Das A und O der Dienstrechtsreform (1)

Die Reform im öffentlichen Dienst

Beamtenstatut und Karrieren

Nachdem am 24. März die Abgeordnetenkammer grünes Licht nicht nur für die Umsetzung des Gehälterabkommens, sondern auch für die Reform im öffentlichen Dienst gab, treten die geplanten Neuregelungen am 1. Oktober 2015 in Kraft. Diese teilweise tiefgreifenden Änderungen betreffen alle Bereiche des öffentlichen Dienstes und rufen angesichts ihrer Tragweite bei so manchem wohl ein Gefühl der Verunsicherung hervor. „*fonction publique*“ widmet sich in den kommenden Monaten, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, in einer Artikelreihe der Reform im öffentlichen Dienst und beleuchtet ausführlich die großen Veränderungen in den Bereichen: Gehälter und Karriere, Rekrutierung, Führung durch Zielvereinbarung, der individuelle Arbeitsplan sowie das dazugehörige Bewertungssystem. Lesen Sie nun in einem ersten Beitrag, wie sich die Umstrukturierung der verschiedenen Laufbahnen und Gehaltsgruppen gestalten wird.

Die Berufslaufbahnen werden an die unterschiedlichen Schulabschlüsse und Diplome angepasst: Die Laufbahnen der Zentralverwaltung, des Bildungswesens, der Polizei und der Zollverwaltung werden in einer Gehaltstabelle zusammengeführt; jede dieser Kategorien wird des weiteren in Gruppen und Untergruppen eingeteilt. Zusätzlich dazu unterscheidet man in diesen Untergruppen noch zwischen „niveau général“ und „niveau supérieur“, welche die Aufstiegsbedingungen festlegen. Mit der Gehaltsgruppe A2 wird zudem eine neue Bachelor-Laufbahn geschaffen.

Der Aufstieg in der Rangstufe ist künftig auf den Bediensteten ausgerichtet, so dass er sich, anders als bisher, auch im neugeschaffenen „niveau supérieur“ regelmäßig in seiner beruflichen Laufbahn weiter entwickelt. Demnach erreicht beispielsweise ein Redakteur, der das Beförderungsexamen („examen de promotion“) erfolgreich abgeschlossen hat, nach 20 Jahren den Endgrad in seiner Laufbahn. Nach 12 Jahren, während derer er an 12 Tagen an Fortbildungskursen teilnehmen muss, um in Drei-Jahres-Schritten vom 7. in den 11. Dienstgrad vorzurücken, tritt er als Inspektor in den „niveau supérieur“ ein und kommt schließlich nach 20 Dienstjahren in den 13. und damit letzten Grad seiner Karriere.

Die Entwicklung der Vergütung anhand des Dienstalters unterliegt ebenfalls einigen Änderungen. So werden das fiktive Alter sowie die Obergrenze der Vordienstzeit von 12 Jahren abgeschafft. Die Berufserfahrung wird ab dem 1. Oktober zuvorkommender angerechnet, dies gilt jedoch nicht für die sogenannte „Stage“-Zeit. Bei der Berechnung der Entschädigung während der Praktikumsphase wird die Berufserfahrung erst ab einer Dauer von 10 Jahren berücksichtigt.

Der Substitutionsgrad wird in Zukunft durch die flexiblere „majoration d’échelon“ ersetzt. Diese Lohnerhöhung für Personen in Führungspositionen ist denjenigen Posten vorbehalten, die im Organisationsplan einer Verwaltung als solche festgehalten sind. Die Anzahl solcher leitenden Stellen ist auf 15% des Personalbestands in der betroffenen Gehaltsgruppe limitiert, in einer ersten Umsetzungsphase der Reform im öffentlichen Dienst wird diese Obergrenze jedoch noch auf 20% erhöht. Eine leitende Position kann ab dem „niveau supérieur“, oder, wenn keine geeigneten Kandidaten vorhanden sind, auch schon ab dem „niveau général“ bekleidet werden. Darüber hinaus können künftig nicht nur Staatsbeamte, sondern auch -angestellte von dieser Maßnahme profitieren. Die Gehaltserhöhung entspricht 10 bis 25 Punkten, je nach betroffener Gehaltsgruppe.

Die Staatsbediensteten können unter verschiedenen Bedingungen in eine höhere Laufbahn wechseln. Die sogenannte „carrière ouverte“ ist fortan auch für Staatsangestellte zugänglich. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass jeweils nur in die Laufbahn gewechselt werden kann, die unmittelbar über der jetzigen Karriere des Anwärters liegt. Voraussetzung für den Aufstieg in eine höhere Laufbahn sind 10 Dienstjahre seit dem Beginn der Karriere des Kandidaten im öffentlichen Dienst. Zudem muss er das Beförderungsexamen in seiner aktuellen Gehaltsgruppe bestehen, wenn ein solches vorgesehen ist. Vor dem Übertritt in die neue Gehaltsgruppe sind außerdem der Besuch eines Weiterbildungskurses, organisiert durch das INAP, sowie die Verfassung einer Abschlussarbeit über sechs Monate hinweg Voraussetzung. Erst nachdem eine Aufsichtskommission diese Arbeit geprüft hat, kann der Anwärter in die höhere Laufbahn nominiert werden. Sollte die Kommission ein negatives Gutachten ausstellen, darf der Kandidat sich erst nach drei Jahren ein weiteres Mal für einen Wechsel in eine höhere Laufbahn bewerben.

Durch die Einführung der Gehaltsgruppe A2 für die Bachelorstufe wird des weiteren eine neue Zwischenebene für den Karrierewechsel geschaffen. Während zehn Jahren können die Bediensteten beim Staat allerdings noch sofort von der Gruppe B1 nach A1 aufsteigen, ungeachtet der neugeschaffenen A2-Laufbahn.

In Zukunft werden auch die Grenzen zwischen kommunalem und staatlichem Sektor verwischter: Ein Staatsbeamter kann, unter bestimmten Umständen, nach wie vor seine Kandidatur für einen Posten im kommunalen Bereich einreichen. Ab dem 1. Oktober gilt dies auch für Angestellte, umgekehrt kann dann auch ein Gemeindebeamter eine Stelle beim Staat annehmen. Die zu besetzenden Arbeitsplätze werden im Memorial B veröffentlicht.

Der Staatsangestellte kann künftig nach 15 Dienstjahren verbeamtet werden. Voraussetzung hierfür sind die Kenntnis der drei Amtssprachen, das Bestehen aller Examen in seiner momentanen Laufbahn (falls vorgesehen), die Ausführung des individuellen Arbeitsplans sowie, je nachdem welche Beamtenkarriere er anstrebt, entweder ein bestandenes Examen zur Beförderung, oder zum Abschluss der „Stage“-Zeit. Alle vorher erreichten Grade und Beförderungen des Angestellten bleiben nach seiner Verbeamtung übrigens erhalten.

Die Stage-Zeit wird wie gewusst für alle Laufbahnen von zwei auf drei Jahre verlängert. Während der ersten beiden Jahre erhalten die Anwärter 80%, im dritten Jahr 90% des Einstiegsgehalts in ihrer Gehaltsgruppe.

Schließlich wird auch das Regime der Familienzulagen neu geregelt. Beide Elternteile bekommen, sofern sie alle beide im öffentlichen Dienst tätig sin, unabhängig von der Anzahl ihrer Kinder, Zulagen in Höhe von 27 Punkten zugesprochen. Auf diese finanzielle Unterstützung kann solange Anspruch erhoben werden, bis das Kind entweder seine schulische Laufbahn abgeschlossen hat, oder es ein Alter von 27 Jahren erreicht hat. Die derzeitigen Empfänger der Familienzulage bekommen die Möglichkeit, sich einmalig und unwiderruflich für das neue Regime zu entscheiden, oder im alten System zu verbleiben.

Lesen Sie in der nächsten Ausgabe von „fonction publique“: Die Neuerungen bei der Rekrutierung der Staatsbeamten.

p.r.

Das A und O der Dienstrechtsreform (2)

Die Reform im öffentlichen Dienst

Neuerungen bei der Rekrutierung der Staatsbeamten

Am 24. März gab die Abgeordnetenkammer grünes Licht nicht nur für die Umsetzung des Gehälterabkommens, sondern auch für die Reform im öffentlichen Dienst. Die geplanten Neuregelungen treten nun am 1. Oktober 2015 in Kraft. Diese teilweise tiefgreifenden Änderungen betreffen alle Bereiche des öffentlichen Dienstes und rufen angesichts ihrer Tragweite bei so manchem wohl ein Gefühl der Verunsicherung hervor. „fonction publique" widmet sich in einer Artikelreihe, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, der Reform im öffentlichen Dienst und beleuchtet ausführlich die großen Veränderungen in den Bereichen: Gehälter und Karriere, Rekrutierung, Führung durch Zielvereinbarung, der individuelle Arbeitsplan sowie das dazugehörige Bewertungssystem. Im zweiten Beitrag innerhalb dieser Serie lesen Sie nun, welche Veränderungen bei der Rekrutierung der Staatsbeamten auf Sie zukommen.

Anlässlich der Restrukturierung in den Karrieren beim Staat wird auch das Staatsexamen („examen-concours") an die neuen Bedingungen angepasst. Demnach werden die verschiedenen Prüfungen jeweils in Kategorien, Gruppen und Untergruppen eingeteilt. So setzt sich das Staatsexamen in Zukunft aus zwei Teilen zusammen: In einer ersten Phase werden die Kandidaten einem allgemeinen Examen unterzogen, welches ihnen, bei erfolgreichem Bestehen, den Zugang zu spezifischen Sonderprüfungen öffnet. Diese Tests sind auf die Profile der ausgeschriebenen Posten zugeschnitten und gelten als finales Kriterium für die endgültige Auswahl der Anwärter zum Staatsdienst. Die nächsten Examen in den Gruppen A2, B1, C1, D1, D2 und D3 finden im Dezember dieses Jahres statt, die Anwärter in der Gruppe A1 treten im Januar 2016 zur Prüfung an.

Nachdem ein Kandidat sich durchsetzen konnte und einen Posten besetzt, beginnt für ihn die dreijährige „Stage"-Zeit. Während der ersten zwei Jahre seiner Ausbildung erhält er 80%, im letzten Jahr dann 90% des Einstiegsgehalts eines Staatsbeamten in seiner Karriere.

Die „Stage"-Zeit kann maximal um ein Jahr reduziert werden, wenn der Praktikant schon ein gewisses Maß an Berufserfahrung für seinen neuen Arbeitsplatz mitbringt, und wird auf vier Jahre verlängert, wenn er in einem Teilzeitpensum beschäftigt ist.

Während der Anfangszeit durchläuft der „Stagiaire" eine Grundausbildung mit darauffolgendem Examen, später konzentriert sich die Schulung auf die theoretischen und praktischen Anforderungen seines neuen Postens. Diese Phase wird mit einem Examen und einem sogenannten „travail de réflexion", einem Bericht, abgeschlossen. Nur wenn er zwei Drittel aller zu erhaltenden Punkte während der Praktikumsphase und in jedem Examen eine genügende Note bekommt, tritt der Kandidat die letzte Phase der „Stage"-Zeit an: Nach einer praktischen Einführung in die zu bewältigenden Aufgaben im Berufsalltag beendet er die dreijährige Ausbildung und gilt fortan als vollwertiger Staatsbeamter.

Die wohl größte Neuerung bei der Einstellung künftiger Bediensteter ist die Zulassung von EU-Bürgern zu einem speziellen Staatsexamen („examen-concours"), selbst wenn sie nicht der drei Amtssprachen mächtig sind. Diese Neuregelung kommt dann zum Einsatz, wenn nach zwei regulären Staatsexamen kein passender Kandidat gefunden werden konnte. In diesem Fall muss während der Prüfung kein Text aus dem Luxemburgischen übersetzt werden und der Anwärter kann sich bei seinen Antworten für eine der drei Verwaltungssprachen entscheiden. Zu Beginn der „Stage"-Zeit – nach Bestehen des Staatsexamens – wird zusätzlich der Beherrschungsgrad der drei Sprachen überprüft. Am Ende der dreijährigen „Stage"-Zeit sollte der Kandidat sich in den drei Amtssprachen zurechtfinden, da ansonsten das Dienstverhältnis aufgelöst werden kann. Des Weiteren ist die Anstellung eines nichtluxemburgischen Kandidaten an strenge Konditionen gebunden: Er muss eine Berufserfahrung von wenigstens 12 Jahren mit sich bringen und die Anforderungen des ausgeschriebenen Postens genauestens erfüllen. Die Entscheidung zur Ein- oder Nichteinstellung liegt schließlich beim Regierungsrat, woraufhin der Kandidat bei positivem Ausgang seinen Dienst als Staatsangestellter („employé de l'Etat") mit befristetem oder unbefristetem Arbeitsvertrag antritt. Nach einem Jahr besteht die Möglichkeit einer Verbeamtung.

Wie bereits im ersten Artikel dieser Serie erwähnt („fonction publique" 240, juillet/août 2015), wird es in Zukunft auch eine größere Mobilität zwischen Staat und Gemeinden geben, so dass Beamte und Angestellte beider Sektoren flexibler von einem Bereich in den anderen wechseln können.

In Sachen Teilzeitarbeit aus gesundheitlichen Gründen und progressive Rente bringt die Reform im öffentlichen Dienst zwei sehr interessante Neuerungen mit sich, die in einem weiteren Beitrag in dieser Ausgabe von „fonction publique" erläutert werden (siehe „Die progressive Rente und die Teilzeitbeschäftigung aus gesundheitlichen Gründen" unten).

Lesen Sie in der nächsten Ausgabe von „fonction publique": Führung durch Zielvereinbarung: ein neues Instrument zur Verfolgung der Leistungen der Verwaltungen und Bediensteten beim Staat.

p.r.

Progressive Rente und Teilzeitbeschäftigung aus gesundheitlichen Gründen

Die Reform im öffentlichen Dienst wird am 1. Oktober 2015 in Kraft treten und kann gleich mit zwei interessanten Neuerungen im Pensionswesen aufwarten.

Entsprechend einer langjährigen Forderung der CGFP wurde, last but not least, die ***progressive Rente*** in die Gesetzgebung eingeschrieben, die es dem Beamten ermöglichen soll, auch über das normale Renteneintrittsalter hinaus noch aktiv am Staatsdienst teilnehmen zu können.

Grundvoraussetzungen sind allerdings, dass ab dem Zeitpunkt der progressiven Rente bereits ein direktes Anrecht auf Altersrente besteht, und dass von Verwaltungsseite her kein Einwand erhoben wird. Auch sind Beamte, die einen unbezahlten Urlaub haben („congé sans traitement") oder in Teilzeit arbeiten („congé pour travail à mi-temps, service à temps partiel") sowie Beamte in Führungspositionen a priori ausgeschlossen.

Sind alle Bedingungen erfüllt, kann der Beamte sechs Monate vor dem gewünschten Termin sein Gesuch auf progressive Rente einreichen und somit im Prinzip bis zu drei Jahre lang seine ehemalige Vollzeitbeschäftigung auf 75 oder 50 Prozent reduzieren.

Der Prozentsatz der auszuzahlenden Rente entspricht laut Gesetz immer der Differenz in Prozent der Vollzeitbeschäftigung auf die jeweilige Teilzeitbeschäftigung, wie die folgenden beiden Beispiele erläutern:

Sollte sich der Antragsteller für eine Teilzeitbeschäftigung von 50 Prozent entscheiden, so erhält er unter dem Strich 50 Prozent seines Gehalts und darüber hinaus eine Teilrente von ebenfalls 50 Prozent (100-50=50%). Bei einer Teilzeitbeschäftigung von 75 Prozent wären es dann ein Gehalt von 75 Prozent sowie eine Teilrente von 25 Prozent (100-75=25%).

Eine Teilzeitbeschäftigung von weniger als 50 Prozent ist derzeit im Gesetz nicht vorgesehen.

Darüber hinaus erlauben die gesetzlichen Bestimmungen die sukzessiv-progressive Berentung, indem sie die Möglichkeit bieten, dass der Beamte, der sich anfänglich für eine Teilzeitbeschäftigung von 75 Prozent entschieden hat, diese innerhalb einer Zeitspanne von 3 Jahren in eine 50-prozentige Teilzeitbeschäftigung umwandeln kann.

Der Vollständigkeit halber sei noch erwähnt, dass im Bedarfsfall das Gesetz eine Verlängerung der vorgesehenen 3-jährigen Zeitspanne bis zur festgesetzten Altersgrenze („limite d'âge") ermöglicht. Letztere kann sogar darüber hinaus über eine Sonderregelung um weitere 3 Jahre verlängert werden („maintien en service"). Nach Ablauf der bewilligten Zeitspanne wird die anfallende Rente auf Grund der zusätzlich geleisteten Dienstzeit neu berechnet.

Somit schafft die moderne Gesetzgebung anhand der progressiven Rente einerseits die Möglichkeit eines harmonischen Übergangs vom Berufsleben in die Rente und bewirkt andererseits, dass die angesammelte Berufserfahrung so effizient wie möglich an die nächste Beamtengeneration weiter gegeben werden kann.

Einer weiteren CGFP-Forderung wurde jetzt ebenfalls durch die Neueinführung der ***Teilzeitbeschäftigung aus gesundheitlichen Gründen*** Folge geleistet.

Im länger andauernden Krankheitsfall kann nach wie vor sowohl der Beamte als auch die Verwaltung die Pensionskommission einschalten, welche sich in der Folge aufgrund eines kontrollärztlichen Befundes über den Gesundheitszustand des Beamten äußern muss.

Musste jedoch wie bisher in der überwiegenden Anzahl der Fälle eine frühzeitige Berentung aus Krankheitsgründen von besagter Kommission beschlossen werden, so wird sich dies in Zukunft wesentlich ändern, stellt doch besagte Teilzeitbeschäftigung ein neues Instrument dar, welches eine gleichzeitige Differenzierung des Krankheitsgrades sowie eine daraus resultierende mögliche Flexibilisierung des Arbeitsverhältnisses durch zeitweilige Reduzierung der Vollzeitbeschäftigung des Beamten zulässt.

Vorgesehen ist nämlich ab 1. Oktober 2015, dass im Bedarfsfall neben dem kontrollärztlichen Befund ein ausführlicher arbeitsmedizinischer Bericht vorliegen muss, welcher die verbliebene Restarbeitskapazität des betroffenen Beamten abschätzt. Beide Atteste werden dann besagter Kommission unterbreitet, die in der Folge darüber entscheidet, ob und inwiefern der betroffene Beamte einer Teilzeitbeschäftigung aus Krankheitsgründen zugeführt werden kann.

Sollte sich diese als berechtigt erweisen, so besteht die Möglichkeit einer Reduzierung der Arbeitszeit auf 75 oder 50 Prozent über einen Zeitraum von maximal 10 Jahren hinweg oder aber auch, in einigen Ausnahmefällen, auf 25 Prozent während maximal einem Jahr, in jedem Fall jedoch nur bis zu dem Zeitpunkt, wo ein Anrecht auf Altersrente besteht. Letzteres hat dann zur Folge, dass der Beamte automatisch in Rente geschickt wird.

Ausgenommen von dieser Form der Arbeitszeitreduzierung sind all jene Beamte, die zum Zeitpunkt des Antrags bereits ein Anrecht auf Altersrente haben, sowie Beamte in Führungspositionen.

Was das Gehalt des Beamten angeht, so wird dieses in einer ersten Phase auf den effektiven Grad der Teilzeit reduziert (75, 50 oder 25%) und danach die Differenz mittels Zuschuss ausgeglichen (25, 50, 75%). Dieser Mechanismus soll gewährleisten, dass dem Beamten ein voller Lohnausgleich erhalten bleibt. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass der Zuschuss selbst keiner weiteren Anpassung an die Laufbahn des jeweiligen Beamten unterliegt, und somit „eingefroren" bleibt.

Denjenigen Beamten, die sich bereits vor dem 1. Oktober 2015 aus gesundheitlichen Gründen für einen unbezahlten Urlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung entschieden hatten, bietet das neue Pensionsgesetz nachträglich die Möglichkeit einer Konversion in eine Teilzeitbeschäftigung an, unter der Bedingung allerdings, dass die Pensionskommission dies auf Antrag und per nachfolgendem Beschluss bewilligt. Diese Regelung findet aber wie bereits erwähnt nur dann Anwendung, wenn die Gründe gesundheitlicher Natur sind.

Einen weiteren Sonderfall stellt die im Gesetz vorgesehene Möglichkeit der partiellen Wiedereingliederung des Beamten dar, welcher bereits per Beschluss der Pensionskommission krankheitshalber in Rente geschickt worden war. Jener Beamte kann innerhalb eines Zeitlimits von 10 Jahren seine Wiedereingliederung in den aktiven Dienst beantragen, unter der Voraussetzung allerdings, dass sein Gesundheitszustand dies auch zulässt. Sind die diesbezüglichen Bedingungen erfüllt, kann die Pensionskommission auch in diesem Sonderfall einer Reintegration mit Teilzeitbeschäftigung zustimmen.

In Zukunft werden also beide Neuregelungen sowohl dem Beamten als auch der Verwaltung als arbeitstechnische Flexibilisierungen zur Verfügung stehen und somit dazu beitragen, die Arbeitsorganisation im öffentlichen Dienst auf eine ausgewogenere Basis zu stellen.

j.m.

Das A und O der Dienstrechtsreform (3)

Die Reform im öffentlichen Dienst

Führung durch Zielvereinbarung

Am 24. März gab die Abgeordnetenkammer grünes Licht nicht nur für die Umsetzung des Gehälterabkommens, sondern auch für die Reform im öffentlichen Dienst. Die geplanten Neuregelungen traten bekanntlich am 1. Oktober 2015 in Kraft. Diese teilweise tiefgreifenden Änderungen betreffen alle Bereiche des öffentlichen Dienstes und rufen angesichts ihrer Tragweite bei so manchem wohl ein Gefühl der Verunsicherung hervor. „fonction publique" widmet sich in einer Artikelreihe, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, der Reform im öffentlichen Dienst und beleuchtet ausführlich die großen Veränderungen in den Bereichen: Gehälter und Karriere, Rekrutierung, Führung durch Zielvereinbarung, der individuelle Arbeitsplan sowie das dazugehörige Bewertungssystem. Im dritten Beitrag innerhalb dieser Serie lesen Sie nun, wie die sogenannte „gestion par objectifs", die Führung durch Zielvereinbarung, funktionieren soll.

Die Leistungsfähigkeit der verschiedenen Verwaltungen und der einzelnen Staatsbediensteten soll von nun an durch das Setzen von Zielvorgaben geführt und gemessen werden. Dieses zielgerichtete „Management" läuft in der Regel jeweils über eine Zeitspanne von drei Jahren, der sogenannten *„période de référence"*. Für Praktikanten beträgt dieser Bezugszeitraum nur ein Jahr. Die Objektive, die nach diesen drei Jahren zu erreichen sind, werden nach folgenden Kriterien festgelegt:

- Das Arbeitsprogramm der Verwaltung (*„programme de travail"*);
- Ein detaillierter Organisationsplan der Verwaltung (*„organigramme"*);
- Eine genaue Stellenbeschreibung;
- Das individuelle Mitarbeitergespräch zwischen dem Staatsbediensteten und seinem Vorgesetzten;
- Der individuelle Arbeitsplan des Bediensteten (*„plan de travail individuel"*).

Die erste Referenzperiode nahm ihren Anfang am 1. Oktober 2015 und wird am 31. Dezember 2018 enden, sie dauert also ausnahmsweise einige Monate länger als geplant, bedingt durch die kürzliche Umsetzung der Reform im öffentlichen Dienst. Danach beträgt die Zeitspanne der *„période de référence"* dann jeweils exakt drei Jahre (01.01.2019 – 31.12.2021; 01.01.2022 – 31.12.2024 usw.).

Das sogenannte „Organigramm" wird von der Direktion einer Verwaltung erstellt und definiert ihre Zusammensetzung. Dieser Organisationsplan beinhaltet demnach die Struktur der Verwaltung, die verschiedenen Abteilungen und Dienstleistungen, die hierarchischen und organisatorischen Beziehungen, die führenden Positionen (*„postes à responsabilité particulière"*) und definiert eine Personalvertretung sowie die Aufgabenbereiche der Staatsbediensteten.

Um einen Posten im Organigramm zu positionieren, ist diesbezüglich eine genaue Stellenbeschreibung vonnöten. Diese ist nicht an die Referenzperiode gebunden und beschreibt die Hauptbeschäftigung eines Postens sowie die erforderlichen Voraussetzungen zur Besetzung desselbigen. Dazu zählen die theoretischen und praktischen Sachkenntnisse, die der Staatsbedienstete braucht, um den Anforderungen der Arbeitsstelle gerecht zu werden, jedoch auch die sozialen Kenntnisse, um einen professionellen Umgang am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Die Verwaltung muss sich zudem einen eigenen Arbeitsplan geben, in dem festgehalten ist, welche Strategie und welche Ziele sie während der Referenzperiode zu verfolgen beabsichtigt. Potentielle Risiken und Hindernisse und ihre Lösungen sowie die möglichen Auswirkungen auf Qualität und Rentabilität der verschiedenen Dienstleistungen müssen definiert werden. Darüber hinaus sollen die geplanten erforderlichen finanziellen, technologischen und personellen Ressourcen aufgelistet werden. Während dieses dreijährigen Zeitraums sollen die Fortschritte bei der Umsetzung der Zielsetzungen gemessen und, wenn nötig, Verbesserungen erwogen werden. So soll die Direktion einen detaillierten Gesamtblick über das Geschehen in ihrer Verwaltung erhalten und in der Lage sein, die Aktivitäten nach Dringlichkeit und verfügbaren Ressourcen zu ordnen.

Dieser Arbeitsplan der Verwaltung dient als Basis für den individuellen *„plan de travail"*, der in Mitarbeitergesprächen zwischen dem Staatsbediensteten und seinem Vorgesetzten ausgearbeitet wird. Der individuelle Arbeitsplan überträgt die Aufgaben und Zielsetzungen der Verwaltung auf den Einzelnen – eine Praxis, der die CGFP noch immer mehr als skeptisch gegenübersteht.

Während der ersten Referenzperiode, die wie gesagt am 1. Oktober begann, erfolgte ausnahmsweise auch ein Mitarbeitergespräch zu Anfang dieses Zeitraums, um die Zielsetzungen für die nächsten drei Jahre zu definieren. Von nun an werden diese Gespräche allerdings nur noch während des letzten Jahres des Bezugszeitraumes stattfinden. Für Staatsbeamte und -angestellte, die soeben erst ihren Dienst angetreten haben, ist ein Mitarbeitergespräch allerdings schon während der ersten drei Monate nach ihrer Nominierung Pflicht und für Praktikanten sogar im ersten Monat nach Anfang ihrer *„Stage"*-Zeit. Letztere müssen bis zum Ende ihrer Ausbildung jährlich an einem solchen Gespräch teilnehmen. Dabei ist es dem Arbeitnehmer freigestellt, ob er einen Kollegen aus seiner Verwaltung hinzuziehen will, ebenso kann der Verwaltungschef entscheiden, an dieser Besprechung teilzunehmen.

Hier soll der Staatsbedienstete seine Meinung zu den Entwicklungen in seiner Verwaltung mitteilen können und mit seinem Vorgesetzten erkunden, inwiefern er den Zielsetzungen in seinem individuellen Arbeitsplan nachkommen konnte. Dadurch soll sich herauskristallisieren, von welchen Weiterbildungen der Bedienstete in Zukunft profitieren könnte, wie er sich während der vorausgegangenen drei Jahre in seinem Berufsumfeld entwickelt hat (durch einen Wechsel zu anderen Aufgabenbereichen oder in eine andere Karriere) sowie sein Wohlergehen und seine Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Anhand der Ergebnisse dieser drei, den Staatsbediensteten betreffenden, Punkte, also die genaue Stellenbeschreibung, das individuelle Mitarbeitergespräch zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten und der individuelle Arbeitsplan, wird der Staatsbeamte oder -angestellte schließlich bewertet.

Wie dieses Bewertungssystem funktionieren soll, lesen Sie in der nächsten Ausgabe von „*fonction publique*". **p.r.**

CSV-Fraktion zum Gespräch bei der CGFP-Exekutive

Sozialpolitische Aktualitätsthemen standen im Mittelpunkt einer Unterredung zwischen der CSV-Fraktion und der CGFP-Exekutive

Zu einem ausgedehnten Gedankenaustausch traf die CSV-Fraktion am Montag, dem 7. Dezember 2015, mit der CGFP-Exekutive zusammen.

Im Mittelpunkt des Gespräches standen sozialpolitische Aktualitätsthemen wie u.a. das von der Regierung vorgelegte Vorprojekt zum Nationalitätengesetz, wobei sich die CGFP-Spitze einmal mehr in aller Deutlichkeit gegen eine weitere Lockerung der Sprachenkompetenzen zur Erlangung der luxemburgischen Staatsbürgerschaft aussprach.

Der vom Finanzminister vorgelegte Entwurf zum Staatshaushalt wurde insgesamt als „inkomplett" gewertet, da einerseits die Ausgaben für Familienpolitik fehlten, andererseits, in der auf mehrere Jahre ausgerichteten Vorlage, die für 2017 vorgesehene grundlegende Steuerreform nicht einmal Berücksichtigung gefunden habe. Die CGFP-Vertreter sprachen sich einmal mehr für eine deutliche Entlastung der privaten Haushalte, u.a. durch eine längst überfällige Anpassung der Steuertabelle an die Inflation, aus. Schwer tue man sich auch mit der Aussage auf Regierungsseite, die Unternehmen sollten durch eine Herabsetzung des nominalen Steuersatzes wettbewerbsfähiger werden, wenn sie – nach jüngsten Erhebungen – bereits heute im internationalen Ranking weit oben rangierten.

Bezüglich der Reform im öffentlichen Dienst prangerte die CGFP die zahlreichen Hürden bei deren praktischer Umsetzung an. Äußerst skeptisch steht die CGFP beispielsweise nach wie vor dem im Reformvorhaben enthaltenen Bewertungssystem gegenüber, weswegen sie auch jetzt noch dessen Abschaffung fordere, am besten noch, bevor es überhaupt erst angewandt werde.

s.h.

Das A und O der Dienstrechtsreform (4)

Die Reform im öffentlichen Dienst

Das Bewertungssystem

Am 24. März gab die Abgeordnetenkammer grünes Licht nicht nur für die Umsetzung des Gehälterabkommens, sondern auch für die Reform im öffentlichen Dienst. Die geplanten Neuregelungen traten bekanntlich am 1. Oktober 2015 in Kraft. Diese teilweise tiefgreifenden Änderungen betreffen alle Bereiche des öffentlichen Dienstes und rufen angesichts ihrer Tragweite bei so manchem wohl ein Gefühl der Verunsicherung hervor. „fonction publique" widmet sich in einer Artikelreihe, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben, der Reform im öffentlichen Dienst und beleuchtet ausführlich die großen Veränderungen in den Bereichen: Gehälter und Karriere, Rekrutierung, Führung durch Zielvereinbarung, der individuelle Arbeitsplan sowie das dazugehörige Bewertungssystem. Im vierten und letzten Beitrag innerhalb dieser Serie lesen Sie nun, wie das neue Bewertungssystem funktionieren soll.

Das für die CGFP nach wie vor mehr als fragwürdige Bewertungssystem wird ab dem letzten Grad des *„niveau général"* für den Übergang in den *„niveau supérieur"* appliziert, also frühestens 12 Jahre nach der ersten Ernennung, sowie anschließend für jede Beförderung und jeden Aufstieg im „niveau supérieur". Es wird auch für Staatsbedienstete in Führungspositionen angewendet.

Während der letzten drei Monate der jeweils drei Jahre andauernden Referenzperiode findet ein sogenanntes Beurteilungsgespräch (*„entretien d'appréciation"*) zwischen dem Staatsbediensteten und seinem unmittelbaren Vorgesetzten statt. Im Verlauf dieser Besprechung werden seine Leistungen im Vergleich mit den, von der Verwaltung festgelegten,

Bewertungskriterien analysiert und diskutiert. Dabei ist es dem Arbeitnehmer freigestellt, ob er einen Kollegen aus seiner Verwaltung hinzuziehen will, ebenso kann auch der Leiter der Verwaltung oder dessen Vertreter an dieser Besprechung teilnehmen.

Zu den oben genannten Bewertungskriterien zählen die genaue Stellenbeschreibung, nämlich die theoretischen, praktischen und sozialen Kompetenzen die für seinen Postens vorgesehen sind, das individuelle Mitarbeitergespräch zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten, das während des letzten Jahres der Referenzperiode stattfindet sowie der individuelle Arbeitsplan, welcher die Aufgaben und Zielsetzungen der Verwaltung auf den Einzelnen überträgt (eine Praxis, der die CGFP bekanntlich sehr skeptisch gegenübersteht).

Anschließend an das Bewertungsgespräch legt der Vorgesetzte der Verwaltungsleitung eine schriftliche, begründete Bewertung vor, in der auch die Bemerkungen des Bediensteten selbst vermerkt sind. Der Direktor vergleicht die Schlussfolgerungen beider Partien und ermittelt daraus das Resultat der Bewertung.

Dieses Ergebnis wird in vier Kategorien eingeteilt:

- Niveau 4: Der Staatsbedienstete übertrifft die Erwartungen und erhält während der nächsten Referenzperiode drei zusätzliche Urlaubstage als Anerkennung seiner Leistungen.
- Niveau 3: Der Staatsbedienstete erfüllt alle Anforderungen, er hat weder mit positiven, noch mit nachteiligen Auswirkungen zu rechnen.
- Niveau 2: Konnte der Arbeitnehmer während der vorausgegangenen drei Jahre nur einige Erwartungen nicht zur Zufriedenheit aller einhalten, wird ihm empfohlen, an Weiterbildungskursen teilzunehmen, in den Bereichen in denen er seine Kompetenzen verbessern und erweitern muss.
- Niveau 1: Bei Nichterfüllung vieler oder aller Kriterien in der Stellenbeschreibung, wird die Prozedur zur Verbesserung der beruflichen Leistungen eingeleitet.

„Dispense de service" und „Lifelong Learning"

Um sich weiterzubilden und den Anforderungen seines Postens gerecht zu werden, kann der Staatsbedienstete im Rahmen des „Lifelong Learning" an Fortbildungskursen teilnehmen. Hierzu kann er von der sogenannten „dispense de service" profitieren, wenn er seinen Bildungsurlaub schon aufgebraucht hat. Er wird also für die Dauer der Schulungen vom Dienst befreit. Dabei gilt es zu beachten, dass dieser Dispens maximal 20% seiner Arbeitszeit einnehmen kann und das während höchstens zwei Jahren. Zusätzlich verpflichtet er sich dazu, anschließend für 10 Jahre im Dienste des Staats zu bleiben, ansonsten muss er selbst für die Kosten der Weiterbildung aufkommen.

Wenn der Arbeitnehmer in der Folge einer Niveau-2-Bewertung an solchen Schulungen teilnehmen muss, gilt es zu erwähnen, dass diese Kurse dann nicht als Weiterbildungen, die erforderlich sind, um in den nächsthohen Grad wechseln zu können, angerechnet werden.

Die Prozedur zur Verbesserung der beruflichen Leistungen

Eine Niveau-1-Bewertung führt dazu, dass der Staatsbedienstete während maximal einem Jahr an einem Unterstützungsprogramm teilnehmen muss, um das erforderliche Leistungsniveau wieder zu erreichen. Diese Prozedur kann übrigens auch dann eingeleitet werden, wenn die Leistungen des Staatsbediensteten, unabhängig vom Bewertungsgespräch, als unzureichend empfunden werden. Dieser „Fahrplan" wird auf den jeweiligen Teilnehmer zugeschnitten und beinhaltet eine individuelle Begleitung während seiner Laufzeit sowie zahlreiche Schulungen mit dem Schwerpunkt auf den Entwicklungszielen, die in der Stellenbeschreibung vorgesehen sind.

Nach Abschluss dieses Programms wird der Staatsbedienstete erneut bewertet. Erreicht er nun die Niveaus 2, 3 oder 4, wird die Verbesserungsprozedur beendet, bleibt er weiterhin im Niveau 1 wird die „procédure d'insuffisance professionnelle" eingeleitet, eine spezielle Prozedur, anhand derer er auf einen anderen Posten oder in einen niedrigeren Grad in seiner Gehaltsgruppe versetzt, oder sogar von seinem Amt enthoben werden kann. **p.r.**

Für die CGFP bleibt selbst das auf ein Minimum zurückgeführte Bewertungssystem fragwürdig und sinnlos. Der Aufwand ist im Vergleich zu den Ergebnissen einfach zu groß und steht in krassem Widerspruch zur hochgepriesenen administrativen Vereinfachung. Daher appelliert die CGFP an die Regierung, auf den Bewertungsmechanismus zu verzichten – am besten noch, bevor er überhaupt umgesetzt wird.

www.cgfp.lu/reforme.html

En souvenir de Maurice Schmitz

Maurice Schmitz vient de nous quitter.

Avec lui nous perdons un homme de caractère, serviable, engagé et travailleur.

Serviteur de l'Etat de la vieille école, il avait une haute conception du service public. Tout jeune il s'est dévoué au syndicalisme fonctionnaire, avant d'être appelé de 1963 à 1966 à la présidence de l'Association Générale des Fonctionnaires de l'Etat AGF, prédécesseur de la Confédération Générale de la Fonction Publique CGFP d'aujourd'hui.

Elu délégué de sa carrière professionnelle il siégeait à la nouvelle Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics dès sa création en 1965 avec un mandat toujours renouvelé jusqu'en 1980. Il s'y est fait remarquer par ses qualités d'analyse et par ses prises de position, commentaires et propositions pertinentes.

Maurice Schmitz était un spécialiste des assurances sociales, un domaine vaste et complexe, mais qui lui était cher, et auquel il a consacré toute sa vie professionnelle.

C'est à son initiative et avec le concours de proches amis que l'association des cadres fonctionnaires de l'époque a rallié finalement en 1975 dans un élan de solidarité le grand mouvement syndical de la fonction publique, permettant ainsi la fusion avec l'Entente des Cadres CGFP d'alors et de réaliser ainsi l'unité sous la bannière de l'Association Générale des Cadres, l'une des grandes composantes actuelles de l'organisation faîtière du secteur public, la CGFP.

Même à la retraite Maurice Schmitz suivait avec un vif intérêt l'action et l'évolution de la CGFP et restait un fidèle de ses assises.

La CGFP et tous ceux qui l'ont connu et fréquenté garderont du cher défunt un souvenir ému et reconnaissant. **jd**

Miles & More Lufthansa | Luxair

MASTERCARD MILES & MORE LUXAIR
MASTERCARD BUSINESS MILES & MORE LUXAIR

Souscrivez dès maintenant et bénéficiez d'avantages attrayants!
Infos sur www.miles.lu, souscription dans votre agence BCEE
Décision rapide récompensée : jusqu'à 250 € de remise sur votre prochain vol Luxair*

Exclusivité BCEE
CUMULEZ DES MILES!
SUR TERRE ET DANS LES AIRS.
Cumulez des Miles de prime à chacun de vos achats. Et profitez-en deux fois plus chez Luxair* et tous les autres partenaires Miles & More!

SPUERKEESS
Äert Liewen. Är Bank.

* à l'exclusion des vols et voyages LuxairTours, voir conditions générales de vente Luxair disponibles sur www.miles.lu

Banque et Caisse d'Epargne de l'Etat, Luxembourg, établissement public autonome, 1, Place de Metz, L-2954 Luxembourg, R.C.S. Luxembourg B 30775, **www.bcee.lu, tél. (+352) 4015-1**