



Sozialleistungen- & Beiträge

Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Corona-Kurzarbeit: Urlaub und Urlaubsgeld gekürzt

Seiten 4-5

Zeitkredit: neue überarbeitete Regelung ab dem 1. Februar 2023

Seite 6

Meldungen

Seite 7

Endlich fünf Ausbildungstage für jeden Arbeitnehmer

Seiten 8-11

Sozialleistungen und Beträge

Seiten 12-13

Vertragsende wegen medizinisch bedingter höherer Gewalt

Seiten 14-15

CNE-Info: Sexistische Verhaltensweisen und Gewalt gegen Frauen

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Angela Mertes
Jochen Mettlen

Layout: Maryline Weynand

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

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





Corona-Kurzarbeit: Urlaub und Urlaubsgeld gekürzt

Der Januar hält eine böse Überraschung für fast 300.000 Arbeitnehmer in belgischen Unternehmen bereit: Ihre Urlaubstage und ihr Urlaubsgeld wurden infolge der Coronakrise stark gekürzt. Trotz der wiederholten Interventionen der CSC bei der Regierung werden die Tage der Corona-Kurzarbeit 2022 - vorerst - nicht gleichgestellt.

Fatma Bou-Saffa, Gewerkschaftsdelegierte bei Sofiplus in Gembloux, war sprachlos, als sie erfuhr, dass die Zeiträume der Corona-Kurzarbeit nun definitiv nicht für das Urlaubsgeld gleichgestellt werden. Diese Ankündigung war wie eine kalte Dusche. „Der Juni ist unser Lieblingsmonat“, erklärt Fatma. „Wir wissen, zu Beginn des Monats wird das Urlaubsgeld gezahlt. Damit ist der Druck weg. Noch ausstehende Rechnungen? Kein Problem, man kann alles pünktlich bezahlen. Wenn man allein lebt, macht man angesichts der niedrigen Löhne vielleicht keine Pläne für einen Urlaub in der Sonne, aber man freut sich darauf, sich etwas gönnen zu können. Es lebe der Anfang Juni und das Urlaubsgeld! Nur dass wir in diesem Jahr Pech haben, da die Kurzarbeit nicht gleichgestellt wird. Wir hatten nicht darum gebeten, wir sind die Opfer der Kurzarbeit.“

Gekürzter Urlaub und weniger Urlaubsgeld

Fatma ist bei weitem nicht die Einzige in dieser Situation, die etwa 300.000 Arbeitnehmer in belgischen Unternehmen in verschiedenen Sektoren betrifft. Bei Barco (Kortrijk) beispielsweise, wo die Abteilung „Unterhaltung und digitales Kino“ besonders von der Coronakrise betroffen war, riskieren etwa 60 Arbeitnehmer im Jahr 2023 durchschnittlich 5 bis 6 Urlaubstage zu verlieren. Mit nur 14 bis 15 Tagen Urlaub haben sie außerdem Probleme bei der Urlaubsplanung. Einige haben nicht einmal genug Urlaubstage, um die Zeiten der kollektiven Schließung im Sommer und am Ende des Jahres abzudecken.

Zu diesem Verlust an Urlaubstagen kommt noch ein finanzieller Verlust hinzu, denn auch das Urlaubsgeld

wurde gekürzt. Die als „Corona-Kurzarbeit“ bezeichneten Tage der vorübergehenden Arbeitslosigkeit im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 30. Juni 2022 werden nämlich für das Recht auf Jahresurlaub und für die Berechnung des Urlaubsgeldes nicht gleichgestellt. Das sind sage und schreibe 6.845.329 Tage für insgesamt 300.000 Arbeitnehmer. „Zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni 2022 war ich 52 Tage arbeitslos“, sagt Fatma. „Das wird zur Folge haben, dass ich ein Viertel meines Urlaubsgeldes verliere. Und von den normalerweise 20 Tagen Jahresurlaub bleiben mir am Ende nur 15 Tage, was kaum die dreiwöchige kollektive Schließung des Unternehmens abdeckt.“

Eine Lösung finden

Die CSC hat zusammen mit den Arbeitgebern bereits von der Regierung gefordert, dass eine Lösung gefunden werden muss, aber bisher noch keine Antwort erhalten. In den Jahren 2020 und 2021 wurde die Corona-Kurzarbeit gleichgestellt. Es ist daher besonders merkwürdig, dass dies für 2022 noch nicht der Fall ist. Jeder hat Anspruch auf Urlaub und Urlaubsgeld. Die CSC fordert eine schnelle Lösung für dieses Problem.



©stock-ado-be.com

Zeitkredit: neue überarbeitete Regelung ab dem 1. Februar 2023

Ende November haben wir Sie über die Entscheidung der Regierung informiert, den Zeitkredit einzuschränken. Die neuen Regelungen sollten eigentlich am 1. Januar 2023 in Kraft treten, sind aber etwas hinter dem Zeitplan zurückgeblieben. Jetzt liegt der 1. Februar dieses Jahres offiziell als Beginn dieser neuen Regelung fest.

Teilzeitbeschäftigte

Die Arbeitnehmer in Teilzeit können keine Entschädigungen mehr für den halbozeitigen Zeitkredit mit Motiv beantragen! Die neue Regelung führt eine Bedingung ein: Der Arbeitnehmer muss mindestens ein Jahr lang Vollzeit gearbeitet haben, um Anspruch auf Entschädigungen zu haben.

Anders als angekündigt bleibt jedoch ein vollzeitiger Zeitkredit für Arbeitnehmer möglich, die mindestens 2 Jahre halbozeitig bei ihrem Arbeitgeber gearbeitet haben.

Diese Änderung führt zu einer bizarren Situation: Ein Arbeitnehmer, der zu 75 % arbeitet, kann Entschädigungen erhalten, um seine Karriere vollständig zu unterbrechen, aber er kann keine Entschädigungen mehr

erhalten, um halbozeitig zu arbeiten. Verstehe, wer kann!

Befinden Sie sich bereits in einem Zeitkredit oder in einem thematischen Urlaub, wie z.B. der Elternurlaub? Bei Ihrem nächsten Antrag wird in diesem Fall Ihre Beschäftigung im Laufe des Vorjahres Ihres ersten Zeitkredits oder Elternurlaubs geprüft.

Mit anderen Worten: Die Tatsache, bereits einen teilzeitigen Zeitkredit oder einen thematischen Urlaub in Anspruch zu nehmen, hindert Sie nicht daran, einen neuen Antrag zu stellen.

Motiv: Kinderbetreuung

Wenn Sie einen Zeitkredit mit Motiv in Anspruch nehmen, um ein Kind bis zum Alter von 8 Jahren zu betreuen, müssen Sie 3 Maßnahmen berücksichtigen, die das System betreffen:

sichtigen, die das System betreffen:

- ✗ Für den vollzeitigen Zeitkredit wurde das Alter von 8 auf 5 Jahre gesenkt. Ein vollzeitiger Zeitkredit muss daher ab 2023 beantragt werden, bevor das Kind tatsächlich 5 Jahre alt ist.
- ✗ Sie können dieses Motiv nur für maximal 48 statt 51 Monate nutzen. Diese Kürzung gilt auch für laufende Zeitkredite, wenn der Arbeitnehmer am 1. Februar 2023 weniger als 30 Monate Zeitkredit (Motiv „Kinderbetreuung“) ausgeschöpft hat. Für Arbeitnehmer, die bis zum 1. Februar bereits mindestens 30 Monate ausgeschöpft haben, gilt diese Reduzierung nur für zukünftige Anträge.
- ✗ Ab dem 1. Juni 2023 müssen Arbeitnehmer mindestens 3 Jahre Betriebszugehörigkeit bei ihrem Arbeitgeber haben, um dieses Motiv anführen zu können, anstatt derzeit 2 Jahre Betriebszugehörigkeit (diese für 2024 angekündigte Maßnahme wurde vorgezogen).

Diese zweite und dritte Maßnahme gelten sowohl für den vollzeitigen als auch für den teilzeitigen Zeitkredit.

Einsparungen bei den Entschädigungen

Die folgenden Zulagen werden eingestellt:

- ✗ Die erhöhten Zulagen für Personen über 50 Jahren für den thematischen Urlaub.
- ✗ Die erhöhten Zulagen für Personen über 50 Jahren und Arbeitnehmer mit 5 Jahren Betriebszugehörigkeit im Rahmen des Zeitkredits.

Für die neuen Anträge gelten die normalen, niedrigeren Entschädigungen.

Der Zeitkredit am Laufbahnende ist nicht betroffen

Diese Einsparungen betreffen nicht den Zeitkredit am Laufbahnende. Die Teilzeitbeschäftigten, die mindestens zu 75 % arbeiten, behalten ihr Recht auf einen halbjährigen Zeitkredit am Ende ihrer Laufbahn.

Beachten Sie jedoch, dass aufgrund früherer Kosteneinsparungsmaßnahmen das Alter für den Zugang zu dieser Maßnahme ab dem 1. Juli 2023 auf 60 Jahre angehoben wird. Die CSC fordert, dass das Thema im Rahmen der überberuflichen Konzertierung erneut geprüft wird.

Nehmen Sie Ihren Zeitkredit, JETZT!

Basierend auf dem, was derzeit auf dem Tisch liegt, gelten diese neuen Regeln für die Anträge an den Arbeitgeber ab Februar 2023. Wenn Sie planen, Zeitkredit in Anspruch zu nehmen, reichen Sie Ihren Antrag am besten vor dem 1. Februar 2023 bei Ihrem Arbeitgeber ein!

Wenn Sie Ihren Antrag später ein-

reichen, gelten die oben genannten Maßnahmen für Sie. Sie haben jedoch weiterhin das Recht, Ihre Karriere zu unterbrechen, z. B. für einen vollzeitigen Zeitkredit für ein 7-jähriges Kind, aber:

Nehmen Sie bereits einen teilzeitigen Zeitkredit oder einen thematischen Urlaub in Anspruch, dürfen Sie trotzdem einen neuen Antrag stellen.

- ✗ In diesem Fall erhalten Sie keine Entschädigungen mehr

- ✗ und Sie verlieren Ihre Rentenansprüche, wenn Sie diesen Zeitkredit in Anspruch nehmen.

Sie finden alle Informationen zu Ihrem Antrag auf unserer Webseite.

www.diecsc.be/Zeitkredit



Eltern werden: Ihre Rechte

Sie wünschen sich ein Kind oder erwarten ein Kind? Dann stellen Sie sich sicherlich eine Reihe von Fragen darüber, was Sie tun müssen, wenn Sie berufstätig oder auf Arbeitsuche sind. Eine Reihe von Bestimmungen zu Mutterschaft, Vaterschaft und zur Co-Elternschaft sind gesetzlich geregelt. Die Broschüre „Eltern werden: Ihre Rechte“ gibt Ihnen einen allgemeinen Überblick über Ihre Rechte und Pflichten in diesem Bereich.



Die Broschüre ist in den Dienstleistungszentren der CSC und bei den Gewerkschaftssekretären erhältlich.



www.diecsc.be

Budget für die Beschäftigungsfähigkeit hat einen Haken

Ein Teil (und zwar ein Drittel) der Arbeitgeberbeiträge, die während der Kündigungsfrist oder auf die Kündigungsentschädigung fällig werden, können nun in die Beschäftigungsfähigkeit des entlassenen Arbeitnehmers investiert werden. Es handelt sich um ein Budget, das die Arbeitnehmer für Schulungen, Karrierebegleitung, die Validierung erworbener Kompetenzen usw. nutzen können. Diese Regelung gilt für alle Entlassungen (mit einer Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen) ab dem 1. Januar 2023. Sie gilt jedoch nicht, wenn ein Übergangsweg eingeschlagen wird.

Aber es gibt einen Haken: Die Regierung hat ihre Erlasse noch nicht vorgelegt und das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (Lfa), das dem entlassenen Arbeitnehmer den Anteil der Arbeitgeberbeiträge zur Verfügung stellt, ist noch nicht so weit. Die Gelder für die Beschäftigungsfähigkeit liegen also irgendwo bereit, können aber noch nicht genutzt werden.

Fortsetzung folgt...

Fall Jost: Vergleich ist ein falsches Signal



Vor kurzem billigte das Lütticher Strafgericht eine neue Version des Vergleichs zwischen Roland Jost, dem Chef des Transportunternehmens Jost Group, und der Staatsanwaltschaft. Für die CSC Transcom ist diese Genehmigung ein falsches Signal. „Eine Verurteilung auf Bewährung für jemanden, der seine verwerflichen Praktiken nie eingestellt hat, entspricht einer Ermutigung, weiterzumachen“, so Ludovic Moussebois, Berufssekretär der CSC Transcom Liège-Verviers.

Soweit der CSC Transcom bekannt ist, wurde Roland Jost jetzt für Taten aus der Zeit vor 2017 verurteilt. Aber was ist mit den bis heute noch offenen Akten, da die Firma Jost seit jener Zeit weiterhin Fahrer aus Osteuropa (Rumänien, Bulgarien, Polen, Ungarn,...) über die verschiedenen benachbarten Flughäfen (Maastricht, Eindhoven, Charleroi oder Köln) ins Land bringt? Die CSC Transcom ist natürlich nicht gegen die Freizügigkeit von Arbeitnehmern, solange diejenigen, die in oder von Belgien aus arbeiten, nach belgischen Lohnbedingungen (Sozialversicherungsbeiträge, Löhne usw.) bezahlt werden.

Die CSC Transcom fragt sich, wann die Justiz diese moderne Sklaverei wirklich bestrafen wird. Die direkte Zahlung von 200.000 Euro bei einer Geldstrafe von insgesamt 4,8 Millionen Euro regt nicht gerade zum Nachdenken an. Wenn man von einer Einstellung des Verfahrens für bestimmte Taten spricht, muss man bedenken, dass diese infolge des mit der Staatsanwaltschaft ausgehandelten Strafvergleichs ausgesprochen wurde. Die CSC Transcom wird übrigens letztere auf das weitere Vorgehen in diesen verschiedenen noch offenen Akten ansprechen.

Solange die Justiz diese Praktiken nicht entschieden verurteilt, wird das Sozialdumping nicht aufhören!

Auch wenn Roland Jost sich aus dem Tagesgeschäft zurückzieht, bleibt er dennoch im Verwaltungsrat des Unternehmens. Ist das nicht der ideale Ort, um die zukünftige Strategie des Unternehmens festzulegen?

Schlechtester Arbeitgeber der Welt 2022



Auf dem jüngsten Kongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) in Melbourne wurde der Titel „Schlechtester Arbeitgeber der Welt 2022“ verliehen.

Die Gewerkschaftsmitglieder auf der ganzen Welt mussten sich online zwischen sechs Kandidaten entscheiden:

- ✓ **Peter Hebblethwaite**, Vorstandsvorsitzender von P&O Ferries
- ✓ **Jeff Bezos**, geschäftsführender Vorsitzender von Amazon
- ✓ **Alan Joyce**, Geschäftsführer von Qantas
- ✓ **Ahmed bin Saeed Al Maktoum**, CEO der Fluggesellschaft und des Konzerns Emirates
- ✓ **Howard Schultz**, Vorstandsvorsitzender von Starbucks
- ✓ **Gina Rinehart**, geschäftsführende Präsidentin von Hancock Prospecting.

Der Titel wurde an Peter Hebblethwaite verliehen. P&O Ferries entließ im März über ein vorab aufgezeichnetes Zoom-Video unrechtmäßig 786 Seeleute und verstieß damit gegen die britischen Gesetze zur Konsultation und Information. Peter Hebblethwaite gab auf Befragen des Gesetzgebers zu, gegen das Gesetz verstoßen zu haben... und erklärte sogar, dass er es wieder tun würde, obwohl sein Fall noch untersucht wird!

Die Preisträger der vergangenen Jahre waren Jeff Bezos von Amazon (2014) und Michael O’Leary von Ryanair (2018).

Quelle: www.ituc-csi.org

Endlich fünf Ausbildungstage für jeden Arbeitnehmer

Die CSC fordert seit langem, dass jeder Arbeitnehmer ein individuelles Recht auf mindestens fünf Ausbildungstage pro Jahr haben sollte. Diese Forderung wurde nun endlich erhört!



© stock-adaobe.com

Seit dem 1. Januar 2023 haben Arbeitnehmer Anrecht auf vier Ausbildungstage im Jahr und ab 2024 werden es fünf sein. Es gibt Ausnahmen für Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten.

Die Maßnahme gilt für den gesamten Privatsektor, erweitert um den städtischen und regionalen Verkehr und einige andere öffentliche Einrichtungen. Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten bleiben jedoch ausgeschlossen. In Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten haben diese nur Anspruch auf einen Ausbildungstag pro Jahr, sofern kein kollektives Arbeitsabkommen (KAA) im Sektor mehr Tage festlegt.

Das Gesetz bezieht sich sowohl auf formelle als auch auf informelle Ausbildungen, die direkt mit der Arbeit verbunden sind. Der Arbeitnehmer kann diese Ausbildungen auch außerhalb der normalen Arbeitszeit

belegen: Dann wird für diese Stunden der normale Lohn gezahlt, ohne Anspruch auf einen Überstundenzuschlag.

Bei Arbeitnehmern, die nicht vollzeitbeschäftigt sind und/oder kein ganzes Jahr im Dienst waren, können die Ausbildungstage anteilig gekürzt werden. Die Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags führt nicht zu einer Kürzung des jährlichen Ausbildungsguthabens.

Sektorielles KAA, individuelles Ausbildungskonto oder einfaches Recht

Um dieses obligatorische Recht zu gewähren, stehen den Arbeitgebern drei Optionen zur Verfügung.

Die Gesetzgebung bevorzugt **sektorielles Ausbildungsabkommen**. Diese sind zwar verbindlicher, haben aber

auch einen Nachteil: Die Sektoren können die Anzahl der Tage und den „Wachstumspfad“ reduzieren. Sie dürfen jedoch nicht unter die früheren Vereinbarungen fallen, wobei zwei Tage pro Jahr das absolute Minimum sind. Der Beschäftigungsdeal gibt den Sektoren bis zum 30. September 2023 Zeit, um sektorielles KAA in Bezug auf die Ausbildung zu vereinbaren, die für einen Zeitraum von zwei Jahren gültig sind.

In Ermangelung eines sektoriellen KAA kann jeder Arbeitgeber auch ein **Ausbildungskonto** einrichten. Die Arbeitgeber müssen für 2023 mindestens vier Ausbildungstage und ab 2024 fünf Tage (ein Tag für Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten) auf diesem Konto verbuchen.

Wenn das Unternehmen unter kein sektorielles KAA fällt und wenn kein individuelles Ausbildungskonto eingerichtet wurde, gilt für das Unternehmen ein **Zusatzsystem**, ohne dass der Arbeitgeber irgendwelche Formalitäten zu erledigen hat:

- ➔ für Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten: Jeder (Vollzeit-) Arbeitnehmer hat Anspruch auf vier Ausbildungstage pro Jahr in 2023 und auf fünf Tage ab 2024;
- ➔ für Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten: ein Ausbildungstag.

Übertragung von Ansprüchen

Wenn der Arbeitnehmer die ihm in einem Jahr zustehenden Ausbildungstage nicht ausgeschöpft hat, wird das Restguthaben auf das nächste Jahr übertragen und zum neuen Jahresguthaben hinzugefügt. Am Ende jedes Fünfjahreszeitraums muss das Guthaben vollständig ausgeschöpft sein und wird in jedem Fall auf null zurückgesetzt. Endet der Arbeitsvertrag früher, außer aus schwerwiegenden Gründen oder bei Kündigung, kann der Arbeitnehmer die restlichen Ausbildungstage, die ihm bei Vertragsende zustehen, noch in Anspruch nehmen.



© stock-adobe.com

Sozialleistungen & Beträge im Arbeitsrecht und der Sozialen Sicherheit am 1. Januar 2023

ARBEITSRECHT

Referenzbeträge

Angestelltenvertrag (pro Jahr)

Nicht-Konkurrenz-, Schulungs-, Schlichtungsklausel
..... 39.353 + 78.706 €

Pfändungen und Abtretungen (netto pro Monat)*

Vom 1.1.2023 bis zum 31.03.2023		Ab dem 1.4.2023	
Einkommensgruppe	Pfändbarer Anteil	Einkommensgruppe	Pfändbarer Anteil
bis 1.542 €	0	bis 1.316 €	0
1.542 - 1.657 €	20 %	1.316 - 1.414 €	20 %
1.657 - 1.828 €	30 %	1.414 - 1.560 €	30 %
1.828 - 2.000 €	40 %	1.560 - 1.706 €	40 %
über 2.000 €	100 %	über 1.706 €	100 %

* Je nach Einkommenshöhe ist der Prozentsatz der zweiten Spalte auf diese Einkommensgruppe anzuwenden (erste Spalte). Danach gilt das Gleiche für alle niedrigeren Einkommensgruppen, wobei der für jede Einkommensklasse geltende Prozentsatz gilt. Zusammen ergeben diese Ergebnisse die gesamte Lohnsumme.

Erhöhung pro Kind zu Lasten

vom 01.01.2023 bis zum 31.03.2023..... 95,00 €
ab dem 01.04.2023..... 81,00 €

Freiwilligenarbeit

Maximaler Betrag für die Kostenvergütung (Jahr 2023)
pro Tag.....40,67 €
pro Jahr:.....1.626,77 €

Erhöhung Pauschalerstattung Ausgaben pro Jahr.. 2.987,70 €
Erhöhung Pauschalerstattung Ausgaben Freiwillige im Gesundheitssektor (Impf- und Testzentren einbegriffen)..... 4.067,05 €

Bezahlter Bildungsurlaub

Einkommensgrenze (pro Monat):

- 01.09.2022 - 31.12.20223.170,00 €
- 01.01.2023 - 31.08.2023.....3.364,00 €

Rückerstattung (pro Stunde):

- Deutschsprachige Gemeinschaft21,30 €
- Wallonie.....21,30 €
- Brüssel Hauptstadt21,30 €
- Flandern21,30 €

Einkommen

Garantiertes monatliches Mindesteinkommen

(überberuflicher Mindestlohn, pro Monat)
18 Jahre und mehr 1.954,99 €

Lehrlingsentschädigungen und Praktika (pro Monat in Euro)

Lehre

Gemeinschaft	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
Deutschsprachige			
- 1.7. bis 31.12.	388,38	499,34	721,27
- 1.1. bis 30.6.	443,86	665,79	776,75
Französische	319,45	450,99	601,32
Flämische			
- unter 18 Jahren	/	/	674,50
- 18 Jahre und mehr	567,00	625,60	674,50

Praktikum

Gemeinschaft	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
Deutschsprachige	567,22	807,69	954,12
Französische			
mit Diplom	816,92	965,45	965,45
ohne Diplom	482,72	816,92	965,45
Zusatzjahr	482,72	579,27	965,45
Flämische	829,13	979,88	1.130,63



Unterbrechung der Berufslaufbahn

(Privatsektor, pro Monat) ab dem 1.12.2022

Zeitkredit

	Betriebszugehörigkeit		Beträge (in Euro)
Vollständige Unterbrechung	< 5 Jahre		598,08
	≥ 5 Jahre		697,76
1/2-zeitige Unterbrechung	< 5 Jahre		299,03
	≥ 5 Jahre		348,87
1/5 Unterbrechung		Mitbewohner	196,92
		Alleinstehend	254,13
		Alleinstehend*	260,23
Laufbahnende 1/2		Mitbewohner	595,64
		Alleinstehend*	595,64
Laufbahnende 1/5		Mitbewohner	276,67
		Alleinstehend*	333,83

(*) Alleinstehend mit 1 oder mehreren Kindern zu Lasten.

Thematischer Urlaub

(Elternurlaub, Palliativurlaub, Urlaub wegen medizinischem Beistand)

	Alter		Betrag
Vollständige Unterbrechung		Mitbewohner / alleinstehend ohne Kinder zu Lasten	978,24
		Alleinstehend mit einem oder mehreren Kinder zu Lasten	1.646,81
Halbzeitige Unterbrechung	<50	Mitbewohner / alleinstehend ohne Kinder zu Lasten	489,11
	≥ 50	Mitbewohner / alleinstehend ohne Kinder zu Lasten	659,39
	Altersunabhängig	Alleinstehend mit einem oder mehreren Kinder zu Lasten	823,41
Unterbrechung zu 1/5	<50	Mitbewohner	165,93
		Alleinstehend ohne Kinder zu Lasten	223,14
	≥ 50	Mitbewohner / alleinstehend ohne Kinder zu Lasten	248,90
		Alleinstehend mit 1 oder mehreren Kinder zu Lasten	329,35
Unterbrechung zu 1/10 (Elternurlaub)	<50	Mitbewohner	82,96
		Basisbetrag Alleinstehend	111,57
	≥ 50	Mitbewohner	124,44
		Alleinstehend mit 1 oder mehreren Kinder zu Lasten	164,67

SOZIALE SICHERHEIT



Familienzulagen

Im Rahmen der 6. Staatsreform wurden die Familienzulagen zu Kompetenzen der Gemeinschaften. Wir geben hier die Beträge für Ostbelgien an. Mehr Informationen über die Familienzulagen in den verschiedenen Regionen finden Sie hier:

www.ostbelgienlive.be/kindergeld

www.aviq.be (Wallonie)

www.groeipakket.be (Flandern)

www.famiris.brussels (Brüssel)

Geburtsprämie, Adoptionsprämie (einmaliger Betrag)

.....1.179,52 €

Gewöhnliche Zulagen

Universelle Zulagen (0-24 Jahren)

Basiskindergeld pro Kind 164,36 €

Zuschlag kinderreiche Familien (ab dem 3. Kind und für jedes folgende)..... 141,32 €

Selektive Zulagen - Sozialzulagen

(in Funktion des Einkommens der Eltern)

Zuschlag pro Kind 78,50 €

Schulzulage (Jahresbetrag)

.....54,43 €

Kranken- und Invalidenversicherung

Beträge

(Tagesbeträge, 6-Tage-Woche, monatlich: Tagesbetrag x 26) ab dem 1.12.2022

Mindestentschädigung (nach 6 Monaten Unfähigkeit)

	Personen zu Lasten	Alleinstehend	Mitbewohner
Regulärer Arbeitnehmer	73,10 €	58,21 €	49,91 €
Minimum	61,54 €	45,54 €	

Maximale Entschädigung (ab 1.12.2022)

Primäre Unfähigkeit

(Beginn Unfähigkeit ab 1.1.2020 bis 31.12.2021)101,30 €

Primäre Unfähigkeit (Beginn ab 1.1.2022)102,42 €



Invalidität (Beginn Invalidität ab 1.1.2022)

- Haushaltsvorstand..... 110,95 €
- Alleinstehend 93,88 €
- Mitbewohner..... 68,28 €

Zuschlag Hilfe von Drittpersonen (ab 1.12.2022)..... 27,55 €

Mutterschafts-, Geburts-, Adoptions- und Pflegeelternurlaub (ab 1.12.2022)

- Geburts-, Adoptions-, Pflegeelternurlaub, 82 % 138,45 €
- Mutterschaftsurlaub, 79,5 % 134,22 €
- Mutterschaftsurlaub, 75 % 126,63 €

Aufholprämie (Urlaubsgeld für Invalide) gezahlt im Mai 2022

- 1 Jahr Unfähigkeit am 31.12.2021 mit Personen zu Lasten..... 557,99 €
- 1 Jahr Unfähigkeit am 31.12.2021 ohne Personen zu Lasten..... 448,44 €
- 2 Jahre Unfähigkeit oder mehr am 31.12.2021 mit Personen zu Lasten..... 877,33 €
- 2 Jahre Unfähigkeit oder mehr am 31.12.2021 ohne Personen zu Lasten..... 739,80 €

Referenzbeträge

Gesundheitspflege

Einkommensgrenze der Personen zu Lasten (pro Monat): 983,31 €

Einkommensgrenze erhöhte Kostenerstattung (jährlich) (ab 1.12.2022)

- Basisbetrag..... 24.638,79 €
- Zusatz pro Person zu Lasten..... 4.561,31 €

Maximale Gesundheitsrechnung (MAGER)

Einkommensgrenze MAGER - pro Jahr	Obergrenze
bis 11.120,00 €	250,00 €
11.120,01 - 19.894,05 €	506,79 €
19.894,06 - 30.583,38 €	732,03 €
30.583,39 - 41.272,75 €	1.126,20 €
41.272,76 - 51.516,72 €	1.576,68 €
ab 51.516,73 €	2.027,16 €

Die Obergrenze in der rechten Spalte wird um 112,62 Euro reduziert
 • wenn Sie chronisch krank sind;
 • oder wenn der Eigenanteil eines Familienmitglieds mindestens 487,08 Euro für das Jahr 2021 und mindestens 477,54 Euro für das Jahr 2020 betragen.

Entschädigungen

Einkommensgrenze der Haushaltsmitglieder (pro Monat, ab dem 1.12.2022)

- Arbeitnehmer mit Person zu Lasten..... 1.160,02 €
- Alleinstehender, Einkommen aus Arbeit..... 1.955,09 €
- Alleinstehender, Ersatzeinkommen..... 1.276,68 €
- Obergrenze Basisvergütung (Unfähigkeit ab 1.1.2022, pro Tag)..... 170,69 €
- Einkommen erlaubte Aktivität (pro Tag - ab 1.12.2022) 19,4047 €



© Stock.adobe.com

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Obergrenze des Basiseinkommens

2023 (jährlicher Betrag)..... 53.087,42 €

Entschädigungen

Arbeitsunfähigkeit (pro % der Unfähigkeit, von 1 bis 150 %) Tabelle der Entschädigungen auf:

www.fedris.be/de/Pauschalgrundbetrage

Entschädigung für die Hilfe von Dritten

(pro % Arbeitsunfähigkeit)..... 142,86 €

Anrechthabende (im Todesfall)

- Partner 6.282,55 €
- Kinder, Enkelkinder, Brüder und Schwestern, Nachkommen
 - 20 % 4.188,37 €
 - 15 % 3.141,19 €
 - 10 % 2.094,18 €

Arbeitslosigkeit

Arbeitslosengeld

(nach Vollzeitbeschäftigung) ab dem 1.1.2023

Vollarbeitslosigkeit

	pro Tag	pro Monat
Maximum 65 %	79,98 €	2.079,48 €
60 % Höchstgrenze C	73,83 €	1.919,58 €
Maximum 55 %	57,66 €	1.499,16 €
Maximum 40 %	42,87 €	1.114,62 €
Minimum Haushaltsvorstand	63,47 €	1.650,22 €
Minimum Alleinstehend	51,43 €	1.337,18 €
Minimum Mitbewohner	49,51 €	1.287,26 €
Pauschale Mitbewohner	26,69 €	693,94 €
Erhöhte Pauschale Mitbewohner	36,57 €	950,82 €

- Max. 65 %: während der ersten 3 Monate der Arbeitslosigkeit für alle Arbeitssuchenden, deren Lohn die Höchstgrenze C überschreitet.
- Max. 60 %: vom 4. bis zum 6. Monat Arbeitslosigkeit für alle Arbeitssuchenden, deren Lohn die Höchstgrenze C überschreitet.
- Max. 55 %: während der ersten zwei Phasen der zweiten Periode für die Alleinstehenden, deren Lohn die Höchstgrenze AY überschreitet.
- Max. 40 %: ersten zwei Phasen der zweiten Periode für die Mitbewohner, deren Lohn die Höchstgrenze A überschreitet.
- Min. Haushaltsvorstand: Mindestentschädigung, auch anwendbar während der dritten Periode.
- Min. Mitbewohner: Mindestentschädigung, in der 1. Periode und in den zwei ersten Phasen der 2. Periode.



• Pauschale: anwendbar für die Mitbewohner während der dritten Periode. Erhöhte Pauschale: kein anderes Haushaltseinkommen, maximale Entschädigung des Partners: 42,87 Euro.

Kurzarbeit (pro Tag)

Minimum 61,37 €
Maximum 79,98 €

Eingliederungs- und Übergangszulage (aufgrund der Studien) ab dem 1.1.2023

		pro Tag	pro Monat	
Haushaltsvorstand		61,83 €	1.607,58 €	
Alleinstehend	16 bis 17 Jahre	17,08 €	444,08 €	
	18 bis 20 Jahre	26,84 €	697,84 €	
	21 Jahre und +	46,70 €	1.214,20 €	
Mitbewohner	< 18 Jahre	normal	14,14 €	367,64 €
		erhöht ⁽¹⁾	15,78 €	410,28 €
	> 18 Jahre	normal	22,54 €	586,04 €
		erhöht ⁽¹⁾	25,33 €	658,58 €

⁽¹⁾ für die Haushalte, die nur über Ersatzeinkommen verfügen

Andere Entschädigungen

Jugendurlaub / Seniorenurlaub (pro Tag)

Minimum 49,96 €
Maximum 68,80 €

Beihilfe für Kinderbetreuung (pro Tag) 75,20 €

Referenzbeträge

Einkommensgrenze Basislohn

(pro Monat= Tag x 26) ab dem 1.12.2022:

A 3.199,26 €
AY 2.981,76 €
B 2.786,38 €
C 2.725,75 €

Einkommensgrenze für Personen zu Lasten pro Monat

Einkommen aus entlohnter Arbeit des Partners 933,68 €
Berufseinkommen Kinder 500,01 €
Ersatzeinkommen Kinder 579,80 €
Einkommen der pensionierten Verwandten 1.611,50 €
Einkommen Verwandte (pensionierte Behinderte, Pensionierte, Kinder) 2.613,87 €

Referenzlohn (Vollzeitbeschäftigung - pro Monat)

..... 1.954,99 €

Referenzlohn Künstler 1.954,99 €

Stundenzuschlag garantiertes Einkommen 3,79 €

Rückforderung (Einkommensgrenze, damit das Arbeitsamt auf die Rückforderung verzichtet - pro Jahr): 12.645,35 €

SAB (System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich, ex-Frühpension)

Höchstgrenze Referenzlohn KAA Nr. 17

(monatlicher Betrag): 4.813,48 €

Arbeitslosenentschädigung

(pro Monat = Tagessatz x 26) 1.610,70 €

Pensionen

Beträge der Pensionen (ab dem 1.1.2023)

Mindestpension bei vollständiger Laufbahn (monatlicher Betrag)

• Haushalt 2.046,00 €
• Alleinstehend 1.637,00 €
• Hinterbliebenenrente 1.610,92 €

Urlaubsgeld

• Haushalt 1.246,46 €
• Alleinstehend 997,17 €
• Hinterbliebenenrente 997,17 €

Einkommensgarantie für Betagte

Basisbetrag 973,36 €
Alleinstehend 1.460,03 €

Referenzbeträge

Höchstgrenze Einkommen (2023 - Jahresbetrag)

..... 65.705,90 €

Erlaubte Aktivitäten (ab 1.1.2023)

Alter	Kinder zu Lasten?	Entlohnte Arbeit, Mandate, usw.	Selbstständige Arbeit
> 65 J. oder Laufbahn von 45 J.		unbegrenzt	
< 65 J. oder Laufbahn von 45 J.	Nein	9.236,00	7.389,00
	Ja	13.854,00	11.083,00
< 65 J. nur mit Hinterbliebenenrente	Nein	26.678,00	21.432,00
	Ja	32.451,00	25.960,00
< 65 J. nur mit Hinterbliebenenrente	Nein	21.505,00	17.204,00
	Ja	26.881,00	21.505,00

Pauschale Mindestanrecht pro Laufbahnjahr (dient auch zur Berechnung bestimmter gleichgestellter Perioden)

(Jahresbetrag) 30.874,67 €





© shutterstock

Vertragsende wegen medizinisch bedingter höherer Gewalt

Im Rahmen der Reform der Wiedereingliederungswege für Langzeitkranke wurde das Verfahren zur Kündigung des Arbeitsvertrags wegen medizinisch bedingter höherer Gewalt angepasst.

Ende Oktober verabschiedete das Parlament den letzten Teil der Gesetzgebung, der die Wiedereingliederungswege für Langzeitkranke reformiert. Die wichtigsten Änderungen sollen verhindern, dass Arbeitgeber die Wiedereingliederungswege weiter missbrauchen, um Arbeitnehmer wegen medizinisch bedingter höherer Gewalt vor die Tür zu setzen. Die Reform führt zwei getrennte Verfahren ein: eines für die Wiedereingliederung und eines für die Kündigung des Arbeitsvertrags wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen, sowie einen obligatorischen Zeitraum von neun Monaten Arbeitsunfähigkeit zwischen diesen beiden Verfahren. Der Arbeitgeber hätte somit keinen Grund mehr, ein Wiedereingliederungsverfahren in die Wege zu leiten, wenn er tatsächlich auf höhere Gewalt aus medizinischen Gründen abzielt.

Es ist Vorsicht geboten

Angesichts der Entkoppelung der beiden Verfahren prüfen die Arbeitgeber zurzeit eingehend, was dieses separate Verfahren für medizinisch bedingte höhere Gewalt für

sie bedeuten kann. Einige schließen in aller Eile Wiedereingliederungsverfahren nach den alten Regeln ab, damit sie zu einer höheren Gewalt aus medizinischen Gründen führen können. Die Gewerkschaften müssen daher besonders wachsam sein.

Unter Berufung auf „medizinisch bedingte höhere Gewalt“ kann ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag kündigen, ohne die mit einer Entlassung verbundenen Verpflichtungen einhalten zu müssen.

Warum ist die Berufung auf medizinisch bedingter höherer Gewalt aus gewerkschaftlicher Sicht so gefährlich? Weil sie dem Arbeitgeber ermöglicht, einen Arbeitsvertrag zu kündigen, ohne dass es sich rechtlich gesehen um eine Entlassung handelt. Alle Regeln, die mit einer Kündigung verbunden sind (Schutz für die Arbeitnehmer und Pflichten für die Arbeitgeber), gelten nicht oder nur in geringerem Maße.

So hat der Arbeitnehmer beispielsweise keinen Anspruch auf eine Kündigungsschädigung. Auch die Vorschriften über den Kündigungsschutz für geschützte Arbeitnehmergruppen, wie z. B. Arbeitnehmervertreter, gelten nicht länger. Wenn ein Arbeitnehmer - insbesondere infolge seiner Arbeit - so krank wird, dass er nicht mehr arbeiten kann, kann der Arbeitgeber diese Kosten und dieses Risiko also trotzdem auf die Gesellschaft und den von ihm eingestellten Arbeitnehmer abwälzen.

Ein sehr zweifelhafter Weg

Die von vielen Arbeitgebern organisierte pathogene (krankmachende) Arbeit hat zur Folge, dass Hunderttausende von Arbeitnehmern aufgrund von arbeitsbedingten Erkrankungen wie Burnout, Muskel- und Skeletterkrankungen usw. langfristig krank werden. Daher ist die Kündigung des Arbeitsvertrags wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen ein sehr zweifelhafter Weg.

Eine im Oktober 2022 im Rahmen des föderalen Haushaltsabkommens angekündigte Maßnahme scheint dieses Problem teilweise anzuerkennen. Bisher mussten die Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei höherer Gewalt aus medizinischen Gründen ein Outplacement anbieten. Die Regierung beabsichtigt, diese Auflage durch einen Pflichtbeitrag von 1.800 Euro an einem Fonds zu ersetzen, der Maßnahmen zur Förderung der Rückkehr ins Berufsleben unterstützt. Die vorgeschlagene Maßnahme steht nicht direkt im Einklang mit der Stellungnahme der Sozialpartner (wir hatten nämlich dazu geraten, das Recht auf Outplacement zu erweitern), entspricht aber sehr wohl dem von der CSC vertretenen Verursacherprinzip. Der Arbeitgeber soll die Rechnung für Verhaltensweisen, von denen wir vor allem abschrecken wollen, erhalten.

Vom Arbeitnehmer gewünschte höhere Gewalt

Trotz der Nachteile der Vertragsauflösung wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen stellt man fest, dass einige Arbeitnehmer diesen Weg einschlagen wollen. Dabei handelt es sich häufig um Arbeitnehmer, die sich aufgrund ihres Gesundheitszustands nicht in der Lage sehen, die Arbeit wieder aufzunehmen, oder die befürchten, in das Arbeitsumfeld zurückzukehren, das sie krank gemacht hat. Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer oder im gegenseitigen Einvernehmen verliert der Arbeitnehmer den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Dies ist nicht der Fall, wenn er um eine Vertragsauflösung wegen medizinisch bedingter höherer Gewalt bittet. Der Verlust von sozialen Rechten in solchen Situationen ist ein Problem, für das die CSC eine Lösung will. Damit würde man einen Großteil der Gründe beseitigen, aus denen Arbeitnehmer diesen zweifelhaften Weg einschlagen wollen.

Höhere Gewalt aus medizinischen Gründen?

Nach neun Monaten Arbeitsunfähigkeit können sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer ein Verfahren zur Beendigung des Arbeitsvertrags einleiten. Der Präventionsberater-Arbeitsmediziner prüft, ob der Arbeitnehmer definitiv untauglich ist, die vereinbarte Arbeit auszuführen. Ist dies der Fall und beantragt der Arbeitnehmer keine angepasste Arbeit, dann wird der Vertrag wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen gekündigt. Höhere Gewalt bedeutet, dass es keinen „Schuldigen“ für die Vertragsauflösung gibt und dass daher keine Kündigungsfristen oder -entschädigungen gelten.

Mehr Unterstützung durch die Militanten

Die CSC hat in der Tat erreicht, dass der Arbeitsmediziner bei der Einleitung des Verfahrens den Arbeitnehmer zwingend über sein Recht auf Unterstützung durch einen Arbeitnehmervertreter im Unternehmen informieren muss. Dieser gewerkschaftliche Beistand sorgt dafür, dass der kranke Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber nicht allein gegenübersteht.

Es sei auch darauf hingewiesen, dass beide Verfahren - Wiedereingliederungsweg und Vertragsauflösung - zwar voneinander getrennt wurden, sich aber nicht gegenseitig ausschließen. Unabhängig davon, ob es vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer eingeleitet wird, kann auf ein Verfahren wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen immer ein Wiedereingliederungsverfahren folgen, wenn der Arbeitnehmer dieses beantragt. Hierbei prüft der Arbeitsmediziner, ob eine angepasste Arbeit oder eine andere Arbeit möglich ist, und der Arbeitgeber verpflichtet sich, dies ebenfalls zu prüfen. Ziel ist es, das Recht auf eine angemessene Anpassung der Arbeit so weit wie möglich zu gewährleisten.

ERRATUM: Was sich am 1. Januar 2023 dann doch nicht geändert hat

Es schien alles bereit zu sein, damit die in der letzten CSC-Info-Ausgabe vorgestellte Regelung, dank derer Sie Ihren Anspruch auf Jahresurlaub aufschieben können, wenn Sie während des Urlaubs krank werden oder einen Unfall haben, am 1. Januar 2023 in Kraft treten konnte. Die Sozialpartner hatten eine einstimmige Stellungnahme zu diesem Thema abgegeben. Das Inkrafttreten wurde jedoch verschoben! Die neue Regelung wird offenbar erst am 1. Januar 2024 in Kraft treten. Eine Person, die während ihres Urlaubs im Jahr 2023 krank wird oder einen Unfall hat, kann diese Tage also nicht zu einem späteren Zeitpunkt

nehmen. Wir werden auf dieses Thema zurückkommen, sobald die entsprechenden Texte (Gesetz und Königlicher Erlass) veröffentlicht sind.

Die Änderungen in Bezug auf den Zeitkredit wurden ebenfalls verschoben. Sie werden erst im Februar 2023 in Kraft treten (siehe Seite 4). Die Änderung der die Betriebszugehörigkeit betreffenden Bedingungen für den Zeitkredit zur Betreuung eines Kindes wird erst am 1. Januar 2024 in Kraft treten (es sei denn, sie wird durch die allgemeine Verschiebung der Änderungen des Zeitkredits vorgezogen).



Infos+

Sexistische Verhaltensweisen und Gewalt gegen Frauen

Sehen, Beurteilen, Handeln

„Action Femmes CNE“ hat eine Umfrage unter allen Mitgliedsorganisationen gestartet, um mehr über die Situation in den Unternehmen in Bezug auf sexistisches Verhalten und Gewalt gegen Frauen zu erfahren. Wir haben 1.400 Antworten gesammelt und ziehen Bilanz.

In den CNE-Sektoren stellen Arbeitnehmerinnen die Mehrheit. So sind über 60 % der Belegschaft im Handel Frauen. Mehr als Dreiviertel der Beschäftigten in der Luftfahrt, im Gesundheitswesen, in den freien Berufen oder in den Universitäten sind Frauen.

Die Antworten, die wir gesammelt haben, stammen aus fast allen unseren Sektoren, d. h. von weiblichen Beschäftigten des Privatsektors. Alle Befragten gaben an, mindestens einmal ein problematisches Verhalten erlebt zu haben. Ein Drittel der Befragten ist regelmäßig bei ihrer Arbeit damit konfrontiert.

Wer verhält sich sexistisch?

Wir können bestätigen, dass es überwiegend (in 80 % der Fälle) Männer sind. Dabei kann es sich entweder um einen Vorgesetzten, einen Kollegen oder einen Kunden/Begünstigten handeln.

Welche Arten von sexistischem Verhalten sind am häufigsten?

Am häufigsten erwähnt werden: sexuell gefärbte Gesprächsthemen, peinliche Bemerkungen über das Aussehen oder die Kleidung sowie aufdringliche oder unangemessene Blicke. Diese drei Problematiken decken mehr als die Hälfte der in der Umfrage gemeldeten Fälle ab. An zweiter Stelle stehen: unerwünschte Berührungen, verbale Einschüchterungen, das Beharren auf einen Drink und sexuelle Angebote. Diese Verhaltensweisen machen etwa ein Drittel der gemeldeten Fälle aus. Danach folgen äußerst alarmierende Gewalttaten: Uns werden 36 Fälle von Vergewaltigung am Arbeitsplatz gemeldet, Drohungen mit Entlas-

sung, wenn man einen Gefallen verweigert, sowie Druck und sexuelle Drohungen.

Wie reagiert die Arbeitnehmerin?

In einem Drittel der Fälle hat sie nichts getan oder gesagt: entweder weil sie denkt, dass es nichts bringt (in 46 % der Fälle), oder weil sie Angst hat, ihren Job zu verlieren (36 % der Fälle), oder noch, weil sie sich schämt (18 % der Fälle). In 3 von 10 Fällen reagiert sie direkt und weist die Person deutlich darauf hin, dass sie zu weit geht. 8 % der Arbeitnehmerinnen haben mit der Vertrauensperson darüber gesprochen. Die Gewerkschaft steht an letzter Stelle: Nur 6 % der Befragten haben die Vorfälle bei ihrer Gewerkschaft gemeldet.

Wie reagiert der Arbeitgeber?

Die Hälfte der Befragten meldete den Vorfall ihrem Arbeitgeber, der aber nur in einem von fünf Fällen reagierte. Die häufigste Maßnahme des Arbeitgebers besteht darin, den Täter mehr oder weniger formell zu ermahnen oder zu verwarnen. In 15 % der Fälle wurde der Täter entlassen, aber mehrere Arbeitnehmerinnen berichten uns, dass sie selbst entlassen wurden, nachdem sie die Vorfälle gemeldet hatten. Wenn es sich um einen Kunden oder Begünstigten handelt, kann es vorkommen, dass letzterer ausgeschlossen wird oder dass die betreffende Arbeitnehmerin nicht mehr bei dem Begünstigten arbeiten muss. Es kommt auch vor, dass der Täter (7 % der Fälle) oder manchmal das Opfer (3 % der Fälle) in eine andere Abteilung versetzt wird. In 5 % der Fälle gibt es einen kollektiven und präventiven Ansatz (Kampagne, Sensibilisierung, Untersuchung).

In Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten reagiert der Arbeitgeber häufiger als in kleinen Unternehmen (in einem von vier Fällen in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten im Vergleich zu 16 % der Fälle in kleinen Unternehmen).

Wie zufrieden sind Sie mit der Art und Weise, wie das Unternehmen mit dem Thema umgeht?

Erstaunlicherweise findet nur ein Drittel der Befragten, dass ihr Unternehmen sexistisches Verhalten und Gewalt gegen Frauen (sehr) schlecht angeht. Diese Feststellung muss jedoch differenziert werden. Wenn das Unternehmen nichts unternommen hat, finden fast drei Viertel der Arbeitnehmerinnen, dass ihr Unternehmen (sehr) schlecht handelt. Wurden die Vorfälle nicht gemeldet, findet die große Mehrheit, dass ihr Unternehmen zufriedenstellend handelt. Das bedeutet, dass die meisten Arbeitnehmerinnen es als ihre individuelle Verantwortung ansehen, den Sachverhalt dem Arbeitgeber zu melden, obwohl der Arbeitgeber diesbezügliche Verpflichtungen hat.


Welche Erwartungen haben die Mitglieder an die Gewerkschaft?

Die Erwartungen an uns sind hoch: Aktionen, Unterstützung, Zuhören, Hilfe und Begleitung sowie Schulungen, Nachbetreuung und das Erreichen, dass solche Verhaltensweisen bestraft werden.

Die Ergebnisse dieser Umfrage machen uns betroffen. Es überrascht uns nicht, dass der Arbeitsplatz noch nicht vom Patriarchat im Allgemeinen und von sexistischen und gewalttätigen Verhaltensweisen im Besonderen befreit ist. Andererseits zeigt diese Umfrage, wie viel gewerkschaftliche Arbeit zu diesen Themen noch notwendig ist.

Fast die Hälfte der Arbeitnehmerinnen, die Opfer von problematischen Verhaltensweisen wurden, haben nichts getan oder gesagt, sei es aus Angst, aus Scham oder weil es nichts nützt. Wir haben eine Rolle bei der Begleitung der Arbeitnehmerinnen zu spielen, damit Scham und Angst die Seiten wechseln.

Die Gewerkschaft wird zu wenig als Unterstützung bei diesen Themen gesehen. Nur



sehr wenige Arbeitnehmerinnen sprechen automatisch mit ihrem Gewerkschaftsdelegierten darüber. Das motiviert uns, unsere Delegierten für diese Themen zu rüsten, zu kommunizieren und die Gewerkschaft zu einer wirksamen Unterstützung gegen sexistische Gewalt zu machen.

Arbeitgeber handeln nur in 20 % der Fälle, wenn sie von den Vorfällen wissen. Wir müssen Druck auf die Arbeitgeber ausüben, damit sie schnell reagieren und handeln sowie ihren Verpflichtungen in puncto Prävention nachkommen.

Es werden hohe Erwartungen an die Gewerkschaft gestellt: Dies gibt uns einen weiteren Grund, in diesen Fragen gewerkschaftlich aufzutreten.

Opfer von Gewalt? Die CNE steht Ihnen zur Seite!

Wenn es in Ihrem Unternehmen eine Gewerkschaftsdelegation gibt, wenden Sie sich dann an Ihre/n Delegierte/n.

Wenn dies nicht der Fall ist:

Kontaktieren Sie uns telefonisch: 087 85 99 26

Schreiben Sie uns: cne.eupen@acv-csc.be

/// Action Femmes CNE

startet eine Kampagne gegen Sexismus am Arbeitsplatz. Wir wollen unsere Militantinnen und Militanten zu diesen Themen schulen, sie dafür ausrüsten und sensibilisieren. Wir wollen unsere Gewerkschaftsaktion zu diesen Themen verstärken, um mehr Reaktionen und konkrete Handlungen der Arbeitgeber zu erreichen.

Wollen Sie mit uns handeln? Dann kontaktieren Sie uns:

cne.eupen@acv-csc.be



Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf Urlaub!

Fatma arbeitet in einer Baufirma in Wallonien. Tom arbeitet für einen Fahrzeughersteller in Flandern. Wie viele Kollegen wurden sie 2022 vorübergehend in „Corona“-Kurzarbeit versetzt. Im Juni wird es für sie eine kalte Dusche geben, wenn sich nichts ändert: Sie gehören nämlich zu den 300.000 Arbeitnehmern, die 2023 keinen Anspruch auf ihren gesamten gesetzlichen Urlaub haben werden.

Diese schmerzhafteste Situation ist auf die Untätigkeit der Regierung in Bezug auf die Gleichstellung der Corona-Kurzarbeit für den Jahresurlaub zurückzuführen. So hat ein Arbeitnehmer, der in der ersten Jahreshälfte 2022 ununterbrochen in Kurzarbeit war, nur noch Anspruch auf die Hälfte der zwanzig Tage gesetzlichen Urlaubs, die ihm eigentlich zuständen. Gleiches gilt für das einfache und doppelte Urlaubsgeld.

Die CSC erinnert die Regierung immer wieder daran: Diese Arbeitnehmer wurden auf Initiative ihres Arbeitgebers vorübergehend in Arbeitslosigkeit versetzt. Oft erlitten sie auch Einkommensverluste, weil die vorgesehene Entschädigung unter ihrem Lohn lag. Jetzt werden sie also ein zweites Mal bestraft. Während der Coronakrise wurden die am stärksten betroffenen Sektoren als systemrelevant angesehen: Horeca, Gesundheitswesen, Transport und Logistik, Handel, Werkstätten, Verwaltungs- und Unterstützungsdienste...

In den Jahren 2020 und 2021 wurden Tage von Corona-Kurzarbeit tatsächlich gleichgestellt, um die Anzahl der Urlaubstage und die Höhe des Urlaubsgeldes zu berechnen. Es ist daher unfair, dass dies nicht für 2022 gilt. Alle Arbeitnehmer haben nicht nur Anspruch auf Urlaub, sondern auch auf ihr Urlaubsgeld. Als CSC werden wir dafür sorgen.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

Gesundheitswesen: Auf der Suche nach dem „Phantomkollegen“

In den Krankenhäusern von St.Vith und Eupen hat sich das Personal letzte Woche auf die Suche nach dem „Phantomkollegen“ gemacht. Ziel war es, erneut auf den akuten Personalmangel im Gesundheitswesen aufmerksam zu machen. *„Die Situation ist ernst. Es fehlt an Personal, viele Stellen sind vakant und das noch anwesende Personal ist ausgepowert. Die Zahl der Burnout-Fälle steigt erschreckend schnell. Junge Menschen interessieren sich nicht mehr für diese Berufe, die mit dem Privatleben unvereinbar sind“*, erklärt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt.

Dieser regionalen Aktionswoche folgt am 31. Januar eine Nationalkundgebung des nicht-kommerziellen Sektors in Brüssel.

Auch die CSC fordert die Freilassung von Olivier Vandecasteele

Die CSC fordert die sofortige Freilassung von Olivier Vandecasteele, der zu Unrecht zu 40 Jahren Gefängnis und 74 Peitschenhieben verurteilt wurde.

Wie weitere 49 französischsprachige Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Medien, Kultur, Vereinigungen, Sport und Gewerkschaften unterzeichnete auch Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC, den Appell zur Freilassung dieses belgischen Entwicklungshelfers, der seit fast einem Jahr willkürlich im Iran festgehalten wird.

