

INFORM azöö

ÖFFENTLICHER DIENST: DIE STUNDE EINER GESELLSCHAFTSWAHL

Ginge es nur darum, über die öffentliche Beschäftigung zu sprechen, würde diese Kolumne keinen Sinn machen. Die Verminderung der Belegschaft des öffentlichen Dienstes geschieht ganz "soft", das heißt ohne Entlassungen. Die, die gehen, sind im Allgemeinen ziemlich froh darüber, aufhören zu können, und die, die bleiben, merken, dass ihre Arbeitsbedingungen sich verschlechtern, sehen aber auch, dass ihre Kollegen aus dem Privatsektor noch weniger zu beneiden sind. Nein, was wirklich auf dem Spiel steht, ist die Wahl einer Gesellschaftsform! Es geschieht ohne demokratische Debatte und selbst ohne dass die Mehrheit der Bürger dies bemerkt. Korrekturmaßnahmen mit dem Holzhammer, Haushaltskontrollen bei der Modernisierung der öffentlichen Einrichtungen; der öffentliche Dienst dient seit Jahren als Variable, um Haushaltsprobleme zu lösen, die die politisch Verantwortlichen auf europäischer Ebene sich selbst auferlegt haben. Manche haben ideologische Gründe, andere sehen keine Alternative mehr. Dies lässt bereits eine Gesellschaftswahl erkennen.



Too big to fail

Es ist noch nicht lange her, da herrschte die übereinstimmende Meinung, der Unterschied zwischen dem öffentlichen Dienst und dem Privatsektor sei die Tatsache, dass ein öffentlicher Dienst nie in Konkurs gehen konnte, während der Privatsektor Risiken auf sich nahm, insbesondere jene, Bankrott zu gehen. Welche diskrete Revolution haben wir in den letzten Jahren erlebt? Während man in den Vereinigten Staaten die Banken "too

big to fail" mit Milliardenhilfe rettete, ließ man eine ganze Metropole untergehen: Detroit.

War sie nicht "too big to fail", diese Stadt, die zur Gespensterstadt wurde, zusammengeschrumpft auf einige Viertel ohne Zugang zu den wesentlichen öffentlichen Dienstleistungen: Schulen, Hospitäler, Polizei, Verwaltung, Straßen, usw.?

Hier wurde also das Gemeinwohl auf dem Altar der Wohlhabenden geopfert. Leider ist die Krise nicht beendet. Eine neue Bankenkrise ist nicht nur möglich, sondern höchstwahrscheinlich.

EDITO



Diesen Weg weiter zu verfolgen heißt, uns in die Barbarei zu führen, hin zur Aufgabe aller Prinzipien, die uns aus dem Naturzustand geführt haben, aus der Grausamkeit einer Welt in der nur das Gesetz des Stärkeren zählt! Die mittleren Bevölkerungsschichten werden in übertriebener Weise zum Beitrag gezwungen, während die Steuergeschenke und Beitragssenkungen weiterhin Unternehmen und Reiche überschwemmen.

Diese Politik vertieft unweigerlich die soziale Krise und führt zu einem radikalen Bruch.

Ökologische Dringlichkeit

Es wird deutlich, dass dieses System der Anhäufung in eine Sackgasse mündet. Heute gelingt es weder den Arbeitnehmern noch der Umwelt, eine bis zum Äußersten getriebene gewinnorientierte Produktivität zu ertragen, die sie jeden Tag ein bisschen mehr umbringt. Das Gemeinwohl ist jenes unseres ganzen Ökosystems geworden. Wenn man gleichzeitig die menschlichen Bedürfnisse und die Grenzen des Planeten berücksichtigt, beinhaltet dies, unsere Produktionsmethoden ebenso wie unsere Denkschemata in Frage zu stellen, um nicht zu sagen, unsere Gedankenwelt, die nur auf Konsum aufgebaut wurden. Heutzutage besteht die zentrale Aufgabe des öffentlichen Dienstes darin, dieses Gemeinwohl in kollektive Mittel umzuwandeln. Sie sind am besten dazu geeignet, auf die Herausforderungen und Einsätze zu antworten, welche die soziale Zielsetzung der Produktion, die Art zu produzieren und die unbedingt erforderliche Umverteilung der produzierten Reichtümer darstellen.

Wir bewegen uns also auf entscheidende Weichenstellungen zu. Die Verantwortlichen der Linken dürfen nicht weiter zuschauen! Es ist Zeit, sich zu mobilisieren, zu erklären und zu überzeugen: Ja, eine andere Politik ist möglich, erst recht, wenn eine Mehrheit das Wirtschaftssystem ändern will.

Wir sind die 99%!

Es ist Zeit, Bündnisse zu schmieden! Sie sind das eine Prozent, wir sind die 99%! Jedoch müssen wir uns darüber im Klaren sein, und wir müssen Bündnisse finden wollen, damit diese 99% mehr sind als die Summe der einzelnen Individuen, aber eine menschliche Gruppe, eine soziale Klasse: die der Arbeitnehmer, die ihr Schicksal in die Hand nehmen.

Gemeinsam, der Kampf beginnt erst!

Das Wort ..

Die Reform des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung L.f.A (ONEm)

Was steht auf dem Spiel für die Deutschsprachigen ?

In der Politik gibt es manchmal paradoxe Bewegungen, parallele aber entgegengesetzte Entwicklungen. So organisiert die 6. Staatsreform zweifellos eine Dezentralisierung bestimmter, auf föderaler Ebene verwalteter Kompetenzen zu den Regionen oder Gemeinschaften.

Zu gleicher Zeit erleben wir eine entgegengesetzte Bewegung von erneuter Zentralisierung einer bestimmten Anzahl von lokalen Ebenen zu den Provinzhauptstädten.

Dies war der Sinn der Reform der Gerichtsbezirke, selbst wenn glücklicherweise eine Ausnahme für das Territorium der Deutschsprachigen Gemeinschaft gemacht wurde, wo die Justiz in Zukunft autonom organisiert werden kann. Dies wird im französischsprachigen Teil des Bezirks Verviers nicht mehr der Fall sein, denn er wird ein Teilbereich des Gerichtes von Lüttich werden.

Das gleiche Phänomen zeigt sich auch in anderen Sektoren, wie der beruflichen Ausbildung und dem FOREM: auch hier ist die Deutschsprachige Gemeinschaft nicht direkt betroffen, weil das ADG nicht... von der wallonischen Region abhängt.

Auf Ebene des Finanzministeriums sind mehrere Büros (besonders in Spa und Herve) davon bedroht, dass ihre Tätigkeit nach Lüttich "verlagert" wird.

In Folge der letzten Staatsreform hat die Direktion des L.f.A einen Umstrukturierungsplan ihrer Tätigkeiten

entwickelt, der sich ebenfalls hin zu einer neuen Zentralisierung orientiert. Er wirkt sich jedoch diesmal auch direkt auf die Dienstleistungen aus, die den Deutschsprachigen erbracht werden. Tatsächlich bleibt das L.f.A ganz eine föderale Institution.

Offiziell ist noch nichts entschieden, aber das Projekt war bereits Gegenstand mehrerer Konzertierungsrunden mit den Gewerkschaften innerhalb des Amtes. Wenn auch das Projekt noch nicht im Verwaltungsrat der Institution besprochen wurde, wird dies nicht mehr lange auf sich warten lassen.

Die "Hauptidee" dieser tiefgreifenden Reorganisation zielt darauf ab, die hauptsächlichen Tätigkeiten, die heute in 31 Verwaltungen des L.f.A erbracht werden, in 10 Zentralbüros zusammenzufassen. Keine der bestehenden Dienststellen sollte verschwin-

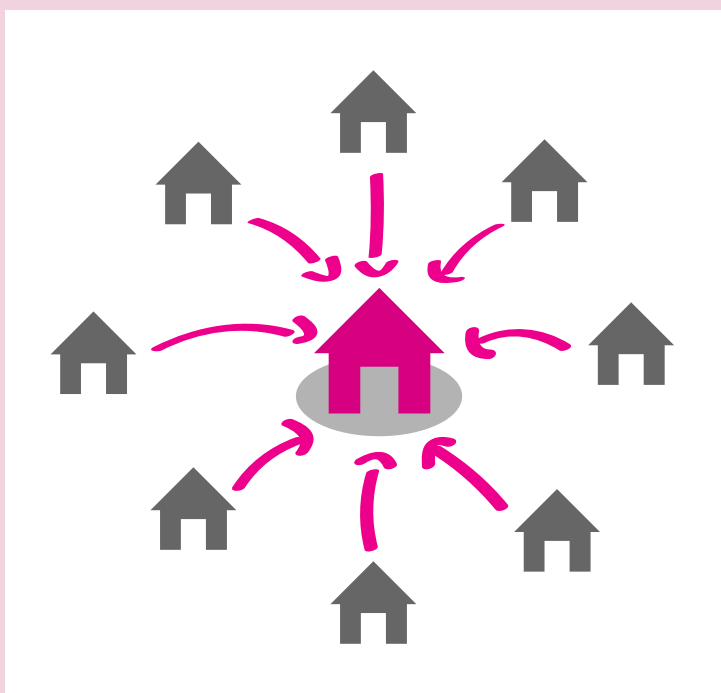
den, aber die meisten unter ihnen werden nur noch einen Empfang des Publikums anbieten. In der Wallonie werden nur noch vier Verwaltungen einen "vollständigen" Dienst anbieten: Mons, Charleroi, Namur und Lüttich. Das Vervierser Büro wird auf lange Sicht mehr als... 60 Arbeitsstellen einbüßen.

Diese Aussicht nährt große Besorgnis bei den betroffenen Beamten, von denen morgen eine sehr große Mobilität gefordert oder erwartet werden könnte. Auf längere Sicht kann niemand daran zweifeln, dass die Nutzer mit den gleichen Schwierigkeiten konfrontiert werden, die sich aus der größeren Entfernung des Entscheidungszentrums ergibt. Der Einsatz dieser Reform ist jedoch nicht nur eine Frage der Distanz, es

ist auch ein Problem der Wahrnehmung der sozialen und wirtschaftlichen Wirklichkeit der lokalen Industriestruktur. Die Nähe stellt so eine Qualitätsgarantie dar für den öffentlichen Dienst.

In dem das Vervierser Büro des L.f.A in eine "Agentur" umgewandelt werden soll, die von einem Lütticher "Cluster" (Zentralbüro) abhängt, hat die Direktion anscheinend eine Besonderheit nicht berücksichtigt, die

mit der Existenz der Deutschsprachigen Gemeinschaft zusammenhängt. Die Beibehaltung einer dezentralen Eupener Stelle scheint nicht in Frage gestellt zu sein. Demgegenüber wurde aber anscheinend die Garantie, dass die deutschsprachigen Angelegenheiten in Lüttich unter Respektierung der Sprachengesetzgebung bearbeitet werden, noch nicht in Betracht gezogen.



Dieses Projekt wird als verhängnisvoll angesehen und Protestbewegungen wurden bereits in La Louvière, Verviers, Brüssel und Gent organisiert. Und dies scheint nur ein Anfang zu sein... Es muss zurückgezogen werden.

Was auch geschieht, es scheint klar zu sein, dass der Verwaltungsrat, der über die Details des Planes wird befinden müssen, ein besonderes Augenmerk auf die Rechte der deutschsprachigen Nutzer zu werfen hat. Die Vertreter der FGTB werden aufmerksam sein!

D. Ri.



**Das „Zentrum für die gesunde Entwicklung
von Kindern und Jugendlichen“**

Eine Reorganisation

**der PMS-Zentren, des DKF,
der Schulzahnpflege
und der Gesundheitszentren**

Nach jahrelangen eher diffusen Überlegungen zu einer möglichen „Fusion“ der PMS-Zentren, fand dieses Vorhaben 2010 eine konkrete Formulierung in einem Abschnitt des „Regionalen Entwicklungskonzeptes“ (REK I) unter dem Titel „Modernisierung und Neustrukturierung der PMS- und Gesundheitszentren sowie der kinder- und jugendunterstützenden Sozialdienste“. Es wurde eine aus den Akteuren der zu integrierenden Einrichtungen und der Behörde zusammengestellte Arbeitsgruppe eingesetzt,

die mit der Ausarbeitung eines grundlegenden Konzeptes beauftragt wurde und in bisher zwei Zwischenberichten den Stand der Konzeptentwicklung dokumentieren konnte.

Wie bereits in „Info-Azöd“ Nr. 63 von Juni 2013 ausführlich berichtet, hat die CGSP mit ihren betroffenen Mitgliedern maßgeblich daran mitgewirkt, dass am 30. April 2013 nach langen Diskussionen von den Gewerkschaften CGSP (FGTB) und CSC sowie den zuständigen Ministern der DG-Regierung eine „Grundsatzerklärung zur Gründung eines Zentrums für die gesunde Entwicklung von Kindern und Jugendlichen in der DG“ unterzeichnet werden konnte (Wortlaut siehe „Info-Azöd“ Nr. 63).

Am 15. Mai 2013 unterzeichneten im Anschluss daran die Träger der verschiedenen, von der Schaffung des Zentrums betroffenen Einrichtungen eine „Absichtserklärung zur Gründung“ besagten Zentrums. Beide Dokumente stellten die Grundlage für die beiden gesetzgeberischen Initiativen dar, welche in Form eines Sonderdekretes vom 20. Januar 2014 zur Gründung des Zentrums und eines Organisationsdekretes vom 31. März 2014 über das Zentrum für die gesunde Entwicklung von Kindern und Jugendlichen ihre Konkretisierung fanden. Während das erste Dekret, das wegen der Verfassungsvorgaben mit einer besonderen Mehrheit verabschiedet werden musste, lediglich allgemeine Rahmenbedingungen zu Aufgaben, Rechtsnatur, Form und Funktionsweise, sowie zur philosophischen Grundlage enthält, fanden ins zweite Dekret sämtliche Einzelheiten zur Organisation des Zentrums, sowie alle Maßnahmen aus der „Grundsatzerklärung“ Einzug.

Nach langen Überlegungen zur Findung eines griffigen Namens soll nun schlussendlich dieses neue Zentrum das Aushängeschild „KALEIDO“ erhalten.



Am **1. September 2014** soll nun das „Zentrum“ seine Arbeit aufnehmen, um eine ganzheitliche, kohärente medizinische, gesundheitliche sowie psychosoziale und pädagogische Begleitung und Förderung von Kindern und Jugendlichen (von der pränatalen Zeit bis ins Erwachsenenalter) einerseits, sowie Hilfestellungen für Erziehungsberechtigte, Lehrer, Erzieher, Ausbilder und Schulleiter andererseits, sicherzustellen. Die Tätigkeitsfelder reichen also über die Familien, die Vorschule und Schule, sowie die Lehre hinweg bis zum außerschulischen Leben der Kinder und Jugendlichen.

Die **Aufgabenbereiche** erstrecken sich von der Gesundheitsvorsorge bis zur Begleitung von Schülern bei Problemen mit der Schulpflicht über schulärztliche Untersuchungen und Impfungen, sowie Vorsorgemaßnahmen bei ansteckenden Krankheiten. Sie integrieren durch Übernahme der drei bereits bestehenden Schulpsychologen auch die schulpsychologische Beratung.

Dem Zentrum stehen zur Erfüllung seiner Aufgaben in einem festen **Stellenplan**, der – anders als bei den Schulen – nicht an die Anzahl Kinder oder Jugendliche gebunden ist, etwa 40 Vollzeitstellen zur Verfügung, die sich auf etwas mehr als 60 Personalmitglieder verteilen werden. Im Verhältnis zur Situation vor Gründung des Zentrums ist dies eine Erhöhung des Personalbestandes um etwa 5 Einheiten, bei gleichzeitiger Ausweitung der Tätigkeitsfelder etwa auf die mittelständische Ausbildung (ZAWM).

Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit werden die Personalmitglieder des Zentrums dem Berufsgeheimnis unterliegen und das Zentrum einem ständigen Qualitätsmanagement unterzogen.

Die **Struktur des Zentrums** wird zweigligdig gestaltet: eine zentrale Leitungsstelle soll in Eupen und vier lokale An-

laufstellen jeweils in Eupen, Kelmis, St. Vith und Bütgenbach/Büllingen angesiedelt werden.

Die zentrale Leitungsstelle ist Sitz der Direktion, die sich aus dem Direktor und vier Koordinatoren für die Bereiche Psychologie, Sozialwissenschaften, Gesundheitswissenschaften und frühkindliche Entwicklung zusammensetzt. Hinzu kommt ein Referent für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, sowie Sachbearbeiter. Diese Leitungsstelle soll die Arbeit des Zentrums steuern und koordinieren. Sie arbeitet dem Verwaltungsrat der im Unterrichtswesen angesiedelten paragemeinschaftlichen Einrichtung („autonome juristische Person des öffentlichen Rechts“) zu und berät gegebenenfalls die Regierung.

Die vier lokalen Zweigstellen, auch „Knotenpunkte“ genannt, stellen die direkten Anlaufstellen für die Nutznießer des Zentrums dar. Diese Zweigstellen werden von „Zweigstellenleitern“ dirigiert, die anders als der Direktor oder die Koordinatoren aus dem festen Personal des Zentrums stammen müssen.

In diesen Knotenpunkten arbeiten multidisziplinäre Teams (Psychologen, Sozialassistenten, Krankenpfleger, Berater für frühkindliche Entwicklung, Schulzahnpfleger, Ärzte, Sekretariatskräfte, wobei die Stellenprofile in Zukunft evolutiv sein können).

Die noch anzugehenden **Herausforderungen** im Hinblick auf den Start zu Schuljahresbeginn bestehen zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Organisationsdekretes nun zunächst in der Zusammenstellung der Direktionsequipe und der Zweigstellenleiter (das Auswahlverfahren zur Bestimmung der ersten Direktion endete im April 2014), in der ausgewogenen und sozialverträglichen Besetzung der Knotenpunkte, in der Einrichtung von adäquaten Räumlichkeiten an den verschiedenen Standorten und in der Organisation der Kommunikation

nach innen (Personal) und nach außen (Nutznießer).

Wie sich dann die Entwicklung des neuen Zentrums in den ersten Monaten und Jahren nach seiner Gründung gestaltet, hängt aus Sicht des Personals in erster Linie davon ab, ob und wie der Sozialdialog im Zentrum wirksam organisiert wird.

Tatsächlich gilt es nun, zügig den Erlass der Exekutive der DG vom 21. Oktober 1992 um einen weiteren **Basiskonzentrierungsausschuss** für das Zentrum zu erweitern, damit die Personalvertretungen vor Ort mit ihrer Direktion auf Augenhöhe alle, die Organisation der Arbeit und die Arbeitsbedingungen betreffenden Fragen im Interesse der guten Funktionsweise des Zentrums und der Zufriedenheit seines Personals erörtern können.

O.B.



Achtung Gewerkschaftsprämien !

Um die Auszahlung der Gewerkschaftsprämien für das Referenzjahr 2013 (siehe auch „Info-Azöd“ Nr. 65 von März 2014) noch in diesem Jahr zu gewährleisten, sollten die Antragsformulare **bis spätestens 30. Juni** bei Ihrem Regionalverband eingehen !

Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Die Rolle des GIDGSA

Als im Sektorenabkommen 2003-2004 die Schaffung des GIDGSA (Gemeinschaftlicher Interner Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz) (siehe „Info-Azöd“ Nr. 49 von November 2008) aufgrund der Forderung der CGSP erneut vereinbart wurde, war es zunächst einmal nötig, die ersten Gefahrenverhütungsberater, Vertrauenspersonen und Betriebssanitäter zu benennen und zu schulen. Dem Dienst wurden folgende Einrichtungen angeschlossen:

- Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft
- Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
- Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
- Belgischer Rundfunk
- Institut für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes und in KMU
- Autonome Hochschule in der Deutschsprachigen Gemeinschaft
- GUW-Schulen und PMS-Zentrum der DG
- Gemeinschaftszentren

Der Übergeordnete Konzertierungsausschuss, zu dem die Vertreter der verschiedenen Behörden, der Gewerkschaften und die Gefahrenverhütungsberater gehören, tagt viermal im Jahr. Dort werden die jeweiligen Berichte (Vierteljahresberichte – Jahresberichte – Berichte der Arbeitsmedizin sowie die Zulassung zu Ausbildungen und Auffrischkursen) genehmigt.



Diese Berichte beziehen sich auf vielfältige Maßnahmen und deren Planung im Bereich Sicherheit und Wohlbefinden, etwa die Anzahl der Arbeitsunfälle und deren Ursachen, die Benennung von Sicherheitsbeauftragten, Vertrauenspersonen, Betriebssanitätern und deren Ausbildung.

Seit einigen Jahren zeigt die Schaffung des GIDGSA seine Wirkung; die Behörden fühlen sich animiert, den gesetzlichen Vorgaben Folge zu leisten und die vorgesehenen Strukturen im Bereich Gefahrenverhütung und Wohlbefinden am Arbeitsplatz tagen und wirken zu lassen.

Hier sind natürlich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und im stärkeren Maße die Gewerkschaftsdelegationen vor Ort gefordert, diese Instanzen zu nutzen.

In jeder Behörde sollte deshalb regelmäßig der Basiskon-zertierungsausschuss („BAKOA“, siehe auch „Info-Azöd“



Nr. 53 von März 2010) tagen, in dessen Zuständigkeit das Wohlbefinden am Arbeitsplatz fällt, um zur Behebung eventueller Missstände beizutragen und Verbesserungsvorschläge einzubringen.

Jährlich finden Begehungen der Arbeitsplätze statt, an denen der Leiter des GIDGSA, der Sicherheitsbeauftragte, die Delegierten der Gewerkschaften und Arbeitsmediziner teilnehmen, um sich vor Ort ein Bild zu machen und Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu führen, um dann ihre Empfehlungen in einem Bericht festzuhalten. Hierbei kann es um Fragen gehen wie Lärm-belästigung, Lüftungsprobleme, Beleuchtung, Anschaffung von ergonomischer Ausstattung, Gefahrenquellen wie fehlende Geländer, unsachgemäße Lagerung oder Handhabung von Produkten, Geräten und vieles mehr. Auch ist hier die Gelegenheit gegeben, die jährlich vorge-sehenen Evakuierungsübungen zu planen.

Die Vertrauenspersonen, vor Ort oder zentral, sind sehr wichtige Ansprechpartner in den Bereichen Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz. Sie beraten und vermitteln, um Eskalation und Schäden zu vermeiden. Für diese Themen ist ebenfalls der „externe Dienst für Gefahren-verhütung und Schutz am Arbeitsplatz“ zuständig (im Einzugsbereich des GIDGSA entweder „Securix“ oder „SPMT“).

Der Sitz des GIDGSA befindet sich im Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Gospertstraße 1 in Eupen und wird geleitet von Herrn Norbert HAUSEUX, Gefahrenverhütungsberater (Tel.: 087/ 59.63.00 oder Mail: norbert.hauseux@dgov.be).

Die CGSP hofft auf eine weitere gute Zusammenarbeit mit dem „internen Dienst“ zur gemeinsamen Förderung von korrekten, sicheren und gesundheitsverträglichen Arbeits-plätzen für ihre Mitglieder und deren Kollegen.

E.N.



GEWERKSCHAFTS-INFOS PER MAIL AN DIE MITGLIEDER



Möchten Sie regelmäßig aktuelle und kostenlose Gewerkschaftsinformationen per elektronischer Post erhalten? Wir bieten Ihnen mehrere Möglichkeiten:

1. Sie wünschen überberufliche und intersektorielle Informationen seitens der FGTB und der CGSP, so schicken Sie eine E-Mail an **olaf.bodem@cgsp.be** und präzisieren Sie **„allgemeines Paket“**!
2. Als Beschäftigte(r) des Unterrichtswesens möchten Sie spezifische Informationen Ihres Sektors erhalten, so schicken Sie eine E-Mail an **olaf.bodem@cgsp.be** und geben Sie an **„Paket Unterricht“**. Bitte präzisieren Sie, welches Paket Sie interessiert (gegebenenfalls auch beide)!
3. Als Beschäftigte(r) im Bereich Ministerien, Parastatale oder Gemeinden möchten Sie spezifische Informationen Ihres Sektors (AMIO/ADMI) erhalten, so schicken Sie eine E-Mail an **jose.nicolaye@cgsp.be**!

Die CGSP
wünscht ihren Mitgliedern
und deren Familien



geruhssame
Urlaubstage und
schöne
Sommerferien!

Wie wird das Urlaubsgeld 2014 im öffentlichen Dienst der DG berechnet?

Es sei einleitend daran erinnert, dass das Sektorenabkommen 2007-2009 des von der Deutschsprachigen Gemeinschaft abhängigen öffentlichen Dienstes (siehe „Info-Azöd“ Nr. 45 von Mai 2007) eine Anhebung des Urlaubsgeldes für alle Personalmitglieder vorsah.



Ein Erlass der Regierung vom 10. Dezember 2009 enthält die entsprechende Regelung für die Personalmitglieder des **Ministeriums**, der **Dienststelle für Personen mit Behinderung**, des **IAWM**, des **Arbeitsamtes** und des **BRF**.

Das „Krisendekret“ vom 19. April 2010 präzisiert die gleichen Bestimmungen für das **Unterrichtswesen**.

Das Urlaubsgeld für 2014, das im Mai oder Juni ausgezahlt werden muss, beträgt je nach Stufe folgenden Prozentsatz des Bruttomonatsgehaltes von März (bei Vollzeitbeschäftigung während eines ganzen Jahres – ansonsten verhältnismäßig entsprechend reduziert) :

■ **Stufen IV, III und II** : 92%

■ **Stufe II+** : 85%

■ **Stufe I** : 80%

Es sei bemerkt, dass dieses Referenzgehalt die im 2. Krisendekret von 16. Juli 2012 verordnete 2%-ige Reduzierung erfahren hat (siehe „Info-Azöd“ Nr. 60 von Juni 2012).

Wir wollen am **Beispiel der Gehaltstabelle II+ eines Primar- oder Mittelschullehrers** in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, der 25 Jahre Finanzdienstalter zählt, die genaue Berechnung des Nettobetrag seines Urlaubsgeldes 2014 aufzeigen:

- Referenz: Märzgehalt des laufenden Jahres
(Jahresbruttogehalt): 27 740,35 €
- Indexiertes Jahresgehalt:
 $27\,740,35 \times 1,6084 =$ 44 617,58 €
- Urlaubsgeld = 85% des Monatsgehaltes: 3 160,41 €
- Einbehaltung 13,07 % (wie soziale Sicherheit): 413,06 €
- Versteuerbares Urlaubsgeld: 2 747,35 €
- Steuervorabzug (hier 53,50 %; dieser wird jährlich im *Staatsblatt* veröffentlicht und ist progressiv von 19,17 bis 53,50 %.
Siehe KE 15.12.2013 *Staatsblatt* 18.12.2013): 1 469,83 €
- Netto-Urlaubsgeld: **1 277,52 €**

Abschließend sei noch bemerkt, dass für die Personalmitglieder der **Gemeinden** und **ÖSHZ** in der Deutschsprachigen Gemeinschaft deren Verwaltungsstatut wie in den vergangenen Jahren für das Jahr 2014 den höchstmöglichen Prozentsatz von 92% des Bruttomonatsgehaltes für alle Personalmitglieder vorsieht.

O.B.

Verantwortlicher Herausgeber:

Gilbert LIEBEN · Generalsekretär IRW-CGSP · Place Fontainas 9/11 · 1000 Brüssel

