



Zeitkredit: Zeit für alle

Seite 7

Inhalt

Seite 3

Nicht zur Arbeit aufgrund des Coronavirus

Seiten 4-5

Arbeitsplatzerhaltung bei „hartem Brexit“

Seite 6

Sozialwahlen

Seiten 7-9

Zeitkredit oder thematische Urlaube

Seiten 10-11

Handelsabkommen EU-Mercosur

Seite 12

Lüttich: Brücke der sozialen Gerechtigkeit

Seiten 13-15

CNE Info

Seite 16

Sozialwahlen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt Liliane Louges
Jochen Mettlen Birgit Schlüter
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
pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Öffnungszeiten

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Eupen

Montag: 9-12 Uhr

Kelmis

Dienstag: 14-18 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9-12 Uhr
Donnerstag: 14-18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14-18 Uhr

JURISTISCHER DIENST

Eupen

Montag: 14-18 Uhr
Donnerstag: 9-12 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9-12 Uhr
Donnerstag: 14-18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14-18 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST

DEUTSCHLAND

Eupen

Mo: 14-18 Uhr
Di: 14-17 Uhr *nach Terminabsprache*

Kelmis

Di: 9-12 Uhr

LUXEMBURG

St. Vith

Di: 9-12 Uhr Do: 14-18 Uhr

Malmedy

Di: 14-18 Uhr



ARBEITSLOSENDIENST

Eupen

Montag: 9-12 & 14-18 Uhr*
Donnerstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr

Kelmis

Dienstag: 9-12 & 14-18 Uhr*

St. Vith

Dienstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr
Donnerstag: 14-18 Uhr*

Malmedy

Dienstag: 8.30-12 & 14-18 Uhr*
Donnerstag: 8.30-12 Uhr

** 16 bis 18 Uhr für Berufstätige*

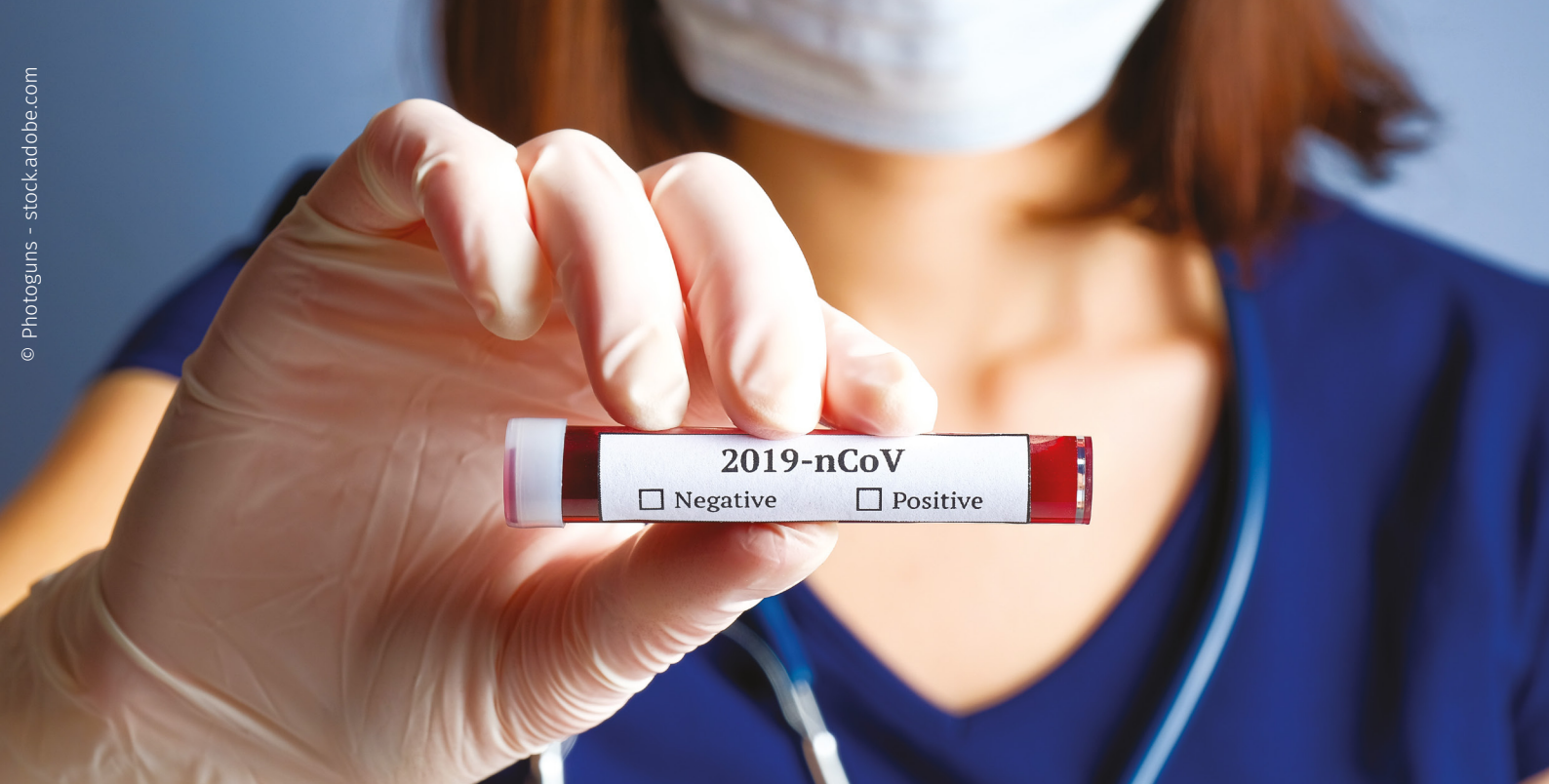
HOTLINE ARBEITSLOSENDIENST

- » Montags bis freitags: 9-11 Uhr
- » Dienstags und donnerstags: 13-15 Uhr

087 85 99 98

Ein Fehler in Ihrer Postanschrift?

Teilen Sie uns diesen mit: 087 85 99 59 oder
pressedienst@acv-csc.be



Nicht zur Arbeit aufgrund des Coronavirus?

Wenn Sie aufgrund des Coronavirus nicht arbeiten können oder nicht arbeiten dürfen, haben Sie in diesem Fall je nach Situation Anspruch auf Ihren Lohn oder auf eine Entschädigung.

Das Unternehmen stellt seine Aktivitäten ein

Wenn die Tätigkeit des Unternehmens fast ganz oder teilweise eingestellt wird, z.B. weil bestimmte Teile nicht mehr geliefert werden, spricht man von zeitweiliger Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit) aus höherer Gewalt oder aus wirtschaftlichen Gründen.

In diesem Fall haben Sie Anspruch auf ein vorübergehendes Arbeitslosengeld, das Sie bei der CSC beantragen. Es versteht sich von selbst, dass Ihr Arbeitgeber verpflichtet ist, die Formalitäten in Bezug auf das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) einzuhalten. Tut er dies nicht, haben Sie Anspruch auf Ihren vollen Lohn.

Sie stehen unter Quarantäne

Wenn Sie aufgrund von Quarantänemaßnahmen nicht arbeiten können,

sind Sie grundsätzlich arbeitsunfähig. In diesem Fall liefern Sie Ihrem Arbeitgeber ein ärztliches Attest. Sie erhalten dann den garantierten Lohn, der im Krankheitsfall zu zahlen ist.

- Wenn Sie in einem Krankenhaus oder einer Einrichtung in Quarantäne bleiben müssen, ist keine Diskussion möglich: In diesem Fall sieht das Gesetz vor, dass Sie arbeitsunfähig sind.
- Wenn Sie sich nicht in einer Einrichtung oder einem Krankenhaus befinden, sind die für den Privatsektor geltenden Vorschriften nicht zu 100 % klar.

Der Beamte hat auf jeden Fall Anspruch auf prophylaktischen Urlaub und auf die Fortzahlung seiner gewöhnlichen Vergütung.

Im Privatsektor sieht die Krankheitsregelung die Vermutung der Arbeitsunfähigkeit für Arbeitnehmer vor, die mit einer Person mit einer ansteckenden Krankheit in Kontakt gekommen sind.

Der königliche Erlass bezieht sich auf 8 ansteckende Krankheiten, wie Diphtherie, Typhus und Röteln, aber nicht auf Coronaviren. Aus medizinischer Sicht ist es jedoch nicht logisch, zwi-

schen diesen verschiedenen Krankheiten zu unterscheiden, insbesondere wenn man die Schwere des Coronavirus betrachtet. Ihr Arzt wird Sie grundsätzlich für medizinisch arbeitsunfähig erklären und Sie haben somit Anspruch auf den garantierten Lohn Ihres Arbeitgebers.

Höhere Gewalt

Es besteht noch eine letzte Möglichkeit: Sie müssen nicht in Quarantäne, können aber nicht zur Arbeit, weil Maßnahmen, die auf andere Personen abzielen, wie z.B. das Annullieren von Flügen oder sonstige Sicherheitsmaßnahmen ergriffen werden.

In diesem Fall, wenn Sie nicht selbst arbeitsunfähig sind oder wenn Sie nicht unter Quarantäne gestellt werden müssen, spricht man von höherer Gewalt und Sie haben kein Anrecht auf Lohn. Der Arbeitgeber kann eine zeitweilige Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt beim LfA beantragen. In diesem Fall haben Sie Anspruch auf ein zeitweiliges Arbeitslosengeld.



Infos +
www.info-coronavirus.be/de
www.diecsc.be

Arbeitsplatzerhaltung bei „hartem Brexit“

Ein Gesetzentwurf zur Arbeitsplatzerhaltung im Falle eines Austritts Großbritanniens aus der Europäischen Union ohne Einigung wird derzeit im Föderalparlament diskutiert. Nachstehend stellen wir die wichtigsten Aspekte vor.

Nach dem Referendum hat Großbritannien der Europäischen Union (EU) am 29. März 2017 offiziell seine Absicht mitgeteilt, die Union zu verlassen. Nach langwierigen und schwierigen Verhandlungen wurde das Abkommen schließlich von beiden Seiten unterzeichnet, was den offiziellen Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU am 31. Januar dieses Jahres zur Folge hatte. Derzeit gilt jedoch eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2020. Diese kann noch um maximal ein oder zwei Jahre verlängert werden. Während dieser Übergangszeit gilt für Großbritannien weiterhin das EU-Recht.

Diese Übergangszeit soll jeder der beiden Parteien die Zeit geben, die Umsetzung des Austrittsabkommens vorzubereiten und die künftigen Beziehungen, die zwischen der EU und Großbritannien noch ausgehandelt werden müssen, zu planen.

Einen harten Brexit verhindern

Mangels eines Abkommens zwischen

der EU und Großbritannien am Ende der Übergangszeit, stünde man vor einem harten Brexit. Dieser könnte, den strengsten Schätzungen zur Folge, zum Verlust von 42.000 Arbeitsplätzen in Belgien führen. Die am härtesten betroffenen Sektoren wären die Nahrungsmittelindustrie, die Textilindustrie, der Chemiesektor, der pharmazeutische und der Kunststoffsektor, der Einzelhandel, der Transportsektor und auch die Dienstleistungen. In diesem Zusammenhang soll mit dem zur Diskussion stehenden Gesetzentwurf eine Reihe von Maßnahmen eingeführt werden, um den Verlust von Arbeitsplätzen zu begrenzen. Diese Regelungen basieren auf die Krisenmaßnahmen, wie sie 2009-2011 angewandt wurden, d.h. kollektive Arbeitszeitverkürzung, Krisenzeitkredit und Wirtschaftsarbeitslosigkeit.

Es ist wichtig zu wissen, dass - beim derzeitigen Stand des Textes - die Bestimmungen, um die es hier geht, nur dann anwendbar wären, wenn Großbritannien und die EU bis zum Ende der genannten Übergangszeit keine Einigung über ihre künftigen Handelsbeziehungen erzielen.

Anerkennung von wirtschaftlichen Schwierigkeiten

Das Kriterium zur Feststellung, ob ein Unternehmen sich nach dem Brexit in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindet, ist eine kurzfristige Verringerung seines Umsatzes, seiner Produktion oder seiner Aufträge um

mindestens 5 %. Den Arbeitnehmervertretern fällt eine wichtige Rolle zu, da der Text vorsieht, dass die Unternehmen im Hinblick auf die Durchführung der Krisenmaßnahmen an ein kollektives Arbeitsabkommen (Sektorenabkommen oder, in Ermangelung dessen, Betriebsabkommen) gebunden sein müssen. Das ist der bevorzugte Weg.

Kann kein kollektives Arbeitsabkommen abgeschlossen werden, dann hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, einen begründeten Antrag auf Anerkennung als Arbeitgeber in wirtschaftlichen Schwierigkeiten aufgrund des Brexit zu stellen, und zwar bei der zuständigen Dienststelle des FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung.

In letzterem Fall obliegt es dem Arbeitsminister, die Anerkennung nach Rücksprache mit der „Betriebsratskommission“, die sich insbesondere aus den im Nationalen Arbeitsrat vertretenen Sozialpartnern zusammensetzt, zu gewähren.

Drei Arten von Maßnahmen

Wird die Prozedur respektiert, könnte der Arbeitgeber folgende Maßnahmen ergreifen:

- **Spezifische wirtschaftliche Arbeitslosigkeit**

Dieses besondere System der wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit gilt für Arbeiter und Angestellte und ist mit dem allgemeinen System der Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Grün-



Bankensektor im Dienste der Gesellschaft

Heute kann man ohne Bankkonto nicht leben. Überweisungen und Bankzahlungen gehören zum Alltag. Für die meisten von uns geschieht das durch ein oder zwei Klicks und „altmodische“ Kontakte zwischen Bankangestellten und Kunden werden immer seltener. Konto eröffnen, Versicherung abschließen, Darlehen aufnehmen oder Anlage: Alle Bankdienstleistungen können heute digital erbracht werden.

Diese Entwicklung der Bankenlandschaft hat einen doppelten Preis. Erstens für die Beschäftigung: Während es 1993 noch 17.750 Bankfilialen gab, waren es 2010 nur 7.744 und 2018 gerade noch 5.126. Zwischen 2010 und 2019 gingen 10.581 Stellen in der Paritätischen Kommission 210 oder 18,1 % der Gesamtzahl verloren. Zweitens für einige Nutzer von Bankdienstleistungen, einschließlich der Senioren und der ärmsten Menschen, für die diese digitale Entwicklung zu Ängsten und Unsicherheit geführt hat.

In seinem jüngsten Bericht über die finanzielle Einbeziehung in Belgien erwähnt das Financial Network eine stille Missachtung eines Teils der Bevölkerung, die sich nicht beklagt, die nicht organisiert ist und vor allem nicht die Energie hat, die Bank zu wechseln.

Die CSC hat zahlreiche Fälle von missbräuchlichen Bankgebühren aufgedeckt, die die ärmsten Menschen noch weiter schwächen. Durch Sensibilisierungsmaßnahmen und politische Anfragen hat sie die Behörden daran erinnert, dass den Banken auch eine soziale Rolle zukommt.

Sie dürfen sich nicht von jeglicher sozialer Verantwortung entbunden fühlen: Transparenz bei den Tarifen, Bekämpfung der ständigen Erhöhung der Bankgebühren, besserer Zugang zu Informationen für gefährdete Personen, Basisbankdienstleistungen,... müssen Prioritäten darstellen. Es ist Aufgabe der Behörden, einen klaren Rahmen zu schaffen, damit die Bürger über eine Bankdienstleistung verfügen, die niemanden ausschließt.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

den vereinbar. Der Arbeitgeber hätte die Möglichkeit, die Arbeitnehmer für eine Dauer von acht Wochen bei vollständiger Aussetzung und von sechs Monaten bei Kurzarbeit in wirtschaftliche Arbeitslosigkeit zu versetzen. Wie im allgemeinen System der Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen muss der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag von mindestens 5,63 Euro pro Tag zahlen.

• Krisenzeitkredit

Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer muss eine Vereinbarung über die Dauer der Kürzung der Arbeitsleistung getroffen werden: eine Reduzierung um ein Fünftel oder eine Halzeitbeschäftigung für einen Zeitraum von mindestens einem Monat und höchstens sechs Monaten. Die Zahlung einer Zulage ist wie bei jedem Zeitkredit vorgesehen.

• Vorübergehende Anpassung der Arbeitszeit

Eine vorübergehende Anpassung der Arbeitszeit und die Vier-Tage-Woche könnten eingeführt werden, wenn ein innerbetriebliches Arbeitsabkommen abgeschlossen wird. Dieses Abkommen muss die Dauer der Maßnahme und einen Lohnausgleich für den Arbeitnehmer vorsehen. In Ermangelung einer Gewerkschaftsdelegation im Unternehmen kann die Maßnahme durch eine Änderung der Arbeitsgesetzgebung eingeführt werden.

Einige kritische Anmerkungen der CSC

Insgesamt befürwortet die CSC die Einführung solcher Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung. Sie kritisiert jedoch den Inhalt des Vorschlags. Umsatzeinbußen von 5 % sind für die CSC nicht gerechtfertigt, vor allem nicht im Vergleich zu früheren Krisenmaßnahmen, bei denen es zunächst um 20 % und ab 2010 um 15 % ging. Eine Schwelle von 10 % für die Verringerung des Umsatzes, der Produktion oder der Bestellungen, wie sie derzeit für die wirtschaftliche Arbeitslosigkeit der Arbeitnehmer gilt, erscheint vernünftiger.

Der direkte Zusammenhang mit dem Brexit erscheint der CSC unklar und könnte in einigen Fällen zu Missbrauch führen. Daher ist höchste Wachsamkeit für die Sozialpartner auf Sektorebene, im Unternehmen oder in der „Kommission Unternehmenspläne“ geboten, die zu dem Antrag des Arbeitgebers, der sich als in Schwierigkeiten befindlich bezeichnet, Stellung nehmen müssen.

Schließlich begrüßt die CSC, dass der Nationale Arbeitsrat vor jeder Entscheidung über eine mögliche Verlängerung der gesetzlichen Bestimmungen, die nach dem derzeitigen Text sechs Monate nach ihrem Inkrafttreten enden sollen, konsultiert werden muss.



„In einem KMU muss man sich bewegen, wenn man will, dass sich Dinge bewegen“

Mit 38 Jahren arbeitet Adem nachts in Wavre in einem kunststoff-verarbeitenden KMU, das hauptsächlich auf die Nahrungsmittel-industrie ausgerichtet ist. Tagsüber ist er seit vier Jahren Gewerkschaftsvertreter der CSCBIE. Adem beschreibt seinen Werdegang.

„Alles hat angefangen mit einer Email der CSC mit Fragen zum Thema Pension. Nachdem ich geantwortet habe, hat der verantwortliche Berufssekretär - der das Unternehmen kannte, in dem ich arbeite und in dem es keine Gewerkschaftsdelegation gab - mich und einige Kollegen zu einem Treffen eingeladen. Nach diesem Treffen war mir klar, dass es besser ist, eine Gewerkschaftsdelegation (GD) im Unternehmen zu haben, wenn man Dinge bewegen will. Ich habe angefangen, sehr diskret während einem Monat Unterschriften zu sammeln, und das ohne gewerkschaftliche Unterstützung (siehe unten). Ich wurde als Delegierter für das Unternehmen bezeichnet. Das war der Anfang eines tollen Abenteuers. Ich habe meinen Arbeitgeber darüber informiert, an einem 1. April! Er hat mir nicht geglaubt“, so Adem.

„Die große Schwierigkeit zu Beginn war, dass noch keine GD vorhanden war. Glücklicherweise hat mich der Berufssekretär mehrere Monate lang unterstützt. Müsste ich einen KMU-Arbeitnehmer überzeugen, der nicht bereit ist, sich auf das Abenteuer einzu-

lassen, würde ich sagen: Mach es, du hast nichts zu verlieren. Es ist nur ein Gewinn! Man muss sich selbst bewegen, wenn sich Dinge bewegen sollen.“

„2017 wurden die wenigen sozialen Vorteile, die wir hatten, willkürlich verteilt, ohne jegliche Regelung. Durch Verhandlungen konnten wir die Verteilung der Geschenkschecks und der Ökoschecks reglementieren und haben seit dem 1. Januar dieses Jahres Mahlzeitschecks von 7,50 Euro. Ich habe ebenfalls Lohnerhöhungen durchsetzen können, eine Verlängerung der SAB oder zusätzliche Urlaubstage pro 5 Jahre Betriebszugehörigkeit. In Sachen Arbeitsbedingungen hat die Einsetzung einer GD es ermöglicht, die Pausen von 15 auf 25 Minuten heraufzuschrauben. Derzeit werden Maßnahmen zur Verbesserung der Ergonomie am Arbeitsplatz ergriffen“, sagt der Gewerkschafter.

„Es ist nicht leicht, Nachtarbeit zu leisten und tagsüber an Sitzungen teilzunehmen. Ich stehe durch eine WhatsApp-Gruppe mit den Mitarbeitern in Kontakt, möchte aber, dass



ein Gewerkschaftsteam am Tag aufgestellt wird. Ich verzichte zwar auf meinen Schlaf, aber es tut gut, wenn man die erzielten Ergebnisse sieht.“

„In meinem Unternehmen gibt es im Mai vielleicht keine Sozialwahlen: Wir befinden uns unter dem Schwellenwert. Mein Mandat endet vielleicht. Aber wir haben ein KAA mit unbefristeter Dauer verhandeln können: Selbst wenn es in Zukunft keine Gewerkschaftsdelegation mehr gibt, bleibt das KAA erhalten. Das ist das schönste Erbe, was ich hinterlassen werde“, meint Adem.

Bin ich als Kandidat geschützt?

Um Ihre Rolle als Sprachrohr Ihrer Kollegen wahrnehmen zu können, müssen Sie sich frei ausdrücken und Ihre Gewerkschaftsaktivitäten ausführen können. Deshalb sind Sie als Delegierter durch das Gesetz geschützt: Der Arbeitgeber kann Sie nicht entlassen oder versetzen, weil Sie sich für Ihre Kollegen einsetzen. Das Ausüben Ihres Mandats darf ebenfalls keine Behinderung für eventuelle Beförderungen darstellen.

Es geschieht sehr selten, dass ein Arbeitnehmervertreter aufgrund seiner Gewerkschaftsarbeit entlas-

sen wird. Will Ihr Arbeitgeber Sie aus einem gültigen Grund entlassen, darf er dies nur mit Zustimmung des Arbeitsgerichtes. In dem Fall, in dem Ihr Arbeitgeber Ihnen droht, Sie aus anderen Gründen zu entlassen, können Sie auf den Rechtsbeistand der CSC zählen. Ein Arbeitgeber, der einen geschützten Arbeitnehmer entlässt, kann durch das Arbeitsgericht dazu verurteilt werden, eine Entschädigung zu zahlen, die dem Lohn von zwei bis zu acht Jahren entspricht. Diese Strafen sind Abschreckung genug, um dem Gewerk-

schaftsdelegierten eine gewisse Bewegungsfreiheit zu gewähren, selbst wenn das gewerkschaftliche Klima im Unternehmen nicht gut ist.

ACHTUNG! Dieser Kündigungsschutz gilt auch für die neuen Kandidaten und Kandidatinnen für die Sozialwahlen, aber er greift erst 65 Tage vor dem Enddatum der Hinterlegung der Kandidatenlisten. Für die Sozialwahlen von Mai 2020 hat diese Periode also zwischen dem 12. und dem 25. Januar 2020 begonnen, in Funktion zum vorgesehenen Datum der Sozialwahlen in Ihrem Unternehmen.





Zeitkredit oder thematische Urlaube

Möchten Sie Beruf und Familie besser in Einklang bringen, eine Ausbildung absolvieren oder nach einer langen und intensiven Laufbahn aus dem Berufsleben aussteigen? Haben Sie schon einmal über Zeitkredit oder thematische Urlaube nachgedacht?

Es ist nicht immer einfach, ein Gleichgewicht zwischen Arbeit, Familie und Sozialleben zu finden. Deshalb hat die CSC ein Abkommen in Sachen Zeitkredit ausgehandelt, damit Sie sich um Ihre Kinder oder Familie sorgen, einen Kurs belegen oder am Ende der Laufbahn weniger arbeiten können. Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft haben auch Anspruch auf thematische Urlaube und auf Zeitkredit am Laufbahnende.

Worauf habe ich Anrecht?

Wir unterscheiden zwischen den thematischen Urlauben und dem Zeitkredit. Die Bedingungen für den thematischen Urlaub sind restriktiver als für den Zeitkredit. Ihr Sektor, die Größe Ihres Unternehmens, Ihr Dienstalter, Ihr Beruf und ein möglicher Ausschluss durch ein Kollektivabkommen beeinflussen das Recht auf einen Zeitkredit.

Welche Art Urlaub kann ich nehmen?

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine Übersicht über die allgemeinen Bedingungen für Zeitkredit (für Ausbil-

dungs- und Pflegezwecke) und thematische Urlaube. Die genauen Bedingungen, Ausnahmen, das Antragsverfahren usw. sind in der Broschüre „Zeitkredit und thematische Urlaube im Privatsektor“ der CSC zu finden.

Welcher Urlaub sollte zuerst genommen werden?

Sie können selbst entscheiden, in welcher Reihenfolge Sie einen thematischen Urlaub oder einen Zeitkredit in Anspruch nehmen möchten. Die Zulagen für den thematischen Urlaub sind aber höher als die für den Zeitkredit. Die Bedingungen sind jedoch unterschiedlich. So können Sie beispielsweise einen Zeitkredit für die Betreuung Ihres Kindes bis zum Alter von 8 Jahren in Anspruch nehmen. Für einen Elternurlaub beträgt die Grenze 12 Jahre.

Was ist mit meinem Einkommen?

Wenn Sie einen thematischen Urlaub oder einen Zeitkredit nehmen, wirkt sich diese Entscheidung auf Ihren Bruttolohn aus. Während Ihrer Abwesenheit von der Arbeit erhalten Sie keinen Lohn. Sie haben jedoch Anspruch auf einen Zuschuss des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (Lfa). Die Höhe dieser Vergütung hängt von der Art des Urlaubs, der Form, in der Sie ihn nehmen (Vollzeit- oder Teilzeiturlaub) und Ihrer familiären Situation ab. Zusätzlich zu der Zulage kann die flämische Regierung auch eine Prämie für Zeitkredit für „Pflege“ oder „Ausbildung“ oder für thematischen Urlaub gewähren. Um diese zu erhalten, müssen Sie jedoch in der flämischen Region arbeiten.



Möchten Sie mehr darüber erfahren?

Die Broschüre „Zeitkredit und thematische Urlaube im Privatsektor“ finden Sie in den CSC-Dienstleistungszentren und in digitaler Form auf unserer Webseite www.dieesc.be. Ein praktisches Tool auf unserer Internetseite ermöglicht es Ihnen, die Höhe Ihres Einkommens zu berechnen, wenn Sie einen thematischen Urlaub oder einen Zeitkredit nehmen: www.dieesc.be/apps/zeitkredit.

ERFAHRUNGEN

Bernard

„Mit 50 Jahren habe ich einen Zeitkredit am Ende meiner Laufbahn in Anspruch genommen. Indem ich auf 4/5 gegangen bin, hatte ich Zeit für andere Aktivitäten. Reisen und die Welt entdecken, solange man noch körperlich fit ist, ist ebenfalls ein Pluspunkt: Wie aber wird das am Ende einer Laufbahn mit 67 Jahren sein?“



Stephane

„Meine Mutter hatte gesundheitliche Probleme. Ich musste mir Urlaub nehmen oder mich nach der Arbeit um sie kümmern. Also nahm ich einen Zeitkredit für die Unterstützung eines schwerkranken Familienmitglieds auf Teilzeitbasis für drei Monate. Diese Zeit erlaubte es mir, mich auch um meine Familie kümmern zu können.“



Laurence

„Die physische und psychische Belastung meiner Arbeit ist schwer. Kurz nach meinem 50. Geburtstag nahm ich einen Zeitkredit ohne Motiv in Anspruch. Zwei Jahre lang konnte ich so an zwei freien Tagen in der Woche meine Enkelinnen genießen, meine arbeitenden Kinder entlasten und verschlafen.“



BALANCE ZWISCHEN BERUFS- UND PRIVATLEBEN?

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist nicht immer einfach. Deshalb setzt sich die CSC für die Förderung des Zeitkredits ein. So können Sie sich um Ihre Kinder oder Verwandten kümmern, an einer Ausbildung teilnehmen oder am Laufbahnen etwas kürzer treten. Sie haben auch Anrecht auf eine Reihe von thematischen Urlaube.

Welche Art von Urlaub kann ich nehmen?

THEMATISCHER URLAUB

Ich möchte mehr Zeit haben, um mich um mein Kind zu kümmern (Elternurlaub)

- Unterbrechung**
- Vollzeit für 4 Monate.
 - Halbzeit für 8 Monate.
 - 1/5-Zeit für 20 Monate.
 - 1/10-Zeit für 40 Monate.

Sie können den Urlaub in verschiedenen Formen nehmen und wechseln.

Bedingungen Das Recht gilt bis zum Alter von 12 Jahren (bei einem behinderten Kind bis zu 21 Jahren). Sie müssen jedoch seit 12 Monaten bei Ihrem Arbeitgeber unter Vertrag stehen.



THEMATISCHER URLAUB

Ich habe eine kranke Person in meiner Familie (Pflegeurlaub)

- Unterbrechung**
- Vollzeit für bis zu 12 Monate
 - Halbzeit oder 1/5-Zeit für maximal 24 Monate.
 - Der Antrag muss systematisch für mindestens einen Monat und höchstens drei Monate eingereicht werden.

Bedingungen Betreuung eines schwerkranken Haushalts- oder Familienmitglieds (Person, die im selben Haushalt lebt oder bis zum zweiten Grad verwandt ist). Keine Karriere- oder Dienstalterbedingungen bei einer vollständigen Unterbrechung. Ein ärztliches Attest ist jedoch in jedem Fall erforderlich.

Wenn Ihr minderjähriges Kind in ein Krankenhaus eingeliefert wird, können Sie einen speziell für diesen Fall vorgesehenen „Pflegeurlaub“ für eine Woche in Anspruch nehmen. Diese Frist kann um eine Woche verlängert werden.



THEMATISCHER URLAUB

Ein naher Verwandter am Lebensende (Palliativpflege)

Unterbrechung Vollzeit, Halbzeit oder 1/5-Zeit für einen Monat. Dies kann zweimal um einen Monat verlängert werden.

Bedingungen

Betreuung von Menschen, die an einer tödlichen, unheilbaren Krankheit leiden. Keine Bedingungen für die Karriere oder das Dienstalter bei einer vollständigen Unterbrechung. Ein ärztliches Attest ist jedoch in jedem Fall erforderlich.



Zeitkredit sollte auch in KMUs ein Recht sein

Das derzeitige Zeitkreditsystem macht Unterschiede zwischen Arbeitnehmern kleiner Unternehmen (zehn Mitarbeiter oder weniger) und denen großer Unternehmen. Personen, die für ein großes Unternehmen arbeiten, haben automatisch Anspruch auf Zeitkredit: Der Arbeitgeber kann diesen nicht ablehnen. In einem kleinen Unternehmen muss der Arbeitgeber seine Zustimmung geben. Ohne diese Zustimmung gibt es keinen Zeitkredit für den Arbeitnehmer. Der Ausschluss dieses Rechts ist insofern merkwürdig, als es nicht für die thematischen Urlaube gilt, deren Dauer jedoch viel begrenzter ist.

Diese Situation muss sich ändern. Deshalb schlägt die CSC vor, dass der Zeitkredit auch in Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten zu einem Recht wird, wie es bei den thematischen Urlaube der Fall ist. Angesichts des Fachkräftemangels hätten Kleinunternehmen somit einen zusätzlichen Vorteil bei der Anwerbung von neuen Mitarbeitern.

THEMATISCHER URLAUB

Ich biete informelle Pflege an (Statut des helfenden Angehörigen)

Unterbrechung

- Vollzeit für einen Monat.
- Halbzeit oder 1/5-Zeit für 2 Monate.

Bedingungen

Die Betreuung einer abhängigen Person gewährleisten. Die Krankenkasse erkennt Ihr Statut als helfender Angehöriger sowie den Zustand der abhängigen Person an. Im Prinzip tritt diese Regelung Anfang 2020 in Kraft.



ZEITKREDIT

Um Ihre Kinder oder Familie zu betreuen oder um zu studieren (Zeitkredit mit Motiv)

Unterbrechung

- Vollzeit, Halbzeit oder 1/5-Zeit.
- Das Motiv „Ausbildung“ berechtigt zu einem Zeitkredit von maximal 36 Monaten.
- Das Motiv „Betreuung“ (für Ihr eigenes Kind < 8 Jahre; für ein schwer krankes Kind < 18 Jahre; für Ihr eigenes behindertes Kind < 21 Jahre; für ein schwer krankes Familien- oder Haushaltsmitglied; im Falle der Palliativbetreuung) berechtigt Sie zu einem Zeitkredit von maximal 51 Monaten.
- Während Ihrer gesamten Laufbahn können Sie maximal 51 Monate Zeitkredit in Anspruch nehmen.

Bedingungen

Sie müssen in der Privatwirtschaft arbeiten und seit mindestens zwei Jahren bei Ihrem Arbeitgeber beschäftigt sein. In einem Unternehmen mit zehn oder weniger Beschäftigten kann der Arbeitgeber den Zeitkredit verweigern.



ZEITKREDIT

Ihre Leistungen als älterer Arbeitnehmer reduzieren (Zeitkredit am Laufbahnende)

Unterbrechung Halbzeit oder 1/5-Zeit bis zu Ihrer Rente

Bedingungen

Sie müssen in der Privatwirtschaft tätig sein und seit mindestens 2 Jahren bei Ihrem Arbeitgeber beschäftigt sein. Sie können diese Regelung auch schneller in Anspruch nehmen, wenn Ihr Arbeitgeber zustimmt - in der Praxis geschieht dies regelmäßig. Ihr Alter und Ihr beruflicher Werdegang entscheiden darüber, ob Sie Anspruch auf einen Zeitkredit am Laufbahnende haben. Dies ist zum Beispiel ab dem Alter von 60 Jahren und nach einer Laufbahn von 25 Jahren der Fall.

Handelsabkommen EU-Mercosur: ein „Verlierer-Verlierer-Abkommen“

Die EU und die Mercosur-Staaten haben im vergangenen Sommer ein über viele Jahre ausgehandeltes Handelsabkommen unterzeichnet. Für die Europäische Kommission ist diese Vereinbarung ein „Win-Win-Abkommen“. Die Christliche Arbeiterbewegung CAB und die CSC befürchten ein „Verlierer-Verlierer“-Szenario. Auch die Regierungen der DG und Walloniens stehen dem Freihandelsabkommen kritisch gegenüber.

Nach dem zwischen der Europäischen Union (EU) und den Mercosur-Staaten (Argentinien, Brasilien, Paraguay und Uruguay) unterzeichneten Abkommen werden die Arbeitnehmerrechte auf eine harte Probe gestellt: Mehrere Mercosur-Staaten haben einige der grundlegenden IAO-Abkommen noch immer nicht ratifiziert, insbesondere diejenigen, die die elementarsten und grundlegendsten Gewerkschaftsrechte betreffen. Und wie leider bei dieser Art von Handelsabkommen üblich, ist das Kapitel, das der nachhaltigen Entwicklung und den Arbeitsbedingungen gewidmet ist, nicht bindend.

Für den Fall der Nichteinhaltung der in diesem Kapitel enthaltenen Bestimmungen sind daher keine Sanktionen vorgesehen.

Zu Lasten der Menschenrechte

Die Europäische Kommission rühmt sich jedoch damit, dass sie die abgeschlossenen Handelsabkommen bei Bedarf als Hebel für die Partnerländer einsetzen kann, damit diese ihre Klimapolitik überdenken und die Rechte der Arbeitnehmer respektieren. Für die Christliche Arbeiterbewegung (CAB) geht das im EU-Mercosur-Abkommen vorgeschlagene Modell

eindeutig nicht in diese Richtung. Im Gegenteil, die Europäische Kommission erklärt sich bereit, Handelsabkommen mit einem politischen Führer (Jair Bolsonaro, Präsident von Brasilien) mit eindeutig rechtsextremen Ideen zu schließen, der nicht zögert, die grundlegendsten Menschenrechte zu missachten und die Beteiligung seines Landes an den Pariser Abkommen in Frage zu stellen. Ist dies die politische Botschaft, die die EU aussenden möchte?

Darüber hinaus bekräftigt die CAB und die ihr angeschlossenen Organisationen⁽¹⁾ ihren Widerstand gegen die in diesen Handelsabkommen verankerte Logik, die darauf abzielt, möglichst viele wirtschaftliche und soziale Sektoren zu Lasten der Menschenrechte zu kommerzialisieren.

Unerwünschte Auswirkungen

Angesichts der Klimakatastrophe ist die CAB erstaunt über die große Kluft in der Klimapolitik: Die Europäische Kommission kündigt einen „Green New Deal“ an, dessen Ziel es ist, Europa „bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent der Welt“ zu machen. Eine Studie zeigt jedoch, dass die CO₂-Emissionen der EU im Rahmen des Abkommens mit den Mercosur-Staaten steigen werden.

Was schließlich die Landwirtschaft anbelangt, so macht diese Art von Abkommen - abgesehen von den Gesundheitsrisiken, die von den „freizügigeren“ Gesetzgebungen der Mercosur-Länder ausgehen - den landwirtschaftlichen Familienbetrieben noch schwerer zu schaffen. In diesem Zusammenhang unterstützen die CAB und die ihr angeschlossenen Organisationen die belgische und europäische Landwirtschaft, die sich zunehmend gegen diese Handelsabkommen ausspricht.

Für die Christliche Arbeiterbewegung werden Freihandelsabkommen niemals ein wirksames Entwicklungsinstrument sein, da die Bevölkerung vergessen wird, die in die Rolle eines Konsumenten und nicht in die eines Akteurs ihrer Entwicklung gedrängt

Neben den Gesundheitsrisiken, die das Abkommen zwischen der EU und den Mercosur-Staaten mit sich bringt, führt es die landwirtschaftlichen Familienbetriebe ins Verderben.



wird. Darüber hinaus verschlimmert das durch diese Abkommen unterstützte Modell die Landnahme, kontaminiert die Ökosysteme und neigt dazu, den sozialen Protest von Bürgern, die berechnete Bedenken äußern, stärker zu unterdrücken. Diese Gewalt fordert jedes Jahr Hunderte von Opfern auf dem Kontinent.

Daher ist es für die EU unerlässlich, eine 180-Grad-Wende zu vollziehen, um eine nachhaltige und sozial gerechte soziale Entwicklung in ihren Handelsbeziehungen, aber auch in ihrer Politik der Entwicklungszusammenarbeit zu erreichen.

Parlamentarische Debatten

Die Ceta-Episode hat uns gezeigt, dass es für eine öffentliche Debatte entscheidend ist, dass diese Abkommen „gemischt“ bleiben, damit nicht nur das Föderalparlament, sondern auch die Regionalparlamente sie in voller Kenntnis der Sachlage aufgreifen, debattieren und darüber abstimmen können.

Diese Elemente veranlasst die CAB dazu, die regionalen Parlamente und Regierungen aufzufordern, sich gegen das EU-Mercosur-Abkommen und ähnliche Abkommen zu stellen. Sie fordern sie auch auf, sich bei der Föderalregierung weiterhin stark dafür einzusetzen, dass Belgien und die europäischen Institutionen den Abschluss des Entwurfs eines UN-Vertrags über multinationale Unternehmen und Menschenrechte nachdrücklich unterstützen, der darauf abzielt, erstere rechtlich für ihre Handlungen verantwortlich zu machen, damit die Menschenrechte nie wieder auf die lange Bank geschoben werden.

Ariane Estenne
Präsidentin der CAB

⁽¹⁾ Die CAB vereint mehrere Organisationen: die CSC, die Christliche Krankenkasse, die Werkmannschaften, die Frauenliga und die CAJ.

Aus für Cash for cars

Am 23. Januar hob das Verfassungsgericht das Gesetz vom 30. März 2018 „zur Einführung eines Mobilitätsgeldes“, auch „Cash for cars“ genannt, auf. Dieses Gesetz sah die Möglichkeit vor, einen Dienstwagen gegen einen Geldbetrag umzutauschen, der von Steuern und Sozialbeiträgen befreit ist. Der Verfassungshof urteilte, dass „bestimmte Aspekte der konkreten Umsetzung des Gesetzes Probleme bezüglich der verfassungsrechtlichen Grundsätze der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung aufwerfen“. Infolgedessen hob es diese Maßnahme auf. Sie bleibt aber bis spätestens Ende 2020 wirksam, es sei denn, es treten vorher neue Bestimmungen in Kraft.

Europäische Bürgerinitiative für Kerosinsteuer

Die CSC möchte Sie auf eine wichtige europäische Unterschriftenaktion aufmerksam machen, welche die Steuerbefreiung für Flugkraftstoff (Kerosin) in Europa abschaffen möchte. Eine „europäische Bürgerinitiative“ (EBI) ist ein offizielles europäisches Instrument, welches darauf hinauszielt, die Europäische Kommission dazu zu zwingen, dem europäischen Parlament und Europarat eine Regelung vorzulegen. Damit diese Bürgerinitiative verbindlich ist, muss sie eine Million Unterschriften aus mindestens sieben Mitgliedstaaten sammeln.

Gerechte Besteuerung

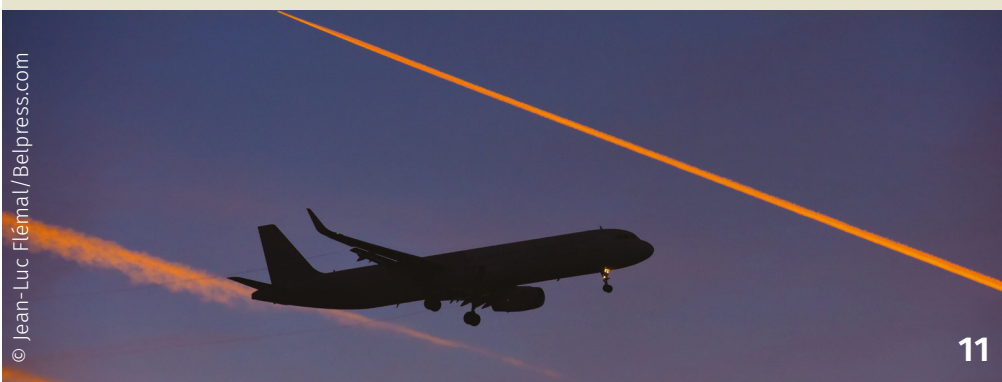
Derzeit läuft eine europäische Bürgerinitiative zur Einführung einer Kerosinsteuer. Mit dieser Steuer könnten endlich die CO₂-Kosten in den Flugpreis einfließen. Dadurch würden sie teurer und die Bahn oder der Bus zu attraktiveren Alternativen für Reisen in Europa.

Eine gerechte Besteuerung, die den Bürger dazu veranlasst, sich für nachhaltige Verkehrsmittel zu entscheiden, ist eine absolute Notwendigkeit, um das exponentielle Wachstum des Luftverkehrs zu bremsen. 2019 haben wir die Kandidaten für die Europawahlen gebeten, diese Forderung in EU-Recht umzusetzen. Da im Europarat Einstimmigkeit bei der Steuergesetzgebung erforderlich ist, brauchen wir unbedingt die breite Unterstützung der europäischen Bürger.

Wir bitten Sie daher, die Unterschriftenaktion jetzt zu unterzeichnen. Sie können dies bis zum 10. Mai 2020 tun. Teilen Sie die Unterschriftenaktion in den sozialen Medien (Twitter, Facebook, LinkedIn,...)

Die CSC bedankt sich für Ihre Unterstützung!

<https://eci.ec.europa.eu/008/public/#/initiative>



Lüttich: Brücke der sozialen Gerechtigkeit

Am 20. Februar, anlässlich des Welttages der sozialen Gerechtigkeit, hat die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien die Brücke, an der sich ihr Hauptsitz befindet, in „Brücke der sozialen Gerechtigkeit“ getauft. Ein markantes Symbol, um im Vorfeld der Sozialwahlen an den täglichen Kampf der CSC für soziale Gerechtigkeit zu erinnern.

Der Internationale Währungsfonds bestätigt, dass die Gewerkschaftsvertretung zur Förderung von Umverteilungspolitiken im Sozialbereich und zur Verringerung des Lohngefälles beitragen. Ebenso haben viele Forscher bestätigt, dass die Präsenz der Gewerkschaften in den Betrieben zum sozialen Fortschritt beiträgt. Der Studiendienst der CSC hat das überprüft: In Unternehmen, in denen Gewerkschaftsvertreter gewählt werden, liegt der durchschnittliche Bruttojahresverdienst um etwa 5 000 Euro höher, die Arbeitnehmer haben zwischen 10 und 30 % mehr Weiterbildungsmöglichkeiten, die Arbeitsplätze sind sicherer, die Verträge sind besser, weniger Turn-Over, weniger Arbeitsunfälle.

Umfrage bei den Mitgliedern

Der gewerkschaftliche Mehrwert ist unumstritten! Es ist also kein Zufall, dass dort, wo es keine Gewerkschaftsvertreter gibt, viele Arbeitnehmer sich eine solche wünschen würden. Das ist das Resultat der Umfrage, die die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien (CSC LVO) bei ihren Mitgliedern aus dem Privatsektor, die in Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung in der Provinz Lüttich arbeiten,

durchgeführt hat. 87,8 % der Befragten gaben an, dass eine Gewerkschaftspräsenz voll und ganz gerechtfertigt sei, um verteidigt zu werden, soziale Fortschritte zu erzielen und eine regelmäßige Lohnerhöhung zu erreichen. Jeder fünfte Arbeitnehmer würde sogar ein Mandat übernehmen. Die hauptsächlichen Motivationen um Kandidat zu werden? Gegen die bestehenden Ungerechtigkeiten kämpfen (62 %), der Wunsch, sich anders in den Betrieb zu investieren (20 %) oder das Verlangen, die Dinge in die Hand zu nehmen (10 %).

In Unternehmen mit Gewerkschaftsvertretung finden 96,09 % der Befragten, dass diese Präsenz Sinn macht. Bei der Frage, was die Konzertierung ihnen konkret gebracht hat, haben die Mitglieder Lohnvorteile und eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben angegeben.

Alle Arbeitnehmer widerspiegeln

Und wie bewerten die CSC-Delegierten ihre Arbeit in den Konzertierungsorganen? Sie begnügen sich nicht damit, die Probleme aufzuzeigen und mögliche Lösungen zu verhandeln, sie sind proaktiv. 80 % der Befrag-

ten erklären, dass sie mindestens ein Projekt im Unternehmen in Sachen Unfallverhütung, Wohlbefinden, Organisation oder Umwelt gestartet haben: 5 % haben 1 Projekt, 65 % zwischen 2 und 5 Projekten, 10 % mehr als 5 Projekte initiiert. Darüber hinaus geben zwei Drittel der Befragten an, mindestens ein kollektives Arbeitsabkommen über außergesetzliche Vorteile, ergebnisbezogene einmalige Vorteile, Laufbahnende, Arbeitszeit oder zusätzliche Urlaubstage abgeschlossen zu haben.

Die befragten Delegierten sind quasi alle dazu bereit, ihre Kandidatur zu erneuern. Nur 6,3 % unter ihnen möchten dies nicht mehr tun.

Muss darauf hingewiesen werden, dass zwischen dem 11. und dem 24. Mai die Sozialwahlen in ungefähr 480 Unternehmen in der Provinz Lüttich stattfinden? Etwa 100.000 Arbeitnehmer, Leiharbeiter inbegriffen, werden dazu eingeladen, ihre Vertreter im AGS für die Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern und im BR für die Betriebe mit über 100 Arbeitnehmern zu wählen.

Die CSC präsentiert tausende Kandidaten in der Provinz Lüttich: Männer, Frauen, Jugendliche, Arbeiter, Angestellte, Kader. „Unsere Kandidaten und unsere Gewählten müssen das Spiegelbild aller Arbeitnehmer des Unternehmens sein. Eine ausgewogene und repräsentative Liste fördert die Qualität der Gewerkschaftsarbeit. Interessierte Personen haben noch ein wenig Zeit, zu kandidieren: Die Einreichung der Listen findet je nach Wahltermin in den Unternehmen spätestens zwischen dem 17. und 30. März statt“, teilt Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC LVO, abschließend mit.



RENTEN IN FRANKREICH UND BELGIEN: GLEICHER KAMPF

In Frankreich wird heftig gegen die von der Macron-Regierung geplante Rentenreform protestiert. Sie hätte katastrophale Folgen für die Franzosen. Inwiefern betrifft das uns?

Ganz einfach, weil die Politik, die die französische Regierung durchzusetzen versucht, die gleiche ist wie die, die Regierungen in ganz Europa durchzusetzen versuchen. Ein Schritt in diese Richtung im Ausland birgt die Gefahr, unsere (hypothetische) künftige Regierung zu inspirieren. Deshalb ist es wichtig, sich unseren kämpfenden Nachbarn anzuschließen.

MEHR ARBEITEN, UM WENIGER ZU VERDIENEN

Die französische Regierung will ein Punktesystem durchsetzen. Dieses vorgeschlagene neue System würde bedeuten, länger für viel niedrigere Renten zu arbeiten. Es würde die Rentenbeträge zudem unvorhersehbar machen und es der Regierung ermöglichen, sie zu reduzieren, wenn sie Geld braucht. Dieses Punktesystem wollte die Michel-Regierung auch uns Belgiern aufzwingen. Wir haben es vor zwei Jahren in die Mülltonne geworfen und sind solidarisch mit unseren französischen Nachbarn, die dasselbe tun wollen, um diese Idee, die Rechte schmälert und die Rentner verarmt, endgültig zu begraben.

RENTEN PRIVATISIEREN

Die französische Regierung stellt sich vor, hohe Gehälter (über 10.000 Euro brutto monatlich) weitgehend von der Beitragszahlung an das allgemeine Rentensystem zu befreien. Dies hätte zwei Auswirkungen: die Gesamtfinanzierung des Systems zu ersticken und diese hochbezahlten Arbeitnehmer und Führungskräfte in die Arme der von privaten Pensionsfonds organisierten kapitalgedeckten Renten zu drängen.

In einem kapitalgedeckten System geht es nicht mehr darum, heute Beiträge für die Rente unserer Eltern (oder der heutigen Senioren) zu zahlen. Man vertraut dagegen einen Teil seines Lohnes Pensionskassen an, die damit an der Börse spekulieren. Es werden riesige Renditen versprochen, aber alle 5 oder 10 Jahre nimmt ein Finanzcrash Ihre Ersparnisse und Ihre Rente steht auf dem Spiel.

Seit der Finanzkrise 2008 sind kapitalbasierte Privatsysteme fast überall gescheitert (aber haben Versicherern und Pensionskassen Milliarden gebracht). Diese verstärkte Privatisierung der Renten war auch eines der Ziele der Michel-Regierung. Dem

wurde auch vor zwei Jahren durch die Mobilisierung der Belgier entgegen gewirkt. Es geht also um den Kampf gegen den in Europa an Boden gewinnenden Wunsch nach einer Privatisierung der Renten.

DEN WORTEN TATEN FOLGEN LASSEN

Jede Niederlage (und jeder Sieg) in einem europäischen Land breitet sich früher oder später unter den Nachbarn aus. Wenn die französischen Gewerkschaften scheitern, wird die nächste belgische Regierung leichtes Spiel haben und uns vorhalten: Die Franzosen mussten dieses System schlucken, also weshalb nicht auch ihr? Wir sollten daher unsere französischen Kollegen in ihrem Kampf unterstützen!



© Michel Renard

Die Politik, die die französische Regierung durchzusetzen versucht, ist die gleiche wie die, die Regierungen in ganz Europa durchzusetzen versuchen.

DAS MOBILITÄTSBUDGET

Dieser Artikel ist der Dritte einer Reihe über die Mobilität am Arbeitsplatz. Nachdem wir den Dienstwagen und Cash for cars unter die Lupe genommen haben, befassen wir uns in diesem Monat mit einer neuen Form der Entschädigung im Zusammenhang mit Ihrer Mobilität: dem Mobilitätsbudget.



ARBEIT & MOBILITÄT

Das Mobilitätsbudget ist eine der Alternativen zum Dienstwagen. In der Praxis wird der Betrag, der für den Dienstwagen vorgesehen ist, durch ein Budget ersetzt. Es kann in drei Bereichen investiert werden:

1. ein umweltfreundlicheres Auto
2. nachhaltiger Transport
3. ein Betrag in bar

Das Mobilitätsbudget sollte nicht mit Cash for cars (Bargeld für Autos) verwechselt werden. Cash for cars besteht aus dem Umtausch des Firmenfahrzeugs gegen einen Bargeldbetrag. Dagegen besteht das Mobilitätsbudget darin, einen Geldbetrag zu erhalten, der das Fahrzeug ersetzt und in einen der drei oben beschriebenen Bereiche umgewandelt werden muss. Auch die Regeln für die Berechnung und den Zugang zum System sind unterschiedlich zum Cash for cars. Beiden Systemen gemeinsam ist lediglich die Tatsache, dass sie das Firmenfahrzeug ersetzen. Im Übrigen handelt es sich um zwei unterschiedliche Lohnformen.

SIND SIE DAVON BETROFFEN?

Nicht jeder hat Anrecht auf das Mobilitätsbudget. Dieses Recht gilt nur, wenn Sie ein Firmenfahrzeug besitzen oder nach den Regeln Ihres Unternehmens über eines verfügen könnten. Sie müssen Ihr Fahrzeug auch drei Monate lang ohne Unterbrechung haben (oder hätten haben können) bzw. 12 Monate lang während den letzten drei Jahren. Sie haben sofort Anspruch darauf, wenn Sie neu eingestellt oder in eine Funktion befördert werden, die Sie zu einem Fahrzeug in Ihrem Unternehmen berechtigt.

Sie können nur dann vom Mobilitätsbudget profitieren, wenn Ihr Arbeitgeber diese Option im Unternehmen anbietet. Es besteht also keine Verpflichtung, Ihnen diese Alternative anzubieten. Dies kann er nur, wenn er seit mindestens 36 Monaten ohne Unterbrechung Firmen-

fahrzeuge zur Verfügung stellt. Neue Unternehmen hingegen können diesen Vorteil sofort vorschlagen.

EINE OPTION UNTER ANDEREN

Wenn Ihr Arbeitgeber das Mobilitätsbudget anbietet, haben Sie die Wahl. Sie können das Mobilitätsbudget auch ablehnen. Mit anderen Worten, Sie können Ihr Firmenfahrzeug und alle damit einhergehenden Rechte und Pflichten behalten.

Wenn Sie sich für das Mobilitätsbudget entscheiden, müssen Sie sich schriftlich an Ihren Arbeitgeber wenden. Dieser muss Ihnen dann den Betrag des Budgets mitteilen, das Ihr Fahrzeug ersetzt wird. Sobald dieses Budget bekannt ist, können Sie immer noch frei entscheiden, ihr Fahrzeug zu behalten oder das Mobilitätsbudget in Anspruch zu nehmen.

Wenn Sie mit dem Betrag zufrieden sind und das Mobilitätsbudget wählen, müssen Sie Ihren Arbeitsvertrag ändern. In einem neuen Vertrag oder einem Anhang an den bestehenden Vertrag muss vermerkt werden, dass Sie diese Maßnahme nutzen. Auch der genaue Betrag dieses Budgets muss angegeben werden.

Das Mobilitätsbudget betrifft einzig und allein die Umsetzung Ihres Firmenwagens. Es ist verboten, andere Leistungen auf diese Weise umzuwandeln (Essensgutscheine, Öko-Schecks, Versicherungen usw.).

IN DER PRAXIS

Das Mobilitätsbudget basiert auf den jährlichen Kosten des Firmenfahrzeugs für den Arbeitgeber. Die Berechnungsformel des Budgets umfasst den Solidaritätsbeitrag und die Steuer, die auf Sachleistungen jeglicher Art gezahlt wird, die das Firmenfahrzeug darstellt. Dieses Budget kann indexiert werden, ist aber nicht obligatorisch. Auf der

anderen Seite kann das Budget erhöht (oder verringert) werden, wenn sich Ihre Funktion ändert. Dafür hat aber die Wartung des Fahrzeugs oder ein Umzug des Unternehmens keinen Einfluss auf die Höhe Ihres Mobilitätsbudgets.

Wurde das Mobilitätsbudget berechnet und zugewiesen, kann es für die Ausgaben in drei Bereichen (Säulen) aufgewendet werden.

1. Umweltfreundlicheres Auto

Sie können das gesamte oder einen Teil des Budgets verwenden, um ein Elektroauto oder ein weniger umweltschädliches Auto zu kaufen. Die Gesetzgebung bestimmt, was unter einem „weniger umweltschädlichen“ Auto zu verstehen ist. Es legt CO₂-Grenzwerte, Schadstoffemissionen und Batterieeigenschaften für Hybridfahrzeuge fest.

2. Nachhaltiger Transport

Dabei handelt es sich um Radfahren, öffentliche Verkehrsmittel, gemeinsame Mobilitätslösungen (Taxis, gemeinsame Autos, usw.) oder sogar Wohnkosten, wenn Sie innerhalb von fünf Kilometern von Ihrem gewohnten Arbeitsplatz leben. Der Arbeitgeber wählt den Inhalt dieser zweiten Säule aus. Ihr Arbeitgeber kann daher einige oder alle in dieser zweiten Säule enthaltenen Alternativen anbieten. Er kann beispielsweise die Verwendung des Mobilitätsbudgets für ein Fahrrad zulassen, aber für Taxis oder gemeinsame Autos verweigern. Wie dem auch sei, Ihr Arbeitgeber muss Sie über den nachhaltigen Transport informieren, für den er bezahlt.

3. Barzahlung

Alles, was in den beiden anderen Säulen nicht ausgegeben wurde, kann Ihnen in bar ausgezahlt werden. Dieses Angebot untersteht aber der Steuer und den Sozialbeiträgen (siehe unten). Mit anderen Worten, Sie erhalten netto nicht das, was Ihr vorheriges Firmenauto an Vorteile bot.



JEDEM SEIN EIGENES KONTO

Wenn Sie sich für das Mobilitätsbudget entscheiden, muss Ihr Arbeitgeber ein Konto in Ihrem Namen einrichten. Dieses Konto muss dauerhaft zugänglich sein und den Betrag des verfügbaren Budgets, die erstatteten nachhaltigen Verkehrsmittel (in Säule 2) sowie die Kosten für die Budgetverwaltung und

andere allgemeine Informationen enthalten. Auf diese Weise können Sie Ihr verfügbares Budget und dessen Nutzung verfolgen.

Sobald Sie vom Mobilitätsbudget profitieren, können Sie nicht mehr auf ein Firmenfahrzeug zurückgreifen. Ihr Arbeitgeber ist nicht mehr verpflichtet, die Fahrt zwischen Ihrem Zuhause und

Ihrem Arbeitsplatz zu entschädigen. Er kann diese Fahrten aber entschädigen, wenn er das will. Aber, abgesehen von wenigen Ausnahmen, wird die eventuell gezahlte Entschädigung besteuert.

STEUER UND SOZIALBEITRÄGE

Das Steuer- und Sozialversicherungssystem variiert je nach den von Ihnen genutzten Säulen. Alle Beträge, die für Säule 1 (schadstoffärmeres Fahrzeug) ausgegeben werden, werden wie das Firmenfahrzeug behandelt. Der für das Fahrzeug ausgegebene Betrag wird mit den gleichen Steuern und Sozialbeiträgen wie jedes andere Firmenfahrzeug belastet. Diese Beiträge und Steuern sollten jedoch niedriger sein als die für das vorige Fahrzeug. Nicht zuletzt, weil diese Beiträge und Steuern auf Basis eines CO₂-Niveaus berechnet werden. Ein weniger umweltschädliches Fahrzeug stößt weniger CO₂ aus, was Beiträge und Steuern senkt.

Die in Säule 2 (nachhaltiger Transport) investierten Beträge werden weder besteuert noch werden Sozialbeiträge erhoben. Schließlich unterliegen die im Rahmen der Säule 3 (Barauszahlung) erhaltenen Beträge einem Sonderbeitrag von 38,07 %, für den der Arbeitnehmer (nicht der Arbeitgeber) haftet. Zusätzlich zu diesem Sonderbeitrag werden keine Sozialabgaben oder Steuern fällig.

⁽¹⁾Diese Simulationen bieten nur ungefähre Angaben. Die Beträge können je nach Steuersituation nach oben oder unten variieren.

Einige konkrete Beispiele

Sandro wandelt einen Audi A3 (mit Tankkarte) in ein Mobilitätsbudget um. Hier nun einige Simulationen, je nach seiner Auswahl⁽¹⁾:

Verfügbares Budget (= jährliche Kosten des Audi A3 für den Arbeitgeber): 6.500 €		
Wahl: weniger umweltschädliches Auto und Barzahlung		
Säule	Genutztes Budget/Jahr	Steuer und Beiträge/Jahr
Säule 1 - Weniger umweltschädliches Auto	5.360 €	670 €
Säule 2 - nachhaltiger Transport	Nicht genutzt	
Säule 3 - Barzahlung	1.140 €	434 €
Situation für Sandro: Übergang vom Audi A3 zu einem umweltfreundlicheren Stadtauto und Gewinn von 706 € netto/Jahr.		

Verfügbares Budget (= jährliche Kosten des Audi A3 für den Arbeitgeber): 6.500 €		
Wahl: Mix von Mobilitätslösungen		
Säule	Genutztes Budget/Jahr	Steuer und Beiträge/Jahr
Säule 1 - Weniger umweltschädliches Auto	5.360 €	670 €
Säule 2 - nachhaltiger Transport	1.140 €	0 €
Säule 3 - Barzahlung	Nicht genutzt	
Situation für Sandro: Übergang vom Audi A3 zu einem umweltfreundlicheren Stadtauto und 1.140 €/Jahr für die Mobilitätslösungen (Fahrrad, Taxi, usw.) seiner Wahl.		



**LUST AUF SUPERKRÄFTE ?
WERDET CSC-KANDIDAT !
Sozialwahlen 2020**

www.werdensiecsckandidat.be

