses taktische Bündnis zwischen der Mitte-Rechts-Fraktion und der rechtsextremen Fraktion aufs Schärfste. Sie bedauern, dass die EVP (Europäische Volkspartei), der auch die luxemburgische Partei CSV angehört, im

Europäischen Parlament immer häufiger gemeinsam mit rechtsextremen Kräften für unsoziale Maßnahmen stimmt, und halten diese Entwicklung für äußerst besorgniserregend, insbesondere angesichts des jüngsten Wahlsiegs der rechtsextremen deutschen Partei AfD in Sachsen-Anhalt. Die beiden luxemburgischen Europaabgeordneten der CSV, Martine KEMP und Isabel WISELER-LIMA, haben übrigens ebenfalls für den Text gestimmt.

Diese neue Gesetzgebung wird die Rückführungsverfahren für Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt verschärfen. Sie sieht deren sofortige Ausreise oder die Ausreise innerhalb einer von den Behörden festgelegten Frist vor und erweitert den Einsatz von Haftmaßnahmen, deren Dauer bis zu 24 Monate betragen kann, mit einer möglichen Verlängerung um 6 Monate, auch für Kinder. Sie ermöglicht zudem ihre Überstellung in „Rückführungszentren“ außerhalb der EU auf der Grundlage von Abkommen mit Drittstaaten sowie Ermittlungen und

Durchsuchungen zur Vorbereitung ihrer Rückführung.

Der OGBL und der LCGB schließen sich der Position des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) an und betonen, dass dieser Ansatz die Situation der Illegalität und die Ausbeutung dieser ohnehin schon schutzbedürftigen Menschen nur noch verschlimmern wird. Dieser Ansatz birgt nämlich die Gefahr, eine Atmosphäre der Angst zu schaffen und diese Menschen gegenüber ihren Ausbeutern noch schutzloser zu machen, da sie aus Furcht davor, die Missbräuche, denen sie ausgesetzt sind, zu melden, noch hilfloser werden.

Stattdessen müssen vielmehr Maßnahmen ergriffen werden, um jede Form der Ausbeutung zu bekämpfen und die Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern.

*Pressemitteilung des SECEC
vom 10. September 2026*

28. Regime (EU Inc.)

Gewerkschaften fordern einen verstärkten Schutz der Arbeitnehmer



Am 15. September 2026 trafen sich Vertreter des Gemeinsamen Europäischen Sekretariats des OGBL und des LCGB (SECEC) mit dem Wirtschaftsminister, Lex DELLES sowie mit Vertretern des Justizministeriums, um den Vorschlag für eine europäische Verordnung zur 28. Unternehmensform, der sogenannten „EU Inc.“, zu erörtern, die darauf abzielt, einen neuen harmonisierten Rechtsrahmen innerhalb der EU zu schaffen, um den Binnenmarkt zu stärken und Innovationen zu fördern.

Der OGBL und der LCGB sind sich zwar der Notwendigkeit bewusst, dass die EU ihren Binnenmarkt und ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken muss, betonen jedoch, dass dieses Ziel nicht auf Kosten der Arbeitnehmer und ihrer Rechte erreicht werden darf.

Wie von der Europäischen Kommission dargelegt, besteht die Gefahr, dass der Text es Unternehmen ermöglicht, einen europäischen Rechtsrahmen zu wählen, der sich von dem des Staates unterscheidet, in dem ihre Beschäftigten tatsächlich arbeiten.

Diese Situation könnte insbesondere zu einer Umgehung nationaler Vorschriften im Bereich des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit sowie der Gewerkschaftsrechte führen und unlautere Wettbewerbspraktiken und Sozialdumping begünstigen. In diesem Zusammenhang wurde auch die Frage des Anwendungsbereichs angesprochen. Obwohl die Regelung als Unterstützung für innovative Start-ups und Scale-ups dargestellt wird, stünde sie tatsächlich auch anderen Unternehmen sowie multinationalen Konzernen offen und würde es ihnen somit ermöglichen, sich für einen weniger restriktiven Rechtsrahmen zu entscheiden und strengere nationale Standards in den Bereichen Arbeitsrecht und Sozialschutz zu umgehen.

In diesem Zusammenhang betonten beide Organisationen, dass das Arbeitsrecht, die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer sowie Tarifverträge und Verpflichtungen im Bereich der Sozialversicherung dem Recht des Mitgliedstaats unterliegen müssen, in dem die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird.

Der Minister erklärte, er teile diese Einschätzung und betonte zudem die Notwendigkeit, die sozialen Rechte und die geltenden nationalen Standards uneingeschränkt zu wahren. Der OGBL und der LCGB unterstreichen daher, dass ausreichende Garantien geschaffen werden müssen, um jegliche Umgehung dieser Rechte zu verhindern und sicherzustellen, dass das 28. Regime nicht dazu genutzt werden kann, sich den sozialen Verpflichtungen zu entziehen.

Ein weiterer Punkt war die Frage des beschleunigten Registrierungsverfahrens, das es einem Unternehmen, das unter dem 28. Regime tätig ist, ermöglichen wird, sich innerhalb von 48 Stunden registrieren zu lassen. Auch hier betonten die Gewerkschaften die Notwendigkeit, wirksame Kontrollmechanismen einzuführen, insbesondere um die Einhaltung der steuerlichen Verpflichtungen zu gewährleisten und Geldwäsche sowie Sozialversicherungsbetrug zu bekämpfen.

Der von der Kommission vorgeschlagene Ansatz bezüglich der Mitarbeiteraktienprogramme (Employee Stock Option Plans), der es den Beschäftigten ermöglichen würde, Aktien des Unternehmens zu erwerben, wird von den Gewerkschaften ebenfalls in Frage gestellt. Sie fordern, dass im Text klar festgelegt wird, dass diese Mitarbeiteraktienprogramme nicht als Ersatz für die Vergütung oder die tariflich ausgehandelten Löhne dienen dürfen.

Schließlich beanstanden die beiden Organisationen nicht nur die Heranziehung von Artikel 114 AEUV als Rechtsgrundlage für die 28. Regelung, sondern sind auch der Ansicht, dass eine Richtlinie – und nicht eine Verordnung, wie von der Kommission vorgeschlagen – es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern ermöglichen würde, den Schutz der Arbeitnehmer bei der Umsetzung in nationales Recht zu stärken.

Pressemitteilung des SECEC
vom 18. September 2026

Abonnieren Sie den LCGB-Newsletter Spotlight

Immer über die neuesten Entwicklungen auf dem Laufenden bleiben!

Der Newsletter Spotlight des LCGB enthält alle praktischen Informationen:

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

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



POLITISCHE TREFFEN



Austausch über aktuelle politische und gesellschaftliche Themen mit dem Präsidenten der Abgeordnetenversammlung

Der LCGB-Nationalpräsident traf sich mit dem Präsidenten der luxemburgischen Abgeordnetenversammlung zu einem konstruktiven Austausch. Im Mittelpunkt des Gesprächs standen vor allem anstehende politische und gesellschaftliche Themen sowie die aktuellen Herausforderungen, mit denen die Arbeitnehmer in Luxemburg konfrontiert sind.

Der direkte Dialog mit den politischen Institutionen ist für den LCGB nach wie vor von entscheidender Bedeutung, um die Anliegen der Arbeitnehmer zu vertreten und künftige Entwicklungen aktiv zu begleiten.

Gespräch mit der Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit

Der Nationalpräsident des LCGB, Patrick DURY, und das für Sozialpolitik zuständige Vorstandsmitglied, Christophe KNEBELER, trafen sich mit der Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit, Martine DEPREZ, zu einem konstruktiven Austausch über die aktuellen Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten der Krankenversicherung im Interesse der Patienten.

Beide Gesprächspartner sind sich einig, dass die Bedürfnisse der Versicherten und Patienten im Mittelpunkt aller Überlegungen zur Weiterentwicklung und Modernisierung des Gesundheitssystems stehen müssen. Nach Ansicht des LCGB müssen konkrete Lösungsansätze diskutiert und entwickelt werden, die die Patientenversorgung nachhaltig verbessern und eine optimale Wegweisung der Patienten innerhalb des Gesundheitssystems sowie eine bessere Koordination ihrer Versorgung ermöglichen.



SOZIALE FORTSCHRÉTT DIGITAL

Weniger Papier, mehr Komfort! Erhalten Sie den „Soziale Fortschrétt“ direkt per E-Mail – ergänzend oder anstelle der gedruckten Ausgabe.

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





ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Der Community-Radiosender Niayes FM baut seine Kompetenzen aus und bereitet den Start seines Web-TV vor.

Vom 21. bis 24. April 2026 nahm das Team des Community-Radiosender Niayes FM, Partner der ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt im Senegal, an einer Fortbildung teil, zur Stärkung seiner Kompetenzen in den Bereichen Radiojournalismus und audiovisuelle Produktion.

Vier Tage lang vertieften Journalisten, Moderatoren und Techniker ihre Kenntnisse in den Bereichen Interviewtechniken, Radiomoderation, journalistische Ethik, Tonbearbeitung, Tonaufnahme und Gerätewartung. Die Teilnehmer wechselten zwischen theoretischen Einheiten, praktischen Übungen und Sendungssimulationen, um die Qualität der ausgestrahlten Programme zu verbessern.



Diese Fortbildung stellt zudem einen wichtigen Schritt in der Entwicklung des Web-TV-Projekts von Niayes FM dar. Angesichts der sich wandelnden digitalen Nutzungsgewohn-

heiten möchte der Radiosender neue audiovisuelle Formate anbieten, um ein breiteres Publikum, insbesondere junge Menschen, zu erreichen und gleichzeitig seinen Auftrag zur Information und Sensibilisierung der Community fortzuführen.

Im Anschluss an den Workshop wurden mehrere Verbesserungsansätze identifiziert: die Redaktion zu stärken, die Sounddesigns des Radiosenders zu modernisieren, neue audiovisuelle Inhalte zu entwickeln und die technische Unterstützung der Teams fortzusetzen.

Durch Investitionen in die Kompetenzen seiner Mitarbeiter bekräftigt Niayes FM seinen Willen, sich an die neuen Herausforderungen der Community-Medien anzupassen. Diese Kompetenzsteigerung wird es dem Radiosender ermöglichen, weiterhin eine wesentliche Rolle bei der Verbreitung lokaler Informationen, der Bildungsförderung und der Sensibilisierung der Bevölkerung in der Region Niayes zu spielen.

Diese Maßnahme erfolgt im Rahmen der Partnerschaft zwischen der ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt und Jeunesse et Développement (JED), die gemeinsam daran arbeiten, den Zugang zu qualitativ hochwertigen Informationen zu verbessern und die Entwicklung lokaler Communities im Senegal zu fördern.



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



Kollektiv- verträge



Luxcargo Handling



Unterzeichnung am 15. Juni 2026
Gültig bis zum 31. Dezember 2029

Errungenschaften:

- Einmalprämie von 550 € brutto;
- neue Gehaltstabelle;
- Einrichtung von 2 paritätischen Ausschüssen;
- Vereinheitlichung der Übertragung von Urlaubstagen;
- Einführung einer Einsatzprämie;
- Anspruch auf 3 Tage vorrangigen Urlaub pro Jahr;
- Verbesserung der Staffelung des 13. Monatsgehalts;
- Möglichkeit, FLEX-Stunden in 2 x 4 Stunden oder 1 x 8 Stunden pro Monat auszugleichen.



St George's International School



Unterzeichnung am 16. Juni 2026
Gültig bis zum 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Laufbahn für Lehrkräfte ohne Lehramtsexamen;
- Flexibilität bei der Urlaubsnahme für das Verwaltungspersonal;
- Einführung einer Todesfall- und Invaliditätsversicherung;
- Einführung einer Zusatzrentenregelung;
- Anhebung des Wertes der Essensgutscheine auf 12,20 €.



Performance Solutions Luxembourg S.à r.l.



Unterzeichnung am 22. Juni 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Anpassung der Gehaltstabelle für die Mitarbeiter des Rollenkonzepts;
- Auszahlung einer einmaligen Prämie an die Mitarbeiter des Rollenkonzepts;
- durchschnittliche jährliche leistungsbezogene Lohn-erhöhung von 1,5 % für „Single Roll“-Mitarbeiter;
- Anpassung der Urlaubsprämie entsprechend der Betriebszugehörigkeit;
- Erhöhung der Anzahl der Urlaubstage;
- Anpassung der Prämie für 25 Jahre Betriebszugehörigkeit;
- Verankerung des Rechts auf digitales Abschalten.



CFL cargo & CFL technics



Unterzeichnung Ende Juni 2026
Gültig bis zum 30. Juni 2028

Errungenschaften:

- Erhöhung der Jahresendzulage;
- Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstages für langjährige Betriebszugehörigkeit;
- Einführung des schrittweisen Vorruhestands.



Sisto Armaturen



Unterzeichnung am 25. Juni 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Gewährung einer einmaligen Prämie an die gesamte Belegschaft;
- Lohnerhöhungen;
- Einführung einer Dienstalterszulage;
- Möglichkeit für Mitarbeiter über 50 Jahre, eine Arbeitszeitverkürzung zu beantragen;
- Einführung eines Schutzmechanismus für Hinweisgeber.



Stadt Ettelbrück



Unterzeichnung am 29. Juni 2026
Gültig bis zum 30. April 2029

Errungenschaften:

- neue Gehaltstabelle;
- Gehaltstabelle für Personen in der beruflichen Wiedereingliederung;
- Dienstalterszulage von 10 Punkten nach 10 Dienstjahren;
- Urlaubsgeld in Höhe von 6 Punkten;
- Erhöhung der „Totengräber“-Zulage;
- Telefonzulage in Höhe von 2 Punkten;
- Verbesserung der Bereitschaftszulage.



ECORENOV.LU



Unterzeichnung Anfang Juli 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 30. Juni 2029

Errungenschaften:

- 27 Tage Jahresurlaub;
- 1 zusätzlicher Urlaubstag ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren;
- eine vierteljährliche Prämie;
- eine jährliche Prämie, die an die Unternehmensergebnisse gekoppelt ist.



Gemeinde Wincrange



Unterzeichnung am 9. Juli 2026

Errungenschaften:

- Aufwertung der Laufbahn B und Abschaffung der Primärlaufbahnen;
- Verbesserung des Bereitschaftsdienstes;
- Erhöhung der monatlichen Zulage für den Wasserdienst;
- Wahl zwischen der alten und der neuen Gehaltstabelle für Mitarbeiter, die vor dem 1. Januar 2017 eingestellt wurden;
- Abschaffung der Möglichkeit, Personal an externe Unternehmen auszulagern;
- einmalige Prämie für die Beschäftigten der Kategorie B.



WSA



Unterzeichnung Mitte Juli 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Anhebung der Kolonnenführerprämie auf 4 %;
- Anhebung der Urlaubsprämie auf 45 €;
- Verbesserung der Modalitäten der Anwesenheitsprämie;
- Einführung einer Energieprämie zur Stärkung der Kaufkraft der Beschäftigten;
- Zuschuss von 50 % zum Mittagessen;
- eine um 15 Minuten verlängerte, vergütete Mittagspause für Mitarbeiter;
- bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Ruhezeiten.



Morganite Luxembourg



Unterzeichnung Anfang August 2026
Gültig vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- lineare, an die Betriebszugehörigkeit und die jährliche Leistungsbeurteilung gekoppelte Gehaltserhöhungen;
- Erhöhung und Verbesserung der Anwesenheitsprämie;
- Erhöhung der Fahrtkostenzuschüsse;
- Einführung eines Überstundenkontos;
- Einführung des Rechts auf digitales Abschalten.



Gemeinde Bauschleiden



Unterzeichnung am 31. August 2026

Errungenschaften:

- Verbesserung der Gehaltstabelle;
- Anhebung der Obergrenze für das Arbeitszeitkonto;
- Anpassung der Prämie für das Ausheben eines Grabes.



Gemeinde Redange/Attert



Unterzeichnung am 17. September 2026
Gültig vom 1. Januar 2027 bis 31. Dezember 2028

Errungenschaften:

- Angleichung der Arbeits- und Vergütungsbedingungen an die des Kollektivvertrags der Südgemeinden;
- jährliche Lohnzulage in Höhe von 1 % für das Jahr 2026.



WEITERBILDUNG

Neuer Weiterbildungskatalog online

Entdecken Sie den neuen Gewerkschafts-Weiterbildungskatalog des LCGB für das 2. Halbjahr 2026 mit allen Weiterbildungsangeboten, deren Inhalten sowie den Anmeldemodalitäten.

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





Unternehmen



Schließung von Indorama Steinfort

Der Indorama Ventures-Konzern kündigte am 30. Juni 2026 die Einleitung eines Massenentlassungsverfahrens und die endgültige Schließung seines Standorts in Steinfort an, wodurch fast hundert Arbeitsplätze in der Industrie und die Zukunft zahlreicher Familien gefährdet sind. Für den OGBL und den LCGB war diese Entscheidung inakzeptabel und konnte nicht als unabwendbares Schicksal angesehen werden, ohne dass alle Alternativen zur Erhaltung der Arbeitsplätze ernsthaft geprüft worden wären.

Angesichts dieser Situation haben sich die Gewerkschaften mobilisiert, um die Arbeitsplätze zu verteidigen und den betroffenen Beschäftigten die bestmöglichen Perspektiven zu sichern. Sie haben insbesondere dringende Treffen mit den Ministern für Wirtschaft und Arbeit gefordert, um alle Möglichkeiten zu prüfen, wie die industrielle Tätigkeit am Standort erhalten und die sozialen Folgen dieser angekündigten Schließung so gering wie möglich gehalten werden können.

Vor Ort haben die Gewerkschaften mehrere Mobilisierungsaktionen durchgeführt, um die Arbeitsplätze zu verteidigen und den Druck aufrechtzuerhalten, damit die Zukunft des Standorts gesichert wird.

Am 22. Juli 2026 unterzeichneten der OGBL, der LCGB, die Personalvertretung und die Geschäftsleitung von Indorama Ventures Mobility Luxembourg schließlich einen Sozialplan im Rahmen der angekündigten Schließung des Standorts Steinfort.

Während der gesamten Verhandlungen lag der Schwerpunkt für den OGBL und den LCGB darauf, die Interessen der betroffenen Beschäftigten zu verteidigen und die bestmöglichen Garantien angesichts einer Schließungsentscheidung zu erwirken, gegen die sie sich weiterhin entschieden wehren. OGBL und LCGB bedauern zutiefst den Wegfall eines historischen Industriestandorts und die damit verbundenen Folgen für die Beschäftigten und ihre Familien.

Um weiterzulesen, blättern Sie um.

Die besonders intensiven Verhandlungen haben es dem OGBL und dem LCGB dennoch ermöglicht, eine Vereinbarung zu erzielen, die eine Reihe von Maßnahmen umfasst, mit denen die Beschäftigten bis zur endgültigen Schließung des Standorts begleitet und ihr Übergang in eine neue Beschäftigung erleichtert werden sollen.

Der Sozialplan sieht insbesondere Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, eine individuelle Betreuung durch einen Outplacement-Dienst sowie verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Wiedereingliederung der Beschäftigten in den Arbeitsmarkt vor.

Die Vereinbarung sieht zudem außergesetzliche Abfindungen vor, die die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen ergänzen.

Die Unterzeichnung des Sozialplans beendet zwar die Verhandlungen, nicht jedoch die Nachbetreuungsmaßnahmen. Der OGBL und der LCGB werden gemeinsam mit der Personalvertretung in der Begleitkommission mitwirken, die die ordnungsgemäße Umsetzung der im Sozialplan vorgesehenen Maßnahmen überwacht und die individuellen Situationen begleitet.

Sensibilisierungsaktion

Der LCGB traf sich mit den Teams der Früh- und der Nachtschicht, um ihnen Informationsflyer zu den aktuellen Themen rund um die Zukunft des Standorts auszuhändigen.



Solidarität mit den Arbeitnehmern von Indorama

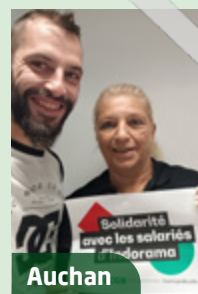
BOTSCHAFTEN DER UNTERSTÜTZUNG VON UNSEREN DELEGATIONEN



Dupont



Encevo



Auchan



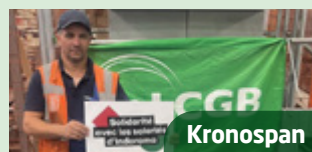
WSA



Euro-Composites



Sales-Lentz



Kronospan



Rotarex



Hyosung



Performance Solutions



Luxcargo Handling



Schriftliche Unterstützungsbekundungen von Jean-Claude Mafioly und den LCGB-Delegationen bei Ceratizit, Contern SA und International Can

Plattformarbeit

Wolt-Lieferanten treffen sich, um die nächsten gewerkschaftlichen Maßnahmen festzulegen

Am 1. Juli 2026 fand bei RH Experts in Differdange ein Treffen zwischen der Wolt-Geschäftsführung und den Gewerkschaften LCGB und OGBL statt, um die Anliegen der Lieferanten zu erörtern und unsere Forderungen zu besprechen.

Voller Saal in der Arbeitnehmerkammer!!

Die Wolt-Lieferfahrer, die am 15. Juli 2026 zahlreich in der CSL erschienen waren, haben gemeinsam mit dem OGBL und dem LCGB eine Bestandsaufnahme ihrer Situation und der in den letzten Wochen geführten Gespräche vorgenommen. Gemeinsam haben wir einen Zeitplan für die nächsten Schritte festgelegt und die gewerkschaftlichen Aktionen geplant, die in den kommenden Monaten durchgeführt werden sollen.

Die Botschaft ist klar und einstimmig: Die Lieferfahrer fordern Respekt, Gerechtigkeit und Arbeitsbedingungen, die es ihnen ermöglichen, in Würde von ihrer Arbeit zu leben. Die Mobilisierung geht weiter.



Insolvenz Eko Constructions

Der LCGB bietet Hilfe und Unterstützung

Am 2. September 2026 fand eine Informationsveranstaltung für die Beschäftigten von Eko Constructions statt. Ziel dieses Treffens war es, ihnen die verschiedenen Schritte zu erläutern, die im Rahmen eines Insolvenzverfahrens zu unternehmen sind. Die Teilnehmer erhielten insbesondere praktische Informationen zu den zu befolgenden Verwaltungsabläufen sowie zu ihren Rechten als von dieser Situation betroffene Arbeitnehmer.

Der LCGB lässt die Arbeitnehmer in dieser Situation nicht allein und wird sich weiterhin für ihre Rechte und Interessen einsetzen.



Binnenschifffahrt

Achtung bei der Lohnabrechnung!

Aufgrund der zunehmenden Zahl fehlerhafter und widersprüchlicher Gehaltsabrechnungen hat der LCGB die Beschäftigten der Branche über ihre Rechte informiert.

Darüber hinaus hat der LCGB folgende Empfehlungen ausgearbeitet:

- Überprüfen Sie Ihre Gehaltsabrechnung sorgfältig.
- Melden Sie Unklarheiten systematisch.
- Wenden Sie sich im Zweifelsfall an das Info-Center des LCGB oder an die zuständige Gewerkschaftssekretärin.



GEBÄUDEREINIGUNG

Faire öffentliche Aufträge: Der LCGB unterstützt die europaweite Mobilisierung.

Am 1. Juli 2026 haben sich Hunderte Beschäftigte aus den Bereichen Reinigung, private Sicherheitsdienste und Gastronomie in Paris zu einer großen europäischen Demonstration versammelt, die von UNI Europa in Zusammenarbeit mit verschiedenen Gewerkschaften organisiert wurde. Auch Vertreter des LCGB-Gebäudereinigung haben an dieser Mobilisierung teilgenommen und gemeinsam mit den europäischen Arbeitnehmern demonstriert.

Unter dem Motto „Unsere Rechte stehen nicht zum Verkauf – Keine öffentlichen Aufträge ohne Kollektivvertrag“ richteten die Teilnehmer im Rahmen der Überarbeitung der EU-Richtlinie über die Vergabe öffentlicher Aufträge eine klare Botschaft an die europäischen Institutionen und die Regierungen:

- keine öffentlichen Aufträge ohne Kollektivvertrag;
- Vorrang für die Qualität der Dienstleistungen und die Arbeitsbedingungen vor dem reinen Preiskriterium;
- Bekämpfung ungewöhnlich niedriger Angebote, die Sozialdumping und unlauteren Wettbewerb begünstigen.

Der LCGB erinnert daran, dass der Europäische Gerichtshof (EuGH) kürzlich bestätigt hat, dass die öffentlichen Auftraggeber im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe Tarifverhandlungen fördern dürfen. Diese Entscheidung ist ein starkes Signal für den Schutz der Arbeitnehmer und die Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Auftragsvergabe.

Darüber hinaus spielen Kollektivverträge eine wesentliche Rolle bei der Gewährleistung angemessener Löhne, guter Arbeitsbedingungen und eines fairen Wettbewerbs zwischen den Unternehmen. Ihre Einhaltung im öffentlichen Auftragswesen ist unerlässlich, um Sozialdumping zu bekämpfen und hochwertige Arbeitsplätze zu fördern.

Der LCGB bekundet seine Solidarität mit den in Paris mobilisierten Arbeitnehmern und setzt sich für sozial verantwortliche öffentliche Aufträge zum Wohle der Beschäftigten und der Unternehmen ein, die ihren Verpflichtungen nachkommen.

Konferenz UNI Europa Property Services 2026

LCGB und OGBL nahmen an der Konferenz von UNI Europa Property Services teil, auf der sich die europäischen Gewerkschaften versammelten, die sich für die Belange der Beschäftigten im Reinigungssektor einsetzen.

Im Mittelpunkt des Austauschs standen die wichtigsten Herausforderungen der Branche: Stärkung der Tarifverhandlungen, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Gleichstellung von Frauen und Männern, Schutz von Wanderarbeitnehmern und Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs, insbesondere im öffentlichen Beschaffungswesen.

LCGB und OGBL bekräftigen ihr Engagement für hochwertige Arbeitsplätze, faire Löhne, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und starke Kollektivverträge, insbesondere indem sie dafür sorgen, dass bei öffentlichen Ausschreibungen die Rechte der Arbeitnehmer gewahrt werden.





BENÖTIGEN SIE EINE BERATUNG ODER EINE ANTWORT AUF IHRE FRAGEN?

Die LCGB-Delegierten bei Dussmann Service organisieren regelmäßig Sprechstunden, um Sie zu unterstützen und zu beraten zu folgenden Themen:

- » Arbeit und Arbeitsbedingungen
- » ihre Gehaltsabrechnung
- » ihr Urlaub
- » ihre Steuererklärung
- » und vieles mehr!

 **Treffen Sie die Delegierten von Dussmann Service:**

- **LCGB in Luxemburg-Stadt**
 - » 11, rue du Commerce | L-1351 Luxembourg | Saal Wolff
 - » von 08h00-12h00 am 29.10.2026, 12.11.2026, 26.11.2026 und 10.12.2026
 - » von 13h00-17h00 am 22.10.2026, 05.11.2026, 19.11.2026, 03.12.2026 und 17.12.2026
- **HRS Kirchberg**
 - » 9, rue Edward Steichen | L-2540 Luxembourg
 - » von 10h00-15h00 am 17.11.2026 und 07.12.2026
- **CHL**
 - » 4, rue Nicolas Ernest Barblé | L-1210 Luxembourg
 - » von 10h00-15h00 am 27.11.2026
- **Clinique d'Eich**
 - » 78, rue d'Eich | L-1460 Luxembourg
 - » von 10h00-15h00 am 15.12.2026

DUSSMANN SERVICE

Informationstreffen: der LCGB ist nah bei den Menschen.

Am Samstag, den 19. September 2026, kamen mehr als 30 Beschäftigte von Dussmann Service zu einem Informationstreffen zusammen.

Der LCGB war da, um den Beschäftigten zuzuhören, ihre Fragen zu beantworten und sie bei ihren konkreten Anliegen zu unterstützen. Gemeinsam mit dem Gewerkschaftssekretär Diogo Sumares und den Delegierten wurden Fragen rund um den Arbeitsvertrag, die Lohnabrechnung und weitere arbeitsrechtliche Themen besprochen.

Denn Gewerkschaftsarbeit bedeutet für den LCGB, für die Menschen da zu sein – dort, wo ihre Fragen und Anliegen entstehen. Wir nehmen uns Zeit, erklären, beraten und suchen gemeinsam nach Lösungen.

Der Tag stand zudem im Zeichen der Vorbereitung der Wahlen bei Dussmann. Im Rahmen der Wahlkampagne wurden Fotos für das Kommunikations- und Informationsmaterial aufgenommen.

IMMER FÜR SIE DA

Die LCGB-Delegation bei Dussmann Service setzt sich täglich ein um:



die Rechte der Arbeitnehmer zu verteidigen



die Einhaltung des Branchenkollektivvertrags sicherzustellen



die Arbeitsbedingungen zu verbessern



die Mitarbeiter bei all ihren Anliegen zu unterstützen



FINANZSEKTOR

Universal Investment Luxembourg

Die Beschäftigten dürfen nicht den Preis für eine Auslagerungsstrategie zahlen

Der OGBL-Sektor Finanzwesen und der LCGB wurden von ihren Delegationen über ein umfangreiches Umstrukturierungsprojekt bei EFA und Universal Investment Luxembourg informiert. Dieses könnte zu zahlreichen Stellenstreichungen in Luxemburg sowie zur Verlagerung von Aktivitäten an andere Standorte der Gruppe, insbesondere nach Polen, führen.

Während der Konzern betont, sich auf einem Wachstumskurs zu befinden und seine Investitionen in Luxemburg fortsetzen zu wollen, fordern die Gewerkschaften die Unternehmensleitung auf, Transparenz hinsichtlich der Gründe für die Umstrukturierung, ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung und der Zukunft der in Luxemburg verbleibenden Aktivitäten zu zeigen. Sie bekräftigen ihre Unterstützung für die Personaldelegation und die betroffenen Beschäftigten und werden diese während des gesamten Sozialplanverfahrens begleiten, indem sie ihnen ihre rechtlichen, sozialen und beratenden Ressourcen zur Verfügung stellen.

Der OGBL-Finanzsektor und der LCGB werden sich für alle Alternativen einsetzen, mit denen sich der Stellenabbau und dessen Folgen begrenzen lassen, insbesondere für einen Plan zur Erhaltung von Arbeitsplätzen, interne Mobilität, Weiterbildung und Umschulung sowie für hochwertige Outplacement-Maßnahmen und außer-gesetzliche Abfindungen, die dem erlittenen Schaden angemessen sind. Sie fordern zudem eine regelmäßige und transparente Information der Belegschaft und werden dafür sorgen, dass jede einzelne Situation fair, respektvoll und würdevoll geprüft wird.

Die Gewerkschaften werden sich aktiv an den Verhandlungen beteiligen und verlangen, dass diese ernsthaft, konstruktiv und transparent im Sinne eines echten Dialogs geführt werden. Niemand darf angesichts dieser Umstrukturierung allein gelassen werden.



Big Four OGBL und LCGB warnen vor Be- schäftigungs- rückgang

Der OGBL-Finanzsektor und der LCGB warnen vor Personalabbau und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bei den Big Four. Nach Angaben der Stiftung Idea ist die Mitarbeiterzahl in Luxemburg innerhalb von zwei Jahren um 8 % zurückgegangen: -14 % bei PwC, -8 % bei KPMG und -6 % bei Deloitte. Allein bei PwC gab es 530 Abgänge.

Die Gewerkschaften fordern, die Ursachen für diese Abgänge zu analysieren, insbesondere Entlassungen, Nichtbesetzungen, Umstrukturierungen, Auslagerungen und Automatisierungen, und jede Umgehung der Vorschriften zu Massenentlassungen zu verhindern.

Kyndryl

Ein doppelter Verrat an seinen derzeitigen Mitarbeitern und den künftigen Mitarbeitern, die von der BIL übernommen werden

Während im Rahmen der Auslagerung der IT-Aktivitäten fast 130 Mitarbeiter der BIL zu Kyndryl wechseln sollen, war dem Unternehmen bereits seit dem 9. Juli 2026 bekannt, dass ein Sozialplan für mindestens 24 Mitarbeiter vorlag, ohne dass die Geschäftsleitung der BIL darüber informiert worden war.

Für den OGBL und den LCGB ist diese mangelnde Transparenz schwerwiegend und inakzeptabel und stellt einen Vertrauensbruch sowohl gegenüber den Mitarbeitern der BIL als auch gegenüber den direkt betroffenen Mitarbeitern von Kyndryl dar.

Es ist unvorstellbar, dass Arbeitnehmer in ein Unternehmen versetzt werden, ohne über wesentliche Informationen zur sozialen Lage ihres zukünftigen Arbeitgebers zu verfügen. Vertrauen entsteht durch Transparenz, Respekt und sozialen Dialog, und Kyndryl muss den Arbeitnehmern und ihren Vertretern klare Antworten geben.

Der OGBL und der LCGB stehen voll und ganz hinter den Beschäftigten von Kyndryl und den künftigen, von der BIL versetzten Beschäftigten. Sie werden deren Rechte verteidigen, die Klärung aller Verantwortlichkeiten einfordern und alle gewerkschaftlichen Mittel sowie geeigneten Schritte nutzen, um die notwendigen Antworten zu erhalten und die Arbeitsplätze zu sichern.

Die Gewerkschaften fordern die Sicherung aller Arbeitsplätze und werden weder Schweigen noch Undurchsichtigkeit, noch vollendete Tatsachen, noch die Umgehung des sozialen Dialogs akzeptieren. Die betroffenen Beschäftigten verdienen die Wahrheit, Garantien und Respekt.

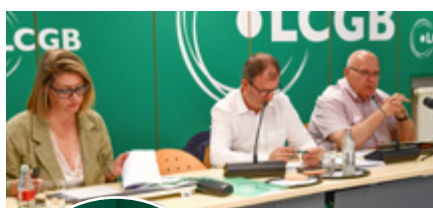
Sie prangern zudem den beruflichen Druck und die Burn-out-Risiken an. Während die „Big Four“ hohe Finanzergebnisse verzeichnen, müssen KI, Automatisierung und Auslagerung Gegenstand eines echten sozialen Dialogs sein.

Der OGBL und der LCGB fordern den Erhalt von Arbeitsplätzen in Luxemburg, einen besseren Schutz der Arbeitnehmer sowie eine Überprüfung der Schwellenwerte gemäß Artikel L. 166-I des Arbeitsgesetzbuchs.



GENERALVERSAMMLUNG DES LCGB-SESF

Verstärktes Engagement für die Arbeitnehmer.



Die Generalversammlung des LCGB-SESF bot Gelegenheit, auf die Aktivitäten zurückzublicken und sich über die wichtigsten künftigen gewerkschaftlichen Herausforderungen auszutauschen.

Der Vorsitzende des LCGB-SESF, Benoît MIGEAUX, eröffnete die Sitzung und hieß alle Teilnehmer herzlich willkommen. Er dankte den Mitgliedern für ihre Anwesenheit und ihr beständiges Engagement innerhalb der Gewerkschaft, bevor er das Wort an die Gewerkschaftssekretärin, Maria-Helena MACEDO, übergab, die den Tätigkeitsbericht vorstellte und hob dabei die zahlreichen Maßnahmen hervor, die im Dienste der Mitglieder und der Personalvertretungen durchgeführt wurden.

Die von Präsident Benoît MIGEAUX vorgenommene Rechnungslegung bot anschließend Gelegenheit, eine Bestandsaufnahme der finanziellen Lage des LCGB-SESF vorzunehmen. Die Mitglieder konnten sich von einer soliden und transparenten Finanzverwaltung der Sektion überzeugen.

Anschließend ergriff der LCGB-Nationalpräsident, Patrick DURY, das Wort, der aufgrund der Rückkehr der Gewerkschaften an den Verhandlungstisch im CPTE (Ständiger Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung) auf die aktuellen Herausforderungen in der Gewerkschaftsarbeit einging. Insbesondere sind hierbei die Gespräche um die Plattformarbeit, Kollektivverträge und Arbeitszeiten zu betonen.

Angesichts dieser Herausforderungen erinnerte er daran, dass die Verstärkung der Info-Center und der Gewerkschaftssekretäre mit einem verstärkten Engagement der Delegierten in den Unternehmen einhergehen muss, da eine starke Gewerkschaft vor allem auf der Unterstützung ihrer Mitglieder beruhe.

Im Anschluss gab es auch Diskussionen, um die Bedeutung der Mitgliedschaft des LCGB bei Uni Global Union, die es ermöglicht, die gewerkschaftliche Zusammenarbeit auf internationaler Ebene zu stärken sowie die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf die Arbeitswelt.



Der LCGB-SESF legt nächste Schritte fest

Am 18. September 2026 kam das Nationalkomitee des LCGB-SESF zusammen, um sich über die aktuellen Entwicklungen im Bankensektor auszutauschen und die nächsten Schritte festzulegen. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei auf der Kommunikation und der Sichtbarkeit des LCGB-SESF. Ziel ist es, die Beschäftigten im Bankensektor noch gezielter zu erreichen, sie über aktuelle Entwicklungen zu informieren und ihnen mit Rat und Unterstützung zur Seite zu stehen.





Arbeitsstreffen



Vorstand LCGB-Gebäudereinigung



Vorstand LCGB-Transport



Städtung Hëllef Doheem



PC-Tank



Costantini Construction



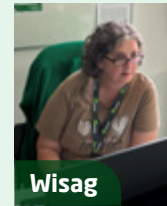
Vorstand LCGB-ACAP



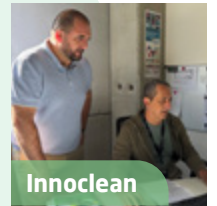
Soludec



Renault Autosphere



Wisag



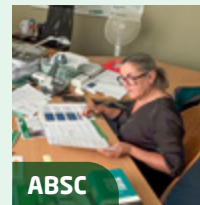
Innoclean



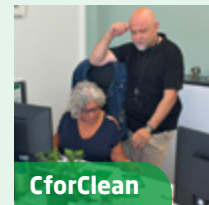
Sprechstunde des
LCGB-Gebäudereinigung



Sodexo



ABSC



CforClean



Vorstand LCGB-Bau & Handwerk



Bilia



Dussmann Service



Euro-Composites

GEWERKSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG

Gebäudereinigungsbranche

Im Rahmen der Weiterbildungsangebote des LCGB nahmen die Personaldelegierten aus der Gebäudereinigungsbranche kürzlich an einer Fortbildung teil, die im Ausbildungszentrum CEFOS in Remich organisiert wurde.

Die Schulung wurde geleitet von Mark BERGFELD, Direktor für Immobiliendienstleistungen, Pflege und Hair & Beauty bei der Gewerkschaft UNI global Union Europa und von Francis LOMEL, Generalsekretär des LCGB.

Im Mittelpunkt der Diskussionen standen das öffentliche Auftragswesen sowie Ausschreibungen in der Reinigungsbranche. Die Teilnehmer konnten sich über die zahlreichen Herausforderungen in verschiedenen europäischen Ländern austauschen und stellten fest, dass die dort beobachteten Probleme oft denen ähneln, mit denen die Branche in Luxemburg konfrontiert ist.

Die Schulung bot auch Gelegenheit, die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt zu thematisieren. Der zunehmende Einsatz mobiler Anwendungen, die Weiterentwicklung von Technologien und Arbeitsmitteln sowie die daraus resultierenden organisatorischen Transformationen verändern die beruflichen Realitäten der Beschäftigten in der Branche grundlegend. Diese Entwicklungen bringen neue Herausforderungen mit sich, auf die die Personaldelegierten vorbereitet sein müssen.

Durch solche Initiativen stärkt der LCGB die Kompetenzen und Fähigkeit seiner Personaldelegierten, um die Arbeitnehmer bei den Herausforderungen der Arbeitswelt zu unterstützen.



Delegierte des LCGB-ACAP

Der LCGB hat die Delegierten aus dem Bussektor zu einer Schulung eingeladen, um deren Kenntnisse über die Funktionsweise der Gewerkschaft sowie über die Rolle der Personalvertreter gegenüber den Beschäftigten zu vertiefen.

Besonderes Augenmerk wurde auf die spezifischen Aufgaben des Gewerkschaftsdelegierten gelegt, insbesondere im Hinblick auf die Anwendung des Arbeitsrechts, der Kollektivverträge und der Arbeitsverträge. Die Veranstaltung bot zudem Gelegenheit zu einem konstruktiven Austausch über die Modalitäten der Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmen.



Kommunikation in den Betrieben

Für die Mitglieder des LCGB-Gebäudereinigung fand eine Schulung zum Thema „Kommunikation in den Betrieben“ statt, die von Camille NEY geleitet wurde.

Durch verschiedene Übungen zu Teamarbeit, Vertrauen und aktivem Zuhören konnten die Teilnehmer ihre Zusammenarbeit stärken und die für die Ausübung ihres Mandats wesentlichen Kompetenzen weiterentwickeln. Die Delegierten lernten, durch angemessene Kommunikation in verschiedenen Situationen richtig zu reagieren.

Eine klare Botschaft ging aus diesem Tag hervor: Gemeinsam lassen sich Herausforderungen leichter bewältigen, und eine klare Kommunikation bleibt ein unverzichtbares Instrument, um die Interessen der Arbeitnehmer bestmöglich zu vertreten.



FACHKRAFT FÜR SCHUTZ UND SICHERHEIT

Startschuss für die neue DAP-Ausbildung.

Nach mehr als drei Jahren intensiver Arbeit zur Ausarbeitung des Ausbildungsprofils und des Lehrplans startet am 15. September 2026 offiziell der erste Jahrgang der DAP-Ausbildung „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“. Diese Ausbildung wird zunächst vom Lycée des Arts et Métiers in Dommeldange angeboten.

Dauer der Ausbildung

Die reguläre Ausbildungsdauer beträgt 3 Studienjahre (Vollzeit) einschließlich 3 Praktika in Unternehmen.

Zulassungsvoraussetzungen

- erfolgreicher Abschluss der Klasse 5C;
- oder erfolgreicher Abschluss der Klasse 5G mit einem Gesamtniveau von mindestens „Grundstufe“;
- oder erfolgreicher Abschluss der Klasse 5AD;
- oder erfolgreicher Abschluss von 45 Modulen in der Klasse 5P.

Qualifikation nach Abschluss

Berufsbefähigungszeugnis (DAP) als Fachkraft für Schutz und Sicherheit.

Anerkennung von Berufserfahrung

Wenn in 3 Jahren der erste Ausbildungsgang abgeschlossen ist, wird es für Sicherheitsagenten mit Berufserfahrung eventuell die Möglichkeit geben, im Rahmen des Verfahrens zur

Anerkennung von Berufserfahrung (VAE) den luxemburgischen Abschluss durch Gleichwertigkeit zu erwerben.

Zur Erinnerung

Der DAP „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“ ist eine vom LCGB getragene Initiative. Dieses Projekt geht auf Verhandlungen im Rahmen des Branchenkollektivvertrags zurück, die anschließend zu Diskussionen auf nationaler Ebene führten, insbesondere mit dem Bildungsministerium.

Diese neue Ausbildung ist somit das Ergebnis einer seit mehreren Jahren vom LCGB geleisteten grundlegenden Arbeit, um eine berufsqualifizierende Ausbildung einzuführen, die speziell auf die Gegebenheiten und Anforderungen des Sicherheits- und Schutzsektors zugeschnitten ist.

Der LCGB begrüßt die Einführung dieser Ausbildung, die einen wichtigen Schritt zur Professionalisierung der Branche darstellt und es künftigen Sicherheitskräften ermöglichen wird, über eine anerkannte Qualifikation zu verfügen, die den Anforderungen ihres Berufs entspricht.

Angesichts von mehr als 4.000 Beschäftigten im Sicherheitsbereich in Luxemburg stellt die Schaffung dieser Ausbildung mit Abschluss ebenfalls einen bedeutenden Fortschritt für die Zukunft des Berufsstandes dar.



Besuch des Luxembourg High Security Hub

Im Rahmen seiner Arbeit hatte das für den DAP „Sicherheits- und Wachpersonal“ zuständige Lehrplanteam, in dem der LCGB vertreten ist, die Gelegenheit, die Einrichtungen des Luxembourg High Security Hub zu besichtigen, um die Realitäten vor Ort sowie die Besonderheiten und Anforderungen der Berufe im Sicherheitsbereich besser zu verstehen.

Dieser Besuch ermöglichte es den Teammitgliedern, sich mit Fachleuten aus der Branche auszutauschen, Hochsicherheitsanlagen kennenzulernen und ihre Überlegungen zur Anpassung des Ausbildungsprogramms an die Bedürfnisse und Entwicklungen des Berufs zu vertiefen.

Reform des Sicherheitsdienstsektors

Treffen mit dem Justizministerium

Am 2. September 2026 führten die Gewerkschaften LCGB und OGBL im Rahmen einer Frage-Antwort-Runde zum neuen Gesetz zur Reform des Sicherheitsdienstsektors ein Gespräch mit einem Vertreter des Justizministeriums. Alle neuen Bestimmungen treten am 1. November 2026 in Kraft, mit Ausnahme des Teils zur Veranstaltungssicherheit, dessen Bestimmungen ab dem 1. Februar 2027 gelten. Diese Übergangsfrist soll es den verschiedenen Akteuren der Branche ermöglichen, sich auf diese neuen Verpflichtungen vorzubereiten.

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

Die neue Gesetzgebung enthält zudem mehrere Klarstellungen und Präzisierungen hinsichtlich der Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Befugnisse von Sicherheitskräften.

Dieses Treffen ermöglichte es, mehrere wichtige Punkte im Zusammenhang mit der Umsetzung der Reform zu klären. Es wird von großer Bedeutung sein, den Dialog mit den zuständigen Behörden fortzusetzen, um eine klare und kohärente Anwendung der neuen Bestimmungen zu gewährleisten und faire Arbeitsbedingungen im gesamten Sicherheitsdienstleistungssektor zu bewahren.



POST Luxembourg

Der Sozialdialog verdient die Wahrheit, keine Karikaturen!

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

Entgegen den Behauptungen des Syndikats der P&T, sie sei von den Verhandlungen ausgeschlossen worden, möchten der LCGB und der OGBL darauf hinweisen, dass:

- die Gewerkschaft „Syndicat des P&T“ nicht von den Vorbereitungen der Verhandlungen ausgeschlossen wurde;
- in einer gewerkschaftsübergreifenden Sitzung die Forderungen gemeinsam festgelegt wurden;
- das Syndikat des P&T sowohl das Verhandlungsverfahren als auch den gesamten Forderungskatalog gebilligt hat;
- der LCGB und der OGBL lediglich auf

den rechtlichen Rahmen hingewiesen haben, der für die Aushandlung und Unterzeichnung von Kollektivverträgen gilt.

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

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

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

Es fordert nun die Anwendung des Status als Staatsangestellter auf die Arbeitnehmer von POST. Dieser Schritt wirkt überstürzt und ist nicht schlüssig.

Grundsätzlich sind der LCGB und der OGBL nicht gegen eine Anwendung des Status als Staatsangestellter auf die Staatsarbeitnehmer. Es ist jedoch irreführend, diese Möglichkeit ausschließlich als Vorteil darzustellen, ohne zugleich auf mögliche Einschränkungen oder den Verlust bestehender sozialer Rechte und Errungenschaften hinzuweisen.

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

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

ÖFFENTLICHER NAHVERKEHR

Der LCGB vertritt seine Prioritäten.



Am 21. Juli 2026 nahmen Paul GLOUCHITSKI, Gewerkschaftssekretär des LCGB, und Dominique MACHADO, Präsident des Fachverbands LCGB-Transport, am Lenkungsausschuss zur Sicherheit im öffentlichen Nahverkehr teil, der jährlich vom Ministerium für Mobilität organisiert wird.

Bei dieser Gelegenheit wurden mehrere wichtige Themen angesprochen, darunter insbesondere:



Sicherheitskabinen

Diese sind mittlerweile in fast der Hälfte der im Einsatz befindlichen Fahrzeugflotte verbaut. Zudem müssen künftig alle neu in Betrieb genommenen Fahrzeuge mit dieser Vorrichtung ausgestattet sein.

In diesem Zusammenhang hat der LCGB darauf bestanden, dass deren Einsatz vorrangig auf den als besonders gefährdet eingestuften Linien erfolgen muss, um den Schutz der Fahrer dort zu beschleunigen, wo das Risiko von Übergriffen am höchsten ist.



Der Stand des Gesetzentwurfs Nr. 8335 zu Sicherheit, Schutz, öffentlicher Ordnung und Video- überwachung im öffentlichen Nahverkehr

In diesem Zusammenhang bekräftigte der LCGB seinen Vorschlag, Sicherheitskräfte auf den am stärksten gefährdeten Linien und zu den kritischen Fahrzeiten einzusetzen, ähnlich wie bei der bereits bestehenden Regelung bei der CFL und seit kurzem auch bei Luxtram, wo sich diese Maßnahme als wirksam erwiesen und großen Erfolg gehabt hat.



Auch das Tragen von Bodycams durch Busfahrer war Gegenstand einer Debatte

Der LCGB wies darauf hin, dass diese Maßnahme bereits in mehreren Nachbarländern eingesetzt wird und derzeit in einem Anrainerstaat ein Gesetzentwurf zur Ausweitung auf Busfahrer ausgearbeitet wird. Die Gewerkschaft ist der Ansicht, dass diese Technologie auch in Luxemburg ein zusätzliches Instrument zur Prävention, Abschreckung und zum Schutz der Fahrer darstellen und zugleich die Klärung des Sachverhalts bei Vorfällen erleichtern würde.

Abschließend ist der LCGB der Ansicht, dass der Kampf gegen Übergriffe im öffentlichen Nahverkehr nur durch einen ganzheitlichen Ansatz, der auf dem Zusammenspiel verschiedener Präventions-, Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen beruht, voll und ganz wirksam sein kann.

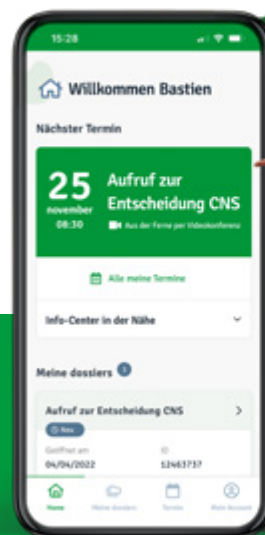
Der LCGB wird sich daher weiterhin unermüdlich dafür einsetzen, dass jeder Fahrer seinen Beruf in einem sicheren, ruhigen und respektvollen Arbeitsumfeld ausüben kann, in dem seine Sicherheit uneingeschränkt gewährleistet ist.

Besuche DeinLCGB.lu und logge dich ein!

- Verfügbar auf 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





Privatschulen Einsatz für klare Regelungen und Arbeitsbedingungen

Am 07. Juli 2026 trafen sich Vertreter der SEW/OGBL und des LCGB mit Vertretern des Ministeriums für nationale Bildung, um die rechtlichen Rahmenbedingungen für Privatschulen zu erörtern.

Die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass die Rechte und Arbeitsbedingungen des Personals an Privatschulen klar geregelt und geschützt sind. Ein konstruktiver Dialog mit den politischen Entscheidungsträgern ist aus diesem Grund nach wie vor unerlässlich.

Taxi, Mietwagen und Krankentransporte Austausch über die Aktualität

Am 17. Juni 2026 trafen sich Gewerkschaftsvertreter des LCGB und des OGBL aus dem Transportsektor mit dem Berufsverband für Taxiunternehmen, Mietwagen und Krankentransporte.

Bei diesem Treffen wurde über die aktuelle Lage der Branche, ihre Herausforderungen sowie die Anliegen der Beschäftigten gesprochen. Die Gespräche verliefen in einer konstruktiven Atmosphäre, geprägt vom gemeinsamen Willen, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Weiterentwicklung der Branche beizutragen.



LCGB-SEA Ein Abend im Zeichen der Geselligkeit und Solidarität

Am 18. September 2026 trafen sich die LCGB-SEA-Kandidaten der Sozialwahlen 2024 zu einem Abend im Zeichen der Geselligkeit und des Austauschs.

Dieses Treffen, an dem LCGB-Mitglieder von Luxair, Cargolux, LCH, Lux-Airport und Luxfuel teilnahmen, bot die Gelegenheit, in festlicher Atmosphäre zusammenzukommen, über die Realitäten der Branche zu diskutieren und die Beziehungen unter den Kollegen zu stärken.

Über den gewerkschaftlichen Rahmen hinaus bot dieser Abend vor allem die Gelegenheit, sich Zeit für einander zu nehmen, sich auszutauschen und gemeinsam eine schöne Zeit zu verbringen. Eine schöne Art, den Teamgeist und die Solidarität zu stärken, die die Mitglieder des LCGB-SEA verbinden.





Verteil- aktionen



Dussmann Service



ABSC



Wisag



Rinnen Constructions Générales



CFL cargo & CFL technics



Dussmann Service



Dussmann Catering



Atalian



DZ-construct



Almeida



Construction Philippi



Vinandy



CDCL



Sopinor



Samsic



Wisag



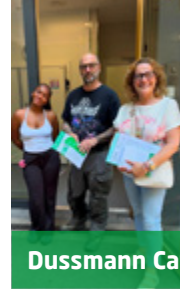
Emile Weber



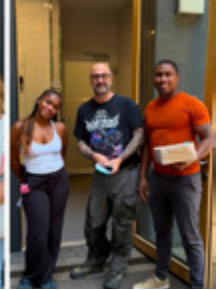
Centre pénitentiaire



Samsic



Dussmann Catering



Costantini



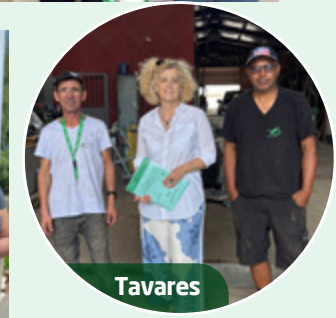
Innoclean



Dussmann Catering



CforClean



Tavares



Atalian





LCGB-Community, Grenzgänger & besondere Strukturen



FAIR-PLAY

Der LCGB bekräftigt sein Engagement für den Sport an der Seite des FC Mondercange.



Am 30. Juni 2026 unterzeichnete der LCGB offiziell einen Sponsorenvertrag mit dem FC Mondercange, um die Jugend- und Seniorenmannschaften zu unterstützen und damit eine Partnerschaft zu stärken, die ganz im Zeichen des Sports, des Fairplay und des Teamgeistes steht.



Mit dieser Zusammenarbeit möchte der LCGB die Werte fördern, die die Welt des Fußballs und die der Gewerkschaftsbewegung verbinden: Respekt, Solidarität, Durchhaltevermögen und Teamarbeit. Der Fußball bringt Menschen aus allen Lebensbereichen zusammen und beweist Woche für Woche, dass die größten Erfolge aus einem geschlossenen Team entstehen, das ein gemeinsames Ziel verfolgt.

Der LCGB ist stolz darauf, den FC Mondercange zu unterstützen, und wünscht ihm viel Erfolg für die kommenden Spielzeiten.

VORTEIL FÜR LCGB-MITGLIEDER

**Lust, im Zeichen des Fußballs mitzufiebern?
LCGB-Mitglieder erhalten freien Eintritt zu
den Heimspielen des FC Mondercange!**

Ob mit der Familie, mit Freunden oder zusammen mit anderen Fans – kommt vorbei, feuert die Mannschaft an und genießt einen geselligen Moment direkt am Spielfeldrand. Singt, jubelt, seid lautstark dabei: Jede Stimme auf den Tribünen zählt!





SPORTLICHES ENGAGEMENT

Teilnahme des LCGB am Gusty-Kemp-Pokal 2026.

Am 18. Juli 2026 nahm der LCGB am Gusty-Kemp-Pokal teil, der auf dem Sportplatz der US Esch ausgetragen wurde. Dieser Sporttag, der ganz im Zeichen von Fairplay, Solidarität und Teamgeist stand, brachte zahlreiche Mannschaften in einer geselligen Atmosphäre zusammen.

Über den Wettkampf hinaus bot diese Veranstaltung die Gelegenheit, einen Moment des Austauschs und der Geselligkeit zu genießen und gleichzeitig einen guten Zweck zu unterstützen. Der gesamte Erlös wird an Télévie Luxembourg und den Verein „Häerz fir kriibskrank Kanner“ gespendet.

Der LCGB dankt den Organisatoren für diese schöne Initiative sowie allen Teilnehmern für ihr Engagement und ihren Sportsgeist.



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://lcgb.editpress.lu>



Tageblatt

Quotidien

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





AGENDA DES LCGB

Statutenkongress des LCGB

📅 28. Oktober 2026

🕒 18:00 Uhr

📍 Parc Hotel Alvisse

Ausflug nach Colmar (Elsass)

📅 18.-20. Dezember 2026

Ausflug nach Porto

📅 8.-11. April 2027

Ausflug nach Prag

📅 2.-5. September 2027

Ausflug nach Lissabon

📅 7.-10. Oktober 2027



Bleiben Sie informiert
mit unserem Kalender
auf lrgb.lu oder scannen
Sie den QR-Code

Entdecken Sie auch den neuen Ausflugs katalog



Gespräch mit Vertretern von GERO (Kompetenzzentrum für den Alter)

Generalsekretär Francis LOMEL und Gewerkschaftssekretär Daniel LEGUIL trafen sich am 8. September 2026 mit zwei Vertretern von GERO – Kompetenzzentrum für das Alter, darunter dem Direktor Alain BREVER und dem Sekretariatsmitglied Fabio GASPAS.

Dieses Treffen bot Gelegenheit zu einem konstruktiven Austausch über die Interessen der Rentner und die verschiedenen Herausforderungen, mit denen ältere Menschen konfrontiert sind.

Der LCGB muss Ihnen mit großer Trauer den Tod unseres Kollegen Nicolas FANDEL mitteilen.

Nicolas war ehemaliger Präsident der Sektion Soleuvre, der Entente Belvaux, Soleuvre und Sanem sowie Ehrenpräsident der Sektion Sanem. Er 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.



AUF DER SUCHE NACH EINER WEITERBILDUNG?



ABENDKURSE



**FACHSPEZIFISCHE
WEITERBILDUNGEN**



SEMINARE



**WEITERBILDUNGEN
FÜR SENIOREN**



**AKADEMISCHE
WEITERBILDUNGEN**



ZERTIFIZIERUNGEN



**NOS FORMATIONS,
VOTRE ATOUT!**

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

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



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

