



Dokumentation

Expertenrunde

Anpassungsfähigkeit

Dokumentation der zentralen Ergebnisse
der Expertenrunde vom 21. März 2025
zum Thema Anpassungsfähigkeit

Inhalt

Teilnehmende	3
Mitglieder der Expertenrunde 1 Anpassungsfähigkeit	3
Experten aus der Verwaltung.....	4
Moderation	4
Kontext und Ziele	5
Worum geht's bei „Schwätz mat!“?.....	5
Was sind die Ziele der Expertenrunden?.....	5
Wie geht es weiter?	6
Expertenrunde 1 – Gemeinsame Positionen und Divergenzen	7
Ablauf	11
Begrüßung	11
Begrüßung der Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit, Martine Deprez	12
Präsentation der Ergebnisse des Online-Dialogs	13
Präsentation des STATEC.....	13
Die beiden Diskussionsrunde	13
Informeller Austausch.....	15
Zusammenfassung.....	16
Anhang: Transkription	17
1. Diskussionsrunde.....	17
2. Diskussionsrunde.....	20
Impressum	23

Teilnehmende

Mitglieder der Expertenrunde 1 Anpassungsfähigkeit

Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit	Martine Deprez
OGBL	Carlos Pereira Pitt Bach
LCGB	Christophe Knebler Cynthia Santos
CGFP	Steve Heiliger Romain Wolff
UEL	Michel Reckinger Nicolas Simons Fabienne Lang
ACEL	Gianni Di Paoli
Jugendrot	Liam Bremer
GERO	Alain Brever
CSV	Françoise Kemp
CSJ	Laurent Braun
DP	Gérard Schockmel
JDL	Lou Linster
LSAP	Ben Polidori
JSL	Max Molitor
ADR	Alexandra Schoos
ADRenalin	Jang Modert
Déi Gréng	Djuna Bernard
Déi jonk Gréng	Kris Hansen
Piraten	Gilles Mertz
Jonk Piraten	Christian Welter
Déi Lénk	Marc Baum
Déi jonk Lénk	André Marques

Experten aus der Verwaltung

Präsident der CNAP	Alain Reuter
Direktor des IGSS	Thomas Dominique
Direktor des STATEC	Tom Haas
STATEC	François Peltier
STATEC	Gabriel Gomes
STATEC	Anne Hartung

Moderation

Bob Wetzel
Jan Glas
Liz Thielen
Konstantin Wolf



Abbildung 1: Die erste Expertenrunde fand am 21. März 2025 im Schloss Burglinster statt.

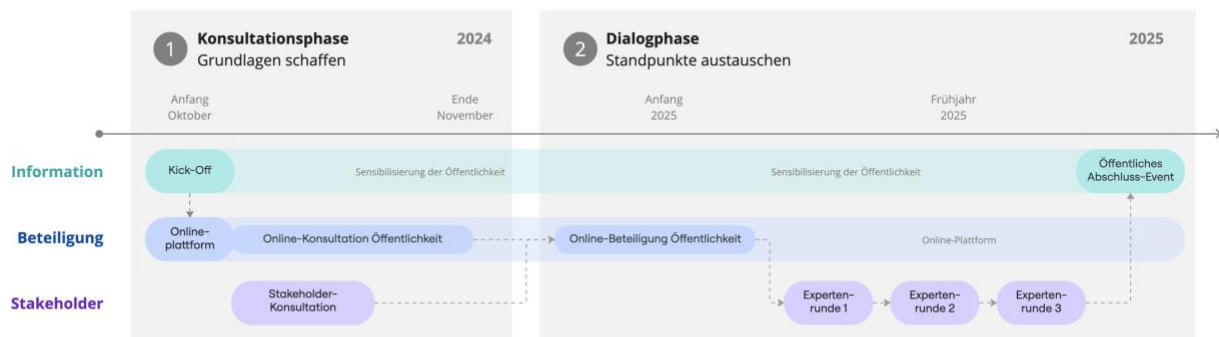
Kontext und Ziele

Worum geht's bei „Schwätz mat!“?

Die erste Expertenrunde vom 21. März 2025 ist Teil des umfassenden Konsultationsprozesses „Schwätz Mat!“. Mit diesem Prozess hat das Ministerium für Gesundheit und soziale Sicherheit (M3S) im Auftrag der Regierung einen breiten Konsultationsprozess zur zukünftigen Absicherung der Altersvorsorge gestartet.

Übergeordnetes Ziel des Konsultationsprozesses „Schwätz mat!“ ist eine sachliche und transparente Diskussion über eine mögliche Reform des Rentensystems, in der Experten, Zivilgesellschaft und Bürger eingebunden werden. Ein weiteres Ziel ist, die transparente Information über die Absicherung der Altersvorsorge sowie über den inhaltlichen Stand der Diskussionen während der verschiedenen Etappen des Prozesses.

Der Beteiligungsprozess ist in zwei Phasen unterteilt: Eine Phase der Konsultation, die von Oktober 2024 bis Ende des Jahres 2024 lief und eine Dialogphase, die Anfang 2025 startet. Die hier dokumentierte Expertenrunde ist Teil der Dialogphase – ebenso wie auch wie auch der Online-Dialog Anfang des Jahres 2025 und die kommenden Expertenrunden. Alle bisherigen Ergebnisse und anstehenden Etappen von „Schwätz mat!“ sind auf der Informations- und Beteiligungsplattform unter pensioun.schwätzmat.lu einsehbar.



Was sind die Ziele der Expertenrunden?

Der gesamte „Schwätz mat!“-Prozess zielt darauf ab, einen breiten gesellschaftlichen Dialog zum Thema der zukünftigen Absicherung der Altersvorsorge zu führen und verschiedene Perspektiven zu beleuchten. Hauptziele der Expertenrunden sind den Austausch zwischen den Akteuren zu intensivieren, die vielfältigen Perspektiven zu Wort kommen zu lassen und darüber das Verständnis für unterschiedliche Positionen zu fördern. Inhaltlich sollen gemeinsame Positionen und Konfliktlinien dokumentiert werden und Fehlstellen in der bisherigen Diskussion identifiziert werden. Die Expertenrunden haben nicht zum Ziele eine einheitliche Position oder gemeinsame Empfehlung zu finden, sondern einen offenen, konstruktiven Dialog zu ermöglichen.

Wie geht es weiter?

Die Ergebnisse des Online-Dialogs der zweiten Phase werden aktuell ausgewertet. Der Online-Dialog war nach denselben Themen strukturiert wie es die Expertenrunden sind. Wenn alle Ergebnisse ausgewertet sind, wird ein Ergebnisbericht zum Online-Dialog veröffentlicht. Die Ergebnisse der einzelnen Themen fließen bereits in die Arbeit der entsprechenden Expertenrunden ein.

Zwei weitere Expertenrunden werden am 4. April sowie am 24. April stattfinden. Die drei Expertenrunden werden – wie alle Ergebnisse von „Schwätz mat!“ – auf der Projektplattform dokumentiert. Damit ist der inhaltliche Teil des „Schwätz mat!“-Prozesses Anfang Mai abgeschlossen.

Die Endergebnisse von „Schwätz mat!“ werden dann dem M3S als eine Grundlage dienen, um eine Position zu einer Rentenreform zu erarbeiten.

Kontinuierlich aktualisierte Informationen auf pensioun.schwätzmat.lu

Divergenzen:

- Während einige Teilnehmende strikt gegen eine Verlängerung der Arbeitszeit über 65 Jahre hinaus sind, befürworten andere die Option, länger zu arbeiten, wenn es freiwillig geschieht.
- Es gibt unterschiedliche Einschätzungen zur Auswirkung der Verlängerung der Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmern auf die Beschäftigungsmöglichkeiten der jüngeren Generation. Während einige darin keinen Konflikt sehen, äußern andere Vorbehalte und Bedenken.
- Der Wert erfahrener Arbeitskräfte wird einerseits betont, während andere Teilnehmende Hürden bei der Beschäftigung älterer Menschen sehen.

2. Flexibilität und Wahlfreiheit im Rentensystem

Viele Beiträge betonen die Wichtigkeit der Wahlfreiheit und Selbstbestimmung beim Rentenübergang. Es gibt Einigkeit darüber, dass das System Flexibilität benötigt, um unterschiedlichen individuellen Situationen gerecht zu werden.

Divergenzen:

- Deutliche Meinungsverschiedenheiten bestehen darüber, ob das aktuelle System bereits flexibel genug ist oder ob es flexibler gestaltet werden sollte.
- Einige Teilnehmer äußern die Befürchtung, dass eine größere Flexibilität zu mehr Ungleichheit führen könnte.
- Einige bezweifeln, dass mehr Flexibilität automatisch zu einer besseren Finanzierung des Systems führt.
- Die Frage, wo die Grenze zwischen freiwilliger Entscheidung und Zwang verläuft, wird problematisiert.

3. Progressive/Teilweise Rente

Es besteht Zustimmung zum Konzept einer progressiven oder teilweisen Rente als Übergangsmo-
dell. Mehrere Beiträge befürworten explizit einen schrittweisen Übergang in den Ruhestand.

Divergenzen:

- Es gibt unterschiedliche Ansichten zur Umsetzungsgeschwindigkeit: Einige fordern eine Beschleunigung, andere bevorzugen einen langsamen, mehrstufigen Prozess.
- Es wird auf negative Erfahrungen in Frankreich verwiesen.
- Die Rolle der Unternehmen wird kontrovers gesehen: Einige fordern mehr Verantwortung der Arbeitgeber, während andere an deren Bereitschaft zweifeln.

4. Studienjahre

Die meisten Beiträge befürworten die Anrechnung von Studienjahren für die Rente. Nur vereinzelt wird dies in Frage gestellt.

Divergenzen:

- Es gibt keine klare Position dazu, in welchem Umfang Studienzeiten angerechnet werden sollen. Die Standardstudienzeit, verlängert um ein Semester, ist jedoch die am häufigsten vorgeschlagene Option.
- Es gibt eine Kontroverse, ob die Anrechnung von Studienjahren diskriminierend sein könnte
- Unterschiedliche Meinungen bestehen darüber, ob Studienjahre auch für spätere Bildungsphasen im Leben angerechnet werden sollten oder ob nur die Erstausbildung in Betracht gezogen werden sollte.
- Ein Spannungsfeld besteht zwischen der Förderung von Bildung und der finanziellen Nachhaltigkeit des Systems, da die Anrechnung von Bildungszeiten zusätzliche Kosten verursacht.

5. Arbeitsbelastung und Gesundheit (Pénibilité)

Es herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass körperlich anstrengende Berufe bei der Rentenregelung besonders berücksichtigt werden sollten. Viele Beiträge fordern, den Aspekt der „Pénibilité“ (Arbeitsbelastung) in die Rentenberechnung einzubeziehen.

Divergenzen:

- Die Definition und Abgrenzung von belastenden Tätigkeiten wird als problematisch gesehen.
- Es gibt unterschiedliche Ansichten darüber, wie verschiedene Arten von Belastungen (körperlich vs. geistig) bewertet werden sollten.

6. Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

Viele Beiträge erkennen an, dass die Arbeitsplätze an die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer angepasst werden müssen. Der Erfahrungsschatz älterer Arbeitnehmer wird als wertvoll angesehen.

Divergenzen:

- Es gibt Skepsis bezüglich der tatsächlichen Bereitschaft von Unternehmen, ältere Mitarbeiter zu halten oder einzustellen.
- Die wirtschaftliche Bewertung älterer Arbeitskräfte wird kontrovers diskutiert.
- Einige betonen die Problematik des, während andere auf den Wert der Berufserfahrung hinweisen, die nicht ausreichend wertgeschätzt werde
- Die Realisierbarkeit von Anpassungen wird in Frage gestellt

7. Finanzierung und Nachhaltigkeit des Rentensystems

Es besteht Einigkeit darüber, dass das Rentensystem langfristig nachhaltig gestaltet werden muss. Ebenfalls besteht darüber Einigkeit, dass allein ein flexibles Renteneintrittsalter nicht die finanzielle Nachhaltigkeit des Systems ausmacht.

Divergenzen:

- Es gibt unterschiedliche Auffassungen über die jeweilige Rolle der ersten, zweiten und dritten Säule des Rentensystems.
- Kontroverse Vorschläge zur Finanzierung: Erhöhung der Beiträge versus Deckelung hoher Renten

8. Soziale Gerechtigkeit und generationenübergreifende Aspekte

Die meisten Beiträge betonen die Wichtigkeit eines gerechten und ausgeglichenen Systems. Viele erkennen an, dass Rentenreformen Auswirkungen auf verschiedene Generationen haben. Einigkeit herrscht auch darüber, dass Flexibilisierung nicht generell zur Verminderung von Ungleichheit führt.

Divergenzen:

- Es werden Interessensunterschiede zwischen der älteren und jüngeren Generation deutlich, wenn es um die langfristige Finanzierung des Systems geht. Mehrfach wurde gefordert, dass nicht nur heute junge Menschen dazu beitragen sollten, sondern auch Personen, die bereits in Rente sind oder bald gehen.
- Die soziale Dimension wird unterschiedlich bewertet: Einige sehen Flexibilisierung als Risiko für mehr Ungleichheit, andere betonen, dass Flexibilität allen zugutekommen sollte, nicht nur den Besserverdienenden
- Es besteht ein Spannungsverhältnis zwischen den Zielen der Sozialpolitik, die vor dem Armutsrisiko schützen soll, und denen der Rentenpolitik, die ein Ersatzeinkommen nach dem Erwerbsleben schaffen soll.

9. Weiterbildung und berufliche Entwicklung

Es herrscht breiter Konsens darüber, dass Weiterbildung und lebenslanges Lernen essenziell für die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer sind. Viele Beiträge betonen die Bedeutung von Bildung für die Anpassungsfähigkeit in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt. In diesem Cluster sind keine deutlichen Konfliktlinien erkennbar. Die Beiträge ergänzen sich größtenteils und betonen verschiedene Aspekte ähnlicher Gedanken.

Ablauf

8:30	Accueil des invités
9:00	Mot de Bienvenue
9:15	Mot de Martine Deprez, ministre de la Santé et de la Sécurité sociale
9:35	Présentation des résultats de la consultation en ligne
9:50	Présentation du STATEC :
	<ul style="list-style-type: none">• Evolution de l'espérance de vie• Taux d'activité des personnes âgées
10:25	Pause café
10:45	Session de discussion I :
	<ul style="list-style-type: none">• Personnalisation et adaptativité• Avantages économiques et sociaux
12:30	Walking Lunch
13:30	Session de discussion II :
	<ul style="list-style-type: none">• Bénéfices pour les individus• Fatigue et inégalités• Adaptabilité et employabilité
15:30	Pause café
15:40	Conclusion
16:00	Fin

Abbildung 4: Die Tagesordnung, wie sie im Vorfeld an die Teilnehmenden versandt wurde.



Abbildung 3: Moderator Bob Wetzel während der Begrüßung.

Begrüßung

Der Moderator Bob Wetzel eröffnet die Veranstaltung mit einer Begrüßung aller Mitglieder der Expertenrunde. Auch die Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit Martine Deprez wird offiziell begrüßt, ebenso wie die anwesenden Experten aus der Verwaltung. Bob Wetzel stellte das übrige Moderationsteam von Snakke & Co., Jan Glas, Liz Thielen und Konstantin Wolf vor. In seiner Begrüßung erinnert Bob Wetzel die Teilnehmenden an die Leitfrage, unter der diese Expertenrunde zum Thema Anpassungsfähigkeit durchgeführt wird: **Wie gestalten wir das System unserer Altersvorsorge, um eine langfristige finanzielle Stabilität zu erreichen?**

Begrüßung der Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit, Martine Deprez

Im Anschluss begrüßt die Ministerin die Teilnehmenden im Namen der Regierung. Sie äußert die Hoffnung, dass der Austausch in einer konstruktiven und offenen Atmosphäre stattfinden wird, mit sachlichen Diskussionen zu den Themen dieser ersten Veranstaltung.



Abbildung 5: Die Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit begrüßt die Mitglieder der Expertenrunde und die anwesenden Gäste zur ersten Sitzung des Gremiums.



Abbildung 6: Die Mitglieder Gremiums verfolgen den Input zu Beginn der Sitzung.

Präsentation der Ergebnisse des Online-Dialogs

Im Online-Dialog der zweiten Phase waren alle Interessierten aufgerufen, Thesen zu drei übergeordneten Themen zu bewerten und anschließend ihre Meinung zu begründen bzw. auf andere Meinungen einzugehen. Liz Thielen von Snakke & Co., der für die Bürgerbeteiligung verantwortlichen Agentur, präsentiert die wichtigsten Zahlen und Ergebnisse des Online-Dialogs zum Thema Anpassungsfähigkeit.

Präsentation des STATEC

Die Präsentation von Tom Haas, Direktor des STATEC, konzentriert sich einerseits auf die Entwicklung der Lebenserwartung. Hier wird auch für die kommenden Jahrzehnte ein weiterer Anstieg prognostiziert. Gleichzeitig zeigt sich beim Aktivitätsgrad älterer Menschen ein Trend zur Verlängerung der Erwerbsbiografien. Faktoren sind vor allem Bildungsniveau, Gesundheitszustand und Arbeitsmarktbedingungen.



Abbildung 8: Die Präsentation des STATEC findet sich im Anhang zu dieser Dokumentation



Abbildung 7: Die Präsentation von Snakke & Co. findet sich im Anhang zu dieser Dokumentation

Die beiden Diskussionsrunde

Die unterschiedlichen Aspekte des Themas Anpassungsfähigkeit werden in zwei Diskussionsrunden besprochen. Jede Runde beginnt mit einer Umfrage (Mentimeter), um die Zustimmung bzw. Ablehnung der Teilnehmenden zu je sechs vorbereiteten Thesen zu eruieren. Die Ergebnisse finden sich im Anhang zu dieser Dokumentation.

1. Diskussionsrunde:

- Individualität und Anpassungsfähigkeit (3 Thesen)
- Wirtschaftliche und soziale Vorteile (3 Thesen)

2. Diskussionsrunde:

- Vorteile für den Einzelnen (2 Thesen)
- Ermüdung und Ungleichheiten (2 Thesen)
- Anpassungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit (2 Thesen)

Anschließend folgte in beiden Fällen eine Runde von Statements zu den jeweiligen Themen. Alle anwesenden Akteure hatten Gelegenheit in zwei Minuten ihre Positionen zu diesen Aspekten darzulegen bzw. auf die bewerteten Thesen einzugehen.



Abbildung 9: Vertreter von LSAP, ADR, déi Gréng und déi Lenk während der Runde der Statements.



Abbildung 10: Alain Brevet, Gereontologe und Direktor von GERO – Kompetenzzentrum für den Alter während seines Statements.

Im Anschluss kamen die Mitglieder des Gremiums dann in einer moderierten Diskussion in den gegenseitigen Austausch. Dabei nahmen sie Bezug zu den gehörten Statements oder befragten die anwesenden externen Experten.



Abbildung 11: Vertreter der Gewerkschaften und des Arbeitgeberverbands während der Diskussion.

Die Beiträge der beiden Diskussionsrunden wurden vom Moderationsteam sichtbar für die Mitglieder des Gremiums mitgeschrieben und thematisch sortiert.

Informeller Austausch

Während einer Kaffeepause am Vormittag sowie eines Walking Lunchs bot sich Raum für informelle Gespräche und Networking zwischen den Teilnehmenden der ersten Expertenrunde.



Zusammenfassung

Nach den beiden Runden fassten Jan Glas und Liz Thielen die Kernpunkte der Diskussionen zusammen. Sie gingen dabei auf häufig diskutierte Themen, Gemeinsamkeiten in den Argumenten und unterschiedliche Positionen ein.



Abbildung 12: Das Moderations-Team während der Zusammenfassung der ersten Diskussionsrunde.

Abschließend bedankt sich Ministerin Martine Deprez bei allen Anwesenden für ihre Teilnahme und den konstruktiven und respektvollen Austausch. Sie hebt dabei die wertvolle Diskussion auf Augenhöhe zwischen Abgeordneten, Studierendenvertretern und Rentenexperten ganz unterschiedlicher Organisationen hervor. Unter anderem sei klar geworden, dass Anreize geschaffen werden müssten, damit Menschen nach der Pensionierung weiterarbeiten können, sofern sie das möchten. Abschließend betont erneut sie die Bedeutung des gemeinsamen Dialogs und des transparenten Vorgehens im „Schwätz mat!“-Prozess.

Bob Wetzel verweist auf die kommenden Sitzungen am 4. und 24. April sowie auf die Dokumentation des Prozesses auf pensioun.schwätzmat.lu und verabschiedet die Teilnehmenden.

Anhang: Transkription

1. Diskussionsrunde

Antréttsalter + Karriär

Nei méi laang wéi 65.
Pensioun ass fir Schaffender oft net einfach.
Probéieren méi no un déi 65 ze kommen.
Alter réckelen steet net zur Fro.
Anere Périodes complémentaires net vergiessen!
Besser op Pensioun virbereed ginn. Préparatioun!
Leit, déi wëllen méi laang schaffe, kënnen oft net.
Seniors → Coachen → Firmen → Jonk
Méi laang schaffe: OK (och temps partiels)
Keen Sënn den Alter erop ze setzen
Politique des âges: Beruffer dem Alter upassen.
Offboarding – Pensioun plangen
Promouvoir Rente à 65 ans
Wat geschitt do no?
60-65 Joeren aanescht rechnen
Leit ënnerstëtzen méi laang an der Aarbecht
Déi Jonk vun haut aäerten méi laang schaffe goen.
Wéini ass et fräiwëlleg méi laang ze schaffe vs. Zwang?
Qualité de vie dans la retraite
Net spéider wéi 65 Joer an d'Pensioun!
Verschidde 65+ wëllen schaffe kënnen
Betriber brauchen "erfahren" Leit
Senioren sollen méi laang schaffe kënnen
Beschäftigung am héijen Alter (Kompetenz-Sécherung)
Choix M. Critères
Mé i laang schaffe ≠ méi Aarbecht fir Jonk
Adaptatioun des conditions fir eelere Leit
Ureizer schafen méi laang ze schaffen

Flexibilitéit

Jonker wëllen flexiblen System
Jonk sinn fir Adaptabilitéit & Choix.
Ureizer – Pensioun méi spéit méi attraktiv maachen
Adaptable → Aarbechtsplaz (fir datt si kënne schaffe)
Adaptabilitéit ≠ Egalitéit
Adaptabilitéit ≠ réduction inégalités
Inegalitéiten duerch Flexibilitéit ↑ ?

Flexibilitét net onbedéngt besser Finanzéierung
An Moment: keng Flexibilitét
Studienzäiten sollen gëllen
Flexibilitét besteet schonn
Däerf keen Chantage sinn
Jiddereen dee wëll, soll kënnen méi laang schaffe goen.
Rente anticipée plus flexible
Libre-Choix Fräiwëllegkeet
Aktuelle System net flexibel genuch
Ass schonn flexibel
Wéi grouss ass d'Volontét vun Entreprises "al" Leit ze halen.

Suen

Cotisations ↑
Héich Pensions bremsen
Optioun, Joren zreck ze kafen.
Kleng Pension net ↓ mä grouss Pension deckelen.
Besoin plus de sobriété
Méi Zousätz-Méiglechkeeten fir 2e Pilier
Zousatz Pension onerreechbar fir pers. rev. faible
Pensions Échange entre pays: Optimiser

Penibilitét

Penibilitét mat denken.
Méi laang schaffe bréngt dem System näischt.
"Kierperlechen" Aspekt a compte huelen.
Penibilitét mat berechnen.
Penibilitét muss berücksichtégt ginn.
Travail pénible mat arechnen.
Mechanismus fir "Schwerstarbeiter"
Kierperlech vs. Intellektuell

Progressivitéit

Rent progressive (partielle) muss méiglech sinn
Temps partiel retraite nom öffentleche Modell
Firgezun Rent Alter progressiv (12 Joer) +1 Joer hiewen
Progressivitéit ✓
Entreprises sollen matspillen; Verantwortung → progressiv Rent
Départ à la retraite progressive = OK!
Engagement Rent. prog. agoen
Rent. progr. er. acceleréieren
Progr. Rentner → Jonk uleiéieren
Pension ka 20-30 Joer daueren

France : Progr. Rente Effet (négatif) pas comme espéré
Wéini ass et fräiwëlleg méi laang ze schaffen vs. Zwang?

Santé

Prévention fir Krankheet ze vermeiden
Bien-être au travail
Leit solle gesond an d'Pensioun
Impakt Gesondheet
Méi laang schaffe huet vill positiv Effekter

Studienjoren

Handwierk méi en compte huelen
Léierjoren matzielen
Stud.joren am héigen Alter sollen méiglech sinn
Stud.joren = primordial
Stud.joren sollen encouragéieren zeréck op Lëtzt ze kommen
Stud.joren sollen bleiwen
Stud.joren matzielen = Discriminatioun (≠ net accord)
Verbesserungen Jonk Stud.joren
Et muss ee kënnen studéieren, also Studiejoren bäibehalen.
Periodes compl. Babyjoren & Studienjoren iwwerschaffen
Studienjoren am Kader vum lifelong learning
Studienjoren sollen zielen och fir spéider an der Carrière
Choix op Unijoren ugerechent ginn.

Pensiouns-System / Solidaritéit tèscht Generatiounen

Zuelen vun 2012 analyséieren
An der Schoul scho léieren wéi ech meng Pensioun ka ↑
Système net durabel, ze déier
Strukturell Léisung gëtt gebrauch
Wat aktuell gëllt, muss och an Zukunft gëllen
Sozial Mesuren mat arechnen
Keng Verschlechterung
Sozial Politik ≠ Rente Politik

2. Diskussionsrunde



Abbildung 13: Die Beiträge der zweiten Diskussionsrunde, wie sie vom Moderationsteam festgehalten wurden. Sie sind in generelle Anmerkungen (links, inkl. dem Abschnitt „An der Pensioun“), Chancen (mitte) sowie Risiken (rechts) sortiert.

Generell

- Net jiddereen kann méi laang schaffen
- Anti-cumul → méi Info néideg; Wéi eng Stellschrauben?
- Rente muss fir d'Liewen duer goen.
- D'Systeme durabel maachen.
- Pack pour les âges : brauch d'Patronat.
- Pensioun à la carte gouf et an gouf ofgeschaft.
- Strategie fir Gestiouen des âges.
- Verlängerung vun der carrière kann net generaliséiert ginn.
- Espérance de vie vs. gesond Liewen.
- Formel vun 2012 analyséieren.
- Adaptabilitéit ≠ Flexibilitéit
- Gezielte Sozialpolitik
- ≠ méi laang schaffen fir Inegalitéiten op ze fänken
- Wann ee geschafft huet soll een eng Pensioun kréien
→ Wichtig: 1e pilier.
- Bei kompletter Karriär = komplett Rente.
- Amfang schwätze mer vum Alter 57-65
- Pensionsalter net erop setzen
- Pensioun équitable sans 3e pilier

An der Pensioun

Dig. Kompetenzen, Life Long Learning fir Alleguer

Eng Persoun vu 60 ass net aal

Bénévolat fir Pensionéiert

An der Rent: Däerefen net Autonomie verléieren + sozialt Ëmfeld

Bénéfices / opportunités – Was bauche mer?

Technologien wäerte ëmmer méi schnell entweck. → Formatioun

Definitioun vun pénibilité → Wat ass de Statut?

Formation ass key fir employabilité vs. chômage

Employabilité brauch en échange tëscht Sozialpartner

Formations pour personnes „âgées“ (>45)

Formatioun = essentiell

Méi laang schaffen huet vill positiv Effekter

Eeler Leit besser ënnert d'Äerm gräifen

Leit mat Erfahrung sinn néideg

Life Long Learning = Erfahrung

Soll net drun scheitern

Verbessert Mindest Rent

Freiwëlleg schaffen ouni Limit (côtisiereren?)

Emschoulung / Life-long-learning (fir méi laang employabel)

Aarbechtsplatz musse dem Alter adaptéiert sinn

→ (Aarbechtszäit & Progressivitéit?)

Formatiounen fir eelerer ausbilden

Méi laang schaffen kann eng Chance fir Senioren sinn

Jonker wëllen Taxonomy zu Pénibilitéit

Iwwerproportional beneficiéieren wann ee méi laang schafft

Risques / Erausforderungen – Op war musse mer oppassen?

Generell Ongerechtegkeet fir déi Jonk

Méi laang schaffe just fir ze iwwerlieeen ass net akzeptabel

Ass et „der Wert“, een Aalen ze halen?

Alterschômage / Employabilité

Bureau's employé ≠ Een um „Chantier“, Niddereg qualifizéiert, Oft laangen Aarbechtswee

Nodeeler Secteur / Secteur

Working Poor → Flexibilitéit net just fir déi Räch bénéfique

Santé / Pension → Équitable + Fair

Zousatz Pension = Well ee méi brauch!

Méi laang schaffen muss sech lounen

Pension + Revenu Complémentaire ≠ Revenu d'Avant

Beruffserfahrung gëtt net genuch geschat.

Incentatifs fir Karriär ze verlängeren existéieren, mee funktionéieren net.

Ëmmer méi reclassement wéinst Gesondheet.

Reclassement ass schwierig an der Realitéit.

Employabilitéit schwéier ze garantéieren (iwwer dat, wat elo ass): deier, Produktivitéit
Santé mentale ass net automatesch wann een länger schafft.
Jonker gesinn méi laang schaffen als Fatalitéit
Fatigue soll individuell gekuckt ginn → e.g. Aarbechtsdruck

Impressum

Dokumentation

Expertenrunde Anpassungsfähigkeit

Dokumentation der zentralen Ergebnisse der Expertenrunde vom 21. März 2025 zum Thema Anpassungsfähigkeit

Moderiert und dokumentiert durch:

Snakke & Co. s.à r.l.
29, boulevard Grande-Duchesse Charlotte
L-1331 Luxemburg
www.snakke.lu

Snakke & Co.

a ZebraLog - Yellow Ball cooperation

Im Auftrag von:

Ministerium für Gesundheit und soziale Sicherheit
1, rue Charles Darwin
L-1433 Luxemburg



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Santé
et de la Sécurité sociale