

fonction publique

CGFP
Organe de la Confédération Générale
de la Fonction Publique

numéro 270
juillet 2021

53^e année
paraît 4 fois par an

WAS LUXEMBURGS GRÖSSTEN ARBEITGEBER SO ATTRAKTIV MACHT



Ende 2020 waren in Luxemburg rund 31.000 Menschen im öffentlichen Dienst beschäftigt. Das waren 2.000 Mitarbeiter mehr als ein Jahr zuvor. 78 % der staatlichen Mitarbeiter greifen auf Teilzeitarbeit zurück. Für 2021 sind 1.026 neue Posten in Aussicht gestellt worden. Wie viele davon inzwischen besetzt wurden, war nicht in Erfahrung zu bringen. Trotz Corona-bedingten Einschränkungen absolvierten im letzten Jahr ca. 5.000 Kandidaten das Staatsexamen. Dies lässt darauf schließen, dass der Staat immer attraktiver wird. Die Gründe dafür sind vielfältig: Oft war die CGFP maßgeblich daran beteiligt.

Mehr zu diesem Thema auf den Seiten 9 bis 11

CHECKLISTE GEGEN BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ



Mobbing und sexuelle Belästigung können jeden treffen. Umso wichtiger ist es, dass die Betroffenen einen Ansprechpartner haben. Anfang Juli startete das Ministerium des öffentlichen Dienstes eine Aufklärungskampagne. Der Service psychosocial (SPS) hat eine Broschüre verfasst, die sowohl Opfern als auch Vorgesetzten und Zeugen helfen soll, mit dem sensiblen Thema umzugehen. Die CGFP begrüßt das ausgewogene Konzept: Die Macher der Kampagne lassen sich nicht von der subjektiven Wahrnehmung blenden. „fp“ hat für alle Betroffenen wirksame Ratschläge beim Kampf gegen Belästigung im Job zusammengefasst.

Mehr zu diesem Thema auf den Seiten 12 bis 15



CGFP-Forderungskatalog zur Telearbeitregelung

Verlässliche Regeln zum Schutz aller Staatsbediensteten

Auch nach Überwindung der Corona-Krise werden viele öffentlich Bedienstete verstärkt von zu Hause aus arbeiten. Die künftige Regelung des Homeoffice ist Bestandteil des jüngsten Gehälterabkommens zwischen der CGFP und der Regierung. Beide Seiten einigten sich darauf, einen neuen rechtlichen Rahmen zu schaffen. Den von einer französischen Vorlage inspirierten Leitfaden des zuständigen Ministeriums stufte die CGFP als mangelhaft ein. Inzwischen hat eine 20-köpfige CGFP-Arbeitsgruppe einen hieb- und stichfesten Forderungskatalog ausgearbeitet. Dabei werden die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten an zuverlässige kollektive Regeln geknüpft.

Eine der Kernforderungen besteht darin, die Staatsbediensteten vor Überbelastung zu schützen. Die CGFP pocht darauf, dass das Recht auf Abschalten in das öffentliche Statut eingebettet wird. Jeder Staatsbedienstete muss auf freiwilliger Basis im Homeoffice arbeiten können, sofern seine Tätigkeit dies zulässt.

Auch Praktikanten und Teilzeitarbeiter dürfen dabei nicht ausgeschlossen werden. Der Antragsteller sollte die Wahl zwischen einer festen, regelmäßigen oder gelegentlichen Telearbeit haben. Heimarbeit darf zudem nicht nur auf den Wohnsitz des Telearbeiters beschränkt werden.

Statt unverhältnismäßige Kontrollen durchzuführen, müssen die Vorgesetzten ein Klima des Vertrauens schaffen. Die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter und die Regeln des Datenschutzes müssen stets beachtet werden. Um sozialer Isolation und Einsamkeit entgegenzuwirken, tritt die CGFP für eine ausgewogene Lösung ein. Diese Vorgabe kann jedoch bei Bedarf im gegenseitigen Einvernehmen mit den Mitarbeitern erhöht werden. Bevor der CGFP-Forderungskatalog dem zuständigen Minister im Herbst vorgelegt wird, muss dieser vom CGFP-Nationalvorstand abgesegnet werden.

Lesen Sie dazu unsere ausführliche Berichterstattung auf den Seiten 5 bis 8

PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
PS/141



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 membres CGFP

**OUVERT
LE SAMEDI MATIN**



LUX VOYAGES

25A, boulevard Royal (Forum Royal) • L-2449 Luxembourg
Tél. 47 00 47 -1 • Fax 24 15 24 • e-mail: info@luxvoyages.lu
Ouvert du lundi au vendredi de 8 à 18 h et le samedi de 9 à 13 h

EDITORIAL

Es bleibt sehr viel zu tun

Es ist wieder so weit: Die Sommerferien haben begonnen.

Wer allen Ernstes gedacht hatte, mit dem Ablauf des vergangenen Jahres wäre die COVID-Pandemie überstanden, der musste sich eines Besseren belehren lassen. Auch das erste Halbjahr 2021 konnte leider nicht als ein normales bezeichnet werden.

Nach zeitweise rückläufigen Infektionszahlen wurden in den letzten Wochen Lockerungen der Corona-beschränkungen beschlossen, die angesichts einer allseits erkennbaren Pandemiemüdigkeit von weiten Teilen der Bevölkerung ausdrücklich begrüßt wurden. Obwohl bei der Fußball-EM (ein lukratives Geschäft) einige Stadien mit Zehntausenden Fans gut gefüllt waren, so als ob es nie eine Pandemie gegeben hätte, kann niemand leugnen, dass die Infektionszahlen erneut ansteigen. Die Corona-Krise gehört leider noch immer nicht ganz der Vergangenheit an.

Es gilt weiterhin, im Interesse der Gesundheit aller Bürger, verantwortungsvoll zu handeln. Damit dies auch von Erfolg gekrönt sein wird, sollten die gesetzlichen Maßnahmen kohärent und allseits verständlich sein. Dies ist leider längst nicht immer der Fall. Vieles, was in der Theorie gut klingt, erweist sich in der Praxis als schwer umsetzbar. Obwohl sich wieder weite Teile Europas auf der Corona-Karte rötlich färben, gilt es, vorsichtig optimistisch zu bleiben.

In diesen unsicheren Zeiten, in denen viele Menschen um ihre Existenz bangen und nicht wissen, wie ihre Zukunft aussehen wird, hat die CGFP ihre Unterschrift unter ein verantwortungsvolles und vernünftiges Gehälterabkommen gesetzt, das in dieses schwierige Umfeld passt.

Was die freiwilligen Impfungen anbelangt, hätte man von der Regierung weitaus mehr erwarten können. Obwohl viele andere Länder mit gutem Beispiel vorangegangen sind, hat Luxemburg auf eine Impfpriorisierung all jener systemrelevanten Berufsgruppen verzichtet, die im Dienst der Allgemeinheit durch vielfältige Körperkontakte größeren gesundheitlichen Gefahren ausgesetzt sind.

Gerade hier hat die Regierung auch als Arbeitgeber bewiesen, welchen geringen Stellenwert ihre eigenen Mitarbeiter offensichtlich für sie darstellen.

Im Berufsalltag hat sich durch die Pandemie vieles verändert. Das Homeoffice ist für zahlreiche Arbeitnehmer in kürzester Zeit zur Normalität geworden. Unterredungen und Versammlungen werden fast ausschließlich über Viseokonferenzen abgehalten.

So schön das auch sein mag: Soziale Kontakte gehen dabei verloren, ein geselliges Beisammensein war bis vor Kurzem ein Ding der schieren Unmöglichkeit.

In einigen staatlichen Dienststellen wird dies auch jetzt noch auf die Spitze getrieben, indem sogar normale Lernkurse nur auf Distanz abgehalten werden. Wer in den vergangenen Monaten regelmäßig an solchen virtuellen Meetings teilgenommen hat, der kann ein Lied davon singen, wie die Aufmerksamkeit aller Beteiligten übermäßig strapaziert wird.

Stundenlang als Ausbilder vor einem aus technischen Gründen oftmals schwarzen Schirm Kurse abzuhalten, die vollste Konzentration abverlangen, ist nur Hartgesottene zuzumuten. Davon abgesehen ist Fernunterricht ganz sicher nicht im Interesse der Schüler und der Auszubildenden. Hier muss es im Anschluss an die Pandemie zu einem Umdenken bei den Verantwortlichen kommen.

Denn: Nicht jeder ist ein IT-Spezialist!

Doch auch wenn uns von Regierungsseite andauernd weisgemacht wurde, es gebe kein anderes wichtiges Thema als „Corona, Corona“, so muss Folgendes festgestellt werden:

Jetzt, wo klar erkennbar ist, dass die Pandemiebekämpfung auf europäischer Ebene alles andere als zufriedenstellend war und ist, verlangen die Bürger, dass die soziale Komponente in Europa gestärkt wird. Die europäische Säule sozialer Rechte muss deshalb schnellstmöglich in die Praxis umgesetzt werden, dies in enger Einbindung aller Sozialpartner und der Zivilgesellschaft.

Viele Entscheidungen werden auf europäischer Ebene getroffen. Um den zahlreichen Euroskeptikern das Wasser abzugraben, müssen die Bürger weitaus mehr als bislang in den europäischen Meinungsbildungsprozess betreffend Zukunftsfragen eingebunden werden. Sie müssen sehen, dass ihren Bedenken Rechnung getragen wird. Nur ein sozialeres und bürgernahes Europa wird größtmögliche Akzeptanz bei den Bürgern finden.

Darüber hinaus gibt es einige Mitgliedsländer, deren Regierungen die europäischen Werte mit Füßen treten. Von Rechtsstaatlichkeit keine Spur. Besonders hier wird mit Argusaugen beobachtet, wie die politischen Vertreter Europas mit dieser inakzeptablen Situation umgehen. Bis jetzt geschah dies auf wenig überzeugende Art und Weise.

Derzeit ist ein Steuermindestsatz für international agierende Großkonzerne in aller Munde. Obwohl es

zweifelloso einen Schritt in die richtige Richtung darstellt, muss ein gewisses Maß an Skepsis erlaubt sein. Einige – auch europäische – Länder haben sich schon ablehnend dazu geäußert. Bleibt zu hoffen, dass es nicht nur bei den Ankündigungen bleibt.

Und: Amazon-Gründer Jeff Bezos hat sich bereits mit der Idee einer Besteuerung von Multikonzernen angefreundet. Das muss einem doch wahrlich zu denken geben.

Aufgrund der Corona-Pandemie ist die in Luxemburg mit viel Pomp angekündigte große Steuerreform auf den Sankt-Nimmerleins-Tag verschoben worden. Nicht nur Alleinerziehende müssen aus diesem Grund weiterhin auf ein gerechteres Steuersystem warten.

Unbestreitbar ist, dass sich die sozialen Unterschiede während der Pandemie rasant vergrößert haben. Gleiches gilt für die Wohnungspreise, die in einem Jahr einen zweistelligen Zuwachs zu verzeichnen haben.

Eines sollte auf keinen Fall vergessen werden: Die Pandemie kann langfristig nur dann überwunden werden, wenn weltweit alle Bürger gleichermaßen Zugang zu den bestehenden Impfstoffen erhalten. Dass dies zumindest zum jetzigen Zeitpunkt keineswegs der Fall ist, bezweifelt niemand. Diese Zielsetzung wird auch in absehbarer Zeit nicht erreicht.

Auf der anderen Seite wird früher oder später ein Kassensturz erfolgen. Spätestens dann wird sich zeigen, wer schlussendlich für die Corona-Krise aufkommen muss.

Eines darf jedenfalls nicht noch einmal wie damals bei der Finanzkrise passieren: Die natürlichen Personen dürfen dieses Mal auf gar keinen Fall einseitig zur Kasse gebeten werden!

Sollte dies alles in Dreiergesprächen besprochen werden, dann bleibt nur zu hoffen, dass der von Regierungsseite immer wieder hochgelobte Sozialdialog endlich seinem Namen gerecht wird: Die Regierung darf sich nicht damit begnügen, nur zuzuhören. Die Überlegungen der Sozialpartner müssen auch in den Entscheidungsprozess mit einfließen. Bei den Diskussionen im Rahmen des Europäischen Semesters war dies jedenfalls nicht der Fall. So sieht ein gut funktionierender Sozialdialog entgegen anderer Verlautbarungen keinesfalls aus.

Es ist nie zu spät, es besser zu machen. Die Regierung ist nun gefordert. Jetzt schon auf die kommenden Wahlen zu schießen, wäre der falsche Weg.

Romain Wolff,
CGFP-Nationalpräsident

CESI Europa Akademie

Claude Heiser als Vizepräsident gewählt

An der Spitze von CESI Europa Akademie, der Fort- und Weiterbildungseinrichtung der Europäischen Union Unabhängiger Gewerkschaften (CESI), fand am vergangenen 24. Juni ein Führungswechsel statt. Nach vier Jahren übergab Jean-Claude Halter den Vorsitz an Marcello Pacifico ab. Claude Heiser wurde unterdessen im Rahmen einer Generalversammlung in Brüssel als einer der insgesamt sieben Vizepräsidenten gewählt. Der Erste Vizepräsident der CGFP ist bei der CESI kein Neuling. Zehn Jahre leitete

Claude Heiser den CESI-Experten Ausschuss in Bildungsfragen (EDUC).

Jedes Jahr befasst sich die CESI Europa Akademie in der Regel mit zwei Projekten. Diese bieten den CESI-Mitgliedern die Möglichkeit, sich mit sozialen, beschäftigungsbezogenen und politischen Herausforderungen in Europa zu befassen. Die Vorhaben werden der EU-Kommission zur Begutachtung vorgelegt, die anschließend darüber befindet, ob sie eine finanzielle Unterstützung für deren Durchführung gewährt oder nicht. Stimmt die Brüsseler Exekutive dem zu,

werden diverse Veranstaltungen organisiert, an denen auch politische Entscheidungsträger und internationale Experten teilnehmen.

Derzeit befasst sich die Europa Akademie der CESI unter anderem mit dem PULSER-Projekt. Ziel ist es, vier sektorale Trainings- und Arbeitsgruppen zu organisieren, um die Reformen der öffentlichen Verwaltung zu unterstützen sowie transnationale bewährte Praktiken auszutauschen.

Das Projekt DiWork setzt sich mit der Digitalisierung im Staatsdienst auseinander.



der. Angepeilt wird eine Transformation, die die Fähigkeiten der Mitarbeiter im digitalen Bereich mit einem „Change-Management“ stärkt und konsolidiert.

ml



Organe de la Confédération Générale de la Fonction Publique **CGFP**

Éditeur: **CGFP**
488, route de Longwy, L-1940 Luxembourg
Tél.: 26 48 27 27 20 – Fax: 26 48 29 29
E-mail: cgfp@cgfp.lu
Rédaction: Tél.: 26 48 27 27-1
Impression: Saint-Paul Luxembourg s.a.

La reproduction d'articles, même par extraits, n'est autorisée qu'en cas d'indication de la source.

Les articles signés ne reflètent pas nécessairement l'avis de la CGFP.

A woman with long brown hair, wearing a blue and white striped shirt, is blowing a bubble. The bubble is heart-shaped and made of a glowing, neon-like material. She is holding a small blue object in her right hand, which she is using to blow the bubble. The background is dark blue.

UN AMOUR DE DÉCLARATION FISCALE

LIFE

**Kid's PLAN, Life PLAN et Pension PLAN,
la gamme d'assurances vie fiscalement
déductibles.**

www.cgfp-assurances.lu

CGFP
Assurances

18, rue Érasme
L-1468 Luxembourg
Tél. (+352) 27 04 28 01
info@cgfp-assurances.lu

Schlussfolgerungen der CGFP-Arbeitsgruppe

Neue Rahmenbedingungen für das Homeoffice

In Pandemiezeiten gilt das mobile Arbeiten als Teil der Lösung. Während der Corona-Krise stieg der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die von zu Hause aus arbeiten, erheblich. Vieles deutet darauf hin, dass die Telearbeit nach der Pandemie wohl kein Randphänomen mehr bleiben wird. Im jüngsten Gehälterabkommen für den öffentlichen Dienst verpflichtete sich die Regierung dazu, zusammen mit der CGFP einen neuen rechtlichen Rahmen für das Homeoffice zu schaffen. Nach der Einsetzung einer Arbeitsgruppe wird die CGFP demnächst ihren Forderungskatalog einreichen.



Vor dem Ausbruch der Pandemie nahmen viele Menschen tagtäglich kilometerlange Staus oder maßlos überfüllte Züge in Kauf, um ihren Arbeitsplatz zu erreichen. Im Staatsdienst wurde damals ein zaghaftes Pilotprojekt gestartet, an dem sich nur knapp 200 Mitarbeiter beteiligten.

Im Zuge des Lockdown änderte sich die Lage jedoch schlagartig. Mitten in der sanitären Krise wurde im März vergangenen Jahres die großherzogliche Verordnung in Bezug auf das Homeoffice im öffentlichen Dienst außer Kraft gesetzt. Diese Aufhebung sollte möglichst vielen Staatsbediensteten schleunigst die Gelegenheit bieten, von zu Hause aus ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen.

Plötzlich arbeiteten Tausende Staatsbedienstete aus den Behörden und rund 12.000 Lehrkräfte mobil. Die Corona-Krise bewirkte eine sofortige flächendeckende Umsetzung der Telearbeit, die zuvor nur schwer umgesetzt werden konnte. Experten zufolge hat ein unwiderruflicher Paradigmenwechsel eingesetzt.

Nach einem kräftezehrenden Corona-Jahr gehört die Telearbeit inzwischen auch zum Arbeitsalltag vieler Staatsbediensteten in Luxemburg. Die außergewöhnlichen Covid-19-Umstände waren eine Art „Versuchslabor“ in puncto Heimarbeit.

In den meisten Verwaltungen lief die rasche Umstellung besser als manche Skeptiker befürchtet hatten. Die These, zahlreiche Verwaltungschefs und deren Mitarbeiter seien digitalisierungsscheu, wurde schnell widerlegt. Viele Beschäftigte sehen im Homeoffice eine willkommene Chance, Berufs- und Privatleben besser zu vereinbaren. Das lästige Pendeln zwischen Wohnort und Arbeitsplatz entfällt. Die Arbeitszeiten können den Zwängen des Privatlebens

wirksamer angepasst werden. Alles in Ordnung also im Homeoffice-Land Luxemburg? Keineswegs!

Während der Pandemie stellte sich zunehmend heraus, dass einige Verwaltungschefs nach den ersten Corona-Lockerungen ihre Mitarbeiter wieder zurück ins Büro beorderten. Teilweise ließ auch die Kommunikation zwischen den Vorgesetzten und ihren Kollegen zu wünschen übrig.

Gesunde Balance zwischen Heim- und Büroarbeit

Nicht zu unterschätzen sind zudem die gesundheitlichen Folgen der Heimarbeit. Jeden Tag stundenlang vor dem Bildschirm zu sitzen, bringt nicht nur einen Mangel an Bewegung mit sich, sondern kann auch die Augen und den Körper belasten. Außerdem leiden manche Telearbeiter unter den eingeschränkten sozialen Kontakten.

Allen Kritiken zum Trotz bleibt das Homeoffice jedoch eine sinnvolle Ergänzung zur Präsenzarbeit. Entscheidend für eine erfolgreiche Telearbeit sind daher klare Rahmenbedingungen, die eine gesunde Balance zwischen Heim- und Büroarbeit gewährleisten.

In ihrem Koalitionsprogramm setzte sich die Regierung 2018 zum Ziel, das Homeoffice verstärkt zu fördern. Auch die CGFP ist einer vermehrten Nutzung der Telearbeit nicht abgeneigt. Für den Dachverband der öffentlich Bediensteten war von Beginn an klar, dass die Abschaffung der betreffenden großherzoglichen Regelung mitten in der Corona-Krise nur eine vorübergehende Maßnahme sein würde.

Ursprünglich hatte der Minister des öffentlichen Dienstes, Marc Hansen, die Absicht, die künftigen Bestimmungen durch eine Konvention zu regeln. Die jeweiligen Verwaltungschefs hätten somit selbst die Regeln für das Homeoffice

aufstellen können. Die CGFP teilt diese Ansicht jedoch nicht.

Bei den jüngsten Gehälterverhandlungen mit der Regierung legte die CGFP unter anderem den Fokus auf bessere Arbeitsbedingungen. Im Zusammenhang mit dem Homeoffice wurde die Schaffung eines neuen rechtlichen Rahmens für die Post-Corona-Zeit gefordert. Das künftige Reglement soll den heutigen Bedürfnissen Rechnung tragen und übergreifend für den gesamten öffentlichen Dienst gelten.

Im Besoldungsabkommen, das am vergangenen 4. März besiegelt wurde, erklärte sich die Regierung schließlich bereit, einen entsprechenden Entwurf im Schulterschluss mit der CGFP auszuarbeiten. Unmittelbar nach der Unterzeichnung der Übereinkunft intensivierte eine 20-köpfige CGFP-Arbeitsgruppe im Frühling ihre Arbeit. Das von CGFP-Assessorin Carmen Jaffke geleitete Team setzte sich vorwiegend aus Mitgliedern des CGFP-Exekutivvorstands zusammen. Ergänzt wurde die Arbeitsgruppe mit CGFP-Experten, die den Wunsch geäußert hatten, mitzuwirken.

Schwachstellen beheben

Nach einer gründlichen Analyse der aktuellen Lage wurden sämtliche Mängel bei der jüngsten Umsetzung der Telearbeit aufgefunden gemacht. Zugleich wurden stichhaltige Lösungen ausgearbeitet, um die Schwachstellen zu beheben und die Staatsbediensteten vor möglichen Missbräuchen zu schützen.

Ausgangspunkt der CGFP-Beratungen war ein vom Ministerium des öffentlichen Dienstes zur Verfügung gestellter Leitfaden. Dieses Dokument beruht auf einer in Frankreich geltenden Vorlage. Schnell stellte sich jedoch heraus, dass der „guide d’accompagnement“ recht oberflächlich und unvollständig ist, da eine Vielzahl von berechtigten Fragen

ungeklärt bleiben. Für die CGFP war dies Anlass genug, einen ausführlichen Forderungskatalog auszuarbeiten. Ziel ist es, auf gesetzgeberischer Ebene die Weichen für eine übergreifende Einführung der Telearbeit im Staatsdienst zu stellen.

Einheitliche Rahmenbedingungen

Bisher legte der Verwaltungschef fest, ob und unter welchen Bedingungen die Heimarbeit durchgeführt werden kann. Somit entzieht sich jedoch das zuständige Ministerium komplett seiner Verantwortung. Die CGFP tritt für ein großes Umdenken ein. Es kann nicht sein, dass wie in der Vergangenheit die Bestimmungen von Verwaltung zu Verwaltung unterschiedlich sind. Eine derartige Herangehensweise sorgt bei der Belegschaft für Unmut und Unverständnis. Damit künftig alle Telearbeiter gleichbehandelt werden, müssen verlässliche, nachvollziehbare, transparente und einheitliche Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Nichts spricht dagegen, den Verwaltungschefs und Abteilungsleitern eine gewisse Autonomie einzuräumen, die es ihnen ermöglicht, spezifische Bedürfnisse abzudecken. Um all diesen Ansprüchen gerecht zu werden, führt kein Weg an einer neuen großherzoglichen Verordnung vorbei.

Die Mitglieder der CGFP-Arbeitsgruppe sind sich allesamt einig, dass sämtliche in der EU lebende Staatsbedienstete (Beamte, Angestellte, „Salariés“ und Assimilierte), ein Recht auf Telearbeit haben sollen. Die Posten und Aufgaben, die sich letztendlich für Heimarbeit eignen, sollen anhand der Tätigkeitsbeschreibung („fiche de description des fonctions“) festgelegt werden. Auf diese Weise wird einer möglichen Willkür der Riegel vorgeschoben.

Fortsetzung siehe Seite 6





Fortsetzung von Seite 5

Bei der Analyse, welche Posten und Aufgaben für das Homeoffice infrage kommen, muss die Personalvertretung miteinbezogen werden. In den Bereichen, wo derzeit noch vollkommen auf Telearbeit verzichtet wird, müssen zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, um eine Trendwende herbeizuführen.

Berufliche Tätigkeiten, die eine ständige physische Anwesenheit am Arbeitsplatz erfordern (Reinigung, Personentransport, medizinische Eingriffe an einer Person...), werden vom Homeoffice ausgeschlossen. Bei der Aufstellung dieser Liste soll die Personalvertretung ebenfalls eingebunden werden. Nach diesem einmaligen Kraftakt sind in den darauffolgenden Jahren nur noch punktuelle Anpassungen nötig. Sollten im Laufe der Zeit dennoch größere Veränderungen eintreten, muss die Personalvertretung erneut hinzugezogen werden.

Nach Ansicht der CGFP gibt es keinen triftigen Grund dafür, Teilzeitarbeitern das Homeoffice zu verwehren. Selbstverständlich muss die Dauer der Telearbeit im Verhältnis zur jeweiligen Teilzeitarbeit berechnet werden.

Auch Praktikanten dürfen nicht vollständig vom mobilen Arbeiten ausgegrenzt werden. Dies setzt jedoch voraus, dass sie zu dem Zeitpunkt nicht an einer Ausbildung teilnehmen. Laut dem öffentlichen Statut haben angehende Beamte, die sich im „Stage“ befinden, zurzeit kein Recht auf Telearbeit. Bei den auszubildenden Staatsangestellten kann das Homeoffice hingegen sofort angewandt werden. Diese ungleiche Behandlung muss durch eine Anpassung des Rechtsrahmens aus der Welt geschaffen werden.

Personen, die sich im Homeoffice befinden, müssen über zahlreiche Fähigkeiten verfügen. Neben soliden IT-Grundkenntnissen müssen Telearbeiter in der Lage sein, sich selbst organisieren zu können und sich nicht von anderen Dingen ablenken zu lassen. Außerdem gilt es, Berufs- und Privatleben strikt voneinander zu trennen.

Auf freiwilliger Basis

Denjenigen, die sich schwer damit tun, unter eigenständiger Verantwortung von zu Hause aus zu arbeiten, sollten am Institut national d'administration publique (INAP) eine auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Ausbildung erhalten. Dieses Angebot darf niemandem aufgezwungen werden. Auch die Entscheidung, Telearbeit in Anspruch zu nehmen, muss auf freiwilliger Basis geschehen. Heimarbeit soll keine Pflicht, sondern ein Recht sein!

Die Entscheidung, teilweise ins Homeoffice zu wechseln, muss im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Verwaltungschef und dem Staatsbediensteten getroffen werden. Weigert sich ein öffentlich Bediensteter, mobil zu arbeiten, darf dies unter keinen Umständen als Verstoß gegen das Beamtenstatut oder gar als Kündigungsgrund gewertet werden.

Der Beschäftigte muss die Heimarbeit schriftlich beantragen. Die Anfrage muss zeitnah vom Verwaltungschef beantwortet werden. Wird die Telearbeit verweigert, muss der Vorgesetzte eine hieb- und stichfeste Begründung dafür liefern. Außerdem muss der Antragsteller Einspruch einlegen können.

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass sich nur eine kleine Minorität von Staatsbediensteten im

Homeoffice unrechtmäßig verhalten haben. Stellt sich heraus, dass ein Mitarbeiter seine Arbeit tatsächlich nicht zufriedenstellend verrichtet, kann er – ähnlich wie bei einer Disziplinarmaßnahme – dafür belangt werden.

In diesen äußerst seltenen Fällen kann der betreffenden Person das Recht auf Homeoffice vorübergehend entzogen werden. Die Rücknahme sowie die Verweigerung der Telearbeit müssen im Rahmen eines nicht gerichtlichen Verwaltungsverfahrens („procédure administrative non contentieuse“/PANC) geregelt werden.

Verschiedene Formen der Telearbeit

Nach Auffassung der CGFP soll das Homeoffice so flexibel wie möglich gestaltet werden. Die öffentlich Bediensteten müssen die Wahl zwischen einer festen, regelmäßigen oder gelegentlichen Telearbeit haben. Eine Option könnte darin bestehen, dass der Mitarbeiter über ein Kontingent an Telearbeitsstunden verfügt, mit denen er seine Arbeitswoche gemäß seinem persönlichen Terminkalender sowie den Bedürfnissen der Verwaltung gestaltet. Eine andere Alternative würde darauf hinauslaufen, dass der Bedienstete innerhalb eines festgelegten Zeitraums Telearbeit leistet. Schließlich soll es öffentlich Bediensteten auch ermöglicht werden, in Ausnahmefällen, wie z.B. bei starkem Schneefall, von zu Hause aus zu arbeiten („télétravail occasionnel“).

Auch wenn das Homeoffice weitgehend positiv aufgenommen wird, fehlt zahlreichen Beschäftigten ab einem gewissen Zeitpunkt der direkte Kontakt zu den Arbeitskollegen. Viele von ihnen haben das Gefühl, dass sie die Zugehörigkeit zu ihrer Abteilung verlieren. Die verstärkte soziale Isolation stellt eine große mentale Belastung dar. Hier gilt es, die physischen Kontakte aufrechtzuerhalten.

Schutz vor sozialer Isolation

Um Telearbeiter vor sozialer Isolation zu schützen und einen reibungslosen Ablauf innerhalb der Verwaltungen zu gewährleisten, spricht sich die CGFP für eine ausgewogene Lösung aus. Verwaltungen, die aus unterschiedlichen Gründen ihrer Belegschaft mehr Telearbeit gewähren möchten, sollen nicht daran gehindert werden, sofern dies im gegenseitigen Einvernehmen mit den Mitarbeitern geschieht.

Erstreckt sich die Telearbeit über eine bestimmte Referenzperiode, sind entsprechende Anpassungen notwendig. Die CGFP fordert, dass das Homeoffice nicht unbedingt zusammenhängend, sondern in mehreren Teilen beansprucht werden kann. Mit anderen Worten:

Staatsbedienstete sollen künftig, statt nur ganz- oder halbtags, auch eine oder zwei Stunden Telearbeit beantragen können.

Den Verwaltungen muss es zudem freigestellt sein, ihren Mitarbeitern eine Mindestanzahl von Anwesenheitsstunden („temps de présence obligatoire“) vorzuschreiben oder nicht. Gibt es eine Präsenzpflcht, müssen dieselben Bedingungen für das gesamte Personal gelten. Generell darf bei den Rechten und Pflichten kein Unterschied zwischen den Mitarbeitern vor Ort und den mobil arbeitenden Kollegen gemacht werden.

Zur Vorbeugung von Isolation sollten die Abteilungsleiter regelmäßig Einzelgespräche mit ihren Mitarbeitern führen. Ein ständiges „Feedback“ hilft, die Gefahr der Isolation zu mindern. Wichtig ist, dass alle Beteiligten (Personalabteilung, Personalvertretung, Mitarbeiter, Sozialpartner...) früh eingebunden werden. Falls Schwierigkeiten ausfindig gemacht werden, müssen sofort Kurskorrekturen erfolgen.

Kein Zweiklassensystem durch die Hintertür

Die Telearbeit darf nicht mit einer grenzenlosen Flexibilisierung und einer allgemeinen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einhergehen. Wird die Zielvorgabe („gestion par objectifs“) in einer Verwaltung eingeführt, darf diese sich nicht ausschließlich auf die „Teleworker“ beziehen. Beschäftigte, die im Homeoffice sind, dürfen nicht einer größeren Arbeitsbelastung ausgesetzt sein als Präsenzmitarbeiter. Darüber hinaus müssen Telearbeiter über den gleichen Informationsstand und dieselbe Arbeitsorganisation verfügen. Die CGFP wird Sorge dafür tragen, dass kein Zweiklassensystem durch die Hintertür eingeführt wird.

Die gemeinsame Zielsetzung muss in bilateralen Gesprächen zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter geklärt werden. Anhand klar definierter Regeln gilt es sicherzustellen, dass die angestrebten Ziele nicht auf die Spitze getrieben werden und schlimmstenfalls zu einem „Burn-out“ der Betroffenen führen.

Hat ein Beschäftigter dennoch den Eindruck, dass die Ziele zu hochgesteckt sind, muss er gemeinsam mit der Personalvertretung die Sachlage überprüfen können. Bestätigt sich dabei, dass so manches aus dem Ruder gelaufen ist, müssen sich die Verwaltungsdirektion und gegebenenfalls das zuständige Ministerium der Sache annehmen.

Die aufgehobene großherzogliche Verordnung sah vor, dass die Heimarbeit am Wohnort des Staatsbediensteten durchgeführt werden musste. Die CGFP ist je-

Was wäre der öffentliche Dienst ohne CGFP?

Ein Nebeneinander von Einzelgruppierungen, ohne Kraft, ohne Gewicht, ausgeliefert, verschaukelt...

CGFP - die einzige gewerkschaftliche Kraft innerhalb der öffentlichen Funktion



CGFP



doch der Ansicht, dass diese einschränkende Regelung kontraproduktiv und nicht mehr zeitgemäß ist.

Manchmal kann es sehr hilfreich sein, an einem anderen Ort zu arbeiten. Möchte man zum Beispiel einem pflegebedürftigen Familienmitglied beistehen, würde es durchaus Sinn machen, den Heimarbeitsplatz vorübergehend dorthin zu verlegen. Auch Patchworkfamilien sowie Staatsbedienstete, deren Partner im nahen Grenzgebiet wohnen, würden diese Möglichkeit gerne nutzen.

Zweitwohnsitz fürs Homeoffice

Die CGFP fordert deshalb, dass in Absprache mit dem Vorgesetzten ein privater Zweitwohnsitz (innerhalb der EU) für das Homeoffice eingetragen werden kann. Entscheidend ist nicht, wo der Rechner steht, sondern das Ergebnis der verrichteten Arbeit. Wichtig ist, dass während der Arbeitszeit die Erreichbarkeit sichergestellt ist. Der legale Wohnort ist allerdings eng mit dem Steuerwohnsitz verknüpft. Folglich darf eine allzu flexible Auslegung des Wohnorts nicht neue Probleme in Bezug auf die Definition des Steuerwohnsitzes schaffen.

Natürlich muss der Zweitwohnsitz für Telearbeit geeignet sein. So muss beispielsweise gewährleistet sein, dass ein Computer-Bildschirm, auf dem streng vertrauliche Informationen zu sehen sind, vor neugierigen Blicken ausreichend geschützt ist.

Bei der Arbeitsplatzgestaltung müssen konkrete Anweisungen zum Gesundheitsschutz der Telearbeitenden beachtet werden. Dies betrifft sowohl die räumlichen wie die technischen Aspekte, die ein effizientes Arbeiten ermöglichen. So muss z.B. die Stuhlhöhe dem Körper angepasst sein. Der Abstand zum Bild-

schirm soll ca. eine Armeslänge betragen und die Umgebung möglichst ruhig sein.

Die CGFP macht sich dafür stark, dass die räumliche Privatsphäre der öffentlich Bediensteten unangetastet bleibt. Das Homeoffice darf nicht als Vorwand benutzt werden, um regelmäßig am Wohnort des Mitarbeiters zu prüfen, ob die Standards in puncto Arbeitsplatzgestaltung eingehalten werden oder nicht. Stattdessen soll bereits im Vorfeld bei den Beschäftigten viel Aufklärungsarbeit über die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz geleistet werden.

Auch bei Staatsbediensteten, die sich in Telearbeit befinden, muss der Chef für die strikte Einhaltung der Arbeitszeitregelung sorgen. Zur Erinnerung: Im öffentlichen Dienst beträgt die tägliche Höchstarbeitszeit zehn Stunden. Die maximale Wochenarbeitszeit liegt bei 48 Stunden, einschließlich Überstunden. Die Mindestruhezeit beträgt elf Stunden pro Tag und 35 Stunden nach einer Arbeitswoche. Von vorneherein muss klar festgelegt werden, wann die Beschäftigten im Homeoffice erreichbar sein müssen.

Keine unbezahlten Überstunden

Die CGFP pocht darauf, dass die Arbeitgeber in Anlehnung an ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Jahr 2019 in der Pflicht stehen, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu erfassen. Andernfalls kann die Zahl der geleisteten Arbeits- und Überstunden nicht auf eine zuverlässige Art und Weise registriert werden. Für die Beschäftigten wird es dadurch schwieriger, ihre Rechte durchzusetzen. Der CGFP wurden bereits Fälle zugetragen, in denen geleistete Überstunden nicht gezahlt wurden. Manche

Vorgesetzte haben beim Überprüfen der maximalen Arbeitszeit und der Ruhezeit völlig den Überblick verloren und versuchen jetzt, die Verantwortung auf ihre Mitarbeiter abzuwälzen. Für die CGFP sind derartige Praktiken nicht hinnehmbar.

Überschreitet ein Mitarbeiter die Normalzeit, muss dieser Überschuss ausgeglichen werden. Ein computergestütztes Zeitmanagementsystem (z.B. Interflex) kann der Verwaltung dazu dienen, sich einen zuverlässigen Überblick zu verschaffen. Ist ein Außenmitarbeiter systematisch außerhalb der festgelegten Arbeitszeit berufstätig, indem er z.B. am späten Abend noch E-Mails verschickt, muss der Vorgesetzte seine Fürsorgepflicht erfüllen und den Kollegen darauf hinweisen, dies in Zukunft zu unterlassen.

Recht auf Abschalten

Nachts, am Wochenende, an Feiertagen sowie im Krankheitsurlaub sollte grundsätzlich auf das Homeoffice verzichtet werden. Außerhalb der regulären Arbeitszeit kann nur ein eingeloggter Telearbeiter in Ausnahmefällen kontaktiert und notfalls darum gebeten werden, vorübergehend an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren. Ein derartiger Schritt muss jedoch vom Verwaltungschef ausgiebig begründet werden und darf keineswegs zur Regel werden.

Außerhalb der vorgesehenen Arbeitsstunden müssen die Telearbeiter nicht im Stand-by-Modus sein. Gerade im Homeoffice verwischen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit oft. Die Arbeitnehmer werden dadurch zusätzlich belastet. Die CGFP pocht darauf, dass den Beschäftigten ein Recht auf Abschalten (*droit à la déconnexion*) vom Internet und E-Mail-Verkehr gewährleistet wird.

Das „right to disconnect“ muss in das öffentliche Statut eingebettet werden. Wird ein Staatsbediensteter übermäßig drangsaliert, kann die betreffende Personalvertretung nach dem Rechten sehen. An die politisch Verantwortlichen geht deshalb der Appel, vernünftige Regeln auszuarbeiten, die es den Menschen erlauben, sich eine Auszeit zu gönnen und zu Hause Abstand vom Druck der Arbeit zu nehmen.

Die Corona-Krise hat die Arbeitsweise fundamental geändert. Selbstverständlich müssen zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, um mit der neuen Realität Schritt halten zu können.

Inzwischen werden der CGFP jedoch immer mehr Fälle von Arbeitnehmern zugetragen, die mit den negativen

Fortsetzung siehe Seite 8





Fortsetzung von Seite 7

Nebenwirkungen des Homeoffice (Depression, Isolation, Burn-out, Müdigkeit...) zu kämpfen haben. Der Druck, permanent erreichbar und verfügbar zu sein, darf nicht in eine systematische Überarbeitung münden.

Wie oft und wie lange legen die Telearbeitnehmer eine Pause ein? Tummeln sie sich auf privaten Seiten oder in den sozialen Netzwerken herum? Hocken Sie vor dem PC, den die Verwaltung ihnen bereitgestellt hat, oder räumen sie gerade die Spülmaschine aus? Immer mehr Arbeitgeber neigen bei ihren Recherchen dazu, eine hinterlistige Überwachungssoftware zum Ausspionieren ihrer Mitarbeiter anzuwenden.

Ungerechtfertigter Kontrollwahn

Die CGFP hält solche Überwachungstechniken für unverhältnismäßig. Die Vorgesetzten dürfen keine Spyware auf beruflichen Rechnern einrichten, ohne zuvor die Mitarbeiter wenigstens darüber in Kenntnis gesetzt zu haben. Jede IT-Überwachung, die ohne Wissen der Beschäftigten zum Einsatz kommt, ist rechtswidrig. Bei den Abteilungsleitern muss diesbezüglich verstärkt Aufklärungsarbeit geleistet werden.

Werden diese Überwachungstools dennoch genutzt, müssen sachlich gerechtfertigte Gründe vorliegen. Auch sonst dürfen die Kontrollmechanismen, die sich auf die Telearbeit beziehen, nicht in unnötige Schikanen zulasten der Beschäftigten ausarten.

Die wenigen schwarzen Schafe, die sich im Homeoffice gelegentlich den Regeln ein wenig widersetzen, reichen längst nicht aus, um einen derartigen

Kontrollwahn zu rechtfertigen. In den letzten Monaten wurden der CGFP vereinzelte Fälle von Staatsbediensteten zugetragen, die dazu genötigt wurden, nutzlose „Timesheets“ auszufüllen bzw. jederzeit abrufbereit zu sein, um keineswegs dringende E-Mails zu beantworten. Statt Misstrauen zu säen, sollten die Chefs ihren Mitarbeitern Vertrauen entgegenbringen und somit den Grundstein für eine erfolgreiche Telearbeit legen.

Angesichts der explosionsartigen Immobilienpreise in Luxemburg zieht es immer mehr öffentlich Bedienstete ins nahe Ausland. Diesen anhaltenden Trend gilt es zu berücksichtigen. Staatsbedienstete, die außerhalb Luxemburgs wohnen und dort in Heimarbeit sind, werden derzeit hinsichtlich der Sozialversicherung und der Steuergesetzgebung benachteiligt.

In der Regel sind die Sozialabgaben hierzulande deutlich geringer als in den Nachbarstaaten. In Deutschland muss zum Beispiel ein Arbeitnehmer 20 % des Bruttoeinkommens als Sozialabgaben abführen. In Luxemburg sind es lediglich 12,4 %.

Vor der Pandemie war die Rechtslage für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft recht unterschiedlich. So durfte ein Arbeitnehmer aus Frankreich maximal 29 Tage außerhalb Luxemburgs seinen Beruf ausüben, ohne Steuern im Land seines Wohnorts zu zahlen. In Belgien und Deutschland lag die Grenze bei 24 beziehungsweise 19 Tagen.

Inzwischen wurde diese Regelung zur Doppelbesteuerung vorläufig ausgesetzt. Arbeitnehmer aus Deutschland, Frankreich und Belgien müssen somit bis auf Weiteres keine Steuern im Land ihres Wohnsitzes abführen. Irgendwann wird

sich diese Ausnahmeregelung jedoch dem Ende zuneigen. Früher oder später wird eine Überschreitung der jeweiligen Tagesgrenze wieder dazu führen, dass die Grenzgänger Steuern in ihrem Wohnort zahlen müssen.

Nach Einschätzung der CGFP tragen sowohl die Mitarbeiter als auch deren Verwaltungen eine gemeinsame Verantwortung bei der Einhaltung dieser Quoten. Die im Ausland wohnenden Staatsbediensteten müssen ihren Vorgesetzten in regelmäßigen Abständen mitteilen, von welchem Standort aus sie ihre Arbeit verrichten. Die Abteilungsleiter müssen die Quotengrenze im Auge behalten und in Anbetracht der Beweislast den betreffenden Mitarbeitern einen Nachweis über die im Ausland sowie in Luxemburg erbrachte Arbeitszeit vorlegen. Auslandsmissionen dürfen nicht als Telearbeit gewertet werden. Hier gilt es zwischen dem Homeoffice per se und der jeweiligen Mission (Fortbildung...) zu unterscheiden.

Förderung des dezentralen Arbeitens

Des Weiteren befürwortet die CGFP die Förderung des dezentralen Arbeitens („travail décentralisé“). Viele Unternehmen stellen ihren pendelnden Mitarbeitern jetzt schon Bürokomplexe zur Verfügung, die sich näher an deren Wohnsitz befinden. Dieses Konzept, das u.a. zu einer Entlastung der Straßen und zu einer besseren Lebensqualität beiträgt, könnte auch im öffentlichen Dienst häufiger angewandt werden. Die CGFP ist jedoch der Meinung, dass „Shared Workplace“ nicht mit Telearbeit gleichzusetzen ist. Auch der Wirtschafts- und Sozialrat vertritt in seinem Gutachten denselben Standpunkt.

Im Zuge der wachsenden Bevölkerung steigt der Bedarf an staatlichen Dienstleistungen. Um mit dieser Entwicklung Schritt zu halten, werden kontinuierlich zusätzliche Mitarbeiter im Staatsdienst eingestellt (siehe Seite 9 bis 11). Die Büroflächen werden allerdings bei Weitem nicht immer der personellen Aufstockung angepasst. Die CGFP macht sich dafür stark, dass jedem öffentlich Bediensteten ein fester Büroplatz in seiner Verwaltung zusteht. Dieses Recht muss auch jenen Mitarbeitern gewährt werden, die teilweise Telearbeit leisten.

Klarungsbedarf gibt es hinsichtlich der Arbeitsunfälle. Auch hier muss der Staat all seine Mitarbeiter gleichbehandeln, unabhängig davon, ob diese sich im Homeoffice befinden oder vor Ort im Büro anwesend sind.

Der vom Beamtenministerium vorgelegte Leitfadensieht vor, dass die Mitarbeiter bei einem Dienstatfall ihre Verwaltung unverzüglich darüber informieren. Die CGFP wirft in diesem Zu-

sammenhang die Frage auf, was passiert, wenn diese Meldepflicht aus einem ganz bestimmten Grund nicht eingehalten werden kann. Ein Mitarbeiter, der zum Beispiel zu Hause während der Arbeitszeit bei einem Unfall das Bewusstsein verliert, darf nicht für das Verstreichen der Meldefrist bestraft werden.

Adäquate technische Ausrüstung

Präsenzmitarbeiter befinden sich in einem Umfeld, das von Informatikern abgesichert wurde und den Bedürfnissen sowie den Vorgaben des Vorgesetzten entspricht. Im Homeoffice ist eine sichere Internetverbindung trotz der Einrichtung von Antiviren-Programmen längst nicht immer gewährleistet.

Der Verwaltungschef ist dazu verpflichtet, den Außenmitarbeitern die notwendigen „Software-Tools“ zur Verfügung zu stellen, damit diese unter vernünftigen Bedingungen ihren Beruf ausüben können. Es versteht sich von selbst, dass ein Staatsbediensteter, der regelmäßig von zu Hause aus arbeitet, anders ausgerüstet werden muss als sein Kollege, der das Homeoffice nur selten nutzt.

Das vom staatlichen Zentrum für Informationstechnologie (CTIE) bereitgestellte Material muss unter anderem einen mit einer VPN-Leitung ausgestatteten Laptop umfassen. Geschieht dies nicht, können die Sicherheitslücken größeren Schaden im staatlichen IT-System verursachen. Die Telearbeitnehmer müssen über die Sicherheitsaspekte bestens aufgeklärt werden.

Treten technische Probleme auf, wendet sich der Mitarbeiter entweder an die IT-Abteilung seiner Verwaltung oder an den Helpdesk des CTIE. Falls die Störung jedoch einen physischen Eingriff erfordert, muss der öffentlich Bedienstete das defekte Gerät ins Büro bringen, heißt es im Leitfaden des Ministeriums. Die CGFP fordert, dass die technische Wartung in Ausnahmefällen auch außerhalb des Büros möglich sein sollte.

Unklarheit beim Umgang mit vertraulichen Daten

Im Prinzip ist jeder Telearbeiter für seine Internetverbindung verantwortlich. Es kann jedoch nicht angehen, dass ein Mitarbeiter dafür belangt wird, wenn die Konnektivität aufgrund einer Panne beim Netzbetreiber nicht hergestellt werden kann.

Unklarheit herrscht derzeit auch, was den Umgang mit vertraulichen Daten betrifft. Sollte bei der Verschlüsselung des mobilen Arbeitsplatzes eine Panne auftreten, darf ein Mitarbeiter, der alle Sicherheitshinweise befolgt hat, nicht dafür verantwortlich gemacht werden. Die Verwaltung und das CTIE müssen die volle Verantwortung für die Sicherheit beim Transfer sensibler Daten tragen. Wenig einleuchtend ist zudem, warum eine Umleitung zum Mobiltelefon des Telearbeiters anscheinend nicht vorgesehen ist.

Zur „Rentrée“ im Herbst wird der CGFP-Nationavorstand über die Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe befinden. Anschließend wird der CGFP Forderungskatalog dem zuständigen Minister Marc Hansen vorgelegt. Die CGFP wird darüber wachen, dass die bevorstehenden Verhandlungen nicht unnötig in Verzug geraten. Tausende staatliche Mitarbeiter warten zurecht mit Ungeduld darauf, dass die Rechtslücke, die durch das Außerkraftsetzen der großherzoglichen Verordnung entstanden ist, endlich geschlossen wird.

Max Lemmer





Öffentlicher Dienst: Personalreport 2020

Trendwende mit Folgen

Ende 2020 waren 31.000 Personen im öffentlichen Dienst beschäftigt. Das sind rund 2.000 Beschäftigte mehr als im Jahr zuvor. „fonction publique“ hat die Zahlen des zuständigen Ministeriums analysiert. Obwohl die Personaldecke in manchen Bereichen unverhältnismäßig dünn bleibt, sind unter Mitwirkung der CGFP einige Fortschritte erzielt worden. Dem Trend der wachsenden Auslagerung von staatlichen Aufgaben erteilt die CGFP jedoch eine deutliche Absage.

Im Schnitt ist jeder zwanzigste Einwohner im öffentlichen Dienst berufstätig. Von den 31.049 Mitarbeitern beschäftigte der Staat Ende vergangenen Jahres 16.339 Frauen (52,6 %) und 14.710 Männer (47,4 %). Das Durchschnittsalter betrug 40,7 Jahre. Die Staatsbeamten stellen beinahe zwei Drittel (62,1 %) der Belegschaft dar, während 28,5 % im Statut der Staatsangestellten beschäftigt sind. Der Anteil der auf privatrechtlicher Basis eingestellten Mitarbeiter („salariés“) liegt bei 8 %.

Vergleicht man die einzelnen Bereiche des Staatsdienstes miteinander, sticht insbesondere das Schulwesen hervor: Beinahe jeder zweite öffentlich Bedienstete (44,8 %) ist im Bildungsbereich aktiv. Mehr als jeder dritte Staatsbedienstete (39,6 %) arbeitet im Zentralstaat. 11,1 % der staatlichen Mitarbeiter sind im Bereich der öffentlichen Sicherheit tätig, 4,5 % im Justizwesen.

Wie bereits in den Jahren zuvor arbeiten im Bildungsbereich mehr als doppelt so viele Frauen (9.734) wie Männer (4.187). Im Bereich der öffentlichen Sicherheit sind hingegen die Männer deutlich in der Überzahl. Beinahe jeder Fünfte von ihnen (17,2 %) gehört der Altersgruppe der unter 25-Jährigen an.

Wenig Frauen auf höheren Posten

Trotz verstärkter Bemühungen für mehr Chancengleichheit beim Staat sind mehr als zwei Drittel der leitenden Funktionen („fonctions dirigeantes“) mit Männern (71,5 %) besetzt. Davon betroffen sind u.a. die Ersten Regierungsräte in den Ministerien sowie die hohen Kommissare und die Direktoren der Behörden.

24.196 staatliche Mitarbeiter sind in Vollzeit beschäftigt. 6.853 öffentlich

Bedienstete nehmen die Teilzeitarbeitsregelung in Anspruch. Beim Gehälterabkommen von 2016 einigten sich die CGFP und die Regierung auf eine Reform der Teilzeitregelung. Die neuen Bestimmungen, die 2018 in Kraft traten, ermöglichen es den staatlichen Mitarbeitern, ihre Arbeitszeit in 10 %-Stufen zurückzufahren. Beschränkte sich die Teilzeitbeschäftigung zuvor auf 25 %, 50 % oder 75 %, schwankt sie mittlerweile zwischen 40 % und 90 %.

Verzögerungen beim Einstellungsverfahren

Diese Neuregelung erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Beinahe 47 % der Teilzeitkräfte haben sich 2020 für das Halbtags-Modell (41 bis 50 %) entschieden. 41,4 % arbeiten an vier Tagen in der Woche (71-80 %). Auch hier macht sich der Geschlechterunterschied bemerkbar: Teilzeit wird vor allem von Frauen im Alter zwischen 36 und 40 Jahren genutzt, die sich neben dem Beruf verstärkt ihrer Familie widmen.

Wie viele neue Posten im kommenden Jahr beim Staat geschaffen werden, steht derzeit noch nicht fest. Die Verwaltungen haben ihre Personalansprüche angemeldet. Nach einer gründlichen Analyse werden je nach Bedarf und je nach den verfügbaren Haushaltsmitteln die Posten verteilt. Die Aufgliederung dieser Stellen wird zum Jahresende erfolgen.

Für dieses Jahr hat Finanzminister Pierre Gramegna in seinem letzten Budgetentwurf 1026 neue staatliche Posten in Aussicht gestellt. Wie viele davon letztendlich besetzt werden, bleibt abzuwarten. Bedingt durch die Covid-19-Krise ist dieses Jahr das gesamte Einstellungsverfahren in Verzug geraten, bestätigt ein Verantwortlicher des im September

2018 geschaffenen „Centre de gestion du personnel et de l’organisation de l’État“ (CGPO) als Nachfolgeorganisation der APE, im Gespräch mit „fonction publique“. Die Stellen seien später als üblich aufgeschlüsselt worden. Wie viele Posten bislang besetzt wurden, war nicht in Erfahrung zu bringen. Es handele sich um ein „laufendes Verfahren“ („ongoing process“).

Lobbyisten lästern allzu gerne über den vermeintlich teuren Luxemburger Staatsapparat. Die Zahl der jährlich in Aussicht gestellten Posten mag auf den ersten Blick eindrucksvoll wirken. Unbestreitbar ist jedoch, dass Luxemburg im internationalen Vergleich über einen schlanken und effizienten Staat verfügt. Trotz bescheidener Mittel schafft das Großherzogtum es z.B. eine bestens organisierte EU-Ratspräsidentschaft zu gestalten. Auch die Pandemie hat gezeigt, dass bei der Virusbekämpfung Verlass auf den Staatsdienst ist, der sich als systemrelevant herausstellte.

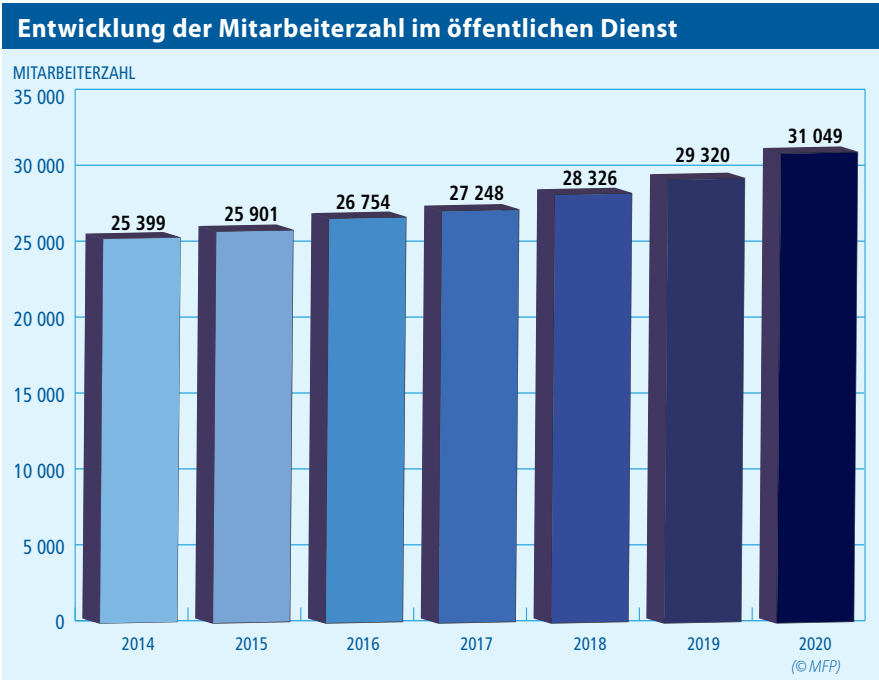
Angesichts der wachsenden Einwohnerzahl kam Luxemburg allerdings nicht daran vorbei, den öffentlichen Dienst personell aufzustocken. Dabei ist es ein

offenes Geheimnis, dass in der Vergangenheit nur ein Teil der angekündigten neuen Stellen auch tatsächlich besetzt wurden.

Jedes Jahr stellt Finanzminister Pierre Gramegna in seinem Haushaltsentwurf Hunderte neue Posten in Aussicht. Nur selten wurden jedoch die gesteckten Ziele erreicht. Zeitweise war der Personalbestand in der Vergangenheit sogar rückläufig. Ende 2017 beschäftigte der Staat 27.248 Mitarbeiter. Das waren zwar 494 Beschäftigte mehr als im Jahr zuvor. Von den 1.044 neuen Posten, die für 2017 angekündigt worden waren, blieb man jedoch weit entfernt.

Einer der Hauptgründe für die schleppende Rekrutierung war der Mangel an geeigneten Profilen. Das Finanzministerium hatte dennoch Grund, sich zu freuen. Die in Aussicht gestellten Posten wurden zwar als Ausgaben eingeplant. In Wirklichkeit tauchten sie jedoch im darauffolgenden Geschäftsjahr nicht auf. Das Finanzministerium konnte somit stolz verkünden, die Ausgaben seien verringert worden.

Fortsetzung siehe Seite 10





Fortsetzung von Seite 9

Der Staat gewinnt an Attraktivität

Inzwischen habe eine Trendwende eingesetzt, bestätigt das CGPO. In den vergangenen drei Jahren habe man es weitestgehend geschafft, die im Budgetentwurf festgelegten personellen Bedürfnisse abzudecken.

Aus Sicht des CGPO war 2020 ein außergewöhnliches Jahr: Die 1.830

neu geschaffenen Posten seien nahezu alle besetzt worden. Bei der letzten Tripartite-Sitzung im Juli 2020 hätten noch rund 1.700 Stellen offen gestanden. In den darauffolgenden Monaten seien größere Anstrengungen unternommen worden, um schließlich fast alle ausgeschriebenen Posten zu besetzen. Wenige Stellen seien vakant geblieben.

2019 fiel die Bilanz noch besser aus: Die 950 zusätzlich zu den Abgängen

ausgeschriebenen Stellen konnten alle besetzt werden. Darüber hinaus wurden noch 44 weitere Mitarbeiter eingestellt. Für 2018 wurden 1.033 staatliche Posten in Aussicht gestellt. In nur 43 Fällen blieb die Suche ergebnislos.

Die Gründe für diese positive Entwicklung sind vielschichtig. Sicherlich hat die Corona-Krise kürzlich zu Verschiebungen bei der Arbeitgeberattraktivität geführt. Anders als vor der Pandemie sehnen sich inzwischen mehr Menschen nach Jobsicherheit, sodass der öffentliche Dienst in der Gunst potenzieller Bewerber gestiegen ist. Neben dieser einleuchtenden Erklärung haben noch viele andere Faktoren zur gesteigerten Attraktivität des Staatsdienstes beigetragen. Oft war die CGFP maßgeblich daran beteiligt.

Durch die Abschaffung der umstrittenen 80/80/90-Regelung, die auf Drängen der CGFP durchgezogen wurde, ist der öffentliche Dienst jetzt wieder für jüngere Arbeitnehmer interessanter geworden. Im Gegensatz zu früher müssen die Praktikanten nun nicht mehr in den drei ersten Jahren ihrer Laufbahn auf ihren vollen Lohn verzichten.

Reform des Staatsexamens trägt Früchte

Die 2018 eingeleitete Reform des Staatsexamens hat ebenfalls geholfen, die Nachwuchsprobleme beim Staat zu reduzieren. Seit zwei Jahren wird die Eignungsprüfung nicht mehr einmal, sondern mehrmals im Jahr durchgeführt. Inzwischen wird das Registrierungsverfahren digital abgewickelt. Zudem liegen die Examensergebnisse viel schneller vor.

Auch der Inhalt der Prüfung wurde den heutigen Bedürfnissen angepasst.

Seit zwei Jahren liegt der Schwerpunkt bei den Kompetenzen. Vor der Reform schafften nur wenige Kandidaten das Staatsexamen. Die magere Erfolgsquote lag mitunter bei 20 %. Diejenigen, die die Prüfung bestanden, hatten oft nicht das gewünschte Profil. Heute schafft rund die Hälfte der Anwärter das „examen concours“. Infolge dieser Änderung zieht es neuerdings immer mehr begehrte Spezialisten in den öffentlichen Dienst.

Die Durchführung des Staatsexamens wurde letztes Jahr durch die Covid-19-Krise stark beeinträchtigt. Im März 2020 wurde die Eignungsprüfung vollständig abgesagt. Erst im August 2020 konnte sie unter Einhaltung der sanitären Schutzmaßnahmen wieder durchgeführt werden. Sofort pendelte sich die Teilnehmerzahl auf einem hohen Niveau ein, sodass die Zahl der Prüfungstermine angehoben wurde.

Über die Homepage govjobs.public.lu gingen zahlreiche Kandidaturen ein. 2020 traten insgesamt 5.043 Anwärter im Staatsexamen an. Obwohl Corona-bedingt nahezu ein halbes Jahr lang keine Prüfungen stattfanden, ist die Zahl der Kandidaten um nur 8 % gegenüber dem Vorjahr rückläufig.

Eine Mehrheit der Teilnehmer gehört der B1-Laufbahn an (1.910 Personen), danach folgen die Karrieren C1-D1 (1.158), A1 (1.112), A2 (590) und D2-D3 (273). Alle Einschreibungen erfolgten via das Portal MyGuichet. 74,7 % davon wurden anhand eines Luxtrust-Zertifikats getätigt. Der öffentliche Dienst habe sich modernisiert, heißt es seitens der staatlichen Personalverwaltung CGPO. Das Einstellungsverfahren sei professionalisiert und vereinfacht worden. Der Staat gebe somit ein noch besseres Gesamtbild ab.



Réckange-Mersch «Vijicht Gewan II»



Bertrange - Résidence «Mandarin»



Moesdorf-Mersch «Auf dem Beckelchen»



Luxembourg-Weimerskirch - Résidence «Leni»

A.E.: 00137028/0



AREND & FISCHBACH
PROMOTION IMMOBILIERE



TERRAINEN
APPARTEMENTER
HAISER

14, rue de la Gare
L-7535 Mersch
T. 32 75 76

arend-fischbach.lu

Fleißig eingestellt wird weiterhin im Unterrichtswesen. Massiv rekrutiert wird nach wie vor auch im Bereich der öffentlichen Sicherheit. Um dem chronischen Personalmangel im Polizeikorps entgegenzuwirken, einigten sich die CGFP-Fachverbände SNPGL und ACSP (Association Professionnelle du Cadre Supérieur de la Police grand-ducale) mit der Regierung auf einen mehrjährigen Einstellungsplan. In den Jahren 2020 bis 2022 werden zusätzliche 600 Polizisten und 240 Zivilisten rekrutiert. Im Budgetentwurf 2020 waren bereits finanzielle Mittel für 287 Neueinstellungen fest eingeplant.

Trotz dieser ermutigenden Entwicklung gilt es, den Sinn für die Realität nicht zu verlieren. 2023 werden die ersten 200 frisch rekrutierten Polizisten ihre Ausbildung abschließen. Schätzungen zufolge werden im gleichen Jahr jedoch beinahe genauso viele Polizeibeamte ihre Pensionsansprüche wahrnehmen. Der Nettozuwachs – wenn überhaupt – wird spärlich sein. Derzeit fehlen schätzungsweise rund 1.100 Beamte im Polizeidienst. Bis diese Personallücke geschlossen wird, ist es noch ein weiter Weg.

Not am Mann gibt es auch in der Armee und im Strafvollzugswesen. Ende 2022 soll das neue Untersuchungsgefängnis Uerschterhaff in Sassenheim eröffnet werden. Der Staatshaushalt 2021 sieht vor, 168 Wärter einzustellen und auszubilden. Weitere 108 sollen im Jahr 2023 folgen.

Große Nachfrage an Fachkräften

Die Missionen und künftigen Herausforderungen des öffentlichen Dienstes bieten ein hochinteressantes Umfeld für Fachkräfte. Die Digitalisierung bildet einen der Schwerpunkte. Zur Umsetzung der E-Government-Strategie 2021-2025 wird das Zentrum für Informationstechnologien des Staates (CTIE) zusätzlich personell aufgestockt. Auch die Verwaltungen brauchen zur Verwirklichung ihrer digitalen Vorhaben weitere Fachkräfte.

Um das Konzept des E-Government rascher voranzutreiben, rief das blau-rot-grüne Dreiergespann bei seinem Amtsantritt im Dezember 2018 das Digitalisierungsministerium unter der Leitung von Premier Xavier Bettel und Minister Marc Hansen ins Leben. Primäres Ziel war es, sämtliche Behördengänge zu digitalisieren, damit die Prozeduren schneller und einfacher erledigt werden.

„Der numerische Wandel soll und muss sich in den Dienst der Bürger stellen und nicht umgekehrt“, lautete die Kernbotschaft des beigeordneten Ministers für Digitalisierung, Marc Hansen. Bei aller Euphorie, die der rollende digitale Zug auslöst, sollte man jedoch das Thema nicht mit allzu viel Übermut angehen.

Die Auswirkungen der digitalen Transformation sind zweifellos überall bereits spürbar – auch im öffentlichen Dienst. Es handelt sich dabei keineswegs um eine kurzfristige Modeerscheinung. Die digitalen Hilfsmittel verändern unser Leben jeden Tag aufs Neue. Die Digitalisierung ruft nicht nur technologische, sondern auch gesellschaftliche Veränderungen hervor. Aus Sicht der CGFP ist es deshalb umso wichtiger, dass die soziale Komponente nicht verloren geht.

Digitale Inklusion

Nicht alle Menschen können mit der digitalen Welt Schritt halten. Der Staat muss seiner Vorbildfunktion gerecht werden und sich der digitalen Inklusion annehmen. Denjenigen, die sich beim Umgang mit den digitalen Werkzeugen



schwertun, müssen vermehrt Schulungen angeboten werden.

Auch im öffentlichen Dienst muss Sorge dafür getragen werden, dass niemand den Anschluss verpasst. Öffentlich Bedienstete, deren Beruf sich im Zuge der Digitalisierung stark verändert, dürfen nicht ins Abseits gedrängt werden. Diese Menschen müssen weitergebildet bzw. neuorientiert werden.

Der digitale Wandel erfordert ein Umdenken bezüglich der Rekrutierung von neuen staatlichen Mitarbeitern. Ziel der im Jahr 2020 erstmals eingeführten vorausschauenden Personalplanung ist es, den notwendigen Personalbedarf frühzeitig ausfindig zu machen und somit personellen Engpässen vorzubeugen. Die „gestion prévisionnelle“ wird einmal im Jahr durchgeführt. Sie erstreckt sich über jeweils vier Jahre. Die Verwaltungen teilen der „Commission d'Economies et de Rationalisation“ (CER) mit, wie viele Mitarbeiter sie für das kommende Jahr benötigen und welche Kompetenzen in den drei darauffolgenden Jahren vorwiegend gebraucht werden.

Die eingereichten Daten fließen in das Gutachten ein, das die CER der Regierung vorlegt. Oberste Priorität ist es, die Herausforderungen, die sich in einer schnell verändernden Berufswelt zunehmend stellen, besser zu meistern.

CGFP prangert Outsourcing an

Trotz unbestreitbarer Vorteile ist die Bilanz der vorausschauenden Personalplanung aus CGFP-Sicht eher durchwachsen. Angesichts der rasanten Veränderungen in der Berufswelt dürfte es zunehmend schwieriger werden, zuverlässige Prognosen zu erstellen, die sich auf mehrere Jahre beziehen. Die erforderlichen Profile so lange im Voraus zu definieren, wird demnach zu einem abenteuerlichen Unterfangen.

Unbestreitbar ist, dass der öffentliche Dienst in allen Bereichen über ein enormes Reservoir an erfahrenen Fachkräften und Experten verfügt, die je nach Bedarf effizient eingesetzt werden können. Folglich kann die CGFP nicht nachvollziehen, dass die Regierung Millionen Euro für externe Berater und private Dienstleister ausgibt, obwohl ein Großteil dieser Aufgaben problemlos mit staatlicher „Manpower“ zu bewerkstelligen wäre.

Seltsamerweise werden manche öffentliche Aufträge ohne jegliche Ausschreibung an private Dienstleister vergeben. Die Regierung stellt große finanzielle Mittel bereit, ohne zu begründen, wie genau das Geld verwendet wird. Bereits vor Jahren wurden z.B. die Vorbereitung und die Präsentation des Haushaltsentwurfs externen Unternehmen anvertraut (Kostenpunkt: 650.000 €). Dieses Beispiel stellt keineswegs einen Einzelfall dar.

Fragwürdige Praktiken

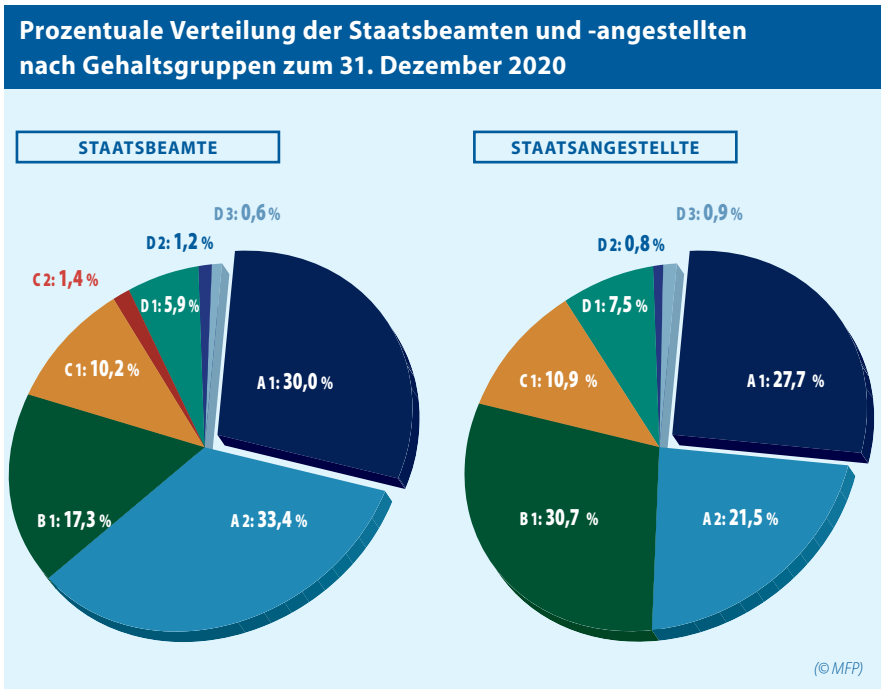
Auch bei der Umsetzung der Impf- und Massenteststrategie spannt die Regierung liebend gerne private Dienstleister ein. Die eingeleitete Rekrutierung von Pflegekräften lief über externe Kanäle. Den Zuschlag für den Ablauf der Impfhotline erhielten ein Consultingunternehmen und ein Callcenter. Eine weitere Beratungsfirma wurde mit der Generalkoordination der nationalen Kampagne beauftragt. Es wirkt befremdend, wenn die Impfkampagne plötzlich von Steuerberatern gesteuert wird. Wie ist es zu erklären, dass ein und dasselbe Privatlabor ohne öffentliche Ausschreibung den Zuschlag für das lukrative „Large Scale Testing“ erhielt?

Ungeklärt bleibt dabei, wer bei Fehlgriffen oder Pannen die Verantwortung tragen wird. Bei der Vergabe staatlicher

Aufträge lässt sich die Regierung zudem nicht gerne in die Karten schauen. Obwohl die Missionen mit öffentlichen Geldern finanziert werden, weigern sich die Entscheidungsträger, die Verträge offenzulegen. Diese intransparente Vorgehensweise wirft zahlreiche Fragen auf. Welche Interessen stecken hinter dieser Strategie? Wer zieht Nutzen daraus? Und welcher Mehrwert soll das Outsourcing schaffen?

Die politisch Verantwortlichen rechtfertigen die Auslagerung mit personellen Engpässen. Ist der Staat wirklich nicht gut genug aufgestellt, um all diese Aufgaben zu meistern? Sollte die öffentliche Hand mancherorts nicht über die nötigen Kompetenzen verfügen, muss dringend nachgebessert werden. Es kann nicht sein, dass der Staat in wesentlichen Bereichen (Gesundheit, öffentliche Ordnung...) die Kontrolle an private Dienstleister abgibt, die ihre Aufträge zum Teil an Subunternehmen weiterreichen und nach völlig anderen Prinzipien als im öffentlichen Staatsdienst arbeiten. Die CGFP wird nicht tatenlos zusehen, wenn mit fragwürdigen Praktiken versucht wird, befristete Arbeitsverträge und prekäre Arbeitsbedingungen im Staatsdienst auf Kosten aller Bürger durchzusetzen.

Max Lemmer





Neue Aufklärungskampagne im öffentlichen Dienst

„Gemeinsam gegen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“

Drangsalierungen, Erniedrigungen und Verachtung jeglicher Art können den Berufsalltag unerträglich machen. Als Arbeitgeber verpflichtet sich der Staat, seine Mitarbeiter gegen Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Anfang Juli hat das Ministerium des öffentlichen Dienstes eine neue Aufklärungskampagne gestartet, die darauf abzielt, sowohl mutmaßlichen Opfern als auch Zeugen, Verwaltungschefs und Vorgesetzten beim Umgang mit diesem kniffligen Thema verstärkt zur Seite zu stehen. Bei der CGFP stößt das Konzept weitestgehend auf eine positive Resonanz.

Kleine Sticheleien, Gemeinheiten und Seitenhiebe gehören allzu häufig zum beruflichen Alltag. In manchen Fällen artet die Situation jedoch regelrecht aus. Die Kollegen, mit denen man sich das Büro teilt, sucht man sich normalerweise nicht

aus. Diese Zwangsgemeinschaft kann zu feindseligen Auseinandersetzungen führen, die in vielen Fällen in offene Konflikte münden. Immer wieder kommt es vor, dass Beschäftigte Opfer von moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeits-

platz werden, andere schreiten selbst zur Tat oder stehen als Zeugen stumm daneben.

Mobbing am Arbeitsplatz ist leider ein gängiges Phänomen mit vielen Gesichtern: von abwertenden Bemerkungen und übler Nachrede bis hin zu Schikanen, mit denen Mitarbeiter konsequent gedemütigt und unter Druck gesetzt werden. Von Mobbing spricht man, wenn eine berufstätige Person systematisch während mindestens sechs Monaten wenigstens einmal pro Woche einer feindseligen Handlung ausgesetzt war.

Im vergangenen Jahr wurden im Staatsdienst nicht mehr Konflikte erfasst als in den Jahren zuvor. Dies bestätigte neulich der Minister des öffentlichen Dienstes, Marc Hansen, in seiner Antwort auf eine parlamentarische Anfrage. Stark rückläufig war hingegen die Zahl der Mobbingfälle. Ein Grund für diesen Trend dürfte das Homeoffice sein, das in Pandemiezeiten einen regelrechten Auftrieb erlebte. Durch die verstärkte Nutzung von Telearbeit wurden die sozialen Interaktionen erheblich gedrosselt. Für die Täter wurde es dadurch weit aus schwieriger, ihre Opfer am Arbeitsplatz zu belästigen.

Gemäß dem Gesetz vom 29. November 2006 wird Mobbing als ein Verhalten bezeichnet, das „durch seine Wiederholung oder Systematisierung, die Würde oder die psychische bzw. physische Integrität einer Person verletzt.“ In ihrem Arbeitsumfeld werden die öffentlich Bediensteten dazu angewiesen, Mobbing und sexuelle Belästigung zu unterlassen. Den Staatsbediensteten steht es zu, sich gegen Handlungen zu wehren, die ihre Rechte und Würde verletzen.

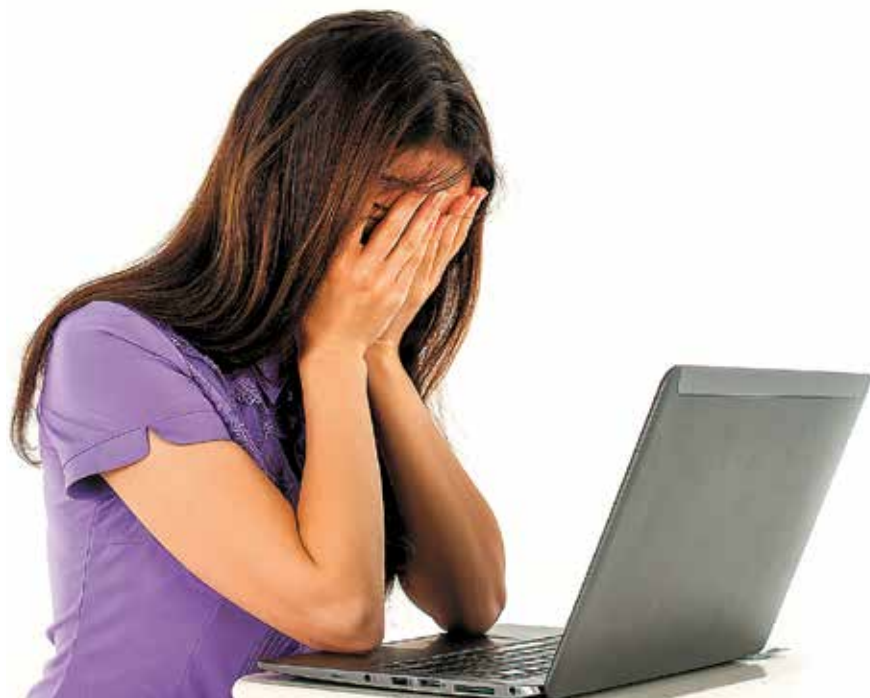
Belästigung am Arbeitsplatz kann schwere Folgen für die mentale und körperliche Gesundheit der Leidtragenden haben: Dauerstress, Verdrossenheit, Zorn, mangelndes Selbstvertrauen, psychosomatische Beschwerden bis hin zu Depressionen und sogar Selbstmordgedanken. Unter derartigen Umständen wird der Arbeitsplatz schnell zur Hölle. Häufig macht die Diskriminierung den Opfern noch jahrelang zu schaffen. Die Leistungsfähigkeit sinkt, während die Krankmeldungen steigen.

Ein absolutes No-Go

Angesichts all dieser negativen Langzeitfolgen ist es wichtig, die Vorfälle nicht unter den Teppich zu kehren. Personen, die im Büro gemobbt oder sexuell belästigt werden, sollten sich möglichst schnell zur Wehr setzen. Dabei sollte sich jedes Opfer darüber im Klaren sein, dass es die unerträgliche Situation nicht selbst zu verantworten hat. Die Schuld trägt einzig und allein der Täter.

Obwohl es zahlreiche Möglichkeiten gibt, sich erfolgreich gegen Belästigung zu wehren, sind viele Bedienstete, die sich als Opfer spüren, zunächst maßlos überfordert. Ähnlich ergeht es auch vielen Vorgesetzten, die mit Mobbing-Vorwürfen in einer ihrer Abteilungen konfrontiert werden. Auch Zeugen wissen oftmals nicht, wie sie sich verhalten sollen.

Für das Ministerium des öffentlichen Dienstes war dies Grund genug, eine neue Aufklärungskampagne zu starten. Bereits im Vorfeld wurde das Konzept der CGFP am 8. Juni zur Begutachtung vorgestellt. Die Kampagne schließt sowohl Opfer als auch Zeugen sowie Verwaltungschefs, Vorgesetzte und Personalleiter ein.



Im Auftrag des Ministeriums des öffentlichen Dienstes hat der psychosoziale Dienst eine Broschüre ausgearbeitet. Belästigung am Arbeitsplatz stellt ein absolutes No-Go dar, so die Kernbotschaft. Der auf eine verständliche Art und Weise in drei Sprachen (Luxemburgisch, Deutsch und Französisch) verfasste Prospekt ist seit dem 1. Juli in allen Staatsverwaltungen erhältlich. Das Hilfsangebot ist zudem auf der Homepage des zuständigen Ministeriums und des Service psychosocial (siehe Kasten Seite 14) abrufbar.

Welche Schritte sollen unternommen werden, wenn man den Eindruck hat, ein Opfer von moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu sein? Wie können Verwaltungschefs, Vorgesetzte und Personalleiter ihre Belegschaft am besten schützen? Wie sollen Einzelgespräche mit den Betroffenen geführt werden, um die Probleme bestmöglich zu beheben? Ab welchem Zeitpunkt soll die Disziplinarbehörde (autorité disciplinaire) einschreiten? Diese und andere Kernfragen werden in einer griffigen Form angeschnitten.

Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz

Fühlt sich eine Person bei der Ausübung ihres Berufs belästigt, sollte sie vor allem schnell handeln. Geschieht dies nicht, wird die Situation zunehmend schlimmer. Das Problem kann sich auch auf das Umfeld ausweiten. Wichtig ist dabei nicht emotional, sondern mit System zu handeln. In einer ersten Phase sollte der Betroffene versuchen, das Gespräch mit dem mutmaßlichen Mobber oder Stalker aufzusuchen. Dieser erste Austausch dient dazu, den Peiniger aufzufordern, sein abschätzendes Verhalten sofort zu ändern.

Anschließend raten die Experten dazu, den Vorgesetzten, Personalchef oder/und den Gleichstellungsbeauftragten über die Geschehnisse in Kenntnis zu setzen. Diese Ansprechpartner gelten als erste Anlauf- und Hilfsstelle. Falls erforderlich können die fachkundigen Mitarbeiter des Service psychosocial zusätzliche Tipps liefern, die dem eigenen Schutz dienen.

Allen Personen, die im Staatsdienst oder in einer Kommunalverwaltung arbeiten, steht es zu, Schutz vor Belästigung am Arbeitsplatz zu beantragen ("demande de protection"). Dies ist der erste Schritt zur Veranlassung eines Disziplinarverfahrens. Vorgefertigte Standardbriefe können als Grundlage für das Erstellen eines Schutzantrags benutzt werden. Diese Formulare sind nach einer vertraulichen Beratung beim Service psychosocial erhältlich. Ziel ist es, Maßnahmen zu treffen, die auf die Betroffenen zugeschnitten sind und deren Gesundheit schützen.

Beim Schutzantrag sollte darauf geachtet werden, sämtliche Vorfälle – ähnlich wie bei einem Tagebuch – akribisch festzuhalten. Richten sich die Anschuldigungen gegen mehrere Personen, müssen die Fakten den jeweiligen Tätern zugeordnet werden. Die entsprechenden Dokumente werden dem Antrag beigefügt. Sie können unter anderem durch Zeugenaussagen und Fotos ergänzt werden.

Der Sachverhalt kann anhand eines standardisierten Fragebogens geschildert werden. Eine zweite Option läuft darauf hinaus, die Fakten in einem fortlaufenden Text zusammenzutragen. Dabei wird sich an einem bereits bestehenden Vorgehensschema inspiriert. Beide Modelle wurden vom Service psychosocial ausgearbeitet. Entscheidet sich

der Schutzsuchende für letztere Variante, sollte er die Vorkommnisse sachlich schildern und auf eine persönliche Einschätzung verzichten.

Persönliche Einschätzung vermeiden

Die Faktendarstellung soll möglichst prägnant und wahrheitsgetreu sein. So ist es z.B. ratsamer zu schreiben, der Beschuldigte habe einen als „Idiot“ bezeichnet, statt anzugeben „er hat mich beleidigt“, denn dies entspricht bereits einer persönlichen Einschätzung. Anschuldigungen, für die es nicht ansatzweise einen Beweis gibt, sollten gar nicht erst erhoben werden. Andernfalls besteht die Gefahr, sich wegen verleumderischer Denunziation verantworten zu müssen.

Neben einer ausführlichen Faktenlage wird der Antragsteller aufgefordert, im Detail zu erläutern, welche Nachteile er durch die erlittene Belästigung am Arbeitsplatz erfahren hat. Hier kann der/die Hilfesuchende ruhig etwas subjektiver werden und die eigene Sicht der Dinge beschreiben.

Entscheidet man sich jedoch dafür, die Fakten anhand des standardisierten Fragebogens (Leymann Inventory of Psychological Terror) aufzulisten, werden die Fragen in fünf Kapitel unterteilt: Arbeitsverhältnisse, systematisches Isolieren, berufliche Aufgaben, die in eine Strafe umgewandelt werden, Angriffe auf die Person sowie Gewalt und Gewaltandrohung. Der Schutzsuchende wird gebeten, die auf ihn zutreffenden Kästchen anzukreuzen.

Die Reaktion auf einen Schutzantrag soll angemessen und zeitnah erfolgen. Bleibt die Anfrage länger als vier Wochen unbeantwortet, kann der Schutzsuchende gemäß Artikel 33 des öffentlichen Statuts eine Beschwerde einreichen. Der Vorgesetzte muss dann innerhalb eines Monats begründen, warum er untätig blieb.

Vorgesetzte dürfen nicht wegschauen

Vorgesetzte sind gesetzlich dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter gegen jede Form von Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen und gegebenenfalls die dafür notwendigen Maßnahmen zu treffen. Wird ein Vorgesetzter von einem Staatsbediensteten über moralische oder sexuelle Belästigung im Büro informiert, sollte er die Angelegenheit von Beginn an ernst nehmen und sofort den Service psychosocial darüber ins Bild setzen. Die ausgebildeten Experten helfen ihm, die

richtige Kommunikationsstrategie zu entwickeln und die besten Entscheidungen zu treffen. Die entsprechenden Empfehlungen sind auch in einem Leitfaden gebündelt.

Am Anfang ist es oft schwierig, sich ein genaues Bild zu machen, ob die erhobenen Vorwürfe gerechtfertigt sind oder nicht. Der betreffende Verwaltungschef muss deshalb gegenüber allen beteiligten Akteuren eine neutrale Position einnehmen. Mit anderen Worten: Es steht ihm nicht zu, für den Schutzsuchenden oder für den Beschuldigten Partei zu ergreifen und somit ein vorschnelles Urteil zu fällen.

Zunächst sollte der Vorgesetzte in einem Gespräch mit der schuttsuchenden Person versuchen, der Sache auf den Grund zu gehen. Im Laufe dieser Unterredung stehen mehrere Fragen im Vordergrund. Welche Schritte wurden bislang unternommen, um die angebliche Belästigung zu beenden? Gibt es weitere Zeugen, die nicht im Schutzantrag erwähnt werden? Welche Auswirkungen hat die Belästigung am Arbeitsplatz auf die Gesundheit und auf das Wohlbefinden des Schutzsuchenden? Und welche umsetzbaren Lösungen sollten in Erwägung gezogen

Fortsetzung siehe Seite 14





Fortsetzung von Seite 13

werden, um eine Wiederholung der Vorfälle auszuschließen?

Des Weiteren muss überprüft werden, ob der Schutzantrag ausreichend be-

gründet ist. Die Identität der betroffenen Personen muss offengelegt werden. Ist ein Antrag unvollständig, weist der Vorgesetzte den Schutzsuchenden darauf hin und rät ihm, sich an den Service

psychosocial zu wenden, um zusätzliche Informationen zu erhalten.

Dem Vorgesetzten wird dringend davon abgeraten, sich die Vorwürfe oder Bewertungen des Antragsstellers zu

eigen zu machen. Außerdem sollte er ebenfalls darauf verzichten, Änderungen am Beschwerdebrief vorzunehmen. Auf gar keinen Fall sollte ein Verwaltungschef oder Abteilungsleiter diesen im Namen des Antragsstellers einreichen.

Eine Vielfalt von Schutzmaßnahmen

Bevor geeignete Schutzmaßnahmen ergriffen werden, sollte der Vorgesetzte in Absprache mit dem Service psychosocial ein persönliches Gespräch mit dem mutmaßlichen Täter suchen. Im Rahmen dieses Treffens wird der Beschuldigte über die gegen ihn gerichteten Vorwürfe informiert. Dabei drängen sich mehrere Fragen auf. Wurde der Beschuldigte bereits zuvor mit ähnlichen Vorwürfen konfrontiert? Wie beurteilt er sein Verhältnis zum Schutzsuchenden? Welche Rolle könnte er bei einer möglichen Konfliktlösung übernehmen? Zu klären bleibt auch, ob der Beschuldigte schriftlich zu den Vorwürfen Stellung beziehen möchte. Erhärtet sich der Verdacht, dass ein ihm unterstellter Mitarbeiter rechtswidrig gehandelt hat, ist der Dienstvorgesetzte dazu angehalten, die Disziplinarbehörde (autorité disciplinaire) einzuschalten. Im Falle einer Unterlassung trägt er selbst die disziplinarische Verantwortung.

Bilanz nach fünfjährigem Bestehen des Service psychosocial

Steigender Bedarf an Beratungen

Der Service psychosocial (SPS) wurde im Jahr 2016 ins Leben gerufen. Bereits vor seiner Gründung war unter Einwirkung der CGFP die „commission harcèlement“ geschaffen worden. Ein Urteil aus dem Jahr 2015 zog jedoch die Abschaffung dieses Ausschusses nach sich. Damals hatte sich unter anderem der Staatsrat eingeschaltet. Bemängelt wurde, dass die kommunalen Mitarbeiter in der entsprechenden Verordnung nicht berücksichtigt wurden.

Nachdem der sogenannte „Belästigungsausschuss“ aufgelöst worden war, entstand ein Vakuum: Öffentlich Bedienstete, die sich am Arbeitsplatz belästigt fühlten, hatten plötzlich keine zentrale Anlaufstelle mehr. Sie mussten sich an ihren Vorgesetzten bzw. an ihre Gewerkschaft wenden.

Die CGFP, die mit zahlreichen Anfragen konfrontiert wurde, trat von Beginn an dafür ein, das Ministerium des öffentlichen Dienstes in die Verantwortung zu nehmen.

Entsprechend dem Gleichbehandlungsprinzip erklärten sich die politisch Verantwortlichen bereit, neben den Staatsbediensteten künftig auch den kommunalen Mitarbeitern sowie der Belegschaft der öffentlichen Einrichtungen den nötigen Schutz zu gewähren. Es war die Geburtsstunde des „Service harcèlement“, der später aufgrund seines erweiterten Tätigkeitsfeldes in „Service psychosocial“ umgetauft wurde. Im Laufe der Jahre wurde die Zusammenarbeit mit der CGFP vertieft. Gleichzeitig wurde die juristische Abteilung des zuständigen

Ministeriums verstärkt mit ins Boot genommen.

An Arbeit mangelt es den sechs MitarbeiterInnen des Service psychosocial wahrlich nicht. Allein in diesem Jahr (Stand Juni 2021) haben bereits 370 Personen, die sich auf ihrem Arbeitsplatz belästigt fühlen, das Angebot des Service psychosocial in Anspruch. Lediglich ein Bruchteil von ihnen reichen einen offiziellen Schutzantrag („demande de protection“) ein. Die Wartezeit für die Betroffenen beträgt in der Regel drei bis vier Wochen.

Nicht selten führt Belästigung im Job dazu, dass die Betroffenen monatelang krank und somit arbeitsunfähig werden. Um dem rechtzeitig entgegenzuwirken, werden vermehrt Gespräche angeboten, die den Opfern bei ihrer strukturierten Rückkehr auf den Arbeitsplatz mehr Sicherheit geben. Mobbing sowie sexuelle Belästigung sind jedoch nur zwei von zahlreichen Phänomenen, die sich am Arbeitsplatz bemerkbar machen. Der SPS richtet sich an alle öffentlich Bediensteten, die hohen psychosozialen Risiken ausgesetzt sind und psychologisch begleitet werden möchten.

Präventionsarbeit auf mehreren Ebenen

Im Bereich der Prävention ist der Service psychosocial auf mehreren Ebenen tätig. Bei der primären Vorbeugung wird zunächst Aufklärungsarbeit über die psychosozialen Risiken geleistet. In angebotenen Fortbildungen wird erläutert, wie sich diese Gefahren verringern lassen und welche Auswirkungen sie auf die Gesundheit der Beschäftigten haben können.

Bei der sekundären Prävention wird analysiert, welche Verwaltungen von vorneherein einem erhöhten Risiko

ausgesetzt sind. Die gefährdeten Personen werden unterdessen im Umgang mit ihren alltäglichen Risiken begleitet.

Sinn und Zweck der tertiären Vorbeugung ist es, jenen Mitarbeitern, die sich schlecht fühlen, im Rahmen einer vertraulichen psychologischen Begleitung zu helfen, individuelle Lösungen auszuarbeiten und umzusetzen. Je nach Schwere des Falls werden einige von ihnen an Spezialisten verwiesen, z.B. in akuten Krisensituationen, nach potenziell traumatischen Vorfällen, bei Suchtproblemen sowie bei zwischenmenschlichen Konflikten oder bei Mobbing und sexueller Belästigung.

Die Vorgehensweise des SPS beruht auf Vertraulichkeit. Man sei stets darum bemüht, die Neutralität zu wahren, betont Mareike Bönigk, die Leiterin des psychosozialen Dienstes: „Unsere Rolle besteht keineswegs darin, die Klienten in ihrem Weltbild zu bestätigen oder mit zu leiden.“ Es sei wesentlich hilfreicher, gemeinsam mit den Betroffenen einen Perspektivenwechsel zu ermöglichen und nach Lösungen zu suchen.

Nicht nur die individuelle therapeutische Begleitung nimmt zu. Auch bei den Vorgesetzten und Personalleitern der staatlichen und kommunalen Verwaltungen sowie der öffentlichen Einrichtungen steigt die Nachfrage kontinuierlich. Ziel ist es, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Lebensqualität am Arbeitsplatz verbessern und die Beschäftigten gesund bleiben lassen. Gegenüber den Verwaltungen verfügt der Service psychosocial über keine Weisungsgewalt. Es steht ihm auch nicht zu, eine Untersuchung einzuleiten. Dies obliegt dem zuständigen Regierungskommissar.

ml



Die eingeleiteten Schutzmaßnahmen hängen stark vom Ergebnis der zuvor durchgeführten Analyse ab. So kann z.B. eine externe psychotherapeutische Betreuung zu einer neuen Wahrnehmung der Situation führen. Sehr hilfreich sind auch Einzelgespräche. Sie können dazu führen, dass der Beschuldigte einen Teil der Vorwürfe eingesteht und sein Verhalten ändert. Auch eine Disziplinarstrafe kann dies bewirken. Ist man jedoch mit einer Konfliktsituation konfrontiert, die z.B. aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen entstanden ist, drängt sich eine Umstrukturierung innerhalb der Verwaltung auf.

Der Vorgesetzte stellt zudem sicher, dass beide Seiten schriftlich über die getroffenen Beschlüsse informiert werden. Später wird er sich bei der hilfesuchenden Person erkundigen, ob die eingeleiteten Schritte zu einer Verbesserung der Situation beigetragen haben.

Häufig kann auch eine Schlichtung von Nutzen sein. Damit die involvierten Parteien eine zufriedenstellende Lösung finden, müssen im Vorfeld drei Bedingungen erfüllt werden. Erstens muss die Mediation auf freiwilliger Basis geschehen. Zweitens müssen sich alle Beteiligten dazu bekennen, ihren Anteil zu leisten. Zu guter Letzt müssen sämtli-

che Akteure bereit sein, ein Zugeständnis zu machen.

Falls all diese Maßnahmen nicht fruchten, kann das Ministerium oder die betreffende Verwaltung einen Stellenwechsel vorschlagen. In manchen Fällen kann der/die Hilfesuchende sogar für eine gewisse Zeit vom Dienst freigestellt werden, bis die eingeleiteten Maßnahmen die gewünschte Wirkung zeigen.

Belästigung am Arbeitsplatz und das anschließende Wegschauen sind ein doppeltes Unrecht. Wegsehen bedeutet mitmachen. Jeder Tatzeuge kann zur Verbesserung des Arbeitsklimas beitragen. Wenn irgend möglich, sollte deshalb dem Leidtragenden mittgeteilt werden, dass man als Zeuge zur Verfügung steht. Gleichzeitig sollte der Vorfall dem Vorgesetzten, Personalverantwortlichen und/oder Gleichstellungsbeauftragten gemeldet werden. Außerdem können Zeugen auch selbst Kontakt mit dem Service psychosocial aufnehmen.

CGFP begrüßt ausgewogenes Konzept

Bei der CGFP stößt die neue Kampagne des Ministeriums des öffentlichen Dienstes auf eine positive Resonanz. Erfreulich ist, dass sich das Beratungsangebot des Service psychosocial nicht nur an die



Opfer, sondern auch an die Vorgesetzten, Verwaltungschefs und Zeugen richtet. Lediglich bei der Definition von „Mobbing“ wäre eine etwas ausführlichere Erklärung im Flyer wünschenswert gewesen.

Absolut begrüßenswert ist, dass die Verantwortlichen des Service psychosocial großen Wert darauf legen, die verschiedenen Akteure nicht in die Falle der subjektiven Wahrnehmung tappen

zu lassen, sondern sich vorsichtig an das Thema heranzutasten. Die im Disziplinarat (conseil de discipline) gesammelten Erfahrungen haben gezeigt, dass Probleme, die auf dem Arbeitsplatz auftreten, oft aus dem Privatleben übertragen wurden. Hinzu kommt, dass die Corona-Krise neuerdings oft als Ultima Ratio für alles herhalten muss, was schief läuft.

Max Lemmer

Treffen zwischen CGFP und déi Lénk

Wohnungskrise erfordert schnelles Handeln

Auf Anfrage von déi Lénk fand am vergangenen 22. Juni eine Unterredung mit der CGFP-Exekutive statt. Beide Seiten tauschten sich über die unaufhaltsam steigenden Immobilienpreise aus. Die besorgniserregende Preisentwicklung (+16 % innerhalb eines Jahres) stehe in keinem Verhältnis zur Gehalts- und Lohnentwicklung, betonte die CGFP. Trotz mehrfacher Ankündigungen sei noch immer kein Paradigmenwechsel zu erkennen. Die von der Regierung eingeleiteten Maßnahmen seien zu zaghaft, um die Wohnungsnot einzudämmen.

Aufgrund der horrenden Wohnpreise zögen immer mehr Ansässige in die nahe Grenzregion. Inzwischen werde zunehmend deutlicher, dass die Immobilienkrise auch der Mittelschicht zu schaffen mache. Insbesondere jene Menschen, die über einen befristeten Arbeitsvertrag verfügten, werde der nötige Baukredit verweigert. Auch im Staatsdienst mache sich dieser Trend zunehmend bemerkbar. Gerade der öffentliche Dienst, der eine soziale Verantwortung trage, müsse jedoch weitestgehend auf befristete Arbeitsverträge verzichten.

Sozialdialog am Nullpunkt

Ein weiterer Diskussionspunkt betraf die Pandemiebekämpfung. Die Forderung der Gewerkschaften zur Einberufung einer nationalen Tripartite sei bislang von der Regierung überhört worden, beschwerte sich die CGFP. Auch der Kassensturz, der laut Premier Bettel noch vor der Erklärung zur Lage zur Nation im Herbst erfolgen soll, lasse weiter auf sich warten. Ausgerechnet in einer nie da gewesenen Krise sei der Sozialdialog am Nullpunkt angelangt. Die Dreierkoalition und die Sozialpartner würden aneinander vorbeireden. Die jüngsten Diskussionen über das Europäische Semester hätten sich als eine reine Farce erwiesen.

Die Krisenüberwindung dürfe nicht ausschließlich zulasten der natürlichen

Personen gehen, unterstrichen die CGFP-Vertreter. Der angepeilte globale Mindeststeuersatz für international operierende Unternehmen sei zwar prinzipiell eine begrüßenswerte Initiative. Der Teufel stecke jedoch im Detail. Das künftige Regelwerk dürfe keine Schlupflöcher beinhalten, die es Großkonzernen dennoch ermöglichen, weiterhin fast keine Abgaben zu zahlen.

Mit Bedauern nahm die CGFP zur Kenntnis, dass die in Luxemburg lang ersehnte Steuerreform erneut verschoben wurde. Generell vermittele die Regierung den Eindruck, dass hierzulande im Zuge der Corona-Krise politischer Stillstand herrsche.

In Bezug auf das jüngste Gehälterabkommen im öffentlichen Dienst zeigte sich die CGFP erfreut darüber, dass die sozialen Errungenschaften abgesichert wurden. Bis 2022 habe die CGFP darauf verzichtet, neue finanzielle Forderungen zu stellen. Anders als vielfach behauptet, bedeute dies jedoch nicht, dass die Regierung dadurch nicht in der Lage sei, sektorielle Verbesserungen vorzunehmen.

Mit Ungeduld wartet die CGFP auf das Gutachten des Staatsrats zur Arbeitszeitregelung. Die CGFP werde darauf achten, dass das Gesetz dem Geist des Abkommens tatsächlich entspricht. Noch bevor die gesetzliche Grundlage vorliege müsse die getroffene Übereinkunft berücksichtigt werden. In bestimmten Bereichen hätten die vergangenen Monate jedoch gezeigt, dass die Politik nicht immer gewillt sei, sich an die Abmachungen zu halten.

Wachsende Ungeduld

Die Forderungen der CGFP-Arbeitsgruppe betreffend eine Neuregelung für Telearbeit würden gut voranschreiten, hieß es weiter. Die endgültigen Schlussfolgerungen würden dem Minister des öffentlichen Dienstes zur „Rentrée“ im Herbst vorgelegt (siehe dazu Seite 5-8).

Bei der Harmonisierung der unteren Laufbahnen stehe man kurz vor einem Durchbruch. Ziel sei es, künftig nur noch zwei Gehältergruppen zurückzubehalten. Somit soll u.a. der Wechsel von einer Verwaltung zu einer anderen vereinfacht werden. Die Reform stelle auch sicher,

dass die Betroffenen in ihrer Laufbahn bessere Perspektiven haben.

Widerstand gegen schleichende Privatisierung

Sichtlich zufrieden zeigten sich die CGFP und déi Lénk darüber, dass die schleichenden Privatisierungsabsichten im Bildungswesen erfolgreich abgewehrt wurden. Vertreter aus der Privatwirtschaft ohne Fachkenntnisse können auch in Zukunft nicht auf staatliche Spitzenposten katapultiert werden.

Sorgen bereiten die anwachsenden Privatisierungstendenzen im Gesundheitswesen. Die CGFP kritisierte zudem den Ablauf des „Gesondheitsdësch“. An sich sollten die sechs Treffen eine konstruktive Debatte über die Zukunft unseres Gesundheitswesens anstoßen. Den Rednern sei allerdings nur wenig Zeit gewährt worden, um ihre Ideen vorzubringen, sodass man den Eindruck hätte gewinnen können, dass die Politik bereits zuvor ihre Schlussfolgerungen gezogen habe.

ml





Eigenheiminteressenten

Die eigenen vier Wände sind der Wunsch eines jeden

BHW und **CGFP**

bieten ihnen hierzu die Möglichkeit
und zwar zu den allergünstigsten Bedingungen

Unschlagbares Angebot

für:	mit:
Wohnungsbau/-kauf	Sofortkredit
Modernisierung	CGFP-Vorzugsdarlehen
Grundstückwerb	Steuervorteilen

Lassen Sie sich unverbindlich beraten!

Bitte ausfüllen und einsenden an:

OEL/CGFP

Oeuvre CGFP
d'Épargne-Logement
B.P. 595
L-2015 Luxembourg

Baukredit:

Ich bitte um
unverbindliche
Beratung durch einen
CGFP/BHW-Berater

(Name)

(Vorname)

(Straße, Hausnummer)

(Plz. /Wohnort)

(Telefon)

(Dienstbezeichnung)

(Dienststelle)



Sichern Sie sich Ihre Steuervorteile 2021

Baufinanzieren *aktuell*

Informationen • Meinungen • Tipps

Mitgeteilt von der BHW Bausparkasse und der Oeuvre CGFP d'Epargne-Logement

BHW KomfortBausparen & BHW Wohnbausparen Plus

Bauen und Sparen

Die neuen Tarife BHW KomfortBausparen & BHW Wohnbausparen Plus sind ideal zum Sparen und Bauen. Sie entscheiden sich für Ihr Ziel, BHW und die Oeuvre CGFP d'Epargne-Logement ebnen Ihnen den Weg.

Zinsgünstiges Darlehen

BHW Wohnbausparen Plus bietet Ihnen ein zinsgünstiges Darlehen mit Festzinsgarantie über die gesamte Laufzeit. Das heißt, Sie machen sich unabhängig von den Kapriolen des Kapitalmarktes und stellen Ihren Wohnraum vom ersten Tag an auf eine verlässliche Basis.

Sie entscheiden selbst, ob und wann Sie Ihr Baugeld haben möchten.

Das Prinzip ist einfach: Je höher die Tilgung, desto schneller ist das Darlehen verfügbar. Wie hoch das Darlehen ist, ergibt sich aus Ihrem Sparguthaben, der Spardauer und der Tilgungsrate, die Sie bestimmen.

Egal, ob Sie Ihr Darlehen nun früher oder erst später in Anspruch nehmen. Entsprechend Ihren Wünschen haben Sie die Wahl zwischen zwei Darlehenszinsvarianten zu 2,35 % oder sogar zu 1,25 %.

Baugeld schon nach kurzer Zeit

Mit BHW WohnBausparen Plus kommen Sie ohne festes Mindestsparguthaben zum Baugeld. Für jene, die sofort mit dem Bauen anfangen möchten, gibt es die Möglichkeit, ihren Finanzierungsplan mit Hilfe eines BHW-Sofortkredits aufzustellen. Und als CGFP-Mitglied haben Sie zusätzlich Anspruch auf ein Gewerkschaftsdarlehen zum Vorzugszinssatz.

Staatlich gefördert

Die Einzahlungen auf Ihr Bausparkonto können Sie steuerlich absetzen: jährlich bis zu 672 Euro für jede zum Haushalt zählende Person. Für ein Ehepaar mit zwei Kindern ergibt das z.B. 2.688 Euro. Seit der Umsetzung der Steuerreform sind weitere Verbesserungen der staatlichen Förderung in Kraft getreten, so zum Beispiel die doppelte Absetzbarkeit der Sparbeiträge für Bausparer bis 40 Jahre. Zudem sind die Zinserträge auf Bausparguthaben von der Quellensteuer befreit (ein CGFP-Erfolg). Das lohnt sich!



Leuchtende Farben und glatte Flächen: Gussböden sind stark im Kommen

QUELLE: WWW.BERTRAMBOELKOW.COM / BERTRAM BÖLKOW / BHW BAUSPARKASSE

Bodenbeläge aus einem Guss

Glatt, robust und pflegeleicht: Bislang kamen Gussböden eher in Fabriken und großen Hallen zum Einsatz. Jetzt werden sie in kräftigen Tönen auch private Wohnräume auf.

Gussböden werden mittlerweile in einer Materialzusammensetzung angeboten, die auf natürlichem Pflanzenöl statt auf Erdöl oder Kunststoff basiert. Sie setzen keine Schadstoffe frei – das macht sie jetzt auch für Wohnräume attraktiv. Die Farbpalette bietet unbegrenzte Möglichkeiten und kann individuell bestimmt werden. Besonders beliebt ist ein neutrales Grau, zunehmend kommen kräftige Farbtöne ins Spiel, als Grundlage für ganz

unterschiedliche Einrichtungsstile. Wegen ihrer glatten Oberfläche eignen sich Gussböden besonders gut für Bad und Küche. Sie sind leicht zu reinigen und für Allergiker geeignet. „Gussböden lassen sich mit einer Fußbodenheizung kombinieren, ideal für alle, die gern barfuß unterwegs sind“, sagt Stefanie Binder von der BHW Bausparkasse. Im Sommer bieten sie zudem einen angenehm kühlen Untergrund. Die neuen Böden sind recycelbar. Dazu wird der Belag zerkleinert und wieder zu einem Guss verarbeitet. „Beim Kauf empfiehlt es sich, auf umweltfreundliche Herstellungsverfahren zu achten“, so Binder.

Gartenhaus – Multitalent im Kleinformat

Gartenhäuser sind heute weit mehr als nur eine Abstellfläche für Rasenmäher, Harke und Co. Hochwertig ausgestattet und in modernem Design bieten sie Gartenbesitzern einen Zweitwohnsitz im Grünen.

Homeoffice, Gästezimmer, Wellnessoase oder Hobbyraum – Gartenhäuser werden heute für viele Zwecke gebaut. Besonders geschätzt ist das Gartenhäuschen als Büro im Grünen. Es bietet seinen Nutzern ein Refugium für ungestörtes Arbeiten mit schönem Ausblick. Beliebt sind Gartenhäuser aber auch für kleine Fluchten aus dem Arbeitsalltag, ausgestattet mit Sauna und Sportgeräten. Als Atelier oder Hobbyraum dient das Häuschen im Garten zu jeder Jahres-

zeit als kreativer Anlaufpunkt und Wohlfühlbereich. „Moderne Gartenhäuser werden oft in Modulbauweise vorgefertigt und lassen sich in kurzer Zeit aufbauen“, sagt Holm Breitkopf von der BHW Bausparkasse. „Vor dem Bau eines Gartenhauses sollte man sich bei den zuständigen Behörden erkundigen, ob eine Genehmigung benötigt wird.“ Vom Bausatz für 1.500 Euro für ambitionierte Heimwerker bis hin zum Designobjekt mit hochwertiger Ausstattung variieren die Kosten jedoch erheblich. Der Umwelt zuliebe wählen immer mehr Gartenbesitzer Häuser, die aus heimischem Holz gefertigt und mit einem Gründach ausgestattet sind.



Wellness-Oase oder Homeoffice: Gartenhäuser schaffen neue Freiräume

QUELLE: WWW.ETTWEIN.DE / JENS HAGEN / BHW BAUSPARKASSE

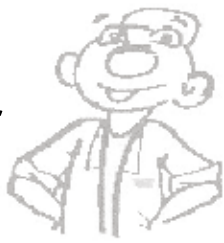
Viandes fraîches
Gibier - Volaille
Charcuteries
Salaisons

A[®]WIETOR
VIANDES EN GROS

www.wietor.lu

19A, rue de Haller
L-6312 Beaufort
Tél : 83 64 85-1
Fax : 86 90 87

e-mail : wietor@internet.lu



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 (Attention: nouvelles heures d'ouverture!)

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

Tél.: 26 77 77 77 – afas@cgfp-services.lu
<https://www.cgfp-services.lu/afas.html>

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

Metalica Home



Bioklimatische Pergola



Terrassendach und Glashaus

Bereiten Sie schon heute den Frühling 2022 vor!

SHOWROOM

Montag bis Freitag: 9-18 Uhr | Samstag: 9-16.30 Uhr

Tel.: 55 21 56 1 oder 55 21 56 555

Email: info@metalica.lu



www.metalica.lu





Tour d'horizon du dossier de soins partagé

En phase pilote depuis 2015, le dossier de soins partagé (DSP), ou elektronischen Patientendossier in luxembourgeois, est un dossier de santé électronique qui regroupe les données de santé essentielles de son titulaire. L'idée est de faciliter le suivi et la coordination de la prise en charge du patient.

Le DSP est alimenté au fil du temps par les divers professionnels de santé intervenant dans le parcours de soins du patient ou par le patient même. Le système vise une interopérabilité avec tous les acteurs du secteur de la santé : hôpitaux, médecins, structures spécialisées et de soins, pharmacies ou encore laboratoires.

L'Agence eSanté gère le déploiement du projet et tous les assurés recevront un courrier contenant les modalités d'ouverture du DSP. Tous les assurés entreront obligatoirement dans le système mais pourront, s'ils le souhaitent, fermer leur dossier.

Cependant, relativement peu de gens savent ce qu'est le DSP et encore moins qu'ils en ont peut-être déjà un. Petit tour d'horizon sur ce fameux dossier de soins partagé.

Qu'est-ce que le DSP ?

Le dossier de soins partagé, ou DSP, est donc un dossier de santé électronique qui est censé regrouper toutes les données de santé importantes de son titulaire. Le but est, entre autres, d'améliorer l'échange d'informations entre les professionnels de santé, ce qui permet de faciliter le suivi et la coordination de la prise en charge du patient et favorise ainsi une prise en charge optimale et adaptée à l'état de santé du patient.

Il ne faut pas le confondre avec le dossier médical tenu par chaque professionnel ou établissement de santé ; le DSP ne les remplace pas.

Le dossier de soins partagé présente donc des avantages certains :

- les informations de santé essentielles sont centralisées à un seul endroit ;
- le titulaire du DSP y a accès à n'importe quel moment et de n'importe où, moyennant une connexion internet ;
- en cas de changement de médecin, celui-ci peut directement consulter le contenu du DSP, à condition que le titulaire lui donne un droit d'accès ;
- une réduction du nombre d'examen inutiles ou redondants ;
- en cas d'urgence médicale, les professionnels de santé qui prennent en charge le patient peuvent avoir

directement accès à ses données essentielles (à condition de ne pas avoir désactivé cette option).

Qui a accès au DSP ?

L'accès au dossier de soins partagé est réservé :

- à son titulaire (et, le cas échéant, son représentant légal) ;
- aux professionnels de santé, agréés au Luxembourg, à qui il a donné un accès ;
- aux professionnels de santé qui prennent en charge le titulaire dans le cadre d'un séjour dans un établissement de soins (hôpital, maison de soins, centre de réhabilitation, etc.) ;
- à l'assistant DSP, le cas échéant, c.-à-d. une personne de confiance à qui le titulaire a donné accès afin de l'aider à gérer son DSP.

Il faut distinguer trois types d'accès :

- les personnes enregistrées par le titulaire en tant qu'assistant DSP ou professionnel de santé au sein du « cercle médical de confiance », qui ont un droit d'accès permanent au DSP, jusqu'au moment où le titulaire leur supprime cet accès ;
- l'accès accordé au professionnel de santé indépendant au moment d'une consultation moyennant un code de présence, et limité dans le temps (24 h) ;
- le médecin référent, qui se voit attribuer un droit d'accès automatiquement, dès validation de la déclaration signée avec le titulaire. Il peut accéder à tout moment au DSP dès son activation.

Le titulaire peut également définir le niveau de confidentialité de chaque document :

- niveau "confidentiel" : le document est seulement visible par le patient (et/ou son représentant légal), son assistant DSP, son médecin référent, et les professionnels de santé appartenant au cercle médical de confiance ;
- niveau "privé" : le document est uniquement accessible par le patient et par l'auteur du document (le professionnel de santé ayant émis le document).

Le titulaire du DSP a donc le contrôle sur les droits d'accès à son dossier et peut voir à tout moment qui y a eu accès, quand et à quelles données spécifiques. Une notification lui est envoyée pour l'informer du premier accès d'un professionnel de santé à son DSP.

Quelles informations sont incluses dans le DSP et pour combien de temps ?

Le DSP ne contient aucun document lors de sa création, mais s'étoffera au fil du temps à partir de son activation, en regroupant les données de santé renseignées par les professionnels de santé intervenant dans le parcours de soins de santé.

Outre des informations telles que le groupe sanguin, les allergies éventuelles, les médicaments et autres traitements, ainsi que l'expression de volonté du titulaire (ex. en matière de don d'organes), les documents les plus souvent déposés sont actuellement :

- les résultats d'analyses de laboratoire ;
- les résultats d'examen radiologiques ;
- les rapports de consultations médicales ;
- les résumés patients ;
- les résumés des prestations ;
- les comptes rendus des actes diagnostiques et d'hospitalisation ;
- les certificats médicaux ;
- les résultats de tests PCR ;
- les certificats de vaccination.

Le titulaire du DSP peut masquer certains documents partagés et définir le niveau de confidentialité de documents dans le but de limiter leur visibilité à certains professionnels de santé. Néanmoins, tant que le DSP sera ouvert, le professionnel de santé pourra toujours avoir accès aux documents qu'il y a lui-même déposés.

Le DSP contient également une zone d'expression personnelle dans laquelle son titulaire peut déposer des informations de santé personnelles.

Les données de santé sont stockées dans un « coffre-fort santé » localisé au Luxembourg et conservées pendant 10 ans, même en cas de fermeture du DSP et y compris en cas de décès du titulaire. Après cette période, elles sont détruites automatiquement.

Comment ouvrir un DSP ?

Si vous vous demandez comment obtenir un dossier de soins partagé, vous

serez surpris d'apprendre qu'il en existe peut-être déjà un à votre nom. Afin de pousser un maximum de personnes à avoir un DSP, le gouvernement a choisi l'option du « opt-out », c.-à-d. que toutes les personnes affiliées à la sécurité sociale au Luxembourg se verront obligatoirement attribuer un DSP.

Bien entendu, pour ceux qui ne seraient pas encore convaincus du concept, il leur reste la possibilité de fermer leur DSP :

- soit en faisant valoir leur droit d'opposition auprès de l'Agence eSanté, et le DSP sera fermé avant son activation ;
- soit, s'il est déjà activé, en demandant sa fermeture auprès de l'Agence ;
- ou simplement en ne l'activant pas, ce qui signifie qu'il existe bien, mais vide de tout contenu car non actif.

Cette dernière option est d'ailleurs sans doute le cas pour nombreuses personnes qui auraient oublié qu'elles avaient un DSP ou pas compris qu'on leur en avait attribué un sans qu'elles le demandent.

Il est important de savoir que ne pas avoir un DSP n'impacte pas vos droits de remboursement. Il n'est donc pas obligatoire (sauf si vous avez signé une déclaration avec un médecin référent), mais fortement conseillé.

Les avantages du DSP semblent être multiples pour le patient ainsi déchargé de la fastidieuse tâche de réexpliquer tous ses antécédents médicaux à chaque spécialiste consulté. Or, d'après des données de l'Agence eSanté, fin 2020 plus de 650.000 DSP étaient ouverts, dont à peine la moitié était activement utilisée. On aurait donc pu s'attendre à une large adhésion de la population, à condition que ce dossier soit simple d'utilisation et réellement pratique. Sa politique de déploiement aux forceps n'en est donc que plus étonnante. À croire que le gouvernement lui-même ne trouvait pas le produit assez attractif pour convaincre la population de s'inscrire de sa propre initiative.

Béliza Mendes



LA VOIX FORTE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- Étant le seul syndicat représentatif de la Fonction publique au niveau national, la CGFP est le dénominateur commun de tous les fonctionnaires et employés de l'État.
- La CGFP est le seul interlocuteur du gouvernement concernant toutes les questions d'ordre général relatives à la Fonction publique.
- En tant qu'organisation professionnelle politiquement indépendante et neutre sur le plan idéologique, la CGFP fournit à ses membres des conseils d'experts sur des questions statutaires, juridiques et fiscales.

PAR L'ENTREMISE DE CGFP-SERVICES LA CGFP EST LE PRESTATAIRE DE NOMBREUX SERVICES QUI S'ADRESSENT EXCLUSIVEMENT À SES MEMBRES:

- L'«Oeuvre CGFP d'Épargne-Logement» propose des contrats d'épargne-logement avantageux.
- CGFP Assurances et son partenaire «Bâloise Assurances» sont à votre disposition pour toutes les questions d'assurance.
- Outre les «petits prêts» à faible taux d'intérêt, des formules attrayantes sont également proposées dans le domaine «prévoyance-vieillesse».
- CGFP-Services, en collaboration avec DKV Luxembourg, couvre certains frais médicaux qui ne sont pas pris en charge par la Caisse nationale de santé CNS.
- L'agence de voyages de la CGFP, Lux Voyages, offre aux membres de la CGFP sous certaines conditions des remises de prix sur la réservation de voyages.

CGFP
CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE
DE LA FONCTION PUBLIQUE

NEWSLETTER CGFP



**GEHÉIERT ZU DEENEN,
DÉI PERMANENT ALS ÉISCHT UM NEISTE STAND SINN.**

Abonnéiert lech elo nach direkt: **www.cgfp.lu**

CGFP

MIR SICHEN DECH!

D'ARMÉI, NET NËMMEN EN JOB MEE EN ENGAGEMENT

Mir stellen an:

- Offizéier (A1)
- Ënneroffizéier (C1)
- Ënneroffizéier an der Militärmusek (C1)
- Kapereel (C2)
- Fräiwëlleg Zaldoten
- Zivil Personal (All Karriären)

Informationsbüro
15, bd. Royal • L-2449 Luxembourg

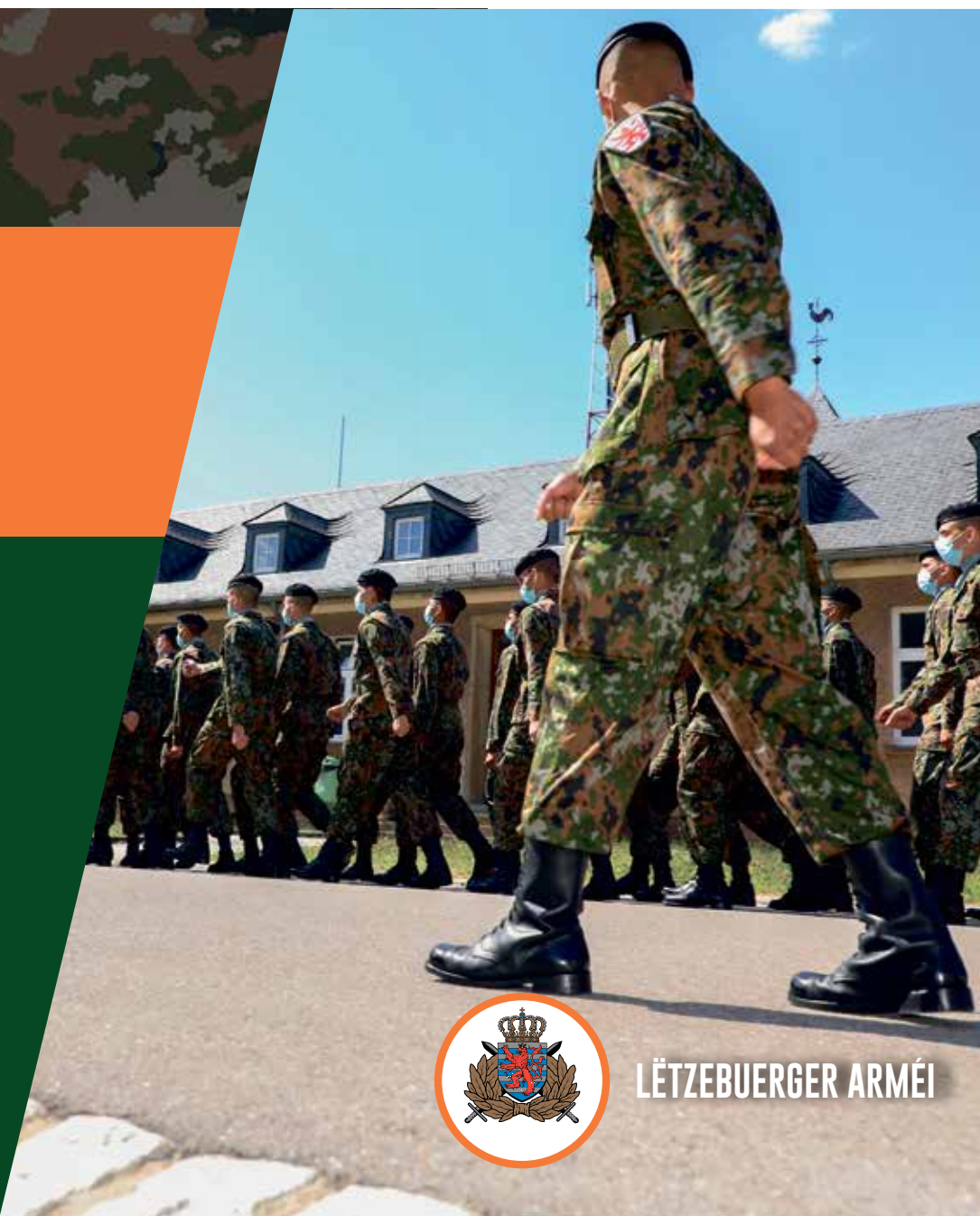


8002 48 88

www.armee.lu



LËTZEBUERGER ARMÉI





CESI-Expertenkommission „Öffentliche Verwaltung“

„Ein effizienter öffentlicher Dienst ist kein Selbstzweck“

Für die Staatsverwaltungen ist die Bewältigung der Corona-Krise ein beachtlicher Stresstest. Innerhalb kürzester Zeit schwenkten die staatlichen Mitarbeiter in den Krisenmodus um und hielten das öffentliche Leben aufrecht. Nach der Corona-Krise muss der Staatsdienst im Herzen der EU-Agenda stehen und darf nicht durch Sparmaßnahmen ausgetrocknet werden. Zu dieser Schlussfolgerung gelangte die CESI-Expertenkommission „Öffentliche Verwaltung“ unter der Leitung ihres neu gewählten Präsidenten Otto Aiglsperger.

Seit mehr als anderthalb Jahren begleitet uns die Pandemie jetzt schon. Große Teile der Bevölkerung in Europa hatten inzwischen die Möglichkeit, sich impfen zu lassen. Damit die Wirtschaft wieder in Schwung kommt, wurde auf EU-Ebene der Aufbau- und Resilienzplan verabschiedet. In ihrer Sitzung am vergangenen 14. Juni begrüßte die CESI-Expertenkommission „Öffentliche Verwaltung“ dieses mit insgesamt 672 Milliarden € gespeiste Corona-Aufbauprogramm.

Nach der Pandemie sei ein gerechteres und faireres Verteilungssystem erforderlich, betonte CGFP-Nationalpräsident Romain Wolff, der zugleich Vorsitzender der fünf Millionen Mitglieder starken Europäischen Union Unabhängiger Gewerkschaften (CESI) ist. Die Fehler, die nach der Finanzkrise von 2008/2009 begangen wurden, dürften sich nicht wiederholen. Wenn wieder Normalität einkehre, dürfe nicht die Waffe der Sparmaßnahmen gezückt werden. Der öffentliche Dienst dürfe keinesfalls Opfer von Kürzungen jeglicher Art werden.

Nach der Krise gelte es, den öffentlichen Dienst zu stärken, statt zu verkleinern, ergänzte CESI-Generalsekretär Klaus Heger. Derzeit habe die Welt noch mit den sozialen und wirtschaftlichen Konsequenzen der Pandemie zu kämpfen. Für die Arbeitnehmervertreter sei jetzt der geeignete Zeitpunkt, um auf nationaler Ebene die nötige Überzeugungsarbeit zu leisten.

„Braindrain“ vermeiden

Ziel müsse es sein, junge hoch qualifizierte Arbeitskräfte vom Abwandern abzuhalten, hieß es weiter. Hier seien die politischen Entscheidungsträger der EU und die Gewerkschaften gefordert. Maßnahmen zur Verhinderung eines „Braindrain“ müssten unterstützt und umgesetzt werden. Die EU-Kommission habe diesbezüglich einen CESI-Vorschlag angenommen und grünes Licht für ein Projekt im Bereich der Digitalisierung erteilt.

„Ein gut funktionierender Staatsdienst ist kein Selbstzweck, sondern die Grundlage für Freiheit, Sicherheit, Demokratie

und wirtschaftliche Entwicklung“, unterstrich Otto Aiglsperger, der als Präsident der CESI-Expertenkommission „Öffentliche Verwaltung“ gewählt wurde. Wenn die EU und deren Mitgliedsstaaten versuchen würden, die Haushalte wieder ins Gleichgewicht zu bringen, dürfe der öffentliche Dienst nicht unter Druck geraten.

Bereits jetzt gebe es in vielen Staatsverwaltungen nahezu keine Personalreserven mehr. Nicht nur im Gesundheitswesen sei die Belegschaft stark gefordert. Auch die Kolleginnen und Kollegen, die nicht direkt an der Krisenbekämpfung beteiligt seien, würden oft bis an die Grenzen und darüber hinaus arbeiten. Überbelastung, Depressionen, Angstzustände und Burn-out seien häufige Folgen davon. Eine ähnliche Situation habe es bereits vor fünf Jahren gegeben, als es galt, die großen Flüchtlingsströme zu bewältigen.

Digitalisierung darf kein Einsparungsprogramm sein

Die Studie des European Policy Center („Well performing public services for a fair and resilient European society“) zeige konkrete Verbesserungsvorschläge und erläuterte, wie diese zu bewerkstelligen seien, so Aiglsperger. Stellvertretend für andere Beispiele ging er auf die Digitalisierung ein. Diese begleite die öffentlichen Verwaltungen sehr intensiv. Inzwischen sei nahezu jedes Verfahren auf eine IT-Unterstützung angewiesen. Oftmals gehe dadurch die örtliche und zeitliche Gebundenheit verloren. Die Corona-Krise habe diesen Prozess beschleunigt. Durch die Digitalisierung finde ein Wandel in der Gesellschaft statt.

Die Einführung digitaler Technologien setze den öffentlichen Dienstleistungssektor einem größeren finanziellen Druck aus, als dies in anderen Branchen der Fall sei, so Aiglsperger. Gerade die Digitalisierung werde oft als Einsparungsprogramm missverstanden. Der digitale Wandel müsse jedoch das Leben aller Bürger verbessern und dürfe nicht ein „Geldmachprogramm“ für eine Handvoll von Menschen sein, die so enormen Reichtum anhäufen wollen.

Immerhin seien die neuen Technologien und digitalen Möglichkeiten maßgeblich von den Beschäftigten entworfen worden. Die Arbeitnehmer sollten mindestens genauso viel daraus Nutzen ziehen wie die unternehmerische Seite. Dabei müsse der Staat als Arbeitgeber mit einem guten Beispiel vorangehen und dafür sorgen, dass die Digitalisierung allen öffentlich Bediensteten zugutekomme. Die digitale Transformation sei in erster Linie ein Instrument für eine qualitativere Leistungserbringung und nicht ein Instrument zum Sparen.

Wachsende Ungleichheiten

Interessant in dem Zusammenhang sind die jüngsten Ergebnisse der Eurofound-Umfrage „Leben, Arbeiten und Covid-19“. Der Fragebogen ging u.a. auf die Herausforderungen in Bezug auf die Erbringung digitaler Dienstleistungen und Haushaltseinschränkungen ein. Die dritte Online-Befragungswelle, die zu Zeiten des Lockdowns im Februar und März dieses Jahres durchgeführt wurde, zeichnet ein trübes Bild.

Nahezu überall hat das geistige Wohlbefinden deutlich abgenommen. In einzelnen Bevölkerungsgruppen ist das mentale Unwohlbefinden stärker ausgeprägt. Davon betroffen sind insbesondere Jugendliche sowie junge Frauen im Alter zwischen 18 und 34 Jahren. Gleiches gilt auch für Personen, die infolge der Pandemie in finanzielle Schwierigkeiten geraten sind oder ihren Arbeitsplatz verloren haben. In den vergangenen 15 Monaten macht sich demnach eine wachsende Kluft bemerkbar, die viele Bevölkerungsschichten zunehmend voneinander trennt. Diese besorgniserregende Entwicklung bleibt nicht

ohne Auswirkungen auf den sozialen Zusammenhalt.

Die staatlich unterstützenden Maßnahmen haben zudem nicht alle Zielgruppen erreicht, so eine weitere Erkenntnis. Nur ein Drittel der Befragten gaben an, dass sie eine finanzielle Hilfe seitens des Staates erhalten hätten. Ein Großteil der Teilnehmer beklagte sich darüber, dass die Bewilligung der Hilfsanträge zu viel Zeit in Anspruch nehme. Außerdem wurden Zweifel erhoben, ob die Mittel auch wirklich gerecht verteilt worden seien.

In ihrem Vortrag wies die Eurofound-Vertreterin Daphne Ahrendt auf das schwindende Vertrauen in die europäischen Institutionen hin. Neu sei in diesem Zusammenhang, dass die Zustimmung für das Gesundheitswesen eingebrochen sei. Zahlreiche Personen seien u.a. über die Impfprogramme enttäuscht und verbittert gewesen. Auch die Länder würden zunehmend auseinanderdriften. Lediglich in Dänemark sei das Vertrauen in die Institutionen während der Pandemie gestiegen. In Deutschland und in Österreich hingegen sei das Vertrauen insbesondere gegenüber den nationalen Regierungen sehr stark gesunken.

Die wachsende Unzufriedenheit der benachteiligten Bevölkerungsschichten sei eine nicht zu unterschätzende gesellschaftliche Bedrohung, schlussfolgerte die CESI-Expertenkommission „Öffentliche Verwaltung“. Umso wichtiger sei es deshalb, dass auf EU-Ebene Beschäftigungsinitiativen gestartet würden, die die Menschen in Arbeit bringen, um somit das soziale Gefüge wieder entsprechend herzustellen.

Max Lemmer



Luxembourg 26 44 13 88 | Diekirch 26 81 13 99 | Mersch 26 64 08 | b-immobilier.lu | 

Home,
the new place to 

 **IMMOBILIER**
BINGEN & ASSOCIÉS

L'union fait la force!



The logo for 'Groupe renovation.lu' is set against a dark grey background. On the left is a stylized house icon with a green roof and walls, and a white outline. To the right of the icon, the text 'Groupe' is in a small, white, sans-serif font. Below it, 'renovation.lu' is written in a large, bold, white, sans-serif font, with the '.lu' part in green. Underneath this, 'handwerk aus lëtzebuerg' is written in a smaller, white, sans-serif font. At the bottom of the logo area, there is a green horizontal bar containing the website 'www.renovation.lu' and the phone number '288 308' in white, preceded by a white telephone icon.

[illegible]



Internationale Initiativen zur Besteuerung multinationaler Unternehmen:

Wird der Berg nur eine Maus gebären... oder geht es dem Businessstandort Luxemburg echt an den Kragen?

Offensichtlich kommt Bewegung in die internationale Steuerlandschaft und ihre vielfach kritisierten und kuriosen Belastungsregeln. Dabei steht Luxemburg diesmal nach den Aufregungen um LuxLeaks, Panama Papers und OpenLux nicht besonders im Rampenlicht. Konkret betroffen ist unser Standort jedoch allemal, wobei die Welt allerdings wenig an unseren Vorstellungen und Wünschen in dieser Angelegenheit interessiert ist. Entscheidend mitreden können wir wohl auch kaum, weil die Vorgaben von den Supergroßen kommen, aus dem Kreis der G7- und G20-Staaten sowie seitens der OECD, in der Luxemburg nur eines von 38 Mitgliedsländern ist und zudem sogar das zweitkleinste.

Die angestrebten Veränderungen wachsen aus der Erkenntnis, dass viele weltweit agierende Unternehmen, und besonders die größten unter ihnen, es meist in voller Legalität schaffen, sich durch ein cleveres Ausnutzen der vielen unterschiedlichen nationalen Bestimmungen mit all ihren Widersprüchen und ihrer globalen Unvereinbarkeit an jeder steuerlichen Belastung vorbei zu mogeln. Wobei der Reformeifer, der vor allem auch die Regierungschefs großer Länder persönlich beschäftigt, von Emmanuel Macron über Boris Johnson bis hin zu Joe Biden, offensichtlich vom enormen Finanzierungsbedarf genährt wird, welche die hohen Kosten der Epidemie und die ehrgeizigen Wiederaufschwungspläne den nationalen Haushaltsplaner auferlegen.

Werden nun die internationale Fiskaloffensive von US-Präsident Biden und die anhaltenden Steuerreformbestrebungen von der OECD und der EU-Kommission die Regeln und die Praxis der Besteuerung weltweit aktiver Konzerne umfassend und nachhaltig verändern, dadurch die globale Wirtschaftsgeografie verschieben und nebenbei auch den aufstrebenden Verwaltungsstandort Luxemburg empfindlich ausbremsen?

Lässt sich die von Präsident Biden angeregte Reform mit einem weltweiten Mindeststeuersatz für Unternehmensgewinne tatsächlich realisieren? Was beschert uns die jüngste G7-Vereinbarung, die vorsieht, Internetkonzerne künftig stärker in den Kundenländern aufgrund ihrer erzielten Umsätze zu besteuern? Welche Auswirkungen hat der rezente EU-Beschluss, der den großen internationalen Konzernen auferlegt, die Beträge ihrer Steuerabgaben nach Ländern gestaffelt zu veröffentlichen?

In Luxemburg herrscht offiziell die Meinung vor, unser Land hätte von einem fiskalischen „level playing field“ (also international absolut gleichwertigen

Steuerbedingungen) nichts zu befürchten, da bei unseren Standortvorteilen die steuerlichen Argumente gegenüber den anderen Stärken zweitrangig geworden seien. Diese amtliche Einschätzung wird zumindest von einem Teil der privaten Akteure der Finanzwelt geteilt.

Gefahr im Anmarsch?

Dies ist allerdings mit einem sehr deutlichen Fragezeichen zu versehen. So sprach der Internationale Währungsfonds (IWF) in seinem jüngsten Luxemburg-Bericht von „non-negligible fiscal risk“. Die prominente Analysefirma Oxford Economics, welche Irland als den größten potenziellen Verlierer sieht, machte ebenfalls klar: „Other countries

set to lose out include the Netherlands and Luxembourg.“

Wie sensibel die ganze Materie ist, zeigte sich beispielsweise als US-Präsident Trump 2017 in den USA bei einer Abänderung der Unternehmensbesteuerung das Aufbahren von Auslandsgegewinnen in Europa unattraktiv machte. Ohne dass öffentlich viel Aufheben darum gemacht wurde, sank daraufhin das Gesamtvermögen der in Luxemburg durchlaufenden Direktinvestitionen von 9.600 Milliarden Euro im Jahre 2016 auf nur noch 8.600 Milliarden Euro im Jahr 2018.

Es steht mehr auf dem Spiel, als allgemein angenommen wird. Denn Luxemburg verdient kräftig daran, die weltweite Nummer 3 für grenzüberschreitende Direktinvestitionen zu sein („foreign direct investment“). Das Großherzogtum ist ein Rangierbahnhof für eine enorme Kapitalmenge in Höhe von insgesamt 11.000 Milliarden Euro.

Der IWF erinnerte daran, dass die 45.000 reinen Beteiligungsgesellschaften („special purpose vehicles“, also die „Soparfis“/„Sociétés de participation financière“ und ähnliche Strukturen) im Jahr 2018 hierzulande Steuern in Höhe von 2,75 % des Bruttoinlandsproduktes

(BIP) oder 8,8 % der Staatseinnahmen erbracht sowie Personal- und Verwaltungsausgaben von 3 % des BIP geleistet haben. Das waren 1,65 und 1,8 Milliarden Euro, wobei dieser Wirtschaftszweig in den letzten 15 Jahren viel schneller wachsen konnte als der Finanzplatz im engeren Sinne (Banken, Fonds und sonstige Finanzdienstleister).

Globaler Zwang zum Umdenken

Die Anstrengungen zu weltweiten Steuerreformen mit dem Willen, schnelle und reale Ergebnisse zu erzielen, wurden durch die stark veränderte Lage der Staatsfinanzen enorm verstärkt. Unzählige Staaten befinden sich in einer budgetären Notlage, die eine Anhebung des allgemeinen Steuerniveaus erforderlich macht – auch zulasten der Unternehmen. Dies bewirkt derzeit ein Überdenken des seit Jahren geltenden Fiskalwettbewerbs („competitive taxing“) unter den Ländern mit ständig niedrigeren Gewinnsteuern („race to the bottom“).

Seit Jahren beanstanden die CGFP und die Berufskammer aller öffentlich Bediensteten, dass auch in Luxemburg die Steuerlast immer massiver von den

Fortsetzung siehe Seite 24



Fortsetzung von Seite 23

Unternehmen auf die Privathaushalte verlagert wurde. 2002 waren unsere direkten Steuern gleichmäßig verteilt, wobei 51 % von den Haushalten und 49 % von den Firmen gezahlt wurden; 2016 aber lag die Aufteilung bei 72 % zu 28 %, ohne dass das Patronat seine lautstarken Forderungen nach einer weiteren deutlichen Absenkung der Gewinnsteuern aufgegeben hätte.

Die Hoffnung vieler Finanzminister, mit neuen internationalen Abmachungen bestehende Schlupflöcher für Steuerhinterzieher und -optimierer jetzt stopfen zu können, übt natürlich einen großen Reiz auf die Regierungen und ihre Steuereinknehmer aus. Das erklärt auch, wieso dieser Dialog plötzlich so intensiv geführt wird und weshalb bereits nach wenigen Wochen Durchbrüche vermeldet werden, die ansonsten Jahre in Anspruch genommen hätten.

Generelle Ungewissheit

Noch aber bleibt vieles im Unklaren. Heute ist nicht abzusehen, wie schnell und wie weitreichend die geforderten oder angekündigten Maßnahmen in die Realität umgesetzt werden können. Der Teufel steckt im Detail und es stehen noch viele Verhandlungen auf unterschiedlichen Ebenen an. Die prinzipiellen Entscheidungen zugunsten eines weltweiten Mindestsatzes für die nationalen Gewinnsteuern und einer teilweisen Verlagerung der Besteuerung großer Internet- und Technologiekonzerne in die Kundenländer hinein wurden Anfang Juni auf dem G7-Gipfel der größten Industriestaaten getroffen.

Diese Vorschläge, die daraufhin in den OECD-Steuergremien von 139 beteiligten Staaten untersucht wurden, kamen Anfang Juli bei den G20-Finanzministern zur Sprache, um die Positionen aller Industrieländer mit jenen der Schwellen- und Drittweltstaaten abzugleichen.

Obschon vielen Schwellenländern das vorgelegte Angebot eines Steuertransfers bei Weitem nicht ausreicht, stimmten schließlich dennoch 130 Länder dem 15 %-Mindeststeuersatz prinzipiell zu. Ablehnung kam u.a. von Irland, Estland und Ungarn, wobei die Zustimmung Chinas hinsichtlich einer späteren korrekten Einhaltung auf Skepsis stieß.

Konkrete Entscheidungen können nicht vor dem nächsten G20-Gipfel im kommenden Oktober erwartet werden,

sodass der Ehrgeiz, die Einzelheiten bis Ende des Jahres zu klären, eher unrealistisch ist.

Widersprüchliche Interessen

Alles in allem bleibt das zu erwartende Maßnahmenpaket jedenfalls sehr moderat, weil man vermeiden musste, dass sich wesentliche Akteure entscheidend querstellen. Nur so kann die notwendige Wirkung ohne große geografische Schlupflöcher in der Fläche erzielt werden.

Wenn tiefgreifende Neuerungen wirksam sein sollen, ist immer eine breite Zustimmung notwendig. Erinnern wir daran, dass sich Luxemburg jahrelang den EU-Steuerplänen zum Bankgeheimnis mit dem überzeugenden Hinweis widersetzen konnte, dass es ohne eine Einbindung der Schweiz und anderer Konkurrenten keine Lösung des Problems, sondern lediglich eine Vertreibung der Kunden aus dem EU-Raum geben könne.

Diese Erkenntnis führte dazu, dass manche in der EU angesprochenen Bestrebungen zur Steuerharmonisierung auf die viel breitere OECD-Ebene verlagert wurden, wo man nach und nach Erfolge zur Abschaffung der eklatantesten BEPS-Missbräuche erzielt. BEPS steht für „base erosion and profit shifting“, also für das Absenken der steuerlichen Berechnungsgrundlage und für grenzüberschreitende Gewinnverschiebungen.

Aktivismus ohne Substanz

Die jetzt geplanten Maßnahmen sind nicht allesamt weltbewegend. So betrifft der im April getroffene EU-Beschluss, der große EU-Unternehmen dazu verpflichtet, die Beträge der von ihnen gezahlten Ertragssteuern künftig nach Ländern aufgliedert zu veröffentlichen, nur Konzerne mit einem Umsatz von über 750 Millionen Euro.

Es ist auch deswegen keine schwerwiegende Angelegenheit, weil diese Angaben allen europäischen Steuerbehörden genau bekannt sind. Neu ist lediglich, dass die interessierten Politaktivisten zusätzliche Munition für ihre künftige Agitation erhalten. Für Luxemburg mag dies ärgerlich sein, es trifft aber nicht den Nerv des Geschäfts.

Die Internetbesteuerung

Die G7-Pläne haben zwei Aspekte. Der erste („Pilar One“) betrifft die Besteuerung von Internetgiganten, durch die künftig mehr Geld in die Staatskassen

der Kundenländer fließen soll. Es ist eine Antwort auf die internationale Kritik an den US-Großkonzernen, den sogenannten GAFA-Unternehmen (Google, Apple, Facebook, Amazon und Co), die außerhalb der USA kaum oder gar keine Gewinnsteuern zahlen, was ihnen einen Vorteil gegenüber ihren kleineren Konkurrenten verschafft.

Um nicht weiterhin leer auszugehen, haben manche Länder zum großen Ärger der USA eine sogenannte GAFA-Steuer eingeführt (etwa Großbritannien, Frankreich, Italien, Spanien und Australien) oder geplant (Kanada). Diese berechnet sich auf dem Volumen der örtlichen Einkünfte, also den Abonnements, Anzeigeneinnahmen und Plattformumsätze oder -margen. Doch ist eine Abgabe, die auf den Einnahmen, statt auf den Reinerträgen berechnet wird, von der Sache her keine Gewinnsteuer, sondern eine Umsatzsteuer. Und bei solchen Abgaben ist es für den Händler leicht, die neue Last einfach in die Tarife seines Waren- und Dienstleistungsangebots „einzupreisen“ und der Kundschaft aufzubürden.

Maßvolle Umschichtung

Nun also sollen diese neuen Abgaben, wie von der Biden-Regierung angeregt, durch eine teilweise Umverteilung der Körperschaftssteuern zugunsten der Kundenländer ersetzt werden. Der vorgelegte Plan betrifft aber nur die größten und profitabelsten Weltfirmen mit einer Gewinnmarge von über 10 % sowie das Unternehmen Amazon. Zudem soll lediglich von den Steuern auf den Supergewinnen über 10 % ein Anteil von mindestens einem Fünftel international umverteilt werden, dies im Verhältnis zum jeweiligen Verkaufsumsatz und ohne Bezug zur Zahl der örtlichen Beschäftigten.

Werden die von den USA vorgeschlagenen Zahlen am Ende so moderat festgeschrieben, betreffen sie nur schätzungsweise 100 globale Firmen und stellen bloß eine symbolische Umverteilung dar. Immerhin: Die in den Kundenstaaten kassierten Steuern senken die Einnahmen der Ursprungsländer, also wohl auch jene des europäischen Standortes einer US-Firma. Im Falle Amazon aber bleibt der Ausfall für Luxemburg eher theoretisch, weil das Unternehmen hier bisher kaum Ertragssteuern gezahlt hat. Der aggressive Expansionskurs erfordert hohe Investitionen, was selbst nach konventionellen

Steuerregeln viele Abschreibungen erzeugt und somit zu wenig Gewinn führt.

Luxemburgs Einnahmen liegen bei Amazon (wie bei zahlreichen anderen Unternehmen) nicht bei der Körperschaftsteuer, sondern vielmehr bei der Lohnsteuer vieler hochbesoldeter Führungskräfte und bei den Betriebskosten in unserem Land. Und diesbezüglich gibt es ja eindeutig massive Ausbaupläne. Wenn man daraufhin aber liest „Ça va être inutile pour Amazon d'être au Luxembourg!“, wundert man sich natürlich, aber nur solange, bis man erfährt, dass die Diagnose von einer gewissen Eva Joly stammt. Diese Dame ist eine richtige Luxemburg-Expertin, sagte sie doch bekanntlich vor Jahren: „Au Luxembourg il n'y a que des banques et des vaches!“ Jean-Claude Juncker widmete sie ein ganzes Buch mit dem Titel „Le loup dans la bergerie“.

Globale Steuersatz-Harmonisierung

Der zweite G7-Vorschlag („Pilar Two“) betrifft einen weltweiten Mindeststeuersatz von 15 % für die Körperschaftsteuer. Die USA hatten eigentlich 21 % vorgeschlagen, doch dieses Niveau erwies sich schnell als nicht konsensfähig, weil einige EU-Staaten unter dieser Schwelle liegen, wie z.B. Ungarn (9 %) sowie Irland und Zypern (jeweils 12,5 %). Die nationalen Steuersätze sind aber nicht generell anzupassen, da die Regel nur für 8.000 multinationale Unternehmen gelten soll.

Zur wirksamen Umsetzung haben die Amerikaner sich Folgendes ausgedacht: Wenn in Irland ein US-Unternehmen nur mit 12,5 % belastet wird, werden die irischen Gewinne in den USA bis auf das Niveau von 15 % nachversteuert. Doch wenn somit der Wirtschaftsstandort Irland insgesamt in dieser Höhe belastet wird, werden die Iren gewiss lieber selbst den Unterschied kassieren, statt diesen den Amerikanern zu überlassen.

Steuerpolitik ist Innenpolitik

Der US-Vorschlag, bei dem noch nicht feststeht, ob er im eigenen Kongress Bestand haben wird, erklärt sich natürlich aufgrund der dortigen Innenpolitik. Bis 2017 konnten alle im Ausland erzielten Gewinne in den Staaten steuerfrei bleiben, solange sie nicht nach Hause zurückgeführt wurden. Das offensichtliche Ziel war die Subventionierung von US-Auslandsgeschäften und deren Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit.



Infolgedessen finanzierten viele Konzerne ihre weltweiten Investitionen und Expansionen mit im Ausland gebunkenen Gewinnen und verschuldeten sich zum Teil sogar in den USA, um genügend Dividenden auszahlen zu können.

Als US-Präsident Trump 2017 die Gewinnsteuern von 35 % auf 21 % senkte, wurde die günstige Auslandsregel abgeschafft, um die Unternehmen dazu anzuregen, Tätigkeiten und Arbeitsplätze in die USA zurückzuverlegen. Gleichzeitig gab es natürlich eine großzügige Lösung, um die angehäuften vergangenen Gewinne heimzuholen. Seither werden auch Auslandsgewinne von US-Konzernen zu Hause besteuert und nun soll der Steuersatz im Prinzip von 21 % auf 28 % angehoben werden. Die USA wollen deshalb nun ihren ausländischen Konkurrenten das Steuervermeiden ebenfalls erschweren.

Interessenskonflikte

So bringt jedes Land seine eigenen Interessen an den Verhandlungstisch. Dabei haben die wachsenden Budgetdefizite die Gegensätze verschärft. Die abzuschaffenden Steueroptimierungen aber funktionieren nur, weil sie von der Politik geduldet sind oder weil sie regelrecht protektionistisch gewollt sind. Die spannende Frage ist nun, ob sich daran viel ändern wird.

Offensichtlich geht es nicht bloß um die anzuwendenden Steuersätze, sondern auch um den festzuhaltenden Gestaltungsperimeter, also um die eventuell verbleibenden geografischen und institutionellen (gesellschaftsrechtlichen) Schlupflöcher sowie um die Berechnungsgrundlage, also um die Basis, auf den sich der Nominalsatz anwendet. Wichtig sind hier punktuelle Ausnahmen, Freibeträge, Abschreibungsregeln usw. Solange also nicht feststeht, wie die Besteuerungsmasse definiert wird, lässt sich nicht erahnen, wie sich Bidens 15 %-Untergrenze für den Steuersatz lokal und weltweit auswirken wird.

Harte Brocken

In der Bundesrepublik etwa zieht die ganze Steuersparmasche nicht, weil alle deutschen Unternehmen, welche grenzüberschreitend wirken, prinzipiell auf ihren gesamten weltweiten Gewinnen nach den deutschen Steuerregeln belastet werden. Dabei werden ihnen die im Ausland gezahlten Steuern natürlich angerechnet. Doch sollten etwa Siemens oder Bayer es schaffen, durch Steueroptimierung in anderen Ländern eine lokale Steuerlast zu senken, kassiert der deutsche Fiskus eben mehr, weil dann weniger Auslandsteuern in Abzug gebracht werden können.

Ganz anders in Frankreich, wo kein großes börsennotiertes Unternehmen eine nennenswerte Gewinnsteuer zahlt. Die CAC-40-Firmen haben nicht nur Hunderte von Tochterfirmen in Luxemburg (wie es OpenLux „enthüllte“), sondern auch Tausende auf den britischen Jungferninseln und anderswo. Wann immer sich die französische Politik in der Vergangenheit anmaßte, diesbezüglich nachzudenken, brachte das Patronat sogleich Zigtausende von Arbeitsplätzen zur Debatte. Und die Angelegenheit wurde stets schnell ad acta gelegt.

Verlässt der Mut die Helden nicht?

Muss künftig die französische Exportindustrie tatsächlich steuerlich solide belastet werden, ist ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit ernsthaft gefährdet. Ob das wohl geschehen wird? Genauso hat Boris Johnson bekanntlich angekündigt, Großbritannien demnächst

aggressiv zum Erfolg zu führen (oder aus der Defensive herauszubringen), indem er von den lästigen EU-Wettbewerbsregeln befreit, die Konkurrenz massiv übertrumpft, nicht nur regulatorisch, sondern auch steuerlich. Ob er darauf wohl verzichten kann?

Da spielt es keine große Rolle, dass Irland erbitterten Widerstand leisten wird, da es kaum politischen Einfluss besitzt. Die Iren stecken echt in der Bredouille, weil ihre Standortvorteile viel stärker steuerbedingt sind als in Luxemburg. 8 % der irischen Staatseinnahmen stammen aus der Körperschaftsteuer von nur zehn Unternehmen.

Es ist vor allem zu bezweifeln, ob die wichtigsten Akteure bereit sind, auf lange Sicht alle Schlupflöcher zu schließen und sämtliche Gewinne integral zu belasten. Die heutige weltweite Steuerpraxis ist unlogisch, zuweilen bizarr bis total absurd. Aber sie ist nicht einfach aus Zufall oder Nachlässigkeit, aus nationaler Eigenbrötlerie oder wegen divergierender Prinzipien entstanden. Sie ist vielmehr zu einem erheblichen Teil so gewollt.

Und da die nationalen Interessen, vor allem jene großer „Player“, nicht über Nacht verschwinden, sind viele wohlinformierte Beobachter zuversichtlich, dass Luxemburg die große Reformsuppe nicht so heiß auslöffeln muss, wie sie in den Medien gekocht wird. Was also die kurz- und mittelfristigen realen Konsequenzen für unser Land betrifft, so werden diese sich erst abzeichnen, wenn alle Einzelheiten bekannt sind.

Lokaler Zwang zur Anpassung

Rückblickend kann man aber bereits festhalten, dass die internationalen Maßnahmen der letzten zehn Jahre unseren Finanzplatz zwar negativ beeinflusst, doch keineswegs erschüttert haben, genauso wenig wie die 2006 eingeleitete Abschaffung der „Holdinggesellschaft von 1929“.

Zwar lassen sich für den Standort Luxemburg ungünstige Beschlüsse der Völkergemeinschaft nicht verhindern und kaum abschwächen, doch kann man durchaus wirksam den angesagten Veränderungen vorgreifen, indem man sich rechtzeitig auf Gefahren und Bedrohungen einstellt. Dabei können die betroffenen Geschäftsmodelle angepasst oder durch neue Ideen ersetzt werden, weil auch die konkrete Umsetzung der internationalen Spielregeln normalerweise Jahre in Anspruch nimmt.

So hat das externe Aufweichen unseres Bankgeheimnisses durch die neue Transparenz bei Bankkonten gegenüber den Steuerbehörden in Europa wohl in kurzer Zeit zur Schließung von Hunderttausenden von Konten steuermogelnder Kunden geführt. Doch wird deshalb heute nicht weniger Vermögen in Luxemburg verwaltet als vorher.

Flexible Strategien

Man schaffte es nämlich, das beachtliche Know-how im Bereich der Vermögensverwaltung sowie auch die famose „Toolbox“, den gut ausgestatteten Geschirrkasten mit attraktiven Finanzinstrumenten für neue und sogar durchaus wohlhabendere Kundenkreise einzusetzen. Das sind Multimillionäre, die keine Haftstrafe wegen ein bisschen Steuerhinterziehung riskieren wollen und die sich die Beratungskosten für eine Steueroptimierung leisten können.

Auch die neuen BEPS-Prinzipien und die Einschränkungen bei den Luxemburger „Tax rulings“ haben zum Verschwinden von Zigtausenden Briefkastenfirmen geführt, die neben dem Verlust ihrer Anonymität auch keine Chance mehr



auf eine Anrechnung von Steuerabzügen in ihren Ursprungsländern hatten. Dabei blieben die volkswirtschaftlichen und steuerlichen Konsequenzen eher moderat.

Denn gleichzeitig hat die neue steuerrechtliche Verpflichtung zu „mehr Substanz vor Ort“ viele multinationale Akteure dazu verleitet, ihre wirkliche Präsenz am Standort Luxemburg mit hochgradigem Personal und soliden Managementstrukturen zu verstärken. So ist der Business-Standort insgesamt eher gewachsen als geschrumpft, und weil die internationalen Fiskalregeln noch komplexer geworden sind, haben die Steuerberatungsgesellschaften eher mehr als weniger Arbeit.

Wichtig war und bleibt dabei, das Vertrauen der internationalen Finanzprofis und ihrer Kunden in die Stabilität und in die Integrität des Standortes zu erhalten. Dies belegt im Nachhinein die Klugheit der Luxemburger Strategie der letzten 15 Jahre, sich nicht unbeugsam auf eine absolute Steuersouveränität zu berufen, sondern eher gute Miene zum bösen Spiel zu machen, tragbare Kompromisse zu akzeptieren und proaktiv in die Zukunft zu schauen.

Neue Wege beschreiten

Selbstverständlich bergen die neuen Vorschläge für unseren Standort ein solides Gefahrenpotenzial, das sich am Ende als mehr oder weniger harmlos oder ernsthaft erweisen kann. Der „worst case“ ist ziemlich unwahrscheinlich, aber nicht ganz auszuschließen. Die klare politische Erkenntnis jedoch, dass das angekündigte „level playing field“ dem Land durchaus erhebliche Schwierigkeiten bereiten kann, muss die Entschlossenheit für eine erfolgreiche Strategie hin zu alternativen Geschäftsmodellen stärken.

Die Regierung tut jedenfalls gut daran, noch intensiver auf Diversifizierung und Nachhaltigkeit zu setzen und weitere solide ökonomische Standbeine aufzubauen, sowohl auf einem breiter aufgestellten Finanzplatz als auch in den Zukunftsbereichen der Datenverarbeitung, der Computersicherheit, der smarten Logistik und Mobilität, der neuen Energien, der robotergesteuerten Industrie, der Weltraumnutzung, der Biomedizin und anderen Forschungsbereichen.

Die Steuernische ist offensichtlich passé.

Paul Zimmer





LUX VOYAGES



SHINRIN-YOKU IN DEN DOLOMITEN

airtours



In Japan wird das sogenannte Waldbaden als "shinrin yoku" bezeichnet. Das Einatmen der Waldatmosphäre ist in Japan längst eine offiziell anerkannte Methode zur Stärkung der Gesundheit. Im Wald erleben Sie eine angenehm feuchte und kühle Atmosphäre, wo Sie die leisen Töne der Natur wahrnehmen.

Genießen Sie Bäume, Sträucher und Moose in vollen Zügen und ganz bewusst. Das Waldbaden baut nachweislich Stress ab, stärkt das Herz und das Immunsystem, indem

es die natürliche Abwehr des Körpers ankurbelt. Diese Form der Meditation lindert Stimmungsschwankungen sowie Schlafstörungen und fördert die Entspannung und Konzentrationsfähigkeit.

Schöpfen Sie bei dieser einzigartigen Erfahrung neue Kraft für Beruf und Alltag.

Das Lefay Resort & SPA Dolomiti ist die Definition des neuen Luxus. Dieses Resort legt viel Wert auf das Konzept der Nachhaltigkeit und stellt das individuelle Wohlfühlerlebnis durch Spa-Behandlungen, Achtsam-

keit und den Charme der Dolomiten in den Mittelpunkt.

Tauchen Sie völlig in die Natur ein: Dieses außergewöhnliche Resort regt mit seinen großen Fenstern alle fünf Sinne an.

Mit Eichenwäldern und natürlichen Materialien ausgestattet, schafft die Anlage eine wärmende Atmosphäre und ermöglicht es ihren Gästen, die Landschaft frei zu bewundern.

**Reisepreis: ab 879 € pro Person und Woche
in der Prestige Junior Suite, inklusive Frühstück.**

Gerne beraten wir Sie und stellen Ihnen die ausführliche Reisebeschreibung dieser und einer Vielfalt anderer Airtours-Reisen vor. Wenden Sie sich einfach an Lux Voyages, Ihre CGFP-Reiseagentur.



LUX VOYAGES s.à r.l.

25-A, boulevard Royal
L-2449 Luxembourg
Tel.: 47 00 47 - 1
info@luxvoyages.lu





fonction publique

SPÉCIAL Tourisme au Luxembourg

Grand-Duché de Luxembourg : le paradis des randonneurs

Aimez-vous marcher au grand air ? Parcourir à pied des paysages magnifiques ? Profiter des joies de la randonnée et des innombrables bienfaits de la marche ? Bonne nouvelle ! Sur un territoire à taille humaine mais offrant une extraordinaire variété de reliefs et d'environnements enchanteurs, le Luxembourg se positionne comme un paradis pour les marcheurs et les randonneurs.

Même s'il ne couvre qu'un peu moins de 2.600 km², le Grand-Duché de Luxembourg s'est forgé une excellente réputation au sein de la communauté des promeneurs, marcheurs et randonneurs. Diversité des reliefs, beauté des paysages, qualité des infrastructures... séduisent tous les amoureux de la marche sportive ou d'agrément.

Les randonneurs de plus en plus attirés par le Luxembourg

Les chiffres sont là pour prouver le succès du Luxembourg en tant que « destination rando ». Tous les indicateurs officiels montrent que l'intérêt

pour les randonnées pédestres a augmenté en 2020 par rapport à l'année précédente. Ainsi, p.ex., le relevé des chiffres de fréquentation des sentiers pédestres révèle que la « Traumschleife Manternacher Fiels », qui traverse une réserve naturelle, a enregistré 12.786 randonneurs en 2020, soit un doublement du résultat de 2019.

Par ailleurs, le « Mullerthal Trail » se caractérise par un paysage parsemé de formations rocheuses et fait partie des sentiers pédestres les plus connus. Il a compté plus de 160.000 randonneurs en 2020 (+ 15.000 marcheurs par rapport à 2019). L'« Escapardenne » s'étend sur 158 km et permet de parcourir les Ardennes belgo-luxembourgeoises en plusieurs étapes. Elle a connu une augmentation moyenne de sa fréquentation de l'ordre de 25 %.

Encore ne s'agit-il que de quelques exemples démontrant le succès de la randonnée au Luxembourg. Dans leur ensemble, tous les sentiers du pays connaissent un succès croissant.

5.000 km de sentiers balisés

Rien d'étonnant à cela ! Outre la beauté et la diversité des paysages, le Luxembourg offre 5.000 km de sentiers pédestres parfaitement balisés. De quoi permettre à chaque marcheur ou randonneur de trouver « le » sentier correspondant à ses envies de découvertes et à son niveau sportif.

Entre prairies et forêts, au bord des lacs ou des rivières, longeant des villages historiques en ruine, les sentiers et circuits de randonnée pédestre restent l'un des meilleurs moyens de découvrir les terroirs luxembourgeois. Ils sillonnent les cinq grandes régions du pays et permettent même d'aller au-delà des frontières. Il existe, en effet, plusieurs randonnées transfrontalières au sein des parcs naturels du Luxembourg qui complètent une attrayante offre de sentiers de promenade et de randonnées par étapes de 40 km, 50 km ou 60 km, qui traversent de nombreux sites touristiques et naturels (avec possibilités d'hébergement sur le parcours).



Guided Summer Tours

**26. JULI BIS
11. SEPTEMBER**

**Visit
Guttland**

Bei Tag und Nacht entdecken

Viele kostenlose geführte Besichtigungen
für Kinder und Erwachsene.

Reservierung im Voraus erforderlich.
Die Plätze sind entsprechend den geltenden
Hygienemaßnahmen begrenzt.

Vollständiges Programm auf:
www.visitguttland.lu

f VisitGuttland @visitguttland

SPÉCIAL **Tourisme au
Luxembourg**

Bref, l'offre de randonnées pédestres est extraordinairement large, diversifiée et adaptée à tous les niveaux de marcheurs et de randonneurs. Dans tous les cas, ces sentiers et circuits permettent de combiner les plaisirs et les bienfaits de la marche qui reste une activité physique d'exception.

Les six bienfaits majeurs de la marche

Si la marche et la randonnée pédestre sont avant tout des activités

plaisantes, elles sont aussi accessibles à chacune et chacun d'entre nous, quel que soit l'âge. En outre elles permettent aussi de booster le bien-être général et de privilégier une bonne santé physique et mentale.

Pratiquer régulièrement la marche à pied permet de maintenir un poids stable, de faire baisser la tension artérielle et le taux de mauvais cholestérol, de réduire le taux de glucose, d'améliorer l'humeur, la mémoire et la fonction cognitive, de diminuer le stress et d'augmenter son espérance de vie. Des études ont prouvé qu'il s'agit d'une forme d'exercice bénéfique à partir de n'importe quel âge. On lui attribue six bienfaits majeurs :

- C'est bon pour les gènes et les hormones : nos gènes ne fonctionnent bien que si nous bougeons. La contraction des muscles permet de libérer des hormones qui vont agir sur différents systèmes de l'organisme. Ces hormones, notamment bloquées par les pesticides et les perturbateurs endocriniens, vont réduire le stress oxydant qui favorise un certain nombre de maladies.

- La randonnée protège des maladies cardiovasculaires et métaboliques : pratiquée régulièrement, la marche permet de réduire de 25 à 30 % le risque d'infarctus du myocarde et celui de faire un AVC.

- Elle permet de prévenir la maladie d'Alzheimer : aucun médicament contre les maladies neurodégénératives telles qu'Alzheimer n'est efficace aujourd'hui. Outre l'huile de coco qui permet de ralentir naturellement le processus de la maladie, un bon moyen préventif consiste à marcher. Selon les spécialistes, le mieux est de marcher en groupe et de discuter. Il faut faire travailler son cerveau tout en avançant.

- La marche diminue le risque de développer un cancer : non seulement la marche diminue de 20 à 30 % le risque de développer un cancer, mais elle permet aussi de mieux s'en remettre. Tous les oncologues recommandent de l'associer à d'autres méthodes plus classiques. La balade réduit aussi les risques de rechute après rémission (jusqu'à 50 % dans le cas d'un cancer du sein).

- Elle limite le développement de pathologies chroniques : la marche a des effets bénéfiques sur 36 maladies chroniques, comme la sclérose en plaques.

- Elle permet de rester en forme et de lutter contre le diabète de type 2. Le diabète non génétique est lié au surpoids et à la consommation de plats préparés industriellement. Il a des effets délétères sur le cœur, les reins, les yeux...

**VOTRE
PARTENAIRE
TOURISTIQUE
OFFICIEL**

luxembourg
ma ville · my city · meng stad

« Je suis heureux de vous accueillir en tant qu'un des plus de 150 guides officiels de la ville de Luxembourg. »

**Le Luxembourg City Tourist Office est votre partenaire touristique officiel de la ville de Luxembourg**

- Découvrez nos visites guidées.
- Trouvez toutes les informations touristiques sur la capitale.
- Visitez notre bureau d'accueil et notre site Internet.
- Contactez-nous par téléphone, mail ou chat et scannez ce code QR pour télécharger nos brochures.



luxembourg
city tourist office

30, Place Guillaume II · L-1648 Luxembourg · T. : (+352) 22 28 09 ·
touristinfo@lcto.lu · luxembourg-city.com

**Visites guidées
du Palais grand-ducal
à Luxembourg-ville**

Comment vivent et travaillent Leurs Altesses Royales le Grand-Duc et la Grande-Duchesse de Luxembourg, comment se déroule la vie dans un palais, dans quelle salle ont lieu les réceptions officielles, quelle est la décoration des salons d'honneur et quelles œuvres d'art peut-on y admirer ? Autant de facettes que vous pouvez découvrir entre le 14 juillet et le 1^{er} septembre 2021, quand le Palais grand-ducal ouvre ses portes au grand public.

Le Luxembourg City Tourist Office a l'honneur et l'immense plaisir d'organiser jusqu'à sept visites guidées par jour en plusieurs langues.

Le départ des visites guidées se fera devant le bureau d'accueil touristique du Luxembourg City Tourist Office (30, Place Guillaume II).

Le détail des horaires et le choix des langues proposées durant les visites guidées peuvent être consultés sur internet (luxembourg-city.com). L'achat des billets d'entrée se fait sur le même site.

Comme les années précédentes et parallèlement à la vente en ligne, des tickets sont disponibles directement auprès du Luxembourg City Tourist Office (30, Place Guillaume II).

Venez donc vivre une expérience grand-ducale hors normes durant 75 minutes en compagnie d'un guide touristique agréé de la Ville de Luxembourg tout en découvrant l'histoire de la famille grand-ducale.

Informations pratiques**• Prix par ticket (TTC)**

Adultes : 14 €

Enfants de 4 à 12 ans : 7 €

Entrée gratuite pour les enfants de moins de 4 ans.

• Personnes à besoins spécifiques

Les personnes à besoins spécifiques sont priées de contacter le Luxembourg City Tourist Office au tél. (+352) 22 28 09 avant l'achat du ticket.

Mesures sanitaires

Soucieux de la sécurité des clients, et des guides, des mesures sanitaires seront mises en place.

Au plaisir de vous voir bientôt !

www.luxembourg-city.com
Tél. : (+352) 22 28 09



Lëtzebuerg,
dat ass Vakanz!

Vëlosummer 2021

ampersand.studio Pancake!

📍 Schéissendëmpel
Inspiréierend Vëlos-
touren
fannt Dir ënnert
www.velosummer.lu



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de l'Économie

Direction générale du tourisme



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Mobilité
et des Travaux publics



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Mobilité
et des Travaux publics

Administration des ponts et chaussées



VISIT
LUXEMBOURG

SPÉCIAL **Tourisme au
Luxembourg****« Summer in the City »: 26^{ème} édition du programme
d'été en ville de Luxembourg !**

Comme les 25 éditions précédentes, le programme 2021 du « Summer in the City » se compose entre autres d'activités de loisirs, de musique, d'expositions, de pièces de théâtre, de shopping ainsi que de beaucoup d'autres activités culturelles et touristiques qui ont toutes lieu sur le territoire de la ville de Luxembourg. C'est un programme participatif dont les activités sont le fruit d'une collaboration amicale entre les différents acteurs de la capitale ainsi que les partenaires institutionnels et privés.

En fonction de l'actualité le programme est dès à présent disponible sur summerinthecity.lu, à titre indicatif et sous réserve de modifications. Il est divisé en différentes catégories :

1. Tourisme

(Re)découvrez la ville de Luxembourg grâce à une offre touristique riche et variée :

- Visites guidées exclusives du Palais grand-ducal du 14 juillet au 1^{er} septembre (jusqu'à sept visites par jour en différentes langues). Vente des billets en ligne sur luxembourg-city.com et au bureau d'accueil touristique du LCTO à la Place Guillaume II
- Visites guidées traditionnelles (par exemple City Promenade, Circuit Wenzel ou City Promenade for kids) proposées par le LCTO. Plus d'infos sur luxembourg-city.com
- Visites guidées thématiques spéciales proposées ponctuellement par le LCTO
- Visites guidées « Walk the Art » proposées par la Villa Vauban
- Visites guidées proposées par le Lëtzebuerg City Museum « Promenade médiévale » et « Wasser, Quell des Lebens »
- Autres moyens pour découvrir la ville de Luxembourg comme par exemple le train touristique « Pétrusse Express », les bus « Hop-on Hop-off » ou encore une visite guidée avec autoguide en vélo (possibilité de location).

2. Musique

Les mélomanes peuvent s'attendre à un grand choix de concerts live pendant la saison estivale :

- « D'Stad lieft 2021 » summer.vdl.lu
- « Bock op...méi intim » sur le parvis de l'Abbaye de Neumünster du 26 juin au 25 juillet
- « Congés annulés » aux Rotondes du 23 juillet au 26 août
- « Pond Eclectic » à l'Amphithéâtre du Fonds Kirchberg du 5 au 8 septembre
- « Lëtzt Phil... » : une série de concerts proposée par la Philharmonie pour tout public

3. Expositions

Pendant la période estivale, de nombreuses expositions au sein des différentes institutions culturelles de la ville n'attendent qu'à être visitées. Des sujets aussi variés tels que la photographie, l'histoire, la peinture, l'art, etc. pourront être découverts dans les nombreux musées de la capitale :

- Ratskeller Exhibition Space (rue du Curé) avec par exemple l'exposition : « Des gens et des rues - 100 ans Pol Aschman »
- Lëtzebuerg City Museum avec l'exposition permanente « The Luxembourg Story - plus de 1000 ans d'histoire urbaine », l'exposition temporaire « Gleeft dat net... ! » ou son programme spécifique pour famille et enfants
- Musée Dräi Eechelen avec sa nouvelle exposition « Légionnaires - Parcours de guerre et de migration entre le Luxembourg et la France »
- Villa Vauban avec la nouvelle exposition permanente « Une promenade à travers l'art » et avec son programme spécifique pour famille et enfants « Villa Plage »
- Mudam - Musée d'Art Moderne Grand-Duc Jean avec par exemple l'exposition « William Kentridge - More Sweetly Play The Dance »
- Musée national d'histoire et d'art Luxembourg avec par exemple l'exposition : « Robert Brandy face à lui-même »
- Naturmusée - Musée national d'histoire naturelle avec sa nouvelle exposition « Biodiversity in Focus »
- Casino Luxembourg - Forum d'art contemporain avec par exemple « Triennale jeune création 2021 - Brave New World Order » ou

- « Labyfood » au Parc Central du Kirchberg
- Garer Art Festival 2020+1 au quartier Gare.

4. Théâtres

Un programme riche et varié s'adressant à un vaste public est offert par les théâtres de la capitale ainsi que par d'autres acteurs du secteur :

- Den Atelier avec « Terres arides » de Ian De Toffoli le 11 septembre
- Amphithéâtre du Fonds Kirchberg près de la Coque avec son « Rendez-vous théâtral joyeux au carré blanc » le 15 septembre

5. Shopping/HORESCA

Profitez cet été de l'ouverture de nombreux cafés et restaurants de la ville de Luxembourg et faites de bonnes affaires :

- Soldes d'été du 26 juin au 24 juillet
- « Aire des Rotondes - L'étape gourmande de l'été » le 21 août
- Découverte de nombreuses nouvelles terrasses ainsi que de l'offre riche et variée en restauration

- IAMBAG - projet philanthropique de ventes de pièces uniques de sacs bandoulière et à dos upcyclés sur base de bâches publicitaires initié par le Luxembourg City Tourist Office. Plus d'infos sur iambag.lu

6. Animations et activités

Pour passer des moments agréables en ville de Luxembourg, profitez :

- « D'Stad lieft 2021 » summer.vdl.lu
- Des nombreux parcs et espaces verts
- Des aires de jeux thématiques
- Du skatepark
- Des promenades Bambësch, Hamm, Kockelscheuer

Retrouvez tous les détails sur summerinthecity.lu

Pour toute question relative à l'organisation et aux mesures sanitaires mises en place, nous vous prions de bien vouloir contacter l'organisateur respectif. Nous vous invitons également à respecter strictement les gestes barrières.

EXPLOREZ LE LUXEMBOURG AVEC LES CFL

**Profitez
des forfaits
attrayants de**

CFL *evasion*

Plus d'informations:
www.cflevasion.lu
ou
☎ +352 4990 4800

75

1946-2021

**VISIT
LUXEMBOURG**

© Renata Lusso

SPÉCIAL **Tourisme au
Luxembourg****Ich will Luxemburg anders entdecken!****GUIDE
FOR ONE DAY****26/06 → 12/09/2021**

Die Initiative „Guide für einen Tag“ zielt darauf ab, den erst vor

kurzem nach Luxemburg gezogenen Bewohnern einzigartige und vor allem authentische Führungen anzubieten. Das Projekt bringt somit Gemeinschaften zusammen, die sich im Alltag nur selten begegnen.

Die freiwilligen „Guides“ bieten dabei unabhängig von den Tourismusbüros, denen sie mit ihrer Aktion keinerlei Konkurrenz machen, Touren zu Orten an, die

ihnen am Herzen liegen. Dabei entstehen einzigartige und überaus individuelle Besichtigungstouren.

Nach dem Erfolg der vier vergangenen Jahre findet eine fünfte Ausgabe von „Guide for one day“ auch in diesem Sommer vom 26. Juni bis zum 12. September statt.

www.guideforoneday.lu
[f guideforoneday](#)**Château de Vianden****www.castle-vianden.lu**Les Amis du Château de Vianden asbl b.p.26 L-9401 Vianden tél.: 834108-1
tous les jours ouverts de 10h à 18h



Mit BHW zuverlässig in die eigenen vier Wände

Wohneigentum ist alles: Baufinanzierung, Vermögensaufbau, Anlageoptimierung, solide Altersvorsorge. Sprechen Sie mit einem BHW-Berater darüber. **Oder rufen Sie die CGFP Hotline an: 473651.**

Die CGFP ist der BHW Bausparpartner in Luxemburg für den öffentlichen Dienst.

BHW Bausparkasse
Niederlassung Luxemburg
16, rue Erasme
L-1468 Luxembourg Kirchberg
www.bhw.lu

BHW 
Gemeinsam für Ihr Zuhause