



Die Arbeit soll mich ernähren, nicht auffressen

Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Corona-Maßnahmen im Unternehmen

Seiten 4-5

Lehrlingsgehälter in der DG

Seiten 6-7

Wiedereingliederung

Langzeitkranke

Seiten 8-10

Dossier: Sich nicht von der Arbeit auffressen lassen

Seite 11

Chemie: Gesundheit und Wohlbefinden

Seite 12

Europa braucht höhere Löhne

Seiten 13-15

CNE Info

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

Jean-Marc Namotte,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

Redaktion:

Vera Hilt	Liliane Louges
Angela Mertes	Jochen Mettlen
Birgit Schlüter	Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
087/85 99 59
pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

Sprechstunden: dienstags und donnerstags,
jeweils von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St.Vith

Sprechstunden: montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.stvith@acv-csc.be

JURISTISCHER DIENST

CSC Eupen

Sprechstunden: donnerstags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

CSC St.Vith

087/85 99 33 • sj.verviers@acv-csc.be

SOZIALSPRECHSTUNDEN

CSC Eupen

Sprechstunden: montags und mittwochs
von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

087/85 99 22 • csc.ostbelgien@acv-csc.be

CSC St.Vith

087/85 99 32 • csc.stvith@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith

087/85 99 33 • sj.verviers@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen

087/85 99 49 • grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be

Alle CSC-Dienste sind auch telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie ebenfalls in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Corona-Maßnahmen im Unternehmen: Halten Sie noch ein wenig durch!

Am 7. März trat ein Königlicher Erlass in Kraft, der die Corona-Maßnahmen aus dem allgemeinen Leitfaden in die Regelung über das Wohlbefinden aufnimmt.

Diese Maßnahmen, die in den Unternehmen befolgt werden müssen, sind in drei Phasen unterteilt:

- **Wachsamkeitsphase (Phase 1):** Sie umfasst das sogenannte „Basis-schutzniveau“, das erforderlich ist, um die Ausbreitung eines Infektionserregers im Unternehmen weiterhin bestmöglich zu kontrollieren und Ausbrüchen vorzubeugen.
- **Interventionsphase (Phase 2):** Sie umfasst strengere, spezifischere oder zusätzliche Maßnahmen, die vorübergehend erforderlich sind, wenn es mehrere infizierte Personen gibt und es in einem Unternehmen, einem Sektor oder einer Region zu Ausbrüchen kommen kann.
- **Kritische Phase (Phase 3):** Sie umfasst die strengsten Maßnahmen

für den Fall, dass die Viruszirkulation im Unternehmen, im Sektor oder im Betrieb stark zunimmt und der Lockdown oder die vollständige oder teilweise Schließung des Betriebs bzw. der Betriebe verhindert werden soll.

Phase 1 wurde am 7. März aktiviert. Das bedeutet, dass eine Reihe von Maßnahmen gelockert wurden. Das Tragen einer Mundschutzmaske ist nicht länger Pflicht, sondern wird empfohlen, wenn der Abstand nicht gewährleistet werden kann, wenn die Mitarbeiter sich im Unternehmen bewegen oder gemeinsam in einem Fahrzeug unterwegs sind. Der Grundsatz des Abstands bleibt jedoch die Regel und es gelten weiterhin die allgemeinen Hygienemaßnahmen. In den Kantinen und Personalrestaurants gelten strengere Regeln als im öffentlichen Leben.

Der Übergang von Phase 1 zu Phase 2 oder 3 erfolgt in einem Unternehmen durch den Arbeitgeber nach Stellungnahme des Präventionsberaters/

Arbeitsmediziners oder in allen Unternehmen eines Sektors durch ein Protokoll, das in einer paritätischen Kommission erstellt wird. Dieser Übergang kann auch für alle oder bestimmte Unternehmen bzw. Tätigkeiten von der zuständigen Behörde des Landes beschlossen werden. Die Pflicht zur sozialen Konzertierung über die Maßnahmen im Unternehmen bleibt bestehen.

Die Wachsamkeitsphase bleibt bis zu zwei Monate nach Ende der Pandemie anwendbar. Über diesen Punkt wurde im Hohen Rat für Gefahrenverhütung ein Konsens erzielt. Auf diese Weise versuchen wir zu verhindern, dass der Arbeitsplatz nach dem Ende der föderalen Maßnahmen zum Motor eines erneuten Ausbruchs der Pandemie wird. Außerdem gibt sie den Arbeitnehmern Zeit, sich an die neue Situation anzupassen.

Den neuen allgemeinen Leitfaden (auf Französisch) finden Sie auf der Website des FÖD Beschäftigung: <https://lacsc.co/guide-generique>

Die Wachsamkeitsphase (Phase 1) wurde am 7. März aktiviert.

Das Tragen einer Mundmaske wird jetzt empfohlen, ist aber nicht mehr vorgeschrieben.



Die Lehrlingsgehälter in der DG sollen erhöht werden

Die CSC plädiert in Zeiten von Fachkräftemangel und Förderung der dualen Ausbildung für eine Erhöhung der Lehrlingsgehälter. Dies würde auch zur Verbesserung der Attraktivität der dualen Ausbildung in Ostbelgien beitragen. Nun kommt Bewegung ins Spiel. Die DG-Regierung hat angekündigt, ab dem ersten Juli die Lehrlingsentschädigung erhöhen zu wollen.

Seit Jahren vertritt die CSC die Arbeitnehmerinteressen im Verwaltungsrat des Institutes für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes (IAWM). Innerhalb des IAWM wurde bereits seit einiger Zeit an dem Thema „Erhöhung der Lehrlingsgehälter“ gearbeitet. Verschiedene Arbeitsgruppen entwickelten einen Vorschlag, in dem sich alle Beteiligten grundsätzlich für eine Erhöhung der monatlichen Mindestentschädigung ausgesprochen hatten. Diese Arbeitsgruppen setzten sich aus Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber, des ZAWM, des IAWM und des RDJ zusammen.

Der erarbeitete Vorschlag wurde der DG-Regierung im Dezember 2020 übermittelt und im Frühjahr 2021 vorläufig abgelehnt. Begründung: die Betriebe sollten während der Coronakrise nicht zusätzlich belastet werden. Ein Ende der Pandemie ist in Sicht, sodass eine Erhöhung der Lehrlingsgehälter erneut zur Debatte steht. Schließlich stehen sowohl die Arbeitnehmervertreter als auch die

Arbeitgebervertreter dahinter. Zum einen sollen die Arbeitgeber eine höhere Mindestentschädigung zahlen, zum anderen ist aber auch die Politik gefragt, um eventuelle Ungleichheiten zwischen großen und kleinen Betrieben auszugleichen. Eine Möglichkeit wären hier zum Beispiel Ausbildungsbeihilfen.

Nun scheint Bewegung in die Akte zu kommen. Ministerpräsident Oliver Paasch hat vor kurzem eine Erhöhung der Lehrlingsgehälter in Aussicht gestellt. Über die Aufwertung der Lehrlingsausbildung sprachen wir mit CSC-Gewerkschafterin Viviane Leffin, die die CSC im IAWM-Verwaltungsrat vertritt.

Viviane Leffin, kam die Ankündigung der DG-Regierung, die Lehrlingsgehälter anzuheben, überraschend?

Der Zeitpunkt schon. Das Ganze hat ja eine Vorgeschichte. Seit Jahren fordert die CSC eine Anhebung der

Lehrlingsgehälter. Darüber hinaus vertritt die CSC im Verwaltungsrat des IAWM, wo schon länger über die Modalitäten gesprochen wurde. Es bestanden Arbeitskreise und 2020 wurde ein Vorschlag zur Erhöhung der Lehrlingsgehälter ausgearbeitet. Dieses Dokument wurde Ministerin Klinkenberg im Dezember 2020 übermittelt. Es wurde aber abgelehnt mit dem Verweis, dass man sich erst um die Thematik kümmern muss, wenn Corona vorbei ist. Daraufhin haben wir als CSC reagiert und nochmals die Notwendigkeit einer Erhöhung der Lehrlingsgehälter unterstrichen, weil sie die Attraktivität der dualen Ausbildung in Ostbelgien steigert. Das ist ein äußerst wichtiges Kriterium. Wie gesagt, der Zeitpunkt hat mich etwas überrascht. Aber auch die Tatsache, dass der IAWM-Verwaltungsrat im Vorfeld nicht kontaktiert worden ist.

Von welchen Zahlen muss man ausgehen?

Aus der Mitteilung des Ministerpräsidenten geht hervor, dass er sich wohl auf den Vorschlag des IAWM-Verwaltungsrates basieren wird. Dieser sieht 350 Euro im ersten Lehrjahr und 700 Euro im letzten Lehrjahr vor. Das wäre eine deutliche Verbesserung. Derzeit sind es 249,6 Euro im ersten Jahr und 567,22 Euro im dritten Lehrjahr. Es ist auch die Rede von Bonuszahlungen, die von der öffentlichen Hand gezahlt werden sollen. In Luxemburg finanziert die öffentliche Hand beispielsweise einen Teil der Lehrlingsentschädigungen. Die CSC sieht Bonuszahlungen eher skeptisch und spricht sich für eine allgemeine Erhöhung der Lehrlingsgehälter zu Lasten des Arbeitgebers aus.





CSC-Gewerkschafterin Viviane Leffin setzt sich für die Erhöhung der Lehrlingsgehälter ein.

Wie sieht es im belgischen und europäischen Vergleich aus?

Die Lehrlingsgehälter in Belgien sind im Vergleich zu anderen europäischen Ländern niedrig. Belgien orientiert sich stark am System der Alternanz-Entschädigung, so wie es auch in Frankreich der Fall ist. Die Lehrlinge erhalten einen Prozentsatz des nationalen Mindestlohnes. In Frankreich erhält ein Lehrling unter 18 Jahren 25 % des Mindestlohnes im ersten Jahr und 78 % im letzten Lehrjahr. In Belgien erhalten die Lehrlinge viel weniger, hinzu kommen ja auch noch die regionalen Unterschiede. In der DG bekommen die Lehrlinge derzeit 14,9 % des Mindestlohnes im ersten Jahr und 33,8 % im letzten Lehrjahr. In Wallonien sind 17 % bzw. 32 % und in Flandern 29 % bzw. 34 %. Nicht nur, dass Belgien bei der Bezahlung der Lehrlinge in Europa Schlusslicht ist, auch innerbelgisch hinkt die DG hinter Wallonien und Flandern hinterher.

Locken höhere Entschädigungen ostbelgische Lehrlinge ins benachbarte Ausland?

Ja, das führt auch dazu, dass viele Jugendliche abwandern und ihre duale Ausbildung zum Beispiel in Deutschland machen. Dort ist die Bezahlung etwa doppelt so hoch. Für einen Jugendlichen ist es schwer verständlich, dass er für die gleiche Ausbildung weniger Lohn erhält. Deshalb ist es so wichtig, dass in der deutschsprachigen Gemeinschaft die Lehrlingsgehälter endlich erhöht werden, damit die Ausbildung an Attraktivität gewinnt. Das fordert die CSC schon seit Jahren.

„Trau‘ dich“: 21. März internationaler Tag gegen Rassismus

Rassismus und Diskriminierung haben weder in der Gesellschaft noch an der Arbeitsstelle einen Platz. Mit der Kampagne „Trau‘ dich“ ruft die CSC Mitglieder, Militanten und Delegierte dazu auf, sich jederzeit und allorts gegen Rassismus zu wehren. Am 21. März, dem internationalen Tag gegen Rassismus, hatte die CSC Aktionen in den Betrieben durchgeführt.

Rassistische Äußerungen sind nicht nur verletzend, sie tragen auch zu einer Gesellschaft bei, in der bestimmte Menschen weniger Chancen haben und strukturell ausgegrenzt werden. In der Schule, auf dem Wohnungsmarkt und am Arbeitsplatz.

Diskriminierung untergräbt die Solidarität und Einheit unter den Arbeitnehmern. Und wenn man gespalten ist, wird man leicht das Opfer von Ausbeutern. Rassismus behindert somit den Kampf für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen. Deshalb hatte die CSC am 21. März, dem internationalen Tag gegen Rassismus, diverse Aktionen in den Betrieben durchgeführt.

Sind Sie Opfer oder Zeuge von Rassismus? Trauen Sie sich zu reagieren, indem Sie eine Diskriminierung melden.

www.diecsc.be



„Schluss mit dieser Ungleichheit!“

Jede Frau, unabhängig von ihrer Herkunft und dem Land, in dem sie lebt, muss gleich behandelt werden und die gleichen Rechte wie Männer haben. Daran erinnerten die 5.000 Teilnehmer des Weltfrauenmarsches in Brüssel anlässlich des Internationalen Tages für die Rechte der Frauen am 8. März.

In diesem Jahr griffen die CSC-Frauen die Realität der Rentenungleichheit auf, um die Kampagne „Maria malocht! Für welche Rente?“ zu lancieren. In Belgien ist nämlich das Rentengefälle zwischen Frauen und Männern immer noch viel größer als das Lohngefälle: Frauen beziehen im Schnitt 30 % weniger Rente als Männer!

Am 8. März gingen die CSC-Frauen auf die Straße, um die Aufmerksamkeit auf diese Tatsache zu lenken, die Frauen im Rentenalter verletzlicher macht. Die CSC fordert, dass die Rentenreform die Geschlechterdimension berücksichtigt und dass das Rentengefälle durch verschiedene Hebel auf null reduziert wird.

www.diecsc.be + www.facebook.com/femmescsc



Zurück zur Arbeit

Wie können Langzeitkranke wieder eingegliedert werden?

Die Frage der Wiedereingliederung von Langzeitkranken in den Arbeitsmarkt ist derzeit Gegenstand mehrerer Diskussionen im Nationalen Arbeitsrat (NAR) und im Verwaltungsausschuss LIKIV-Entschädigungen. Es folgt ein kurzer Überblick über das Thema.

Da die Zahl der arbeitsunfähigen und invaliden Personen steigt, wird der Wiedereingliederung von kranken Arbeitnehmern insbesondere seit 2015 mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Die Föderalregierung hatte sich verpflichtet, verschiedene Aspekte der von der Michel-Regierung eingeführten Rechtstexte zu überprüfen. Gesundheitsminister Frank Vandenbroucke und Pierre-Yves Dermagne, Minister für Beschäftigung, haben verschiedene Vorschläge in diese Richtung unterbreitet.

Begleitung der Arbeitnehmer

Der Einsatz von Koordinatoren für die „Rückkehr an den Arbeitsplatz“ ist angelaufen. Diese im Rahmen der Krankenkassen tätigen Koordinatoren werden die Aufgabe haben, arbeitsunfähige Arbeitnehmer bei einer machbaren Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen und zu beraten.

Respekt der Arbeitnehmer...

Diese Maßnahme, welche die Entschädigung von Arbeitnehmern betrifft, soll am 1. Januar 2023 in Kraft treten.

Sie besteht im Wesentlichen aus einer Sanktion, die gegen einen kranken Arbeitnehmer verhängt werden kann, wenn er die für seine Beurteilung erforderlichen Informationen nicht liefert oder nicht mit dem Koordinator für die „Rückkehr an den Arbeitsplatz“ zusammenarbeitet. Zum Beispiel, indem er ohne Begründung nicht zur ersten Vorladung des Koordinators oder zum Besuch beim Vertrauensarzt der Krankenkasse erscheint.

Es ist offensichtlich, dass hier das Prinzip der Sanktionierung eingeführt wird. Da diese Tür geöffnet wurde, befürchtet die CSC, dass es in Zukunft wahrscheinlich leichter sein wird, sie auf andere, derzeit nicht in Betracht gezogene Situationen auszudehnen. Die CSC hat immer betont - und wird dies auch weiterhin tun -, wie wichtig es für den kranken Arbeitnehmer ist, dass er seine Wiedereingliederung freiwillig und ohne Sanktionen in Betracht ziehen kann.

Darüber hinaus beruht diese Maßnahme keineswegs auf Tatsachen. Man geht davon aus, dass kranke Arbeitnehmer widerspenstig sind und dass man sie dazu bringen muss, den Verpflichtungen nachzukommen. Schließlich sollte

Die CSC wird weiterhin darüber wachen, dass kranke Arbeitnehmer nicht stigmatisiert werden.



© Shutterstock

man, bevor man mit solchen falschen Lösungen kommt, erst einmal die Gründe für das Scheitern der Wiedereingliederung untersuchen, um angemessene Lösungen zu finden. In ihrem Mehrheitsabkommen hatte sich die Regierung übrigens dazu verpflichtet. Wir warten noch immer darauf. Die CSC wird daher eine negative Stellungnahme zu dieser vorgeschlagenen Maßnahme abgeben.

Eigenverantwortung der Arbeitgeber...

Arbeitgeber, deren Anzahl arbeitsunfähiger Arbeitnehmer über dem sektoriellen Durchschnitt liegt, würden sanktioniert. Es sind mehrere Nachteile zu verzeichnen. Zum einen die Tatsache, dass dieser Mechanismus auf Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern beschränkt wird, obwohl bekannt ist, dass es in diesen Unternehmen theoretisch einfacher ist, den Arbeitgeber durch die Präsenz der Gewerkschaft zu beeinflussen (Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz). Für kleine Unternehmen sind keine Maßnahmen vorgesehen. Andererseits werden Arbeitnehmer über 55 Jahren nicht in der Formel zur Berechnung der Zahl der arbeitsunfähigen Arbeitnehmer berücksichtigt. Dadurch wird die demografische Realität in vielen Unternehmen ignoriert und geben die Zahlen ein verzerrtes Bild wider.

Änderungen im Arbeitsrecht

Der Arbeitsminister hat auch eine Reihe von Vorschlägen zum Arbeitsrecht gemacht (zu denen der Nationale Arbeitsrat und der Hohe Rat für Prävention am Arbeitsplatz noch Stellung nehmen müssen):

- Die Neutralisierung des garantierten Lohns im Falle eines Rückfalls aus anderen Gründen als der ursprünglichen Krankheit soll eingeschränkt werden;
- Der Arbeitnehmer müsste für den ersten Tag seiner Arbeitsunfähigkeit kein ärztliches Attest mehr vorlegen (höchstens dreimal pro Kalenderjahr und mit der Mög-

lichkeit einer für den Sektor oder durch die Arbeitsordnung geregelten Ausnahme);

- Die Prozedur zur Entlassung aufgrund höherer Gewalt in Verbindung mit dem Wiedereingliederungsprozess könnte erst nach 9 Monaten ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit eingeleitet werden. Wenn ein Wiedereingliederungsprozess bereits begonnen wurde, kann höhere Gewalt also erst 9 Monate nach Ende des Prozesses geltend gemacht werden. In jedem Fall muss der Arbeitgeber ein Outplacement-Angebot machen;
- Der Wiedereingliederungsprozess würde geändert (Verlängerung bestimmter Fristen) und vereinfacht.

Diese Vorschläge gehen in die richtige Richtung, auch wenn einige von ihnen noch weiter überdacht werden müssen (z.B. wie kann die ärztliche Schweigepflicht gewährleistet werden, um den garantierten Lohn zu erhalten, wenn ein Rückfall aus anderen Gründen auftritt?).

Die CSC wird weiterhin darüber wachen, dass kranke Arbeitnehmer nicht stigmatisiert werden und dass ihre Wiedereingliederung unter Berücksichtigung ihres Gesundheitszustands und ihrer beruflichen Pläne erfolgt. Schließlich ist es neben den Wiedereingliederungsprozessen höchste Zeit, dass die tieferen Ursachen des Phänomens angegangen und strukturelle Lösungen eingeführt werden.

Möchten Sie Ihren Arbeitgeber dazu ermutigen, an der Prävention und an einer guten Wiedereingliederungspolitik in Ihrem Unternehmen zu arbeiten?

Sprechen Sie mit Ihrem Gewerkschaftsdelegierten!

Mini-Tax-Shift am 1. April für Arbeitnehmer

Die CSC prangert seit Jahren das Problem der Niedriglohnfalle an: Wenn ein Niedriglohn angehoben wird, geht ein Teil der Erhöhung verloren, weil die einem Niedrigverdiener gewährten Sonderleistungen wegfallen oder gekürzt werden. Im Laufe der Jahre hat sich die Situation weiter verschlechtert. Nachdem die Föderalregierung beschlossen hatte, bei den ständig steigenden Energiekosten einzugreifen, gab sie schließlich eine erste Antwort in Form einer Mini-Steuerreform in Höhe von 300 Millionen Euro auf Jahresbasis. Diese Maßnahme wird zusammen mit der Erhöhung des überberuflichen Mindestlohns in Umsetzung des Sozialabkommens 2021-2022 am 1. April 2022 in Kraft treten. Diese Maßnahme der Regierung reicht jedoch bei weitem nicht aus.





Sich nicht von der Arbeit auffressen lassen

© www.bdkz.net



Ungleiche Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen, Homeoffice, ständige Verbindung mit dem Arbeitgeber über das Smartphone, Arbeitsüberlastung... Das Familienleben mit dem Berufsleben oder der Arbeitssuche zu vereinbaren, ist keine leichte Aufgabe.

Das moderne Leben ist ein täglicher Balanceakt. Auf dem schmalen Grat zwischen Arbeit und Familie müssen Arbeitnehmer die richtige Balance finden, um ihr Familienleben mit einem Arbeitsleben zu verbinden, das sie ernähren kann - ohne sich von der Arbeit auffressen zu lassen. Aber es ist nicht immer möglich, das Privatleben mit einem Vollzeitberuf oder der aktiven Suche nach einem Arbeitsplatz zu verbinden, weder während der 24 Stunden, die ein Tag dauert, noch im Laufe einer Karriere.

Nicht alle Familien sind für diese Situation gleichermaßen gewappnet. Das Fehlen erschwinglicher Kinderbetreuungseinrichtungen, die Vereinbarkeit der Öffnungszeiten dieser Einrichtungen mit den Arbeitszeiten des/der Elternteile(s) oder die Betreuung kranker oder behinderter Eltern können manchmal zu unüberwindbaren Hindernissen auf dem Weg zu diesem empfindlichen Gleichgewicht werden. Die Kombination von Berufs- und Fa-

milienleben ist also nicht nur eine Frage der Wahl (manchmal mehr aus Notwendigkeit als aus Wunsch), sondern auch der Mittel. Gewisse Familien müssen sich dafür entscheiden, ihre Arbeitsleistungen zu reduzieren. Und meistens ist es die Frau, die ihre Karriere auf Eis legen muss. Für Alleinstehende mit Familie zu Lasten wird die Situation noch schwieriger zu bewältigen.

In dieser Hinsicht liegt die Last immer noch zu oft bei den Frauen, die weiterhin den Großteil der Pflege- und Hausarbeit (die „unbezahlte Arbeit“) und die damit einhergehende psychische Belastung tragen, obwohl immer mehr von ihnen vollzeitbeschäftigt sind.

Psychische Gesundheit

Die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben muss auch aus gesundheitlicher Sicht und insbesondere im Hinblick auf die psychische Gesundheit betrachtet werden. Denn Druck und Stress am Arbeitsplatz können zu

Depressionen oder Burnout führen.

Im April dieses Jahres hatte die CSC das LIKIV (Landesinstitut für Kranken- und Invalidenversicherung) gebeten, Zahlen über die Anzahl der Personen zu liefern, die länger als ein Jahr krankgeschrieben sind, und dabei einen Schwerpunkt auf das psychische Wohlbefinden zu legen. Die Zahlen zeigen, dass von den Langzeitkranken 36,8 % aufgrund von psychischen Problemen (Depressionen, Stress, Burnout...) arbeitsunfähig sind. Beim Burnout, einer berufsbedingten Beeinträchtigung der Gesundheit, ist zwischen Ende 2017 und Juni 2020 ein Anstieg der Fallzahlen um 162 % zu verzeichnen.

Arbeit von zu Hause aus

Während der Gesundheitskrise hat der verstärkte Einsatz von Homeoffice in gewissen Sektoren die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben noch weiter verwischt. In den letzten zwei Jahren hat die Arbeit zuhause Einzug

Die Arbeit soll mich ernähren, nicht auffressen!

Zeit ist ein wichtiger Faktor für die Arbeitsplatzqualität und die Artikulation von Privat- und Berufsleben. Eine qualitativ hochwertige Arbeit darf den reibungslosen Ablauf des Lebens außerhalb der Arbeit nicht verhindern. Sie sollte auch nicht die Gesundheit der Arbeitnehmer gefährden.

Die CSC fordert die öffentliche Hand nachdrücklich auf zur:

- Aufwertung der Zulagen für den **thematischen Urlaub** (Zeitkredit, Elternurlaub...) und vollständige Gleichstellung für die Berechnung der Rente.
- Wiedereinführung des **Zeitkredits ohne Motiv**.
- Verlängerung und Verbindlichkeit des **Geburtsurlaubs** (Vaterschafts- oder Co-Mutterschaftsurlaub), um die Diskriminierung von Frauen wegen des Verdachts auf Mutterschaft zu verringern, die Co-Eltern-Kind-Bindung von den ersten Tagen an zu verbessern und die psychische Belastung zwischen den Eltern besser zu verteilen...
- Ausrichtung der **Dauer des Geburtsurlaubs** an die Dauer des Mutterschaftsurlaubs.
- Förderung jeder Initiative, die eine **Verkürzung der Arbeitszeit** ermöglicht, mit Lohnfortzahlung und effektiver kompensatorischer Einstellung über einen unbefristeten Vertrag, um die Arbeit während der gesamten Laufbahn nachhaltig zu gestalten und eine Erhöhung des Stundenlohns von Teilzeitbeschäftigten zu ermöglichen.
- Reduzierung der Anzahl Jahre, die für eine **vollständige Laufbahn** nötig sind.
- Berücksichtigung der **Schwere der Arbeit** während der Laufbahn.
- Das kollektive Arbeitsabkommen KAA 104* ergebnisverbindlicher zu gestalten, um Unternehmen, Institutionen oder Verwaltungen zu verpflichten, insbesondere die Möglichkeit zu geben, die **Arbeitsbelastung** während der Karriere entsprechend der Strapazen zu reduzieren.
- Förderung der Aushandlung möglicher **Flexibilität** im Interesse der Arbeitnehmer. Diese muss gewählt werden, sie muss Gegenstand von Ausgleichsperioden sein und darf nicht zum Nachteil der Privatsphäre durchgeführt werden.
- Umsetzung eines wirklichen **Rechtes auf Abschalten** außerhalb der Arbeitszeiten.
- Entwicklung **hochwertiger und lokaler Einrichtungen und kollektiver Dienstleistungen**: Kinderbetreuung, Betreuung kranker Kinder, Betreuung älterer Menschen und Menschen mit Behinderungen.

*Das KAA 104 sieht vor, dass jedes Unternehmen mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern einen Plan für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer erstellt, um die Zahl der Arbeitnehmer ab 45 Jahren zu erhalten oder zu erhöhen.

gehalten. Der Wohnzimmertisch wurde gleichzeitig zum Ort für Besprechungen, für Gesellschaftsspiele mit den Kindern und für einen Aperitif mit Freunden. Ein Mix von Beschäftigungen, der in einigen Sektoren zur Norm werden könnte.

Diese Verwischung der Grenzen kann zwar eine Anpassung der Arbeitszeiten ermöglichen und letztlich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern. Sie kann sich aber auch aufgrund der ständigen Verbindungs-

möglichkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer negativ auf das Privatleben auswirken. Eine europäische Umfrage zu den Arbeitsbedingungen ergab, dass Personen, die regelmäßig Homeoffice machen, doppelt so oft 48 Stunden oder mehr pro Woche und sechsmal häufiger in ihrer Freizeit arbeiten als ihre Kollegen in der Firma. Die erstgenannten Arbeitnehmer sind auch anfälliger für wiederholtes Aufwachen in der Nacht.

Vor diesem Hintergrund wird die Fra-

Im Homeoffice wird doppelt so oft 48 Stunden pro Woche gearbeitet.



© Shutterstock

ge nach dem „Recht auf Abschalten“ unumgänglich. Seit dem 1. Februar dieses Jahres besagt ein Rundschreiben, dass Föderalbeamte außerhalb der normalen Arbeitszeiten „nur unter außergewöhnlichen Umständen“ von ihren Vorgesetzten angerufen werden dürfen. Auf Ebene des Privatsektors hat der Wirtschaftsminister die Sozialpartner um eine Stellungnahme zur Einführung dieses Rechts gebeten.

Folgen

Anlässlich eines Studientags zum Thema Elternschaft, der von den CSC-Frauen im August 2021 veranstaltet wurde, legten Teilnehmer die Folgen der Schwierigkeiten dar, Privat- und Berufsleben zu vereinbaren.

Nehmen wir als Beispiel die Polizei, wo der Personalmangel zu zahlreichen Scheidungen und Trennungen geführt hat. Neue Polizisten, die ihrem Privatleben und Wohlbefinden einen hohen Stellenwert einräumen, sind weniger geneigt, so viele Überstunden zu machen wie früher.

Im Unterrichtswesen wies eine Rednerin darauf hin, dass fehlende Regeln zu Missbrauch führen könnten. Sie erinnerte daran, dass Lehrer nach ihrem Arbeitstag noch den Unterricht vorbereiten und die Hausaufgaben korrigieren müssen...

Recht auf thematische Urlaube

Das Recht auf thematische Urlaube, Zeitkredit oder Teilzeitarbeit kann dazu beitragen, diesen Druck zu reduzieren. Aber die Sache hat einen Haken: die finanziellen Folgen machen diese Wahl für viele Familien unmöglich. Überdies kann man diese thematischen Urlaube nicht zu einem beliebigen Zeitpunkt der Karriere nehmen.

Die CSC fordert daher einen Ausbau dieser Urlaube, vor allem des Elternurlaubs und des Zeitkredits. Sie müssen besser entschädigt werden, damit diejenigen, die nur schwer Zugang dazu haben, insbesondere alleinerziehende Elternteile (von denen 80 % Frauen sind), dieses Recht effektiv geltend machen können.

Außerdem müssen diese Urlaubsformen mit einer Vollzeitbeschäftigung gleichgestellt werden. Die Tatsache, dass man einen Zeitkredit oder Elternurlaub nimmt, darf sich nicht negativ auf die Ansprüche auswirken, die Sie zum Beispiel für Ihre Rente aufbauen. Die CSC fordert auch die Wiedereinführung des Zeitkredits ohne Motiv.

Thematische Urlaube

Einen kranken Angehörigen pflegen, Elternurlaub nehmen, um mehr Zeit für sein Kind zu haben... Ein thematischer Urlaub oder Zeitkredit macht es möglich. Alle Erklärungen über die Bedingungen, Vorgehensweisen, Entschädigungen, Schutz, usw. finden Sie in der Broschüre „Zeitkredit, Laufbahnende und thematische Urlaube“.

www.diecsc.be



„Für die Busfahrer der TEC gibt es keine Bürozeiten“

Mouna Lourini ist seit 24 Jahren Busfahrerin bei der wallonischen Nahverkehrsgesellschaft TEC. Sie ist CSC-Delegierte und Betriebsrätin. Sie ist 46 Jahre alt, hat zwei Kinder und musste schon immer mit den Arbeitszeiten jonglieren.



„Ich bin eher zufällig Busfahrerin geworden. Ich habe einen Abschluss in Marketing gemacht, aber in dieser Branche gab es keine Jobs. Da ich nicht gerne Däumchen drehe, habe ich Eis verkauft. Damals gab es in Mons die Minibusse der TEC, die innerhalb der Stadt fahren, und das interessierte mich. Aber dafür musste ich den Führerschein D machen. Danach habe ich alle Prüfungen bei der TEC abgelegt. Ich bin in einer echten Männerwelt gelandet. Am Anfang wurde ich veräppelt und angemacht, aber es war nie gemein. Wenn es uns Fahrerinnen nicht gefällt, sagen wir es unseren männlichen Kollegen.“

Ich habe zwei Kinder von 13 bzw. 20 Jahren. Als sie noch klein waren, konnte ich mich mit meinem Chef einigen, dass ich andere Arbeitszeiten hatte als mein Partner, der ebenfalls Busfahrer war. Wenn er vormittags arbeitete, übernahm ich die Nachmittagschicht. Aber zum Glück konnte ich mich auch auf meine Eltern und Schwiegereltern verlassen, die sich um unsere Kinder kümmerten.

Mehr als zehn Jahre lang habe ich geteilte Dienstzeiten gemacht. Morgens arbeitete ich ab 5:30 bzw. 6:40 Uhr bis 9 oder 10 Uhr, und dann wieder von 12 bis 18:30 Uhr. Dieses System hat den Vorteil, dass man nicht an Wochenenden und Feiertagen arbeiten muss. 2018 habe ich mich für den Schichtdienst beworben. Seitdem arbeite ich jede zweite Woche abwechselnd vormittags und nachmittags. Morgens beginnt mein Dienst zwischen 3:20 und 6:30 Uhr und dauert bis 12 bzw. 14 Uhr. Nachmittags fängt mein Dienst zwischen 11:50 und 14:30 Uhr an und endet zwischen 19 und 22:50 Uhr. An diesen Rhythmus muss man sich gewöhnen.

Wir sind 200 Fahrer bei der TEC Hennegau. Wir können uns immer untereinander arrangieren, wenn wir mal ein Problem haben. Und für Notfälle gibt es immer Bereitschaftsfahrer. Wenn mich die Schule anruft, weil zum Beispiel mein Kind krank ist, fahre ich zurück zum Depot und werde vertreten. Ich habe meine Kinder jede zweite Woche im Rahmen des geteilten Sorgerechts. Daher habe ich angepasste Arbeitszeiten und kann mich um sie kümmern, wenn sie bei mir sind. Auch bei den Schulferien kommt man mir entgegen.

Als TEC-Fahrerin weiß man, dass es keine Bürozeiten gibt, dass man abends, an Feiertagen und an Wochenenden arbeiten muss. Aber bei der TEC Hennegau werden Beruf und Privatleben aufeinander abgestimmt. Nichts ist perfekt, aber es ist viel besser als in der Privatwirtschaft.“

Chemie: Gesundheit und Wohlbefinden

Ab 2022 können Arbeitnehmer aus der chemischen Industrie noch fünf Jahre lang nach ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen die regelmäßige medizinische Untersuchung durch den arbeitsmedizinischen Dienst ihres früheren Arbeitgebers in Anspruch nehmen. Diese Bestimmung wurde im Sektorenabkommen aufgenommen.

Arbeitnehmer, die einen Beruf ausüben, der mit bestimmten Gesundheitsrisiken verbunden ist (Exposition gegenüber physikalischen, chemischen oder biologischen Produkten, usw.), werden regelmäßig ärztlich untersucht. Dies geschieht, um Risiken zu erkennen und präventive Maßnahmen ergreifen zu können, um eine Exposition oder andere Risiken für ihre Gesundheit auszuschließen. Es kann auch eine Überwachung des Gesundheitszustands des Arbeitnehmers eingeführt werden. Die Häufigkeit dieser medizinischen Untersuchungen hängt von den vorhandenen Risiken am Arbeitsplatz ab und nimmt häufig die Form eines „Check-ups“ an. Auch eine weitere ärztliche Untersuchung ist möglich.

Probleme Jahre nach der Exposition

„Da einige Gesundheitsprobleme erst Jahre nach einer möglichen Exposition auftreten, wollten wir, dass die Gesundheitsüberwachung nicht mehr nur auf die tatsächliche Arbeitszeit beschränkt ist“, erklärt Koen De Kinder von der CSC Bau - Industrie & Energie (CSCBIE). Das sektorielle Abkommen legt nun fest, dass Arbeitnehmer, die fünf Jahre lang bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt waren und die bereits fünf Jahre vor ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen der obligatorischen Gesundheitsüberwachung unterlagen, diese auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen noch in Anspruch nehmen können.

Im Einzelnen handelt es sich um folgende Austritte aus dem Unternehmen:

- System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB): Während der Dauer des SAB und bis zu fünf Jahre nach Erreichen der gesetzlichen

Rente (derzeit bis zum Alter von 70 Jahren).

- Gesetzliche Rente: bis zu fünf Jahre nach Eintritt in die Rente (derzeit bis zum Alter von 70 Jahren).
- Entlassung: bis zu fünf Jahre nach der Entlassung, außer bei Entlassung aus schwerwiegenden Gründen (und nur bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber).
- Funktionswechsel: Wenn eine Person eine neue Funktion übernimmt, für die die Gesundheitsüberwachung nicht gilt, diese Person jedoch aus einer anderen Funktion

kommt, für die dies wohl der Fall war: bis zu fünf Jahre.

Der Arbeitgeber muss die Gesundheitsüberwachung auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen übernehmen.

„Diese Überwachung ist natürlich nicht obligatorisch“, präzisiert Koen De Kinder. „Der ehemalige Arbeitnehmer hat das Recht, jedes Jahr einen Termin mit dem arbeitsmedizinischen Dienst zu vereinbaren.“

Die Kosten für die ärztliche Untersuchung trägt der ehemalige Arbeitgeber. Der arbeitsmedizinische Dienst kann mit Zustimmung des ehemaligen Arbeitnehmers die Ergebnisse an den behandelnden Arzt weiterleiten, damit sie in die allgemeine Krankenakte aufgenommen werden können.“

Die Gesundheitsüberwachung ist nicht mehr auf die tatsächliche Arbeitszeit beschränkt.



© Shutterstock



Europa braucht höhere Löhne

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) führte vor kurzem eine Aktion vor der EU-Kommission durch, um seiner Forderung nach Kollektivverhandlungen für alle und fairen Mindestlöhnen Ausdruck zu verleihen.

In Europa berichten sieben von zehn Mindestlohnempfänger von Schwierigkeiten, am Monatsende über die Runden zu kommen. Gleichzeitig ist die Abdeckung durch Kollektivverhandlungen in 22 EU-Mitgliedstaaten zurückgegangen. Insgesamt nimmt die Lohnungleichheit in Europa weiter zu. Vor diesem Hintergrund wäre die Verabschiedung einer ehrgeizigen Richtlinie zur Einführung „angemessener Mindestlöhne“ in Europa ein Schritt in Richtung eines sozialeren Europas.

In einer Mitte Februar in der Zeitung *Le Monde* veröffentlichten „Carte Blanche“ forderten acht EGB-Mitglieder, darunter auch Marie-Hélène Ska (Foto), Generalsekretärin der CSC, eine möglichst ehrgeizige Richtlinie und Kollektivverhandlungen: *„Diese Richtlinie muss die Mitgliedstaaten, in denen es einen gesetzlichen Mindestlohn gibt, dazu verpflichten, diesen auf einem angemessenen Niveau festzulegen, damit jeder Arbeitnehmer in Europa in Würde von seiner Arbeit leben kann. Unter Wahrung der bewährten nationalen Verfahren, die in einigen Ländern bereits bestehen und die Au-*

tonomie der Sozialpartner gewährleisten, sollte die Richtlinie die Mitgliedstaaten auch dazu verpflichten, gemeinsam mit ihnen die erforderlichen Maßnahmen zur Entwicklung und Stärkung von Kollektivverhandlungen in allen europäischen Ländern festzulegen.“ Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Abdeckung durch Kollektivverhandlungen und der Höhe der Löhne: Je breiter die Abdeckung, desto höher die Löhne.

Die Herausforderungen

Das Europäische Parlament und der Rat haben bis Ende 2021 ihre Positionen zum Inhalt der Richtlinie festgelegt. Die Einigung auf einen Text wird nun in Verhandlungen zwischen Vertretern dieser beiden Institutionen und der Europäischen Kommission angestrebt. Damit die Richtlinie wirklich ambitioniert ist, muss der endgültige Text unter anderem Folgendes beinhalten:

1. Die Mitgliedstaaten garantieren den Arbeitnehmern angemessene Löhne.
2. Die Angemessenheit der Mindest-

löhne wird allein daran gemessen, ob die Arbeitnehmer in der Lage sind, mit dem Mindestlohn ein menschenwürdiges Leben zu führen.

3. Die Richtlinie enthält Bestimmungen zum Verbot von gewerkschaftsfeindlichen Praktiken.
4. Öffentliche Aufträge werden nur an Unternehmen vergeben, die Kollektivverhandlungen mit ihren Arbeitnehmern respektieren.

Ein positiver Effekt

In Belgien beruht die Festlegung von Mindestlöhnen (fast) ausschließlich auf Kollektivverhandlungen. Der europäische Ansatz könnte sich positiv auf die Frage der Angemessenheit des überberuflichen Mindestlohns auswirken. Die Verabschiedung einer europäischen Richtlinie wäre ein zusätzliches Instrument in unserem Kampf gegen die Politik der Lohnmäßigung, die in der Tat verheerende Folgen für die Fähigkeit zu Kollektivverhandlungen und damit im weiteren Sinne für die Förderung von Kollektivverhandlungen hat.

OMIKRON: EIN VIRUS, DAS EIN ANDERES VERBIRGT?

Um dem Arbeitskräftemangel zu begegnen, der sich aus der Kontamination mit der Omikron-Variante ergeben könnte, wurden eine ganze Reihe von Flexibilitätsmaßnahmen entwickelt. Wie ist dies aus gewerkschaftlicher Sicht zu betrachten? Versuchen wir, diese Frage zu beantworten.



Vom 1. April bis zum 30. Juni 2020 und vom 1. Oktober 2020 bis zum 30. September 2021 konnten Unternehmen und Institutionen, die zu systemrelevanten Sektoren und wesentlichen Dienstleistungen gehören, von mehreren Regeln des Arbeitsrechts abweichen, um die ordnungsgemäße Arbeitsorganisation zu gewährleisten. So konnten sie den Saldo der von ihren Arbeitnehmern geleisteten freiwilligen Überstunden (220 Stunden statt 120 Stunden) erhöhen, sie konnten freigestellte Arbeitnehmer durch andere ersetzen (was normalerweise verboten ist, um Sozialdumping zu vermeiden), sie konnten aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge abschließen (ohne dass diese in bestimmten Fällen zum Abschluss eines unbefristeten Vertrags führen, was normalerweise die Regel ist), sie konnten Studenten beschäftigen, ohne dass ihre Stunden bei der Berechnung der jährlichen Quote von 475 Stunden, die von Steuern und Sozialabgaben befreit sind, berücksichtigt werden usw.

FLEXIBILITÄTSMASSNAHMEN

Mit dem Aufkommen der Omikron-Variante richtet sich die Aufmerksamkeit wieder auf Pflege- und Bildungseinrichtungen, die forderten, die oben genannten Flexibilitätsmaßnahmen wieder für sie zugänglich zu machen, um den Personalmangel im Zusammenhang mit den vielen Abwe-

senheiten aufgrund von Quarantänen und Krankheiten zu beheben. Die Regierung ist diesem Ersuchen vorübergehend für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. März 2022 nachgekommen.

Die Unternehmen anderer Sektoren, die nie von diesen Flexibilitätsmaßnahmen betroffen gewesen waren, hatten keine Anträge gestellt. Anfang Januar 2022 wachten sie plötzlich auf, um Druck auf die Regierung auszuüben, indem sie schnelle und extrem breit angelegte Maßnahmen forderten, um die Arbeit flexibler zu gestalten. Das Parlament nahm dann ein Maßnahmenpaket an, das für alle Unternehmen gilt, mit Ausnahme derjenigen im Pflege- und Bildungssektor (die bereits von einer spezifischen Regelung profitierten). Diese Maßnahmen ermöglichten es den Unternehmen unter anderem, aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge abzuschließen und Studenten zu beschäftigen, ohne dass die ersten 45 Stunden bei der Berechnung der 475-Stunden-Jahresquote berücksichtigt wurden.

DAS PROBLEM ANTIZIPIEREN

Obwohl die Gültigkeitsdauer dieser Maßnahmen glücklicherweise relativ kurz war (vom 23. Januar bis 28. Februar 2022), wirft ihre Einführung aus gewerkschaftlicher Sicht mehrere Probleme auf. Zunächst einmal sind wir von dieser Forderung der Arbeitgeber überrascht: Seit Beginn der Pandemie (und insbesondere in den letzten Monaten) hatten die Unternehmen ausreichend Zeit, sich auf Abwesenheitshöchststände einzustellen. Sie hätten die notwendigen Schritte unternehmen müssen, um das Problem zu antizipieren. Darüber hinaus war es bedauerlich, neue allgemeine Möglichkeiten für die Nutzung prekärer Verträge zu eröffnen, anstatt die Konzertierung in den Sektoren und Unternehmen zu bevorzugen, und zwar in einem Kontext, in dem die Gewerkschaftsorganisationen eher stark waren, um Maßnahmen der Arbeitsorganisation zu verhandeln und Verträge, insbesondere auf Teilzeitbasis, aufzuwerten. Schließlich ist der von den Unternehmen geltend gemachte Arbeitskräftemangel multifaktoriell und kann nicht allein auf Corona zurückgeführt werden.

Um strukturelle Probleme in der Arbeitswelt zu lösen (darunter die Abwesenheiten wegen Arbeitsunfähigkeit, die auch schon weitgehend vor der Gesundheitskrise bestanden, aber durch sie verstärkt wurden), sollten vor allem die Löhne und Arbeitsbedingungen verbessert werden (insbesondere durch unbefristete Verträge und die Einschränkung der Flexibilität), um bestimmte Berufe attraktiver zu machen.

PK 200: ABKOMMEN UND WICHTIGE ELEMENTE

Die Paritätische Hilfskommission für Angestellte, auch bekannt als PK 200, zählt mehr als 60.000 Unternehmen und vertritt mehr als 500.000 Mitarbeiter. Die PK 200 umfasst mehr als 30 Teilsektoren, die Unternehmen und ihre Angestellten zusammenbringen, die keiner bestimmten paritätischen Kommission angehören: Automobilhandel, Betonindustrie, Bauunternehmen, Call Center, Beratung, grafische Industrie, Werkstätten, Glasindustrie, Großhandel, Holzindustrie, Werbeagenturen, Reisebüros, Designbüros, Tabakunternehmen, Verlage, Zeitarbeitsfirmen oder Unternehmen, die sich auf Informationstechnologie spezialisiert haben.

KAUFKRAFT

Das letzte Sektorenabkommen optimierte die schwache zulässige Lohnspanne, d.h. eine Bruttoerhöhung von 0,4 % zum 1. Dezember 2021. Es ist möglich, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen einen anderen Vorteil zum Wert von 0,4 % gewährt hat, aber in diesem Fall mussten Sie informiert werden. Die sektoralen Mindestlöhne wurden durch die jährliche Indexierung von 3,58 % ab dem 1. Januar 2022 erhöht. Die aktualisierten Tarife sowie der indexierte Betrag der Jahresprämie vom Juni 2022 finden Sie auf der Website des Sozialfonds www.sfonds200.be. Im Dezember haben Sie möglicherweise auch eine Corona-Prämie in Form von Konsumschecks in Höhe von 125 Euro oder 250 Euro (oder sogar mehr) erhalten, wenn Ihr Unternehmen die Bedingungen erfüllt.

Zur Erinnerung: In der PK 200 ist es wichtig, alle Ihre jahrelangen beruflichen Erfahrungen hervorzuheben: die Arbeitsperioden als Arbeitnehmer, Selbstständiger oder Vertragsangestellter (unabhängig von Ihrem frü-

heren Tätigkeitsbereich), aber auch gleichgestellte Zeiten der Nichterwerbstätigkeit wie Zeitkredit, Krankheit bei Arbeitsunfall, Elternurlaub usw. Vor allem müssen Sie alle diese Informationen zum Zeitpunkt Ihres Dienstantritts an den Arbeitgeber weiterleiten, damit Ihr Gehalt berechnet werden kann.

Ebenfalls zur Erinnerung: Beim letzten Sozialabkommen (2019-2020) erhielten einige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die monatliche Gehaltserhöhung vom 1. September 2019 (1,1 %) in Form eines Jahresbonus, der im De-

zember entweder anteilig (2019) oder vollständig (im Dezember 2020 und 2021) ausgezahlt wurde.

Dies gilt für Angestellte, deren Gehalt über dem sektoralen Mindestlohn liegt, die nicht in den Genuss einer Gruppenversicherung für eine Zusatzrente kommen und sich in einem Unternehmen befinden, in dem ArbeiterInnen in den Genuss eines solchen Vorteils kommen. Die drei Bedingungen sind kumulativ, und die Prämie muss jährlich gezahlt werden, solange es keine Harmonisierung zwischen diesen beiden Statuten in Bezug auf diese zweite



Recht auf Schulung	2020-2021	2022-2023
Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten	5 Tage im Schnitt	6 Tage im Schnitt
Unternehmen mit 10-20 Beschäftigten	4 Tage im Schnitt	4,5 Tage im Schnitt
Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten	4 Tage im Schnitt	4 Tage im Schnitt



Pensionssäule gibt. Wird die Harmonisierung über ein Sektorenabkommen für Ihren Wirtschaftszweig erreicht, kann diese Prämie vom Arbeitgeber in einen Versicherungsbeitrag umgewandelt werden.

WEITERBILDUNG

In der PK 200 haben Sie Anspruch auf Schulungstage (siehe Tabelle). Einige Tage können gebündelt (in einen kollektiven Topf gelegt) werden, andere sind obligatorisch individuell, je nachdem, ob der Arbeitgeber einen Schulungsplan hat oder nicht. Um sich über Ihre Rechte an individuellen Schulungstagen zu informieren, wenden Sie sich bitte an die Gewerkschaftsdelegation Ihres Unternehmens. Wo es keine Gewerkschaftsdelegation gibt, beträgt das individuelle Recht 2 Tage (in Betrieben mit mehr als 20 Personen ohne Schulungsplan) bzw. 3 Tage (in Betrieben mit mehr als 20 Personen mit einem Schulungsplan oder in Betrieben mit weniger als 20 Personen). Diese Tage gelten als Arbeitstage.

Wenn Sie Ihre individuellen Schu-

lungstage für die Periode 2020-2021 nicht hatten, können Sie sich bis spätestens 30. Juni 2022 über das auf der Website <https://www.cevora.be/fr/faq> verfügbare Formular für eine CEFORA-Schulung anmelden.

Stellen Sie für Ihre Schulungstage 2022-2023 bis spätestens den 30. Juni 2023 einen schriftlichen Antrag bei Ihrem Arbeitgeber, um an Schulungen des CEFORA-Weiterbildungsangebots teilzunehmen. Wenn Ihr Arbeitgeber sich widersetzt, entweder weil er mit dem Inhalt oder dem Zeitpunkt der Schulung nicht einverstanden ist, oder weil Sie bereits ein ausreichendes Angebot erhalten haben, können Sie sich zwischen dem 1. Januar 2024 und dem 30. Juni 2024 selbst eintragen, wenn Sie am 31.12.2023 nicht von den Ihnen zustehenden Tagen profitiert haben (siehe Tabelle unten).

FAHRTKOSTEN

Das neue Sektorenabkommen sorgt für zwei Änderungen: Die Fahrradentschädigung steigt ab dem 1. Juli 2022 von 0,10 auf 0,20 Euro pro km (maxi-

mal 8 Euro/Tag). Darüber hinaus wird die Gehaltsobergrenze für die Inanspruchnahme der Entschädigung der Fahrtkosten für die Nutzung des Privatfahrzeugs ab dem 1. Januar 2022 auf 29.680 Euro brutto erhöht.

Alle Tarife für die Fahrtkosten (mit öffentlichen und privaten Verkehrsmitteln) sind auch auf der Website des www.sfonds200.be verfügbar.

ABKOMMEN ZEITKREDIT UND LAUFBAHNENDE

Diese Abkommen wurden unter den gleichen Bedingungen verlängert. Das Formular zur Beantragung des Zuschlags für den 4/5-Zeitkredit am Laufbahnende ab dem Alter von 55 Jahren (77,47 Euro) ist auf der Website www.sfonds200.be verfügbar.



Mit den Ukrainern

Gemeinsam mit der europäischen und internationalen Gewerkschaftsbewegung verurteilt die CSC die militärische Intervention Russlands, die einen eklatanten Verstoß gegen das Völkerrecht darstellt. Ein sofortiger Waffenstillstand ist erforderlich, und die betroffenen Parteien müssen an den Verhandlungstisch zurückkehren, um auf eine friedliche Lösung hinzuarbeiten.

Wir fordern außerdem eine Nothilfe für die ukrainische Bevölkerung, um humanitäre Katastrophen zu verhindern. Die Bürger in den betroffenen Gebieten müssen Zugang zu medizinischer Hilfe erhalten. Außerdem muss den Menschen auf der Flucht die benötigte Unterkunft, Nahrungsmittelhilfe und medizinische Versorgung angeboten werden. Belgien kann hier eine aktive Rolle spielen.

Wir erwarten von Europa eine starke Führungsrolle bei der Überwindung dieser Krise. Die Europäische Union und die internationale Gemeinschaft müssen alle möglichen Mittel für eine Deeskalation des Konflikts einsetzen. Es ist ihre Pflicht, einen Friedensprozess unter Achtung der Demokratie, der Menschenrechte und der internationalen Verträge zu lancieren.

Der Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes, Luca Visentini, erklärte: „Krieg und seine Folgen treffen die Arbeitnehmer immer zuerst und am härtesten, wie diese entsetzliche und illegale Invasion der Ukraine wieder einmal gezeigt hat. Solidarität ist das Herzstück des Gewerkschaftswesens, und unsere Brüder und Schwestern in der Ukraine beweisen, dass dies nicht nur ein Slogan ist, indem sie jeden Tag ihr Leben riskieren, um sich um die schwächsten Opfer dieser Invasion zu kümmern.“

Wir sichern dem ukrainischen Volk, den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften unsere volle Unterstützung zu.

Das Leben ist teuer! Wir brauchen bessere Löhne!



Seit Jahren fordert die CSC eine Abschaffung des Lohngesetzes von 1996, das die Lohnverhandlungen zu sehr einschränkt. Darüber haben Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien mit Politikern aus der Provinz Lüttich diskutiert. Unsere Aufnahme (oben) zeigt das Treffen mit den Ecolo-Abgeordneten Nicolas Parent und Olivier Bierin. Die CSC suchte aber auch das Gespräch mit den Bürgerinnen und Bürgern, so unter anderem auf dem Freitagsmarkt in Eupen. Die Petition gegen das Lohngesetz können Sie noch bis zum Monatsende unterzeichnen.

www.diecsb.be



CSC-Aktion für mehr Kaufkraft

Die galoppierende Inflation einer Reihe von Gütern wird für die Arbeitnehmer untragbar. Die explodierenden Energie- und Transportkosten heute, die Preise für Grundnahrungsmittel morgen... Diese Situation macht es für viele Arbeitnehmer unmöglich, das Monatsende zu überstehen. Es besteht ein sozialer Notstand! Um die Regierung zum Handeln zu bewegen, hat die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien am 24. März eine Kundgebung in Lüttich durchgeführt.

Die jüngsten von der Regierung beschlossenen Maßnahmen gehen zwar in die richtige Richtung, reichen aber bei weitem nicht aus, um die prekäre Situation der Arbeitswelt zu bekämpfen. Die Besorgnis ist groß, es müssen auch strukturelle Lösungen gefunden werden.

Deshalb fordert die CSC, dass schnell zusätzliche Maßnahmen umgesetzt werden, um die Kaufkraft zu stärken:

- Erhöhte Beteiligung an den Fahrtkosten zwischen Wohn- und Arbeitsplatz
- Automatisierung des „umgekehrten Cliquet-Systems“
- Ausweitung und Verlängerung des Sozialtarifs für Energie
- Dringende Aufhebung der Lohnbremse durch eine vollständige Änderung des Gesetzes von 1996

www.facebook.com/cscostbelgien



Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin