



Frauen und Arbeit

Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Beispielloser Sparkurs für Belgien

Seiten 4-5

Wer profitiert von steigenden Lebensmittelpreisen?

Seite 6

Saint-Gobain ignoriert Übernahmekandidaten für Eupen

Seite 7

Bericht des ZWR: Die belgischen Löhne hinken hinterher

Seiten 8-10: Dossier

Frauen und Arbeit: Wie finden Sie Ihr Gleichgewicht?

Seiten 11-12

Meldungen

Seiten 13-15

Sozialwahlen im Krankenhaus St. Vith

Seite 16

Sozialwahlen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Claudine Legros Liliane Louges
Angela Mertes Jochen Mettlen
Mike Mettlen

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

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

CSC St.Vith

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

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

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

Montags bis donnerstags

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

JURISTISCHER BEISTAND

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

CSC Eupen

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

CSC St. Vith

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

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

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

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

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

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien



Beispielloser Sparkurs für Belgien

Am 10. Februar präsentierte Belgien, das die EU-Ratspräsidentschaft innehat, stolz ein Abkommen über die wirtschaftspolitische Steuerung der Union, das zwischen den Verhandlungsführern des Parlaments, der Kommission und des Rates der EU geschlossen worden war. Dabei handelt es sich sozusagen um die Haushaltsregeln, die jeder der Mitgliedstaaten einhalten muss. Dieses Abkommen kann sehr unangenehme Überraschungen für uns bereit halten.

Derzeit müssen die Mitgliedstaaten der Europäischen Union zwei wirtschaftliche Regeln einhalten: Das Staatsdefizit muss unter 3 % liegen und die Staatsverschuldung unter 60 %. Die EU verfolgt die Situation der einzelnen Länder jedes Jahr im Rahmen des sogenannten europäischen Semesters. Belgien gehört fast immer zu den schlechten Schülern. Es erhält eine Reihe von Empfehlungen, um seine Finanzen in Ordnung zu bringen, ohne dass die sozialen Folgen wirklich berücksichtigt werden.

Obwohl noch nicht alles in trockenen Tüchern ist, deutet der vorläufige Deal auf neue Regeln hin. Länder mit einer Verschuldung von über 60 % müssen ihre Schulden jedes Jahr um 0,5 % senken. Länder mit einer Verschuldung von über 90 %, zu denen Belgien zählt, müssen eine Reduzierung von 1 % vornehmen. Darüber hinaus muss das jährliche Defizit von 3 % auf 1,5 % gesenkt werden. Im Jahr 2023 betrug das belgische Defizit 4,6 %. Mit europäischen Investitionen kofinanzierte Ausgaben würden allerdings nicht angerechnet, und der Vergleich der sozialen Indikatoren würde sich mit der Konvergenz der sozialen Ziele befassen.

Wir sollten uns jedoch nichts vormachen. Für die Kommission wird die Anwendung der Haushaltsvorschriften immer Vorrang vor den sozialen Zielen haben.

In 7 Jahren 27,3 Milliarden Euro einsparen

Auf europäischer Ebene geht es um einen Betrag von 60 bis 100 Milliarden, den die Mitgliedstaaten aufgrund der neuen Regeln jedes Jahr einsparen müssten - und das, obwohl der Krieg in der Ukraine, die Krisen in Gaza und im Roten Meer sowie die massiven Geldspritzen der USA zur Erhaltung ihrer Wirtschaft die wirtschaftliche Lage besonders unsicher machen.

Belgien wird in sieben Jahren 27,3 Milliarden einsparen müssen, was 3,9 Milliarden pro Jahr (0,65 % des BIP) entspricht. Da die EU nicht zwischen den verschiedenen Regierungsebenen unterscheidet, muss die Anstrengung auf die Regionen und Gemeinschaften des Landes verteilt werden.

Unter diesen Umständen wird es schwierig sein, Mittel zur Finanzierung der notwendigen Energiewende zu erhalten. Schlimmer noch, wir werden alles daran setzen müssen, um unsere Errungenschaften zu verteidigen. Wir wissen, dass ein Teil der Politik seit langem drastische Einschnitte bei der sozialen Sicherheit fordert. Einige lassen schon verlauten, dass diese unerlässlichen Anstrengungen den Weg für eine Rentenreform ebnen könnten, die sicherlich nicht positiv ausfallen dürfte. Diese Höhenflüge zeigen auch die Dummheit mancher ideologischer Diskurse. Denn die möglichen Einsparungen, die sich aus einer Rentenreform ergeben, werden nicht direkt, sondern erst langfristig sichtbar sein.

Der erste föderale Haushalt im nächsten Jahr wird wahrscheinlich von einer geschäftsführenden Regierung aufgestellt werden müssen. Es wäre nicht das erste Mal, dass das Tagesgeschäft uns vielleicht vor einer zu schnellen Sparpolitik schützt.

Wer profitiert von steigenden Lebensmittelpreisen?

Eine Studie von Olivier Malay, Dozent an der ULB und Mitarbeiter des Studiendienstes der CSC Nahrung & Dienste, zeigt, dass die Preiserhöhungen an der Supermarktkasse für einige Akteure in der Lebensmittelbranche ein willkommener Anlass waren, ihre Gewinne zu steigern.

Laut der Verbraucherschutzorganisation Test-Achats ist der Preis für Möhren in zwei Jahren um 65 % gestiegen, Fischstäbchen sind 21 % und tiefgefrorene Fritten 64 % teurer geworden. Das belgische Statistikamt Statbel gibt seinerseits an, dass der Preis für alle Lebensmittel zusammen in zwei Jahren um 24 % gestiegen ist. Der Krieg in der Ukraine, Dürren und die Energiekrise spielten eine Rolle, reichen aber nicht aus, um den gesamten Preisanstieg zu erklären. Unternehmen haben die allgemeinen Preiserhöhungen noch verstärkt und riesige Gewinne erzielt. Dies steht in krassem Gegensatz zur Situation der Landwirte, die zurzeit von sich reden machen.

Lebensmittelindustrie vervielfacht Gewinne

Um zu verstehen, wer von den steigenden Preisen profitiert, müssen wir die Kette zurückverfolgen und die Lieferanten der Supermärkte, d.h. die Lebensmittelindustrie, analysieren. Es handelt sich dabei um Markenhersteller wie Côte d'Or, Soubry oder Knorr. Man stellt fest, dass die Gewinne der belgischen Lebensmittelindustrie 2022 um 33,2 % (+ 662 Mio. Euro) gestiegen sind und sogar um 78,2 %, wenn man sich auf die größten Unternehmen (200 und mehr Beschäftigte) beschränkt. Da die verkauften

Mengen kaum zugenommen haben, kann man vernünftigerweise davon ausgehen, dass diese Gewinnsteigerungen aus Preiserhöhungen stammen, die dem Handel und den Verbrauchern in Rechnung gestellt werden. Mit anderen Worten: Wenn die von den Verbrauchern gezahlten Preise steigen, fließt ein Teil des Anstiegs direkt in die Bereicherung bestimmter Unternehmen und somit ihrer Eigentümer.

Einige Unternehmen haben 2022 extrem hohe Gewinne erzielt. Das gilt zum Beispiel für die Marktführer der Kartoffel- und Frittenbranche: Clarebout, Agristo und Lutosa. Auch die Zuckerriesen Tereos und die Raffinerie Tirlémontoise verzeichneten hohe Gewinne. Im Jahr 2022 erzielten diese fünf Unternehmen zusammen einen Gewinn von 704 Millionen Euro. Dies entspricht einer Steigerung des Betriebsgewinns um das Siebenfache im Vergleich zu 2021 bzw. um das Neunfache im Vergleich zum Durchschnitt vor der Corona-Krise.

Spekulation zahlt sich aus

Viele der in Belgien verkauften Nahrungsmittel werden anderswo produziert. Außerdem stammt selbst bei den in Belgien hergestellten Lebensmitteln ein Teil der verwendeten Zutaten aus dem Ausland. Der Preisanstieg hat also eine sehr ausgeprägte internationale Dimension, und tatsächlich beobachtet man auch beim Einkauf von Grundnahrungsmitteln erhebliche Gewinnsteigerungen.

Die vier größten Lebensmittelhändler der Welt werden auch „ABCD“ (ADM, Bunge, Cargill und Louis Dreyfus) genannt. Sie kontrollieren zwischen 70 und 90 % des welt-



Die Lebensmittelpreise sind in zwei Jahren um 24 % gestiegen.

„Die Gewinne dienen nicht zur Anhebung der Löhne“

„Wir stellen fest, dass die Umsätze und das Verkaufsvolumen der Unternehmen gestiegen sind, was zu sehr hohen Gewinnen geführt hat. Diese Gewinne wurden nicht dazu verwendet, die Löhne und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Aus wirtschaftlicher Sicht wäre es möglich gewesen, die Arbeitnehmer an den zusätzlichen Gewinnen zu beteiligen. Aber unter dem Druck der Arbeitgeber wurde das Lohnnormgesetz 2017 weiter verschärft und jetzt gibt es rechtlich keinen Spielraum mehr, um die Löhne der Beschäftigten anzuheben“, sagt Steve Rosseel, Nationalsekretär der CSC Nahrung & Dienste.

weiten Getreidemarktes und haben 2022 ihre Gewinne auf 13 Milliarden US-Dollar verdoppelt. Das gilt auch für andere multinationale Lebensmittelkonzerne wie Mondelez oder Unilever. Sie verzeichnen aufgrund von Preiserhöhungen ein starkes Gewinnwachstum.

Es gibt noch eine weitere Gruppe von Akteuren, für die steigende Preise im Supermarkt ein Segen sind: Rohstoffspekulanten. Diese Akteure antizipieren den Anstieg der Lebensmittelpreise, indem sie Lebensmittel kaufen, um sie später zu einem höheren Preis wieder zu verkaufen. Dadurch haben sie den allgemeinen Preisanstieg verschärft. Insgesamt hat die Spekulation mit Nahrungsmitteln in der jüngsten Vergangenheit zugenommen. Es ist bemerkenswert, dass es sich bei den Nahrungsmittelspekulanten nicht nur um Finanzakteure wie Banken oder Pensionsfonds handelt. Laut der Konferenz der Vereinten Nationen für Handel und Entwicklung (UNCTAD, 2023) haben große Lebensmittelkonzerne, insbesondere die „ABCD“, im letzten Jahrzehnt Tochtergesellschaften aufgebaut, die sich der Spekulation widmen. Sie profitieren also doppelt von der Situation: zum einen, indem sie die Preise für die von ihnen verkauften verarbeiteten Produkte erhöhen, und zum anderen, indem sie mit dem Kauf und Wiederverkauf von Lebensmitteln spekulieren, ohne den Regulierungen des Finanzsektors zu unterliegen. Die UNCTAD verweist auf die „*unverhältnismäßig große Rolle, die nicht-operative Aktivitäten (Spekulation) in der gegenwärtigen Ära der Superprofite spielen*“.

Was kann man dagegen tun?

Am wichtigsten ist es, sich dessen bewusst zu werden, dass Preiserhöhungen im Supermarkt nicht vom Himmel fallen und immer jemand davon profitiert. Um dem entgegenzuwirken, könnte der Staat diese Gewinne besteuern. Das würde sowohl eine Botschaft an die Unternehmen senden, um sie davon abzuhalten, ihre Preise übermäßig zu erhöhen. Es könnte aber auch Ressourcen freisetzen, um Haushalte und KMU in Schwierigkeiten zu unterstützen und die Staatsverschuldung anzugehen.

Liberty Steel steht noch immer still

Seit Monaten stehen die Werke von Liberty Steel in Tilleur und Flémalle still. Diese Situation ist nicht mehr tragbar, und nichts deutet darauf hin, dass die Liberty-Gruppe in der Lage sein wird, die Geschäftstätigkeit wieder aufzunehmen. Das unverantwortliche Management von Sanjeev Gupta, dem Vorsitzenden der Liberty-Gruppe, gefährdet die Anlagen und Arbeitsplätze in Lüttich und somit die strategische Stahlproduktion in Europa. Es muss also dringend gehandelt werden. Eine Arbeitnehmerdelegation machte vor kurzem ihrem Ärger und ihrer Ungeduld Luft, indem sie sich vor dem Gebäude von Wallonie Entrepreneurs, dem Wirtschafts- und Finanzinstrument der Wallonie, versammelte.



Handlungsfreiheit für Demokratie in Argentinien

Europäische Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft folgen dem Aufruf der argentinischen Gewerkschaften. Gemeinsam prangern sie die sich verschlechternde politische und soziale Situation in Argentinien an. Mit dem „Omnibus“-Gesetz, das weitgehende Befugnisse an den neuen Präsidenten Javier Milei abtreten soll, droht dieser 40 Jahre sozialer Kämpfe zunichtezumachen. In diesem Kontext setzt die EU-Kommission die Verhandlungen über das Handelsabkommen mit den Mercosur-Ländern (Argentinien, Brasilien, Paraguay und Uruguay) trotz der Angriffe auf die sozialen Rechte und auf die Rechtsstaatlichkeit in Argentinien fort. Ist Milei denn besser als Bolsonaro?





Saint-Gobain ignoriert Übernahmekandidaten für Eupen

Was macht ein Unternehmen, das für „seinen respektvollen Umgang mit den Mitarbeitern“ als „Top-Arbeitgeber“^[1] ausgezeichnet wurde, wenn ein Übernahmekandidat an die Tür klopft, um 55 Arbeitsplätze zu retten? Es ignoriert ihn! Das ist schlicht und einfach würdelos. Und doch handelt Saint-Gobain genau so.

Nachdem der französische Großkonzern am 30. Oktober angekündigt hatte, sein Eupener Werk schließen zu wollen, ignoriert er alle Möglichkeiten zum Erhalt der Arbeitsplätze. „Ein glaubwürdiger Übernahmekandidat hat sich gemeldet und einige Zahlen über das Unternehmen angefordert. Das ist absolut normal, denn man kauft die Katze nicht im Sack. Aber nach fünf Wochen hat der Interessent immer noch keine Antwort erhalten“, kritisiert Vincent Lamberigts, CSC-Hauptdelegierter bei Saint-Gobain in Eupen.

Als dieses Thema im Betriebsrat angesprochen wurde, ließ die Direktion jegliche Ernsthaftigkeit vermissen angesichts der Situation, in der sich die Beschäftigten heute befinden. Das Thema wurde einfach vom Tisch gefegt. „Wir stellen fest, dass die Direktion nicht die Absicht hat, Lösungen zur Rettung der Arbeitsplätze zu finden. In vergleichbaren Situationen in Europa verkaufte Saint-Gobain Standorte an Konkurrenten. Warum wird kein Übernahmekandidat für das Werk in Eupen gesucht? Schlimmer noch: wenn sich spontan einer meldet, wird er ignoriert. Man schickt

die Leute lieber in die Arbeitslosigkeit. Das ist skandalös. Welch eine Respektlosigkeit gegenüber der Belegschaft“, erklärt der Gewerkschafter.

Die Renault-Prozedur dient dazu, Lösungen zu finden, um die negativen sozialen Auswirkungen einer Umstrukturierung zu vermeiden oder zumindest zu minimieren. Abgesehen von der Information der Arbeitnehmer erfüllt die Unternehmensleitung nicht die Zielsetzung des Gesetzes. „Wir setzen alle möglichen Hebel in Bewegung und machen konstruktive Vorschläge, aber die Direktion stellt sich taub. Sie arbeitet nicht mit uns zusammen. Das ist unerhört.“ Die 55 Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze bedroht sind, werden immer wütender. „Wir werden weiterkämpfen“, so Vincent Lamberigts abschließend.

[1] <https://www.saint-gobain.com/fr/news/top-employer-global>

CSC-Komitee beschäftigt sich mit Bürgerdialog



Das CSC-Komitee Eupen-Sankt Vith hatte Ende Februar zu einem Infoabend eingeladen, der sich mit den Themen Basisdemokratie, Bürgerdialog und Sozialwahlen beschäftigte. „Gastrednerin Anna Stuers vom Parlament der DG veranschaulichte, wie der Bürgerdialog in Ostbelgien entstanden ist, welche Ziele er verfolgt und wie er in der Praxis funktioniert. Anschließend blieb Zeit für Fragen und einen Austausch, bei dem auch CSC-Militanten zu Wort kamen, die beim Bürgerdialog mitgemacht haben und somit praxisnah davon berichten konnten“, erklärt CSC-Gewerkschaftssekretärin Viviane Leffin. Im Anschluss wurden Themen wie direkte Demokratie, Grundrechte, das Recht auf freie Meinungsäußerung und die Sozialwahlen unter dem Blickwinkel der Basisdemokratie erörtert. Der Abend endete mit einer Tischrunde zu aktuellen Gewerkschaftsthemen.

Bericht des ZWR: Die belgischen Löhne hinken hinterher

Der Zentrale Wirtschaftsrat hat vor kurzem wichtige Zahlen zu den durchschnittlichen Stundenlohnkosten in Belgien und in den drei Nachbarländern Deutschland, Frankreich und den Niederlanden veröffentlicht. Fazit: Es gibt durchaus Spielraum für erhebliche Lohnerhöhungen in Belgien!

Berechnungen mit manipulierter Software

Das Lohnnormgesetz von 1996, das 2017 von der Regierung Michel verschärft wurde, legt fest, dass die Stundenlohnkosten in Belgien seit 1996 nicht schneller steigen dürfen als der Durchschnitt der Lohnkosten pro Stunde in den Niederlanden, Frankreich und Deutschland. Berechnet man die „offizielle“ Lohndifferenz im Vergleich zu 1996 gemäß der 2017 verschärften Methode, dann wird sie sich Ende 2024 auf 1,8 % belaufen. Das geht aus den Berechnungen des Zentralen Wirtschaftsrates (ZWR) hervor.

Aber die tatsächlichen durchschnittlichen Stundenlohnkosten der Unternehmen liegen deutlich unter den Stundenlohnkosten, die für den Vergleich mit unseren Nachbarländern herangezogen werden. Lohnsubventionen und bestimmte Senkungen der Arbeitgeberbeiträge dürfen nämlich nicht berücksichtigt werden. Das ist die sogenannte „manipulierte Software“.

Berechnungen ohne manipulierte Software

Der ZWR berechnet auch die tatsächliche Lohndifferenz, indem er die Lohnsubventionen und die Ermäßigungen der Sozialversicherungsbeiträge effektiv berücksichtigt. Laut ZWR steigen beide Kategorien ständig an und machen zurzeit 5,6 % der Lohnsumme aus. Das ist zwanzigmal mehr als in Deutschland (0,24 %) und fünfmal mehr als in Frankreich (1,22 %) oder den Niederlanden (1,01 %).

Wenn man all diese Elemente berücksichtigt, stellt man fest, dass die durchschnittlichen belgischen Stundenlohnkosten im Jahr 2022 3,8 % niedriger waren als in den Nachbarländern. Da die belgischen Löhne aufgrund der automatischen Lohnindexierung in den Jahren 2022 und 2023 einen Vorsprung gegenüber den Löhnen in den Nachbarländern haben, ist davon auszugehen, dass sich unser Abstand zu den Nachbarländern in den kommenden Jahren weiter vergrößern wird, da sie derzeit aufholen.

Um einen fairen Vergleich anzustellen, muss auch der Produktivitätsunterschied zwischen Belgien und den Nachbarländern berücksichtigt werden. Ein belgischer Arbeitnehmer ist nämlich deutlich produktiver als sein deutscher, niederländischer oder französischer Kollege. Betrachtet man die Stundenlohnkosten im Verhältnis zur Produktivität pro Stunde, so ist ein belgischer Arbeitnehmer trotz höherer belgischer Stundenlohnkosten 2,8 % „billiger“ als sein ausländischer Kollege.

Schlussfolgerung

Es gibt durchaus Spielraum für erhebliche Lohnerhöhungen in unserem Land, wie die Rekordgewinne von Unternehmen belegen. Der Bericht des WZR zeigt, dass die (Netto-) Rentabilität der belgischen Unternehmen heute deutlich über dem Durchschnitt der drei Nachbarländer liegt; nur die niederländischen Unternehmen sind noch etwas rentabler als die belgischen Betriebe.

Das sehr starre Lohnnormgesetz in Belgien zwingt die Lohnentwicklung jedoch in ein Korsett. Dieses Gesetz bietet, wenn überhaupt, nur minimale Verhandlungsspielräume, welche sektorale Lohnverhandlungen unmöglich machen, durch die alle Arbeitnehmer von der Verbesserung des Wohlstands profitieren würden. Die Arbeitgeber wenden dann eine (streng genommen illegale) individuelle Lohnerhöhung an, um Arbeitnehmer an sich zu binden.

Wir stellen außerdem fest, dass die Kaufkraft und der inländische Konsum dank des Systems der automatischen Lohnindexierung stabil geblieben sind. Dadurch konnte unsere Wirtschaft im letzten Jahr sogar um 1,5 % wachsen. Im Vergleich zu den Nachbarländern bedeutet dies ein um 1,3 Prozentpunkte stärkeres Wachstum. Mit fairen Lohnverhandlungen in einem ausgewogenen Rahmen würde es unserer Wirtschaft noch besser gehen.

SUPER MARIA

JONGLIERT UND BALANCIERT
Wie sieht's bei Ihnen aus?



Frauen und Arbeit:

Wie finden Sie Ihr Gleichgewicht?



Wie jedes Jahr bietet der Internationale Tag für Frauenrechte eine Gelegenheit, die noch immer bestehenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Belgien (erneut) ins Licht zu rücken und anzuprangern. In diesem Jahr konzentrieren wir uns auf die Forderungen der CSC für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Super Maria ist wieder da! Und am 8. März hat sie alle Hände voll zu tun. Als Frau muss sie - mehr als ein Mann - jonglieren, um Arbeit, Kinder, Haushalt, Pflege, Freizeit usw. unter einen Hut zu bringen.

Maria und andere Frauen in Belgien stecken im Durchschnitt 9,5 Stunden pro Woche mehr in Hausarbeit und Pflege als Männer. Haushalt, Essen zubereiten, Ehrenamt, Kinder betreuen: All diese unbezahlten täglichen Aktivitäten sind der unsichtbare Motor der Gesellschaft... und werden noch immer überwiegend von Frauen wahrgenommen.

Diese ungleiche Verteilung wirkt sich negativ auf ihre wirtschaftliche und finanzielle Unabhängigkeit und ihr Wohlbefinden aus. Eine Studie zeigt, dass Frauen im Schnitt sechs Stunden weniger Freizeit pro Woche haben als Männer. Sie tra-



**6 Stunden weniger
Freizeit für Frauen
als für Männer pro
Woche.**

gen in der Regel auch die mentale Last, was Überlegungen, Gefühle und Planung betrifft.

Kombination ist alles

Frauen müssen daher verschiedene Strategien einsetzen, um all ihre Tätigkeiten kombinieren zu können: die Arbeitszeit reduzieren oder in einem anderen Sektor arbeiten, der mehr Flexibilität (aber oft einen niedrigeren Lohn) bietet, einen thematischen Urlaub nehmen, eine Karrierepause einlegen usw.

In Wirklichkeit spiegeln diese scheinbar persönlichen Strategien kollektive und gesellschaftliche Entscheidungen wider, die sich direkt auf die Löhne und die derzeitigen und künftigen Sozialversicherungsansprüche jeder Frau auswirken. Die Höhe ihres Arbeitslosen- oder Krankengeldes wird auf der Grundlage ihres Lohnes berechnet ... wie auch ihre Rente.

Darüber hinaus wirken sich diese Entscheidungen stark auf die Karriereoptionen von Frauen aus, da sie Aufstiegschancen bremsen und die Zeit verkürzen, die sie benötigen, um sich durch Schulungen zu spezialisieren.

Ansprüche aufbauen

Vor diesem Hintergrund ist es von entscheidender Bedeutung, dass Frauen sich ihre eigenen Ansprüche im Bereich der sozialen Sicherheit



durch Arbeitsplätze mit angemessenen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen aufbauen. Nur so kann jede Frau ein Leben lang eigene Entscheidungen treffen, ohne Angst haben zu müssen, alles zu verlieren.

Die Summe all dieser Hindernisse für das Erreichen einer vollständigen Berufslaufbahn führt dazu, dass

das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in Belgien immer noch 23 %¹ beträgt und das Rentengefälle fast 26,2 %. Die CSC will diese Kluft auf Null reduzieren.

Um alle Elemente des täglichen Le-

bens unter einen Hut bringen zu können, muss das Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben wiederhergestellt werden! Die CSC hebt sieben Kernforderungen hervor. Es folgt eine Übersicht.

Alle Forderungen der CSC finden Sie unter www.diecsc.be/frauenrechte



¹ Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern, *Das Lohngefälle in Zahlen 2023.*

Sieben Forderungen für ein besseres Gleichgewicht

1. Präsentere Väter Obligatorischer und längerer Geburtsurlaub für Väter und Co-Eltern.

Laut einer Studie der ULB (Dulbea) aus dem Jahr 2021 geht die Mutterschaft stark auf Kosten der Berufslaufbahn von Frauen. Ihr Einkommen sinkt um 43 % und der Krankenstand verdoppelt sich bis zu acht Jahre nach der Geburt des Kindes. Bei den Vätern sind keine ähnlichen Auswirkungen zu beobachten.

Die gute Nachricht ist, dass ein längerer und obligatorischer Geburtsurlaub (für Väter oder Co-Eltern) ein wirksamer Hebel ist, um eine gerechte Verteilung der Hausarbeit und der Kinderbetreuung zu fördern. Derzeit beträgt der freiwillige Geburtsurlaub 20 Tage. Die Studie zeigt, dass bereits ein zweiwöchiger Geburtsurlaub die negativen Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn und die Gesundheit von Frauen deutlich verringert und somit effektiv zur Bekämpfung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern beiträgt.

Der Geburtsurlaub ermöglicht es, ab der Geburt des Kindes die häuslichen und familiären Aufgaben besser zu verteilen, den Einkommensverlust der Frauen zu begrenzen, besser und schneller wieder in den Beruf einzusteigen und die Auswirkungen auf ihre Gesundheit zu verringern. Worauf wartet man, um den Geburtsurlaub zu verlängern und ihn obligatorisch zu machen?

2. Ein Betreuungsplatz für jedes Kind Hochwertige Kinderbetreuung in der Nähe.

Die Kinderbetreuung ist in Belgien ein echtes Problem. Jeden Tag sind Eltern aufgrund fehlender Kinderbetreuungsangebote gezwungen, auf das niedrigste Einkommen des Paares (meistens das der Frau) zu verzichten.

Die Entscheidung der Regierung, ab Februar 2023 Teilzeitbeschäftigten keinen Zugang mehr zum Zeitkredit zur Kinderbetreuung zu gewähren, wird diese Situation wahrscheinlich noch verschlimmern.

Für erwerbstätige Eltern und vor allem für Frauen, die immer noch vorwiegend die Kinder betreuen, muss dringend eine dauerhafte Lösung für die sich verschärfenden Probleme in Bezug auf das Angebot, die Qualität und die Zugänglichkeit der Betreuungseinrichtungen gefunden werden. Denn parallel zum mangelnden Angebot spielen auch die Kosten der Kinderbetreuung eine entscheidende Rolle. Dies kann zur Verarmung der Eltern oder zur Verringerung ihrer Arbeitszeit oder der der Großeltern führen, die den Mangel an Betreuungsplätzen ausgleichen.





Einer aktuellen Studie zufolge würde sich ein ausreichendes Angebot an hochwertigen, finanziell erschwinglichen und flexiblen Betreuungsplätzen stark auf die Beschäftigung von Müttern auswirken. So würde die Hälfte der Mütter, die derzeit keine Betreuungseinrichtungen in Anspruch nehmen, wieder bzw. mehr arbeiten, wenn es ein breiteres Angebot gäbe.

3. 25 Tage bezahlter Urlaub Mehr freie Zeit, ohne Bedingungen und ohne Lohnverlust.

In KMU, gemeinnützigen Organisationen und kleinen Strukturen müssen sich Arbeitnehmer häufig mit den 20 gesetzlichen Urlaubstagen begnügen, ohne diese frei einteilen zu können. Angesichts des schnelleren Arbeitsrhythmus ist das nicht genug für eine erholsame Auszeit. Daher fordert die CSC eine zusätzliche Woche bezahlten Urlaub für alle Arbeitnehmer.

4. Die wirkliche Aufteilung aller Aufgaben Eine echte Politik der Sensibilisierung für Stereotypen und die Aufteilung der Aufgaben und Urlaube zwischen den Partnern ohne Lohnverlust.

Frauen stecken mehr Zeit in die Hausarbeit als Männer. Bei Frauen mit (kleinen) Kindern ist es sogar fast das Doppelte im Vergleich zu Männern.

5. Zeit für alles Zeitkredite, thematische Urlaube und Laufbahnunterbrechungen müssen gestärkt und zugänglicher werden, ohne finanzielle Einbußen und mit einer Gleichstellung der sozialen Rechte.

Systeme wie Elternurlaub und Zeitkredit zur Betreuung eines Kindes

unter fünf Jahren ermöglichen es der Person, die zur Teilzeit wechselt, ein Einkommen für diese Teilzeit zu behalten, und bei der Rente wird dieser Zeitraum mit einer Vollzeitbeschäftigung gleichgestellt. Letzteres wird leider von der Regierung in Frage gestellt, die darüber hinaus die Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigte, Zeitkredit zur Betreuung in Anspruch zu nehmen, gestrichen hat.

Dies wirkt sich vor allem auf Frauen aus, denn im Mai 2023 waren 61,3 % der Beschäftigten, die sich für einen Zeitkredit, einen thematischen Urlaub oder eine Laufbahnunterbrechung entschieden, Frauen. Diese Ungleichheit muss beseitigt werden.

Schließlich gibt es in einem Land, in dem nur Eltern mit einem festen Arbeitsplatz Anspruch auf Elternurlaub haben, auch eine Ungleichheit bei der Inanspruchnahme von Urlaub. Viele Mütter und insbesondere junge, alleinstehende Frauen mit unsicheren Arbeitsverträgen können ihn aufgrund einschränkender Voraussetzungen nicht nehmen.

6. Kampf gegen unfreiwillige Teilzeitarbeit Ein voller Lohn und volle soziale Rechte für alle, um wirtschaftlich und finanziell unabhängig zu sein und eigene Entscheidungen treffen zu können.

Jede zweite Frau arbeitet Teilzeit. Aber entscheidet sie sich bewusst dafür, weil sie mehr Zeit für sich selbst haben will oder weil sie wegen fehlender Betreuungsplätze, einer zu großen Belastung durch den Haushalt, einer anstrengenden Arbeit usw. dazu gezwungen ist? In den meisten Fällen haben die Frauen keine Wahl, und einige Branchen bieten nur diese Art von Verträgen an. Teilzeitarbeit

Vorzeigebispiel

Das Kinderhaus in Nivelles ist ein Vorbild. Hier werden Plätze für Arbeitslose in einem Wiedereingliederungsprozess reserviert, damit sich die Kinder eingewöhnen können und die Eltern Vertrauen in die Einrichtung gewinnen. Wenn die Eltern dann eine Ausbildung machen oder wieder arbeiten gehen, erhält das Kind Vollzeitbetreuung.

wirkt sich jedoch direkt auf den Lohn und die Sozialversicherungsansprüche während der gesamten Berufslaufbahn und im Rentenalter aus. Bei Verlust des Arbeitsplatzes, bei Krankheit oder am Ende der Laufbahn werden die Leistungen und die Rente auf der Grundlage des Bruttolohnes berechnet.

7. Eine bereichsübergreifende Forderung: bessere, zugängliche und hochwertige öffentliche Dienstleistungen

Dank öffentlicher und kollektiver Dienstleistungen könnten Frauen im Laufe ihres Tages wertvolle Zeit einsparen, die es ihnen ermöglichen würde, unbezahlte Arbeit durch bezahlte Arbeit zu ersetzen.

Beispiele hierfür sind Betreuungseinrichtungen mit sozialen Projekten, bessere öffentliche Verkehrsmittel, gesunde und erschwingliche warme Mahlzeiten in der Schule oder der kollektive Transport der Kinder von der Schule zur Musikschule oder zum Sportverein. Diese guten Praktiken sind leider viel zu selten, sollten aber zur Norm werden. Denn alle profitieren davon, und vor allem die Frauen!



© Shutterstock

Wenn die Frauen aufhören, steht die Welt still



In Belgien und weltweit versuchen Frauen ein Leben lang, ihre Arbeit (oder ihre Arbeitssuche) mit den vielen häuslichen und familiären Aufgaben zu vereinbaren, die auch im Jahr 2024 noch größtenteils auf ihren Schultern lasten. Haushalt, Essen zubereiten, einen Angehörigen pflegen, die Kinder betreuen, ehrenamtliche Aktivitäten organisieren: All diese unbezahlten täglichen Aktivitäten scheinen nichts Besonderes zu sein. Aber dem ist nicht so, denn sie sind der unsichtbare Motor der Gesellschaft und werden noch immer überwiegend von Frauen wahrgenommen.

Die ungleiche Verteilung der häuslichen und familiären Aufgaben bei Paaren und in der Gesellschaft wirkt sich negativ auf die wirtschaftliche und finanzielle Unabhängigkeit von Frauen sowie auf ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden aus.

Frauen sind daher gezwungen, sich Strategien anzueignen, um alles unter einen Hut zu bringen und durchzuhalten. Im schlimmsten Fall müssen sie ihre Arbeitszeit reduzieren oder in einer anderen Branche arbeiten, die mehr Flexibilität, aber oft schlechtere Löhne bietet. Im besten Fall können sie einen thematischen Urlaub oder eine Laufbahnunterbrechung mit gleichgestellten Zeiten für ihren Rentenanspruch nehmen, wodurch sie weiterhin Sozialleistungen erhalten. In Wirk-

lichkeit spiegeln diese scheinbar persönlichen Strategien kollektive und gesellschaftliche Entscheidungen wider, die durch Geschlechterstereotypen verstärkt werden. Diese Entscheidungen wirken sich direkt auf das Einkommen und die aktuellen und zukünftigen Sozialversicherungsansprüche jeder Frau aus.

Angesichts dieser Tatsache hat die CSC sieben Kernforderungen für ein besseres Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben: ein obligatorischer und längerer Geburtsurlaub für Väter und Co-Eltern; hochwertige und bezahlbare Kinderbetreuungseinrichtungen für alle Kinder; 25 Tage bezahlter Urlaub; eine echte Politik zur Sensibilisierung für Stereotypen und die Aufgabenverteilung bei Paaren; mehr Zeitkredite, thematische Urlaube und Laufbahnunterbrechungen; Kampf gegen unfreiwillige Teilzeitarbeit und abschließend verstärkte öffentliche Dienstleistungen.

Nur so kann jede Frau ein Leben lang eigene Entscheidungen treffen, ohne befürchten zu müssen, alles zu verlieren.

Anne Léonard
CSC-Nationalsekretärin

CSC-Senioren wehren sich gegen SNCB-Tarifpolitik

Eine Delegation der CSC-Senioren hat sich mit Mobilitätsminister Georges Gilkinet getroffen, um an ihre Prioritäten und Befürchtungen angesichts der angekündigten neuen Tarifpolitik der belgischen Bahn zu erinnern.

Seit März 2023 protestieren die Senioren der CSC gegen die geplante Abschaffung des Seniorentickets, die im Geschäftsführungsvertrag 2023-2032 der SNCB im Rahmen einer neuen Tarifpolitik vorgesehen ist. Eine Petition, die im September 2023 gestartet wurde, hat rund 14.000 Unterschriften gesammelt.

„Seitdem warten wir auf die Vorstellung der neuen Tarifmaßnahmen, sowohl für Senioren als auch für andere Kategorien von Fahrgästen, die von der Ankündigung der SNCB betroffen sind“, erklärt Anne Marie Balthasart, Vorsitzende der CSC-Senioren. „Wir freuen uns, dass dieses Dossier in den letzten Wochen wieder in den Vordergrund gerückt ist. Die Mobilisierungen zeigen, wie wichtig eine schnelle Stellungnahme der Bahn zur Tarifpolitik für Senioren und andere Fahrgäste ist.“

Minister Gilkinet und die SNCB-Verantwortlichen sind sich bewusst, dass der einfache Ersatz des Seniorentickets durch eine Ermäßigung von 40 % den Senioren und der Bahn schaden würde. „Es bedarf zusätzlicher Anpassungen. Sowohl die SNCB als auch Minister Gilkinet haben mögliche Maßnahmen vorgeschlagen“, unterstreicht die Vorsitzende der CSC-Senioren. So könnte eine zusätzliche Ermäßigung durch den Kauf einer „Vorteilskarte“ gewährt werden, es könnte ein Höchstpreis eingeführt werden oder der Begriff der Nebenverkehrszeiten würde neu definiert. Dieser Teil des Geschäftsführungsvertrags ist aber noch nicht festgelegt und vom Verwaltungsrat der SNCB genehmigt worden.

Daher haben die CSC-Senioren nach wie vor Bedenken und bleiben skeptisch gegenüber den verschiedenen Vorschlägen. „Wir wollen eine neue, einfache und transparente Preisgestaltung, die es allen Fahrgästen ermöglicht, ihre Fahrten zu organisieren und die Kosten dafür zu berechnen. Man sollte keinen Taschenrechner oder Timer nötig haben, um sein Zugticket auszuwählen“, so Anne Marie Balthasart. Die CSC-Senioren haben daher beschlossen, die Politiker und die Bahnchefs weiterhin durch Aktionen zu interpellieren.

Wie wird die Betriebszugehörigkeit für die Kündigungsfrist berechnet?

© Shutterstock



Piet Van den Bergh,
Rechtsberater der CSC

Bei einer Kündigung wird die Kündigungsfrist auf der Grundlage der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Unternehmen oder zur Einrichtung berechnet. Dies gilt sowohl bei einer Entlassung durch den Arbeitgeber als auch bei einer Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer. Bei einer fristlosen Kündigung wird die Kündigungsentschädigung (Abfindung) ebenfalls auf der Grundlage der Betriebszugehörigkeit berechnet.

Wie wird die Betriebszugehörigkeit genau berechnet? Sie beginnt am ersten Tag, der im schriftlichen Arbeitsvertrag angegeben ist. Für Arbeitnehmer, die keinen schriftlichen Arbeitsvertrag haben, beginnt sie am ersten Tag, an dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat.

Der letzte Tag der Betriebszugehörigkeit ist der Sonntag vor dem Montag, an dem die Kündigungsfrist beginnt. Zu dem Zeitpunkt, an dem das Kündigungsschreiben abgeschickt wird, müssen also noch einige Tage Betriebszugehörigkeit angerechnet werden. Der Absender

muss folglich noch einige Tage berücksichtigen, die in der Zukunft liegen. Wenn der Arbeitsvertrag ohne Kündigungsfrist endet, entspricht der letzte Arbeitstag dem letzten Tag der Betriebszugehörigkeit.

Die Betriebszugehörigkeit wird dann auf der Grundlage der zwischen den beiden Daten liegenden Kalendermonate berechnet. Beispiel: Das Kündigungsschreiben wird am Mittwoch, den 8. Mai 2024 an einen seit dem 13. Februar 2024 beschäftigten Arbeitnehmer geschickt, damit die Kündigungsfrist am Montag, den 13. Mai 2024 beginnt. Die Betriebszugehörigkeit dieses Arbeitnehmers beträgt dann genau drei Monate (vom 13. Februar bis Sonntag, den 12. Mai). Folglich hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kündigungsfrist von drei Wochen. Um die Berechnung auf den Tag genau durchführen zu können, hat die CSC in ihrem Rechentool ein Feld „Letzter Tag (vor Beginn der Kündigungsfrist)“ vorgesehen. Geben Sie hier das Datum der Beendigung des Arbeitsvertrags oder das Datum des Tages vor Beginn der Kündigungsfrist an.

Unser Tool finden Sie auf unserer Website:
www.diecsc.be/apps/kundigungsfrist

Weitere Infos zur Kündigungsfrist finden Sie auf:
www.diecsc.be/kuendung



Sozialwahlen: Bist du der ideale Kandidat?

Viele Menschen zögern, für die Sozialwahlen zu kandidieren, weil sie Fragen zur Rolle der oder des CSC-Delegierten in den Konzertierungsorganen haben. Um diese Fragen zu beantworten, hat die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien zwei originelle Rekrutierungsaktionen in den Gewerbegebieten Plennes und Petit-Rechain in der Region Verviers und in Hauts-Sarts in der Region Lüttich durchgeführt. Dabei wurden an kleinen Ständen spielerisch die Qualitäten eines Delegierten hervorgehoben. Das Einschlagen von Nägeln in einen Holzstamm zeigte die Stärke des Delegierten, ein riesiges Vier-Gewinnt-Spiel stand für die richtige Analyse der Situation, ein Megafon half, eine starke Stimme zu haben und beim Bogenschießen wurde das Anvisieren gefördert. Am Ende standen die Teilnehmer vor einem Spiegel mit der Aufschrift „Bist du der ideale Kandidat?“ Die Aktion war ein großer Erfolg für die CSC.



Krankenhaus St.Vith: „In den letzten Jahren hat sich viel getan!“

Bis zu den Sozialwahlen im Mai werden wir die Gewerkschaftsarbeit in einigen großen und kleineren Betrieben und Institutionen vorstellen. Wir beginnen mit dem Krankenhaus St.Vith, dem größten Arbeitgeber im Süden Ostbelgiens. Nadja Jacobs und Dajana Andre sind beide langjährige und erfahrene Gewerkschaftsdelegierte, die uns einen sehr interessanten Einblick in ihre Arbeit bieten.

Als wir uns vor vier Jahren im Vorfeld der Sozialwahlen trafen, stand ein Direktionswechsel an, dem ihr mit Spannung entgegenseht. Wie haben sich die Dinge seitdem entwickelt?

Als sich unsere damalige Direktorin, Frau Mertes, verabschiedete, wurde sie durch einen Generaldirektor und acht weiteren Direktoren für die einzelnen Bereiche (Paramedizin, Finanzen, Informatik, Infrastruktur, Apotheke, Pflege, Ärzte, Personalmanagement, Qualität) ersetzt. Von diesen neun Verantwortlichen sind jetzt noch zwei in ihren ursprünglichen Funktionen da. Das bedeutet, dass es immer wieder Umstrukturierungen im Organigramm gibt, dass die Arbeit umverteilt werden muss und dass wir als Delegation und Personal oft nicht wissen, an wen wir uns wenden können. Diese mangelnde Stabilität ist für uns sehr anstrengend, weil wir mit jedem neuen Direktor praktisch wieder von vorne anfangen müssen.

Mit unserem Generaldirektor, Gaëtan Dumoulin, der Pflegedienstleiterin, Audrey Dubois, der Finanzdirektorin, Esther Crasson, und der Qualitätsdirektorin, Isabel Meyer, funktioniert die Zusammenarbeit aber sehr gut. Alle vier haben immer ein offenes Ohr für unsere Anliegen.

Mit welchen Problemen wurdet ihr in den letzten vier Jahren konfrontiert?

Der Personalmangel ist und bleibt ein Problem auf fast allen Stationen. Zudem führen Konflikte zwischen Ärzten und Pflegepersonal dazu, dass sich letztere nach einem anderen Betätigungsfeld umschauchen. Nicht zu vergessen auch die Schwangerschaften, die zu Ausfällen führen.

So waren auf der Intensivstation zeitweise nur 0-2 Betten verfügbar. Mit der Zeit konnten erst wieder 4 und seit neuestem 6 Betten belegt werden. Damit ist die Kapazität der Intensivstation endlich wieder voll ausgeschöpft.

In der Chirurgie sind nicht mehr alle 32 Betten verfügbar. In der Corona-Zeit wurde die Station mit der Reha-Station zusammengelegt, um auf der ersten Etage die Isolierstation zu eröffnen. Durch verschiedene Differenzen und Schwierigkeiten haben fast alle Pfleger die Chirurgie in den letzten Jahren verlassen. Danach musste ein neues Team aufgebaut werden. Dieses neue Personal ist meist französischsprachig, was sowohl für die Patienten als auch für die Kollegen und Kolleginnen nicht immer

Steckbrief

Institution:
Klinik St. Josef

Ort:
St.Vith

Anzahl Beschäftigte:
444 Angestellte
71 Arbeiter
90-100 Ärzte

Delegierte:
Nadja Jacobs,
Delegierte seit 24 Jahren
Dajana Andre,
Delegierte seit 12 Jahren

E-Mail:
cne@klinik.st-vith.be



einfach ist. Zuerst gab es 16 Betten, die jetzt wieder auf 24 aufgestockt wurden.

Somit wurde die Chirurgie von 32 auf 24 Betten verkleinert und eine neue Tagesklinik „Aufnahme“ ins Leben gerufen. Die chirurgische Tagesklinik verzeichnet immer mehr Aktivitäten, da der Trend darin besteht, die Patienten so kurz wie möglich stationär zu behandeln. Das bedeutet für uns als Pflegepersonal, dass die Beziehung zum Patienten verloren geht, weil alles viel schnellerlebig geworden ist.

Auch auf der Inneren Station reichen die aktuellen 18 verfügbaren Betten von maximal 34 Betten nicht aus. Un-

sere Notaufnahme läuft ab und zu praktisch über, aber da es zu wenig Betten auf der Inneren gibt, werden die Patienten zu schnell wieder nach Hause geschickt. Manche sehen wir dann ein paar Tage später wieder mit noch schlimmeren Beschwerden. Die Innere Station kämpft aber auch mit dem Problem des Ärztemangels. Es gibt viele Assistenzärzte, die immer wieder wechseln. Deshalb fehlt es an Stabilität.

Gibt es auch Stationen ohne diese Probleme?

Ja, die gibt es. Die Wochenstation, die Psychiatrie und die Reha laufen relativ gut. Das sind Stationen, die gut planbar und immer voll belegt sind. Das Personalproblem ist in diesen Bereichen nicht so flagrant. So manche KollegInnen arbeiten dort schon seit vielen Jahren, was für Beständigkeit und ein gutes Arbeitsklima sorgt.

Wie steht es um den Zusammenhalt des Personals?

Hier legen alle großen Wert auf Teambuilding. Jedes Jahr richtet die Klinik einen Neujahrsempfang aus, und nach den zwei Corona-Jahren hatte die Klinik ein großes Klinikfest in Worriken organisiert.

Das Personal selbst organisiert jedes Jahr ein Beach Volleyballturnier unter den verschiedenen Diensten und ein Puzzleturnier. Am Möhndonnerstag laden die Kinesitherapeuten das Personal ein. Zudem freut sich jedes Team auf seine eigene Weihnachtsfeier und eventuell auf ein Grillfest im Sommer. Alle diese Aktivitäten sind darauf ausgerichtet, den Zusammenhalt des Personals zu stärken und das Arbeitsklima zu verbessern. Die Klinik unterstützt dies noch mit zusätzlichen Weiterbildungsangeboten in Kommunikation, Teambuilding,...

Gibt es positive Entwicklungen, die ihr gerne hervorheben möchtet?

Da wir gerade von Weiterbildungen sprechen, möchten wir zuerst erwähnen, dass es nun ein Trainingscenter im eigenen Haus gibt. Dort werden fast alle Weiterbildungen für alle Berufsgruppen angeboten. Jede Direktion arbeitet ihre Module aus, an denen die Mitarbeiter dann teilnehmen. Zu diesem Zweck werden auch externe Ausbilder verpflichtet. Das ist eine sehr positive Sache, denn die Mitarbeiter ersparen sich damit die Kosten für Fahrten und Einschreibegebühren.

Als sehr positiv bewerten wir auch die Aufstockung verschiedener Equipen. Die mobile Equipe wurde von zwei auf vier Krankenpfleger und einige Pflegehelfer erhöht. Sie springt dort ein, wo es gerade benötigt wird. Die Logistikequipe übernimmt mittlerweile alle Fahrten und Botengänge. Auch sie wurde aufgestockt, damit die PflegerInnen mehr Zeit am Bett des Patienten haben.



Dajana Andre (links) und Nadja Jacobs: „Wir sind auf der Suche nach neuen Kandidaten! Es fehlen noch zwei, drei PflegerInnen, um diese Berufsgruppe besser zu vertreten.“

Ein weiteres Projekt, welches vor ein paar Jahren eingeführt wurde, ist die Berufsgruppe der ASA (administrative Stationsangestellte). Sie übernehmen alle Büroarbeiten, die kein Pfleger speziell machen muss. Sie sind auch sehr gute Ansprechpartner für die Patienten und ihre Angehörigen.

Dann gibt es noch ein neues Projekt, das endlich umgesetzt werden konnte, nachdem es seit Jahren zu unseren Forderungen für die Entlastung der Pflege vor einem Klinikaufenthalt gehörte. Es handelt sich um die VKA-Sprechstunde (Verwaltung Krankenhausaufenthalt). Hier arbeiten Anästhesisten, Pfleger, ASAs und Sekretärinnen eng zusammen, das bedeutet, sie nehmen den Patienten vor der OP in Empfang, planen und organisieren alle zu erledigende Schritte (Bettenreservierung, Visite beim Anästhesisten, Anamnese...).

Das sind alles Maßnahmen, die sehr zur Entlastung des Pflegepersonals beitragen. Ihre Arbeitsbedingungen haben sich verbessert, weil ihnen nun mehr Zeit für die Pflege der Patienten bleibt.

Zudem freuen wir uns über den Erhalt einer Flexibilitätsprämie und von Mahlzeitschecks. Das administrative Personal konnte das Homeoffice auch nach der Coronazeit behalten.

Wie sieht die Arbeit in der Delegation aus und findet ihr neue Kandidaten?

Nach den letzten Sozialwahlen bestand unsere Equipe aus 23 Leuten. 16 davon waren richtig aktiv. Für die Wahlen im Mai bleiben uns 12 Mitarbeiter, die sich wieder zur Wahl stellen. Das bedeutet, wir sind auf der Suche nach neuen Kandidaten. Sechs haben wir schon gefunden, es fehlen aber noch zwei, drei PflegerInnen, um diese Berufsgruppe besser zu vertreten. Wir stellen aber fest, dass es sehr schwierig ist, neue und vor allem junge Arbeitnehmer zu motivieren. Zum einen gibt es da das Sprachenproblem, weil viele französischsprachig sind und unsere Versammlungen meistens in Deutsch ablaufen. Entweder müssen wir alles übersetzen oder die Versammlungen in Französisch abhalten. Aber ehrlich gesagt, das wäre uns Deutschsprachigen auch zu anstrengend, da es nicht immer einfach ist, seine Anliegen und Emotionen in einer Fremdsprache auszudrücken.

Uns ist aber auch bewusst, dass wir ohne unsere französischsprachigen Kollegen die Klinik nicht in allen Bereichen aufrecht erhalten könnten, besonders in der Pflege.

Zum anderen besteht ein Mentalitätsproblem. Wir Älteren arbeiten noch für unsere Klinik, für ihren Erhalt, dafür, dass alles gut läuft und unsere Patienten zufrieden sind. Das ist bei vielen jungen Leuten nicht mehr der Fall. Unser jetziges Team besteht hauptsächlich aus Leuten aus der hiesigen Gegend, mit der gleichen Mentalität. Wir stellen auch fest, dass wir zunehmend mit anderen Kulturen konfrontiert werden, zuerst in der Raumpflege, nun auch bei den Pflegern und Ärzten. Auch das macht die Dinge nicht einfacher...

Welche Probleme seht ihr in den kommenden Jahren auf euch zukommen?

Ein neues Gesetz besagt ja, dass man, wenn man im Urlaub krank wird, diese „verlorenen“ Urlaubstage später in Anspruch nehmen darf. Wir befürchten, dass diese Regelung von vielen ausgenutzt werden könnte und sind gespannt auf die konkreten Auswirkungen. Auch das Gesetz, dass man drei Wochen am Stück frei bekommt in der Haupturlaubsperiode, stellt sich für den Dienstleiter durch den schon vorher bestehenden Personalmangel und auch ab und zu den vielen Krankmeldungen eher als schwierig dar.

Ein weiteres Thema ist die Digitalisierung im Gesundheitswesen. Der Lohnzettel für alle Mitarbeiter wurde digitalisiert und es gibt kein Papierausdruck mehr, das war auch für etliche Mitarbeiter eine Umstellung.

Ein neues Patienten- und Fakturationsprogramm (WISH) wurde umgesetzt, als erste große Etappe zur Schaffung einer gemeinsamen Datenbank für die Patientenakten des Gesundheitsnetzwerkes MOVE – CHC, St. Nikolaus Hospital Eupen und Klinik St. Josef St.Vith. Auch das Projekt zur Umsetzung für das DPI („dossier patient informatisé“ - informatisierte Pflegeakte) läuft bereits. Hier findet ein Wandel in der Pflege statt. Es wird sehr viel



Im hausinternen Trainingscenter werden Weiterbildungen für alle Berufsgruppen angeboten.

Zeit im Büro und am PC verbracht, um alles korrekt zu dokumentieren.

Dann stellen wir uns natürlich die Frage, wie es mit den Finanzen weitergeht. Die Klinik schreibt rote Zahlen, die Reserven sind aufgebraucht und alle Ressourcen werden ausgeschöpft. Das ist ein großes Problem, für das die Politik im Gesundheitswesen verantwortlich ist und nur auf dieser Ebene gelöst werden kann.

Angesichts all dieser Entwicklungen und Herausforderungen seid ihr immer noch motiviert, ein weiteres Mal für die Sozialwahlen zu kandidieren?

Uns liegen das Krankenhaus und seine Mitarbeiter weiterhin am Herzen. Durch die langjährige Gewerkschaftsarbeit sind wir gelassener geworden. Wir regen uns nicht mehr so schnell auf wie früher. Und bei schwierigen Fragen steht uns unsere Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt immer mit Rat und Tat zur Seite, wofür wir uns auch an dieser Stelle bei ihr bedanken möchten.

Wir wissen: Es ist viel Geduld gefragt, bis etwas erreicht wird. Aber wir können was erreichen. Dafür lohnt sich der Einsatz!



**TEILEN SIE IHRE
IDEEEN
ÜBER DIE
ARBEIT
NICHT
NUR ZU
HAUSE.**



**Sie haben schon Ideen?
Werden Sie Kandidat/in**



diecsc.be/sozialwahlen

