

CSC info

Halbmonatliche Informationszeitschrift
des CSC-Bezirksverbandes
Liège - Verviers - Ostbelgien
Ausgabe 4, 24. Februar 2023

www.diecsc.be

+ Index



INDEX
WE TRUST

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Plattformarbeitende

Seiten 4-6

Frauen: halber Job, volle Prekarität

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-11

Dossier: Index we trust

Seite 12

Meldungen

Seiten 13-15

CNE Info:

Kürzungen im Haushalt der Sozialen Sicherheit

Jagd auf die Kranken?

Seite 16

Meldungen

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
pressediens@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

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr



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



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Plattformarbeitende

„Wir spielen ständig russisches Roulette“

Der Tod eines Fahrradkuriers in Brüssel wirft ein grausames Licht auf die Arbeitsbedingungen. Die Kollegen und Gewerkschafter sind geschockt.

Jeden Tag sind Zusteller und andere Plattformarbeiter mit Arbeitsunfällen konfrontiert. Aber noch nie gab es in Belgien einen tödlichen Unfall... bis Anfang Februar, als Sultan in Brüssel-Nord von einem Bus erfasst wurde, während er Essen auslieferte.

Camille, Zusteller und Koordinator des „Kurierkollektivs“, ist wie viele andere Kollegen geschockt, aber nicht überrascht: „Wir wussten, dass das eines Tages passieren würde. Die Politiker haben ihre Verantwortung nicht wahrgenommen, um diese Plattformen in das allgemeine Recht einzugliedern. Wir arbeiten jedoch an vorderster Front und die Wahrscheinlichkeit, dass wir einen Arbeitsunfall haben, ist 15-mal höher als in allen anderen Berufen. Müdigkeit bei langen Arbeitszeiten sowie der Mangel an Sicherheitsausrüstung, Ausbildung und Infrastruktur führen dazu, dass wir ständig russisches Roulette spielen. Schande über die Politiker und die Unternehmen. Sie tragen die Verantwortung.“

Eine Organisation mit hohem Unfallrisiko

„Die Behörden haben zugelassen, dass einige Plattformen ein skandalöses System eingeführt haben“, bestätigt Martin Willems, CSC-Verantwortlicher von United Freelancers (UF). „Da der Arbeitnehmer angeblich ‚selbstständiger Dienstleister‘ ist, ist die Plattform nicht verpflichtet, eine Präventions- und Sicherheitspolitik einzuführen oder Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Der Plattformarbeiter ist nicht durch die gesetzliche Arbeitsunfallversicherung abgedeckt.“ Schlimmer noch: Die Art und Weise, wie die Arbeit organisiert ist, begünstigt Unfälle: „Das

Bewertungssystem der Gastronomiebetriebe und Kunden zwingt die Fahrer, schneller zu fahren. Bei schlechten Bewertungen und unabhängig vom Wetter, von Pannen oder Staus, droht Entlassung. Diese Art der Bewertung, die an die Zeiten im 19. Jahrhundert erinnert, muss aufhören.“

Missachtung der Arbeitnehmer

Die Regierung hat zwar ein Gesetz zur Plattformökonomie auf den Weg gebracht, aber dieses greift laut dem Verantwortlichen von United Freelancers überhaupt nicht. „Was den Abschnitt ‚Arbeitsunfälle‘ betrifft, so zielt das Gesetz darauf ab, Arbeitnehmer mit selbstständigem Statut besser zu schützen. Aber 90 % der Kuriere arbeiten im ‚Peer-to-Peer-Regime‘ oder in der kollaborativen Wirtschaft. Und die Veröffentlichung des Königlichen Erlasses lässt auf sich warten.“

Darüber hinaus besteht seit dem 1. Januar eine Beschäftigungsvermutung für Plattformarbeitende (Statut als Arbeitnehmer), die bestimmte Kriterien erfüllen. „Würde dieses Gesetz angewendet, hätte der verunglückte Kurier ein anderes Statut gehabt und wären seine Arbeitsbedingungen ganz anders gewesen. Aber seit dem Inkrafttreten des Gesetzes hat sich nichts geändert. Und die anvisierten Plattformen fühlen sich nicht betroffen!“ Camille bestätigt das: „Wir haben vor der Uber-Zentrale eine Aktion durchgeführt, damit sie uns empfangen. Wir wollten Gespräche führen und Sultans Familie eine gerechte Entschädigung zukommen lassen. Aber sie haben uns nicht hereingelassen, sondern die Polizei gerufen, wie im 19. Jahrhundert...“

„Unsere Regierung muss sich jetzt entscheiden, ob sie das Inakzeptable weiterhin toleriert“, schließt Martin Willems. „Diese Plattformen machen sich über sie und uns alle lustig und gefährden die Arbeitnehmer - bis hin zum tödlichen Unfall.“



DIE BEHÖRDEN HABEN ZUGELASSEN, DASS EIN SKANDALÖSES SYSTEM EINGEFÜHRT WURDE.



Frauen: Halber Job, volle Prekarität

Im Vorfeld des Weltfrauentages am 8. März befassen wir uns mit den (zahlreichen) Ungleichheiten, mit denen Frauen in der Arbeitswelt immer noch konfrontiert sind. Im Fokus steht die Frage der (un)freiwilligen Teilzeitarbeit von Frauen.

Manche Frauen entscheiden sich bewusst und freiwillig für Teilzeitarbeit. Aber viele Arbeitnehmerinnen landen auch ungewollt in diesem Arbeitssystem. Dieses wirkt sich nicht nur auf den Lohn aus, sondern auch auf zeitversetzte Löhne - wie Renten, Arbeitslosen- oder Krankengeld oder Invaliditätsentschädigungen. Ob im Handel, im Dienstleistungs- oder Reinigungssektor, viele Arbeitgeber weigern sich, Vollzeitkräfte einzustellen und setzen stattdessen auf flexible Teilzeitkräfte. Laut belgischem Statistikamt Statbel wollten 2021 weniger als 10 % der Frauen keine Vollzeitbeschäftigung. Viele Beschäftigte suchen sich andere Teilzeitjobs oder Jobs als Selbstständige im Nebenberuf, um über die Runden zu kommen.

Eine weibliche Realität

In zwei Studien, deren Ergebnisse wir der Übersichtlichkeit halber zusammenfassen, wurde die (un)freiwillige Teilzeitarbeit von Frauen in vier Sektoren quantitativ¹ bzw. qualitativ² untersucht. In diesem Dossier wird der Reinigungssektor (ohne Dienstleistungsschecks) unter die Lupe genommen. Die Ergebnisse zeigen, dass die große Mehrheit der Arbeitnehmerinnen über belastende Bedingungen (übertrieben flexible Arbeitszeiten, körperliche und geistige Belastung, Arbeitstempo, usw.) und Stellen, die ausschließlich als Teilzeitjob angeboten werden, berichtet.

Diese Studien kommen zu dem Schluss³, dass unfreiwillige Teilzeitarbeit vor allem für Frauen eine Realität ist. Aus ihren Antworten konnte nämlich abgeleitet werden, dass „*sie einerseits lieber eine Vollzeitstelle (oder zumindest eine längere Arbeitswoche) hätten und andererseits sowohl in ihrer Arbeit als auch in ihrem Privatleben mit Unannehmlichkeiten konfrontiert sind aufgrund der Arbeitszeiten und der Arbeitslast ihres Teilzeitjobs.*“ Die Mobilität ist ebenfalls ein erschwerender Faktor: Die Fahrtkosten wiegen für Teilzeitkräfte besonders schwer.



Intensität und Unvorhersehbarkeit

Teilzeitarbeit hat für Arbeitnehmerinnen oft negative Auswirkungen. Zunächst einmal auf ihr Einkommen, das niedriger ist als das einer Vollzeitkraft, und folglich auch auf ihre Sozialversicherungsansprüche (Rente, Arbeitslosen- und Krankengeld) sowie auf das Sparverhalten und die berufliche Neuorientierung. Den Studien zufolge gilt dies vor allem für Alleinstehende. Außerdem haben die Befragten, die schon viele Jahre gearbeitet haben, das Gefühl, dass „*der Trend zur Teilzeitarbeit auch die Arbeitsbelastung deutlich erhöht. Kürzere Arbeitszeiten bedeuten, dass man intensiver arbeiten muss.*“ Sehr viele Arbeitnehmerinnen sagen aus, dass sie nicht genug Zeit haben, um gut zu arbeiten. Und schließlich machen unvorhersehbare Arbeitszeiten es schwierig, die Arbeit nicht nur mit einem anderen Job, sondern auch mit einem „normalen“ Familien- oder Sozialleben zu kombinieren.

Gesundheitliches Dilemma

Die Frage der Gesundheit scheint für weibliche Teilzeitkräfte ein Dilemma zu sein. Die körperliche Schwere des Berufs führt zu Verletzungen und me-

dizinischen Problemen. Daher sind die Arbeiternehmerinnen, und vor allem die alleinstehenden, gegen Ende ihrer Karriere „*zwischen der Notwendigkeit eines angemessenen Einkommens und der körperlichen Erschöpfung*“ gefangen. Die psychosoziale Belastung wird in diesem Zusammenhang oft unterschätzt, hat aber direkte Auswirkungen auf die geistige und körperliche Gesundheit.

Freiwillig... der Schein trügt

Die Studien kommen zu verschiedenen Schlussfolgerungen. Diese lassen erkennen, inwieweit Frauen sich tatsächlich frei zwischen Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung entscheiden können.

Zunächst einmal wird festgestellt, dass die Frauen, die vor dieser Wahl stehen, in der Regel ein niedriges Bildungsniveau haben oder nach einer Zeit der Abwesenheit wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. Unter diesen Umständen „*sind sie mehr oder weniger gezwungen, jede sich bietende Gelegenheit zu ergreifen, selbst wenn diese in Form einer Teilzeitbeschäftigung ist.*“

Zweitens spielt die familiäre Situation eine wichtige Rolle für die Zufriedenheit mit der Teilzeitarbeit, und „*insbesondere die Tatsache, ob es neben*

dem eigenen Einkommen noch ein weiteres Einkommen gibt.“ Das Fehlen von Einkommensquellen und niedrige Qualifikationen führen dazu, dass junge Arbeitnehmerinnen zwangsläufig einen Teilzeitjob wählen, „ohne sich darüber im Klaren zu sein, dass diese Entscheidung sie für den Rest ihrer Karriere blockieren wird und sie Gefahr laufen, in eine prekäre Arbeits- und Lebenssituation zu geraten.“ Was den Reinigungssektor betrifft, so ist die Entscheidung der Frauen, Teilzeit zu arbeiten, nur scheinbar freiwillig: „Mit ihrem Profil und angesichts des Kontextes steigen sie in ein Segment des Arbeitsmarktes ein, in dem die Optionen begrenzt sind.“

Die Studie schließt mit einem Appell an die Unternehmen: „Diese müssen verstehen, dass die Tatsache, dass sie mit Teilzeitkräften arbeiten, sie nicht dazu berechtigt, das Arbeitstempo und die erforderliche Flexibilität auf ein Niveau anzuheben, das ein Vollzeitbeschäftigter in einer ähnlichen Funktion niemals erreichen könnte. Als Anhaltspunkt kann der Grundsatz dienen, dass es für eine Teilzeitkraft immer möglich sein sollte, einen zweiten Teilzeitjob anzunehmen.“

Die Flexibilitätsspirale durchbrechen

Sektoren mit hoher Flexibilität beschäftigen mehr Frauen als Männer. Die CSC erinnert daran, dass die Arbeitsorganisation Männern und Frauen gleichermaßen zugutekommen muss, und ruft dazu auf, die Flexibilitätsspirale zu durchbrechen. Auf ihrem Kongress im Jahr 2019 hat die CSC eine Resolution verabschiedet, die vorsieht, dass für jede Maßnahme - (Einführung von) Flexibilität, neue Entlohnungsmodelle, Fahrten zur Arbeit usw. - ein Gendertest durchgeführt werden könnte. Diese Tests würden zeigen, ob es nicht größere Auswirkungen auf Frauen als auf Männer gibt.

¹ Umfrage über die (un)freiwillige Teilzeitarbeit von Frauen, ULB, 2020.

² (Un)freiwillige Teilzeitarbeit von Arbeitnehmerinnen im Verkauf, in der Reinigung und in Pflegeheimen: Qualitative Studie der KU Leuven, 2021.

³ Da die Stichprobe relativ klein war, sind diese Ergebnisse eher als Trendindikatoren zu verstehen.

Einige Zahlen: Teilzeitarbeit Männer-Frauen

2021 arbeiteten **26,5 %** der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Teilzeit.

Die Verteilung der Teilzeitarbeit hängt stark vom Geschlecht ab: von den Teilzeitbeschäftigten waren **42,1 %** Frauen und **11,6 %** Männer.

Quelle: Statbel, 2021

Gründe für Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit nach Grund und Geschlecht (2021)

	Männer	Frauen	Insgesamt
Sich um seine Kinder oder andere abhängige Personen kümmern	10,3 %	24,6 %	21,4 %
Andere persönliche Gründe	25,4 %	24,1 %	24,4 %
Sie finden keine Vollzeitstelle oder Ihr Job wird nicht als Vollzeitstelle angeboten	22,5 %	21,7 %	21,9 %
Andere familiäre Gründe	6,3 %	12,2 %	10,9 %
Sie nehmen an einer Aus- oder Weiterbildung teil	15,9 %	7,0 %	9,0 %
Wegen Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit	8,0 %	5,9 %	6,4 %
Sonstige Gründe	11,6 %	4,5 %	6,0 %
Insgesamt	100 %	100 %	100 %

Quelle: Statbel, 2021

Unvorhersehbare Arbeitszeiten machen es schwierig, Arbeit mit „normalem“ Familien- oder Sozialleben zu kombinieren.



© Shutterstock

Aufteilung nach Branche

Anteil Teilzeitarbeit nach Branche und Geschlecht (2021)			
	Männer	Frauen	Insgesamt
Hotel- und Gaststättengewerbe	34,3 %	60,5 %	46,4 %
Verwaltungs- und unterstützende Dienste	13,7 %	54,8 %	38,5 %
Gesundheits- und Sozialwesen	22,3 %	55,4 %	48,9 %
Baufach	5,1 %	41,8 %	9,5 %
Spezialisierte, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	9,9 %	29,6 %	20,2 %
Verarbeitendes Gewerbe	8,4 %	29,0 %	13,6 %
Transport und Lagerung	10,1 %	27,5 %	14,4 %
Insgesamt	11,6 %	42,1 %	26,5 %

Quelle: Statbel, 2021

„Die Arbeitszeiten sorgen für Spannung. Der Arbeitgeber ist der Meinung, dass 8-Stunden-Schichten nicht rentabel sind, was die Produktivität der Arbeitnehmer betrifft. Er bevorzugt kürzere Zeiträume wie z.B. 4 Stunden. Grundsätzlich wünschen meine Kolleginnen und ich uns eine Vollzeitstelle (oder zumindest mehr Stunden). Aber wenn wir die Verträge nicht annehmen, werden andere Personen genommen, die Arbeit suchen und damit einverstanden sind. Es gibt nicht wirklich einen Verhandlungsspielraum.“

Auszug aus der Aussage einer Arbeitnehmerin im Rahmen der KUL-Studie.

„Die Gesetzgebung muss sich für Selbstständige im Nebenberuf weiterentwickeln“

Viele teilzeitbeschäftigte Frauen versuchen, sich ein zusätzliches Einkommen zu verschaffen, indem sie freiberuflich tätig werden, d.h. als Selbstständige im Nebenberuf ohne Arbeitsvertrag. Ein Überblick über dieses besonders prekäre Statut mit Martin Willems, dem CSC-Verantwortlichen von United Freelancers.



Martin Willems

Martin Willems, wie entwickelt sich die Freelance-Beschäftigung von Frauen?

Das ist ein sehr weibliches Phänomen. Neben den traditionellen Selbstständigen gibt es immer mehr Frauen, die als Selbstständige im Nebenberuf arbeiten und sich in einer Situation wiederfinden, in der sie zu Scheinselbstständigen werden. Diese Form der Selbstständigkeit ist sehr unsicher: Da das Arbeitsrecht nicht auf diese Arbeitnehmerinnen zutrifft, kann der Auftraggeber ihnen Arbeitsbedingungen aufzwingen, die weit unter den für Lohnempfängerinnen geltenden Mindeststandards liegen.

Ist die Arbeit auf Online-Plattformen geschlechtsspezifisch?

Sehr. Während der Frauenanteil bei Essenslieferanten oder Uber-Fahrern sehr gering ist, gibt es bei Plattformen, die Unterricht oder Dienstleistungen zu Hause, in der Pflege usw. anbieten, sehr viele Frauen. Ihre Arbeitssituationen können problematisch sein. So haftet der Arbeitgeber

zum Beispiel nicht, wenn ein Kunde sich unangemessen gegenüber einer freiberuflichen Mitarbeiterin verhält. Ihre einzige Möglichkeit besteht darin, den Kunden nicht mehr aufzusuchen und folglich das damit verbundene Einkommen zu verlieren.

Dieses Statut wirft auch Fragen in Bezug auf die Sozialversicherungsansprüche auf, oder?

Die Selbstständige im Nebenberuf zahlt Beiträge an das Landesinstitut der Sozialversicherungen für Selbstständige (LISVS), aber ihre einzigen Rechte sind die aus ihrer entlohnten Beschäftigung! Nehmen wir ein Beispiel: Martha arbeitet halbtags im Einzelhandel und bessert ihr Gehalt durch eine Tätigkeit als nebenberufliche Selbstständige auf, die ihr durchschnittlich 500 Euro pro Monat einbringt. Sie zahlt 20,5 % Sozialversicherungsbeiträge auf diesen Betrag, hat aber keine Sozialversicherungsansprüche. Ihre Rente und ihre Leistungen im Falle von Invalidität oder Mutterschaft werden nur auf der

Grundlage ihrer Halbtagsstelle als Arbeitnehmerin berechnet. Martha wird also eine Halbtagsrente erhalten, obwohl sie ihr ganzes Leben lang Vollzeit gearbeitet hat. Das ist skandalös.

Bietet der Einsatz von weiblichen Selbstständigen den Arbeitgebern die Möglichkeit, das Sozialrecht zu umgehen?

Es muss verhindert werden, dass sich eine Konkurrenz zwischen Selbstständigen und Arbeitnehmern entwickelt. Angesichts von Arbeitnehmern, die mit ihren Gewerkschaften für mehr Rechte kämpfen, wird der Arbeitgeber ein Interesse daran haben, sie durch Selbstständige zu ersetzen. Es gibt immer mehr Selbstständige in Bereichen, in denen früher oft Arbeitnehmer beschäftigt waren: Baufach, Hotel- und Gaststättengewerbe, Reinigungsbranche, Krankenhäuser usw. Dieses schleichende Sozialdumping muss bekämpft werden. Selbstständige verdienen den gleichen Schutz wie andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Abschaffung des erweiterten Sozialtarifs für Energie ist eine Fehlentscheidung

Der CSC zufolge ist die Entscheidung der Regierung, den erweiterten Sozialtarif für Energie schrittweise abzuschaffen, falsch.

Anfang Februar hat die Regierung eine dreiteilige Einigung im Streit um die Energiepreise erzielt:

- Die Mehrwertsteuer auf Gas und Strom bleibt bei 6 %;
- Die Einnahmeverluste werden durch Verbrauchssteuern (Akzisen) ausgeglichen. Diese werden bei erneutem Anstieg der Gas- und Strompreise gesenkt;
- Der Sozialtarif für Energie gilt nur noch für die ursprüngliche Zielgruppe.

Diese Abschaffung wird am härtesten jene Personen unserer Gesellschaft treffen, die die niedrigsten Einkommen haben, und die nicht zu der kleinen Gruppe gehören, die diesen Vorteil aufgrund ihres Sozialstatuts behalten wird. Hunderttausende von Haushalten werden bald wieder mit hohen Energierechnungen konfrontiert sein, und die Inflation droht wieder anzusteigen.

Die CSC prangert seit langem die Einkommensfalle an, die im erweiterten Sozialtarif für Energie eingebaut ist: Wer einen Euro über dem Höchsteinkommen liegt, verliert schlagartig den vorteilhaften Tarif. Dieses Problem hätte angegangen werden müssen, indem man diesen Vorteil

für Personen, die die Obergrenze überschreiten, mit steigendem Einkommen schrittweise verringert. Anstatt die Intervention für die niedrigsten Einkommen einfach abzuschaffen, sollte man Menschen mit niedrigem Einkommen helfen und sie unterstützen, weniger Geld für ihre Energierechnungen auszugeben.

Hunderttausende von Haushalten werden bald wieder mit hohen Energierechnungen konfrontiert sein.



© Shutterstock

Gleichstellung Corona-Kurzarbeit

Die CSC fordert eine schnelle Lösung

300.000 Arbeitnehmern droht nicht nur ein erheblicher Lohnverlust durch vorübergehende Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit), sondern auch eine Kürzung ihres Urlaubs und ihres Urlaubsgeldes (siehe CSC-Info-Ausgabe 2). In den Jahren 2020 und 2021 waren die Tage der Corona-Kurzarbeit bei der Berechnung des Urlaubs und des Urlaubsgeldes gleichgestellt worden. Trotz wiederholter Interventionen der CSC bei der Regierung wurden die Tage der Corona-Kurzarbeit 2022 immer noch nicht gleichgestellt.

Mitte Februar fand sich eine CSC-Delegation im Kabinett von Arbeitsminister Pierre-Yves Dermagne ein, um eine

unverzügliche Lösung zu fordern. Die Delegation bestand aus Vertretern der Berufszentralen und aus Militanten, die ihre Situation schilderten. Koen Meesters, Nationalsekretär der CSC, bezeichnete das Treffen als zufriedenstellend. „Der Arbeitsminister hat die Forderungen verstanden und er wird versuchen, seinen Regierungspartnern die Forderungen bei den nächsten Haushaltsverhandlungen vorzulegen. Die CSC-Delegation, die ihn an die Dringlichkeit der Situation erinnert hat, wartet jetzt auf eine konkrete Lösung“, so Koen Meesters.





Die CSC glaubt an die Vorteile der automatischen Lohnindexierung für die Arbeitnehmer. Angesichts des Drucks der Arbeitgeber, die das System reformieren wollen, verteidigt sie diesen Mechanismus, der, wenn auch nicht perfekt, den Arbeitnehmern und Sozialhilfeempfängern mehr oder weniger langfristig die Anpassung ihres Einkommens an die steigenden Lebenshaltungskosten ermöglicht.

Der Index, Fluch oder Segen?

| Auszug aus dem Leitartikel von Marc Leemans, Präsident der CSC |

Nach langer Wartezeit werden rund 50 % der Beschäftigten im Privatsektor endlich die Anpassung ihres Lohnes an den Gesundheitsindex auf ihrem Bankkonto feststellen. Ihre Kaufkraft wird somit mehr oder weniger das Niveau von vor einem Jahr erreichen. Das bedeutet, dass diese Arbeitnehmer in den letzten zwölf Monaten einen immer höheren Anteil ihres Einkommens für die Erhöhung der Energiepreise, der Nahrungsmittelpreise, der Mieten... aufbringen mussten. Mit der Anpassung ihres Lohnes an die Inflation werden die Arbeitnehmer, insbesondere jene mit den niedrigsten Einkommen, ein wenig aufatmen können. Eine kurze Pause, da sie nun wieder

ein Jahr warten müssen, bis die Inflation wieder ausgeglichen wird. Was sie verlieren, erhalten sie nie wieder zurück. Die Indexierung gibt den Arbeitnehmern und Sozialhilfeempfängern jedoch die Gewissheit, dass ihr Einkommen auf längere Sicht einer Kurve folgt, die der Inflationsrate mehr oder weniger entspricht.

Falsche Prophezeiungen

Die Arbeitgeberorganisationen und einige Ökonomen sagen jedoch die schlimmsten Katastrophen voraus, wenn wir das Indexierungssystem nicht schnell reformieren. „Die Lohnindexierung ist unbezahlbar, und die Unternehmen werden massiv entlassen müssen, um nicht unterzugehen.“ Die Zahlen zeigen aber in eine andere Richtung. Die Nationalbank hat berechnet, dass in 2022 der Bruttobetriebsüberschuss mehr als 44 % der Wertschöpfung erreicht hat. Ein nie erreichtes Niveau. Während einige führende Unternehmen diese Zah-

len positiv beeinflussen, haben auch die „einfachen“ Unternehmen im Jahr 2022 überleben können. Wir bestreiten nicht, dass die Rentabilität vieler Unternehmen rückläufig ist und dass die Situation für einige von ihnen schwierig ist. Wir dürfen jedoch nicht vergessen, dass wir in Sachen Rentabilität aus einer Periode absoluter Hochkonjunktur kommen.

Das System anpassen?

Sollte man das System angesichts der hohen Inflation nicht anpassen? Die Befürworter eines „Sozialindex“ wollen, dass die Indexierung den niedrigsten Löhnen vorbehalten bleibt. Das heißt, sie sind für einen „Index in Zahlen statt in Prozent“ (siehe Faktencheck auf Seite 11). Es gibt jedoch viele Gründe, diesem Lockgesang nicht zu erliegen. Eine stabile Finanzierung der sozialen Sicherheit zum Beispiel, weil sie unter Druck gerät, wenn die Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht folgen, während die Ausgaben



komplett indexiert sind. Den Index anrühren bedeutet, die Tür für immer mehr Ausnahmen zu öffnen, was die automatische Indexierung der Löhne nur aushöhlen würde.

Es ist inakzeptabel, dass ein System, das sich als nützlich erwiesen hat, verworfen wird, weil es vorübergehend unter Druck gesetzt wird. Einige glauben, dass die Abschaffung dieses Systems Vorteile haben wird... Die Vorteile werden aber den Schaden, den dies im Hinblick auf die zunehmende Einkommensungleichheit oder das Finanzie-

rungsdefizit der sozialen Sicherheit und der öffentlichen Dienstleistungen verursachen würde, nicht ausgleichen. Das jetzige System garantiert eine gerechte Verteilung des Wohlstands und letztlich das Funktionieren unserer Demokratie. Entscheiden wir uns doch für den Segen, statt für den Fluch!

Den vollständigen Text finden Sie auf:

www.diecsc.be/index



Privatsektor: Wann und wie werden die Löhne indexiert?

Es wurde keinerlei überberufliches Abkommen über den Indexierungsmechanismus für die Löhne des Privatsektors getroffen. Jede paritätische Kommission hat für sich über diesen Mechanismus entschieden, so dass die Kaufkraft nicht für alle gleich geschützt ist.

Es gibt zwei große Indexierungsmechanismen der Löhne im Privatsektor. Für 43,44 % der Arbeitnehmer folgt eine Indexierung nach einer Überschreitung des Schwellenindex um 1-2 %. Die Löhne werden zu diesem Zeitpunkt um 1 bzw. 2 % erhöht.

Für mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer findet die Indexierung jedoch zu einem festen Zeitpunkt statt: für die meisten einmal jährlich, oder je nachdem, welcher paritätischen Kommission sie angehören, alle sechs Monate, jedes Quartal oder sogar jeden Monat.

Teilausgleich

Kein Indexierungssystem verfolgt die Inflation genau. Erstens, weil der Gesundheitsindex bestimmte Produkte ausschließt, die als gesundheitsschädlich oder umweltschädlich gelten: Alkohol, Tabak, Benzin und Diesel¹. Zweitens nutzen nicht alle Haushalte ihr Einkommen gleich. Steigen z.B. die Energiepreise stark, erleiden die Haushalte, für welche Energiekosten einen größeren Teil ihres Budgets ausmachen, bei einer Indexierung erhebliche Verluste, da diese auf der Basis des Verbrauchs eines durchschnittlichen Haushalts berechnet wird.

Verzögerung

Drittens gibt es einen Verzögerungseffekt. Je länger man mit der Indexierung wartet, desto höher ist der zwischenzeitliche Verlust. In Zeiten hoher Inflation - wie im letzten Jahr - garantieren Indexierungssysteme, die eine Anpassung nach Überschreitung eines Schwellenindex vorsehen, die Kaufkraft besser als diejenigen, die eine Anpassung zu einem bestimmten Zeitpunkt vorsehen.

Arbeitnehmer im Privatsektor, deren

Löhne nur einmal jährlich indexiert werden, erlitten in den letzten zwei Jahren erhebliche Lohnverluste (siehe Tabelle). Ganz zu schweigen von den Arbeitnehmern, die kaum oder gar nicht von einer automatischen Indexierung profitieren... Daher sollte auf überberuflicher Ebene ein Mechanismus der ergänzenden Indexierung entwickelt werden, der auf die Sektoren anwendbar ist, die nichts vorgesehen haben.

¹ Die Anpassung der Löhne an den Index wird auf der Basis des Durchschnitts des Gesundheitsindex über einen Zeitraum von vier Monaten berechnet. Dieser Index wird auf der Grundlage eines „Korbs“ von rund 500 Produkten und Dienstleistungen berechnet, die eine Familie verwendet und konsumiert, von denen gesundheitsschädliche Produkte und Erdölprodukte ausgeschlossen wurden.

Kumulierter Verlust je nach Indexierungsmechanismus	
Art des Indexierungsmechanismus	Kumulierter Verlust zwischen Februar 2021 und Januar 2023 ²
Keine Indexierung	5.219,95 €
1x jährlich im Januar	3.401,59 €
1x jährlich im Juli	2.840,46 €
2x jährlich	2.308,84 €
4x jährlich (Januar, April, Juni, Oktober)	2.080,12 €
Indexierung der Sozialleistungen	1.560,91 €
Indexierung der Löhne des öffentlichen Dienstes	2.005,63 €

² Diese Berechnung basiert auf einem monatlichen Bruttoeinkommen von 3.300 Euro (ungefähr der Medianlohn in Belgien).



„Ohne Indexierung würde sich mein Lohn nicht ändern“

Mikaël, 26 Jahre, lebt bei seinen Eltern in Manage (Hennegau) und arbeitet einige Kilometer von zu Hause entfernt als Monteur bei Twin Disk in Nivelles. Der junge Gewerkschaftsdelegierte (ACV-CSC Metea) stellt fest, dass die Lebenshaltungskosten seit seiner Einstellung stark gestiegen sind, und dass die Löhne nicht nachziehen.

nigen Zeitpunkte, in denen die Löhne ansteigen können. „Bei Twin Disc sind Lohnerhöhungen an ein Bewertungsverfahren gebunden, das alle drei Jahre stattfindet. Wegen der Festsetzung der Löhne durch das Gesetz von 1996 ist diese Bewertung letztlich der einzige Weg, um eine Lohnerhöhung zu erhalten. Dies geschieht jedoch nur alle drei Jahre. Ohne Indexierung würde sich mein Lohn nicht verändern. Daher muss sie beibehalten und das Gesetz überarbeitet werden.“

Was die Gefahr eines Indexsprungs betrifft, so erscheint ihm diese Option undenkbar: „Das würde die Situation vieler Arbeitnehmer, die aufgrund von Beschaffungsschwierigkeiten bei bestimmten Teilen oder Materialien vorübergehend arbeitslos geworden sind, noch schlimmer machen.“ Für den jungen Monteur ist die Rechnung schnell gemacht: „Entweder die Lebenshaltungskosten sinken oder die Löhne steigen. Da die Kosten wahrscheinlich hoch bleiben, müssen die Löhne steigen.“

„Als ich vor 5 Jahren angefangen habe, kam ich mit meinem Lohn aus. Ich beschloss also, ein Haus zu kaufen. Aber alles ist viel teurer geworden: die Materialkosten für die Renovierung des Hauses sind explodiert, Diesel ist von 1,40 auf manchmal mehr als 2 Euro gestiegen, der Preis für Pellets hat sich mehr als verdreifacht...“

Der Erhalt der automatischen Indexierung ist für ihn wichtig, aber sie erlaubt ihm nicht, die steigenden Lebenshaltungskosten aufzufangen: „Bei uns hat die jährliche Indexierung im Juli letzten Jahres stattgefunden. Sie betrug 8 %, wodurch ich etwa 30 Euro

mehr verdiene im Monat. Das ist zwar eine kleine Hilfe, aber bei weitem nicht ausreichend. Weil die Preise ständig steigen, ist die jährliche Indexierung nicht den Lebenshaltungskosten angepasst. Sogar mit meinem angemessenen Lohn wird es nicht mehr reichen, sollten die Preise in diesem Tempo weiter steigen. Zurzeit kann ich meinen Kredit abbezahlen, weil ich keine Miete zahle. Bei den aktuellen Bedingungen kann ich es mir nicht vorstellen, mit jemandem zusammen zu ziehen.“

Dabei ist die Indexierung einer der we-

„**ES WIRD NICHT MEHR REICHEN, SOLLTEN DIE PREISE IN DIESEM TEMPO WEITER STEIGEN.**“

”



Indexsprung, was ist das?

Ein Indexsprung ist das von der Regierung verwendete Instrument schlechthin, um die Preise zu senken und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten. Es bedeutet, dass die Indexierung für einen bestimmten Zeitraum „pausiert“. Für den öffentlichen Sektor und die Sozialleistungen - wo eine Indexierung erfolgt, wenn der Schwellenindex überschritten wird - wird also eine Indexierung „übersprungen“. Für die meisten anderen Sektoren, in denen die Indexierung zu einem festen Zeitpunkt erfolgt, werden 2 % der vorgesehenen Indexierung abgezogen.

Infolgedessen erhalten Arbeitnehmer, Sozialhilfeempfänger und

Rentner weniger - zu Gunsten der Unternehmen und des Staates. Die Auswirkungen beschränken sich jedoch nicht nur auf den aktuellen Lohn: Die nachfolgenden Indexierungen werden auch auf einen niedrigeren Betrag berechnet, mit Auswirkungen auf mögliche spätere Sozialleistungen und auch auf die Rente. Je niedriger der Lohn, desto weniger gesetzliche Rentenansprüche baut der Arbeitnehmer auf. Je jünger der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Indexsprungs ist, desto größer ist der Verlust in Bezug auf das kumulierte Einkommen.

Mehr Infos:

www.diecs.be/index



**Wir glauben an
den Index.
Und Sie?**



Faktencheck

Ein in Beträgen berechneter Index ist gerechter als ein in Prozent berechneter Index. Richtig oder falsch?

FALSCH

Wie die Inflation wird auch die automatische Lohnindexierung in Prozent und nicht in Euro ausgedrückt. Wäre es daher nicht sozialer, die Indexierung in Beträgen statt in Prozent zu gewähren? Eine Person, die 1.000 Euro verdient, bekommt bei einer Indexierung von 10 % nur 1.100 Euro, während eine Person mit einem Gehalt von 5.000 Euro bis zu 500 Euro mehr erhält.

In Wirklichkeit ist die Indexierung in Beträgen statt in Prozenten alles andere als sozial. Erstens macht die Indexierung niemanden reicher. Sie korrigiert lediglich den Kaufkraftverlust infolge von Preissteigerungen, je nach der paritätischen Kommission sogar mit einiger Verspätung. Sie schützt somit sowohl die höchsten als auch die niedrigsten Einkommen vor Verarmung.

Es ist auch falsch zu behaupten, dass ein Index in Beträgen den Reichtum umverteilt, weil er die Korrektur der Kaufkraft der niedrigeren Einkommen im Vergleich zu den höheren Einkommen relativiert. Es wird nichts umverteilt. Geringverdiener behalten bestenfalls ihre Kaufkraft, gewinnen aber nichts. Die einzigen Gewinner sind die Arbeitgeber und Aktionäre, deren Gewinnspanne steigt, weil sie die Entlohnung der Arbeitnehmer kaum oder gar nicht an die höheren Löhne anpassen müssen.

Die großen Verlierer sind die öffentliche Hand und die Sozialversicherung. Sie nehmen weniger Beiträge ein. Alle Arbeitnehmer und Personen, die ein Ersatzeinkommen beziehen, werden bestraft, da der Druck für Einsparungen in der Sozialversicherung steigt.



Arjemo: Gewerkschaftsaktion hat sich ausgezahlt

Das Lütticher Unternehmen Arjemo, im Besitz von Wallonie Entrepreneurs und ArcelorMittal, verzichtet darauf, eine gerichtliche Reorganisation zu beantragen.

Mitte Januar teilte Arjemo seinen 160 Beschäftigten mit, dass es beim Unternehmensgericht die Einleitung einer gerichtlichen Reorganisation beantragen will und löste damit Wut und Unverständnis aus. Arjemo hat zwei Kunden: ArcelorMittal Belgium und Liberty Steel, welches sich selbst in einer gerichtlichen Reorganisation befindet. Durch die Einstellung der Aktivitäten von Liberty Steel geriet Arjemo in große finanzielle Schwierigkeiten. Für René Petit, Metea-Gewerkschaftssekretär, wollte „Arjemo sicherlich das Renault-Verfahren und die soziale Verantwortung umgehen.“

Die Arbeitnehmer beschlossenen sofort, die Arbeit niederzulegen. „Die Beschäftigten der verschiedenen Standorte, an denen Arjemo arbeitet, haben sich wie ein Mann zusammengeschlossen“, freut sich der Gewerkschaftssekretär. Außerdem haben sich externe Arbeitnehmer gewei­gert, Arjemo-Mitarbeiter an bestimmten Posten zu ersetzen. Daraufhin setzte sich die Direktion an den Verhandlungstisch. „Die intensiven Diskussionen haben zu konkreten Fortschritten geführt. Und der Verwaltungsrat hat sich schriftlich dazu verpflichtet, sie einzuhalten“, erzählt René Petit. Die erste doppelte Verpflichtung: Die Geschäftsleitung reicht beim Unternehmensgericht keinen Antrag für

eine gerichtliche Reorganisation ein. „Wir wollten das Personal vor dem Konkurs schützen... und wurden erhört: Der Verwaltungsrat hat sich verpflichtet, dieses Konkurszenario aufzugeben.“

Nachdem diese beiden Voraussetzungen erfüllt waren, wurden Diskussionen über die Zukunft des Unternehmens beschlossen. Ein weiteres wichtiges Element für Metea ist die Sicherung der Löhne der Arbeitnehmer: „Wir haben die Zusage des Verwaltungsrates erhalten, dass Arjemo über ausreichend finanzielle Mittel verfügt, um die Löhne der Mitarbeiter zu zahlen.“ Dieser Konflikt hat gezeigt, dass die Solidarität zwischen den Arbeitnehmern von entscheidender Bedeutung ist. Die CSC bleibt natürlich wachsam im Hinblick auf die weitere Entwicklung.

Steuererklärung Luxemburg

Zum Thema „Steuererklärung in Luxemburg“ findet am **20. März um 19 Uhr** ein Infoabend im Triangel in St.Vith statt.

Anmeldungen unter:

bwagner@lcgb.lu und/oder pooladmin@lcgb.lu

Unterstützen Sie Abdoulaye Dieme

Auch heute noch kann einem Arbeitsmigranten, der mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in einem Sektor mit akutem Arbeitskräftemangel beschäftigt ist, die Abschiebung drohen.



Unterstützen Sie Abdoulaye Dieme, damit er nicht abgeschoben wird.

Dies ist der Fall von Abdoulaye Dieme, einem senegalesischen Arbeitnehmer, der seit 2020 als Reinigungskraft im Krankenhaus von Nivelles (Jolimont-Gruppe) arbeitet. Er war 2018 nach Belgien gekommen, hatte einen Asylantrag gestellt und sich vollständig in die Gesellschaft integriert. Jetzt wird sein Asylantrag abgelehnt.

Diese Situation ist völlig inakzeptabel, sowohl für die Beschäftigten des Krankenhauses von Nivelles als auch für die Gewerkschaftsorganisationen, die seit langem klare Kriterien für die Regularisierung fordern.

Die CSC fordert, dass dem Regularisierungsantrag stattgegeben wird. Unterstützen auch Sie Abdoulaye Dieme, indem Sie die Online-Petition unterzeichnen:

<https://chng.it/ptVTpw6>

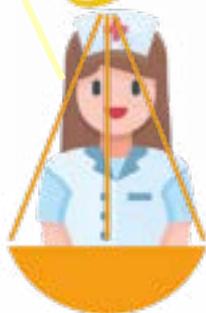


Kürzungen im Haushalt der Sozialen Sicherheit

Bei den Haushaltsverhandlungen im Oktober schnürte die Föderalregierung ihren Haushalt 2023-2024. Er enthält eine ziemlich explosive Mischung: Haushaltskürzungen in der Sozialen Sicherheit, Senkungen der Sozialbeiträge der Arbeitgeber zur Erhaltung der Indexierung, liberale Siege auf dem Arbeitsmarkt und neue Maßnahmen zur Bewältigung der Energiekrise.

HAUSHALTSKÜRZUNGEN
BEI DER GESUNDHEITSPFLEGE UND
DEN ZEITKREDITEN ...

75 Millionen Einsparungen
(Reduzierung der Wachstumsnorm der Gesundheitspflege)



... UM DEN (SEHR) GUT GEHENDEN
SEKTOREN
GESCHENKE ZU MACHEN

78 Millionen an Reduzierung der Sozialbeiträge*
12 Millionen für Gas-Strom
18 Millionen für den Pharmasektor
48 Millionen für Banken und Versicherungen



*Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge um 7 % für alle Unternehmen während 6 Monaten im Jahr 2023.

Ab dem 1. Februar 2023:

- Teilzeitbeschäftigte dürfen keine Zulagen mehr beantragen für einen Zeitkredit mit Motiv;
- Der Zeitkredit für die Betreuung eines Kindes wird gekürzt;
- Die erhöhten Zulagen für Menschen über 50 Jahre in Zeitkredit werden gestrichen.

Neben diesen Entscheidungen hat die Regierung glücklicherweise eine **Steuer auf die Übergewinne des Energiesektors** eingeführt, auch wenn diese weniger einbringen wird als erwartet. Neue **Energieschecks** unterstützen zwar die Haushalte, aber die Preisobergrenzen hätten früher greifen müssen. Die Regierung hat auch zwei sehr liberale Maßnahmen ergriffen, und zwar die **Anhebung der Obergrenze für Arbeitsstunden in Studentenjobs** (bis zu 600 Stunden pro Jahr) und die **Ausweitung der Flexijobs auf neue Sektoren**.

Nach der Jagd auf die Arbeitslosen die Jagd auf die Kranken?

Belgien zählt mehr Langzeitkranke (ungefähr 500.000) als Arbeitslose (etwa 320.000). Darüber hinaus nimmt die Anzahl der Langzeitkranken von Jahr zu Jahr zu. Um das Ziel einer Beschäftigungsquote von 80 % zu erreichen, hat sich die Vivaldi-Regierung zum Ziel gesetzt, einen Teil der Langzeitkranken wieder an die Arbeit zu bringen. Zu diesem Zweck hat sie drei Maßnahmenpakete verabschiedet.

DIE REFORM DES WIEDEREINGLIEDERUNGSWEGES

2017 wurde ein neues Verfahren ausgearbeitet, der sogenannte Wiedereingliederungsweg, der die Rückkehr kranker Menschen ins Berufsleben fördern sollte. Das Prinzip des Wiedereingliederungsweges, nämlich die Wiedereingliederung des Arbeitnehmers bei seinem Arbeitgeber in einer vorübergehend oder dauerhaft anderen oder angepassten Funktion zu fördern, schien lobenswert.

Der Nachteil? Das Verfahren konnte auch zur Kündigung des Arbeitsvertrages wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen führen, d.h. ohne Kündigungsfrist oder Entschädigung. Es scheint, dass die Arbeitgeber schnell die Vorteile dieses Verfahrens für die kostenlose Entlassung kranker Arbeitnehmer erkannt haben: 56 % der Wiedereingliederungswege enden mit einer Kündigung des Vertrags wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen.

Die Regierung hat nun endlich den Aufruf der Gewerkschaften gehört und beschlossen, das Verfahren für die Wiedereingliederung von dem Verfahren für die Vertragsauflösung wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen zu trennen. Es ist nicht mehr möglich, sich am Ende des Wiedereingliederungsweges direkt und automatisch auf höhere Gewalt aus medizinischen Gründen zu berufen!

Darüber hinaus wird der Wiedereingliederungsweg vereinfacht und verbessert. So werden zum Beispiel die Fristen für die Arbeitnehmer verlängert: Statt 5 Tage haben sie jetzt 21 Tage Zeit, um Beschwerde einzulegen.

Außerdem wurde die Rolle der Konzertierungsorgane im Unternehmen verstärkt. So muss der Ausschuss für Gefahrenschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz (AGS) künftig jährlich einen quantitativen und qualitativen Bericht über die eingeleiteten Wiedereingliederungswege im Unternehmen erhalten. Er kann Vorschläge zur Verbesserung der kollektiven Wiedereingliederungspolitik unterbreiten.

Um die Vertragsauflösung wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen geltend machen zu können, muss der Arbeitgeber (oder der Arbeitnehmer) ein neues Verfahren befolgen: den „Weg“ zur Kündigung wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen. Dieser darf erst nach 9 Monaten ununterbrochener Arbeitsunfähigkeit und unter der Voraussetzung, dass kein Wiedereingliederungsparcours läuft, eingeleitet werden.

Es obliegt dem Arbeitsmediziner festzustellen, ob der Arbeitnehmer dauerhaft unfähig ist, die vereinbarte Arbeit auszuführen. In diesem Fall kann innerhalb von 21 Tagen nach der Entscheidung Beschwerde eingelegt werden. Darüber hinaus gibt es eine Frist von 7 Tagen, damit der Betriebsarzt einen Wiedereingliederungsweg anstoßen kann.

Diese Reform ist positiv. Durch die Abschaffung des mit dem Wiedereingliederungsverfahren verbundenen Sanktionsrisikos können die Arbeitnehmer dieses Verfahren gelassen und ernsthaft angehen. Und die Arbeitgeber, die den Wiedereingliederungsweg einführen, werden nicht länger verdächtigt, ihre kranken Arbeitnehmer billig loswerden zu wollen. Schließlich wird auch die Rolle des AGS gestärkt.

DER WEG ZURÜCK ZUR ARBEIT

Neben der Reform des Wiedereingliederungsweges, der sich in erster Linie an die Arbeitnehmer richtet und die Arbeitsmedizin mit einbezieht, wollte die Regierung die Krankenkassen stärker mit einbeziehen und die Aktion auf Arbeitslose ausweiten. Unter diesem Gesichtspunkt entstand der Weg zurück zur Arbeit.

Dieser Weg wird auf Antrag der arbeitsunfähigen Person (ob erwerbstätig oder arbeitslos) oder des Vertrauensarztes der Krankenkasse eingeleitet. In letzterem Fall übermittelt der Vertrauensarzt dem Arbeitnehmer 10 Wochen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit einen Fragebogen, um mehr über die persönlichen Faktoren zu erfahren, die die Rückkehr zur Arbeit begünstigen oder verhindern können. Dieser Fragebogen ist innerhalb von 2 Wochen ordnungsgemäß auszufüllen.

Auf der Grundlage des Fragebogens und der Krankenakte des Betroffenen erstellt der Vertrauensarzt im Laufe des 4. Monats der Arbeitsunfähigkeit eine erste Schätzung der verbleibenden Fähigkeiten. Danach kann er die Person spätestens im 6. Monat der Arbeitsunfähigkeit für ein erstes Treffen zum Return to work-Koordinator schicken. In diesem Gespräch schlägt der Koordinator vor, einen Parcours zur beruflichen Wiedereingliederung zu beginnen mit Blick auf eine Rückkehr ins Berufsleben, sei es durch eine angepasste Arbeit, eine andere Arbeit oder eine Umschulung.

Ist die Person an einen Arbeitsvertrag gebunden, wird sie (mit ihrer Zustimmung) an den Präventionsberater/Arbeitsmediziner verwiesen, um vor der Wiederaufnahme der Arbeit oder dem Beginn einer



Wiedereingliederung einen Arztbesuch zu vereinbaren.

Obwohl diese Reform politisch neutral erscheinen mag, lenkt sie die Aufmerksamkeit von den wahren Gründen der gestiegenen Anzahl Langzeitkranker ab. Mehreren Studien zufolge fügt sich dieses Phänomen in ein System komplexer Wechselwirkungen mit dem Arbeitsmarkt, der institutionellen Struktur Belgiens, ein.

Vor allem die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und die geringe Wirksamkeit der Maßnahmen zur Verhütung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz spielen bei der Entwicklung der Langzeitkrankenquote eine entscheidende Rolle. Darüber hinaus verstärken beschäftigungspolitische Maßnahmen dieses Phänomen noch. So erhöhen Maßnahmen, die den Zugang zu Arbeitslosengeld, vorgezogenem Ruhestand oder SAB (Frühpension) einschränken, die Wahrscheinlichkeit, dass Personen am Rande des Arbeitsmarktes langfristig arbeitsunfähig werden.

Einer Studie zufolge treten etwa 20 % der Invaliditätsfälle nach einer Arbeitslosigkeit ein. Die Zulagen bei Arbeitsunfähigkeit fungieren dann als Sicherheitsnetz, wenn der Zugang zu anderen Zweigen der

Sozialversicherung schwieriger wird.

Die Messung des Wegs zurück zur Arbeit zeigt, wie sehr sich die Politik in ihren Bemühungen verrennt. Anstatt die Ursachen des Phänomens anzugehen, versucht sie mit allen Mitteln, die Symptome zu behandeln, während sie weiterhin die verzerrte Ideologie vertritt, dass der Sozialversicherte selbst für sein Schicksal verantwortlich ist.

DIE BESTRAFUNG DER KRANKEN

Im Zusammenhang mit dem Weg zurück zur Arbeit führt die Regierung eine Sanktion für Kranke ein, die „nicht ausreichend kooperieren“, um wieder ins Berufsleben zurückzukehren. Wenn Sie beispielsweise den Gesundheitsfragebogen, der nach 10 Wochen Krankheit gesendet wurde, nicht ausfüllen oder auf die Gespräche mit der Krankenkasse nicht antworten, führt dies zu einer Einbehaltung von 2,5 % des Krankengeldes. Bei einem Krankengeld von 1.600 € sind das 40 € weniger im Monat.

Diese Maßnahme ist völlig inakzeptabel. Erstens, weil die Sanktion für Kranke, die sich weigern, auf die Anfragen des Vertrauensarztes zu antworten, die Kranken stärker treffen werden als die Unternehmen, die diese Langzeitabwesenheiten

verursachen. Der Sanktionsmechanismus für Unternehmen ist auf Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten beschränkt, in denen Arbeitsunfähigkeitsfälle dreimal so häufig wie der Durchschnitt im privaten Sektor und zweimal so häufig wie der Durchschnitt im Sektor vorkommen... Der Mechanismus betrifft also weniger als 200 Unternehmen!

Zweitens, weil alle Forschungen und Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, dass Sanktionen, die sich auf Entschädigungen beziehen, nicht dazu führen, dass Langzeitkranke wieder ins Berufsleben zurückkehren. Im Gegenteil, die Androhung von Einkommensverlusten untergräbt das notwendige Vertrauen in den Begleitprozess und treibt Menschen, die sich bereits in einer sehr prekären Situation befinden, noch tiefer in die Misere.

Solange die Ursachen des Problems (die Struktur der Arbeitswelt und die unzureichende Rechenschaftspflicht der Arbeitgeber) nicht angegangen werden, werden die verschiedenen Reformen nicht in der Lage sein, diese gesellschaftliche Herausforderung zu bewältigen, ohne eine soziale Katastrophe auszulösen.



Eupen: Deutsch-belgische Sprechtag für Grenzgänger

Auch in diesem Jahr nimmt der CSC-Grenzgängerdienst an den deutsch-belgischen Sprechtagen teil, die vom GrenzInfoPunkt Aachen-Eurode veranstaltet werden. Themen sind u.a. Sozialversicherung, Familienleistungen und Steuern. Mitarbeiter der verschiedenen Anlaufstellen werden anwesend sein.

Der erste Termin in Eupen, Gospertstraße 42, findet am Mittwoch, 8. März, von 9 bis 15 Uhr statt. Eine vorherige Terminabsprache beim GrenzInfoPunkt ist erforderlich: + 49 241 56 86 10

Aktion Valentinstag in Verviers

„Automatische Indexierung Ihrer Löhne? Wir verteidigen sie von ganzem Herzen.“ Mit diesem Slogan hat die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien am Valentinstag Sensibilisierungsaktionen vor großen Einkaufszentren in Verviers und Lüttich durchgeführt. Flyer mit Informationen zum Index wurden verteilt und die Passanten erhielten am Valentinstag, den die CSC kurzerhand zum Tag der „Sankt ValentINDEXierung“ machte, ein Stück Schokolade. Unsere Aufnahme zeigt die CSC-VertreterInnen vor dem Vervierser Einkaufszentrum Crescend'Eau.



Index we trust

Im Januar wurden die Löhne vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Privatsektors an den Gesundheitsindex angepasst. Es handelt sich dabei um die automatische Lohnindexierung.

Diese in Europa fast einzigartige Regelung feierte 2020 ihren 100. Geburtstag. Sie ist also fest im Lohnbildungssystem verankert und schützt das Einkommen der Arbeitnehmer in Zeiten starker Preissteigerungen, wie dies zurzeit der Fall ist. Für viele Beschäftigten findet diese Lohnangleichung jedoch nur einmal im Jahr statt und gleicht daher die vergangenen Monate nicht aus.

Einige Arbeitgeber hingegen fordern eine Reform des Indexierungssystems, da es für die Unternehmen zu teuer sei. „Warum werden die hohen Löhne weiterhin indexiert? Warum indexiert man nicht die niedrigsten Löhne in Beträgen statt in Prozent?“

Hierbei handelt es sich um eine Reihe nur angeblich guter Ideen, die das System letztendlich aushöhlen und seiner Substanz berauben würden. Wir werden niemals akzeptieren, dass ein sich als nützlich erweisendes System abgebaut wird, nur weil es vorübergehend unter Druck steht.

Aber um die automatische Indexierung besser verteidigen zu können, muss man sie besser verstehen. Das ist der Sinn der Kampagne, die wir in den nächsten Wochen führen werden. Die CSC wird die Lohnindexierung in den Betrieben, in den Versammlungen und im ganzen Land „ansprechen“. Mit dieser Kampagne wollen wir erreichen, dass jeder Einzelne stolz auf dieses Modell ist. Wie die soziale Sicherheit gehört auch die Indexierung uns. Lasst uns alle in den nächsten Wochen dabei sein. Index we trust!

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin