



Sozialwahlen im Krankenhaus St.Vith

Seite 4

Inhalt

Öffnungszeiten

Seite 3

Die Praktiken der Jost Group

Seiten 4-6

Sozialwahlen im Krankenhaus St.Vith

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-10

Dossier Mobilität: und wenn wir zur Arbeit radeln würden?

Seite 11

Wenn Schulklassen schließen:
Sonderurlaub für Eltern gefordert

Seite 12

Meldungen

Seite 13

Corona-Arbeitslosigkeit: Was sich am
1. September änderte

Seiten 14-15

Nach Covid-19: Die Prioritäten der CNE

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Angela Mertes
Jochen Mettlen Mike Mettlen
Birgit Schlüter

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

087/85 99 59
pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Unsere Dienstleistungszentren öffnen wieder wie folgt:

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen: csc.chomage.eupen@acv-csc.be

Montag: auf Termin von 13.15 bis 17.45 Uhr

Dienstag: von 8.30 bis 12 Uhr

Mittwoch: auf Termin von 13.15 bis 17.45 Uhr

Donnerstag: von 8.30 bis 12 Uhr

CSC St.Vith: csc.chomage.stvith@acv-csc.be

Montag: von 8.30 bis 12 Uhr

Dienstag: auf Termin von 13.15 bis 17.45 Uhr

Mittwoch: von 8.30 bis 12 Uhr

CSC Kelmis: csc.chomage.kelmis@acv-csc.be

Mittwoch: von 8.30 bis 12 Uhr

JURISTISCHER DIENST

CSC Eupen: 087/85 98 95 sj.verviers@acv-csc.be

Montag: von 13.30 bis 16.30 Uhr und auf Termin von 16.30 bis 18 Uhr

Donnerstag: von 8.30 bis 12 Uhr

CSC St.Vith 087/85 99 33 sj.verviers@acv-csc.be

Dienstag: von 8.30 bis 12 Uhr

Donnerstag: auf Termin von 13.30 bis 18 Uhr

SOZIALSPRECHSTUNDEN 087/85 99 22

Auf Termin: telefonisch oder unter csc.ostbelgien@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG 087/85 99 33

CSC St.Vith 087/85 99 33 sj.verviers@acv-csc.be

Dienstag: von 8.30 bis 12 Uhr

Donnerstag: auf Termin von 13.30 bis 18 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND 087/85 99 49

CSC Eupen

Auf Termin: telefonisch oder unter ggdienst.kelmis-eupen@acv-csc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Die Praktiken der Jost Group

Seit 2015 ermittelt die Staatsanwaltschaft gegen die rumänischen und slowakischen Tochtergesellschaften der Jost Group wegen Sozialbetrug und Menschenhandel. Jetzt sorgt eine Untersuchung der CSC Transcom für viel Aufsehen. Die Recherchen enthüllten Praktiken von Sozialdumping und unlauterem Wettbewerb der Jost Group, deren belgische Filiale in Herstal angesiedelt ist. Die CSC Transcom fordert nun die Intervention des Lütticher Arbeitsauditorats. Über die zweifelhaften Praktiken der Jost Group sprachen wir mit Roberto Parillo, Verantwortlicher der CSC Transcom für den Sektor Straßentransport und Logistik.

Weshalb hat die CSC Transcom diese Untersuchung durchgeführt?

Bei all den negativen Auswirkungen der Coronakrise mussten wir feststellen, dass sie uns doch geholfen hat, einiges aufzudecken. Während die Jost-Fahrer mit belgischem Vertrag in Kurzarbeit versetzt wurden, trafen Flugzeuge mit 160 rumänischen Fahrern aus Bukarest ein, um mehrere Wochen zu arbeiten. Die Fahrer kommen in Maastricht an und steigen in einen Bus Richtung Herstal. Und schon am nächsten Tag befördern sie Waren nach Belgien oder von Belgien aus. Wir wurden von unserer luxemburgischen Partnergewerkschaft LCGB kontaktiert, die uns mitteilte, dass sie sich im Großherzogtum in einer ähnlichen Situation befinden. Die meisten belgischen und luxembur-

gischen Fahrer wurden in Kurzarbeit versetzt und es ist wahrscheinlich, dass Fahrer aus Rumänien an ihrer Stelle fahren.

Haben Sie auch illegale Lohnpraktiken festgestellt?

Wir haben versucht herauszufinden, wie diese rumänischen Fahrer bezahlt werden. Durch Kontakte mit einigen von ihnen hatten wir Zugang zu den Bilanzen von Skiptrans, der rumänischen Tochtergesellschaft von Jost. Die CSC-Experten analysierten diese Bilanzen und stellten fest, dass sie zu rumänischen Löhnen (durchschnittliches Jahresgehalt von 8.000 Euro) mit einer Nettozulage von etwa 55 Euro pro Arbeitstag bezahlt wurden. Das ist in der Tat völlig illegal. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass für einen Fahrer, der in Belgien oder von Belgien aus arbeitet, die Löhne nach den in Belgien geltenden Tarifen gezahlt werden müssen. Das gilt natürlich auch für einen Fahrer mit einem litauischen Vertrag.

Ihre Untersuchungen zeigen auch unwürdige Wohnverhältnisse auf, oder?

Diese Arbeiter werden oft während ihrer Arbeit beschimpft und in Hallen untergebracht. Es stehen nur etwa 20 Betten und drei Toiletten zur Verfügung. Die anderen schlafen in den LKW. So geht man nicht mit Menschen um! Das ist kein Leben. Die Coronasicherheitsvorschriften werden auch nicht eingehalten.

Im Juli verabschiedete das EU-Parlament das Mobilitätspaket mit neuen Bestimmungen zur Bekämpfung des Sozialdumpings. Hat man jetzt eine bessere Handhabe gegen diese Praktiken?

Mit dem Mobilitätspaket werden wir versuchen, Druck auf die Aufsichtsbehörden auszuüben, damit Vorkehrungen getroffen werden, die dafür sorgen, dass sich solche Situationen nicht wiederholen können. Aber diese Praktiken gibt es seit Jahren und nicht nur bei Jost. Bisher ist nichts geschehen. Es besteht die Gefahr, dass auch Unternehmen, die noch ‚clean‘ sind, Methoden des Sozialdumpings anwenden, um diesem unlauteren Wettbewerb standzuhalten.

Ihre Recherchen weisen auf die Rolle der rumänischen Tochtergesellschaft der Jost Group bei diesen Praktiken hin.

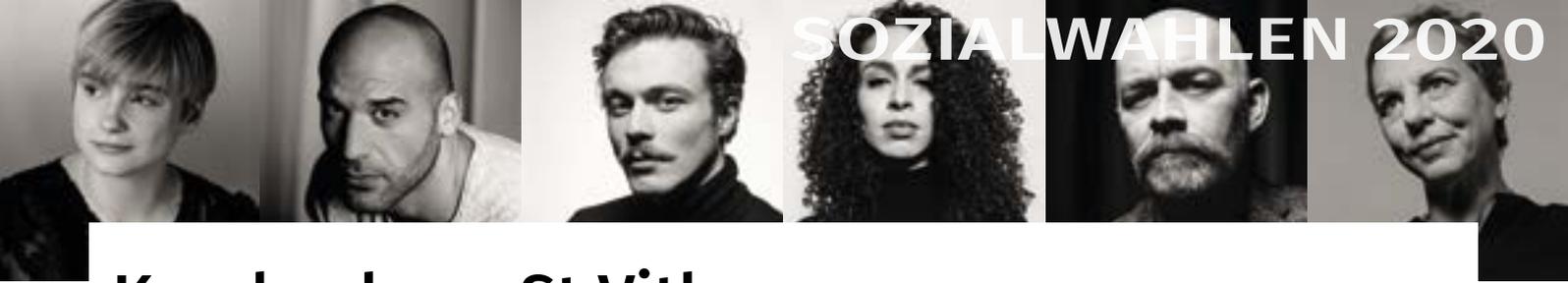
Im Mobilitätspaket wird darauf hingewiesen, dass ein Unternehmen, das den Zugang zum Berufsstand in einem Land beantragt, in diesem Land eine Haupttätigkeit haben muss. Doch alles geschieht in Belgien. Die Firma Skiptrans hat 2007 mit 20 Arbeitern begonnen und jetzt zählt sie deren 845 (!) ohne einen einzigen LKW zu besitzen. Dies deutet darauf hin, dass die Haupttätigkeit nicht in den Räumlichkeiten nördlich von Bukarest, sondern in Belgien angesiedelt ist. Die Fahrer dürfen daher nicht unter rumänischen Lohnbedingungen arbeiten.

Was erwarten Sie von der Justiz?

Der Staatsanwaltschaft liegt bereits ein Jost-Dossier⁽¹⁾ vor, das, wie es scheint, bis Ende des Jahres abgeschlossen sein soll. Was wir aufgedeckt haben, ist ein neues Dossier. Wir werden natürlich dranbleiben. Diese Situation ist nicht hinnehmbar. Es müssen so schnell wie möglich Vorkehrungen getroffen werden.

⁽¹⁾ Seit 2015 ermittelt die Staatsanwaltschaft gegen die rumänischen und slowakischen Tochtergesellschaften der Jost Group wegen Sozialbetrug und Menschenhandel.





Krankenhaus St.Vith

„Coronazeit war eine schwierige Zeit für alle, die wir gut gemeistert haben“

Im Vorfeld der Sozialwahlen besuchen wir verschiedene Betriebe und Institutionen. Unser Weg führte uns diesmal zum Krankenhaus St.Vith, das mit 486 Beschäftigten als größter Arbeitgeber im Süden Ostbelgiens gilt. Nadja Jacobs und Dajana Andre, beide langjährige und erfahrene Gewerkschafterinnen, gaben uns einen kleinen Einblick in ihre Arbeit.

Wo lagen die Schwerpunkte eurer Arbeit als Delegierte in den letzten Jahren?

Wir haben auf praktisch allen Stationen mit einem großen Mangel an Pflegepersonal zu kämpfen. Die Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte haben sich in den letzten Jahrzehnten verändert und wir haben auf vieles keinen Einfluss. Zum Beispiel auf die Vorgaben von Gesundheitsministerin Maggie De Block. Die Aufenthaltsdauer für die Patienten nach einer OP wird immer kürzer, sie werden schon nach wenigen Tagen entlassen oder an die Reha verwiesen. Die frisch gebackenen Mütter müssen schon nach zwei Tagen nach Hause entlassen werden, obschon viele gerne noch etwas länger bleiben würden, um sich unter fachlicher Betreuung an diese neue Situation zu gewöhnen. Die Tagesklinik läuft dagegen auf Hochtouren, darunter vor allem die Chemotherapien. Die heutigen Pflegekräfte sind also mit einer höher rotierenden Zahl an Patienten und der damit verbundenen Arbeit konfrontiert. Die Zunahme an Dokumentationsarbeit und der Einzug der Informatisierung hat zu einer weiteren Herausforderung für die Pflegekräfte beigetragen.

Das heißt?

Jede Pflegeleistung muss dokumentiert werden und dafür verbringen die Pflegekräfte einen hohen Anteil der Zeit im Pflegebüro. Viele Pflegekräfte sind unzufrieden damit. Sie werden durch diese Büroarbeit abgelenkt von ihrer hauptsächlichen Aufgabe, nämlich der Überwachung und Pflege der Patienten. Schließlich haben sie irgendwann diesen sozialen Beruf gewählt, weil sie sich um Patienten und nicht um Büroarbeit kümmern wollten. Anforderungen und Auflagen des Gesundheitsministeriums für Krankenhäuser, Veränderung des Pflegeberufes sowie der damit verbundene Druck, Stress und Erschöpfung, Verschlechterung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Berufsgruppen einer Klinik sind Gründe, weshalb viele Pflegekräfte ihren Arbeitsplatz verlassen oder sogar ihren Beruf aufgeben. So haben auch bei uns viele Kolleginnen und Kollegen die Klinik St.Vith in den letzten Jahren verlassen. Aufgrund des Pflegekräftemangels fällt es ihnen auch nicht schwer, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, zum Beispiel bei Ka-



leido, in der Kinderkrippe, in den Ärztehäusern oder in der Heimpflege. Ungefähr jeder Fünfte ging nach Luxemburg, wo er deutlich mehr verdient. Dem haben wir hier natürlich nichts entgegenzusetzen.

Wie versucht die Klinik, diese Situation zu meistern?

Es wurde neues Personal angeworben, vor allem aus der Wallonie. Mittlerweile ist die Klinik St.Vith daher sehr französischsprachig. So manche Patienten, besonders die Älteren, haben damit ihre Probleme, weil sie sich nicht mit ihrem Pfleger verständigen können, um ihre Bedürfnisse mitzuteilen und gegebenenfalls bis zur nächsten Schicht warten müssen, bis sie endlich jemanden finden, der sie versteht. Auch die kollegiale Zusammenarbeit wird durch das Sprachenproblem beeinträchtigt. Zudem wird vermehrt auf Interimkräfte zurückgegriffen, was aber auch keine definitive Lösung darstellt. Zuerst einmal stellen sie



Nadja Jacobs (rechts) und Dajana Andre sind beide langjährige und erfahrene Gewerkschafterinnen. Unsere Aufnahme entstand vor der Coronakrise.

eine zusätzliche Belastung für das bestehende Personal dar, weil sie ja eingearbeitet werden müssen. Trotz dieser Maßnahmen bleibt eine ganze Reihe von Arbeitsplätzen unbesetzt.

Und in dieser Situation wurdet ihr mit Corona konfrontiert...

Ja, das war für alle eine ganz neue Situation. Am Anfang wussten wir nicht viel über das neue Coronavirus und wie damit umzugehen ist. Die Direktion hat uns dann über Newsletter immer wieder mit neuen Informationen auf dem Laufenden gehalten. Im Bettenhaus wurde eine Station durch Umbauarbeiten so verändert, dass zwei Isolierbereiche entstanden. Auf der Coronastation herrschte zu Beginn der Krise viel Stress für alle Beteiligten. Nicht zu vergessen ist dabei das Raumpflegepersonal, welches sehr viel zu tun hatte und in Bereitschaft auch nachts zurückgerufen wurde. Aber davon abgesehen war diese Krisenzeit für den Zusammenhalt und den Teamgeist die beste Periode der letzten Jahre.

Aus der Pflege wurden Mixteams gebildet, um auf der Isolierstation und den anderen bestehenden Stationen die Situation gemeinsam zu meistern. Alle Berufsgruppen arbeiteten Hand in Hand. Wir Mitarbeiter erlebten eine Zeit, in der die oben erwähnten Probleme und Schwierigkeiten zweitrangig wurden. Als zusammen geschweißtes Team stellten wir uns gemeinsam den Herausforderungen mit Covid-19.

Der normale Alltag im Krankenhaus war aber schwer beeinflusst. Es gab keine geplanten OPs (nur Not-OPs), kein Röntgen, keine Sprechstunden, das Haus war geschlossen, der einzige Zugang bot die Notaufnahme und das auch nur über ein Zelt vom Roten Kreuz, welches die Patienten schon nach Diagnose und vor allem von Corona trennte.

Der Haupteingang war offen, aber auch nur bis zur Eingangshalle, wo das Schalterpersonal ebenfalls stark gefordert war, beunruhigte Angehörige und Besucher abzuhalten, da ein striktes Besuchsverbot herrschte. Wir empfanden dies als eine schlimme und einsame Zeit für unsere Patienten. Mittlerweile sind die Besuchsregeln etwas gelockert, aber auch noch eingeschränkt.





In einigen Bereichen (wie im Schlaflabor, in der Röntgenabteilung oder bei den Sekretärinnen) wurde die Kurzarbeit eingeführt. Um aber nicht zu viele Mitarbeiter in Kurzarbeit zu schicken, wurden im Haus auch ungewohnte Tätigkeiten ausgeführt, und jeder passte sich der neuen Situation an. So haben die Sekretärinnen mittags Baguettes verteilt, weil auch die Cafeteria zu war oder Röntgentechniker haben den Wäscheverteildienst der Patienten übernommen. Wir durften in dieser Zeit sehr viel Wertschätzung von außen erfahren und wurden gut versorgt: die Augustinerinnenstiftung hat Kuchen für uns gebacken, die Table Ronde brachte uns warme Mahlzeiten und der Delhaize lieferte frisches Obst. Dieser interne und externe Zusammenhalt war für uns eine sehr positive Erfahrung, die wir in dieser Form noch nie erlebt hatten.

Im November stehen die Sozialwahlen an. Habt ihr genug Kandidatinnen und Kandidaten finden können?

Nach den letzten Sozialwahlen vor vier Jahren bestand unser Team aus 18 Delegierten (im AGS und im BR). Davon haben uns 6 Krankenpfleger(innen) verlassen. Von den restlichen 12 haben sich 8 erneut auf die Kandidatenliste eingetragen. Unser Ziel war es, alle Listenplätze (24) zu besetzen und zwar so, dass alle Bereiche abgedeckt werden. Wir sind sehr froh, dass es uns gelungen ist, dieses Ziel zu erreichen. Nur in der Chirurgie und in der Inneren Abteilung konnten wir keine Kandidaten finden.

Womit werdet ihr euch in den nächsten Jahren befassen?

Wir werden uns auch weiterhin schwerpunktmäßig mit dem Wohlbefinden der Mitarbeiter und der Personalabwanderung auseinandersetzen. Im Betriebsrat und in Arbeitsgruppen wollen wir uns weiterhin dafür stark machen, dass den oben erwähnten Anforderungen die entsprechenden Anpassungen auf den Stationen folgen, damit unsere Mitarbeiter einen Arbeitsplatz vorfinden, zu dem sie gerne kommen und auch bleiben wollen.

Wir wollen eine andere Lösung für die Auszahlung des Urlaubsgeldes finden und auch in Zukunft darauf achten, dass die Überstundenregelung eingehalten wird. Wir wissen, dass dies bei akutem Personalmangel schwierig ist, jedoch in unseren Augen notwendig für die Gesundheit der Mitarbeiter.

Ebenfalls sähen wir gerne, dass dem Applaus, der uns in der Coronakrise zuteilwurde, nun auch Taten folgen würden. Dies ist eine klare Forderung an die Regierung.

Kurzgefasst ist es unser Anliegen, uns für die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter einzusetzen. Zufriedenes Personal trägt zur Stärkung der Klinik und des Standortes bei. Einsatz für ein Krankenhaus, in dem alle zufrieden sind: die Patienten und das Personal.

Lässt sich die Direktion auf eure Forderungen ein?

Wir stehen in ständiger Kommunikation mit der Direktion. Es fanden in den letzten Jahren neben den Zusammenkünften von AGS und Betriebsrat noch weitere Treffen mit verschiedenen Gremien statt, in denen der Personalvertretung zeitnah Gehör geschenkt und zu Themen ausgetauscht wurde. Dies waren häufig von uns angefragte Versammlungen, um auf Problematiken hinzuweisen. Denn sehr oft hat das Personal an der Basis von neu entstandenen Schwierigkeiten längst Kenntnis und leidet unter diesen, ehe die Direktion Einblick dazu erhält. Unsere Kollegen bekommen von dieser wichtigen Arbeit der Mitarbeitervertreter selten etwas mit.

Wir konnten die Gewährung der Ökoschecks um zwei Jahre verlängern, es wurde eine Garage für Fahrräder eingerichtet und auf dem Parkplatz, wo die Autos unseres Personals oft beschädigt wurden, ohne dass sich die Verantwortlichen zu erkennen gaben, wurde ein Pfeilsystem eingerichtet. Ebenfalls gibt es zweimal im Monat einen Obsttag und im Sommer werden wir mit Eis verwöhnt.

Ab Oktober wird sich die Direktion durch die Zusammenarbeit mit dem CHC und den von Maggie de Block geforderten Netzwerken auf 9 Direktoren plus Generaldirektion ausweiten, wobei jeder für einen bestimmten Bereich zuständig sein wird: Paramedizin, Finanzen, Informatik, Infrastruktur, Apotheke, Pflege, Ärzte, Personalmanagement, Qualität. Wir sind gespannt, aber auch ein wenig skeptisch, wie das dann alles laufen wird.

Wir werden die Entwicklung im Auge behalten und uns weiterhin dafür einsetzen, dass sich unser Personal und unsere Patienten in unserer Klinik wohlfühlen.

Liliane Louges



28.09.: Aktionen in Gemeinschaftsfront

Die Gesundheitskrise hat die Ungleichheiten vertieft. Aber die Arbeitgeberorganisationen haben die Bedeutung der sozialen Konzertierung noch immer nicht verstanden und weigern sich, rechtzeitig eine gemeinsame Stellungnahme zum so genannten Finanzpaket „Wohlbefinden“ abzugeben.

Normalerweise ergänzt dieses Finanzpaket die Indexierung der Leistungen und enthält ein festes Budget, das den Sozialpartnern (nach Validierung durch die Regierung) erlaubt, bestimmte Leistungen über die normale Indexierung hinaus zu erhöhen. Die Arbeitgeber ziehen es wieder einmal vor, diese Debatte mit den Verhandlungen über das überbetriebliche Abkommen 2021-2022 (ÜBA) zu verknüpfen, was die Chancen auf einen echten sozialen Fortschritt für die Arbeitnehmer stark verringert.

Die Gewerkschaften sind der Meinung, dass der Kampf gegen die Prekarität ein vorrangiges Thema ist und fordern die künftigen Regierungsbildner auf, folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- › keine Sozialleistungen unterhalb der Armutsgrenze;
- › eine gesetzliche Mindestrente von 1.500 € netto/Monat;
- › eine Beibehaltung der Einfrierung der Degressivität der Arbeitslosen- und Integrationsleistungen, auch für Künstler;
- › eine Refinanzierung der sozialen Sicherheit und die Gewährleistung deren föderalen Charakters;
- › eine Refinanzierung der öffentlichen Dienste und des Gesundheitswesens.

Aus all diesen Gründen werden am 28. September im ganzen Land Kundgebungen von Militanten unter strikter Einhaltung der derzeit geltenden Gesundheitsregeln abgehalten.

In der Provinz Lüttich finden die Kundgebungen in Lüttich, Seraing und Herstal statt.

AKTION IN GEMEINSCHAFTSFRONT 28.09 - 11.30 Uhr

DIE SOZIALEN UNGLEICHHEITEN VERTIEFEN SICH IMMER WEITER!

DIE GEMEINSCHAFTSFRONT IST DER ANSICHT, DASS DER KAMPF GEGEN DIE PREKARITÄT PRIORITÄR IST UND FORDERT DIE REGIERUNGSBILDNER DER KÜNFTIGEN FÖDERALREGIERUNG AUF, FOLGENDE MASSNAHMEN ZU ERGREIFEN:

- ★ EINE REFINANZIERUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT UND DIE GARANTIE FÜR DEN FÖDERALEN CHARAKTER.
- ★ EINE REFINANZIERUNG DER ÖFFENTLICHEN DIENSTE UND DES GESUNDHEITSWESENS.
- ★ DIE GESETZLICHE MINDESTRENTE VON 1500€/MONAT.
- ★ BEIBEHALTUNG DER EINFRIERUNG DER DEGRESSIVITÄT FÜR DIE ARBEITLOSEN- UND INTEGRATIONSLEISTUNGEN, AUCH FÜR KÜNSTLER.
- ★ KEINE SOZIALLEISTUNGEN UNTERHALB DER ARMUTSGRENZE.

AUS ALL DIESEN GRÜNDEN FINDEN, UNTER STRIKTER EINHALTUNG DER DERZEIT GELTENDEN GESUNDHEITSGELTEN, AM 28. SEPTEMBER LANDESWEIT MILITANTEN-AKTIONEN STATT. MASKENPFLICHT. BITTE UNBEDINGT DEN 1,5 METER MINDESTABSTAND EINHALTEN.

TREFFEN 28.09: UM 11.30 UHR

- ★ Place du XX Août in Lüttich
- ★ Place Communale in Seraing
- ★ Place Jean Jaurès in Herstal



Keine Einkommenssicherungszulage ohne Antrag auf Überstunden

Ein wichtiger Hinweis für Teilzeitbeschäftigte: Seit April 2020 müssen Teilzeitbeschäftigte die richtigen Kästchen ankreuzen, die den Antrag auf Überstunden in Dokument C131A bescheinigen, um das Teilzeitarbeitslosengeld zu erhalten. Der Arbeitgeber muss dies auch über den IT-Fluss an das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (Lfa) mitteilen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Einkommenssicherungszulage nicht gezahlt wird, wenn der Antrag auf Überstunden nicht bescheinigt wird. Das Formular C131A-Arbeitnehmer finden Sie unter: www.lfa.be.



www.lfa.be



Und wenn wir zur Arbeit radeln würden?

In Belgien lebt die Hälfte aller Autopendler weniger als 10 km von der Arbeit entfernt. Eine Strecke, die gesunde Arbeitnehmer mit dem Fahrrad zurücklegen können, insofern sichere Ausrüstung und Infrastruktur vorhanden sind.

Morgens mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren? Eine Idee, die immer mehr Belgier anspricht, auch wenn die Fahrradkultur von Region zu Region sehr unterschiedlich ist⁽¹⁾: In Brüssel hat sich die Zahl der Radfahrer (4 %) seit 2016 mehr als verdreifacht, ist aber immer noch viel niedriger als in Flandern (18 %). In Wallonien gibt es wenig Radfahrer (2 %), auch wenn ihre Zahl in den großen Städten tendenziell zunimmt.

Das föderale Planbüro schätzte im vergangenen Jahr, dass die Zahl der Kilometer, die in der Kategorie „Fahrrad und/oder zu Fuß“ vom Wohnort zum Arbeitsplatz zurückgelegt werden, zwischen 2015 und 2040 ein durchschnittliches Jahreswachstum von 0,4 % verzeichnen dürfte. Und das war eine Schätzung vor der Coronakrise.

Seit der Pandemie in diesem Frühjahr ist die Frage einer Mobilität, die den Abstand und die gesundheitlichen Maßnahmen berücksichtigt, akut geworden. Um einen sprunghaften Anstieg des Autoverkehrs zu vermeiden, haben Städte und Gemeinden die Einführung von (vorübergehenden oder dauerhaften) Anpassungen beschleunigt, die den Komfort und die Sicherheit von Fußgängern und Radfahrern gewährleisten.

Regionale Maßnahmen

Ende April kündigte der Brüsseler Minister für Mobilität einen Fahrradplan an, der 40 zusätzliche Kilometer Radwege in der Region Brüssel vorsieht. Dieser will die Hauptstadt mit echten Fahrradkorridoren ausstatten, dank derer die Einwohner und Pendler in Brüssel sicher ans Ziel kommen. Die Region Brüssel hat außerdem 4,7 Millionen Euro von Europa (FEDER-Fonds) erhalten, um die Nutzung von Lastenfahrrädern sowohl für Lieferungen als auch für private Fahrten zu fördern. Ziel ist es, die Hälfte aller Lieferungen per Lastenfahrrad in Brüssel durchzuführen. Dies wird zu einer Verringerung der Zahl der Kleintransporter führen, die Verkehrsstaus und Luftverschmutzung verursachen.

Auf wallonischer Seite hat der für Mobilität zuständige Minister Henry auch finanzielle Hilfe zur Unterstützung von Gemeinden bereitgestellt, die sichere Gebiete für sanfte Mobilität entwickeln. Mehrere wallonische Städte (Lüttich, Charleroi und Namur) sind der Aufforderung bereits nachgekommen und bieten nun mehr Platz und damit mehr Sicherheit für Fußgänger und Fahrräder.



©Jean-Luc Flémal-Belpress

Der wallonische Infrastrukturplan 2020-2026 sieht auch die Finanzierung von Anpassungen für Radfahrer und Fußgänger auf Regionalstraßen und die Verbesserung der Anbindungen des RAVeL an Bahnhöfe und Aktivitätszentren vor. Ein weiteres Beispiel ist das Projekt zur Schaffung von Fahrradkorridoren um die großen wallonischen Städte: Lüttich, Charleroi, Namur, die Achse Arlon-Marche und zwischen Wallonisch-Brabant und Brüssel. Im Gegensatz zum RAVeL, der mit anderen Nutzern geteilt wird und bei dem die Radfahrer ihre Geschwindigkeit mäßigen müssen, handelt es sich hierbei um „Autobahnen“, auf denen sie schnell fahren können. Diese „Fahrradkorridore“ werden vor allem für Benutzer von E-Bikes oder Pedelec-Geschwindigkeitsfahrrädern (die leicht 45 km/h erreichen können) interessant sein.

Wallonische und kommunale Prämien

In Wallonien sieht die Region auch eine Prämie von 200 bis 400 Euro für den Kauf eines Fahrrads (herkömmliches Fahrrad, E-Bike, Lasten- oder Klappfahrrad, neu oder gebraucht) für die Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz vor. Die vollständigen Einzelheiten dieser Prämie sind zur Zeit jedoch noch nicht bekannt. Rund dreißig Gemeinden in Wallonien und Brüssel bieten ebenfalls Prämien für den Kauf eines E-Bike an. Außerdem können Fahrräder vom 1. Juli bis zum 31. Dezember kostenlos im Zug mitgenommen werden. Dazu benötigt man lediglich ein „Fahrradzuschlag“-Ticket, das jedoch kostenlos sein wird.

⁽¹⁾ Quelle: <https://mobilit.belgium.be>

Mehr als 500.000 Arbeitnehmer haben bereits eine Fahrradzulage erhalten

Im Gegensatz zum öffentlichen Verkehr, für den eine Intervention des Arbeitgebers obligatorisch ist, wird die Fahrradzulage noch nicht in allen Betrieben gewährt. Eine im Parlament verabschiedete Resolution zielt jedoch darauf ab, die Fahrradzulage in naher Zukunft zu einem Recht für alle Arbeitnehmer zu machen.

Mit dem Rad zur Arbeit fahren ist nicht nur gut für die Umwelt und Ihre Gesundheit, sondern auch für Ihren Geldbeutel. Erstens, weil der Kauf eines Fahrrads (eventuell eines E-Bikes) in manchen Haushalten eine viel billigere Alternative zum Kauf eines (zweiten) Wagens sein kann.

Zweitens, weil in immer mehr Unternehmen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern, die das Fahrrad für die gesamte oder einen Teil der Strecke zwischen Wohnort und Arbeitsplatz nutzen, eine Fahrradzulage gewähren. Diese Zulage ist bis zu einer Höhe von 0,24 Euro pro Kilometer von Steuern und Sozialabgaben befreit.

Konkret kann ein Arbeitnehmer mit einem solchen Betrag bei einer Entfernung von 5 km zwischen Wohnort und Arbeitsplatz jährlich 0,24 Euro x 5 km x 2 (Hin- und Rückfahrt) x 220 tatsächlich geleisteter Arbeitstage, also 528 Euro steuerfrei erhalten. Eine nicht unbedeutende Summe.

Immer mehr sektorale und betriebliche KAA

Dank des gewerkschaftlichen Drucks wurden in den letzten Jahren in verschiedenen überberuflichen Abkommen (ÜBA) und kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) Maßnahmen zur Förderung der sanften Mobilität im Berufsverkehr aufgenommen. Im vergangenen Jahr haben die Sozialpartner auf nationaler Ebene den Sektoren und Unternehmen erneut nachdrücklich empfohlen, die Fahrradzulage einzuführen oder zu verbessern.

Auch wenn sie oft eine Gunst des Arbeitgebers bleibt, ist die Gewährung dieser Zulage in einer Reihe von Sektoren und Unternehmen allmählich zu einer Verpflichtung geworden. Wie viele Arbeitnehmer profitieren davon und mit welchen Beträgen? Vor kurzem hat der Zentrale Wirtschaftsrat diese Frage in den Mittelpunkt gestellt. Ergebnis:

- › Im Zeitraum 2014-2018 haben sich in Belgien die Zahl der Personen, die eine Fahrradzulage erhalten, und die ausbezahlten Gesamtbeträge fast verdoppelt. Im Jahr 2018 erhielten 546.681 Beschäftigte diese Fahrradzulage.
- › Von den 162 belgischen paritätischen (Sub-)Kommissionen führten 40 per KAA das Prinzip einer Fahrradzulage

ein. Dies entspricht 45 % der Gesamtzahl der Beschäftigten in der belgischen Privatwirtschaft.

- › Die Beträge und Formeln dieser Fahrradzulage sind von Sektor zu Sektor sehr unterschiedlich und nicht immer sehr attraktiv. Die meisten entscheiden sich für eine Zulage pro mit dem Fahrrad zurückgelegten Kilometer, möglicherweise mit einer festen Obergrenze. Immerhin haben 21 (Sub-)Sektoren die Fahrradzulage auf 0,24 Euro pro gefahrenen Kilometer festgelegt.
- › Der Jahresbetrag der Zulage für Fahrradpendler ist von durchschnittlich 226,19 Euro in 2014 auf durchschnittlich 251,68 Euro in 2018 gestiegen.

Bald ein Recht für alle?

Ende Juni wurde im Parlament eine Resolution zur allgemeinen Einführung der Fahrradzulage verabschiedet. Diese Resolution fordert den Nationalen Arbeitsrat und alle öffentlichen Dienste auf, Regelungen auszuarbeiten, die es allen Beschäftigten im privaten und öffentlichen Sektor ermöglichen, die Kilometerpauschale für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz mit dem Fahrrad, einem E-Bike oder Pedelec-Speed in Anspruch zu nehmen.

Der Text erwähnt auch die Möglichkeit, den steuerfreien Kilometerfreibetrag zu erhöhen. Diese Bestimmungen müssen daher in naher Zukunft diskutiert werden (einschließlich der Frage der Höhe der Zulage) und werden zweifellos dazu beitragen, eine aktive Fortbewegung zu fördern.





Mobilität im Mittelpunkt der Gewerkschaftsarbeit... und der Sozialwahlen

Fragen in Bezug auf die Wende stehen im Mittelpunkt der Gewerkschaftsarbeit. Aus diesem Grund hat die CSC die Mobilität zu einem ihrer wichtigen Anliegen gemacht.

Die Mobilität ist ein wichtiger Teil der Wende zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft. Sie ist in der Tat der einzige bedeutende Wirtschaftssektor in Europa, dessen Treibhausgasemissionen weiter steigen. Die Auswirkungen des Verkehrs auf die Umwelt sind nicht nur eine Frage der CO2-Emissionen, es geht auch um Feinstaub, Lärm, unsere Abhängigkeit vom Erdöl usw.

Die geringe technologiebedingte Verbesserung (Elektroautos, weniger umweltbelastende Motoren) wird durch die Zunahme der Anzahl Fahrten, Fahrzeuge und der zurückgelegten Entfernungen weitgehend ausgeglichen. Durch diese Entwicklung kann man heute weder ein Ende der Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen noch ein Ende der Auswirkungen auf die Umwelt ins Auge fassen.

Die Mobilität ist auch ein enormer Kostenfaktor für die Haushaltskasse. Für die meisten von uns ist es der drittgrößte Haushaltsposten, aber für Menschen, die z.B. in

ländlichen Gebieten leben, kann es die zweitgrößte monatliche Ausgabe sein. Unfälle, Verkehrsstaus und Straßeninfrastruktur stellen ebenfalls enorme kollektive Kosten dar.

Ein besseres Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln ist notwendig, um kohlenstofffreie Verkehrsmittel zu gewährleisten. Es müssen große Investitionen getätigt werden, um die Frequenz, den Komfort und den Service zu erhöhen, aber wir müssen auch neuen Realitäten vorausgreifen, wie die Anpassung des öffentlichen Verkehrs an die Bedürfnisse einer alternden Bevölkerung.

Sozialwahlen: In Sachen Mobilität muss sich was tun!

Verkehrsstaus, unzugängliche öffentliche Verkehrsmittel oder ungeeignete Fahrpläne, Unfallgefahr auf dem Weg zur Arbeit mit seinem Fahrzeug,...

Angesichts der Mobilitätsprobleme wünscht sich die CSC konkrete Fortschritte. Dazu gehört unter anderem die Erstellung von Transportplänen in Unternehmen, die aktive Suche nach Möglichkeiten zum Homeoffice und die Beratung über lokale Mobilität mit Unternehmen, die in derselben Industriezone ansässig sind.



TEC: Günstigere Abonnements für EKE

Sie haben Anspruch auf erhöhte Kostenerstattung (EKE, ehemals VIPO)? Wie auch die jungen Leute gehören Sie zu den TEC-Nutzern, die von den ersten Auswirkungen der in der wallonischen Grundsatzklärung versprochenen progressiven Gratistarife profitieren.

Konkret: Seit dem 1. September wurden die Abonnements der 18-24-Jährigen um 35 % gesenkt. Personen mit dem EKE-Statut können für ihr Abonnement eine Ermäßigung für „kinderreiche Familien“ (-20 %) erhalten. Bisher erhielten sie nur die Ermäßigung auf Mehrfahrtenkarten.

Das NEXT-Jahresabonnement wird sie 256 Euro statt 320 Euro kosten. Diese im Frühjahr angekündigte Maßnahme wurde von der CSC sehr begrüßt, die sich während der Mobilitätswoche dafür eingesetzt hatte.

Trocken oder nass angekommen?

Regnet es in Belgien wirklich so oft, wie man sagt? Es ist auf jeden Fall ein regelmäßig vorgebrachtes Argument, um nicht mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren. Wie sieht es aber wirklich aus? Um das herauszufinden, startete „Tous vélo-actifs“ im November 2019 eine Umfrage für alle Fahrradfahrer in der Wallonie.

Zwischen dem 1. Dezember 2019 und dem 29. Februar 2020 (während der schlechtesten Jahreszeit) reagierten 807 Radfahrer auf diese Umfrage. Es zeigte sich, dass sie 65 % ihrer Fahrten vom Wohnort zum Arbeitsplatz trotz veränderlicher Wetterbedingungen trocken zurücklegen konnten. Wenn wir die Fahrten hinzufügen, wo die Betroffenen leicht nass wurden, kommen wir auf 81 % der Fahrten, die unter akzeptablen Bedingungen stattfanden. In 4 % der Fälle hingegen waren unsere Radfahrer völlig durchnässt!

Besuchen Sie www.veloactif.be

Wenn Schulklassen schließen: Sonderurlaub für Eltern gefordert

Seit Beginn des neuen Schuljahres sind in einigen Schulen des Landes Corona-Fälle aufgetreten. Die betroffenen Schüler und Lehrer wurden unter Quarantäne gestellt. Es besteht die Gefahr, dass sich diese Fälle in Zukunft häufen. Viele Eltern werden also ihr Kind zu Hause behalten müssen und es gibt kein System, das es ihnen erlauben würde, aus diesem Grund ihrer Arbeit fernzubleiben. Der Bund der Familien, die CSC, die FGTB und die CGSLB fordern dringend einen Sonderurlaub ohne Lohneinbußen.

Eltern ohne Lösung

Nach einem positiven Covid-19-Test von Lehrern oder Schülern müssen Klassen geschlossen werden. Das Gleiche trifft auf Kindertagesstätten und außerschulische Aktivitäten zu. Dutzende, Hunderte oder Tausende von Kindern müssen eventuell eine Quarantäne einhalten. Doch viele Eltern haben zum jetzigen Zeitpunkt ihre bezahlten Urlaubstage aufgebraucht und somit keine Möglichkeit mehr, sich um ihre Kinder kümmern zu können.

Der Rückgriff auf die Großeltern, die zur Risikogruppe gehören, wird nicht

empfohlen. Auch auf Betreuungsmöglichkeiten für kranke Kinder kann nicht zurückgegriffen werden, da das Kind nicht krank ist (und möglicherweise Covid-19 gefährdet). Der Corona-Elternurlaub, der Ende dieses Monats ausläuft, ist ebenfalls keine Lösung: Die Entschädigung ist extrem niedrig, es bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers und der Urlaub kann nicht auf Vollzeitbasis genommen werden. Schließlich können nicht alle Eltern auf Homeoffice umsteigen. Und für diejenigen, die dies können, ist es extrem schwer, den ganzen Tag zu arbeiten und sich gleichzeitig um kleine Kinder zu kümmern.

Die Notwendigkeit eines Sonderurlaubs

Die Eltern sind also hilflos: Sie können die Kinder natürlich nicht sich selbst überlassen, haben aber keine Lösung, um der Arbeit fern zu bleiben. Deshalb fordern die Gewerkschaften und der Bund der Familien dringend einen speziellen Elternurlaub. Technisch gesehen ist es möglich, sich auf verschiedene bestehende Mechanismen zu stützen (Prophylaxe, Elternurlaub, Kurzarbeit usw.). Aber in jedem Fall muss die Entschädigung angehoben werden: Es ist nicht zulässig, dass

Eltern bei der Schließung von Klassen finanzielle Einbußen erleiden, wenn sie in Ermangelung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht am Arbeitsplatz erscheinen.

... und eines Kündigungsschutzes

Die Gewerkschaften und der Bund der Familien sind auch der Ansicht, dass die Eltern nach dem Vorbild des Mutterschaftsurlaubs in den Genuss eines besonderen Kündigungsschutzes kommen müssen. Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise besteht die Gefahr, dass Eltern, die ihre unter Quarantäne gestellten Kinder betreuen, zu den ersten Arbeitnehmern gehören könnten, die entlassen werden. Sie müssen daher geschützt werden.

In Frankreich hat der Bildungsminister bereits mitgeteilt, dass er an einem Urlaub arbeitet für Eltern, deren Kinder Corona bedingt von der Schule ausgeschlossen werden. Auch bei uns wurden schon Schulklassen geschlossen, und andere werden in den nächsten Tagen und Wochen mit Sicherheit folgen. Die Föderalregierung muss sich dringend mit diesem Problem auseinandersetzen.



33 Jobs bei Shur-Lok in Petit-Rechain gefährdet



zeugproduktion, der durch den Zusammenbruch des Luftverkehrs im Zusammenhang mit der Coronakrise verursacht wurde, trifft alle Akteure des Sektors hart. Diese neue Ankündigung verstärkt nur unsere Sorgen für die Zukunft.“ Die Befürchtungen sind umso größer, als sich die Lage des Sektors voraussichtlich erst in einigen Jahren verbessern wird.

„Seit Beginn der Coronakrise hat Shur-Lok aus Gründen höherer Gewalt auf Kurzarbeit zurückgegriffen, aber dies ist nur eine kurzfristige Lösung“, erklärt René Petit, der an die Politik appelliert: „Die Politik muss sehr schnell über spezifische Hilfen für den Luftfahrtsektor nachdenken, wenn sie einen Zusammenbruch der Branche vermeiden möchte. So wie sie die Fluggesellschaften unterstützt, muss sie das auch für die Unternehmen in der Region tun!“

Mitte September traf die Chefetage von Shur-Lok die Gewerkschaften, um sie über ihre Absichten zu informieren. „In der Tat bedauern wir die Art und Weise, wie die Direktion in einer Versammlung der Gewerkschaftsdelegation diesen Renault-Plan angekündigt hat, ohne Konzertierung mit den regionalen Gewerkschaftsvertretern. Das ist ein Mangel an Respekt. Wir haben reagiert und im Anschluss daran wurde eine Sitzung einberufen.“

Ein weiterer Schlag für die Region Verviers. Nach Hexcel und Sulzer hat das Unternehmen Shur-Lok International in Petit-Rechain eine Massenentlassung angekündigt. „Drei Renault-Prozeduren in weniger als drei Monaten bedeuten, dass 220 Arbeitsplätze in der Region auf dem Spiel stehen. Der Schock ist heftig“, erklärt René Petit, Gewerkschaftssekretär der ACV-CSC METEA.

Das Unternehmen Shur-Lok International, das auf die Herstellung von

Metallverbindungselementen für die Luftfahrtindustrie spezialisiert ist, erwägt unter anderen Maßnahmen die Entlassung von 33 Personen (18 Angestellte und 15 Arbeiter) von den 93 am Standort Petit-Rechain beschäftigten Personen. Ein Erdbeben für dieses Unternehmen, das seit 1965 in Belgien ansässig ist.

„Diese Ankündigung bestätigt leider die Befürchtungen, die wir für die Luftfahrtindustrie hatten“, sagt René Petit. „Der Rückgang der Flug-

Belgische Steuererklärung für Gebietsfremde

Im Laufe des Monats Oktober wird Gebietsfremden (Einkünfte in Belgien beziehen und im Ausland wohnen) die belgische Steuererklärung 2020 über die Versteuerung ihrer belgischen Einkünfte des Jahres 2019 versandt werden. Der Deutschland-Grenzgängerdienst der CSC kann Corona bedingt leider nicht wie sonst Sondersprechstunden durchführen.

Derzeit wissen wir noch nicht, ob wir Sie alle im Oktober empfangen dürfen. Deshalb bitten wir Sie, uns Kopien aller notwendigen Unterlagen schnellstmöglich zu übermitteln. Teilen Sie uns auch Ihre aktuelle Mailad-

resse und Telefonnummer mit, damit wir uns bei Unklarheiten an Sie wenden können. Zudem benötigen wir alle wichtigen Änderungen zum Vorjahr: Anzahl Kinder zu Hause? Neuer Hauskredit? usw.

Sobald Sie die Original-Steuererklärung erhalten, schicken Sie uns bitte das Original (nur den „Lottoschein“ und den kleineren braunen Umschlag) unterschrieben auf der Rückseite (!) per Post zu (Bitte NICHT per Einschreiben). Eventuell müssen beide Ehepartner unterschreiben, sollten Sie gemeinsam veranlagt werden.

Sie nehmen unsere Hilfe zum ersten Mal in Anspruch?

Dann vereinbaren Sie bitte einen Telefontermin, damit wir auch die familiäre Situation korrekt erfassen können. Das Sekretariat erreichen Sie unter:

+ 32 87 85 99 49
ggdienst.kelmis-eupen@acv-csc.be
CSC-Grenzgängerdienst
Aachener Str. 89, B-4700 Eupen

Weitere Informationen bezüglich der belgischen Steuererklärung für Gebietsfremde finden Sie unter **www.diecsc.be**.

Corona-Arbeitslosigkeit: Was sich am 1. September änderte

Es sind neue, strengere Regeln in Kraft getreten, was die Corona-Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt betrifft.

Seit dem 13. März gilt eine flexible Auslegung des Begriffs der höheren Gewalt: Alle Situationen von Kurzarbeit aufgrund des Coronavirus wurden als Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt betrachtet.

Am 1. September sind die Regeln, damit ein Unternehmen auf diese Art von Arbeitslosigkeit zurückgreifen kann, strenger geworden. Künftig können nur noch die von der Krise besonders betroffenen Sektoren und Unternehmen bis zum 31. Dezember 2020 diese vereinfachte Prozedur nutzen.

Ein Unternehmen gilt als besonders betroffen, wenn es Kurzarbeit wegen höherer Gewalt oder aus wirtschaftlichen Gründen von 20 % der Gesamtzahl der im Zeitraum April-Juni gemeldeten Tage nachweisen kann.

Besonders betroffen sind Sektoren,

deren wirtschaftliche Aktivität infolge der Maßnahmen der Behörden zur Begrenzung der Ausbreitung des Virus zurückgegangen ist. Zu diesen Sektoren gehören der Flugzeugbau, die Wartung und Reparatur von Flugzeugen für den Personentransport, Reisebusse, touristische Attraktionen, der soziokulturelle Sektor, das Hotelgewerbe, Diskotheken usw.

Ein anderes Sicherheitsnetz

Unternehmen, die nicht für die Corona-Arbeitslosigkeit in Betracht kommen, können bis Ende des Jahres ein flexibles System der Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen anwenden. Für Arbeiter wird daher die gesetzliche Höchstdauer, während der die Ausführung des Arbeitsvertrags ausgesetzt werden kann, angehoben: eine vollständige Aussetzung

kann für 8 Wochen (statt 4) beantragt werden und eine lange Aussetzung (weniger als 3 Arbeitstage pro Woche oder weniger als jede zweite Arbeitswoche) für 18 Wochen (statt 3 Monate). Wenn auf Sektorebene eine längere Höchstdauer der wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit in Kraft ist, gilt diese weiterhin.



© Philippe Turpin-Belpress

Kündigungsfrist ausgesetzt - auch bei Kurzarbeit wegen höherer Gewalt

Während der Coronakrise wurde deutlich, dass gewisse Unternehmen die Kurzarbeit nutzten, um Arbeitnehmer schnell und kostengünstig zu entlassen. Auf Drängen der CSC wurde am 22. Juni ein Gesetz veröffentlicht, welches diese Vorgehensweise verhindert.

Kündigungsfrist, die nach dem 1. März begann

Die Kurzarbeit (Arbeitslosigkeit) wegen höherer Gewalt (Corona) wurde bis zur Veröffentlichung der neuen Regelung im Belgischen Staatsblatt vom 22. Juni als Arbeitszeit betrachtet, d.h. die Kündigungsfrist lief auch während der Kurzarbeit weiter.

Seit dem 22. Juni wird die Kurzarbeit wegen höherer Gewalt nicht mehr als Arbeitszeit angesehen, sondern als eine Unterbrechung der Kündigungsfrist. Dies ist auch der Fall zum Beispiel bei Krankheit, Urlaub oder wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit.

Die Kurzarbeit verlängert somit die Kündigungsfrist des Arbeitgebers seit dem 22. Juni. Erst wenn die „Corona-Kurzarbeit“ vorbei ist, läuft die Kündigungsfrist wieder weiter.

In einem Teilzeitarbeitssystem wird die Kündigungsfrist nur für die tatsächlichen Tage der Kurzarbeit ausgesetzt. Wenn eine Kurzarbeitsperiode ein Wochenende umfasst (z.B. Kurzarbeit, die auf einen Freitag und

einen Montag fällt), wird die Kündigungsfrist auch für die Tage des Wochenendes ausgesetzt.

Die neue Regelung hat keinen rückwirkenden Effekt.

Wenn die Kündigung durch den Arbeitnehmer erfolgt, wird die Kündigungsfrist niemals ausgesetzt.

Kündigungsfrist, die vor dem 1. März begann

Wenn Ihre Kündigungsfrist vor dem 1. März begann und noch läuft, findet die Regelung keine Anwendung.

Nach Covid-19

Die Prioritäten der CNE

Die gegenwärtige Situation ist sowohl eine Chance, die Strukturen des neoliberalen Kapitalismus zu ändern oder zu stürzen, als auch eine enorme Gefahr, sie zu bestätigen und einen autoritären und diskriminierenden Staat zu stärken. Daher ist es wichtig, diese Gelegenheit zu nutzen, um ein neues sozioökonomisches System aufzubauen. Ein System, das sich auf die Interessen der Arbeitnehmer konzentriert. Ein System, das auf Solidarität, Gleichheit und Gerechtigkeit beruht. Ein System, das die Umwelt, in der es verankert ist, schont. Allerdings werden die Neoliberalen und die Interessen, denen sie dienen, das genaue Gegenteil verteidigen.

Eine Umstellung auf ein neues Wirtschaftsmodell

Wir brauchen einen Aufschwung, aber auch eine Umgestaltung unserer Wirtschaft. Jeder Sommer zeigt uns auf, dass sich die globale Erwärmung beschleunigt. In ihren Reden schlagen die Politiker zwar einen Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft vor (s. europäischer Green Deal), doch in der Praxis erweist es sich als schwierig, dies zu konkretisieren. Das zeigt sich deutlich an den derzeitigen Konjunkturmaßnahmen. Die Regierungen investieren Milliarden in Unternehmen mit hohem CO₂-Ausstoß (Luftverkehr,...) mit dem lobenswerten Ziel, Arbeitsplätze zu retten, wobei aber Sektoren künstlich am Leben erhalten werden, die aufgrund ihres Beitrags zur globalen Erwärmung umstrukturiert werden müssen. Die heutigen wertvollen Milliarden würden besser genutzt, wenn sie in grüne Wirtschaftstätigkeiten und in die Umschulung von Arbeitnehmern aus zukunftslosen Sektoren in nachhaltige Sektoren investiert würden. Kurzum, der „Konjunkturplan muss die Klimagrenzen respektieren“ [1]. Die auszubehenden Milliarden müssen dazu verwendet werden, unsere Wirtschaft umweltfreundlicher zu gestalten (Schienenverkehr statt Luft- oder Straßentransport, grüne Energie statt fossile Energie, Agrarökologie statt intensiver Landwirtschaft usw.) und die Arbeitnehmer zu schützen, die von den Klimaumstrukturierungen betroffen sind. Eine solche Umschichtung erfordert auch einen Wandel der Unternehmen. Diese dürfen nicht länger dazu dienen, die Aktionäre zu mästen, sondern sollten gezwungen werden, ihre Arbeitnehmer zu respektieren, Steuern zu zahlen und ihren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren.

Eine Refinanzierung des Staates und der kollektiven Funktionen

Der Übergang zu diesem neuen Wirtschaftsmodell erfordert Mittel. Die in letzter Zeit immer wieder aufschäumenden Sparpolitiken müssen entschieden bekämpft werden. Die dringende Notwendigkeit besteht darin,

in lebenswichtige Tätigkeiten (Gesundheit, Bildung, öffentliche Verkehrsmittel, Energieeffizienz usw.) zu investieren. Die Rahmenbedingungen dafür waren noch nie so günstig. Selbst bei dem derzeitigen Defizit besteht keine Gefahr, dass die Verschuldung in die Höhe schnellst, da die Zinssätze sehr niedrig sind und es auch bleiben werden. Um dem derzeitigen Haushaltszwang zu entkommen, stehen zwei Mechanismen zur Verfügung.

Einerseits sind die technischen Schätzungen unseres strukturellen Defizits zu überprüfen. Die derzeitigen Schätzungen, die sich auf das Modell der Europäischen Kommission stützen, sind ungenau. Bei einer Wiederholung dieser Berechnungen würde unsere Regierung feststellen, dass ihr strukturelles Defizit viel geringer ist als erwartet, was haushaltspolitische Margen ergeben würde[2]. Auf der anderen Seite wäre eine Steuerreform durchzuführen. Die Steuerreformen der letzten Jahre haben den Staat größtenteils geschwächt. Das haben wir vor allem bei der „Tax Shift“ und der Reform der Körperschaftsteuer gesehen. Mit diesen Reformen soll die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gesteigert werden. Sie dienen vor allem dazu, den Staat zu entfinanzieren und all jenen freie Bahn einzuräumen, die nur von einer Sache träumen, nämlich die Ausgaben zu kürzen, insbesondere in der Sozialpolitik und im öffentlichen Dienst.

Hinter dieser Unterfinanzierung des Staates verbirgt sich ein Projekt der schleichenden Kommerzialisierung der Gesellschaft, beispielsweise durch die Privatisierung staatlicher Unternehmen oder der Renten. Wenn wir im Gegenteil die Krankenhäuser, die soziale Sicherheit oder den ökologischen Wandel stärken wollen, müssen wir die Besteuerung reformieren, indem wir neue Mittel generieren. Wir sehen hier drei Möglichkeiten: die Einführung einer Vermögensteuer, eine Reform der Steuern der natürlichen Personen, um die Steuern gerechter zu gestalten, sowie die Erhöhung der Körperschaftsteuer. Wie einige in der Vergangenheit gesagt haben, gibt es keine menschliche Zivilisation ohne Steuern. In einer Zeit, in der unsere Zivilisation mit ernststen Bedrohungen



Eine zweite Möglichkeit zur Refinanzierung des Sozialschutzes besteht darin, den Gesamtbetrag der Sozialbeiträge zu erhöhen: durch die Streichung der Möglichkeiten der Lohnoptimierung, damit jede Form des Lohnes brutto bezahlt wird; durch die Erhöhung der Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer und durch die Einstellung der Gewährung weiterer Sozialbeitragsenkungen. Das sind alles Wege, um eine soziale Sicherheit zu gewährleisten, die diesen Namen verdient!

Die Arbeitnehmer wieder in den Mittelpunkt des Wirtschaftssystems rücken

Der Lockdown hat mehr denn je gezeigt, dass es die Arbeitnehmer sind, die den Wohlstand schaffen. Wenn niemand mehr zur Arbeit gehen kann, steht die Wirtschaft still. Die Coronakrise unterstreicht, wie logisch es ist, dass der erzeugte Reichtum dazu dient, eher die Arbeitnehmer anstatt das Kapital zu vergüten. Sie stellt die Frage der Verteilung des Reichtums wieder in den Vordergrund: Wenn ein Unternehmen

heute in Belgien 100 € produziert, gehen 59 € an die Arbeitnehmer und 41 € an das Kapital. Dieser Anteil des Wohlstands, der zu den Löhnen (derzeit 59 €) geht und als Lohnanteil bezeichnet wird, geht seit den 1980er Jahren zurück. Zwischen 1996 und 2018 ging er um fast 3 Prozentpunkte des BIP zurück. Dieser Rückgang mag auf den ersten Blick minimal erscheinen, aber man muss sich darüber im Klaren sein, dass sich diese Prozentpunkte jeweils auf etwa 40 Milliarden Euro belaufen. Jedes Jahr sind es also ein paar Milliarden mehr, die das Kapital an sich reißt. Es ist höchste Zeit, den Trend umzukehren und die Löhne zu erhöhen!

Die Krise hat der Welt aber auch gezeigt, wie wichtig bestimmte Berufe sind: Pflegerinnen und Krankenschwestern, Kassiererinnen, Müllmänner, Reinigungskräfte, Lehrer usw. Diese Berufe zeichnen sich häufig durch unsichere Arbeitsbedingungen und zu niedrige Löhne aus. Übrigens werden sie mehrheitlich von Frauen besetzt. Die strukturelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesen Berufen und die Erhöhung der Bruttolöhne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Sektoren sind eine echte Notwendigkeit. In Belgien wird die Lohnerhöhung im Namen der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen durch ein Gesetz von 1996 eingeschränkt, das 2017 verschärft wurde. Echte Lohnerhöhungen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen müssen daher durch die Abschaffung dieses Gesetzes geschehen.

konfrontiert ist, schrillen die Alarmglocken so laut wie noch nie.

Ein umfassenderer Sozialschutz

Die Coronakrise hat uns auch die bedeutende Rolle des Sozialschutzes vor Augen geführt. Erstens, weil ein hochwertiges und für alle zugängliches öffentliches Gesundheitswesen jetzt eine notwendige Voraussetzung für eine wirksame Bekämpfung einer solchen Pandemie ist. Zweitens, weil die Kurzarbeit es mehr als einer Million Arbeitnehmern ermöglicht hat, zu hohe Einkommensverluste zu vermeiden. Der Mythos „Arbeitsloser = Profiteur“ ist zerbrochen. Wir müssen diese Gelegenheit nutzen, um den Sozialschutz zu einer echten, solidarischen Versicherung für alle zu machen. Daher ist eine umfassende Refinanzierung der sozialen Sicherheit erforderlich. Diese soll eine Ausweitung der Rechte und eine bessere Entlohnung der Arbeitnehmer in den durch den Sozialschutz finanzierten Sektoren (insbesondere Gesundheits- und Pflegeleistungen) ermöglichen.

Das ist möglich! Gegenwärtig wird die soziale Sicherheit zu 65 % durch unsere Löhne (über die persönlichen und die Arbeitgeberbeiträge) und zu 35 % durch Steuern (Mehrwertsteuer, Berufssteuervorabzug usw.) finanziert. Dabei ist festzustellen, dass das Kapital der große Abwesende der Beitragszahler ist. Eine Refinanzierung der sozialen Sicherheit setzt also einen Kapitalbeitrag voraus.

^[1] <https://www.hautconseilclimat.fr/publications/rapport-annuel-2020/>

^[2] <http://www.ftu.be/index.php/publications/evaluation-des-politiques-publiques/366-face-aux-verrous-de-l-europe>

Mehr Zeit für das,
was wirklich zählt?

Wählt die CSC
für mehr freie
Zeit

Seid eine starke
Stimme

2

waehltcsc.be

