



Coronavirus-Pandemie

Seite 3

Inhalt

Seiten 3-7

Coronavirus: Das Dossier

Seite 8

Katar schafft modernes Sklaventum ab

Seite 9

Meldungen

Seiten 10-11

Kleidung wechseln: eine Woche
kostenlose Arbeit pro Jahr

Seite 12

Meldungen

Seiten 13-15

CNE Info

Seite 16

Zeitkredit und thematische Urlaube

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

Coronavirus

Unsere Büros sind geschlossen!

Aufgrund des Coronavirus hat die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien beschlossen, die Dienstleistungszentren ab dem 17. März zu schließen.

Hinterlegen Sie Ihre Dokumente bitte in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren und geben Ihre Handynummer und Mailadresse an. Wir werden Ihre Akte schnellstmöglich bearbeiten.

Wir sind weiterhin telefonisch und per Email für Sie da.

Aktueller Stand der Dinge:
www.diecsc.be

EUPEN

Telefon: **087 85 99 98**

Email: Arbeitslosendienst: csc.chomage.eupen@acv-csc.be

Juristischer Dienst: sj.verviers@acv-csc.be

Grenzgängerdienst Deutschland: gabrielle.emonts-gast@acv-csc.be

Andere Dienste: csc.eupen@acv-csc.be

ST. VITH

Telefon: **087 85 99 98**

Email: Arbeitslosendienst: csc.chomage.stvith@acv-csc.be

Juristischer Dienst: sj.verviers@acv-csc.be

Grenzgängerdienst Luxemburg: sj.verviers@acv-csc.be

Andere Dienste: csc.eupen@acv-csc.be

KELMIS

Telefon: **087 85 99 98**

Email: Arbeitslosendienst: csc.chomage.kelmis@acv-csc.be

Juristischer Dienst: sj.verviers@acv-csc.be

Grenzgängerdienst Deutschland: gabrielle.emonts-gast@acv-csc.be

Andere Dienste: csc.eupen@acv-csc.be

**Vielen Dank
für Ihr Verständnis!**





Coronavirus: ein solidarischer Kampf

Die Maßnahmen der Föderalregierung zur Bekämpfung der Pandemie sind in ihrem Ausmaß außergewöhnlich. Sie schränken unsere Freiheiten und Gewohnheiten ein und haben direkte oder indirekte, aber erhebliche Auswirkungen auf Unternehmen und Arbeitnehmer. Die CSC fordert daher die Regierung auf, die Arbeitnehmer besser zu unterstützen.

Diese Maßnahmen von nie dagewesener Tragweite stellen einen wesentlichen gewerkschaftlichen Wert in den Mittelpunkt der Gesellschaft: die Solidarität. Um wirksam zu sein, verlangen diese Maßnahmen von jedem von uns, dass er anderen, unseren Nahestehenden und unseren Mitbürgern besondere Aufmerksamkeit widmet und die Gesundheitsempfehlungen respektiert: häufiges Händewaschen, Distanz halten, Begrüßungsrituale einschränken,... Diese kleinen, harmlosen Handlungen stellen in dieser Krise, die wir durchmachen, verantwortungsvolles, bürgerliches und solidarisches Verhalten dar, das für den Schutz der Gesundheit der schwächsten Bevölkerungsgruppen überlebensnotwendig sind.

Diese Solidarität erfordert auch die Arbeit derer, die die Epidemie an vorderster Front bekämpfen: die Ärzte, das

Pflegepersonal und alle weiteren Beschäftigten im Gesundheitswesen. Auch das CSC-Personal trägt auf seine Weise zur notwendigen Solidarität mit allen jenen bei, die von Kurzarbeit betroffen sein werden, indem sie die Entschädigung dieser Arbeitnehmer sichert. Jeder hat eine Rolle bei der Bekämpfung dieser Pandemie zu spielen.

Nur die Einhaltung der Empfehlungen und die Solidarität aller werden es uns ermöglichen, diese schwierige Zeit zu überstehen.

Sozialwahlen verschoben

Die Sozialpartner haben am Dienstag, 17. März, beschlossen, die Sozialwahlen zu verschieben. Diese sollten vom 11. bis 24. Mai in Belgien stattfinden. Die Sozialpartner haben sich auf Prozeduren für eine Verlegung der Sozialwahlen geeinigt. Sie fordern Regierung und Parlament auf, die gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen. Die Auswirkungen des Coronavirus auf die Gesellschaft und auf die Unternehmen sind dermaßen groß, dass eine normale Durchführung der Sozialwahlen im Mai besonders schwierig gewesen wäre.





FORDERUNGEN DER CSC

Zur Eindämmung des Coronavirus hat der Nationale Sicherheitsrat radikale Maßnahmen verordnet. Damit aber die Arbeitnehmer aufgrund dieser gesundheitlichen Gefährdung nicht auch noch finanzielle Beeinträchtigungen verkraften müssen, fordert die CSC die Regierung auf, zusätzliche Maßnahmen für die Arbeitnehmer zu ergreifen.

So schlägt die CSC eine vorübergehende Lockerung des Elternurlaubs mit sofortiger Wirkung und einer erhöhten Zulage vor. Die delicate Situation der Eltern soll in allen Unternehmen und Organisationen auf der Tagesordnung des Sozialdialogs stehen, damit schnellstens die besten Lösungen für alle Parteien gefunden werden können.

Ende Februar verabschiedete das Parlament eine Reihe von Maßnahmen, um die Folgen des Brexit im Falle eines möglichen „No-Deal“ zu bewältigen. Die Erweiterung der zeitweiligen Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit) war eine dieser Maßnahmen. Die CSC möchte, dass diese im Rahmen des Brexit getroffene Maßnahme, die eine Verallgemeinerung des vom Arbeitgeber zusätzlich zur LfA-Entschädigung gezahlten Mindestzuschlags vorsieht, verallgemeinert wird und daher auch für Bürger gilt, die infolge des Coronavi-

rus einen Einkommensverlust erleiden. Diese Menschen sind ebenso Opfer wie all jene, die von der zeitweiligen Arbeitslosigkeit infolge des Brexit betroffen sind.

Selbst bei einer Entschädigung in Höhe von 70 % des Lohnes (Höchstgrenze) bleibt der Einkommensverlust beträchtlich. Die zusätzliche Zulage des Arbeitgebers beträgt mindestens 2 Euro pro Tag für einen Arbeiter und 5 Euro pro Tag für einen Angestellten. Auf Anfrage der CSC hat die Regierung diese Zulage für mögliche Brexit-Opfer gleichgestellt für Arbeiter und Angestellte. Sie wurde ebenfalls indexiert, so dass die Zulage für die Brexit-Opfer mindestens 5,63 Euro pro Tag, d.h. 146,38 Euro pro Monat beträgt.

Die CSC möchte, dass diese Regel zur allgemeinen Regel wird und daher für die Folgen der Coronavirus-Pandemie gilt, einschließlich der Kurzarbeit aus höherer Gewalt. Durch die Indexierung vom Monat März beträgt diese Summe 5,74 Euro pro Tag, also 149,30 Euro pro Monat (zu indexieren) zusätzlich zu der Arbeitslosenentschädigung des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA). Zudem sollten diese Tage der zeitweiligen Arbeitslosigkeit für den Jahresurlaub und die Berechnung des Urlaubsgeldes gleichgestellt werden.

PORTRAIT:

„Wir erwarten mehr als den Dank der Regierung“



Laurence arbeitet im Krankenhausbereich als Pflegeassistent. Als CNE-Delegierte berichtet sie über die Auswirkungen des Coronavirus auf ihr tägliches Leben.

Welche Folgen hat die Coronavirus-Krise auf Ihre Arbeit?

Die Situation macht die Arbeit sehr schwierig. Die Masken werden dem Personal nur spärlich gegeben, um die Vorräte zu schonen. Dies ist eine Situation, die die Mitarbeiter nur schwer verdauen. Als Delegierte fordern wir, dass genügend Schutzmasken zur Verfügung stehen, damit wir sie verwenden können, wenn wir sie brauchen. Das schließt nicht aus, wachsam zu sein: Wir wissen nicht, wie sich die Lieferung von Masken oder Alkohol entwickeln wird. Es muss darauf geachtet werden, dass immer ein Vorrat zur Verfügung steht. Ein Mangel an Schutzausrüstung wäre katastrophal.

Wie entwickeln sich die Beziehungen zu den Patienten?

Derzeit ist die Situation mit den Patienten und Besuchern überschaubar. Aber wir fürchten, dass wir schnell mit Konflikten wie dem Besuchsmanagement fertig werden müssen. Es ist immer sehr schwierig, Familien verständlich zu machen, dass nur eine Person zum Kranken vorgelassen werden kann. Ich fürchte, dass dies Auswirkungen auf die Aggressivität der Patienten haben wird. In einigen Diensten werden Ausgänge verboten und Aktivitäten abgesagt werden.



Ihre Arbeit führt dazu, dass Sie von einer Abteilung in eine andere wechseln, um einen abwesenden Kollegen zu ersetzen. Ist diese Mobilität nicht eine Gefahr für Sie?

In der Tat haben manche Patienten keine Symptome des Coronavirus zu dem Zeitpunkt, wo ich sie pflege. Aber eine Stunde später können sie Fieber und Halsschmerzen bekommen. In diesem Fall stand ich ohne jeglichen Schutz mit ihnen in Kontakt. Wir sollen alle einen Meter Distanz halten. Das ist in unserem Beruf schwierig. Unser Kontakt zu den Patienten ist immer sehr nah. Ein Null-Risiko gibt es nirgendwo, aber hier auf der Arbeit noch viel weniger. Drücken wir die Daumen, dass wir uns nicht anstecken.

Haben Sie Angst um Ihre Gesundheit?

Ich persönlich habe keine Angst, den Coronavirus zu fangen. Auf der anderen Seite mache ich mir mehr Sorgen um meine Familie und meine Mitmenschen. Ich habe Angst, es an sie weiterzugeben und die Krankheit zu verbreiten, ohne es zu merken.

Verstärkt die Corona-Krise die Probleme des Gesundheitssektors?

Wir sind jetzt schon täglich unterbesetzt. Dies ist eines der Kriterien, für die wir mit den Aktionen der Weißkittel

gekämpft haben. Angesichts dieser Krise befürchten wir, dass die Zahl der Krankschreibungen zunehmen wird, und wenn Phase 3 aktiviert werden sollte (Belgien befindet sich derzeit in Phase 2), müssen die Krankenhausdirektionen möglicherweise Personal anfordern. Wir sehen den nächsten Wochen mit einer gewissen Angst entgegen: Wie weit wird man gehen, um die Vorsorge zu sichern? Wie können die Mitarbeiter ihr Familienleben organisieren, wenn die Ausgleichsruhetage und der Urlaub abgesagt werden?

Was erwarten Sie von der Regierung?

Wir erwarten mehr als den Dank der Regierung. Wir möchten etwas für die Risiken bekommen, die wir eingehen. Dies könnte der perfekte Zeitpunkt sein, um eine Gehaltserhöhung für das medizinische Personal zu fordern. Wir müssen handeln und Mittel, zusätzliches Personal, aber auch Lohnzuschläge fordern, um den Risiken, die wir eingehen, gerecht zu werden. Auf jeden Fall ist zu hoffen, dass diese Krise der Politik endlich die Augen öffnet, damit wir die notwendigen Mittel erhalten, um unsere Arbeit korrekt durchzuführen.



Infos +
www.diecsc.be

WELCHE ROLLE SPIELEN AGS UND BR?

In Unternehmen und Organisationen des Privatsektors können die Gewerkschaftsdelegation, der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und/oder der Betriebsrat sicherlich eine Rolle spielen.

Falls dies nicht bereits geschehen ist, bitten Sie Ihren Arbeitgeber, die Mitglieder des AGS so bald wie möglich zu einer außerordentlichen Sitzung über die Folgen des Coronavirus in Ihrem Unternehmen einzuladen. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, wenn mindestens ein Drittel der Arbeitnehmervertreter dies fragen. Es sollte ein Aktionsplan mit Präventionsmaßnahmen zur Maximierung der Infektionsprävention und zum Schutz der Gesundheit aller Arbeitnehmer ausgearbeitet werden, der Folgendes umfassen sollte: Maßnahmen auf der Ebene der persönlichen Hygiene, Umgang mit Kollegen und außenstehenden Personen (Patienten, Kunden, Lieferanten,...), Maßnahmen im Bereich Reinigung und Pflege sowie die Bereitstellung der erforderlichen Schutzausrüstung.

Der Betriebsrat ist so schnell wie möglich zu unterrichten, wenn wichtige Ereignisse eintreten oder Entscheidungen getroffen werden, die erhebliche Auswirkungen auf das Unternehmen haben könnten. Die Art dieses Ereignisses ist in der Gesetzgebung nicht genau festgelegt. Eine Epidemie oder Pandemie kann daher als solche betrachtet werden, ebenso wie ihre Auswirkungen auf die Tätigkeit des Unternehmens und auf die Beschäftigung.

Bitte beachten Sie, dass die Arbeitnehmervertreter die



Einberufung eines zusätzlichen Betriebsrats beantragen können, wenn ein Drittel der Arbeitnehmervertreter dies beantragen. Zögern Sie also nicht, dies zu tun.

Wenn Sie Fragen haben oder Unterstützung bei Gesprächen mit Ihrem Arbeitgeber benötigen, zögern Sie nicht, sich mit Ihrem Gewerkschaftssekretär in Verbindung zu setzen.





WELCHE AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITNEHMER?

Die mögliche Ausbreitung des Coronavirus kann sich auf das Funktionieren der Unternehmen, Institutionen oder Organisationen auswirken, z.B. auf die Beschäftigung, die Wirtschaftstätigkeit oder die Erbringung von Dienstleistungen. Wir haben eine Reihe von Hypothesen zusammengetragen, die im Rahmen der Ausbreitung des Coronavirus auftreten können.

Ist der Arbeitnehmer durch ein ärztliches Attest seines Hausarztes geschützt?

Das ist die einfachste Situation. In diesem Fall gilt die Regelung bezüglich Arbeitsunfähigkeit (garantierter Lohn und anschließend Krankengeld der Krankenkasse).

Steht der Arbeitnehmer in einer Krankeneinrichtung unter Quarantäne?

Normalerweise stellt das Krankenhaus ihm eine Quarantänescheinigung aus. Der Arbeitnehmer kann den Arbeitsvertrag wegen höherer Gewalt nicht erfüllen. Er kann also Entschädigungen aufgrund von Kurzarbeit beantragen.

Steht der Arbeitnehmer zuhause unter Quarantäne?

Ergibt sich die Quarantäne aus einer Verwaltungsentscheidung, so kann der Arbeitsvertrag aufgrund höherer Gewalt nicht erfüllt werden. Es gelten also die Regeln für die zeitweilige Arbeitslosigkeit. Das ist auch der Fall, wenn der Arbeitnehmer nach einem Kontakt mit einer infizierten Person (z.B. sein Kind) für die Verwaltungsbehörden unter Quarantäne gestellt wird. In diesem Fall gilt auch die Regelung für zeitweilige Arbeitslosigkeit.

Verweilt der Arbeitnehmer im Ausland im Krankenhaus?

Anwendung der normalen Regeln für Arbeitsunfähigkeit.

Arbeitet der Arbeitnehmer im Ausland und wird in einem Risikogebiet unter Quarantäne gestellt?

Der Arbeitnehmer muss in zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt versetzt werden.

Kann der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht verrichten, weil die Tätigkeit beim Arbeitgeber aufgrund des Coronavirus unterbrochen wird?

Das ist ebenfalls ein Fall von Kurzarbeit wegen höherer Gewalt.

Kann der Arbeitnehmer seine Arbeit wegen Produktionsausfällen beim Arbeitgeber nicht ausüben?

Sie können als Arbeitnehmer in Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen versetzt werden, wenn der Arbeitgeber die Bedingungen erfüllt.

Kann mein Arbeitgeber mich davon abhalten, wieder zur Arbeit zu gehen, weil ich gerade aus einer Gefahrenzone komme?

Einem Arbeitnehmer, der aus einem gefährdeten Gebiet zurückkehrt, darf die Wiederaufnahme der Arbeit durch seinen Arbeitgeber nur aus diesem Grund nicht verweigert werden (kein Fall höherer Gewalt). In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers zu zahlen und die erforderlichen vorbeugenden Maßnahmen zu treffen (z.B. arbeitsmedizinische Untersuchung während der Arbeitszeit mit Kostenübernahme). Außerdem kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht dazu verpflichten, zu einem Arzt zu gehen und außerhalb der Arbeitszeit zu arbeiten.



Infos +
www.diecsc.be

KURZARBEIT: WAS IST ZU TUN?

Aufgrund des Coronavirus können Sie aufgrund „höherer Gewalt“ oder aus „wirtschaftlichen Gründen“ vorübergehend arbeitslos werden. In diesem Fall können Sie nicht zur Arbeit gehen, aber Ihr Einkommensverlust wird teilweise durch ein Arbeitslosengeld in Höhe von 70 % Ihres Lohnes ausgeglichen. Sowohl Arbeiter als auch Angestellte haben Anspruch auf diese Entschädigung.

Nachstehend erklären wir Ihnen, was Sie tun müssen, um einen Antrag auf zeitweilige Arbeitslosigkeit bei der CSC zu stellen, ohne dass Sie dafür zu unseren Sprechstunden kommen müssen.

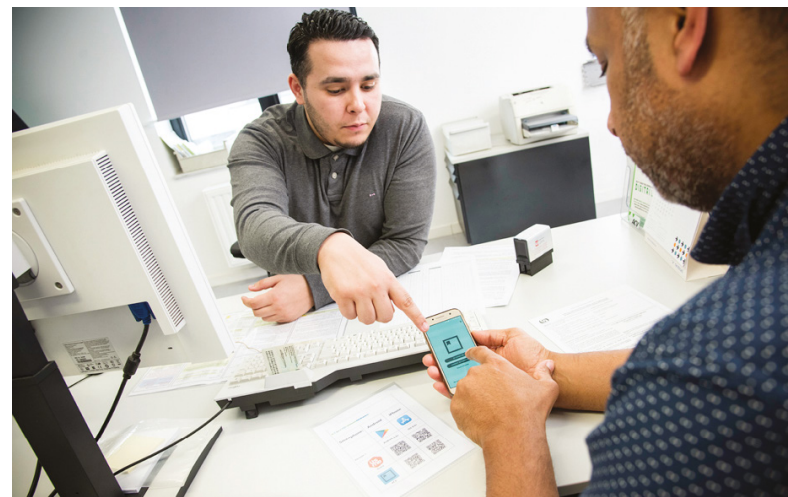
Sollten Sie noch nicht CSC-Mitglied sein, füllen Sie das Einschreibeformular online aus. Sie finden es auf unserer Webseite www.diecsc.be/einschreibeformular.

Welche Dokumente müssen Sie einreichen?

Außer in besonderen Situationen müssen Sie Ihre vollständig ausgefüllten und unterzeichneten Dokumente in

den Briefkasten Ihres CSC-Dienstleistungszentrums einwerfen.

Sobald Ihr Arbeitgeber Sie in Kurzarbeit versetzt (wirtschaftliche Arbeitslosigkeit oder höhere Gewalt):



- Eine Kopie (recto-verso) Ihres Personalausweises (oder Ihrer Arbeitserlaubnis).
- Selbst auszudruckende Dokumente:
 - Das Formular C3.2-Arbeitnehmer (Antragsdokument des Arbeitnehmers)
 - Das Formular C1 (Erklärung der familiären Situation)
 - Das Formular C8-Transfer (Dokument, das nur notwendig ist, wenn Sie Ihre Entschädigungen in der Vergangenheit von einer anderen Zahlstelle erhielten).
 Alle diese Formulare finden Sie auf der Webseite des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung: www.lfa.be/de/formulare-bescheinigungen-nach-thema

Am Ende eines jeden Monats, in dem Sie mindestens einen Tag zeitweilig arbeitslos waren:

- Die unterzeichnete Kontrollkarte C3.2A (Dokument, das Sie ab Ihrem ersten Tag der zeitweiligen Arbeitslosigkeit von Ihrem Arbeitgeber erhalten haben und von Ihnen ausgefüllt werden muss, nach den auf diesem Dokument vermerkten Angaben).

In den folgenden Sondersituationen kontaktieren Sie bitte zunächst die CSC per E-Mail oder per Telefon:

- Sie sind unter 25 Jahren alt und haben im Laufe der beiden letzten Jahre weniger als 1 Jahr gearbeitet.
- Sie üben eine bezahlte Nebentätigkeit aus (als Lohnempfänger oder Selbstständiger), zusätzlich zu der Arbeit, für die Sie die zeitweilige Arbeitslosigkeit beantragen.

Infos für die Grenzgänger Belgien-Deutschland

Aufgrund der zahlreichen Anfragen bietet der CSC-Grenzgängerdienst Belgien-Deutschland erste Informationen, die sich auf die Angaben der Kollegen des deutschen DGB stützen. Auf unserer Website www.diecsc.be finden Sie die Antworten auf zahlreiche Fragen. Vieles ist dabei aber noch unklar, deshalb fragen Sie bitte in regelmäßigen Abständen nach, ob es Neuigkeiten gibt. Gerne beraten wir Sie auch persönlich, möchten jedoch wegen der Ansteckungsgefahr möglichst überfüllte Wartezimmer vermeiden. Deshalb arbeiten wir vorwiegend telefonisch, per Mail oder nach vorheriger Terminabsprache.

Mail: gabrielle.emonts-gast@acv-csc.be

Telefon: + 32 87 85 99 49 (ggf. auf Anrufbeantworter Name und Telefonnummer hinterlassen)

KOMMENTAR

Die Krise, in die uns diese Coronavirus-Pandemie stürzt, stellt eine beispiellose Bewährungsprobe für unsere Gesellschaft als Ganzes dar. In diesen angespannten Momenten bewerten wir die Stärke unserer Institutionen. Die Föderalregierung hat schwierige Maßnahmen getroffen, um die Ausbreitung der Pandemie einzudämmen. Es ist die Pflicht aller, sie zu respektieren. Das ist ein Akt der Solidarität, denn gemeinsam werden wir diese Herausforderung meistern.

Aber wir sind angesichts dieser Krise nicht alle gleich. Manche Arbeitnehmer stehen an vorderster Front, um uns alle zu schützen. Wir denken natürlich an die Beschäftigten im Gesundheitswesen, die bereits eine monumentale Arbeit bei der Krankheitserkennung und Pflege von Kranken leisten. Diese Arbeitnehmer leben bereits täglich unter schwierigen Bedingungen. Sie brauchen immer wieder Unterstützung.

Und dann sind da noch Sie alle, deren Arbeit die Fortsetzung der Wirtschaftstätigkeit unseres Landes garantiert, deren Sektor sich aber vielleicht in Schwierigkeiten befinden wird. Seien Sie sich bewusst, dass wir uns mit allen Sozialpartnern stark machen, um Lösungen zu finden und die Auswirkungen dieser Krise auf die Arbeitnehmer zu begrenzen. Die erste wichtige Maßnahme besteht darin, dass die Höhe des Arbeitslosengeldes bei Kurzarbeit von 60 % auf 70 % angehoben wurde. Weitere Maßnahmen sollten folgen.

Wir alle hoffen, dass das Ende des Tunnels schnell zu sehen sein wird. Zusammenhalten, Vertrauen in unsere Gesundheitsdienste und -einrichtungen müssen uns helfen, unsere Ängste zu lindern. Jeder hat eine Rolle bei der Bekämpfung dieser Pandemie zu spielen. Wir tun das Unsere, indem wir an Ihrer Seite bleiben und weiterhin qualitativ hochwertige Dienste für alle unsere Mitglieder bieten. Die Einhaltung der Empfehlungen und die Solidarität aller werden es uns ermöglichen, diese schwierige Zeit zu überstehen. Gemeinsam schaffen wir das!

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

Praktische Informationen zum Coronavirus und was zu tun ist, wenn man glaubt, infiziert zu sein oder eine Infektion zu vermeiden, finden Sie auf der Website des FÖD Volksgesundheit:

www.info-coronavirus.be/de



Katar schafft modernes Sklavensystem ab

Das sind großartige Neuigkeiten. Das Arbeitsreformprogramm Katars trat im Januar in Kraft und setzt der Sklaverei ein Ende.

Seit Jahren prangern Gewerkschaftsorganisationen, darunter die CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE), die Arbeitsbedingungen von Arbeitsmigranten in Katar an. Ende September und Anfang Oktober 2019 war dieses Land Gastgeber der Leichtathletik-Weltmeisterschaften. Im Jahr 2022 wird es Gastgeber der Fußball-Weltmeisterschaft sein. Dieses extrem reiche Land, das in allen Bereichen über die fortschrittlichsten Technologien verfügt, hat seine Infrastruktur auf dem Rücken seiner zur Sklaverei degradierten Arbeitsmigranten aufgebaut. Das Kafala-System sah die Einziehung der Pässe von Arbeitsmigranten durch ihre Arbeitgeber vor, sobald sie ins Land kamen, was sie völlig von ihren Arbeitgebern abhängig machte. Sie hatten kein Recht, ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ohne die Zustimmung des Arbeitgebers in ihr Land zurückzukehren.

Gleiche Rechte für alle

Kürzlich wurden wichtige Arbeitsreformen verabschiedet. Dazu gehört die Abschaffung des Kafala-Systems. Ausreisevisa für Arbeitskräfte, auch für Hausangestellte, Beschäftigte in staatlichen und öffentlichen Institutionen, auf See, in der Landwirtschaft und Gelegenheitsarbeitskräfte, wurden abgeschafft. Sie alle haben jetzt dieselben Rechte wie andere Beschäftigte in Katar auch. Künftig gilt für alle Beschäftigten, auch für Hausangestellte, dasselbe Antidiskriminierungsgesetz.

Außerdem wurde ein neues Gesetz verabschiedet, das einen für alle Nationalitäten geltenden Mindestlohn garantiert. Durch die Abschaffung der „Unbedenklichkeitsbescheinigungen“ können die Arbeitnehmer nun gemäß den üblichen vertraglichen Verpflichtungen ohne die Erlaubnis ihres Arbeitgebers den Arbeitsplatz wechseln.

Beendigung der modernen Sklaverei

Sharan Burrow, Generalsekretärin des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), begrüßt diese Reformen: „Katar ist dabei, sich zu verändern. Die neuen Gesetze werden das Kafala-System moderner Sklaverei beenden: keine Ausreisevisa mehr für Arbeitskräfte, auch nicht für Hausangestellte; transparente Verträge und Arbeitsgerichte, die sie in Kraft setzen; keine Einverständniserklärung des Arbeitgebers für den Wechsel des Arbeitsplatzes mehr erforderlich, mit Kriterien, die jedem modernen Arbeitsbeziehungssystem entsprechen; und ein staatlicher Fonds, der dafür sorgen soll, dass Arbeitskräfte nicht durch ausbeuterische Arbeitgeber benachteiligt werden, während der Staat ausstehende Ansprüche eintreibt“, so Burrow.

„Wir sind uns bewusst, dass ein evidenzbasierter Mindestlohn, der erste seiner Art im Nahen Osten, eine immense Verbesserung für die Arbeitskräfte bedeutet und ein Mindestmaß an Schutz garantieren wird. Wir erwarten von der Regierung, dass sie den neuen Lohnsatz so bald wie möglich bekannt gibt. Die Reformen müssen in die Beschäftigungspraxis eingebettet und die neuen Gesetze eingehalten werden. Aber die Partnerschaft zwischen der katarischen Regierung und der ILO, unterstützt vom IGB, ist erfolgreich, verändert Menschenleben, verändert eine Nation.“

Die neuen Gesetze in Katar traten im vergangenen Januar in Kraft. Sie müssen zu einem integralen Bestandteil der Beschäftigungspraxis und streng überwacht werden.

Abkommen mit der IAO

Das Reformprogramm ist Teil eines dreijährigen Abkommens über technische Zusammenarbeit mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Ein Bericht über die Revision des Abkommens wird dem IAO-Verwaltungsrat im November vorgelegt. Die Reformen wurden auf einer Veranstaltung in Doha anlässlich des 100. Jahrestags der Internationalen Arbeitsorganisation angekündigt, an der Vertreter aus Oman, Marokko, der Internationalen Arbeitgeberorganisation und des IGB teilnahmen.

Viele Menschen wollen in Golfstaaten arbeiten, ihre Familien zu Hause unterstützen, aber sie wollen auch menschenwürdige Arbeit, bei der sie gerecht, mit Würde und Respekt behandelt werden. Während wir die Veränderungen in Katar beobachten, tut sich in Nachbarländern aber leider nichts. Dort werden Arbeitsmigranten nach wie vor nicht wie Menschen behandelt, haben kaum Rechte und Freiheiten. Der Gewerkschaftskampf geht also weiter.



Infos +
www.ituc-csi.org
www.youtube.com/ITUCCSI



Unter dem Scheinwerferlicht und der Kritik bereitet sich Katar darauf vor, die Arbeitsbedingungen von Arbeitsmigranten zu verbessern.

Schluss mit willkürlichen Kontrollen



Fast 200 Personen haben vor dem Kabinett von Rentenminister Bacquelaine gegen die Kontrollen der Senioren protestiert, die eine Einkommensgarantie für Betagte beziehen. Postboten prüfen derzeit, ob die Rentner zuhause sind.

Die von der Föderalregierung veranlasste Maßnahme hat zur Folge, dass seit Juli 2019 der Föderale Pensionsdienst (FPD) die Post mit der Hausprüfung der Empfänger der Einkommensgarantie für Betagte (EGB) beauftragt. Diese Entschädigung erhalten Personen über 65 Jahre, deren Rente zu niedrig ist, um selbst über die Runden zu kommen. Im Rahmen dieses Verfahrens müssen die Postboten feststellen, ob die Begünstigten zu Hause anwesend sind. Die neuen Vorschriften verpflichten die Begünstigten, jede Reise ins Ausland von mehr als drei Wochen zu melden, ansonsten droht ihnen eine einmonatige Streichung der EGB.

Dieses Verfahren erstreckt sich nun auch auf Personen über 80 Jahre, die zuvor von der Kontrolle ausgenommen waren. Wenn der Begünstigte sich bei drei Hausbesuchen nicht an der Tür präsentiert, wird ihm eine Aufenthaltsbescheinigung überlassen, und der Begünstigte hat fünf Arbeitstage Zeit, um sie von der Gemeinde ausfüllen zu lassen und an den FPD zurückzusenden. Andernfalls wird die EGB-Zahlung ausgesetzt.

„Diese Vorgehensweise ist für ältere Menschen extrem belastend“, sagt Gaëlle Demez, Nationalverantwortliche der CSC-Senioren. „Auf ihren zeitgesteuerten Runden können die Postboten nur bis zu 69 Sekunden vor der Tür der zu kontrollierenden Person warten. Es ist für einige ältere Menschen mit eingeschränkter Mobilität unmöglich, innerhalb dieser Zeit zur Haustür zu gelangen. Und wieder einmal betrifft diese staatliche Maßnahme vor allem ältere Frauen: 65,5 % der EGB-Empfänger sind Frauen, 80 %

davon sind alleinstehend. Diese Regierung bleibt mehr denn je eine frauenfeindliche Regierung!“

Die Mobilisierung wird fortgesetzt

Im vergangenen Januar befand die Datenschutzbehörde in einer Stellungnahme, dass sie „nicht wahrnimmt, welche Rechtsgrundlage Bpost dazu ermächtigen kann, den EGB-Begünstigten im Rahmen einer Kontrolle des effektiven Wohnsitzes dazu zu verpflichten, den Personalausweis vorzuzeigen“. Diese kritische Stellungnahme unterstützt die Gegner der Heimüberprüfung, darunter die Militanten der CSC-Senioren.

Gemeinsam mit mehr als 40 anderen Organisationen und Vereinigungen begaben sie sich zum Kabinett von Minister Bacquelaine, um dort gegen diese Kontrollprozedur zu protestieren. Einem Vertreter des Ministers wurde eine Petition mit 2.725 Unterschriften gegen diese missbräuchlichen Kontrollen überreicht. Trotz einer langen Diskussion blieb der Rentenminister auf seinem Standpunkt und beließ die Kontrollen unverändert. „Obwohl das Treffen mit dem Minister nicht erfolgreich war, ist diese Aktion dennoch positiv, da sie gezeigt hat, dass die CSC-Militanten und Senioren fähig sind, die schwächsten älteren Menschen zu verteidigen. Wir werden nun prüfen, was wir noch tun können, denn diese Maßnahme ist nicht nur missbräuchlich, sondern bringt dem Staat auch quasi nichts ein im Vergleich dazu, was die Bekämpfung der Steuerhinterziehung bringen könnte.“

Stellenanzeige

Um ihren Service für die Mitglieder in der Zone Lüttich-Verviers zu verstärken, sucht die CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE) einen zweisprachigen

Sachbearbeiter (m/w) - sozial-juristischen Mitarbeiter

Es handelt sich um eine Vollzeitstelle. Geplantes Einstellungsdatum ist der 1. Juni 2020. Die vollständige Stellenanzeige finden Sie unter:

www.diecsc.be



Kleidung wechseln? Eine Woche kostenlose Arbeit pro Jahr!



Viele Arbeitsplätze bergen ihre eigenen Risiken. Dies ist in der Metall- und Textilindustrie der Fall. In diesen Sektoren kann die Arbeit manchmal eine Gefahr für die Sicherheit und Hygiene darstellen. Um diese Risiken zu begrenzen, werden nach Möglichkeit individuelle Arbeitskleidung und Schutzausrüstungen vorgeschrieben. In vielen Fällen müssen sie am Arbeitsplatz angezogen oder angelegt werden.

Verfügbar für den Arbeitgeber

Sich umziehen braucht Zeit. So wird geschätzt, dass es sechs Minuten dauert, bis man seine Arbeitsausrüstung angelegt hat. Eine realistische Schätzung laut Experten. Auf Jahresbasis stellen diese Minuten bis zu sechs Tage Vollzeitarbeit in der Umkleidekabine dar. Das ist bemerkenswert. Da sich die Arbeitnehmer jedoch oft vor oder nach der Arbeit umziehen, wird diese Zeit nicht bezahlt. Aus diesem Grund hat die CSC METEA überprüft, ob es sich bei diesem Vorgang wirklich um Arbeitszeit handelt. „In vielen Situationen ist das der Fall“, sagt Johan Verbrugghe, Experte der Berufszentrale. „Es gibt keine allgemeine Regel, die angibt, was als Arbeitszeit angesehen wird oder nicht. Die Öffentliche Hand geht oft davon aus, dass das Anziehen und Ablegen der obligatorischen Berufskleidung in der Tat als Arbeitszeit zu betrachten ist. Das Gesetz stellt klar, dass bestimmte Aufgaben nicht die einzigen sind, die als Arbeitszeit zu betrachten sind. „Im engeren Sinne ist die Arbeitsdauer die Zeit, in der ein Arbeitnehmer einem Arbeitgeber zur Verfügung steht“, erklärt Johan Verbrugghe. In der Praxis bedeutet dies, dass auch andere Tätigkeiten als Arbeitszeit gelten können.

Von Fall zu Fall

Jede spezifische Tätigkeit muss daher von Fall zu Fall überprüft werden. Der Föderale Öffentliche Dienst für Beschäftigung, Arbeit und Sozialkonzertierung hat sich mit der Frage des Umziehens am Arbeitsplatz befasst. Er ist der Ansicht, dass - wenn das Tragen von Arbeitskleidung obligatorisch ist und das Umziehen am Arbeitsplatz stattfindet - die entsprechende Zeit im Umkleideraum als Arbeitszeit zu betrachten ist. „In diesem Fall bedeutet dies, dass Sie beim Umziehen eine Aufgabe im Auftrag Ihres Arbeitgebers erledigen. Ihre Arbeitszeit hat damit also schon begonnen.“ Wenn man dieser Logik folgt, muss ein Arbeitgeber Sie für diese Zeit entlohnen. „Die Entschädigung, die Sie für das Umziehen erhalten, muss aber nicht Ihrem normalen Lohn entsprechen“, nuanciert Johan Verbrugghe. In einem KAA oder einer individuellen Vereinbarung kann eine andere Art des Ausgleichs vorgesehen werden. Manche Unternehmen, die bereits Vorschriften für diesen Aspekt haben, bieten ihren Arbeitnehmern Ausgleichsurlaub an. Zwei Bedingungen sind zu erfüllen. Die spezielle Kleidung oder Schutzausrüstung muss obligatorisch sein und der Arbeitnehmer kann sich nur im Unternehmen selbst umziehen. Wenn dies der Fall ist, gilt die Zeit des Umkleidens als Arbeitszeit. Wenn Sie Ihre Arbeitskleidung mit nach Hause nehmen können, gilt diese Regelung nicht. In diesem Fall können Sie Ihre Arbeitskleidung bereits anziehen, bevor Sie zur Arbeit gehen.

Eine Studie der ACV-CSC Metea zeigt auf, dass ein Teil der Arbeitszeit nicht immer bezahlt wird. Derzeit müssen Arbeitnehmer noch zu oft vor oder nach ihrem Dienst ihre Kleidung wechseln. Diese Zeit beträgt bis zu sechs Arbeitstage pro Jahr. Unbezahlt.



© Belpress.com

„SICHERHEITSKLEIDUNG IST AUCH IM INTERESSE DES ARBEITGEBERS“

„Sicherheit hat eine echte Priorität. Auch unser Unternehmen besteht darauf. Ohne unsere Schutzkleidung wären nicht viele Leute bei der Arbeit“, erklärt Eric. Er arbeitet in einem großen internationalen Unternehmen, in dem das Unfallrisiko hoch ist. Glücklicherweise achtet es auf die Sicherheit, aber das geht auf Kosten der Freizeit. „Wenn wir am Arbeitsplatz ankommen, müssen wir direkt zum Umkleierraum. Es kommt nicht infrage, den Arbeitsplatz ohne Sicherheitsschuhe oder Arbeitskleidung zu betreten. Einige Tätigkeiten erfordern zusätzliche Sicherheitsausrüstungen, wie Handschuhe und Schutzbrillen. Erst nach dem Umziehen beginnt unsere Arbeitszeit. Abends ist es umgekehrt: wir stempeln uns aus, bevor wir uns umziehen. Dabei gehen uns jedes Mal zehn Minuten verloren, für die wir nicht bezahlt werden.“

Zwanzig Minuten vor Arbeitsbeginn

„Hosen und Schuhe dürfen das Unternehmen nicht verlassen. In der Arbeitsordnung wurde festgelegt, was wir nicht mit nach Hause nehmen dürfen, um es zu waschen. Wir müssen uns also am Arbeitsplatz umziehen. In der Regelung steht ebenfalls, dass wir fünf Minuten vor Arbeitsbeginn in Arbeitskleidung (und Schutzausrüstung) am Arbeitsplatz erscheinen müssen. Das bedeutet, dass wir zwanzig Minuten vor Arbeitsbeginn schon im Unternehmen sein müssen. Natürlich sind wir uns alle der Notwendigkeit von Sicherheitskleidung bewusst. Auf jeden Fall mit den Fahrzeugen, die hier zirkulieren und den schweren Teilen, die wir handhaben. Wenn ein Stück dieser Größe aus unseren Händen rutscht, kann es eine Menge Schaden verursachen. Wir tragen also dazu bei, Arbeitsunfälle zu vermeiden. Das Ziel ist immer noch, abends im gleichen Zustand nach Hause zu kommen wie wir morgens gestartet sind. Die schweren Deckel, die wir zusammen heben müssen, gleiten uns manchmal aus den Händen und landen auf den Zehen. Ohne verstärkte Schuhe würden diese Zehen zerquetscht. Es liegt also sicherlich in unserem Interesse, aber auch im Interesse des Arbeitgebers. Denn mit gebrochenen Zehen bleibt der Arbeiter für ein paar Wochen oder sogar Monate zu Hause.“

Kein Lohnhandicap in Belgien

Belgiens angebliches „Lohnhandicap“ existiert nicht. Das geht aus einem Zwischenbericht des Zentralen Wirtschaftsrates in Sachen Lohnkosten hervor.

Für die drei Gewerkschaften CSC, FGTB und CGSLB drängen sich mehrere Feststellungen auf:

- Die neuen Zahlen zeigen deutlich, dass die im revidierten Gesetz 2017 festgelegte Lohnspanne in dem für die Lohnverhandlungen 2019-2020 erstellten Bericht unterschätzt wurde.
- Das „historische Lohnhandicap“ existiert nicht.
- Im nächsten überberuflichen Abkommen sollte es Raum für die Aushandlung von Lohnerhöhungen geben.
- Dieser Bericht bekräftigt daher unsere Forderung nach einer Reform des Lohngesetzes von 2017 und seiner Mechanismen, die jegliche Lohnverhandlungen verhindern.

Dieser Bericht stützt sich auf Daten und Hypothesen verschiedener nationaler und internationaler Institutionen.

Die neuen Zahlen belegen, dass das „Lohnhandicap“ Ende 2018 nicht vorhanden war, obschon der für die Verhandlungen erstellte Bericht ein Handicap von 0,9 % angab.

Selbst mit der fragwürdigen Berechnungsmethode des 2017 geänderten Lohngesetzes von 1996 sind die Stundenlohnkosten in Belgien weniger schnell gestiegen als in den Nachbarländern (Deutschland, Frankreich, Niederlande). Daher wird die Lücke, die die offizielle Entwicklung der Stundenlöhne seit 1996 bemisst, bis Ende 2020 1 % zugunsten Belgiens betragen.

Unter Berücksichtigung der Lohnzuschüsse und der realen Arbeitgeberbeiträge gibt der Bericht einen Vorteil von 4,7 % für Belgien an.

Der Bericht zeigt auch auf, dass es kein „historisches Lohngefälle“ gibt, wenn man die Produktivität berücksichtigt. Nach dem geltenden Lohngesetz sind die Sozialpartner jedoch verpflichtet, zusätzliche Lohnmäßigungen zu akzeptieren, um ein praktisch historisches Lohngefälle zu korrigieren, dessen Existenz nie nachgewiesen wurde.

Die Zahlen im Bericht des Zentralen Wirtschaftsrates sind eindeutig: Belgiens angebliches „historisches Lohnhandicap“ existiert nicht.

Mehr „Luft für Frauen“ gefordert

In Brüssel und Lüttich trotzten Tausende von Männern und Frauen dem Regen, dem Coronavirus und den Ungerechtigkeiten, um an den Kundgebungen zum internationalen Tag der Frauenrechte am 8. März teilzunehmen.

Weder das schlechte Wetter noch das hinterhältige Virus vermochten es, den Willen der 9.000 Menschen einzudämmen, die in Brüssel und Lüttich mehr Luft für Frauen forderten. In Brüssel folgten rund 7.000 Menschen dem Aufruf des Weltfrauenmarsches, einem globalen Netzwerk, dem auch die CSC angehört. „Es ist sehr wichtig, dass eine Gewerkschaftsorganisation anwesend ist, um zu bezeugen, dass wir jeden Tag an der Gleichstellung der Geschlechter und insbesondere an der wirtschaftlichen und finanziellen Autonomie von Frauen arbeiten, indem wir gegen das Lohngefälle kämpfen“, sagt Gaëlle Demez, Verantwortliche der CSC-Frauen. In ihrer ganzen geographischen und beruflichen Vielfalt versammelten sich die CSC-Mitglieder unter dem Slogan „Luft! Die CSC will mehr Zeit für Gleichberechtigung“. Denn in Belgien haben Frauen heute weniger Freizeit als Männer (etwa 25 Stunden pro Woche für Frauen und mehr als 30 Stunden für Männer) und sie übernehmen weiterhin Zweidrittel der Haus- und Familienarbeit.

Gleichheit und „Schwesterlichkeit“

In Lüttich hatten sich fast 1.500 Menschen auf dem Place de l'Yser zur dritten feministischen Cycloparade eingefunden. Die diesjährige Parade konzentrierte sich auf das Thema „Schwesterlichkeit, Solidarität mit Frauen auf der ganzen Welt!“, aus verschiedenen Blickwinkeln: Gewalt gegen Frauen, gleiche Bezahlung oder, wie die CSC-Frauen von Lüttich, die Ungleichheiten im Angesicht der Zeit. Diese dritte Auflage war ein voller Erfolg und die Organisatoren begrüßten die rege Teilnahme und vor allem die Zunahme der männlichen Teilnehmer.



„Free login“: Deliveroo-Kuriere streiken



Deliveroo hat vor kurzem das „free login“ in Lüttich eingeführt. Anfang März hatten die Lütticher Kuriere eine Streikaktion durchgeführt, die aus Solidarität von den Gastronomen unterstützt wurde.

Die Deliveroo-Kuriere protestierten gegen den Willen der Plattform, ein „kostenloses Login“ einzuführen. Dieses Prinzip der kostenlosen Registrierung ermöglicht es jedem Kurier, sich anzumelden und Bestellungen zu empfangen, ohne sich vorher für das Zeitfenster registrieren zu müssen, wie dies derzeit der Fall ist.

rieren zu müssen, wie dies derzeit der Fall ist.

Diese Vereinfachung impliziert, dass es keine Regulierung der Anzahl der aktiven Kuriere durch die Plattform mehr geben wird. Da diese pro Bestellung bezahlt werden, verteilt auf Kuriere, die über einen Algorithmus zur Verfügung stehen, gibt es keine vernünftige Garantie mehr dafür, dass Bestellungen zu liefern sind, wenn man sich anmeldet. Die Kuriere aus Lüttich und Straßburg, den beiden „Test-Städten“ dieses neuen Systems, werden wahrscheinlich lange Abende damit verbringen, umsonst zu warten.

Um ihr Einkommen zu sichern, fordern die Kuriere seit langem eine Regulierung der Zahl der Arbeitnehmer durch die Plattform, Transparenz bezüglich der Algorithmen, Beratungen zum Lieferarif und ein garantiertes Mindeststundeneinkommen.



EINE ERSTE BEWERTUNG DES EUROPÄISCHEN KLIMAABKOMMENS

Im Dezember, wenige Tage nachdem sie ihre Arbeit aufgenommen hatte, veröffentlichte die neue Europäische Kommission ihr „Europäisches Klimaabkommen“ (Green Deal). Ziel ist es, den enormen Herausforderungen des Klimawandels und der vielfältigen Formen der Umweltzerstörung zu begegnen.

Die Antwort auf diese Herausforderungen wird von der neuen Kommission als „entscheidende Aufgabe dieser Generation“ betrachtet. Im ersten Absatz dieses 24-seitigen Dokumentes heißt es: „Eine Million der 8 Millionen Arten auf dem Planeten sind vom Aussterben bedroht. Wälder und Ozeane sind verschmutzt und zerstört.“ Um eine Wende herbeizuführen, stützt sich das Abkommen auf 8 Hauptachsen. Die erste ist eine Verringerung der Treibhausgasemissionen. Der IPCC (Zwischenstaatlicher Ausschuss für Klimaänderungen) schätzt, dass der Planet bis 2050 die CO₂-Neutralität¹ erreichen muss, um eine katastrophale globale Erwärmung zu vermeiden. Ein europäisches Klimagesetz, das dieses Ziel enthält, wurde daher angekündigt. Die Umstellungen, die dies erreichen, werden in den anderen 7 Achsen detailliert beschrieben. Sie betreffen Energie, Gebäude, Verkehr, Kreislaufwirtschaft, Biodiversität,... Die Kommission beziffert die zusätzlichen Investitionen auf 260 Mrd. Euro pro Jahr, d.h. 1,5 % des BIP der EU.

Dieser Investitionsplan ist zum jetzigen Zeitpunkt unvollständig und umfasst öffentliche Investitionen, Darlehen der Europäischen Investitionsbank (EIB) - die in eine „Klimabank“ umgewandelt wird -, aber vor allem Anstrengungen seitens der Unternehmen. Der Grüne Pakt scheint

daher hauptsächlich auf einem hypothetischen ökologischen Engagement der Privatwirtschaft zu beruhen. Zwei zusätzliche Dimensionen des Plans ziehen die Aufmerksamkeit auf sich. Zuerst die soziale Dimension. Um Arbeitnehmer zu schützen, die aufgrund des Rückgangs der Umweltverschmutzung ihren Arbeitsplatz verlieren, wird ein „Just Transition Fund“ eingerichtet. Dieser Fonds wird insbesondere die Berufsausbildung von Arbeitnehmern finanzieren, die aufgrund des Klimawandels gezwungen sind, ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Hervorgehoben wird auch die pädagogische und kulturelle Dimension. Die Kommission möchte Initiativen finanzieren, die das Wissen und die Fähigkeiten von Schülern und Studenten in Bezug auf die Umwelt verbessern.

DRINGLICHKEIT, KOHÄRENZ, WACHSTUM

In dieser Phase ist das Hauptverdienst des Europäischen Grünen Pakts symbolisch. Ursula von der Leyen reagierte auf Bürgeraktionen und gleich zu Beginn ihrer Präsidentschaft präsentiert sie einen Pakt, der als roter Faden ihres Handelns gelten soll. Sie beauftragt die Nummer zwei der Kommission, Frans Timmermans, diesen umzusetzen. Sie betont die Bedeutung der Bildung und der Teilhabe der Gesellschaft. Jenseits der Symbole wird sie über ihre

Taten beurteilt werden müssen. Und hier sind mehrere Bemerkungen notwendig. Zunächst muss der Kalender vordatiert werden. Die Zukunft des Planeten steht jetzt auf dem Spiel. Das Klimagesetz im kommenden März wird daher seine Ziele für die nächsten Jahre festlegen müssen, ohne bis 2050 zu warten. Zweitens muss die europäische Politik auf diesen Pakt ausgerichtet werden. Die laufenden Verhandlungen über ein Handelsabkommen mit dem Mercosur (gemeinsamer Markt Südamerikas, einschließlich Brasilien) müssen ausgesetzt werden. Dieses Abkommen wäre eine Katastrophe für den Amazonas-Regenwald und würde den Export seiner natürlichen Ressourcen nach Europa stärken.

Eine Überarbeitung der europäischen Haushaltsregeln ist ebenfalls erforderlich. Derzeit bremsen sie staatliche Investitionen in grüne Politik (öffentlicher Verkehr, Wohnungsprämien, Naturschutz, usw.), anstatt sie zu fördern. Auch das Dogma des Wirtschaftswachstums muss grundsätzlich in Frage gestellt werden. Die Kommission verkauft ihren Grünen Pakt als „neue Wachstumsstrategie“. Dabei sollte sie, ganz im Gegenteil, auf die vielen Ökonomen und Wissenschaftler hören, die aufzeigen, dass das Überleben des Planeten absolut unmöglich ist, wenn das Wachstum anhält.

¹ Verwendung eines Brennstoffs oder auch eine menschliche Aktivität (z.B. ein Flug oder eine Veranstaltung) ohne Einfluss auf die Kohlendioxid-Konzentration der Atmosphäre und daher nicht klimaschädlich.

SCHUTZ FÜR DEN SOZIALSCHUTZ

Warum sollte man sich heute wieder auf die Finanzierung des Sozialschutzes konzentrieren?

Der Sozialschutz (die soziale Sicherheit) wird heute an allen Fronten angegriffen. Man versucht uns glauben zu machen, dass „er viel zu viel kostet“. Uns wird gesagt, dass die derzeitigen und künftigen Defizite im Sozialschutz auf übermäßige Ausgaben zurückzuführen sind. Wenn wir jedoch die Entwicklung dieser Ausgaben analysieren, so sind diese nicht übermäßig und seit 2016 sogar leicht zurückgegangen. Der Grund dafür? Viele Einsparungen in verschiedenen Bereichen des Sozialschutzes (Beschränkung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Einsparungen im Gesundheitswesen, Erhöhung des gesetzlichen Alters für Renten oder SAB, Einschränkung des Zeitkredits,...). Allerdings gibt es eher Bedenken bezüglich der Einnahmen, die seit 2014 stagnieren, während sie zuvor um 3 % pro Jahr gestiegen sind. Wenn die Sozialversicherungskonten in den roten Zahlen sind, gibt es auf der Einnahmenseite ein Problem: Die Sozialbeiträge tragen immer weniger zur Finanzierung des Sozialschutzes bei, insbesondere durch die Senkung der Sozialbeiträge, die den Arbeitge-

bern über die Taxshift gewährt wurde. Sie haben dazu geführt, dass die Einnahmen des Sozialschutzes sinken.

Das Problem liegt also bei der Finanzierung und den Einnahmen des Sozialschutzes, nicht bei den Ausgaben. Mittel, die heute wichtiger denn je sind, um den Bedarf der belgischen Bevölkerung in Bezug auf Renten, Gesundheitsfürsorge, usw. wirksam zu decken.

LEGITIMATION UNTER BESCHUSS

Wenn heute die Finanzierung des Sozialschutzes ein wichtiges Thema ist, dann auch deshalb, weil seine Legitimität von allen Seiten angegriffen wird.

Einige versuchen uns glauben zu machen, dass der Sozialschutz uns weniger kosten würde, wenn er vom privaten Sektor verwaltet würde. Ein kleiner Vergleich: In den Vereinigten Staaten gibt es fast kein öffentliches System für die Gesundheitsversorgung, so dass ihre Bürger auf eine private Versicherung zurückgreifen müssen. Insgesamt geben alle Amerikaner 17,2 % ihres BIP für die Gesundheitsversorgung aus, gegen 10,7 % in einem öffentlichen System wie Belgien. Trotz mehr Ausgaben rangieren die Vereinigten Staaten auf dem letzten Platz der reichen Länder in Punk-

to Qualität der Versorgung. Wenn der Sozialschutz nicht mehr finanziert wird, um seinen Bedürfnissen gerecht zu werden, dann gibt es weniger Solidarität und die Finanzen eines jeden Bürgers werden darunter leiden. In einem privaten System werden wir zur Kasse gebeten für eine teurere und minderwertigere Gesundheitsversorgung.

Andere sagen uns, dass der soziale Schutz nicht mehr wirksam ist und die Armut nicht verringert. 2018 liegt der Anteil der armutsgefährdeten Menschen in Belgien bei 16 %. Ohne Sozialschutz ist fast die Hälfte der Belgier (44 %) von Armut bedroht (EU-SILC-Erhebung). Der Sozialschutz ist daher nach wie vor ein System der Solidarität, das es vielen Menschen ermöglicht, nicht in Armut zu verfallen. Wer glaubt, dass der Sozialschutz „nur dazu dient, Arbeitslose zu bezahlen, und dass die Arbeitnehmer ihn nicht brauchen“, hat keine Ahnung davon, was der Sozialschutz alles abdeckt.

Die Arbeitslosenentschädigungen (einschließlich Zeitkredit und Frühpensionen) machen nur 10 % der Sozialschutzausgaben aus. Der Sozialschutz deckt vor allem Dienstleistungen, die jeder eines Tages in seinem Leben braucht: Gesundheitsversorgung, Renten, Familienbeihilfen, Kinderkrippen, usw.

100 Euro, die in die Kasse des Sozialschutzes fließen, werden wie folgt aufgeteilt:



ABER WIE REFINANZIEREN WIR DEN SOZIALSCHUTZ?

Derzeit sind es vor allem die Sozialbeiträge (Arbeitgeber- und persönliche Beiträge), die auf die Löhne erhoben werden und die den Sozialschutz zu 65 % finanzieren. Die restlichen 35 % werden durch Steuern (einschließlich Mehrwertsteuer und Quellensteuer) finanziert.

Ein erster Schritt, um zu verhindern, dass die Einnahmen des Sozialschutzes weiterhin sinken, besteht darin, die Senkung der Sozialversicherungsbeiträge zu stoppen. Gemeint sind die Senkungen der Sozialbeiträge, die den Arbeitgebern gewährt werden ohne Garantien für die Schaffung von Arbeitsplätzen, wie im Rahmen der Taxshift (wo die Arbeitgeber etwa 10 Milliarden Euro an reduzierten Sozi-

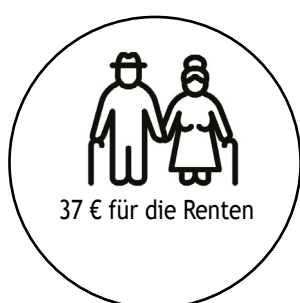
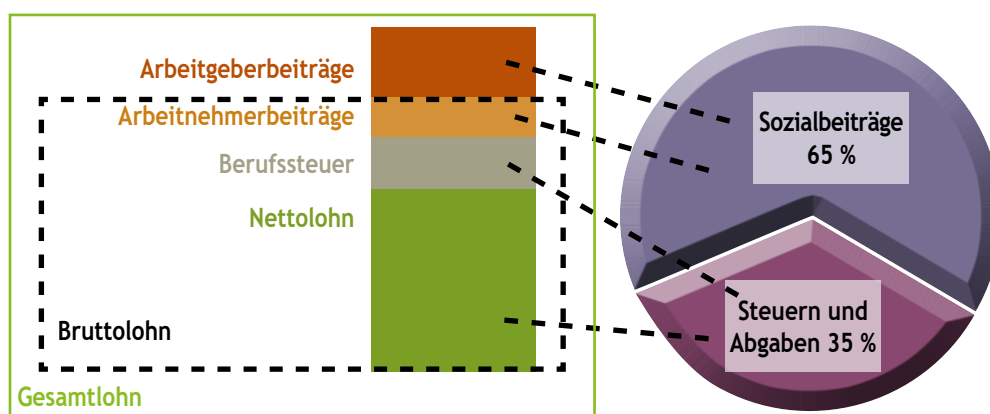
alabgaben erhalten haben). Auch die Erweiterung außergesetzlicher Vorteile und von Löhnen ohne Sozialabgaben reduzieren die Einnahmen der Sozialsicherheit. So wird geschätzt, dass dem Staat und den Sozialversicherungskassen jährlich mehr als 2 Milliarden Euro allein durch Dienstwagen entgehen. Nach Angaben der FÖD-Sozialversicherung stellen 11 außergesetzliche Vorteile für sich alleine schon 6,7 Milliarden dar, die von den Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind.

Eine zweite Möglichkeit, den Sozialschutz zu refinanzieren, besteht einfach darin, die Bruttolöhne zu erhöhen. Steigen die Bruttolöhne der Arbeitnehmer, steigen sowohl die verfügbaren Einkommen als auch die Sozialversicherungsbeiträge, die den Sozialschutz finanzieren. Sie meinen,

das sei unmöglich? Der Anteil des produzierten Reichtums, der an die Löhne geht, ist seit den 1980er Jahren rückläufig. Und wenn wir versuchen würden, diesen Anteil wieder zu steigern?

Eine dritte Möglichkeit der Refinanzierung des Sozialschutzes besteht darin, andere Einkommensarten (nicht nur die Löhne) zu seiner Finanzierung hinzuzuziehen. Es ist bekannt, dass eine Vermögenssteuer nach Angaben des Rechnungshofs bis zu 2,3 Milliarden Euro pro Jahr einbringen könnte. Und was wäre, wenn das Großvermögen auch zum Sozialschutz beitragen würde?

Der Sozialschutz: Wer zahlt ?



Zeitkredit und thematische Urlaube: Achtung bei den Überstunden

Dürfen Sie Überstunden leisten, wenn Sie Ihre Arbeitsleistungen im Rahmen eines Zeitkredits, eines Zeitkredits am Laufbahnende oder eines thematischen Urlaubs wie Elternurlaub reduzieren?

Ja, wenn Sie gewisse Regeln befolgen, die das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) kürzlich in einem verbesserten E56-Dokument erklärt hat. Folgendes muss man wissen: Das LfA kann die Zahlung der Entschädigungen verweigern, wenn ein Arbeitnehmer zu viele Stunden leistet. Die Begründung dafür ist folgende: Ein Arbeitnehmer hat keinen Anspruch mehr auf die Entschädigung, die die Kürzung seiner Leistungen ausgleicht, wenn er nachweislich mehr als vorgesehen arbeitet.

Überstunden oder Zusatzstunden

Die Überstunden oder Zusatzstunden sind nur unter den folgenden drei Bedingungen möglich:

- Diese Stunden werden ausschließlich auf Wunsch des Arbeitgebers geleistet. Die sogenannten „freiwilligen“ Überstunden sind daher ausgeschlossen.
- Diese Stunden müssen während des gesetzlich vorgesehenen Zeitraums (Trimester, gegebenenfalls ein Jahr) ausgeglichen werden UND spätestens während der Dauer der Laufbahnverkürzung. Beide Voraussetzungen müssen erfüllt sein.
- Diese Überstunden oder Zusatzstunden dürfen nur in Ausnahmefällen, also nur in Einzelfällen oder in Fällen höherer Gewalt geleistet werden.

Anders als in der Vergangenheit stellt die Zahlung des Zuschlags für Überstunden kein Problem mehr dar, sofern die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind. In jedem Fall ist



© Philippe Turpin/Belpress.com

eine Ausgleichsruhezeit vorzusehen.

Bereitschaftsdienst

Das LfA wendet ein gesondertes System an für Arbeiter im Bereitschaftsdienst, da die Bereitstellung von Überstunden häufig mit ihrem Arbeitssystem zusammenhängt.

In diesem Fall kann zu einem Zeitpunkt, der mit der üblichen Laufbahnverkürzung zusammenfällt, kein Bereitschaftsdienst geleistet werden. Werden zu anderen Zeiten im Rahmen eines Bereitschaftsdienstes Überstunden geleistet, so ist eine Ausgleichsruhezeit zu gewähren.

Tage der Arbeitszeitverkürzung

Schließlich stellt sich die Frage der Teilzeitregelung in Unternehmen, die Arbeitszeitverkürzungen (AZV) gewähren. Auch in dieser Hinsicht ist das LfA etwas flexibler: Es ist auch zulässig, AZV-Tage außerhalb der Verkürzungsperiode zu kompensieren, sofern ein KAA oder die Arbeitsordnung des Unternehmens eine bestimmte Frist vorschreibt, um diese Tage auszugleichen.

Das LfA gibt ein Beispiel, um diese Frage zu erläutern:

„Vom 1. Januar 2019 bis zum 30. Juni 2019 nimmt ein Arbeitnehmer einen 1/5-Zeitkredit. In seinem Unternehmen bestimmt eine Arbeitszeitregelung, dass Vollzeitbeschäftigte 39 statt 38 Stunden pro Woche arbeiten müssen. Als Ausgleich erhalten sie sechs Tage AZV pro Jahr. Ein KAA sieht vor, dass diese Ende Dezember zu nehmen sind.“

Zwischen dem 1. Januar und dem 30. Juni arbeitet der Arbeitnehmer 31 Stunden und 12 Minuten (= 39 Stunden x 4/5) anstelle von 30 Stunden und 24 Minuten (=38 Stunden x 4/5). Der Arbeitnehmer nimmt seine AZV-Tage Ende Dezember. Das LfA erlaubt dies nun, da ein kollektives Arbeitsabkommen die Möglichkeit vorsieht, den Ausgleich außerhalb der Kreditzeit zu nehmen. Wenn nicht in einem kollektiven Arbeitsabkommen oder in der Arbeitsordnung vorgesehen ist, dass diese Ausgleichstage im Dezember genommen werden müssen, muss der Arbeitnehmer sie vor dem 30. Juni 2020 nehmen, um eine durchschnittliche Beschäftigungsdauer von 30 Stunden und 24 Minuten zu erreichen.“



Infos +
www.diecsc.be