

**CGFP**

# fonction publique

numéro 69, septembre 2025  
paraît 6 fois par an  
14<sup>ème</sup> année

*compact*© SIP / Claude Piscitelli**NACH GESCHEITERTEN DREIERGESPRÄCHEN**

## REGIERUNG RÜTTELT AM LUXEMBURGER SOZIALMODELL

**Der Sozialdialog nahm am vergangenen 3. September ein abruptes Ende. Nach drei sogenannten Sozialrunden beschloss die Regierung einseitig, die Verhandlungen mit den Gewerkschaften und dem Patronat zu beenden. Die CGFP bedauert zutiefst, dass kein Abkommen zustande kam. Als sicher gilt jetzt schon, dass das Luxemburger Sozialmodell Schaden erlitten hat und die Renten ein politischer Dauerbrenner werden.**

Nach insgesamt rund 40 Stunden langen Verhandlungen haben die Regierung, das Patronat und die Gewerkschaften, darunter die CGFP, den Verhandlungsraum verlassen, ohne einen gemeinsamen Nenner gefunden zu haben. Unmittelbar vor dem Auftakt der dritten Sozialrunde im Staatsministerium hatte CGFP-Nationalpräsident Romain Wolff noch in einem Radiointerview betont, dass es aus Sicht der

Arbeitnehmersvertreter ein schriftliches Abkommen geben müsse. Eine solche Einigung wäre in der Tat hilfreich gewesen, um das angespannte Klima zwischen der Regierung und den Sozialpartnern wieder in ruhigeres Fahrwasser zu führen.

Am Ende lag jedoch nur eine einseitige Entscheidung der CSV-DP-Koalition auf dem Tisch. Dies entspricht nicht dem Geist des

Luxemburger Sozialmodells, unterstrich die CGFP noch am selben Tag in ihrer Pressemitteilung.

Ob mit dem enttäuschenden Verhandlungsergebnis das vorläufige Ende des Tripartite-Modells eingeläutet wurde, wird sich erst zeigen müssen. Es bleibe abzuwarten, inwiefern die Nichteinigung den zuvor viel gepriesenen Sozialdialog belasten werde, betonten die Delegierten anlässlich der CGFP-Vorständekonferenz am vergangenen 8. September. Die CGFP werde die weitere Entwicklung genau im Auge behalten und ihre Vorgehensweise bei Bedarf den neuen Gegebenheiten anpassen.

Der ernüchternde Ausgang der Dreiergespräche birgt reichlich Zündstoff. Für die Regierung

*Fortsetzung siehe Seite 3*

**PERIODIQUE****POST**  
LUXEMBOURG

Envois non distribuables à retourner à:  
L-3290 BETTEMBOURG

**PORT PAYÉ**  
**PS/700**

# Wie kann man Gutes tun?

1. Mittels einer großzügigen Spende – gelegentlich oder regelmäßig – an das CGFP-Hilfswerk.
2. Zudem: Wenn Sie ein gutes oder weniger gutes Ereignis in Ihrer Familie oder in Ihrem Freundeskreis haben, dann können Sie Ihren Glückwünschen oder Ihrer Anteilnahme durch eine dem Anliegen entsprechende Spende an das CGFP-Hilfswerk Ausdruck verleihen.

Somit bekunden Sie aus Solidarität Ihre konkrete Verbundenheit mit vielen Bedürftigen dieser Welt.



## Fondation CGFP de Secours

*(agrée par arrêté grand-ducal du 19 octobre 1995)*

CCPLLULL: LU46 1 1 1 1 0733 4614 0000

*(Die Geldspenden sind steuerlich absetzbar und werden dem Spender zertifiziert.)*

# L'ÉVASION EST PROCHE

## LUX VOYAGES CGFP,

une agence de voyage complète à votre service:

- Pour vos déplacements de service ou privés à l'étranger
- Voyages organisés
- Billets d'avion, de train et de bateau
- Réservations d'hôtels et d'appartements dans le monde entier
- Tarif spécial pour les membres de la CGFP

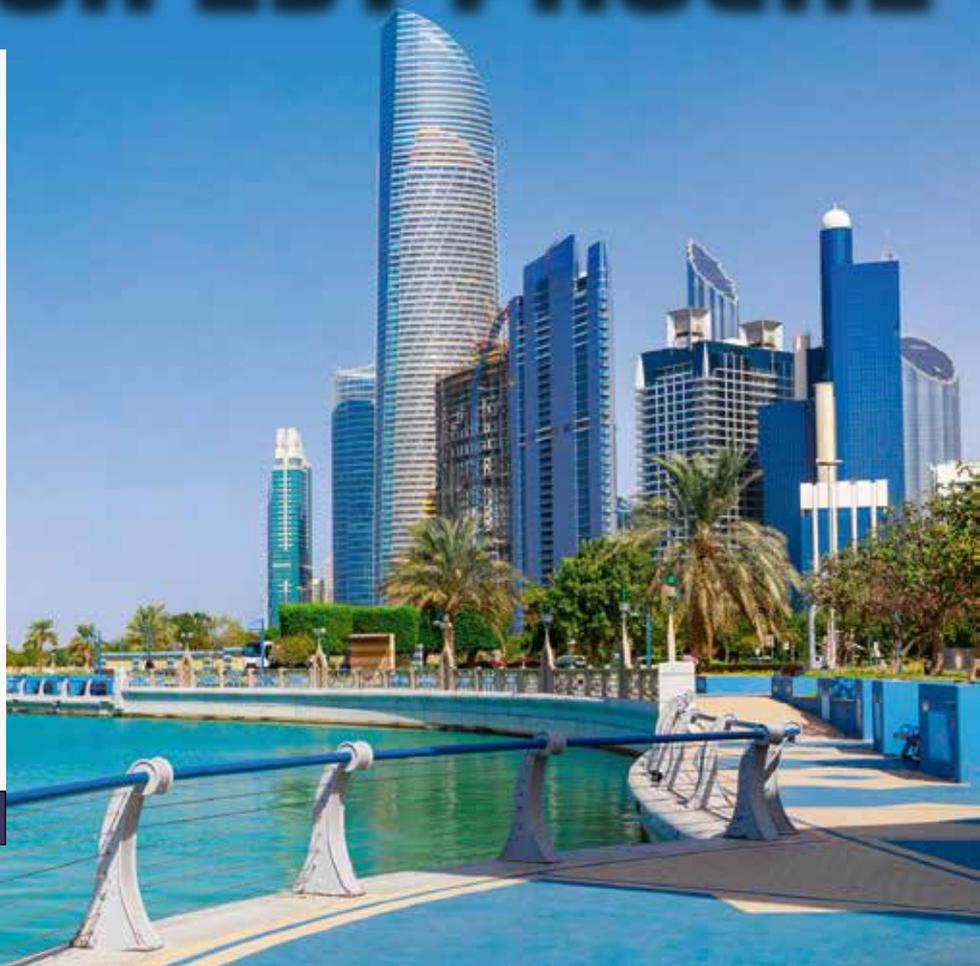


## LUX VOYAGES

25A, boulevard Royal (Forum Royal)  
L-2449 Luxembourg • Tél. 47 00 47 - 1  
e-mail: [info@luxvoyages.lu](mailto:info@luxvoyages.lu)

Ouvert du lundi au vendredi de 8 à 18 h  
et le samedi de 9 à 13 h

**OUVERT: LE SAMEDI MATIN**



dürften die Beziehungen zu den Gewerkschaften auch in den kommenden Monaten schwierig bleiben. Fest steht, dass die jüngste Vorgehensweise der politischen Entscheidungsträger kein Vertrauen oder gar Zuversicht schafft – weder bei den Sozialpartnern noch bei den Bürgern.

Die CGFP-Vorständekonferenz bedauerte, dass die Regierung keinen weiteren Versuch unternommen hat, um doch noch eine Einigung zu erzielen. Der Alleingang der CSV-DP-Koalition sei ein Schlag gegen das seit Jahrzehnten bewährte Luxemburger Sozialmodell, hieß es weiter.

Dabei wäre es möglich gewesen, die Verhandlungen fortzusetzen, um zu versuchen, doch noch einen Ausweg aus der verfahrenen Lage zu finden. Es gab keine besondere Dringlichkeit, die einen sofortigen Abschluss der Dreiergespräche erfordert hätte. Die CGFP und die beiden anderen Gewerkschaften waren gewillt, am Verhandlungstisch zu bleiben. Das Gleiche trifft offensichtlich auf das Patronat zu.

In der RTL-Sendung „Invité vum Dag“ vom 8. September stellte CGFP-Nationalpräsident Romain Wolff, klar, dass eine Einigung mit der Regierung bei der Pensionsreform möglich gewesen wäre, wenn sich die CSV-DP-Koalition beim „Ajustement“ an ihre ursprünglichen Äußerungen gehalten hätte (siehe Seite 5). Vermutlich wollte sich jedoch die CSV-DP-Koalition den leidigen Streitthemen im Eiltempo entledigen, um mit neuem Schwung in die zweite Hälfte der Legislaturperiode zu starten.

### Schlechte Vorbereitung

Der neue starke „Leadership“, den der Premier zu Beginn seiner Amtszeit versprach, zeigte nicht die erwünschte Wirkung. Die Regierung war nicht in der Lage, die Sozialpartner auf eine Linie bringen. Einer der Gründe dafür liegt darin, dass die Sozialrunden nicht sorgfältig genug vorbereitet waren. Immer wieder mussten die Dreiergespräche unterbrochen werden, weil sich die Regierungsvertreter zurückzogen, um sich intern abzustimmen. Erschwerend hinzu kam die ruckartige, unberechenbare Kommunikation seitens der politischen Entscheidungsträger, die zunehmend für Misstrauen bei den Sozialpartnern, insbesondere bei den Gewerkschaften, sorgte.

Welche Position nimmt die CSV-DP-Koalition in der Rentenpolitik ein? Eine schlüssige Antwort auf diese berechnete Frage gab es bis zum Schluss nicht. Nach zwei Jahren im Amt vermochte das schwarz-blaue Tandem nicht, ein robustes Gesamtkonzept zur Reform des Renten- und Pensionswesens vorzulegen.

Die Signale, die von den politisch Verantwortlichen im Vorfeld der dritten Sozialrunde gesendet wurden, werfen Fragen auf. Es darf bezweifelt werden, ob die Regierung überhaupt eine Kompromisslösung anstrebte. Im Laufe der



Verhandlungen erweckte der Premierminister zunehmend den Eindruck, den bewährten Sozialdialog auf eine informelle Gesprächsrunde herunterstufen zu wollen.

Noch bevor die dritte Sozialrunde begonnen hatte, kündigte der Regierungschef an, dass es kein schriftliches Abkommen geben werde. Bei den Gesprächen mit den Sozialpartnern handelte es sich um eine „Sitzung“, die keineswegs mit einer Tripartite gleichzusetzen sei, lautete die fragwürdige Rechtfertigung. Statt also ein Gesamtabkommen auszuhandeln, würden „separate Schlussfolgerungen“ ausgearbeitet, hieß es weiter.

Mehrere Stunden vor dem Abbruch der Verhandlungen stand bereits fest, dass die von den Grünen beantragte Sitzung des zuständigen Parlamentsausschusses am folgenden Tag stattfinden würde. Am späten Nachmittag legte der Premierminister eine Kompromisslösung vor, die nicht im Geringsten von der abwich, die Stunden zuvor gleich am Anfang der Runde unterbreitet worden war.

### Drastischere Maßnahmen verhindert

Mit ihrem vorgeschlagenen Maßnahmenpaket zur Rentenreform (siehe Seite 5) verschaffte sich die Regierung eigenen Aussagen zufolge eine Pufferzeit von vier Jahren. Das finanzielle Loch, das im kommenden Jahr beim Rentensystem eingetreten wäre, wird durch die Erhöhung der Beiträge um vier Jahre nach hinten verschoben. Die Reserven werden nicht bereits 2044, sondern erst 2048 erschöpft sein.

Die Mobilisierung der Gewerkschaften, darunter auch die Protestkundgebung der CGFP am vergangenen 25. Juni vor dem Parlament, hat ihre Früchte getragen. Ohne den Druck von der Straße wären die Maßnahmen der Regierung weitaus drastischer ausgefallen. Insbesondere bei der progressiven Anhebung der Beitragsjahre wurden die ursprünglichen Pläne grundlegend überarbeitet und stark abgeschwächt.

Das Verhandlungsergebnis stellt dennoch niemanden richtig zufrieden. Die CGFP bemängelt, dass den Ansichten der Arbeitnehmervertreter bei der Pensionsreform in vielen Hinsichten nicht Rechnung getragen wurde. Im Schulterchluss mit den beiden anderen nationalen repräsentativen Gewerkschaften hatte die CGFP im Rahmen des Wirtschafts- und Sozialrats ein 100-seitiges Gutachten zur Rentenreform für die Arbeitnehmerseite ausgearbeitet.

### Eingeständnis der Regierung

Die darin erwähnten und mit viel Sachkenntnis erarbeiteten Überlegungen wurden in den Sozialrunden kaum bis gar nicht angesprochen. Die CGFP bleibt jedoch der felsenfesten Überzeugung, dass die vorgeschlagenen alternativen Finanzierungsquellen wesentlich zur Absicherung und zur Stärkung des Rentensystems beitragen würden. Diese Überlegungen verdienen in Zukunft mehr Aufmerksamkeit.

„Inzwischen sieht die Regierung ein, dass sie über kein Wählermandat verfügt, um eine Rentenreform durchzuführen. Das beruhigt mich“, betonte CGFP-Nationalpräsident Romain Wolff bei der Pressekonferenz nach der letzten Sozialrunde. Nur wenige Minuten zuvor hatte der Vizepremier eingeräumt, dass im Koalitionsabkommen nicht die Rede von einer Rentenreform gewesen sei. „Wir haben kein Mandat von den Wählern erhalten, um eine solche Reform umzusetzen“, stellte Xavier Bettel klar.

In Anbetracht der jüngsten Entwicklung ist fest davon auszugehen, dass die Rentenproblematik ein Schlüsselthema im kommenden Wahlkampf sein wird. Dieses Mal werden die Parteien nicht darum herumkommen, Stellung zum Thema „Renten“ zu beziehen. Die Wähler werden bei den kommenden Parlamentswahlen, anders als es 2023 der Fall war, in voller Kenntnis der Sachlage ihre Kästchen auf dem Stimmzettel ankreuzen.

Max Lemmer

Fortsetzung siehe Seite 5



## Kid's Plan

# Offrez à vos enfants la sécurité financière pour réaliser leurs projets futurs

Financer des études, une année à l'étranger ou encore une première voiture ?

**Kid's Plan**, le contrat d'assurance-vie qui vous permet d'aider vos enfants ou vos petits-enfants à démarrer dans la vie.

Une assurance  **baloise**



**CGFP Assurances S.A.**

18, rue Érasme, L-1468 Luxembourg

Tél. 27 04 28 01, [info@cgfp-assurances.lu](mailto:info@cgfp-assurances.lu)

[cgfp-assurances.lu](http://cgfp-assurances.lu)

# Die Ergebnisse der Sozialrunde im Überblick

Sobald die Gesetzestexte zur Pensionsreform vorliegen, wird die CGFP im Detail prüfen, ob diese vom Inhalt her mit den bei der Sozialrunde festgehaltenen Schlussfolgerungen übereinstimmen. Sollte es diesbezüglich zu Abweichungen kommen, wird sich die CGFP zu Wort melden und auf mögliche Unstimmigkeiten hinweisen. Zudem wird die Berufskammer der öffentlich Bediensteten entsprechende Gutachten verfassen.

Die CSV-DP-Koalition hat sich dazu verpflichtet, dass keine Rentenkürzungen in Erwägung gezogen werden. Auch das gesetzliche Renteneintrittsalter bleibt unverändert bei 65 Jahren.

## ■ ANHEBUNG DER BEITRAGSJAHRE

Für diejenigen, die ab dem 60. Lebensjahr in Frührente gehen möchten, wird die Anzahl der Beitragsjahre in einem Zeitraum von fünf Jahren schrittweise um acht Monate erhöht. 2026 und 2027 wird die Beitragszeit um jeweils einen Monat heraufgesetzt. In den drei darauffolgenden Jahren beträgt die Anhebung jeweils zwei Monate.

Auf Druck der Gewerkschaften hat die Regierung von ihren ursprünglichen Plänen Abstand genommen. Im Mai hatte der Premierminister bei der Rede zur Lage der Nation in Erwägung gezogen, die Lebensarbeitszeit um bis zu fünf Jahre zu verlängern. Bei der „*préretraite pour travail posté* (Schichtdienst) und der „*préretraite-ajustement*“, die dazu dient, Entlassungen aufgrund von Stellenabbau zu vermeiden, kommt es zu keinen Änderungen.

## ■ ERHÖHUNG DER BEITRÄGE

Die Rentenbeiträge werden um 1,5 % von 24 % auf 25,5 % erhöht. Folglich werden der Staat sowie die Arbeitgeber und -nehmer jeweils zusätzlich 0,5 % in die Rentenkasse einzahlen. Die CGFP hatte zuvor immer wieder darauf hingewiesen, dass die Beitragserhöhung paritätisch gestaltet werden müsse. Dieser Forderung wurde Folge geleistet. Von der CGFP-Vorstandskonferenz ging der eindringliche Aufruf an die Regierung, einzelne Bestimmungen der Pensionsreform nicht in andere Gesetze wie z.B. das Budgetgesetz einfließen zu lassen.

## ■ RENTENAJUSTEMENT

Einer der Knackpunkte bei der Rentendiskussion war das „Ajustement“. Bei der zweiten Verhandlungsrunde am 14. Juli hatte sich die Regierung dazu bereit erklärt, die Renten und Pensionen auch künftig im vollen Umfang an die Entwicklung der Reallöhne anzupassen. Bei der dritten Runde am vergangenen 3. September kam es jedoch diesbezüglich zu einem Sinneswandel im Regierungslager. Der Premierminister sprach plötzlich von einem „Missverständnis“ und revidierte seine vorigen Aussagen. Nach Ansicht der CGFP handelt es sich hier allerdings keineswegs um ein „Missverständnis“, sondern um einen klaren Rückzieher der politisch Verantwortlichen. Für die CGFP drängt sich die Frage auf, ob es innerhalb der Regierung womöglich unterschiedliche Meinungen zu dieser Thematik gab, die letztlich zu diesem Kurswechsel geführt haben.

Die CGFP hat angesichts der hierzulande steigenden Altersarmut kein Verständnis für diese Kehrtwende. Je nach der Bemessungsgrundlage sind bereits jetzt 7 bis 10 % der Rentner vom Armutsrisiko bedroht. Immerhin bleibt das „Ajustement“ dank der zusätzlichen Einnahmen, die durch die Beitragserhöhung generiert werden, bis 2033 unangetastet.

Die Jahresendzulage von rund 1.000 Euro bleibt integral bestehen, was insbesondere Empfängern von kleinen Renten zugutekommt. Die Pensionsreform aus dem Jahr 2012 sieht vor, dass die „*allocation de fin d'année*“ im Falle einer Beitragserhöhung

gestrichen wird. Diese Klausel wird jetzt aufgehoben. Des Weiteren sind im nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung der Armut zusätzliche Maßnahmen für die Hilfsbedürftigen vorgesehen.

## ■ STEUERLICHE ANREIZE FÜR LÄNGERES ARBEITEN

Für jene Beschäftigten, die vorwiegend im Alter zwischen 60 und 65 Jahren auf freiwilliger Ebene länger als das effektive Rentenalter arbeiten möchten, werden steuerliche Anreize geschaffen. Ähnlich wie es zurzeit bereits im öffentlichen Dienst der Fall ist, wird auch im Privatsektor eine „*retraite progressive*“ eingeführt. Diejenigen, die von dieser Maßnahme Gebrauch machen, erhalten neben ihrem Lohn gleichzeitig einen Teil ihrer Rente.

Mit Erstaunen nimmt die CGFP zudem zur Kenntnis, dass die Regierung in Zeiten knapper Kassen steuerliche Anreize schafft, um die Menschen dazu zu ermutigen, verstärkt in eine private Zusatzversicherung (dritte Säule) zu investieren. Die Versicherungsgesellschaften zählen zu den großen Nutznießern dieser Maßnahme.

## ■ FLEXIBILISIERUNG DER STUDIENJAHRE

Die CGFP kann der Pensionsreform auch Positives abgewinnen. Ausdrücklich begrüßt wird, dass die Studienjahre nicht infrage gestellt, sondern flexibler gestaltet werden. Wer z.B. einen Bachelor abschließt, anschließend berufstätig wird und erst später einen Master absolviert, kann die Studienjahre sogar über das 27. Lebensjahr hinaus geltend machen.

## ■ ZAGHAFTE POSITIVE ANSÄTZE

Die CGFP konnte durchsetzen, dass jene Staatsbedienstete, die vor 1999 eingestellt wurden und bereits schmerzhafte Reformen hinnehmen mussten, keine zusätzlichen Verschlechterungen in Bezug auf die Beitragsjahre erfahren. Als einen weiteren Erfolg wertet die CGFP die Tatsache, dass die Rentenempfänger auch künftig keine Beiträge einzahlen müssen.

## ■ ARBEITSRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

Auf der Tagesordnung der Dreiergespräche standen neben der Pensionsreform auch das Kollektivvertragswesen sowie die Ladenöffnungszeiten und die Sonntagsarbeit im Handel. Die Regierung hat sich dazu verpflichtet, die Regelung der Kollektivverträge unangetastet zu lassen. Bei den Ladenöffnungszeiten weicht sie kaum von ihrem Gesetzentwurf ab. An Werktagen sollen die Öffnungszeiten bis 21:00 Uhr ausgeweitet werden. Änderungen gibt es beim Gesetzentwurf zur Sonntagsarbeit. Die Beschäftigten können in Zukunft nun acht statt vier Stunden arbeiten. In Unternehmen, die 30 oder mehr Mitarbeiter beschäftigen, soll dies über einen Kollektivvertrag geregelt werden. ml





Umsetzung des Gehälterabkommens aus dem Jahr 2022

# CGFP erzielt erhebliche Fortschritte

**Kurz vor der Sommerpause wurden die Schlussfolgerungen von drei Arbeitsgruppen vorgelegt, die im Zuge des von der CGFP im Jahr 2022 ausgehandelten Gehälterabkommens eingerichtet worden waren. Neben der Gewerkschaftsfreiheit standen die Reform des Disziplinarrechts und ein verstärkter Schutz für langzeiterkrankte öffentlich Bedienstete im Fokus. Die von der CGFP erzielten Verbesserungen werden jetzt in Gesetzentwürfe eingebettet.**

Bei den Gehälterverhandlungen im Jahr 2022 hatte die CGFP auf einen verstärkten Schutz der Gewerkschaftsrechte gepocht. In erster Linie ging es darum, sicherzustellen, dass Staatsbedienstete aufgrund ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit keine beruflichen Nachteile erfahren. Des Weiteren forderte die CGFP damals, dass jene Staatsbeamte und -angestellte, die infolge einer Krankheit für eine längere Zeit an ihrem Arbeitsplatz fehlen, besser vor einer Kündigung geschützt werden. Außerdem trat die CGFP für eine Reform des Disziplinarrechts ein. Bei all diesen Punkten wurde sich darauf verständigt, jeweils eine Arbeitsgruppe zur Ausarbeitung von Verbesserungsvorschlägen einzusetzen. Inzwischen wurden die Arbeiten erfolgreich abgeschlossen, sodass die entsprechenden Gesetzentwürfe bald vorliegen dürften.

Bei dem leidigen Thema der Langzeiterkrankungen stellte die CGFP gleich zu Beginn klar, dass die aktuelle Lösung ungerecht und daher schlicht inakzeptabel sei. Das Gesetz zur Regelung und Entschädigung von Staatsbediensteten aus dem Jahr 2015 sieht vor, dass der Arbeitsvertrag von Staatsangestellten gekündigt

werden kann, wenn sie innerhalb eines Jahres krankheitsbedingt sechs Monate lang (am Stück oder fraktioniert) abwesend sind.

Die CGFP empfindet es als geradezu verwerflich, dass diesen Personen nach ihrer Genesung verweigert wird, sich erneut für eine freie staatliche Stelle zu bewerben. Auf Betreiben der CGFP werden die erfahrungsgemäß häufig unangemessenen Fristen dieses Verfahrens verlängert. Künftig wird die Prozedur erst eingeleitet, wenn ein Staatsangestellter innerhalb eines Jahres neun Monate lang ununterbrochen abwesend ist oder während zwei Jahren insgesamt neun Monate lang fehlt.

Öffentlich Bedienstete erhalten zudem die Möglichkeit, die wegen einer Erkrankung nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage auf das Zeitsparkonto (CET) zu übertragen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der maximale Saldo von 1.800 Stunden bereits erreicht wurde oder nicht.

Ein weiterer Denkanstoß besteht darin, den Pensionsausschuss in eine „commission pour le maintien dans l'emploi“ umzuwandeln. Darüber hinaus wurden mehrere Optionen erörtert,

wie z.B. eine Regelung für therapeutische Teilzeitarbeit einzuführen, den „Service à temps partiel pour raisons de santé“ (25 %) über ein Jahr hinaus zu verlängern oder den Arbeitsplatz und den individuellen Arbeitsplan anzupassen. Diese Angleichung müsste von einem Arbeitsmediziner bestätigt werden. Angesichts all dieser Überlegungen plant das Ministerium des öffentlichen Dienstes eine dementsprechende Regelung im kommenden Jahr auszuarbeiten.

## Beseitigung unerwünschter Folgen

Für Bedienstete, die eine Entscheidung der Pensionskommission erhalten, wird die Regelung für unentschuldigte Abwesenheiten (absences non-autorisées) angepasst. Erscheint ein Mitarbeiter hinsichtlich einer Eignungs- oder Versetzungsentscheidung ein zweites Mal aus den gleichen Gründen vor dem Pensionsausschuss, wird diese krankheitsbedingte Abwesenheit bislang als unentschuldigt gewertet.

Für den Betroffenen entstehen jedoch dadurch unerwünschte Folgen. Der erkrankten Person droht eine Sanktion wegen unentschuldigter Fehlzeit. Dies führte dazu, dass das entsprechende Gehalt für diesen bestimmten Zeitraum eingezogen wurde. Diese Situation ist in jeder Hinsicht unbefriedigend. In Erwartung einer tiefgreifenden Reform der Pensionskommission wird deshalb die Bestimmung bezüglich der „absences non-autorisées“ aus dem Gesetzentwurf gestrichen.

In der zweiten Arbeitsgruppe wurde sich mit der langjährigen CGFP-Forderung nach einer Reform des Disziplinarrechts auseinandergesetzt. Dabei fand ein reger Austausch mit den Richtern des Disziplinarrechts und den mit der Disziplinaruntersuchung beauftragten Regierungskommissaren statt.

Oberste Priorität ist es, das Vertrauen der Bürger und der Unternehmen in die Staatsverwaltungen zu stärken. Mit der Reform soll die große Mehrheit der gewissenhaften Staatsbediensteten vor den wenigen Mitarbeitern geschützt werden, die durch ihr Fehlverhalten das Ansehen des öffentlichen Dienstes beschädigen. Dabei gilt es darauf zu achten, dass ein objektives Disziplinarverfahren gewährleistet wird. Vor allem muss sichergestellt werden, dass die Rechte der Verteidigung ausreichend abgesichert sind.



Die Staatsangestellten dürfen sich unterdessen über substanzielle Verbesserungen freuen. Im Zuge des im Januar 2025 ausgehandelten Gehälterabkommens werden sie nach Ablauf ihres zweijährigen Praktikums („période d’initiation“) dem Disziplinarrecht der Staatsbeamten unterliegen. Bislang war dies erst nach einer zehnjährigen Dienstzeit der Fall. Dies trug dazu bei, dass sich die „Employés de l’État“ während dieser Zeitspanne in einer äußerst prekären Lage befanden.

## Überarbeitung des Sanktionskatalogs

Eine der Kernschlussfolgerungen lautete, dass der Sanktionskatalog der heutigen Zeit und der Realität angepasst werden muss. Es hat sich zunehmend erwiesen, dass einige Sanktionen angesichts der beruflichen Situation des betreffenden Staatsbediensteten nicht verhängt werden können. Andere wiederum sind – wenn überhaupt – schwer umzusetzen. Erschwerend hinzu kommt, dass das Spektrum der Sanktionen zu breit gefächert ist.

Der künftige Sanktionskatalog soll auf vier wesentliche Punkte gestrafft werden. Neben dem Verweis (réprimande) gehört auch die Herabstufung oder der Aufschub der Beförderung um einen oder zwei Dienstgrade dazu. Je nach der beruflichen Situation des betroffenen Mitarbeiters kann der Disziplinarrat entscheiden, welche der beiden Optionen zurückbehalten wird.

Das Verhängen von Geldstrafen ist ein weiterer Bestandteil des Sanktionskatalogs. Die Höhe dieser Strafe ist sehr unterschiedlich. Sie beträgt mindestens 10 % eines Bruttomonatsgrundgehalts. Im Extremfall kann sie das Dreifache eines Bruttomonatsgehalts ausmachen.

Die Zahlung muss nicht immer auf einen Schlag erfolgen. Auf Beschluss des Disziplinarrats kann die Begleichung der Geldstrafe auf zwölf Monate verteilt werden. Der vierte und letzte Punkt der Sanktionsliste betrifft die Entlassung (révocation). Künftig kann der Disziplinarrat den Entschluss fassen, dass jene öffentlich Bediensteten, die dem Übergangspensionsregime angehören, bei einer Entlassung den Anspruch auf diese Regelung behalten.

## Punktueller Anpassungen

Die Arbeitsgruppe einigte sich zudem darauf, dass das allgemeine Statut stellenweise angepasst werden muss. Zurzeit werden Staatsbedienstete in manchen Fällen bis zur Einleitung des Disziplinarverfahrens vom Dienst befreit (dispense). Gemäß der Rechtsprechung ist diese Praxis nicht rechtswidrig. In der Arbeitsgruppe herrschte jedoch ein breiter Konsens darüber, die Möglichkeit einer postwendenden Aussetzung der Berufsausübung (suspension de l’exercice des fonctions) einzuführen. Diese Bestimmung kann in Kraft treten, sobald ein Tatbestand vorliegt, der ein Fehlverhalten darstellen könnte und den sofortigen Ausschluss der betreffenden Person erforderlich machen würde.

Eine weitere Neuerung betrifft die Verjährungsfrist für Disziplinarverfahren. Diese wird von drei auf fünf Jahre erhöht und somit der für Straftaten geltenden Verjährungsfrist angeglichen. Gerichtsurteile haben oft Auswirkungen auf die Entscheidungen des Disziplinarrats und deren Umsetzung. Unter diesem Gesichtspunkt sprachen



chen sich die CGFP und das Ministerium des öffentlichen Dienstes dafür aus, die Vor- und Nachteile einer Abänderungs- oder Nichtigkeitsklage im Disziplinarbereich ausführlicher zu analysieren. Dem zuständigen Minister wird vorgeschlagen, dass sich seine Dienststellen diesem Thema verstärkt widmen und anschließend dem Regierungsrat einen Vorentwurf für ein Gesetz zur Anpassung der Rechtsvorschriften vorlegen.

## Stärkung der Gewerkschaftsrechte

Beachtliche Fortschritte wurden auch in der Arbeitsgruppe erzielt, die sich mit der Gewerkschaftsfreiheit (liberté syndicale) auseinandersetzte. Die CGFP pochte auf die Einführung einer Bestimmung, die es Gewerkschaftern ermöglichen sollte, als Interessenvertreter eines betroffenen Staatsbediensteten aufzutreten. Für die CGFP ist es nicht hinnehmbar, dass ein Gewerkschafter, der einen öffentlich Bediensteten bei einer Sitzung in seiner Verwaltung begleitet, zu einem späteren Zeitpunkt als Zeuge zu einer Anhörung beim Disziplinarkommissar vorgeladen wird.

Die Frage, ob ein Gewerkschafter als Verteidiger auftreten kann, wird im Rahmen einer eingehenden Diskussion vertieft. Das Ministerium des öffentlichen Dienstes hat sich gegenüber der CGFP dazu verpflichtet, bis zum 1. Januar kommenden Jahres Vorschläge zur Rolle des Gewerkschaftsverteidigers auszuarbeiten. Dabei soll auch die Gewerkschaftsimmunität erörtert werden.

Des Weiteren gelangte die Arbeitsgruppe zu dem Schluss, dass die Mechanismen zur Konfliktlösung im öffentlichen Dienst verbesserungsfähig sind. Weitgehende Einigkeit herrschte darüber, dass Konflikte auf lokaler Ebene gelöst werden müssen, sobald sie auftreten. In diesem Zusammenhang tritt die CGFP für eine unabhängige Schlichtungsstelle ein.

Das Ministerium des öffentlichen Dienstes hat ein Projekt gestartet, das darauf abzielt, die Maßnahmen zur Vorbeugung von Belästigungen am Arbeitsplatz zu verstärken und das Konfliktmanagement effizienter zu gestalten. (siehe dazu auch die Seiten 8 und 9). Bis zum Jahresende soll eine Bestandsaufnahme der staatlichen und kommunalen Dienste unter Einbeziehung verschiedener Akteure – darunter die

CGFP – erstellt werden. Anschließend werden die Ergebnisse dieses Projektes der CGFP zur Diskussion vorgelegt. Die diesbezüglichen Vorschläge sollen nach dem jetzigen Zeitplan bis zum 1. März 2026 übermittelt werden.

Die Einführung einer Sammelklage („recours collectif“) wird hingegen nicht in Erwägung gezogen. In den Ländern, in denen es möglich ist, eine solche Klage einzureichen, hat sich herausgestellt, dass die Anwendungsbedingungen äußerst eingeschränkt sind.

Die CGFP und die Vertreter des zuständigen Ministeriums haben sich u.a. auch darauf geeinigt, dass die Handhabung des „congé syndical“ in den Verwaltungen einheitlich und korrekt angewandt wird. Das zentralisierte Zeitmanagementsystem (SAP-Time) soll dabei helfen, das gesteckte Ziel zu erreichen. An die CGFP geht der Appell, das Ministerium in Kenntnis zu setzen, sobald ein Gewerkschafter in seiner Verwaltung auf Hindernisse beim „congé syndical“ stößt, damit die Verantwortlichen auf den geltenden Rahmen hingewiesen werden.

Die drei entsprechenden Gesetzesentwürfe betreffend den Schutz von Staatsbediensteten bei Langzeiterkrankungen, die Reform des Disziplinarrechts und die Gewerkschaftsfreiheit befinden sich zurzeit in der Ausarbeitung. Nach Abschluss der Arbeiten werden die jeweiligen Gesetzestexte auf den Instanzenweg geschickt.

**Max Lemmer**





# Vorbeugen, statt verurteilen

**Wie kann das Arbeitsklima im öffentlichen Dienst nachhaltig verbessert werden? Die CGFP-Exekutive tauschte sich neulich mit Vertretern des zuständigen Ministeriums darüber aus. Beide Seiten stimmten überein, dass bei der Vorbeugung und dem Management von mutmaßlichen Mobbing- und Konfliktfällen Verbesserungspotenzial auf mehreren Ebenen besteht.**

Im Rahmen eines vom Ministerium des öffentlichen Dienstes initiierten Projektes fand am vergangenen 23. Juli ein Workshop mit Vertretern der CGFP und ihres Kooperationspartners FGFC zum Thema „Mobbing und Konfliktsituationen am Arbeitsplatz“ statt. Ziel dieses Vorhabens ist es, die bestehenden Maßnahmen auszubauen, indem konkrete Wege für eine verstärkte Vorbeugung und eine wirksame Bewältigung von mutmaßlichen Belästigungen und Konflikten im Staatsdienst aufgezeigt werden.

Die gründliche Analyse der in den Verwaltungen und Ministerien angewandten Präventionspraktiken dient als Grundlage zur Ausarbei-

tung von Verbesserungsvorschlägen. Erörtert wurde u.a. auch die Frage, wie jene Fälle gehandhabt werden, bei denen eine Belästigung am Arbeitsplatz gemeldet wurde. Oberstes Ziel ist es, ein respektvolles, sicheres und gerechtes Arbeitsklima im Staatsdienst zu gewährleisten.

Die CGFP wird regelmäßig von öffentlich Bediensteten kontaktiert, die sich als Opfer von Belästigungen am Arbeitsplatz bezeichnen oder in eine Konfliktsituation geraten sind. Am häufigsten werden dabei verbale Belästigungen geschildert, wie z.B. ein unangemessener Tonfall oder abwertende Bemerkungen. Auch andere fragwürdige Praktiken, wie z.B. per E-Mail

eingereichte Anfragen nicht zu beantworten, gehören dazu. Weitaus seltener werden der CGFP unangemessene körperliche oder sexuelle Verhaltensweisen gemeldet. Ein Großteil dieser Fälle bezieht sich auf Schwierigkeiten, die zwischen einem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten entstanden sind.

## Hemmungsschwelle überwinden

Die Staatsbediensteten, die sich vertrauensvoll an die CGFP wenden, wünschen sich, dass die empfundenen Belästigungen aufhören, die Vorfälle anerkannt und die Verantwortlichen für ihre Handlungen zur Rechenschaft gezogen werden. Vielen kostet es jedoch eine große Überwindung, Hilfe aufzusuchen. Aus Scham oder Angst vor möglichen Konsequenzen weigern sich die Betroffenen nur allzu oft, sich zu outen. Unter diesen Umständen gestaltet sich allerdings die Hilfeleistung sehr schwierig.

Insbesondere bei verbalen und psychischen Belästigungen ist es zudem nicht leicht, Mobbing nachzuweisen. Die große Herausforderung besteht darin, zu prüfen, ob das subjektive Empfinden mit der Realität übereinstimmt. Erschwerend hinzu kommt, dass die Beweislage häufig nicht eindeutig ist.

Belästigungen am Arbeitsplatz erstrecken sich in der Regel über einen längeren Zeitraum. Die CGFP rät daher den Betroffenen, die Geschehnisse gründlich zu erfassen. So ist es z.B. ratsam, sämtliche E-Mails aufzubewahren, um später den genauen Sachverhalt zu rekonstruieren. Wenn es Zeugen gibt, sollten sich die Betroffenen deren Namen merken. Anhand der sorgfältig dokumentierten Fakten lässt sich nachweisen, dass es sich um wiederholte Vorfälle handelt.

Die Hilfesuchenden werden von der CGFP dazu ermutigt, sich an ihren Vorgesetzten zu wenden, sofern dieser nicht involviert ist. Häufig wird auch der psychosoziale Dienst herangezogen, um die Möglichkeit einer Vermittlung (Médiation) zu prüfen oder mit den Experten andere angemessene Maßnahmen zu besprechen.

In diesem Zusammenhang drängt sich die Feststellung auf, dass das bestehende Problem oft



nur vorübergehend gelöst wird, indem der betreffende Mitarbeiter den Arbeitsplatz oder die Verwaltung wechselt. Die Ursache des Konflikts wird jedoch dabei nicht wirklich behandelt. Somit wird das Problem lediglich verschoben, da meistens ein paar Monate später in der gleichen Verwaltung dasselbe Problem erneut auftaucht. In dieser Hinsicht gibt es reichlich Handlungsbedarf.

### Die häufigsten Konfliktursachen

Dem Vernehmen nach soll die Vernetzung der Personalabteilung vorangetrieben werden. Das HR-Management soll fortlaufend mit neuen Informationen und Tools ausgestattet werden. Ziel ist es, die Verwaltungen so aufzustellen, dass diese ein sicheres Arbeitsumfeld gewährleisten können, das die Beschäftigten bestmöglich vor Erkrankungen und Konflikten schützt.

Die Personalvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragten spielen bei der Lösung von Konflikten eine tragende Rolle in den Verwaltungen. In einigen Fällen gibt es jedoch Interessenkonflikte, z.B. wenn der Gleichstellungsbeauftragte selbst Teil der Hierarchie ist. Die „Délégués à l'égalité“ sind zudem für die Mitarbeiter oft wenig sichtbar.

Stress, Arbeitsüberbelastung und eine unzureichende berufliche Anerkennung gehören zu den wiederkehrenden Faktoren, die über ein gewisses Konfliktpotenzial verfügen. In einigen Fällen stellen die CGFP-Berater zudem einen Mangel an Empathie oder sogar Unverständnis gegenüber Langzeiterkrankten fest. Dies trifft beispielsweise auf Long-Covid-Fälle zu.

Eine faire und gerechte Aufteilung ist eine wesentliche Voraussetzung für ein ausgewogenes Arbeitsklima. Stellt sich heraus, dass eine Person überlastet wird, ist schnelles Handeln erforderlich, getreu dem Motto „vorbeugen, anstatt zu verurteilen und zu bestrafen.“ Die Missachtung des gegenseitigen Respekts ist der Nährboden für künftige Konflikte.

### Unzureichende Führungsqualitäten

Des Weiteren muss sichergestellt werden, dass die Mitarbeiter den gleichen Zugang zu Schu-



lungen erhalten. Es kann nicht angehen, dass ein Teil der Belegschaft ihre Kompetenzen erweitert, während sich die anderen nicht weiterbilden dürfen. Die Sensibilisierung durch eine kontinuierliche Fortbildung des Personals ist ein wichtiger Baustein bei der Prävention von Konflikten.

Außerdem führen mangelnde Führungskompetenzen häufig zu einem schlechten Arbeitsklima. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein Mitarbeiter ohne ausreichende Vorbereitung in eine Führungsposition versetzt wird und somit unfähig ist, ein Team zu leiten. In diesem Sinne spricht sich die CGFP dafür aus, entsprechende Ausbildungen innerhalb oder außerhalb der Verwaltung anzubieten. Für ein solches Angebot gibt es einen regelrechten Bedarf – nicht nur bei den Führungskräften, sondern auch bei den Gleichstellungsbeauftragten.

Im Rahmen des Workshops wies die CGFP darauf hin, dass bei der internen Kommunikation auf Verwaltungsebene die Transparenz manchmal zu wünschen übriglässt. Die Erfahrungswerte zeigen, dass Entscheidungen, die auf Führungsebene getroffen werden, der Beleg-

schaft oft nur per Rundschreiben mitgeteilt werden. Diese Herangehensweise führt leider häufig zu Konfusionen. Um Missverständnisse und Unmut beim Personal zu vermeiden, empfiehlt die CGFP, die Mitarbeiter in einem klärenden Gespräch über die Beschlüsse zu informieren und ihre berechtigten Fragen zu beantworten.

Hilfreich ist zudem die Erstellung eines strukturierten Organigramms für eine klare Hierarchie. Diese Herangehensweise sorgt für einen reibungslosen Ablauf zwischen den jeweiligen Abteilungen. Sie trägt auch dazu bei, dass alle Mitarbeiter ihre Rolle innerhalb der Verwaltung oder des Ministeriums besser wahrnehmen.

Die Anregungen der CGFP zur Vorbeugung und Bekämpfung von Mobbing und Konfliktsituationen am Arbeitsplatz werden in das vom Ministerium des öffentlichen Dienstes gestartete Projekt einfließen. In den kommenden Monaten werden die Gespräche zwischen der CGFP und dem betreffenden Ministerium vertieft. Dabei geht es vorwiegend darum, die notwendigen Voraussetzungen für den Erhalt und den Ausbau gesunder Arbeitsbedingungen zu schaffen.

**Max Lemmer**

**WERDEN SIE NOCH HEUTE MITGLIED!**

**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA FONCTION PUBLIQUE**

Boîte postale 210  
L-2012 LUXEMBOURG

Die CGFP bietet unter anderem eine wirksame Berufsvertretung, kostenlose juristische Beratungen in Beamtenrechtsfragen, kostenlose Auskünfte und Unterstützung in Gehalts-, Pensions-, Krankenkassen- und Steuerangelegenheiten sowie ein umfassendes Dienstleistungsangebot wie z.B. CGFP-Bausparen, CGFP-Versicherungen, Krankenzusatzversicherung und Zusatzpensionsversicherung.

**CGFP**



## Cours de formation et d'appui scolaires



Cours d'appui, de rattrapage, de révision et de méthodologie pour les élèves de l'enseignement secondaire classique et général luxembourgeois

### INSCRIPTION ET INFORMATIONS

#### ACCUEIL TÉLÉPHONIQUE:

mardi: de 9h30 à 11h30  
et de 14h30 à 16h30,  
mercredi: de 14h30 à 16h30,  
jeudi et vendredi: de 9h30 à 11h30

**AFAS** CGFP

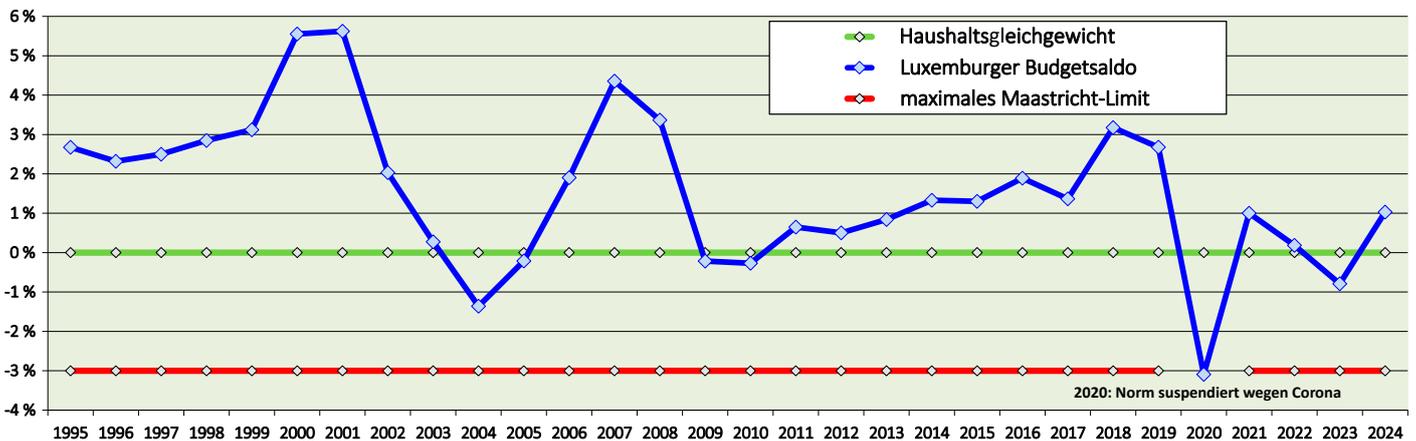
Association de Formation et d'Appui scolaires a.s.b.l.

Tél.: 26 77 77 77 – [afas@cgfp-services.lu](mailto:afas@cgfp-services.lu)  
<https://www.cgfp-services.lu/services/afas>

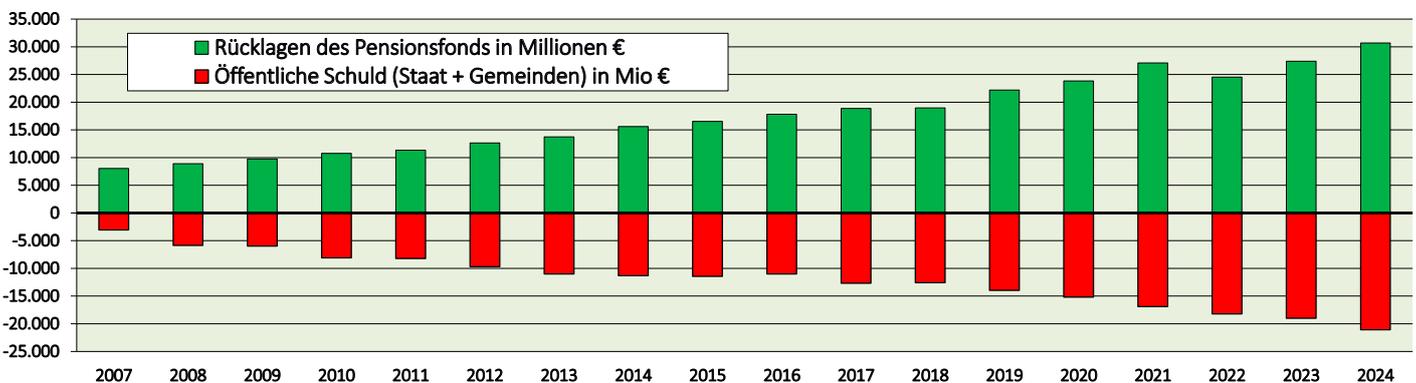
# „Dieses Land ist nicht mehr reformierbar“

Diese rezente Äußerung eines Arbeitgebervertreters liegt so weit von der Realität entfernt, dass sie schon durchaus lächerlich ist. Diese extreme Geisteshaltung einiger Kapitalvertreter belastet die Glaubwürdigkeit ihrer gesamten Argumentation und sabotiert jeden sachlichen Sozialdialog. In Wirklichkeit besitzt unser Land die robustesten Wirtschafts- und Finanzstrukturen der Welt. Den haltlosen Behauptungen stellen wir auf diesen zwei Seiten die eindeutigen Fakten entgegen.

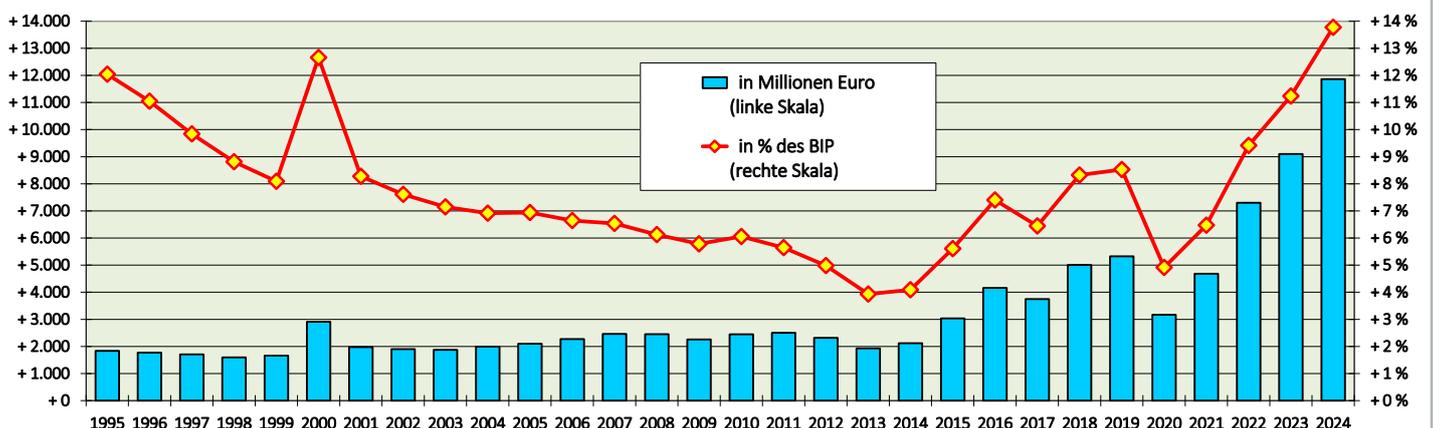
## Saldo des Gesamtstaates nach Maastricht-Berechnung in % des BIP



## Reserven des Pensionsfonds und Schulden der öffentlichen Hand



## Leistungsbilanzüberschuss der luxemburgischen Wirtschaft



## 1. Leistungsbilanz der nationalen Wirtschaft 2024 in % des BIP (Bruttoinlandsproduktes)

Luxemburg .....	+13,8 %
Deutschland.....	+5,7 %
Frankreich .....	+0,4 %
Belgien .....	-0,9 %
Europa Ø.....	+2,8 %

Eine positive nationale Leistungsbilanz misst die Stärke seiner Volkswirtschaft und stellt statistisch fest, ob mehr produziert als verbraucht wird, weil mehr exportiert als importiert wird. Also, ob Reserven gebildet werden und für die Zukunft vorgesorgt wird, weil das Land nicht über seine Verhältnisse hinauslebt, sodass es nicht verarmt.

Seit vielen Jahren ist Luxemburgs Leistungsbilanz überschüssig, jüngst mit steigender Tendenz, sowohl in absoluten Zahlen als auch im Verhältnis zum BIP. Unsere exportierenden Unternehmen sind somit sehr wettbewerbsfähig, trotz aller Behauptungen der „Patronatspropaganda“.

## 2. Verschuldung des Gesamtstaates im 1. Quartal 2025 in % des BIP

Luxemburg .....	26,1 %
Deutschland.....	62,3 %
Belgien .....	106,8 %
Frankreich .....	114,1 %
Europa Ø.....	81,8 %

Gemäß der „Maastricht-Norm“ dürfte die Staatsschuld in keinem Euroland die 30-Prozent-Schwelle des BIP überschreiten. Anders als seine Nachbarn und die meisten EU-Länder mit hohen Budgetdefiziten kam Luxemburg noch nie an diese Grenze heran. Stellt man die Reserven des Rentenfonds in Rechnung, dessen Volumen weit über dem der Bruttostaatschuld liegt, ist Luxemburgs öffentliche Hand im Gegensatz zu allen Partnern und Rivalen sogar netto schuldenfrei.

Eine niedrige Staatsschuld senkt die Zinslast und die Schuldentilgung. Unsere gesunde Budgetpolitik wird von allen Ratingagenturen mit der Bestnote (AAA) bewertet.

## 3. Budgetsaldo in % des BIP („General government“ nach internationaler Norm)

Luxemburg .....	+1,0 %
Deutschland.....	-2,8 %
Belgien .....	-4,5 %
Frankreich .....	-5,8 %
Europa Ø.....	-3,2 %

Der Saldo der Jahreskonten – ob Defizit oder Überschuss – aller staatlichen Haushalte (mit Sozialversicherungen und Gemeinden) ermittelt, ob der Staat mehr einnimmt als er ausgibt, ob er sich also verschuldet oder entschuldet. Die „Maastricht-Norm“, der zufolge kein EU-Mitglied ein Defizit über 3 % des BIP aufweisen darf, hat Luxemburg stets respektiert.

In 30 Jahren wies unser Gesamtstaat nur fünf Mal ein Defizit auf. Für den Rest wurde immer ein Überschuss verzeichnet. Unsere Budgetpolitik ist eine der solidesten in der Welt, ungeachtet aller Defizithysterie in der Presse und im Parlament.

## 4. Reserven des Rentenfonds im Vergleich zu den ausgezahlten Leistungen

Luxemburg .....	4,39 Jahre (Ende 2024)
Deutschland.....	0,2 bis 1,5 Monate
Belgien .....	0 („Pension légale“)
Frankreich .....	0 („Régime de base“)

Ob wir der ominösen Rentenmauer in 30 Jahren tatsächlich begegnen werden (weil dann die Pensionsreserven erschöpft sein sollen), ist reine Spekulation. Diese Befürchtungen sind eine typisch luxemburgische Eigenschaft. Denn in ganz Europa gibt es solche Ängste nicht, obwohl von allen öffentlichen Rentensystemen nur das unsrige Reserven aufweist. Anderswo werden die laufenden Pensionsleistungen mit den Beiträgen der Aktiven in einem einfachen Umlaufverfahren ohne Rücklagen bezahlt.

Luxemburgs Rentensystem ist das günstigste, das bestfinanzierte und das robusteste der Welt, obschon eine jahrelange Propaganda das Volk zur gegenteiligen Ansicht verleitet hat.

**Paul Zimmer**



# 2025 LUXDIDAC

**Lieu:** Centre Culturel de Bonnevoie  
rue des Ardennes, L-1133 Luxembourg/Bonnevoie

**14-16 octobre 2025**

**Foire de matériel didactique**  
Exposants nationaux et internationaux

**Formations continues**  
sous forme de Conférences et Workshops

**Heures d'ouverture**  
14.10.2025 de 13h30 - 20h00  
15.10.2025 de 13h30 - 18h00  
16.10.2025 de 13h30 - 18h00

**Visite LuxDidac = 1 heure IFEN Formation**  
Inscription après le 1<sup>er</sup> septembre 2025

organisée par

**sne** syndicat national des enseignants  
cgfp

**FÉDUSE**  
Enseignement  
CGFP



Ihr direkter Link zur  
Terminvereinbarung.  
Wir freuen uns auf Sie:  
[info-lux@bhw.lu](mailto:info-lux@bhw.lu)

# Gut wohnen heißt: gut beraten sein

BHW – Ihr Partner für die eigenen vier Wände

Wohnen ist alles: Leben, Zukunft, Sicherheit. Machen Sie Ihren Traum vom Eigenheim wahr und arbeiten Sie mit einem Partner zusammen, der es versteht, Sie bedarfsgerecht zu unterstützen.

Die CGFP ist der Bausparpartner in Luxemburg für den öffentlichen Dienst. Als Mitglied der CGFP profitieren Sie von Top-Konditionen, attraktiven Vorzugsdarlehen und von steuerlichen Vorteilen – abhängig von Ihrer individuellen Einkommenssituation für Ihren eigenen Wohnraum.

Am besten Sie sprechen noch heute unverbindlich mit einem BHW Berater über Ihre Möglichkeiten. Nutzen Sie einfach den Link oder rufen Sie die CGFP Hotline 473651 an.