



Langzeitkranke

Seite 7

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Der bezahlte Bildungsurlaub

Seite 4

EU-Richtlinie Lohntransparenz

Seite 5

Kombination von Verträgen

Seite 6

Meldungen

Seiten 7-9

Dossier Langzeitkranke

Seiten 10-11

Mobilitätswoche

Seiten 12-13

Gewerkschaftssiege

Seiten 14-15

CNE: Lohnzettel verstehen

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



Der bezahlte Bildungsurlaub

Im September beginnt ein neues Sozialjahr und damit auch die Zeit für Kurse, Schulungen und Weiterbildungen. Wenn Sie als Arbeitnehmer an einer solchen Weiterbildung teilnehmen, können Sie wahrscheinlich das System des „bezahlten Bildungsurlaubs“ nutzen. Je nach Art der Weiterbildung erhalten Sie eine Freistellung von der Arbeit für eine gewisse Anzahl von Stunden pro Schuljahr.

Der bezahlte Bildungsurlaub (BBU) ist ein wichtiger Erfolg der Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung: Er soll es den Arbeitnehmern ermöglichen, sich unter Bezahlung weiterzubilden, um ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu verbessern oder neue zu erwerben. Diese müssen nicht unbedingt in Bezug zum Arbeitsplatz oder der ursprünglichen Ausbildung stehen. Der BBU ist also ein Recht des Arbeitnehmers, sofern die Aus- oder Weiterbildung, an der er teilnimmt, zugelassen ist.

Bedingungen für den Zugang

Voraussetzung ist, dass Sie als Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft oder als Vertragsbeschäftigter in einem autonomen öffentlichen Unternehmen mindestens zu vier Fünfteln (80 %) arbeiten. Wenn Sie weniger als 4/5 arbeiten, aber mit variablen Arbeitszeiten, können Sie alle im Rahmen des BBU anerkannten Bildungsmaßnahmen absolvieren. Wenn Sie hingegen eine Teilzeitbeschäftigung (weniger als 80 %) mit festen Arbeitszeiten ausüben, haben Sie Anspruch auf BBU, um während Ihrer Arbeitszeit eine Berufsausbildung zu absolvieren.

Konkret muss der Antrag auf bezahlten Bildungsurlaub, wie auf unserer Webseite nachzulesen ist, eine ganze Reihe von Bedingungen erfüllen:

- Der Antrag wird gestellt, indem dem Arbeitgeber die reguläre Einschreibebescheinigung für bezahlten Bildungsurlaub, die vom Weiterbildungsanbieter ausgestellt wird, vorgelegt wird.
- Beginnt die Weiterbildung im September oder Oktober, muss die betreffende Bescheinigung bis spätestens 31. Oktober des laufenden Schuljahres vorgelegt werden.
- Die Anzahl der Stunden, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hat, ist auf die tatsächliche Teilnahme an dem

Kurs beschränkt, und liegt je nach Art der Weiterbildung zwischen 80 und 180 Stunden pro Schuljahr. Für Teilzeitbeschäftigte wird diese Stundenzahl anteilig berechnet.

- Der bezahlte Bildungsurlaub muss während der Weiterbildungszeit genommen werden. Bei Kursen, die außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, müssen Sie keinen BBU nehmen, um den Kurs zu besuchen. Sie können also Ihr BBU-Kontingent nutzen, um an einem anderen Tag Urlaub zu nehmen, an dem Sie normalerweise zwischen Beginn und Ende der Weiterbildung arbeiten.
- Wenn Sie einen BBU nehmen, erhalten Sie weiterhin Ihren normalen Lohn zu den üblichen Zeiten. Der berücksichtigte Bruttolohn ist jedoch gedeckelt. Der Arbeitgeber erhält dann eine Rückerstattung von der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Kann Ihr Arbeitgeber ablehnen?

Nein. Der Arbeitgeber kann nur dann ablehnen, wenn mehr als 10 % des Personals gleichzeitig im Rahmen des bezahlten Bildungsurlaubs abwesend sind (dies bezieht sich auf gleichzeitige Abwesenheiten und nicht auf Weiterbildungskurse, die sich über denselben Zeitraum erstrecken und zu abwechselnden Abwesenheiten führen, z.B. an verschiedenen Wochentagen).

Der Arbeitnehmer genießt vom Zeitpunkt des Antrags bis zum Ende der Weiterbildung Kündigungsschutz (außer aus Gründen, die nichts mit der Weiterbildung zu tun haben und die der Arbeitgeber nachweisen muss). Am Ende eines jeden Quartals stellt die Weiterbildungseinrichtung eine Teilnahmebescheinigung aus, in der die Anzahl der tatsächlich absolvierten Kursstunden angegeben ist. Diese Bescheinigung müssen Sie Ihrem Arbeitgeber übergeben.

Zuständigkeit

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist der Fachbereich Ausbildung und Unterrichtsorganisation des Ministeriums (Gospertstraße 1 in 4700 Eupen; bildungsurlaub@dgov.be) für den Bereich bezahlter Bildungsurlaub zuständig. Mehr Infos zu diesem Thema finden Sie auch im Bildungsportal der DG unter www.ostbelgienbildung.be/Bildungsurlaub.

Der bezahlte Bildungsurlaub hat sich im Laufe der Zeit weitgehend bewährt, da er Tausenden von Arbeitnehmern eine Weiterbildung in Bereichen ermöglicht hat, die für sie von Bedeutung waren bzw. sind. Es muss daher darauf geachtet werden, dass der bezahlte Bildungsurlaub weiterhin die Emanzipation und die Wünsche der Arbeitnehmer in den Mittelpunkt stellt.

www.diecsc.be/Weiterbildungen



© Shutterstock

Eine EU-Richtlinie zum Abbau des Lohngefälles

Anfang Juni trat eine neue EU-Richtlinie zur Lohntransparenz in Kraft. Sie soll sicherstellen, dass Frauen und Männer für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten. Die Richtlinie führt eine Reihe neuer Regeln ein, welche die derzeitigen belgischen Gesetze ergänzen. Belgien hat drei Jahre Zeit, um sie in nationales Recht umzusetzen.

Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten müssen einen Jahresbericht über das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen vorlegen. Für kleinere Organisationen sind die belgischen Vorschriften derzeit strenger: Sie müssen dies alle zwei Jahre tun, während die Richtlinie drei Jahre vorschreibt.

Recht auf Information

Laut Richtlinie muss bei einem Lohngefälle von mehr als 5 %, das sich nicht durch geschlechtsneutrale Kriterien rechtfertigen lässt, eine gemeinsame Bewertung der Löhne zusammen mit den Arbeitnehmervertretern stattfinden. Stellenbewerber müssen Informationen über den Anfangslohn und die Lohnspanne erhalten - entweder in der Stellenanzeige oder auf eine Weise, die transparente Verhandlungen über die Entlohnung gewährleistet.

Die Beschäftigten müssen auch das Recht haben, Informationen zu erhalten über ihr individuelles Lohnniveau und über den nach Geschlecht aufgeschlüsselten Durchschnitt für die Kategorie der Beschäftigten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten. Neu ist auch, dass Unternehmen mit 100 oder mehr Arbeitnehmern die Informationen öffentlich zugänglich machen müssen, z.B. auf der Webseite oder im Geschäftsbericht.

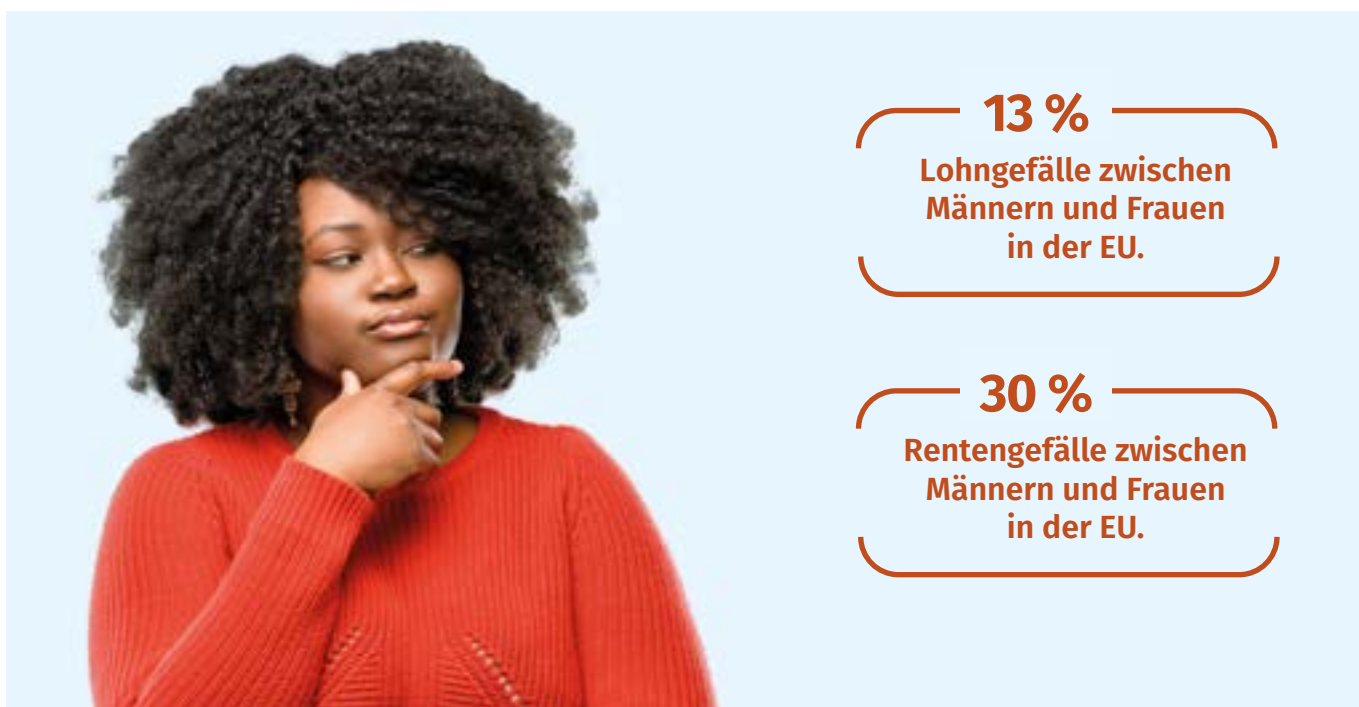
Volle Entschädigung bei Lohndiskriminierung

Arbeitnehmerinnen, die Opfer einer geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung geworden sind, müssen eine volle Entschädigung erhalten und auf jeden Fall die volle Zahlung der ausstehenden Löhne und aller damit verbundenen Boni oder Sachleistungen. Früher lag die Beweislast im Falle von Lohndiskriminierung bei der Arbeitnehmerin. Diese Situation ist jetzt umgekehrt: Der Arbeitgeber muss beweisen, dass er nicht gegen die EU-Vorschriften über Lohngleichheit und Lohntransparenz verstoßen hat. Die Sozialpartner werden aufgefordert, wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen einzuführen.

Aufsichtsbehörde

Die Mitgliedstaaten können die Behörden damit beauftragen, die für die Berechnung des Lohngefälles erforderlichen Daten zu sammeln und zu verknüpfen. Sie müssen ein Aufsichtsorgan mit der Aufgabe betrauen, die Informationen zu sammeln (Steuerbehörden, LSS, usw.) und zu veröffentlichen.

Die EU-Richtlinie muss bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden.



Kombination von befristeten Verträgen und Ersatzverträgen

Nach der Stellungnahme der Sozialpartner im Nationalen Arbeitsrat schließt der Gesetzgeber eine Lücke in Bezug auf die Kombination verschiedener Arten von Arbeitsverträgen.

Bisher enthielt das Gesetz über Arbeitsverträge Regeln für aufeinanderfolgende befristete Verträge bzw. aufeinanderfolgende Ersatzverträge, nicht aber für die Kombination dieser beiden Vertragsarten.

Aufeinanderfolgende befristete Verträge sind nur in bestimmten Fällen möglich. Dies ist z.B. der Fall, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass die Art der Arbeit diese Verträge rechtfertigt. Es können auch maximal vier befristete Verträge mit einer Mindestdauer von jeweils drei Monaten abgeschlossen werden, wobei die Gesamtdauer dieser aufeinanderfolgenden Verträge zwei Jahre nicht überschreiten darf.

Maximal zwei Jahre

Da das Fehlen einer Regelung für die Kombination von aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen und Ersatzverträgen zu Diskussionen führte, zwang das belgische Verfassungsgericht den Gesetzgeber zum Eingreifen. Nach der Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates wurden neue Regeln verabschiedet. Sie begrenzen nun die Möglichkeit, einen oder mehrere befristete Arbeitsverträge

und einen oder mehrere Ersatzverträge nacheinander abzuschließen, auf zwei Jahre, es sei denn, zwischen den Verträgen ist eine dem Arbeitnehmer zuzuschreibende Unterbrechung eingetreten. Wird die Gesamtdauer von zwei Jahren überschritten, gelten die Regeln für unbefristete Arbeitsverträge.

Eine Ausnahme

Es gibt jedoch eine Sonderregelung: Wenn auf mehrere befristete Verträge ein Ersatzvertrag folgt, wird dieser bei der Berechnung der Gesamtdauer von zwei Jahren nicht berücksichtigt. Dies muss unter zwei Bedingungen geschehen:

- wenn die aufeinanderfolgenden befristeten Verträge durch die Art der Arbeit oder einen anderen gesetzlichen Grund gerechtfertigt sind;
- und wenn die Gesamtdauer der aufeinanderfolgenden befristeten Verträge und des Ersatzvertrags nicht mehr als drei Jahre beträgt.

Diese neuen Regeln gelten für Arbeitsverträge, die ab dem 8. Mai 2023 geschlossen werden. Bei der Berechnung der Zeiträume von zwei bzw. drei Jahren werden auch Verträge berücksichtigt, die vor dem 8. Mai geschlossen wurden. Mit anderen Worten: Die neuen Regeln gelten in vollem Umfang für jeden neu abgeschlossenen Vertrag.

Streikposten vor Delhaize in Verviers

Die MitarbeiterInnen des Delhaize in Verviers-Gérardchamps haben am Dienstag gegen die „Franchisierung“ ihres Supermarktes protestiert. „Um 8 Uhr haben wir den Supermarkt geschlossen, um unseren Unmut kundzutun“, erklärt CSC-Delegierter Philippe Starck. „Am Vortag haben wir erfahren, dass für unser Geschäft ein Franchisenehmer gefunden wurde. Uns fehlen aber die Garantien über die Übergangsphase hinaus. Wir verlangen, dass unsere Paritätische Kommission beibehalten wird. Ich hoffe, dass die Verhandlungen noch etwas bringen. Weitere Aktionen schließen wir nicht aus“, so Starck. Im Delhaize von Verviers arbeiten rund 60 MitarbeiterInnen.



Arbeitnehmer besser vor Asbest geschützt

Die laufende Aktualisierung der Asbestrichtlinie von 2009 ist ein bedeutender Fortschritt für den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern, insbesondere im Bausektor.

Ende Juni erzielten die Abgeordneten des Europäischen Parlaments, die Mitgliedstaaten und die EU-Kommission eine wichtige Einigung über die Überarbeitung der Asbestrichtlinie. Dieser europäische Text aus dem Jahr 2009 soll die Arbeitnehmer vor den Gefahren durch Asbest schützen, der noch immer in vielen Gebäuden vorhanden ist. Da Europa einen starken Fokus auf die Renovierung von Gebäuden legt, um die Energiekosten zu senken und die Klimaziele zu erreichen, musste die Richtlinie überarbeitet werden.

Was beinhaltet diese Überarbeitung? Die neue Richtlinie bietet einen besseren Schutz für alle europäischen Arbeitnehmer. Bis spätestens 2030 muss der Expositionswert für Asbest 50 Mal niedriger sein als der derzeitige Grenzwert: Er muss also von 100.000 Asbestfasern pro Kubikmeter Luft auf 10.000 Fasern und in einem zweiten Schritt auf 2.000 Fasern gesenkt werden. Die Mitgliedstaaten haben sechs Jahre Zeit, um die Norm von 2.000 Fasern zu erfüllen.

In diesem Zeitraum muss auch eine neue Messmethode eingeführt werden. Das Abkommen sieht ebenfalls zusätzliche Schutzmaßnahmen wie Dekontaminationsverfahren für Arbeitnehmer vor, um eine sekundäre Asbestexposition zu vermeiden. Es umfasst auch eine zusätzliche Ausbildung für Arbeitnehmer, die Asbest entfernen.

Dieses Abkommen wird nun dem EU-Parlament vorgelegt. Sobald es genehmigt ist, haben die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, um es in nationales Recht umzusetzen.

Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt:

1 Mitarbeiter(in) für den deutschsprachigen Studiendienst der CSC

mit Erfahrung im sozio-ökonomischen Bereich, Schwerpunkt Arbeitnehmervvertretung.

Aufgaben

- Sie analysieren die sozio-ökonomischen Entwicklungen in der DG
- Sie erstellen zielorientierte Arbeitsdokumente
- Sie planen und koordinieren Versammlungen und Veranstaltungen

Profil

- Sie verfügen über einen Hochschulabschluss im sozio-ökonomischen Bereich oder entsprechende Berufserfahrung
- Sie sind zweisprachig Deutsch-Französisch
- Sie arbeiten selbstständig und ergebnisorientiert

Wir bieten eine unbefristete Ganztagsstelle. Es gelten die allgemeinen Vergütungsregeln der CSC. Studenten im letzten Studienjahr können sich ebenfalls bewerben.

Neugierig? Dann bewerben Sie sich **spätestens bis zum 27. September 2023** per Mail bei Bezirkssekretär Jean-Marc Namotte: veloy@acv-csc.be



Die Angestelltengewerkschaft CNE sucht:

**1 zweisprachige(n) Mitarbeiter(in)
für die juristische Erstberatung**

Zu den Hauptaufgaben zählt die Bearbeitung von Einzelbeschwerden unserer Mitglieder. Wir bieten einen unbefristeten Halbtagsvertrag.

Interessenten werden gebeten, ihre Bewerbung (Lebenslauf und Motivationsschreiben) **spätestens bis zum 14. September um 12 Uhr** an das CNE-Personalsekretariat per E-Mail zu senden:

gwenaelle.jacquet@acv-csc.be



Langzeitkranke im Visier der Regierung



Während die „Jagd“ auf Arbeitslose nach der Pandemie wieder aufgenommen wurde, hat die Föderalregierung ein neues Opfer ins Visier genommen: die Langzeitkranken.

Seit einigen Jahren betreibt die Regierung eine aktive Kampagne zur „Jagd“ auf kranke Arbeitnehmer, die der „Jagd“ auf Arbeitslose in nichts nachsteht. Der Grund dafür ist, dass die Zahl der Langzeitkranken, d.h. der Personen, die ein Jahr oder länger krank sind, inzwischen die Zahl der Arbeitslosen, die Arbeitslosengeld beziehen, übersteigt. In Belgien gibt es derzeit etwa 500.000 Langzeitkranke und 300.000 Arbeitssuchende. Und die Kluft wird im Laufe der Jahre immer größer.

Vor diesem Hintergrund versucht die Regierung, Lösungen zu finden, um ihr Ziel einer Erwerbsquote von 80 % im Jahr 2030 zu erreichen. Dazu wendet sie sich trotz zu wenig offener Stellen an diese Arbeitssuchenden, aber auch über die Wiedereingliederung in den Arbeitsplatz und den Weg zurück zur Arbeit (siehe S. 8) an kranke Arbeitnehmer. *„Die Tatsache, dass die Chance der beruflichen Wiedereingliederung eines Arbeitnehmers umso geringer ist, je länger er nicht erwerbstätig war, veranlasst die Regierung ebenfalls zur Verabschiedung von Gesetzen, damit*

krankte Arbeitnehmer so schnell wie möglich wieder arbeiten gehen“, analysiert Laurent Lorthioir, Mitarbeiter des Unternehmensdienstes der CSC. *„Das Problem ist, dass sie diese Personen unbedingt und um jeden Preis wieder an die Arbeit bringen will, ohne die Gründe für ihre Krankheit und den Anstieg von 300.000 auf 500.000 Langzeitkranke in weniger als zehn Jahren zu hinterfragen. Die Antwort liegt in der Tat in der Entwicklung der Arbeitsbedingungen.“*

Worunter leiden Langzeitkranke?

Eine Studie der Christlichen Krankenkasse aus dem Jahr 2021 wollte ermitteln, warum Arbeitnehmer erwerbsunfähig werden. Welche Bedürfnisse haben sie? Welche Faktoren bremsen bzw. beschleunigen ihre Rückkehr ins Erwerbsleben?

Für 56 % der Befragten ist die Arbeitsunfähigkeit zumindest teilweise auf die Arbeit zurückzuführen. Dies ist insbesondere der Fall für Personen, die von Burnout oder einer psychi-

schen Erkrankung betroffen sind. Als Auslöser für ihre Abwesenheit wird in erster Linie die zu hohe Arbeitsbelastung und schlechte Beziehungen mit den Verantwortlichen genannt. Personen mit Muskel-Skelett-Erkrankungen führen die körperliche Belastung als Hauptursache an.

500.000

**So viele Langzeitkranke
gibt es in Belgien.**

Neben der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ist für Laurent Lorthioir auch die Verschärfung der Reformen in Bezug auf die Arbeitslosigkeit ein Faktor, der die Explosion der Anzahl Langzeitkranken erklärt. *„Ältere Arbeitnehmer können nicht mehr in Frühpension gehen und ihren Platz an jemand anderen abtreten. Wenn Körper und/oder Geist nicht mehr mithalten können, bleibt nur noch die Möglichkeit der Krank-*



schreibung. Die CSC hatte die Politik allerdings davor gewarnt, dass die Abschaffung der Frühpension Konsequenzen haben würde...“

Neue Regeln

Am 1. Oktober 2022 wurden neue Regeln für den Wiedereingliederungs-

prozess von Langzeitkranken erlassen. Die in diesem neuen Rahmen vorgesehenen Sanktionen sind zwar problematisch, doch zwei positive Aspekte verdienen es, kurz hervorgehoben zu werden.

Erstens ist das Verfahren zur Entlassung wegen höherer Gewalt aus me-

dizinischen Gründen nun vom Wiedereingliederungsprozess getrennt. Ein Arbeitnehmer, der sich in diesem Prozess befindet, kann nicht mehr entlassen werden, wenn er nicht vom Arbeitsmediziner endgültig für untauglich erklärt wird. Arbeitgeber, die sich unter Berufung auf höhere Gewalt aus medizinischen Gründen von

Die berufliche Wiedereingliederung in Kürze

Die Wiedereingliederung will dem Arbeitnehmer nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit infolge eines schweren Unfalls, einer Krankheit, einer Operation usw. ermöglichen, mit einer angepassten Arbeit in sein Unternehmen zurückzukehren. Wenn die Gesundheit des Arbeitnehmers es zulässt, stehen ihm mehrere Wege offen: der Wiedereingliederungsprozess und der Weg zurück zur Arbeit.

Der Wiedereingliederungsprozess

Ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag kann einen Wiedereingliederungsprozess beantragen. Dieser soll es ihm ermöglichen, durch angepasste Arbeit, Anpassung des Arbeitsplatzes oder Ähnliches wieder in seinem Unternehmen zu arbeiten. Ein Arbeitnehmer kann nicht wegen höherer Gewalt aus medizinischen Gründen entlassen werden, wenn der Wiedereingliederungsprozess scheitert.

Der Weg zurück zur Arbeit

Dieser Weg erfolgt auf freiwilliger Basis. Er kann alle arbeitsunfähigen Arbeitnehmer betreffen, unabhängig davon, ob sie einen Arbeitsvertrag haben oder nicht. Er bietet Möglichkeiten zur Berufsrückkehr bei ihrem Arbeitgeber oder außerhalb ihres Unternehmens. Dieser Weg findet im Rahmen der Krankenkasse des Arbeitnehmers statt und wird von einem „Koordinator zur Arbeitswiederaufnahme“ begleitet.

Der Vertrauensarzt wird den kranken Arbeitnehmer je nach seiner Einschätzung dessen Arbeitsfähigkeit an den Koordinator zur Arbeitswiederaufnahme verweisen (oder auch nicht). Der Arbeitnehmer wird vom Koordinator vorgeladen. Dieser hilft ihm, eine geeignete Orientierung zu finden, um über eine angepasste Arbeit, eine andere Arbeit oder eine Ausbildung wieder auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Im Februar dieses Jahres wurde ein Rahmenabkommen unterzeichnet, um die Zusammenarbeit zwischen den Krankenkassen, dem Forem (Wallonien), Actiris (Brüssel), VDAB (Flandern) und dem ADG (Arbeitsamt der DG) zu verstärken.

Die Regierung hat ein System von Sanktionen eingeführt, wenn der Arbeitnehmer nicht mit der Krankenkasse zusammenarbeitet (siehe S. 9).

Mehr Informationen über die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt finden Sie auf

www.diecsc.be/Wiedereingliederung





einem Arbeitnehmer trennen wollen, obwohl diese nicht anwendbar ist, müssen eine Abfindung zahlen. Zweitens verpflichten die neuen Regeln den Arbeitgeber nun dazu, in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsvertretern eine kollektive Wiedereingliederungspolitik einzuführen. *„Die Gesetze wurden nicht geändert, weil es zu wenige Anträge auf eine Wiedereingliederung gab, sondern weil sie seit 2017 nicht mehr funktioniert. Und als Hauptursache führte der Rechnungshof die mangelnde Zusammenarbeit der Arbeitgeber an“*, betont Laurent Lorthioir.

Priorität für das Wohlbefinden

Die Tatsache, dass der kranke Arbeitnehmer letztlich nicht im Mittelpunkt dieser Wiedereingliederungsmaßnahmen steht, trägt zweifellos zu deren Scheitern bei. Elisabeth Degryse, Vizepräsidentin der Christlichen Krankenkasse, erwähnte anlässlich eines von der CSC organisierten Seminars, dass *„Arbeitsunfähigkeit in erster Linie ein Gesundheitsproblem ist und als solches angegangen werden muss. Das Wohlbefinden des Arbeitnehmers muss an erster Stelle stehen, um Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Das sind Dinge, denen man vorgehen kann.“* Sie ging auch auf die aus einer Umfrage hervorgegangenen Faktoren ein, die die Wiederaufnahme der Arbeit erleichtern bzw. behindern können.

Es mag offensichtlich erscheinen, aber der erste Faktor, der die Wiederaufnahme erleichtert, ist eine vollständige Genesung des vorher arbeitsunfähigen Arbeitnehmers. Ohne sie ist die Gefahr eines Rückfalls viel größer. Manche Menschen entscheiden sich jedoch aus finanziellen Gründen zur Rückkehr ins Berufsleben.

Während der Wiederaufnahme der Arbeit ist die Unterstützung durch Angehörige, Familie, Kollegen und/oder den Vorgesetzten sehr wichtig, insbesondere für Personen, die einen Burnout haben. Der Mangel an Unterstützung stellt für viele Befragten ein Hindernis dar.

Anpassung und Begleitung

In puncto Anpassung der Arbeit steht an erster Stelle das Bedürfnis, weniger Stunden zu arbeiten. Insbesondere

bei psychischen Erkrankungen benötigen die Betroffenen eine angepasste Arbeit und weniger Stress. Personen mit Muskel- und Gelenkproblemen wünschen sich eine körperlich weniger belastende Arbeit. 50 % der Teilnehmer sind der Ansicht, dass sie Anpassungen benötigen, um ihre Arbeit wieder aufnehmen zu können, 40 % haben diese jedoch nicht erhalten. Für Elisabeth Degryse *„wirft die Art und Weise, wie Manager und Teamleiter*

dieses Bedürfnis nach Anpassungen bei der Wiederaufnahme der Arbeit berücksichtigen, Fragen auf. Obwohl die Arbeitgeber eine wichtige Rolle zu spielen haben, unter anderem bei der Ausbildung von Managern in der Begleitung von Arbeitnehmern, gibt es eine Diskrepanz in Bezug auf dieses Bedürfnis. Die Begleitung ist jedoch die erste Voraussetzung für die Wiederaufnahme der Arbeit.“

Politik der Eigenverantwortung

Die Regierung hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die aktive Beteiligung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers an der Wiedereingliederung zu fördern. Wie werden arbeitsunfähige Arbeitnehmer über die Möglichkeiten zur Wiederaufnahme der Arbeit informiert? Und welche Sanktionen gibt es?

An der Information über die Möglichkeiten der Wiederaufnahme der Arbeit an sich ist nichts auszusetzen. Aber der Druck, der auf den arbeitsunfähigen Arbeitnehmer ausgeübt wird, wirft Fragen auf. Ein kranker Arbeitnehmer erhält regelmäßig Aufforderungen von der Arbeitsmedizin, der Krankenkasse, dem Arbeitsamt usw., in denen ihm erklärt wird, dass es positiv ist, die Arbeit wieder aufzunehmen, einen Wiedereingliederungsweg zu beginnen oder einen Fragebogen auszufüllen. *„Das ist nicht leicht, wenn man z.B. wegen Burnout krankgeschrieben ist und eine Auszeit braucht, um wieder zu Kräften zu kommen“*, erklärt Laurent Lorthioir. *„Das Prinzip der Jagd auf Langzeitkranke bereitet kranken Arbeitnehmern Sorge. Die Situation ist noch akuter für auf sich gestellte Arbeitnehmer in Unternehmen, in denen es keine Gewerkschaftsvertretung gibt, die den Prozess erklärt und Fragen beantwortet.“*

Sanktionen

Außerdem verbirgt sich hinter dem Begriff „Eigenverantwortung“ auch eine Sanktionspolitik. Nach drei Monaten Arbeitsunfähigkeit erhält der Arbeitnehmer einen Fragebogen der Krankenkasse, den er innerhalb von zwei Wochen ausfüllen und zurückschicken muss. Danach wird er eventuell vom Koordinator zur Arbeitswiederaufnahme vorgeladen. Wenn er nicht auf dessen Aufforderungen reagiert, wird sein Krankengeld um 2,5 % gekürzt, bis er es tut. *„Aber was ist mit einem Arbeitnehmer, der aus medizinischen Gründen, wegen mangelnder Sprachkenntnisse oder weil er Schwierigkeiten hat, bestimmte Fragen zu beantworten, dazu nicht in der Lage ist?“*, fragt Laurent Lorthioir.

Der Arbeitgeber kann auch bestraft werden, wenn der Durchschnitt der Langzeitkranken in seinem Unternehmen über dem nationalen und sektoralen Durchschnitt liegt. Dieser Durchschnitt wird recht arbeitgeberfreundlich berechnet, aber er berücksichtigt nicht alle kranken Arbeitnehmer.



Neue Parkplätze fördern
Fahrgemeinschaften unter Kollegen.

Mobilität geht uns alle an

Mobilität nachhaltig gestalten und über Alternativen für die Fahrt zur Arbeit nachdenken. Das sind die zentralen Themen der diesjährigen Europäischen Mobilitätswoche, die vom 16. bis 22. September stattfindet. Einige nützliche und praktische Informationen über alternative Mobilitätsformen haben wir zusammengestellt, denn „Mobilität geht uns alle an“.

Mobilität ist die Zeit, die man aufwendet, um sich zu seinem Arbeitsplatz bzw. seinen Arbeitsplätzen zu begeben. Sie ist also Teil der Arbeitsbedingungen. Die Qualität des Arbeitsplatzes - und der Zugang zum Arbeitsplatz - sind untrennbar mit den Einschränkungen bei der Fortbewegung verbunden. Angesichts der Auswirkungen der Mobilität auf Gesundheit, Umwelt, Einkommen, sozialen Zusammenhalt und Lebensqualität ist die Mobilität daher eine der Prioritäten der CSC. Wir alle können uns für die Mobilität einsetzen, um ihre Effizienz, ihren Einfluss auf die Lebensqualität und die Nachhaltigkeit zu verbessern.

Der sicherste Weg ist der, der Arbeitsunfälle vermeidet!

Kann ein Arbeitnehmer eine sicherere, aber längere Route für den Weg

Fahrradzulage für alle

Seit dem 1. Mai 2023 müssen alle Sektoren und Unternehmen, in denen kein kollektives Arbeitsabkommen die Zahlung einer Fahrradzulage vorsah, jetzt das KAA 164 über die Arbeitgeberbeteiligung an den Kosten für mit dem Rad zurückgelegte Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnort und Arbeitsplatz anwenden.

zur Arbeit wählen? Zunächst hängt die Antwort davon ab, in welchem (oft sektoralen) kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) das Thema behandelt wird. Manchmal gehen diese KAA von einem Routenplaner oder der kürzesten Entfernung aus. In den meisten Fällen wird nicht angegeben, wie diese Entfernung zu berechnen ist. Dann ist es Aufgabe des Arbeitgebers, Arbeitsunfälle zu vermeiden und vor allem zu verhindern, dass sie

sich wiederholen. Dasselbe gilt auch für andere Situationen.

Da ein Unfall auf dem Weg zur Arbeit ein Arbeitsunfall ist, gilt diese Verpflichtung auch für Radfahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz. Zunächst ist es der Arbeitnehmer selbst, der diesen Arbeitsweg organisiert. Würde der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern gefährliche Routen für den Arbeitsweg vorschreiben, würde er gegen seine Arbeitgeberpflichten

verstoßen. Eine solche Haltung steht im Widerspruch zum Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit. Ein Arbeitgeber kann sich daher nicht weigern, eine Kostenentschädigung für eine sicherere Route zu zahlen. Denn der sicherste Weg ist der, auf dem Arbeitsunfälle vermieden werden.

Auf dem Weg vom Wohnort zum Arbeitsplatz können Sie auch einen Umweg machen, um Ihre Kinder zur Schule zu bringen bzw. dort abzuholen oder um Einkäufe zu erledigen. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, die für diesen Umweg gefahrenen Kilometer zu vergüten.

Radschnellwege

In Sachen Fahrradmobilität soll sich in Wallonien einiges tun. Inzwischen wurde der erste Abschnitt eines Radschnellwegs eingeweiht.

Um das Ziel zu erreichen, die Treibhausgasemissionen um 55 % zu senken, will Wallonien den Anteil des

25 km/h

Das ist die garantierte Durchschnittsgeschwindigkeit auf einer Radschnellverbindung.

Fahrrads am Verkehr bis 2030 von 1 % auf 5 % erhöhen. Um die Wallonen davon zu überzeugen, sich auf ihr Fahrrad zu schwingen, sind jedoch Infrastrukturen und Einrichtungen erforderlich, die ihre Sicherheit gewährleisten. Dies ist das Ziel des Aktionsplans „Wallonie cyclable“, dessen wichtigste Maßnahme die Einrichtung von Radschnellverbindungen ist.

Fahrradkorridor

Worum handelt es sich? Ein Radschnellweg ist ein Fahrradkorridor auf einer möglichst flachen Strecke mit Anbindung an lokale Radwegverbindungen. Mit einer Breite von zwei Metern pro Fahrtrichtung sind Radschnellwege so konzipiert, dass zwei Personen nebeneinander fahren und ohne Störung überholt werden können. Auf ihnen muss eine Durchschnittsgeschwindigkeit von 25 km/h gewährleistet sein. So können Fahrräder (und andere Zweiräder) mit dem Auto konkurrieren, wenn es um den Nahverkehr (z.B. zu Schulen), den Pendelverkehr oder die Lieferung von Waren (mit dem Lastenfahrrad) geht.

Brüssel und Flandern verfügen bereits über ein Netz von 2.700 km an Radschnellwegen. In Wallonien wurde der erste Teilabschnitt in La Hulpe in der Nähe des Schlosses Solvay eingeweiht. Eine Studie über die Streckenführung bis zum Bahnhof Ottignies

soll folgen.

Zwischen der Planung und der Umsetzung wird natürlich Zeit verstreichen, denn es sind technische Studien, Städtebaugenehmigungen, öffentliche Ausschreibungen, die Durchführung der Arbeiten usw. erforderlich. Aber die Vernetzung des Radverkehrs in Wallonien ist tatsächlich in Angriff genommen worden.

Neue Parkplätze für Fahrgemeinschaften

Um Fahrgemeinschaften zu fördern, werden in den nächsten drei Jahren in Wallonien neue Parkplätze für Fahrgemeinschaften entstehen.

Fahrgemeinschaften unter Kollegen sind sicherlich eine gute Idee, um die Fahrtkosten zu teilen. Wenn das Unternehmen Fahrgemeinschaften organisiert, haben die Mitglieder der Fahrgemeinschaften außerdem Zugang zu Steuervorteilen. In diesem Fall spricht man von organisiertem kollektiven Transport. Dieses System ermöglicht registrierten Fahrgemeinschaften (auf der Grundlage der Fahrgemeinschaftsregeln und mittels einer Erklärung auf Ehrenwort) eine (fast) vollständige Befreiung von der Arbeitgeberbeteiligung an den Kosten für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz. Es ist nicht erforderlich, das ganze Jahr über Mitglied einer Fahrgemeinschaft zu sein, um die Vorteile zu nutzen. Die Steuerbefreiung wird auf der Grundlage des Zeitraums berechnet, in dem Sie tatsächlich in der Fahrgemeinschaft waren. Außerdem ist ein kleiner Umweg erlaubt, um ein Mitglied der Fahrgemeinschaft abzuholen. Diese zusätzliche Fahrt wird von der Versicherung als Arbeitsweg betrachtet.

Die wallonische Regierung möchte Fahrgemeinschaften fördern, um bis 2030 eine durchschnittliche Auslastung von 1,8 Personen pro Fahrzeug zu erreichen, im Jahr 2017 lag diese bei 1,3.

www.mobilite.wallonie.be



© stock.adobe.com

Gewerkschaftssiege... trotz allem!

Trotz der inakzeptablen Angriffe auf das Demonstrations- und Streikrecht haben gewerkschaftliche Siege und Fortschritte den Alltag vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im vergangenen Sozialjahr verbessert. Hier ein unvollständiger, aber motivierender Überblick.

In den Unternehmen

Sagrex: Einigung über Fahrtkosten

Nach einem sechstägigen Streik akzeptierte die Geschäftsleitung des Baustoffherstellers Sagrex die Forderung der Gewerkschaften, die Fahrtkosten für die Beschäftigten rückwirkend anzuheben.

Arjemo: Arbeitnehmer vor Konkurs geschützt

Dank der Solidarität zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Standorte verzichtete das Lütticher Stahlunternehmen darauf, ein Verfahren der gerichtlichen Reorganisation zu beantragen.

Ryanair: Endlich der gesetzliche Mindestlohn

Nach elf Streiktagen zwischen Sommer 2022 und Anfang Januar 2023 einigten sich Fluggesellschaft und Gewerkschaften auf die Garantie des gesetzlichen Mindestlohns in Belgien, Fortschritte bei den Mahlzeitschecks, ein Abkommen über die Arbeitszeit, usw.

Equans (Engie): Ausbildung statt 20 Entlassungen

Zwanzig Beschäftigten drohte die Entlassung, nachdem die Direktion beschlossen hatte, eine Abteilung zu

schließen. Im Sinne der Arbeitnehmer rief die Gewerkschaftsdelegation zu einem wilden Streik auf. Gefordert wurden die Einführung eines Berufsverzeichnisses im Unternehmen und berufliche Ausbildungen, dank derer die gefährdeten Arbeitnehmer andere Arbeitsplätze besetzen könnten. Nach 72 Stunden Streik akzeptierte die Direktion die Forderungen der Delegation.

Bahnhof Schaerbeek: Weniger Druck

Die Reinigungskräfte der SNCB in Schaerbeek hielten den Druck, den die Verantwortlichen der belgischen Bahn auf sie ausübten, nicht mehr aus. Nach einem zweitägigen Streik erklärte sich die Direktion bereit, den Arbeitnehmern zuzuhören, und entschuldigte sich für bestimmte Praktiken und Verhaltensweisen. Man einigte sich über die künftige Funktionsweise der Reinigungstätigkeiten und der Zusammenarbeit.

In den Sektoren

Fünf Ausbildungstage für jeden Arbeitnehmer

Diese Forderung der CSC wurde endlich erhört. Seit dem 1. Januar dieses Jahres haben Arbeitnehmer Anrecht auf vier Ausbildungstage, ab 2024

werden es fünf Tage sein. Diese Maßnahme gilt für den gesamten Privatsektor, zusätzlich des städtischen und regionalen Personennahverkehrs und einiger anderer öffentlichen Einrichtungen. Es gibt jedoch Ausnahmen für Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmern.

Erdölsektor: Fusion der PK für Arbeiter und Angestellte

Bisher waren die Arbeiter in der Paritätischen Kommission (PK) 117 und die Angestellten in der PK 211 organisiert. Seit April sind die Arbeitnehmer des Erdölsektors in einem föderalen Konzertierungsorgan zusammengefasst. Diese Zusammenlegung soll die soziale Konzertierung über die Statusunterschiede zwischen den Arbeitnehmern hinaus verstärken.

Straßentransport: Zwei wichtige Siege

Usbekische und georgische Lkw-Fahrer gewannen den Kampf gegen ihren polnischen Arbeitgeber, dessen Lkw sie auf einer deutschen Raststätte in Erwartung der Zahlung ausstehender Löhne festhielten. In Belgien wurde das Unternehmen Essers verurteilt, weil es einen rumänischen Fahrer ausgebeutet hatte, der in Belgien mit einem rumänischen Vertrag beschäftigt war. Das Urteil ebnet den Weg für Tausende von Lkw-Fahrern, die unter denselben Bedingungen arbeiten.

Und ebenfalls...

Wallonien - Fast kostenloses TEC-Abonnement

Seit dem 1. September 2022 kostet das TEC-Jahresabonnement für über 65-Jährige und Empfänger der erhöhten Kostenerstattung (EKE oder BIM) nur noch zwölf Euro pro Jahr. Dieser Fortschritt stimmt mit den Forderungen der CSC überein, die öffentlichen Verkehrsmittel für prekarierte Bevölkerungsgruppen erschwinglicher zu machen.



Die Erschwinglichkeit öffentlicher Verkehrsmittel ist ein wichtiger gewerkschaftlicher Kampf.



Belgien - Unvereinbare Lohnnorm

Nach Ansicht des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ist das belgische Lohnnormgesetz unvereinbar mit der Freiheit von Kollektivverhandlungen. Diese Entscheidung war die Folge einer Klage der CSC und zündete eine echte internationale Bombe unter dem sogenannten Gesetz von 1996.

Belgien - Gleichstellung von Corona-Kurzarbeit für den Urlaub

Mehr als 300.000 Arbeitnehmer liefen Gefahr, Urlaubstage und einen Teil ihres Urlaubsgeldes zu verlieren. Nach anhaltenden Aktionen der CSC kündigte Arbeitsminister Pierre-Yves Dermagne an, dass die Corona-Kurzarbeit von 2022 für den Anspruch auf Urlaubstage und Urlaubsgeld gleichgestellt wird.

Belgien - Verallgemeinerung der Fahrradzulage

Arbeitnehmer, die mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren und bisher keinen Anspruch darauf hatten, erhalten nun eine Zulage von 0,27 Euro pro km.

Belgien - Besserer Schutz für Hausangestellte

Dank des Inkrafttretens eines neuen Königlichen Erlasses zur Festlegung spezifischer Maßnahmen in Bezug auf das Wohlbefinden von Hausangestellten am Arbeitsplatz sind diese besonders gefährdeten Arbeitnehmer jetzt besser geschützt.

Belgien - Anhebung der Sozialleistungen

Am 1. Juli wurden zahlreiche Sozialzulagen erhöht, nachdem die CSC anhaltenden Druck ausgeübt hatte, um

die Zulagen für den Zeitraum 2023-2024 (zusätzlich zur Indexierung) an das Wohlbefinden zu koppeln.

Europa - Grünes Licht für die Mindestlohnrichtlinie

Die erste europäische Gesetzgebung zu angemessenen Mindestlöhnen wurde verabschiedet. Dieser Durchbruch könnte eine Signalwirkung auf die Frage der Angemessenheit branchenübergreifender Mindestlöhne haben und ein weiteres Instrument im Kampf der CSC gegen die Politik der Lohnmäßigung darstellen.

Europa - Ein neuer Ausschuss für den sektoralen Sozialdialog

Am 10. Juli hat die Europäische Kommission zum ersten Mal seit über zehn Jahren einen neuen Ausschuss

für den sektoralen Sozialdialog eingesetzt: den Ausschuss für den sozialen Dialog im Bereich der sozialen Dienstleistungen. Der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst und die Arbeitgeber des sozialen Sektors arbeiten seit über zehn Jahren zusammen, um die Kapazitäten der nationalen Sozialpartner im Bereich der sozialen Dienstleistungen zu stärken.

Zu den Prioritäten des Arbeitsprogramms des neuen Ausschusses zählen insbesondere Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzentwicklung, Qualifikationen und Attraktivität, um zugängliche, erschwingliche und qualitativ hochwertige soziale Dienstleistungen zu gewährleisten.

Es sei daran erinnert, dass der Pflegesektor einer der am schnellsten wachsenden Sektoren in der Europäischen Union ist. Im Jahr 2022 entfielen fast 5 % der gesamten Arbeitskräfte in der EU auf die Sozialdienste. Die Zahl der Beschäftigten in diesem Sektor ist in den letzten zehn Jahren um 15,5 %, d.h. das Doppelte der Durchschnittsrate aller europäischen Arbeitskräfte, gestiegen. Allerdings steht der Sektor auch vor großen Herausforderungen, insbesondere im Hinblick auf den zunehmenden Personalmangel und den gleichzeitig steigenden Pflegebedarf einer alternden Bevölkerung.



Diese gewerkschaftlichen Siege und Fortschritte verdanken wir auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ob erwerbstätig oder nicht, sowie den Militantinnen und Militanten aus allen Sektoren, die sich massiv an den Demonstrationen und Aktionen des Sozialjahres 2022-2023 beteiligt haben.

Seinen Lohnzettel verstehen

Er kommt jeden Monat und viele erwarten ihn ungeduldig: der Lohn! Hinter dem Monatslohn, der jeden Monat auf Ihr Bankkonto überwiesen wird, steht der Lohnzettel, zu dem Ihr Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, mit Zahlen, die wir hier gemeinsam entschlüsseln.

Lohnzettel - Zeitraum vom 01.04.2023 bis zum 30.04.2023

ARBEITNEHMER

Name und Vorname: Jeanne Haliz	Arbeitssystem: Vollzeit
Geburtsdatum: 27.06.1994	Vertragsart: unbefristet
Nationalregisternummer: 940627-000-00	Dienstantritt: 01.01.2021
Staatsangehörigkeit: Belgierin	Paritätische Kommission: 200
Personenstand: Ledig	Lohntabelle: D
Personen zu Lasten: keine	Funktion: Beraterin
Statut: Angestellte	Basislohn: 3.127,08 Euro

ARBEITSLEISTUNGEN

	Tage	Stunden	Betrag (EUR)
Arbeitstage	17	129,2	2.658,02
Feiertage	1	7,6	156,35
Entlohnte Krankheitstage	2	15,2	312,71

Entlohnung	3.127,08
Sachvorteil Computer (+)	6,00
BRUTTO GESAMTBETRAG	3.133,08
Beitrag Soziale Sicherheit (LSS)	-409,49
Sachvorteil Firmenwagen (+)	165,65
STEUERPFLICHTIGER GESAMTBETRAG	2.889,23
Berufssteuervorabzug (BV)	-644,57
ZWISCHENSUMME	2.244,66
Entschädigung für private Fahrten	20,37
Berufsunkosten	75,00
Sachvorteil Computer (-)	- 6,00
Sachvorteil Firmenwagen (-)	- 165,65
Sonderbeitrag Soziale Sicherheit	- 20,64
NETTO GESAMTBETRAG	2.147,74

Brutto	LSS- Beitrag	Nicht LSS	Steuer- pflichtig	BV	Sonstiges +	Sonstiges -	NETTO
3.133,08	- 409,49	165,65	2.889,23	- 644,57	95,37	- 192,29	2.147,74

Im Allgemeinen weisen alle Lohnzettel denselben Aufbau auf.

1. Der erste Abschnitt enthält die **wesentlichen Elemente des Arbeitsverhältnisses**: Identität, Steuersystem, Statut, Arbeitssystem, Paritätische Kommission (PK), usw. Hier ist auch der Brutto-Basislohn vermerkt. So können Sie überprüfen, ob sich dieser verändert hat, falls Ihr Lohn indexiert oder erhöht wurde. In unserem Beispiel ist Jeanne Haliz in einem Unternehmen der PK 200 mit einem monatlichen Bruttolohn von 3.127,08 Euro beschäftigt.

2. Im zweiten Abschnitt finden Sie die Übersicht über die Arbeitsleistungen in dem betreffenden Monat: die Tage und/oder Stunden, an denen Sie gearbeitet haben, aber auch die Tage, an denen Sie abwesend waren (Urlaub, Krankheit, usw.). So können Sie nicht nur überprüfen, ob Ihre Arbeitsleistungen korrekt angerechnet wurden, sondern auch, ob Ihre Rechte in Bezug auf bezahlte Abwesenheiten (Urlaubsgeld, garantierter Lohn für den ersten Krankheitsmonat...) beachtet wurden. Jeanne Haliz arbeitete im April 17 Tage. Montag, der 10. April, war ein Feiertag und sie war zwei Tage krank mit garantiertem Lohn.

3. Der dritte Abschnitt veranschaulicht den **Übergang vom Brutto- zum Nettolohn**. Er erfolgt in vier Schritten.

Beim ersten Schritt wird der Bruttolohn bestimmt, der sich aus dem Lohn und den außergesetzlichen Vorteilen zusammensetzt, die den Beiträgen zur Sozialen Sicherheit (LSS) unterliegen. Jeanne Haliz verfügt zusätzlich zu ihrem Monatslohn von 3.127,08 Euro über einen Computer, den sie für private Zwecke nutzen kann. Der Wert dieses Sachvorteils wird fiktiv auf 6 Euro pro Monat (72 Euro/Jahr) festgelegt. Der Gesamtbruttolohn beträgt somit 3.133,08 Euro.

Beim zweiten Schritt werden die Sozialversicherungsbeiträge abgehalten, die 13,07 % des Bruttolohns entsprechen. Zusätzlich zu den Beiträgen des Arbeitnehmers zahlt der Arbeitgeber Sozialbeiträge in Höhe von 25 %, auch wenn dies nicht auf dem Lohnzettel

vermerkt ist. Mit diesem Geld wird die Soziale Sicherheit finanziert, d.h. vor allem die Gesundheitsversorgung, die Renten und die Arbeitslosenversicherung. Für einige Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen wird der LSS-Beitrag gesenkt: je niedriger der Bruttolohn, umso geringer der persönliche LSS-Beitrag. Das ist das System des Arbeits- oder Beschäftigungsbonus. Dieser Betrag ist auf Ihrem Lohnzettel vermerkt, wenn Sie Anspruch darauf haben (derzeit liegt die Einkommensobergrenze bei 3.022,28 Euro brutto, aber dieser Betrag ändert sich mit dem Verbraucherpreisindex). Die LSS-Beiträge von Jeanne Haliz belaufen sich auf 409,49 Euro (13,07 % von 3.127,08 Euro). Aufgrund ihres hohen Lohnes hat sie keinen Anspruch auf den Beschäftigungsbonus.

Beim dritten Schritt wird der steuerpflichtige Lohn berechnet. Nachdem die Sozialversicherungsbeiträge abgezogen wurden, müssen eventuelle außergesetzliche Vorteile hinzugefügt werden, die nicht den LSS-Beiträgen, wohl aber den Steuern unterliegen. Von dem so erhaltenen steuerpflichtigen Lohn wird ein Berufsteuervorabzug (BV) einbehalten. Wie sein Name schon besagt, handelt es sich hier um eine Steuervorauszahlung, die je nach Höhe des Lohns, Personenstand, Familiensituation u.a. variiert. Mit diesem Geld werden öffentliche Dienstleistungen wie Schulen, Züge, Justiz, usw. finanziert. Jeanne Haliz hat einen Firmenwagen. Dieser Vorteil ist zwar von den LSS-Beiträgen befreit, aber nicht von der Steuer. Daher muss ein fiktiver Geldwert für diesen Vorteil hinzugefügt werden. Hier sind es 165,65 Euro pro Monat, so dass man einen steuerpflichtigen Lohn von 2.889,23 Euro erhält, von dem ein Berufsteuervorabzug von 644,57 Euro abgehalten wird.

Um den zu zahlenden Nettolohn zu berechnen, müssen zu dem in Schritt 3 erhaltenen Betrag noch einige Posten hinzugefügt bzw. abgezogen werden. Hinzukommt der Posten „Sonstiges +“, d.h. außergesetzliche Vorteile, die weder LSS- noch steuerpflichtig sind, sowie Kostenerstattungen durch den Arbeitgeber. Umgekehrt müssen der Sonderbeitrag zur Sozialen Sicherheit, der Wert der fiktiv hinzugefügten

Sachvorteile und der Eigenanteil für Mahlzeitschecks, Versicherungen usw. abgezogen werden („Sonstiges -“). Daraus ergibt sich der Nettolohn, der auf Ihr Bankkonto überwiesen wird. Jeanne Haliz erhält von ihrem Arbeitgeber 20,37 Euro pro Monat für ihr Zugabonement. Dieser Vorteil ist LLS- und steuerbefreit. Darüber hinaus wurden ihr die im Rahmen ihrer Tätigkeit zurückgelegten Kilometer erstattet (75 Euro für den Monat April). Dabei handelt es sich nicht um Lohn, sondern um eine Rückerstattung von Kosten durch den Arbeitgeber, die dieser normalerweise selbst zu tragen hat. Schließlich muss Jeanne Haliz einen Sonderbeitrag zur Sozialen Sicherheit in Höhe von 20,64 Euro zahlen, während die addierten fiktiven Werte für die Sachvorteile (Nutzung eines Computers (6 Euro) oder eines Firmenwagens (165,65 Euro) abgezogen werden.

Der Übergang vom Brutto zum Netto ist also ein Zeichen der Solidarität! Wir verstehen, dass es Ihnen a priori keine Freude bereitet, Ihr Geld in eine gemeinsame Kasse (Staat und Sozialversicherung) zu stecken, und dass Sie lieber alles netto haben würden. Aber das ist das gerechteste und effizienteste System: Jeder trägt im Rahmen seiner Möglichkeiten - und Spitzenverdiener somit mehr als Geringverdiener - bei, damit alle Zugang zu hochwertigen öffentlichen Diensten haben! Ohne dieses Geld in den gemeinsamen Kassen gibt es keine Gesundheitsversorgung, keine staatliche Rente, keine öffentlichen Schulen oder Straßen...

Zurzeit sparen die Unternehmen riesige Summen ein, indem sie durch unzählige Vergütungsformen Beiträge umgehen. Die Arbeitnehmer hingegen verlieren: es werden weniger Gesundheitskosten zurückerstattet, die Renten sind gefährdet, usw. Die einzigen Gewinner sind die Aktionäre über die Arbeitgeber und die Versicherungsgesellschaften und andere Pensionsfonds, die den Jackpot der Privatisierung der Sozialen Sicherheit im Visier haben.

Unsere Stärke sind... Sie!



Das neue Sozialjahr enthält wichtige Termine für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zwischen dem 13. und 26. Mai 2024 finden die Sozialwahlen statt. In diesen zwei Wochen werden die Beschäftigten der meisten Unternehmen des Privatsektors ihre Vertreter für den Betriebsrat (BR) und/oder den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) wählen.

In mehr als 7.000 Unternehmen werden sich sage und schreibe 60.000 CSC-Delegierte zur Wahl stellen. Sie werden das Sprachrohr ihrer Kollegen beim sozialen Dialog sein. Sie möchten mit Ihren Kollegen zusammenarbeiten, um die Arbeitsbedingungen durch einen guten Sozialdialog zu verbessern? Kandidieren Sie dann auf unseren Listen und motivieren Sie Ihre Kollegen auch dazu!

Am 9. Juni 2024 finden die Föderal-, Regional- und Europawahlen statt. In den kommenden Monaten werden wir uns intensiv darum

bemühen, unsere Kernforderungen auf die Agenda der Parteiprogramme zu setzen. Diese Forderungen drehen sich um ein zentrales Thema: Respekt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die derzeitigen Veränderungen in der Arbeitswelt geben Anlass zu berechtigter Sorge. Die nächste Regierung muss einen Kurs einschlagen, der unserem Land Wohlstand und Wohlbefinden für alle sichert. Dazu muss sie das Vertrauen der oftmals verunsicherten Bürger wiederherstellen. Dieses Ziel muss die Priorität der demokratischen Parteien sein. Auch die CSC wird ihre Verantwortung wahrnehmen, damit der 9. Juni 2024 nicht wieder zu einem Schwarzen Sonntag wird.

Bis dahin wünschen wir Ihnen allen einen guten Start in das neue Sozialjahr!

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

CSC-Regionalkomitee Eupen-St.Vith auf Studienreise in Brüssel

Unter dem Motto „Europäische Demokratie“ hatte sich Ende August das CSC-Regionalkomitee Eupen-St.Vith, das sich aus den früheren Überberuflichen Vorständen zusammensetzt, zu einer Studienfahrt nach Brüssel aufgemacht.

Bei einer Stadtführung mit Thomas Miesen, Mitarbeiter im internationalen Dienst der CSC, lernten die Ostbelgier zunächst das „politische Brüssel“ kennen. Nach dem Mittagessen in geselliger Runde, ging es zum Europäischen Parlament, wo Patrick Pollok, Mitarbeiter des ostbelgischen EU-Abgeordneten Pascal Arimont, den deutschsprachigen Gewerkschaftern das EU-Parlament und seine Funktionsweise vorstellte. Es wurde deutlich, dass die demokratischen Prozesse der Europäischen Union einen wesentlichen Einfluss auf unser Alltagsleben in Ostbelgien haben.

