

AnikoS VoG & AGV329 VoG
Christophe Ponkalo, Präsident
Stefan Braun, Koordinator
Rathausplatz 5
4700 Eupen

**Regierung der Deutschsprachigen
Gemeinschaft**
Gospertstraße 42
4700 Eupen

Eupen, den 17. März 2026

Betrifft: Forderungskatalog für ein künftiges Rahmenabkommen im Jahr 2025

Werte Mitglieder der Regierung

im Namen des Arbeitgeberverbandes für den nicht-kommerziellen Sektor sowie des Arbeitgeberverbandes für den Soziokulturellen und Sportsektor, möchten wir Ihnen unseren Forderungskatalog für das bevorstehende Rahmenabkommen unterbreiten:

Einleitung

Im Rahmen der anstehenden Verhandlungen über ein neues Rahmenabkommen möchten wir einige grundlegende Prinzipien hervorheben, die aus unserer Sicht eine wichtige Grundlage für konstruktive Gespräche bilden. Unser gemeinsames Ziel muss es sein, den nicht-kommerziellen Sektor langfristig zu stärken und seine Organisationen in die Lage zu versetzen, ihre gesellschaftlich wichtigen Aufgaben weiterhin in hoher Qualität zu erfüllen.

Zentral ist für uns, dass alle Maßnahmen, die im Zuge eines neuen Rahmenabkommens beschlossen werden und mit finanziellen Auswirkungen verbunden sind, von der Regierung **vollständig und dauerhaft gegenfinanziert** werden. Dabei darf es sich nicht um punktuelle oder zeitlich begrenzte Lösungen handeln. Vielmehr braucht es die Garantie einer **hundertprozentigen Finanzierung der vereinbarten Maßnahmen, einschließlich einer lückenlosen Anpassung an den Index.**

Wir haben ein großes Interesse daran, unseren Sektor weiter zu stärken und attraktiver zu machen. Dazu gehört insbesondere, mittelfristig auch die Baremen für Fach- und Führungskräfte anzuheben. Gleichzeitig wäre es widersprüchlich, höhere Löhne und Gehälter zu fordern, sich aber mit einer unzureichenden Gegenfinanzierung – auch hinsichtlich der Indexanpassung – zufriedenzugeben.

In einem solchen Fall wären unsere Mitgliedsorganisationen gezwungen, Personal abzubauen, was unweigerlich zu einem Qualitätsverlust im Sektor führen würde. Zudem betrachten wir das bereits bestehende Rahmenabkommen 2020-2024 als erworbenes Recht und damit als Teil der sozialpartnerschaftlichen Errungenschaften des nicht-kommerziellen Sektors. Änderungen an diesem Fundament können daher nur im Rahmen der Sozialpartnerschaft erfolgen und dürfen nicht einseitig durch die Regierung vorgenommen werden, beispielsweise durch einen Koeffizienten auf den Sonderzuschuss zur Erreichung der Zielbaremen in der PK329.02. Sollten diese Grundsätze nicht respektiert werden, sähen sich die Verbände nicht in der Lage, ein neues Rahmenabkommen zu unterzeichnen.

Forderungen

1. Die **Löhne und Gehälter** in den Barementabellen des Gesundheits- und Sozialbereichs sowie des Soziokulturellen und Sportsektors müssen generell steigen, um die Fachkräfte in unserem Sektor zu halten und neue zu gewinnen, damit wir unsere Dienstleistungen weiterhin in vollem Umfang ausüben können. Besonders wichtig für die Arbeitgeberseite ist es, hinsichtlich der Finanzierung der Organisationen die **Entwicklung der Dienstalter** bei den Löhnen und Gehältern zu berücksichtigen. Hierfür sollten mehr Dienstjahre von der Regierung finanziert werden und wenn der Ersatz mehr Dienstjahre aufweist, als der Vorgänger, müssen die Kosten ebenfalls getragen werden können. Bei der Festlegung des Dienstalters müssen die **relevanten Dienstjahre in allen Sektoren berücksichtigt** werden können. Nicht zuletzt muss die Entwicklung der Dienstalter weiter fortgeführt werden. Die Karrieren werden länger und demnach soll dies auch in der Entwicklung der Dienstalter widergespiegelt werden.

2. Für den soziokulturellen und Sportsektor fordern wir eine zügige Refinanzierung zur **Anhebung der Baremen auf 100% des Referenzbaremas** - mit einer vollen Gehaltsentwicklung von allen Dienstjahren. Mit anderen Worten: Die Anpassung des Lohnniveaus an die Baremen des soziokulturellen und Sportsektors der Wallonischen Region, wie sie dort bereits seit Jahren eine Selbstverständlichkeit sind. Darüber hinaus betrachten wir den **Status quo in Form der aktuellen Summe pro Vollzeitäquivalent des Sonderzuschusses zur Erreichung der Zielbaremen als Mindestvolumen**, das im künftigen Rahmenabkommen garantiert werden muss. Eine Berechnung über einen Koeffizienten würde dieses Mindestvolumen untergraben und damit den bestehenden Status quo verletzen. Wie bereits in der Einleitung erwähnt, wären die Verbände nicht in der Lage, ein entsprechendes Rahmenabkommen zu unterzeichnen.

3. Arbeitnehmer sollen sowohl im soziokulturellen und Sportsektor als auch im nicht-kommerziellen Sektor (Barementabellen des Gesundheits- und Sozialbereichs) **nach Funktion und nicht nach Diplom bezahlt und entsprechend bezuschusst** werden. Vor diesem Hintergrund müssten Funktionsbeschreibungen für die Baremen des Gesundheits- und Sozialbereichs verfasst werden. Dieses System sorgt dafür, dass personelle und mögliche personelle Ressourcen besser genutzt werden können. Und es kann unter anderem auch einen Einfluss auf die Aufstiegschancen in der jeweiligen Organisation haben, die Leistung und Motivation der Arbeitnehmer fördern und dazu beitragen, dass damit Vereinigungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ihrem gesellschaftlichen Auftrag noch besser nachkommen können.

Unsere bisherigen Erfahrungen bestätigen die Ansicht, dass ein Arbeitgeber eine Person einstellt, wenn er davon überzeugt ist, dass sie über die Kompetenzen verfügt, die ihr zugeteilten Aufgaben auszuführen.

Im Soziokulturellen und Sportsektor ist dies bereits flächendeckend der Fall. Hier müssten allerdings die Funktionsbeschreibungen angepasst bzw. aktualisiert werden, beispielsweise sieht das aktuell geltende Kollektive Arbeitsabkommen aus dem Jahr 2013 keine präzise Funktion für die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit vor.

4. Die Einführung und Bezuschussung von **Mahlzeitschecks** für Organisationen im nicht-kommerziellen Sektor ist ein wichtiger Anreiz für Arbeitnehmer, insbesondere in einem Sektor, in der die Bezahlung oft nicht sehr hoch ist. Darum fordern wir die flächendeckende Einführung der Möglichkeit für alle Organisationen im nicht-kommerziellen Sektor, ihren Mitarbeitern Mahlzeitschecks anzubieten.

5. Die Baremen des Gesundheits- und Sozialbereichs sollten kohärent und nachvollziehbar gestaltet sein. Wir möchten uns hierbei für ein **einfaches, transparentes und faires System** einsetzen. Gleichzeitig jedoch muss verhindert werden, dass dadurch ein Konkurrenzverhältnis zur Anwerbung von Fachkräften zwischen den von der Deutschsprachigen Gemeinschaft und den vom Föderalstaat finanzierten Einrichtungen entsteht.

6. Die Aufwertung der Leitungsfunktionen in den Strukturen des nicht-kommerziellen Sektors ist ebenfalls von großer Bedeutung, um die Branche attraktiver zu gestalten. Dies gilt insbesondere für das **Middle Management**, das in vielen Organisationen eine zentrale Rolle für die operative Führung, Personalverantwortung und Qualitätssicherung spielt.

Ein zentrales Problem besteht derzeit darin, dass sich die Gehaltsentwicklung in den unteren Zeilen der Barementabelle im nicht-kommerziellen Sektor (entlang der Dienstjahre) nicht mehr weiterentwickelt. Dadurch verringert sich der Abstand zwischen verschiedenen Funktionen und Dienstjahren zunehmend. Hinsichtlich des Gesundheits- und Sozialbereichs hat sich dies in den letzten Jahren noch verstärkt, insbesondere durch punktuelle Aufwertungen bestimmter Funktionen – etwa bei Sozialarbeitern –, wodurch der Unterschied zu Leitungsfunktionen teilweise nur noch gering ausfällt.

Wir halten es für notwendig, dass sich die Baremen über die bisherigen 23 Dienstjahre hinaus spürbar weiterentwickeln, damit der Abstand zwischen Funktionen, Verantwortungsebenen und Dienstjahren im gesamten nicht-kommerziellen Sektor – einschließlich des soziokulturellen und Sportsektors – gewahrt bleibt. Ergänzend sollte für leitende Funktionen im Middle Management eine zusätzliche Pauschale

Arbeitgeberverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der DG & Arbeitgeberverband für den Soziokulturellen und Sportsektor in der DG

Rathausplatz 5 4700 Eupen +32 (0)87 87 07 97 info@anikos.be/info@agv329.be
893.869.450/ 860.979.918

vorgesehen werden, um der erhöhten Verantwortung dieser Positionen Rechnung zu tragen.

7. Die im Rahmen von **BVA-B** finanzierten Mittel sollten in **strukturierte Stellen** umgewandelt werden. Diese Forderung ist **haushaltsneutral** zu verstehen und soll sich auf den Stand vom **1. Januar 2026** beziehen. Ziel ist es, die derzeit projekt- oder maßnahmenbezogen eingesetzten Mittel dauerhaft in stabile Beschäftigungsstrukturen zu überführen und damit Planungssicherheit für die betroffenen Organisationen zu schaffen.

8. Die **Betreuungsnormen und insbesondere die Betreuungsschlüssel** im Pflege- und Gesundheitsbereich sowie im Bereich für Personen mit Unterstützungsbedarf müssen weiterhin überarbeitet werden. Zwar hat es in einzelnen Bereichen bereits punktuelle Anpassungen gegeben, diese bleiben jedoch unzureichend und führen nicht überall zu einer nachhaltigen Verbesserung der Situation. Ein angemessener Betreuungsschlüssel ist jedoch unerlässlich, um eine qualitativ hochwertige Versorgung der Patienten und Klienten sicherzustellen und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten langfristig tragfähig zu gestalten. Nur mit einer konsequenten Weiterentwicklung der Betreuungsnormen und -schlüssel wird es auch künftig möglich sein, Ostbelgien glaubwürdig als „Lebensstandort“ zu positionieren.

9. Der Abbau von Bürokratie bleibt ein wichtiges Anliegen. Dabei darf Bürokratieabbau jedoch **nicht mit Sparmaßnahmen für die Organisationen gleichgesetzt** werden. Vereinfachungen administrativer Verfahren müssen sowohl die Bedürfnisse des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft als auch jene der **VoGs im nicht-kommerziellen Sektor** berücksichtigen. Administrative Anpassungen erfordern Zeit, Ressourcen und oftmals auch zusätzliche Investitionen auf Seiten der Organisationen.

Der laufende Prozess zur Vereinfachung von Verfahren sollte daher fortgesetzt werden, allerdings **nicht ausschließlich mit Blick auf das Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft**, sondern insbesondere unter Berücksichtigung der administrativen Belastung der einzelnen Organisationen. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass Maßnahmen zum Bürokratieabbau **nicht indirekt zu Einsparungen bei den Organisationen führen**, etwa durch zusätzliche Aufgaben, Berichtspflichten oder Kosten, die ohne entsprechende Mittel auf die VoGs übertragen werden.

10. **Personalkataster:** Das Personalkataster für den Gesundheits- und Sozialbereich, den Soziokulturellen und Sportsektor sowie des Bereichs der häuslichen Hilfe wurde in seiner konkreten Ausgestaltung ohne vorherige Abstimmung mit den betroffenen Sektoren festgelegt und weist in der aktuellen Form mehrere grundlegende

Arbeitgeberverband für den nicht-kommerziellen Sektor in der DG & Arbeitgeberverband für den Soziokulturellen und Sportsektor in der DG

Rathausplatz 5 4700 Eupen +32 (0)87 87 07 97 info@anikos.be/info@agv329.be
893.869.450/ 860.979.918

Schwächen auf. Insbesondere fehlt eine vollständige Anonymisierung der Daten, während gleichzeitig keine automatisierten Datenübertragungen aus den bestehenden Lohnbuchhaltungsprogrammen der Einrichtungen möglich sind.

Dadurch entsteht für viele Organisationen ein erheblicher administrativer Mehraufwand durch manuelle und teilweise wiederholte Dateneingaben. Wir fordern daher eine Überarbeitung des Systems, die eine **standardisierte und automatisierte Datenübermittlung** – etwa über exportierbare Dateien aus den Lohnprogrammen – ermöglicht, den administrativen Aufwand für die VoGs reduziert und gleichzeitig eine **strikte Anonymisierung sensibler Personaldaten** sicherstellt. Darüber hinaus sollte gewährleistet werden, dass die Arbeitgeberverbände im Rahmen ihrer sektoralen Aufgaben punktuell Zugriff auf aggregierte Daten erhalten, um fundierte Analysen und Entwicklungen im nicht-kommerziellen Sektor zu ermöglichen.

Für die Verbände Anikos & AGV329

Christophe Ponkalo
Präsident Anikos

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a vertical stroke.

Stefan Braun
i.A. für den Verwaltungsrat
Koordinator AGV329

A handwritten signature in black ink, appearing as a stylized 'S' followed by a vertical stroke.