



Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Seite 7

Inhalt

- Seite 3
Langzeitkranke
- Seiten 4-5
Befristetes „Energiepaket“
- Seite 6
Klimamarsch in Brüssel
- Seiten 7-9
Dossier: Gesetz über das Wohlbefinden
- Seiten 10-11
Abkommen über die Mindestrente
- Seite 12
Busfahrer händeringend gesucht
- Seiten 13-15
CNE Info
- Seite 16
17. Oktober: Weltarmutstag

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:
Jean-Marc Namotte,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

Redaktion:
Vera Hilt Liliane Louges
Angela Mertes Jochen Mettlen
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
pressendienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:
Vierzehntäglich

Öffnungszeiten & Kontakt

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

NEU !!! JURISTISCHE ERSTBERATUNG

Für jede Frage bezüglich Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,...) kontaktieren Sie unsere juristische Erstberatung per Telefon oder Mail:

Montags bis donnerstags
8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.30 Uhr bis 16 Uhr
Freitags 8.30 Uhr bis 12 Uhr
087/85 99 22 • csc.ostbelgien@acv-csc.be

JURISTISCHER BEISTAND

Für jeden juristischen Beistand oder für eine laufende Akte kontaktieren Sie unseren juristischen 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

Sprechstunden: dienstags auf Termin
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

087/85 99 33 • grenzganger.luxemburg@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

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



Krankmachende Arbeit bekämpfen, nicht kranke Arbeitnehmer

Am 22. September hat das Föderalparlament Sanktionen gegen Langzeitkranke verabschiedet. Die CSC und die Christliche Krankenkasse verurteilen die Sturheit, mit der die Politik auf Sanktionen gegen Langzeitkranke beharrt. Solche Schikanen sind nicht wirksam, sie bringen die Kranken noch mehr in Verlegenheit und ignorieren die Hauptursache für eine halbe Million Langzeitkranke, nämlich die Weigerung, die krankmachende Arbeit in Angriff zu nehmen.

Gesundheitsminister Frank Vandenbroucke hat im Parlament ein Gesetz verabschieden lassen, mit dem Langzeitkranke finanziell bestraft werden sollen. Konkret droht Kranken, die an ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt „unzureichend mitarbeiten“, eine Kürzung ihres Krankengeldes.

Experten kritisieren Maßnahme

Dies betrifft zum Beispiel Arbeitnehmer, die den Gesundheitsfragebogen, der ihnen nach zehn Wochen Krankheit zugeschickt wird, nicht ausfüllen oder nicht zu Gesprächen mit ihrer Krankenkasse erscheinen. Von einer monatlichen Zulage von 1.600 Euro können 40 Euro einbehalten werden.

Diese Maßnahme wird jedoch von Experten, Krankenkassen, Patientenorganisationen und Sozialpartnern einhellig kritisiert. „Studien und Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, dass Sanktionen in Bezug auf die Zulagen einfach nicht funktionieren, um Langzeitkranke wieder ins Berufsleben zurückzubringen“, erklärt Maarten Hermans, CSC-Berater für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Es kann keine angemessene Lösung sein, mit Einkommensverlust zu drohen. „Eine derartige Drohung untergräbt nämlich das notwendige Vertrauen in den Begleitprozess und verschärft noch die Not von Menschen, die sich bereits in einer sehr prekären Lage befinden. Nur ein positiver und globaler Ansatz sowie eine individuelle und kollektive Wiedereingliederungspolitik können Früchte tragen“, so Hermans.

Sanktionen sind absurd

Darüber hinaus ist es umso unverständlicher, eine solche Maßnahme in einem Kontext zu ergreifen, in dem viele Menschen bereits Schwierigkeiten haben, über die Runden zu kommen. „Haushalte, in denen ein Mitglied langzeitkrank ist, sind noch stärker gefährdet. 40 % von ihnen müssen beispielsweise eine medizinische Behandlung aufschieben. Es ist daher absurd, dass ein Gesundheitsminister glaubt, es könnte eine gute Maßnahme sein, einer Gruppe, die die notwendigen Medikamente kaum bezahlen kann, eine finanzielle Sanktion aufzuerlegen“, sagt der Gewerkschafter.

Letztlich scheint es, dass diese Maßnahme nur dazu dient, von den wahren Ursachen für den Anstieg der Anzahl Langzeitkranker abzulenken: der Alterung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (späteres Renteneintritts-

alter, immer weniger Maßnahmen am Ende der Laufbahn und krankmachende Arbeitsbedingungen). Krank sein ist keine Wahl. Die Arbeit, die krank macht, muss bekämpft werden, nicht der Arbeitnehmer, den sie krank macht!

Entlassungsmaschine steht still

Die Reform zur Wiedereingliederung von Langzeitkranken hat auch einen positiven Effekt. Obwohl die Entlassungsmaschine seit Anfang Oktober grundsätzlich still steht, ist aber weiterhin Vorsicht geboten. „Seit 2016 protestieren wir gegen die Tatsache, dass Arbeitgeber Wiedereingliederungswege missbrauchen, um Langzeitkranke zu entlassen, indem sie sich auf medizinische höhere Gewalt, also ohne Abfindung, berufen. Die ersten Gesetzesänderungen sind am ersten Oktober in Kraft getreten und bedeuten, dass ein Kranker keine Entscheidung bezüglich seiner Arbeitsfähigkeit mehr erhalten kann, die direkt zu seiner Entlassung aufgrund höherer medizinischer Gewalt führen könnte. Die weiteren Gesetzesänderungen werden Mitte November verabschiedet. Wir werden die Anwendung in der Praxis verfolgen und unsere Mitglieder auf dem Laufenden halten“, so Maarten Hermans.





Befristetes „Energiepaket“

Da wir uns in einer besonders schweren Energiekrise befinden, verschärfen die Gewerkschaften ihre Forderungen an die Regierung, schnell Maßnahmen zur Stützung der Kaufkraft zu finden. Die Föderalregierung hat ein erstes Maßnahmenpaket beschlossen, das unter anderem die Kaufkraft und den Sozialtarif für Energie (STE) betrifft.

Um die Kaufkraft zu unterstützen, wird ein „Basispaket“ für Gas und Strom für Haushalte, die noch nicht vom Sozialtarif für Energie profitieren, vorbereitet: bis zu 392 Euro Rabatt auf die Rechnungen für November und Dezember 2022. Ein zusätzlicher Scheck in Höhe von 75 Euro wird denjenigen gewährt, die mit Öl heizen. Die CSC lehnt diese Maßnahme, die Vor- und Nachteile hat, zwar nicht völlig ab. Aber es ist nicht logisch, einen Sozialtarif für Energie auf die niedrigsten Einkommen zu beschränken, um dann festzustellen, dass diejenigen, die einen Euro über der Einkommensgrenze liegen, einen großen Teil dieses Betrags verlieren. Diese 392 Euro reichen nicht aus, um den enormen Einkommensverlust auszugleichen. Darüber hinaus hat es keinen Sinn, diesen Betrag so zu verteilen, dass auch die höchsten Einkommen davon profitieren, wenn er dann teilweise durch Besteuerung wieder zurückgefordert wird. Ein Teil davon bleibt hängen, selbst für die höchsten Einkommen. Ist das wirklich die Priorität?

Erweiterung des STE

Was passiert ab dem 1. Januar, wenn diese befristeten Maßnahmen auslaufen? Die CSC setzt sich für die Ausweitung des STE ein, wobei zwei Zielgruppen Vorrang eingeräumt wird. Die erste ist die große Gruppe von Personen, die bereits Anspruch auf diesen Sozialtarif für Energie haben, ihn aber mangels Informationen und wegen der Komplexität der Verfahren nicht beantragen. Laut der KU Löwen betrifft diese Situation heute 50 % der Menschen, die nicht automatisch davon profitieren. Worauf warten wir noch, um massive Anstrengungen zu unternehmen, damit diese Bürgerinnen und Bürger von diesem Geld profitieren können?

Daneben gibt es auch die Gruppe der Haushalte, deren Durchschnittseinkommen zu hoch ist, um heute für den STE in Frage zu kommen, und zu niedrig, um die Energierechnungen zu bezahlen. Seit langem fordern wir ein Ende dieses Widerspruchs, der dafür verantwortlich ist, dass sich die Situa-

tion eines Haushalts, der etwas mehr als die (niedrige) Einkommensgrenze verdient, verschlechtert, weil er keinen Anspruch mehr auf den STE hat.

Warum lässt man sich nicht für den STE vom sinnvolleren System des Beschäftigungsbonus inspirieren? Dieser Bonus wird nicht plötzlich beim Erreichen eines bestimmten Einkommensniveaus gestrichen, sondern entfällt schrittweise, wenn der Lohn steigt.

Nutzen wir den Herbst, um dieses befristete Basispaket für Gas und Strom bis zum 1. Januar durch eine strukturelle Lösung für diese niedrigeren Einkommen zu ersetzen. Diese strukturelle Lösung wäre natürlich eine Ergänzung zu all den Maßnahmen, die erforderlich sind, um das Problem an der Wurzel zu packen: niedrigere Energiepreise.

Sozialtarif für Energie: Gebrauchsanweisung

Der Sozialtarif für Energie (STE) ist ein vorteilhafter Tarif, der bestimmten Kategorien von Menschen und Haushalten helfen soll, ihre Energierechnungen zu bezahlen. Wer hat Anspruch darauf?

Der STE ist Personen vorbehalten, die zu einer geschützten Kundenkategorie gehören.

- Der Status eines föderal geschützten Kunden ermöglicht Verbrauchern den Zugang zum STE, wenn sie selbst oder eine bei ihnen wohnhafte Person Entschädigungen bezieht, die vom ÖSHZ (Eingliederungseinkommen...), vom FÖD Soziale Sicherheit, Generaldirektion Personen mit Behinderung (Beihilfe für Behinderte ...), vom Föderalen Pensionsdienst (EGB, usw.) gewährt werden, und nur für Gas für Mieter einer Sozialwohnung, die mit einem kollektiven Gaskessel beheizt wird. Empfänger einer zusätzlichen Familienbeihilfe für Kinder mit körperlicher oder geistiger Behinderung oder einer Beihilfe zur Unterstützung älterer Menschen erhalten diese ebenfalls. *Vollständige Angaben zu den Zulagen: <https://diecsc.co/STE>*
- Bis zum 31. März 2023 wird der STE in den meisten Fällen automatisch Personen gewährt, die Anspruch auf erhöhte Kostenbeteiligung (EKB) und als Privatkunde einen Abnahmevertrag für Strom, Erdgas oder Wärme abgeschlossen haben.
- Regionale geschützte Kunden: In Wallonien können Verbraucher in einer Situation der Überschuldung (Schuldnerberatung usw.) den STE in Anspruch nehmen, sofern sie von ihrem Verteilernetzbetreiber mit Energie versorgt werden. In der Region Brüssel kann jeder Verbraucher diesen geschützten Kundenstatus beantragen, wenn er bei seinem Energieversorger in Zahlungsverzug ist.
- Konjunkturell geschützte Kunden: In Wallonien können Personen, die seit mindestens 14 Tagen vorübergehend

arbeitslos sind (Covid-19 oder wirtschaftliche Gründe), Vollarbeitslose, vom ÖSHZ anerkannte Personen, die ihre Energierechnungen nicht bezahlen können, und Opfer von Schäden infolge der Überschwemmungen vom Juli 2021 usw. bis zum 31. August 2023 vom STE profitieren.

Weitere Infos in Französisch: <https://lacsc.co/conjoncturel>

Was kann ich tun, um den STE zu erhalten?

Der STE wird seinen Berechtigten in den meisten Fällen automatisch gewährt. Bei Mietern von Sozialwohnungen ist dies nicht der Fall. Sie müssen sich beim Eigentümer / Verwalter erkundigen, ob der STE für das Gebäude angewendet wird. Er muss die notwendigen Schritte unternehmen, um ihn zu erhalten.

Regional geschützte Kunden müssen sich an ihren Netzbetreiber wenden und ihm jährlich ein Dokument des ÖSHZ (oder der Schuldnerberatung) zusenden, das den Status belegt. Konjunkturell geschützte Kunden müssen den Antrag an ihren Netzbetreiber stellen mit dem Nachweis, dass sie Anspruch auf diesen Status haben. In der Region Brüssel-Hauptstadt kann der Antrag auch bei Brugel oder dem ÖSHZ eingereicht werden.

Weitere Informationen zum Sozialtarif für Energie: www.lacsc.co/infos_TSE (in Französisch)

Wird Ihnen dieser STE automatisch gewährt? www.tarifsocial.economie.fgov.be.

Können Sie die erhöhte Kostenbeteiligung (EKB) beanspruchen?

Vielen Menschen ist nicht bewusst, dass sie von einer erhöhten Kostenbeteiligung und damit vorübergehend vom Sozialtarif profitieren können. In diesem Zusammenhang wird den Haushalten auch eine erhöhte Kostenbeteiligung auf der Grundlage des Einkommens gewährt: steuerbares Bruttoeinkommen von weniger als 20.292,59 Euro pro Jahr, erhöht um 3.756,71 Euro pro zusätzlichem Haushaltsmitglied. Achtung: Die erhöhte Kostenbeteiligung im Zusammenhang mit dem Haushaltseinkommen wird nicht automatisch gewährt, eine Situation, die die CSC geändert sehen möchte. Der Antrag muss bei Ihrer Krankenkasse eingereicht werden, die Ihre Akte prüft.



© Richard Villalon/Belpress

23. Oktober in Brüssel

Diesmal ein festlicher Klimamarsch

Am 23. Oktober findet der diesjährige Klimamarsch in Brüssel statt. Ziel ist es, die führenden Politiker vor der UN-Klimakonferenz auf das Thema aufmerksam zu machen. „Leider werden wir jedes Jahr aufs Neue enttäuscht, und dass, obwohl wir jedes Mal zahlreicher und voller Hoffnung am Marsch teilnehmen“, sagt uns Phanny Moray vom gewerkschaftlichen Umweltnetzwerk Rise.

Phanny Moray, Klimagerechtigkeit scheint manche Politiker nur mäßig zu interessieren. Wie können Sie die Politiker überzeugen, das Thema ernst zu nehmen?

Wir haben beschlossen, es dieses Jahr etwas anders anzugehen. Die Klimakoalition und ihre Partnerorganisationen, darunter die CSC, ziehen durch die Brüsseler Straßen, um die verantwortlichen Politiker vor der 27. UN-Klimakonferenz (COP 27) unter Druck zu setzen, aber hauptsächlich marschieren wir, um zu zeigen, dass wir Angst um unsere Zukunft haben und dass ganz dringend etwas geschehen muss. Es ist noch zu früh, um sich zu sagen, dass es zu spät ist, also müssen wir aktiv werden: jedes Zehntelgrad zählt.

Was können wir tun?

Wir müssen den Kurs ändern, unsere Emissionen reduzieren, um die Auswirkungen, die wir auf das Klima haben, zu begrenzen. Diese einschneidenden Änderungen, auch wenn sie überaus wichtig sind, wenn wir auf einem lebensfähigen Planeten bleiben wollen, werden die Arbeit und deren Organisation beeinflussen, was ja auch jetzt schon der Fall ist. Aus diesem Grund haben wir diesmal zwei zentrale Forderungen: die Abschaffung der Energie-Armut durch einen großen Sanierungsplan der Gebäude, sowie die Nahrungsmittelsouveränität und -sicherheit durch die Umverteilung einer qualitativen Landwirtschaft.

Die Verbindungen zu unseren Forderungen sind leicht ge-

macht: Die Kaufkraft bröckelt, viele von uns schaffen es nicht mehr, eine würdige Unterkunft zu finden und/oder sich gesund zu ernähren. Kurz gesagt, Klimafragen und gewerkschaftliche Forderungen sind bei weitem nicht unvereinbar: Es handelt sich um Klimagerechtigkeit. Aus diesen Gründen unterstützt die CSC diese Aktion und ruft ihre Mitglieder, Delegierten und Militanten dazu auf, am Sonntag, 23. Oktober, am Klimamarsch teilzunehmen.

Welche Neuerungen sind für den Klimamarsch vorgesehen?

Um diesen Marsch attraktiver zu machen, haben wir uns entschlossen, ihn festlicher zu gestalten, auch wenn die Aktualität nicht zum Feiern einlädt. Wir denken, dass eine Verbindung von Freude und Wut die schönsten Märsche hervorbringt. Ihr findet uns bei dem Marsch, aber auch auf dem Podium. Kommt zahlreich, um zu zeigen, dass ihr euch um eure Zukunft und die Zukunft der folgenden Generationen sorgt.

Der Klimamarsch beginnt um 13 Uhr an der Kreuzung von Nordbahnhof und Boulevard Simon Bolivar in Brüssel.

Infos+ www.marcheclimat.be
www.backtotheclimate.be



Gemeinsam für das Klima

Die Klimakoalition ist eine nationale Vereinigung von mehr als 70 Organisationen (Umwelt, Entwicklungshilfe, Gewerkschaften, Jugendräte, Bürgerbewegungen und andere) für mehr Klimagerechtigkeit. Sie übt Druck auf die politischen Verantwortlichen aus, und mobilisiert ein breites Publikum durch verschiedene Aktionsformen für eine gerechte Gesellschaft, die das Klima respektiert.

Die Klimakoalition besteht seit 2008 und ist bereits mehrmals mit aufsehenerregenden Kampagnen wie „Sing for the Climate“, „Bankrott“ und „Claim the Climate“ aufgetreten. Sie organisiert jedes Jahr im Herbst die Klimakundgebung, die vor der UN-Klimakonferenz stattfindet.

© Shutterstock





Gesetz über das Wohlbefinden ist gut... aber unvollständig



Das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer Arbeit feierte letztes Jahr sein 25-jähriges Bestehen. Mit diesem Gesetz wurden die Rechtsvorschriften über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz grundlegend reformiert und verbessert. Die Verwendung von Risikoanalysen war eines der Schlüsselemente der Reform, und neue Risiken wurden zugelassen und anerkannt. Diese Fortschritte sind zwar zu begrüßen, aber das Ziel ist noch nicht erreicht.

Das Gesetz über das Wohlbefinden ist nicht zufällig entstanden. Bis 1996 waren in den geltenden Gesetzestexten alle Bestimmungen aufgeführt, die Unternehmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer einhalten mussten. Diese Vorschriften waren nicht immer für alle Situationen geeignet. In den 1990er Jahren wurden mehrere europäische EU-Richtlinien verabschiedet. Sie verfolgten einen anderen Ansatz: Auf der Grundlage einer Risikoanalyse sollten die Unternehmen selbst entscheiden, wie sie die Risiken beseitigen. Den Rahmen dafür bildeten eine Reihe von gesetzlichen Bestimmungen und eine klare Präventionsstrategie: Vermeidung von Risiken und Bekämpfung an der Quelle, vorzugsweise durch kollektive Schutzmaßnahmen, Anpassung der Arbeit an den Menschen, Bereitstellung von Anweisungen und Schulungen usw. Dies war der Anlass für eine

radikale Reform unserer Gesetzgebung. Das Gesetz über das Wohlbefinden und das Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit, in dem die Ausführungserlasse des Gesetzes zusammengefasst sind, bildeten den neuen Rechtsrahmen. Aus ihm sind der globale Präventionsplan und der jährliche Aktionsplan hervorgegangen. Das Gesetz und das Gesetzbuch regeln überdies die Wahl, die Arbeitsweise und die Kompetenzen des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS).

Vom Sicherheitsbeauftragten zum Präventionsberater

Die Vorschriften über das Wohlbefinden haben sich weiterentwickelt: Man hat erkannt, dass ein angemessener Umgang mit den manchmal komplexen Risiken die Einbeziehung von Experten aus verschiedenen Fachbereichen erfordert. Neben den Experten

für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin wurden auch für die Bereiche Ergonomie, psychosoziale Risiken und Betriebshygiene entsprechend ausgebildete Experten benannt. Somit wurden Präventionsberater für fünf Bereiche ernannt, die die Unternehmen über ihre internen oder externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz in Anspruch nehmen können (oder manchmal auch müssen). Diese multidisziplinäre Dimension ist eine der wichtigen Errungenschaften des Gesetzes über das Wohlbefinden.

Das psychosoziale Wohlbefinden

Mit der Einführung des Begriffs „Wohlbefinden bei der Arbeit“ wurden die Probleme, mit denen Arbeitnehmer im Alltag konfrontiert sind, umfassender betrachtet. Sicherheit, Gesundheit, Ergonomie, psychoso-



ziale Risiken, Betriebshygiene, Verschönerung der Arbeitsplätze und Umgebung sind die sieben Bereiche, an denen gearbeitet werden muss. Einer dieser Bereiche, die psychosozialen Risiken, ist zu einem neuen Schwerpunkt geworden. In diesem Zusammenhang geht es um Stress, Burnout, aber auch um Gewalt, Mobbing und sexuelle Belästigung. All diese Elemente können das Wohlbefinden der Arbeitnehmer sowohl am Arbeitsplatz als auch im Privatleben stark beeinträchtigen. Das Gesetz über das Wohlbefinden und das Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit enthalten zum ersten Mal eine Reihe von Verpflichtungen zur Bekämpfung dieser Risiken im Unternehmen, sowohl für den Einzelnen als auch für die gesamte Belegschaft. Opfer von Gewalt, Mobbing und sexueller Belästigung sind nun auch vor Entlassung geschützt, wenn sie ein Verfahren einleiten, um diese Vorfälle anzuzeigen.

Noch nicht am Ziel

Seit 1996 hat das Gesetz über das Wohlbefinden natürlich nicht alle Probleme gelöst:

- Die Zahl der Arbeitsunfälle, die im letzten Vierteljahrhundert registriert wurden, ist ständig gesunken. Leider ist dies bei den schweren Arbeitsunfällen nicht der Fall.
- Ende 2020 gab es fast 471.000 langzeiterkrankte oder invalide Arbeitnehmer (d.h. die seit mehr als 12 Monaten arbeitsunfähig sind), was einem Anstieg von mehr als 20 %

seit 2016 entspricht.

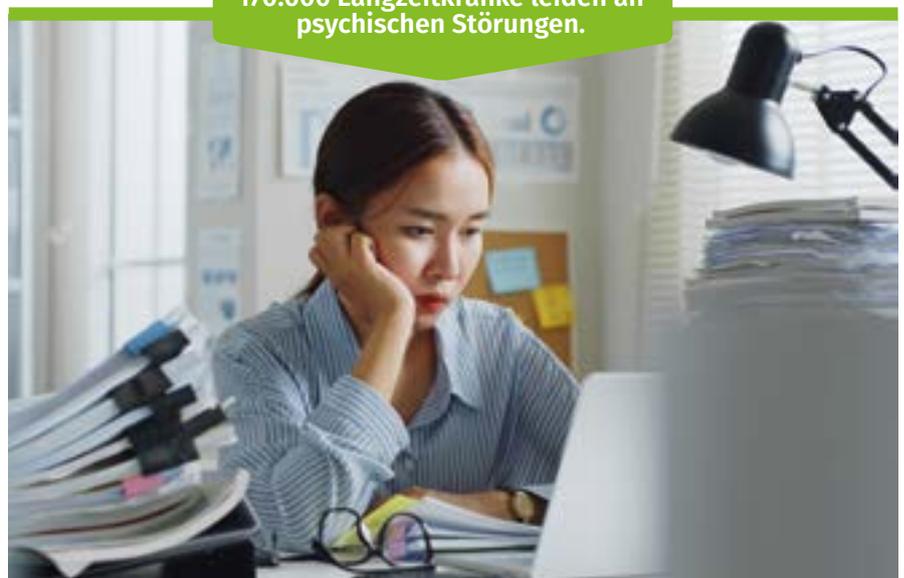
- Von diesen Langzeitkranken litten 170.000 (36 %) an psychischen Störungen. Dies ist die Hauptursache für Invalidität in Belgien. 33.402 Langzeitkranke hatten seit mindestens einem Jahr einen Burnout (+33 % seit 2016).
- Muskel- und Skeletterkrankungen sind die zweithäufigste Ursache für Langzeiterkrankungen (150.000).
- Schätzungen zufolge werden jedes Jahr zwischen 2.600 und 5.500 neue Fälle von Arbeitnehmern mit berufsbedingten Krebserkrankungen festgestellt. Weniger als 200 dieser berufsbedingten Krebserkrankungen werden als Berufskrankheiten anerkannt und entschädigt.

- Arbeitnehmer mit flexiblen und unsicheren Arbeitsverhältnissen sind am häufigsten Opfer gefährlicher und gesundheitsschädigender Arbeitsbedingungen. So erleiden beispielsweise Leiharbeiter (Interimer) doppelt so häufig einen Arbeitsunfall wie Arbeitnehmer mit regulären Arbeitsverträgen. Diese Gruppe hat jedoch einen gewissen Vorteil, insofern wir über gute Statistiken über sie verfügen. Dagegen wissen wir überhaupt nicht, welche negativen Folgen die Arbeitsbedingungen haben, die anderen Gruppen wie Plattform-Arbeitern, (Schein-)Selbstständigen, ausländischen Arbeitnehmern usw. auferlegt werden. Manchmal sind sie überhaupt nicht geschützt und haben keinen Zugang zu den erforderlichen Versicherungen, die sie bei Unfall oder Krankheit entschädigen würden.

Vertrauen, aber auch Kontrolle

Wie gut die Gesetze auch immer sein mögen, ihre Umsetzung im Unternehmen ist der Schlüssel zum Erfolg. Doch genau hier drückt oft der Schuh. Kontrollen und Bußgelder könnten eine Lösung sein, aber sie erfordern eine ausreichende Anzahl von Arbeitsinspektoren und einen guten Sanktionsmechanismus. Derzeit reichen beide Elemente nicht aus. Trotz der Versprechen der Politik verfügt die Aufsicht über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz (Arbeitsinspektion) derzeit nur über 77 vollzeitäquivalente Inspektoren, um die Arbeitsplätze tatsächlich zu kontrollieren. Das

170.000 Langzeitkranke leiden an psychischen Störungen.



© Shutterstock

entspricht einem Inspektor für 52.252 Beschäftigte und für 3.825 Unternehmensstandorte. Die CSC hat errechnet, dass diese Inspektoren trotz all der guten Arbeit, die sie leisten, im Durchschnitt nur alle 43 Jahre einmal denselben Unternehmensstandort besuchen können. Und das, obschon die Inspektoren bei mindestens der Hälfte ihrer Besuche Verstöße gegen die Vorschriften in Bezug auf das Wohlbefinden feststellen.

10 Vorschläge für die nächsten 25 Jahre

Um die Erfolge des Gesetzes über das Wohlbefinden zu festigen und die neuen und verbleibenden Probleme anzugehen, müssen wir ständig an der Verbesserung der Gesetzgebung und ihrer Anwendung am Arbeitsplatz arbeiten. Um dies zu erreichen, schlägt die CSC zehn Maßnahmen vor. Zu ihnen zählen die Erhöhung der Anzahl der Risikoanalysen und die Zentralisierung ihrer Ergebnisse, die Anpassung der Gesetzgebung an den immer flexibleren Arbeitsmarkt, die Verbesserung der Regeln für die Wiedereingliederung von Langzeitkranken, die ständige Bewertung der Regeln in Bezug auf psychosoziale Risiken und ihre praktische Anwendung, die Gewährleistung einer soliden Ausbildung der Präventionsberater in allen Präventionsbereichen usw.



© Shutterstock

Muskel- und Skeletterkrankungen sind die zweithäufigste Ursache für Langzeiterkrankungen.



In vielen Bereichen ist noch viel zu tun

© Guy Puttermans



Seit über 30 Jahren ist Antonio Dionisio Arbeitnehmervertreter im AGS des Unternehmens Twin Disc in Nivelles. Seine Meinung dazu, wie sich die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz seit 1996 entwickelt haben.

Was waren die wichtigsten Auswirkungen des Gesetzes über das Wohlbefinden auf die Präventionspolitik im Unternehmen?

Einer der wichtigsten Punkte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaftsvertreter ist, dass das Gesetz den Arbeitgeber als Verantwortlichen für die Präventionspolitik in seinem Betrieb benennt. Er steuert die Präventionspolitik am Arbeitsplatz, nicht die Arbeitnehmervertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz! Unsere Rolle im AGS besteht fast ausschließlich darin, durch unsere Stellungnahmen zum jährlichen Aktionsplan oder zum globalen Präventionsplan dafür zu sorgen, dass der Arbeitgeber die Rechtsvorschriften einhält. Im AGS können wir auch versuchen, den Arbeitgeber davon zu überzeugen, mehr Zeit und Geld in die Prävention zu investieren, was nicht immer einfach ist!

Wenn der Arbeitgeber nicht bereit ist, die notwendigen Maßnahmen zum Schutz seiner Beschäftigten zu ergreifen, und sich weigert, unsere Ratschläge zu berücksichtigen, ist es auch unsere Aufgabe, die Arbeitsinspektion anzurufen, damit sie den Arbeitgeber zwingt, seine Verantwortung zu übernehmen.

Sie wünschen sich eine Weiterentwicklung der Gesetzgebung. Weshalb?

Das stimmt! Die Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz haben sich in den letzten Jahrzehnten erheblich verbessert, was vor allem auf eine umfassendere Gesetzgebung über das Wohlbefinden und auf die Wachsamkeit der Gewerkschaften zurückzuführen ist. Dennoch gibt es in vielen Bereichen noch viel zu tun. Was mich zutiefst beunruhigt, ist die Tatsache, dass auch heute noch Menschen an ihrem Arbeitsplatz tödlich verunglücken. Es gibt immer noch viel zu viel schwere Unfälle. Die Direktion übt stets mehr Druck auf die Arbeitnehmer aus, damit sie immer mehr, immer schneller und länger arbeiten. Das alles beweist, dass es noch viel Raum für Verbesserungen bei Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz gibt! Die Aufsichtsbehörde für das Wohlergehen am Arbeitsplatz (Arbeitsinspektion) sollte auch mit mehr personellen und finanziellen Mitteln ausgestattet werden, um die Umsetzung des Gesetzes in den Unternehmen besser kontrollieren zu können.



Abkommen über die Mindestrente: Keine Gewinner

Für die CSC entspricht das von der Regierung beschlossene Abkommen über die Rentenreform nicht den Erwartungen der Arbeitnehmer und vor allem nicht der Arbeitnehmerinnen. Anne Léonard, Nationalesekretärin der CSC, ist für das Rentendossier zuständig und analysiert dieses Abkommen.

Ist die Einführung der Mindestrente nach 20 Jahren tatsächlicher Arbeit eigentlich positiv?

Wenn die Regierung sagt: „Wir wollten die tatsächliche Arbeit aufwerten“, ist das eine erste Lüge. Sie wollte in erster Linie gleichgestellte Zeiträume schwächen, und insbesondere Zeiten der Arbeitslosigkeit. Die Bedingung von 20 Jahren effektiver Arbeit impliziert, dass jemand, der halbezeitig arbeitet, 40 Jahre Arbeit nachweisen muss, um Zugang zur Mindestrente zu erhalten. In diesen 20 Jahren tatsächlicher Arbeit werden Krankheitszeiten bis zu maximal 5 Jahren sowie Behinderung und Schwangerschaftsurlaub gleichgestellt. Aber Laufbahnunterbrechungen, Elternurlaub oder Arbeitszeitverkürzungen werden nicht gleichgestellt. Die Regierung lässt durchblicken, dass es Zeiten gibt, deren Gleichstellung legitim ist, und dass es schlechte Zeiten gibt, die nicht gerechtfertigt sind, wie zum Beispiel Zeiten der Arbeitslosigkeit.

Durch die Einführung der Bedingung einer effektiven Laufbahn wird eine ganze Reihe von Menschen keinen Anspruch mehr auf die Mindestrente haben. Und das obwohl die Maßnahme zur Erhöhung der Mindestrente gerade darauf abzielte, die prekäre Lage der Rentner zu bekämpfen. Die Auswirkungen für Frauen dürften daher erheblich sein.

Die zweite Lüge ist, dass die Höhe der Renten und die Situation der zukünftigen Rentner nicht durch die Einführung einer Bedingung von 20 Jahren tatsächlicher Arbeit verbessert werden. Die Mindestrente wird weiterhin auf der Grundlage von 45 Berufsjahren berechnet.

Um die Pille zu versüßen, stimmte die Regierung zu, dass 4/5-Arbeitszeiten einer Vollzeitbeschäftigung gleichgestellt werden. Das Problem ist jedoch, dass diese Maßnahme nur für Zeiträume vor 2001 und für maximal 5 Jahre gilt. Es gibt also keine Verbesserung. Im Gegenteil, es ist ein Angriff auf gleichgestellte Zeiten und es wird Verlierer geben!

Was hält die CSC von der Wiedereinführung des Rentenbonus?

Der Rentenbonus wurde von der vorherigen Regierung ganz abgeschafft. Die CSC hat nie um diese Streichung gebeten. Die Wiedereinführung ist an sich keine schlechte Sache. Studien zeigen jedoch, dass der Rentenbonus in



Durch die Einführung der Bedingung der tatsächlichen Laufbahn werden viele Menschen keinen Anspruch mehr auf die Mindestrente haben.

erster Linie gerne mitgenommen wird, aber keinen Anreiz für Arbeitnehmer darstellt, ihre Karriere über das Alter, in dem sie Anspruch auf die Frührente gehabt hätten oder über das gesetzliche Rentenalter hinaus zu verlängern.

Hat dieses Abkommen auch positive Elemente?

Nein, gar keine. Im Gegenteil, wir haben die Regierung gebeten, sehr aufmerksam zu sein, insbesondere in Bezug auf die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Einführung der tatsächlichen Laufbahn als Voraussetzung für den Anspruch auf die Mindestrente. Sie traf diese Entscheidung aber, ohne diese Auswirkungen zu kennen. Wir haben die Verwaltungen gebeten, die Auswirkungen der Entscheidung vom 19. Juli auf Frauen und künftige Rentner zu messen. Wir haben noch keine Antwort erhalten. Das Abkommen befasst sich auch nicht mit der Schwere der Berufe. Es war ebenfalls von einer Frührente nach 42 Jahren Karriere die Rede. Die Regierung hat diesbezüglich keine Entscheidung getroffen. Sie schlägt vor, dass sich die Sozialpartner auch um dieses Thema kümmern, und überträgt ihnen enorm viele Diskussionen, die sie in-

nerhalb der Regierung nicht führen wollte. Darüber hinaus enthält dieses Abkommen keine Zukunftsvision für unser Rentensystem. Es gibt keine Perspektive für junge Menschen, die einen Studentenvertrag nach dem anderen abschließen, ohne dass diese ihnen Rentenansprüche eröffnen.

Auch in Bezug auf das Laufbahnende gibt es nichts Neues. Fordert die CSC weiterhin etwas in diesem Bereich?

Die CSC vertritt weiterhin die Ansicht, dass die Renten nicht nur zum Zeitpunkt des gesetzlichen Rentenalters zu diskutieren sind, sondern während der gesamten Laufbahn berücksichtigt werden sollten. Unter anderem heben wir weiterhin den 55-60-65-Plan, eine automatische Verknüpfung der Renten an das Wohlbefinden und eine Aufwertung der Renten durch eine Überarbeitung der Obergrenzen und der Berechnungsmethoden hervor.

Die Obergrenze bezieht sich auf die Tatsache, dass unsere Löhne jedes Jahr nur für maximal \pm 60.000 Euro berücksichtigt werden und wir darüber hinaus keine Rentenansprüche mehr aufbauen.

Wir glauben, dass eine Obergrenze für die gesamte Laufbahn dazu führen würde, dass die Löhne während der Laufbahn besser geglättet und somit auch diese Löhne bei der Rentenberechnung aufgewertet würden, um bessere Renten zu erhalten. Wir glauben auch, dass die Renten auf 40 Berufsjahre berechnet werden sollten, um die Realität der Arbeitswelt besser widerzuspiegeln.

Was sind die nächsten Schritte bei der Rentenreform?

Die Regierung hat die Sozialpartner damit beauftragt, drei Themen zu erörtern: die soziale und finanzielle Tragfähigkeit des Systems, die Verallgemeinerung der Zusatzrenten und die Berücksichtigung der familiären Dimension bei den Renten. Zur Durchführung dieser Beratungen wurde ein Paritätischer Rentenausschuss eingesetzt, der sich aus Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften zusammensetzt. Bis Ende Dezember sollen wir erste Ergebnisse vorlegen.

Bau: Klischees abbauen

Obwohl das Baugewerbe besonders innovativ ist und ein breites Spektrum an Berufen und Arbeitsplätzen bietet, sind die Klischees über die Berufe, aus denen es sich zusammensetzt, hartnäckig: Mangel an Innovation, an Nachhaltigkeit, an Inklusivität... Diese Klischees können ein großes Hindernis für all jene darstellen, die zögern, sich für einen Beruf im Baufach zu entscheiden.

Im Rahmen seiner Kampagne „Nous construisons demain“ (in etwa: Wir bauen voraus) organisierte Constructiv, ein Partner der CSC Bau-Industrie und Energie (CSCBIE), Anfang September eine originelle Aktion: In Brüssel, Lüttich und Antwerpen konnten Passanten die Klischees im wahrsten Sinne des Wortes abbauen. Zu diesem Zweck wurden sie aufgefordert, Mauern aus Gipswandbauplatten mit Klischees der Branche zu zerstören. Erst danach kamen positive Botschaften zum Vorschein, wie der Anstieg der im Baufach arbeitenden Frauen um 15 %, zusätzliche Informationen, die zum Abbau dieser Klischees beitragen oder konkrete Errungenschaften, die den nachhaltigen, integrativen und technologischen Aspekt der Branche veranschaulichen. Heute abbauen, um morgen zu bauen: das ist eine starke Idee!

Infos+ www.nousconstruisonsdemain.be



Bau: Gewerkschaftssieg bei Sagrex

Angesichts des Anstiegs der Spritpreise, der sich auf die Kosten für die Fahrt zur Arbeit auswirkt, hatte die Belegschaft des Unternehmens Sagrex von der Direktion eine deutliche Geste gefordert. Als diese sich weigerte, wurde in sieben wallonischen Steinbrüchen des Unternehmens zum Streik aufgerufen. Nach einem 6-tägigen Streik akzeptierte die Direktion am 6. September die Forderung der Gewerkschaften, im Rahmen eines mindestens 12 Monate lang gültigen Abkommens die Vergütung der Fahrtkosten für die Beschäftigten zu erhöhen, und zwar rückwirkend ab Juni. „Wir haben nicht locker gelassen“, sagt Philippe Content, Gewerkschaftssekretär der CSCBIE. Der Zuschlag zu den Fahrtkosten wird jeden Monat abhängig von den Spritpreisen variieren. Im Juni bedeutete das eine Erhöhung um 15 %.

Das Abkommen kommt der gesamten Belegschaft von Sagrex zugute, d.h. etwa 400 Beschäftigten an rund 20 Standorten.



CSC-Delegierter Till Bührlen: „Wir suchen händeringend Busfahrer“

In vielen Branchen herrscht Fachkräftemangel, auch im öffentlichen Nahverkehr. Darauf hat uns Busfahrer Till Bührlen aufmerksam gemacht. Der CSC-Delegierte fährt seit 24 Jahren Bus, aber einen derartigen Fahrermangel hat er noch nicht erlebt. Folge: die Überbelastung und die Unzufriedenheit steigen bei den Kolleginnen und Kollegen, was auch für den Gewerkschafter eine große Herausforderung darstellt.

Im Gespräch merkt man, dass Till Bührlen mit Leib und Seele Busfahrer ist. „Busfahren ist ein schöner Job“, sagt Till Bührlen. Er ist in ganz Ostbelgien und in der Grenzregion unterwegs, so unter anderem auf den Strecken zwischen St.Vith, Verviers, Eupen, Visé, Vaals und Aachen.

„Man muss den Job natürlich gerne machen, mit Menschen umgehen können und kundenorientiert sein. Ich möchte nicht verheimlichen, dass zum Busfahren auch der Schicht- und Wochenenddienst gehört. Es ist halt kein Job von 9 bis 17 Uhr. Das hat aber durchaus seinen Reiz und auch Vorteile. Bei einem Spätdienst kann man vormittags etwas zu Hause machen“, erklärt der 54-jährige, der in Bütgenbach wohnt.

24 Jahre Busfahrer

Seit 24 Jahren fährt er für das Kelmiser Busunternehmen Sadar, das nunmehr Teil der Keolis-Gruppe ist. Sadar beschäftigt rund 100 Mitarbeiter, etwa 70 sitzen hinter dem Steuer. „In den nächsten vier, fünf Jahren werden wir bei Sadar rund 15 Abgänge haben, also Kollegen und Kolleginnen, die in den Ruhestand gehen. Wir suchen händeringend Busfahrer. Aber es wird immer schwieriger, neue Fahrer zu finden“, fasst der Gewerkschafter die Lage zusammen. „Einige ausländische Fahrer wurden eingestellt, aber das reicht bei weitem nicht aus. Wir müssen auch hier vor Ort neues Personal finden.“

Der Busfahrermangel ist ein landesweites Problem. Das zeigen auch die aktuellen Mangelberuf-Listen der Arbeitsämter. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft, in Wallonien und Flandern gilt der Busfahrer als Mangelberuf. Als Delegierter stellt sich Till Bührlen die Frage, wie man

das Problem in den Griff bekommen kann. Eine erste Barriere bei der Nachwuchswerbung sind die hohen Ausbildungskosten. „Unser Betrieb übernimmt sogar die Kosten für den D-Führerschein, immerhin 3.000 Euro, und die 35-stündige CAP-Schulung, um somit neue Fahrer anwerben zu können. Doch der Erfolg hält sich in Grenzen.“

„Wenn es so weiter geht“, fürchtet Till Bührlen, „drohen in Zukunft Linien-Ausfälle. Das ist auch eine große Herausforderung aus gewerkschaftlicher Sicht. Wenn der Personalmangel sich weiter verschärft, steigt die Überbelastung der aktuellen Fahrerinnen und Fahrer noch weiter. Konsequenz? Im schlimmsten Fall der Ausfall von Linien oder Schülertransporten.“

Druck steigt

Die Unzufriedenheit bei den Kolle-

ginnen und Kollegen ist spürbar und sichtbar. „Die Überbelastung und die Unzufriedenheit sind gestiegen, weil viele Überstunden nicht abgebaut werden können. Das sehen wir auch an den steigenden Krankmeldungen und Burnout-Fällen. Wenn wir keine Fahrer finden, droht der Kollaps. Nicht nur für die Geschäftsleitung ist das eine große Herausforderung, sondern auch für uns als Gewerkschaft. Mit zusätzlichen Fahrern wäre das Ganze viel einfacher zu händeln.“

Till Bührlen hofft, dass sich die Lage entspannt und neue Fahrerinnen und Fahrer gefunden werden können. Für den 54-jährigen ist klar: Busfahren ist ein toller und krisensicherer Job, der viel Abwechslung und Verantwortung bietet.

jm

Der CSC-Delegierte Till Bührlen
hinterm Steuer seines Linienbusses.



Angestellte

INDEXIERUNGEN JULI-AUGUST-SEPTEMBER

Die Kaufkraft der Arbeitnehmer würde sich nach und nach verschlechtern, wenn ihr Lohn gleich bliebe, während die Lebenshaltungskosten steigen. Diese Geldentwertung kann u.a. dadurch bekämpft werden, indem man die Höhe des Lohnes an die Preisänderung von Waren und Dienstleistungen koppelt: das ist die Indexierung. Sie ist keine echte Gehaltserhöhung, sondern

ermöglicht lediglich, bei gestiegenen Preisen weiterhin den gleichen Lebensstandard zu halten. Sie können auf Ihrem Lohnzettel für Juli, August oder September überprüfen, ob die für Ihre paritätische Kommission (PK) bzw. Unterkommission (PUK) geltenden Indexierungen gewährt wurden:

JULI

- PK 201 - Selbstständiger Einzelhandel**
Vorheriger Lohn x 1 %
- PK 202 - Einzelhandel Nahrungsmittel**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PUK 202.01 - Mittlere Lebensmittelunternehmen**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PK 207 - Angestellte Chemische Industrie**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PK 209 - Angestellte Metallbau**
Vorheriger Lohn x 8,14 %
- PK 214 - Angestellte Textilindustrie**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PK 307 - Maklerfirmen und Versicherungsagenturen**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PK 310 - Banken**
Tariflohn x 0,91 %
- PK 326 - Gas- und Elektrizitätsindustrie**
Tariflohn x 0,4786 % oder Grundgehalt Januar 2021 x 17,58 %

AUGUST

- PK 130 - Druckerei, Graphik und Zeitungen**
Tariflohn x 2 %
- PK 211 - Erdölindustrie und Handel mit Erdöl**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PUK 303.01 - Filmproduktion**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PK 312 - Warenhäuser**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PUK 315.01 - Wartung, Service und Ausbildungen Luftfahrt**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PK 320 - Beerdigungsinstitute**
Vorheriger Lohn x 2 %



Infos+

www.lacsc.be/cne/campagnes/indexation

- PK 326 - Gas- und Elektrizitätsindustrie**
Tariflohn x 0,6889 % oder Grundgehalt Januar 2021 x 18,39 %
- PK 330 - Föderale Gesundheitseinrichtungen und -dienste (außer Zahnprothesen)**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PK 336 - Freie Berufe**
Tariflohn x 2 %
- PK 315.02 - Luftfahrtgesellschaften**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PUK 318.01 - Familien- und Seniorenhelferinnen in der Französischen Gemeinschaft**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PUK 319.02 - Erziehungs- und Unterkunftsheime und -dienste in der Französischen und Deutschsprachigen Gemeinschaft sowie in der Wall. Region (außer COCOM)**
Tariflohn x 2 %
- PK 326 - Gas- und Elektrizitätsindustrie**
Tariflohn x 0,8447 % oder Grundgehalt Januar 2021 x 19,39 %
- PUK 329.02 - Soziokultureller Bereich in der Französischen und Deutschsprachigen Gemeinschaft**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PK 330 - Gesundheitseinrichtungen und -dienste (WPZ)**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PK 330 - Zahnprothesen**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PK 332 - Sozialhilfe- und Pflegebereich (Deutschsprachige Gemeinschaft)**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PK 337 - Non-Profit-Sektor**
Vorheriger Lohn x 2 %

SEPTEMBER

- PK 202 - Einzelhandel mit Nahrungsmitteln**
Vorheriger Lohn x 1 %
- PK 216 - Angestellte von Notaren**
Vorheriger Lohn x 2,67 %
- PK 304 - Unterhaltungsindustrie**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PK 309 - Börsengesellschaften**
Tariflohn x 1,5394 %
- PK 310 - Banken**
Tariflohn x 1,54 %
- PK 311 - Große Einzelhandelsbetriebe**
Vorheriger Lohn x 2 %
- PK 313 - Apotheken**
Vorheriger Lohn x 2 %

ABKOMMEN UND PRÄMIE FÜR TITEL UND QUALIFIKATIONEN

Kurz vor der Sommerpause kam es zur Unterzeichnung einiger Abkommen für den föderalen Gesundheitssektor und es wurde eine Einigung gefunden in Bezug auf die Zuerkennung von Prämien für Titel und Qualifikationen.

URLAUB AUS ZWINGENDEN GRÜNDEN

Für alle Arbeitnehmer gibt es ein Recht auf Urlaub aus zwingenden Gründen, auch Sozial- oder Familienurlaub genannt. Dieser Urlaub gibt jedem Arbeitnehmer das Recht, zehn Tage lang unbezahlt von der Arbeit fernzubleiben, wenn er unter bestimmten Umständen aufgrund eines unerwarteten Ereignisses verfügbar sein muss.

Beispiele für zwingende Gründe sind:

- Krankheit, Unfall oder Krankenhausaufenthalt des Partners oder eines Familienmitglieds, das unter demselben Dach lebt;
- Krankheit, Unfall oder Krankenhausaufenthalt eines Kindes oder eines Eltern-

teils (Stiefelternteils), das im selben Haushalt lebt oder nicht;

- Schwere Schäden am Gebäude (z.B. Schäden an Ihrem Haus durch Feuer, Sturm oder Überschwemmung);
- Vorladung zu einer Anhörung, wenn Sie Teil des Rechtsstreits sind.

Seit dem 13. Juni 2022 haben Arbeitnehmer im föderalen Gesundheitssektor Anspruch auf zwei bezahlte Tage Urlaub aus zwingenden Gründen. Diese beiden bezahlten Tage können nicht hintereinander genommen werden und die Gründe für die Inanspruchnahme müssen belegt werden.

ERHÖHUNG DER JAHRESENDPRÄMIE: +400 Euro brutto

Der pauschale Teil der Jahresend- und der Attraktivitätsprämie, der 2021 zusammengelegt wurde, wird ab 2022 erhöht um 400 Euro brutto und dies indexiert.

IFIC-PRÄMIE FÜR TITEL UND QUALIFIKATIONEN

Am 17. Juli wurde ein Königlicher Erlass unterzeichnet, in dem die Auszahlung

einer Prämie festgehalten wurde für Krankenpfleger mit einem besonderen Berufstitel (TPP) oder einer besonderen beruflichen Qualifikation (QPP) in den föderalen Sektoren der Gesundheitspflege.

Das Recht auf diese Prämie erhalten:

1. Krankenpfleger(in) mit einer von den zuständigen Behörden erteilten Zulassung für eine Berufsbezeichnung als Titel- oder Qualifikationsträger;
2. Die tatsächlich im Krankenhaus in einer zugelassenen Abteilung, Funktion oder einem zugelassenen Pflegeprogramm beschäftigt sind;
3. Die nach dem neuen Gehaltsmodell für föderale Gesundheitsdienste IFIC bezahlt werden;
4. Die Abteilung, die Funktion oder das Pflegeprogramm muss diese Spezialisierung vorsehen.

Der Spezialisierungszuschlag beläuft sich auf 2.500 Euro pro Jahr für einen TPP und 833 Euro pro Jahr für einen QPP. Sie werden einmal jährlich im September anteilig zur Arbeitszeit und der Anzahl der Monate, die in einer anerkannten Krankenhausabteilung gearbeitet wurde, ausgezahlt.



Der Markt hat nicht funktioniert

Der Referenzzeitraum läuft vom 1. September des Vorjahres bis zum 31. August des laufenden Jahres. Die erste Prämie wird somit 2023 ausbezahlt.

Krankenpfleger mit Titel und Qualifikationen, die sich vor einigen Jahren für das IFIC-Barema entschieden haben, erhalten eine automatische Auszahlung der Prämie für Spezialisierungen ab September 2022.

Krankenpfleger mit Titel und Qualifikationen, die sich nicht im IFIC-Barema befinden, haben kein Anrecht auf diese „neue“ Prämie. Sie behalten ihre alte Prämie. Wenn Sie sich zu einem Wechsel ins IFIC-Barema entscheiden, erhalten sie das Anrecht auf diese neue Prämie. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich für das IFIC-Barema zu entscheiden und das auf Basis einer individuellen Simulation, die Sie von ihrem Arbeitgeber erhalten müssen.

**Für weitere Informationen,
kontaktieren Sie Ihre
Gewerkschaftsdelegation oder
das CNE-Sekretariat in Eupen:
087 85 99 26**

Zum föderalen Gesundheitssektor gehören:

- Privatkrankenhäuser
- Zentren für forensische Psychiatrie
- Föderale Zentren für Rehabilitation
- Die häusliche Krankenpflege
- Die Blutspendedienste des Belgischen Roten Kreuzes
- Pädiatrisch-medizinische Zentren
- Die Ärztehäuser

Die Explosion der Energiepreise hat uns innerhalb weniger Monate von einer Situation des „teuren Lebens“ in die brutale Realität eines Lebens katapultiert, das für die Mehrheit unbezahlbar ist. Es sind nicht mehr die „Armen“, die gezwungen sind, sich zwischen Grundbedürfnissen zu entscheiden: Jetzt fürchtet ein großer Teil von uns, dass wir nicht mehr in der Lage sein werden, zu heizen, zu essen oder uns medizinisch versorgen zu lassen.

Für die Regierung De Croo ist es einfach, Russland die Schuld zu geben oder der Europäischen Kommission den Ball zuzuspielen. Natürlich erschüttert Putins kriminelle Aggression die Weltordnung. Aber sie begann vor mehr als sechs Monaten, und weder Europa noch die belgischen Regierungen taten etwas, um uns strukturell zu schützen! Zum Glück wurden vorübergehende Maßnahmen ergriffen. Aber sie schützen nicht genug und nicht alle. Die Indexierung der Löhne und Zulagen hat ebenfalls ihren Teil dazu beigetragen, und zum Glück konnten wir sie gegen die Bosse und die Liberalen verteidigen! Aber auch sie gleicht den heftigen Preisanstieg nur teilweise und mit Verspätung aus.

Die Wahrheit ist, dass wir jetzt für die Entscheidung bezahlen, die vor 20 Jahren getroffen wurde, nämlich den Energiesektor dem kapitalistischen Markt anzuvertrauen. Die multinationalen Konzerne, die diesen Sektor heute dominieren, haben nur ein Ziel: höhere Renditen für ihre Aktionäre. Die Bereitstellung von Energie für die Bürger ist für sie ein Mittel, um Gewinne zu erzielen, aber nicht ihre Daseinsberechtigung (genau so wenig wie der Schutz ihrer Mitarbeiter oder das Leben auf dem Planeten).

Solange (scheinbar) „alles in Ordnung war“, konnten die meisten von uns ihre Rechnungen bezahlen, und diese multinationalen Unternehmen haben auf unsere Kosten Profit gemacht. Seit dem Krieg leiden wir und sie haben ihre Gewinne verdoppelt! Und die Realität fliegt uns um die Ohren: Als die Regierungen den Energiesektor privatisierten, haben wir in dreifacher Hinsicht verloren. Erstens verloren wir die öffentlichen Instrumente, um allen das zu gewährleisten, was ein Grundrecht sein sollte. Zweitens legten wir unser Schicksal in die Hände von Diktatoren (Saudis, Russen, usw.) und drittens ließen wir zu, dass die Industrie der fossilen Brennstoffe den dringenden Übergang zu Energieeinsparungen und erneuerbaren Energien verhinderte. In diesem Sinne sind die vergifteten Geschenke dieser Kriegsprofiteure nicht nur die mörderischen Preise. Es sind auch die Überschwemmungen des letzten Jahres, die Dürre dieses Sommers und die anhaltende Klimakatastrophe, die wir teuer bezahlen werden.

Der Markt hat nicht funktioniert. Er hat uns getäuscht und zieht uns das Geld aus der Tasche. Die Schlussfolgerung ist klar: Er kann die wesentlichen Güter nicht liefern. Belgien muss dringend die Kontrolle über den Energiesektor zurückgewinnen. Um die Preise zu senken, gleiche Rechte zu gewährleisten und den Ausstieg aus fossilen Brennstoffen sehr schnell so zu organisieren, damit die Arbeiterklasse geschützt wird.

In der Zwischenzeit braucht die Bevölkerung (und viele KMU oder Selbstständige) dringend Lösungen. Aber die großen Bosse und die liberalen Parteien haben eine andere Idee: Sie träumen davon, diese Krise zu nutzen, um Indexierung und soziale Sicherheit zu attackieren und weiterhin unsere Löhne zu blockieren. Als perfekte Zyniker versuchen sie, die Krise zu nutzen, um ihre Interessen voranzutreiben. Wer kann wirklich glauben, dass unsere Löhne heute das Problem sind? Wer kann ignorieren, dass die Kapitaleigner stark von der aktuellen Krise profitieren? Aber für die Ultrareichen und ihre politischen Verteidiger ist die wachsende Armut kein Problem: Sie ist ein Vorwand, um sich noch mehr und noch schneller zu bereichern.

Es reicht! Wir haben am 21. September in Brüssel demonstriert, um die Bosse und Regierungen deutlich zu warnen: Wir haben ein Recht auf bezahlbare Energie. Und auf einen lebenswerten Planeten. Und darauf, Tariflöhne zu verhandeln. Und Hände weg von der sozialen Sicherheit und der Indexierung! Bis wir soziale und ökologische Gerechtigkeit erreichen, werden wir den Druck weiter erhöhen, notfalls bis zum Generalstreik.

Felipe Van Keirsbilck
CNE-Generalsekretär

Welttag gegen Armut: „Zu niedriges Einkommen... zu teures Leben!“

Vor 30 Jahren erklärte die Generalversammlung der Vereinten Nationen den 17. Oktober zum Internationalen Tag für die Beseitigung der Armut. Seither ist dieser Tag ein fester Bestandteil für all diejenigen, die sich gegen Armut und Ausgrenzung einsetzen. Deshalb nimmt die CSC auch in diesem Jahr am Aktionstag in Namur teil.

2019 startete die CSC anlässlich des 75-jährigen Jubiläums der sozialen Sicherheit die Kampagne „Der Nächste bitte!“. Das Ziel bestand darin, der Öffentlichkeit die Bedeutung der sozialen Sicherheit aufzuzeigen, um sie besser zu verteidigen und aufzuwerten. Es ging aber auch darum, Verbindungen zwischen Menschen, die arbeiten, und denen, die arbeitslos sind, herzustellen.

Die Gesundheitskrise hat gezeigt, dass die finanziell am stärksten gefährdeten Familien und alleinstehenden Menschen dringend eine starke soziale Sicherheit benötigen. Ange-

sichts der Folgen der steigenden Inflation und der Energiekrise auf die Geldbörse der Arbeitnehmer muss sichergestellt werden, dass das Arbeits- oder Ersatzeinkommen ein menschenwürdiges Leben ermöglicht.

Zu viele Sektoren zahlen einen niedrigen Lohn - der zudem durch das Lohnnormgesetz von 1996 blockiert wird - und die meisten Mindestzulagen liegen immer noch unter der Armutsgrenze (1.284 Euro/Monat für einen Alleinstehenden und 2.696 Euro für einen Haushalt mit zwei Kindern). Dieses Gesetz von 1996, das Löhne

und Sozialleistungen unterhalb der Armutsgrenze blockiert, ist unfair und inakzeptabel.

Im Rahmen des Weltarmutstages fordert die CSC eine echte Politik zur Armutsbekämpfung und die Umsetzung geeigneterer Lösungen: eine Erhöhung der Niedriglöhne, eine Anpassung des Arbeitslosengeldes über die Armutsgrenze hinaus und die Abschaffung der Degressivität.

ZU NIEDRIGES EINKOMMEN... ZU TEURES LEBEN!



Kommen Sie am 17. Oktober mit nach Namur!

Im Rahmen des Welttages zur Armutsbekämpfung lädt die CSC Sie zu einem Symposium mit anschließender Kundgebung ein.

- **9 UHR:** Kolloquium „Zu niedriges Einkommen... zu teures Leben!“ - Auditorium der Christlichen Krankenkasse (Rue des Tanneurs 55, 5000 Namur)
- **13 UHR:** Kundgebung für ambitionierte Maßnahmen zur Bekämpfung von Armut und Prekarität! Start am Bahnhof Jambes (Rue de la Gare Fleurie 1, 5100 Jambes) Richtung Place d'Armes in Namur.

Infos+ www.rwlp.be

