



Bessere Sozialzulagen für alle

Seite 3

Inhalt

- Seite 3
Bessere Sozialzulagen für alle
- Seiten 4-5
Sozialwahlen 2020
- Seite 6
Die soziale Sicherheit ist unser bester Schutz im Krisenfall
- Seite 7
Meldungen
- Seiten 8-10
Neue Wege zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit
- Seite 11
Meldungen
- Seite 12
Alles über Ihren Lohn
- Seite 13
Bankrott des Finanzkapitalismus
- Seiten 14-15
CNE Info
- Seite 16
Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt Liliane Louges
Angela Mertes Jochen Mettlen
Mike Mettlen Birgit Schlüter
Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
087/85 99 59
pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Öffnungszeiten

ARBEITSLOSENDIENST 087 85 99 98

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

Montag: auf Termin am Nachmittag

Dienstag: von 8.30 bis 12 Uhr

Mittwoch: auf Termin am Nachmittag

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 am Nachmittag

Mittwoch: von 8.30 bis 12 Uhr

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

Mittwoch: von 8.30 bis 12 Uhr (Annahme von Dokumenten)

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: auf Termin von 13.30 bis 18 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

CSC Eupen: auf Termin unter 087 85 99 22 oder csc.ostbelgien@acv-csc.be

CSC St. Vith: auf Termin unter 087 85 99 32 oder csc.stvith@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

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

CSC Eupen: auf Termin unter 087 85 99 49 oder ggdienst.kelmis-eupen@acv-csc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Bessere Sozialzulagen für alle

Am 28. September fanden im ganzen Land eine Reihe von Kundgebungen statt, um dem Aufruf der drei Gewerkschaften für bessere Sozialzulagen für alle nachzukommen.

Trotz Corona, aber „unter strikter Einhaltung der geltenden Gesundheitsvorschriften“, folgten zahlreiche Gruppen von bis zu 400 Personen dem Aufruf der gewerkschaftlichen Gemeinschaftsfront, um von der künftigen Regierung eine Umverteilung des „Finanzpakets Wohlbefinden“ zu fordern: Erhöhung aller Sozialzulagen oberhalb der Armutsgrenze, eine gesetzliche Mindestrente von 1.500 Euro netto pro Monat, ein Einfrieren der Degressivität der Arbeitslosen- und Integrationszulagen (auch für Künstler) und eine Refinanzierung der sozialen Sicherheit, der öffentlichen Dienste und des Gesundheitswesens.

In Arlon fanden sich etwa 300 Personen in der Mehrzweckhalle der Stadt ein. Auf dem Podium forderten die Gewerkschaften eine Erhöhung der Sozialzulagen. Um das Problem zu veranschaulichen, sprachen vier Betroffene über ihre Erfahrungen (ein Arbeitsuchender, ein Delegierter des Krankenhauses, ein Delegierter eines Altenheims und ein Rentner).

In Brüssel verfolgten 400 Personen die Reden der drei Gewerkschaften und dann auf einer riesigen Leinwand die fünf Video-Beiträge der verschiedenen Akteure vor Ort, die darüber



sprachen, wie wichtig die soziale Sicherheit für sie ist, insbesondere in diesen Zeiten der Gesundheitskrise.

In Lüttich, Seraing und Herstal schwenkten die Militanten beschwörende Slogans: „Schluss mit der Prekarität“, „Rente von 1500 Euro netto pro Monat“, „Bessere Finanzierung der sozialen Sicherheit“. In diesen drei Städten berichteten einige der schwächsten Menschen unserer Gesellschaft auch mutig über die Auswirkungen der Prekarität auf ihr tägliches Leben.

Im Hennegau fanden Kundgebungen und Reden in Charleroi und Tournai statt. In Mons und La Louvière forderten die Teilnehmer bessere Sozialzulagen für alle durch die engagierten Lieder des Chors der Werkmannschaften und einen Flashmob rund um die Forderungen der Mobilisierung.

Auch in Namur und Nivelles fanden trotz des starken Regens Kundgebungen und Reden statt.

Die landesweiten Aktionen sollen Arbeitgebervertreter und Regierung an die Bedeutung erinnern, die die soziale Sicherheit für die Bevölkerung gespielt hat und immer noch spielt, aber auch an die Fähigkeit zur gewerkschaftlichen Mobilisierung und das trotz Corona. Und zwar bewusst zu einem Zeitpunkt, an dem die Arbeitgebervertreter die Verhandlungen über das „Finanzpaket Wohlbefinden“, zu dem sie übrigens am 15. September eine Stellungnahme hätten abgeben müssen, an die Verhandlungen über das überberufliche Abkommen koppeln wollen, ohne dass eine Verbindung zwischen diesen beiden Dossiers besteht.





Nutzen Sie Ihre Stimme und machen Sie den Unterschied

Vom 16. bis 29. November finden in Belgien die Sozialwahlen statt. Abhängig von der Größe des Unternehmens wählen die Arbeitnehmer ihre Vertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz sowie im Betriebsrat.

Warum sind die Sozialwahlen so wichtig? Sie betreffen alle Arbeitnehmer. Mit anderen Worten: auch Sie! Die von Ihnen gewählten Personen werden Ihre Wortführer für die nächsten vier Jahre sein. Sie verteidigen Ihre Interessen und Rechte im Rahmen des Sozialdialogs, in den wichtigsten beratenden Gremien Ihres Unternehmens oder Ihrer Organisation: dem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und dem Betriebsrat (BR).

Diese beiden Konzertierungsorgane sind paritätische Gremien, d.h. sie setzen sich aus ebenso vielen Arbeitgeber- wie Arbeitnehmervertretern zusammen. Erstere werden von der Direktion ernannt. Letztere werden für ein Mandat von vier Jahren aufgrund von Listen gewählt, die von den im Unternehmen oder in der Organisation vertretenen Gewerkschaften hinterlegt werden.

Wählen Sie die Liste 2, wählen Sie die CSC!

Mit 60.000 Kandidaten in mehr als 7.000 Unternehmen ist die CSC in der

Tat eine repräsentative Gewerkschaft. Die Sozialwahlen offenbaren das Kräfteverhältnis zwischen den verschiedenen Gewerkschaften und die CSC ist seit Jahren die größte Gewerkschaft.

Die CSC ist eine kompetente Gewerkschaft, bürgernah und zu Diensten aller Arbeitnehmer. Sie macht konstruktive Vorschläge, verhandelt und ergreift, wenn nötig, Maßnahmen. Die CSC weiß, was Sie als Arbeitnehmer benötigen. Für die CSC zu stimmen bedeutet, für gute Arbeits- und Lohnbedingungen für Sie und Ihre Kollegen einzutreten.

Es bedeutet auch, eine stabile Karriere mit einem guten Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben zu wählen. Es bedeutet die Wahl eines nachhaltigen Arbeitsumfelds, weniger Stress und mehr Arbeitsplatzsicherheit. Wählen Sie deshalb die Liste 2, wählen Sie die CSC!

Alle Infos im Internet

Auf unserer Webseite www.waehltcsc.be haben wir alle relevanten Informationen rund um die Sozialwahlen für Sie zusammengetragen. Sie finden unter anderem Angaben zum Ablauf der Sozialwahlen, zu den Wahlmodalitäten, zur Rolle der Gewerkschaftsdelegierten und zum Wahlprogramm der CSC.

Unser Wahlprogramm gliedert sich in 8 Themenbereiche auf: Lohn und Einkommen, Sicherheit am Arbeitsplatz, Laufbahnende, Arbeitsplatzsicherheit, Mobilität, weniger Stress, mehr Freizeit und nachhaltige Unternehmen. In der Militantenecke finden Sie die entsprechenden Plakate und weiteres Material für unsere Delegierten und Kandidaten.

Nicht zuletzt möchten wir auch auf unsere Delegationsportraits hinweisen, wo Delegationen aus hiesigen Betrieben/Organisationen/Institutionen ihre Arbeit und ihre Erfolge der letzten Jahre vorstellen. In den nächsten Wochen werden wir weitere interessante Portraits erstellen. Ein Blick darauf lohnt sich!



Infos + www.waehltcsc.be



Kürzer treten am Laufbahnende?

Wählt die CSC
für eine machbare
Laufbahn

Seid eine starke
Stimme

2

waehltcsc.be





Die soziale Sicherheit ist unser bester Schutz im Krisenfall

Die Coronakrise hat einmal mehr gezeigt, wie wichtig ein starkes Sozialsicherheitsystem ist, das weiterhin verstärkt werden muss. Dafür setzt sich die Christliche Arbeiterbewegung ein.

Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung für alle, Ersatzzulagen für Kurzarbeitslose, verlängerter Elternurlaub für Eltern, die mit der Schließung von Schulen und Kinderkrippen konfrontiert sind, Überbrückungsrechte für Selbständige, Anerkennung von Covid-19 als Berufskrankheit,... Dies sind nur einige der Bestimmungen, die die Bürger bei der Bewältigung dieser Gesundheitskrise von beispiellosem Ausmaß unterstützt und geschützt haben. Ohne unsere soziale Sicherheit wäre es viel schwieriger gewesen, dem entgegenzutreten.

Aus diesem Grund wollen die Christliche Arbeiterbewegung (CAB) und die angeschlossenen Organisationen, darunter die CSC, die Öffentlichkeit für die entscheidende Rolle sensibilisieren, die die soziale Sicherheit und ihre

verschiedenen Zweige in dieser Krise gespielt haben. Die Folgen der Pandemie für unsere Gesellschaft werden noch lange Zeit zu spüren sein.

Diese Kampagne zielt darauf ab, die Bedeutung der sozialen Sicherheit aufzuzeigen, damit jeder das Unerwartete, das in unser Leben eindringt, bewältigen kann. Aber sie will auch die Mängel und strukturellen Probleme des globalen Systems hervorheben, die uns die Gesundheitskrise offenbart.

Schwächen

Die Coronakrise hat einen Aspekt deutlich vor Augen geführt, der über das eigentliche Gesundheitssystem hinausgeht. Im Gegensatz zu anderen Ländern, in denen der soziale Schutz nicht gewährleistet ist, war unser Sozialsicherheitsystem zwar in der Lage, den Schaden zu begrenzen, aber es weist auch Mängel auf.

Der Schutz, den unser System der sozialen Sicherheit bietet, kann und muss weiter verstärkt werden. Dazu gehört unweigerlich die Refinanzierung der sozialen Sicherheit, damit sie nicht nur neue Schocks wie eine Pandemie auffangen, sondern auch

den Schutz für jeden Einzelnen von uns gewährleisten kann, einschließlich der schwächsten Personen (prekäre Arbeitnehmer, Frauen, die von einer zu niedrigen Zulage oder Rente leben, Papierlose, Arbeitsuchende, Scheinselbständige usw.).

Wichtige kollektive Dienste

Die Corona-Pandemie hat uns ebenfalls gezeigt, dass Krisen, mit denen unsere Gesellschaft konfrontiert ist (und sein wird), nur durch starke kollektive (öffentliche oder assoziative) Dienste bewältigt werden können. Diese müssen angemessen finanziert sein und als Gemeingut kollektiv verwaltet werden, indem die paritätische Verwaltung verstärkt wird. Die aktuelle Gesundheitskrise beweist, dass kollektive Dienste am besten in der Lage sind, die größte Zahl von Menschen zu schützen, und dass sie das wichtigste Kapital zur Überwindung von Krisen sind.

Aus diesem Grund ist eine Aufwertung und Refinanzierung der sozialen Sicherheit unerlässlich. Sie ist unser bester Schutz im Krisenfall, stärken wir sie!

Mindestrente von 1.627 Euro* netto

Die belgischen Renten gehören zu den niedrigsten in Europa: durchschnittlich 882 Euro netto für eine Frau und 1.181 Euro netto für einen Mann. Bei der CSC wollen wir, dass die Renten in direkter Verbindung zu den Löhnen stehen, die während der Laufbahn verdient wurden. Die Mindestrente muss 60 % des medianen Bruttoeinkommens* betragen und nach 40 Berufsjahren zugänglich sein. Die Mindestrente betrifft alle Generationen. Sie muss erhöht werden, damit unsere Senioren mit einer vernünftigen Rente in den Ruhestand treten und Arbeitsplätze für junge Menschen freimachen können.

Keine Krise für alle

Die Gesundheitskrise hat die Arbeitnehmer und die kleinen Selbständigen verarmt, aber einige große Unternehmen haben Rekordgewinne erzielt.

Politische Entscheidung!

2019 sind 172 Milliarden Euro von Belgien in Steuerparadiese geflossen. Zudem werden große Vermögen in unserem Land zu wenig besteuert.

Höhere Renten sind finanzierbar!

Es ist an der Zeit, dass die breitesten Schultern den größten Beitrag leisten, indem die Steuerhinterziehung bekämpft und eine Steuer auf große Vermögen erhoben wird. Darüber hinaus ist jeder Euro, der in Renten investiert wird, ein Euro, der wirklich zu unserer Wirtschaft beiträgt.

Wir müssen gemeinsam für unsere Zukunft handeln! Es ist Zeit für eine Mindestrente. Unterzeichnen Sie die Petition: www.diecsc.be.

**Der Betrag von 1.627 € netto wird aufgrund von 60 % des medianen Bruttoeinkommens berechnet, d.h. des Lohns, der die Arbeitnehmer, die am wenigsten verdienen, von den anderen, die mehr verdienen, trennt. Dieser Betrag wird entsprechend der Lohnentwicklung angepasst.*

Was tun, wenn das Unternehmen kurz vor dem Konkurs steht?

Die CSC möchte Ihnen durch diese schwierige Zeit helfen. Als CSC-Mitglied können Sie auf eine gute Unterstützung und Beratung im Falle eines Konkurses zählen, um all Ihre Rechte in vollem Umfang zu verteidigen. Wir kümmern uns auch um alle administrativen Aspekte der Schuldforderung, Ihren Antrag auf Arbeitslosenzulagen und deren Auszahlung durch unsere Zahlstelle.

Was müssen Sie tun, um diese professionelle Unterstützung zu erhalten? Das ist sehr einfach:

- Schreiben Sie sich online bei der CSC ein: www.diecsc.be/konkurs
 - Die CSC hilft Ihnen, eine Schuldforderung zu erstellen, die Ihrem Arbeitgeber zu übermitteln ist;
 - Die CSC erstellt einen Antrag auf Arbeitslosengeld, damit Sie diesen beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) einreichen können.

Nachdem Sie sich registriert haben, wird sich die CSC mit Ihnen in Verbindung setzen, um Ihr Dossier zu erstellen.

- Tragen Sie sich unverzüglich beim zuständigen Arbeitsamt als Arbeitsuchender ein. Sie müssen sich innerhalb von 8 Tagen nach dem Konkurs eintragen!
 - Deutschsprachige Gemeinschaft: www.ADG.be
 - Wallonische Region: www.forem.be
 - Flandern: www.vdab.be
 - Region Brüssel: www.actiris.be



Infos +

www.diecsc.be/konkurs

Die CSC OP Wallon, die Zahlstelle innerhalb der CSC, sucht für den Bezirk Verviers:

1 MITARBEITER(IN) FÜR DEN ARBEITSLOSENDIENST ganztags

Aufgaben

- Mitgliederberatung, Erstellung und Bearbeitung der Arbeitslosenakte sowie eventueller Zahlungsmodalitäten, damit das Mitglied seine Arbeitslosenzulagen erhält.
- Analyse und Bearbeitung der Akten im Bereich der Pfändungen/Abtretungen, der unrechtmäßig oder nicht bezahlten Zulagen, um dem Mitglied einen Dienst unter Einhaltung der entsprechenden Gesetze zu bieten.
- Sie betreuen die Akten und verfolgen die Änderungen in der Gesetzgebung.

Profil

- Zweisprachigkeit Deutsch-Französisch
- Mindestens Sekundarschulabschluss mit einer Sekretariats-, administrativen oder sozialen Ausrichtung oder eine gleichwertige dreijährige Erfahrung im Verwaltungs- und/oder Sozialbereich. D. h. Erfahrungen im Bereich Beschäftigung, Verwaltung oder persönliche Beratung.
- Bereitschaft zur Arbeit in direktem Kontakt mit den Mitgliedern
- Teamarbeit, logisches Denken, Eigeninitiative und eine sorgfältige Arbeitsorganisation gehören zu Ihren Stärken. Zudem sind Sie stressresistent.

INTERESSIERT? Bewerben Sie sich in französischer Sprache bis spätestens 21. Oktober per Mail bei Géraldine Bauduin: cscopwallon.rh@acv-csc.be. Wir bitten Sie, in Ihrem Lebenslauf konkrete Angaben zu Ihren Aufgaben und Fähigkeiten zu machen, die Sie in früheren Positionen erworben haben.



Neue Wege zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit

Langzeitarbeitslosigkeit ist eine Verschwendung der Ressourcen, Wünsche und Fähigkeiten von Arbeitsuchenden. Neue Methoden und Experimente schlagen ungewöhnliche Wege vor, um ihnen beim Wiedereinstieg in das Berufsleben zu helfen.

Im März 2020 organisierte die wallonische CSC eine Tagung über „IOD“: Diese Einstellungsmethode wirkt auf Arbeitsangebot und -nachfrage ein („Intervention sur l’offre et la demande d’emploi“, IOD) und krepelt die Gewohnheiten von Arbeitsuchenden und Arbeitgebern mit Blick auf ein solideres Beschäftigungsverhältnis um. GOLA seinerseits steht für Gebiete ohne Langzeitarbeitslose („Territoires zéro chômeurs longue durée“).

Unternehmen und Arbeitgeber neigen dazu, sich auf Berufe zu konzentrieren, in denen ein Arbeitskräftemangel besteht. So rechtfertigen sie die Einstellungsschwierigkeiten, auf die sie eventuell stoßen und verweisen nebenbei auf die Eigenverantwortung der Arbeitsuchenden für ihre Lage. Die IOD-Methode befasst sich mit dieser Diskrepanz zwischen Arbeitsangebot und nachfrage und versucht, diese durch eine dauerhafte Wiedereingliederung von Arbeitsuchenden zu verringern. Wie? Durch ein radikales Überdenken der Art und Weise, wie der Arbeitsuchende und das Unternehmen, das Probleme bei der Einstellung geeigneter Mitarbeiter hat, in eine erste Verbindung treten.

„Müssen wir Arbeitsuchende bei einer Arbeitslosenquote von 8 % auf dieselbe Art unterstützen wie bei einer Quote von 15 bis 20 %?“, fragt Bruno Antoine, Präsident der wallonischen CSC. Er kommt zurück auf den Kontext, der die wallonische CSC dazu angeregt hat, sich mit dieser Methode zu befassen und die Tagung in die Wege zu leiten. „Die Auswirkungen der Gesundheitskrise werden diesen Kontext wahrscheinlich verändern, aber die Überlegung bleibt dieselbe: die Methode ermöglicht es Arbeitsuchenden, den Aufbau ihrer beruflichen Zukunft anders anzugehen.“ IOD ist nicht nur eine Methode, sondern das Projekt, das die Vereinigung Transfer-IOD aus Bordeaux seit knapp 30 Jahren entwickelt. Dieses Projekt will Personen, die oft keine Diplome haben und vom Arbeitsmarkt und vom gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen sind, wieder einen Platz und einen beruflichen Status verleihen. „Vor allem diese Zielgruppe braucht Vermittlung. Wir befassen uns in erster Linie mit gering qualifizierten Arbeitnehmern“, so Olivier Jeanson, Forschungsleiter bei Transfer-IOD.

Bewerbungsgespräch in unerreichbarer Ferne

In den letzten 40 Jahren hat die Entwicklung der Massenarbeitslosigkeit dazu geführt, dass bestimmte Menschen aus dem Arbeitsmarkt gedrängt wurden. Ob wegen mangelnder Qualifikation oder mangelnder Fähigkeit, sich am Arbeits-

platz weiterzuentwickeln (die so genannten Soft Skills), die Ursachen der Arbeitslosigkeit und die angebliche Unvermittelbarkeit der Arbeitslosen wurden den Betroffenen selbst zugeschrieben. Überdies „hat die Vervielfachung der Schritte und Voraussetzungen die berufliche Wiedereingliederung zu einem Hindernislauf werden lassen, bei dem viele Menschen auf der Strecke geblieben sind.“

IOD konzentriert sich eher auf die (manchmal unfreiwilligen) Ausgrenzungspraktiken als auf die Ausgeschlossenen selbst. Zu diesen Ausschlussfaktoren gehören Lebenslauf, mangelnde Qualifikation und Erfahrung, aber auch stets selektivere Einstellungskriterien. „Die Arbeitgeber neigen dazu, ihre Anforderungen aufgrund der technologischen Entwicklung zu hoch zu stecken,“ stellt Olivier Jeanson fest. Und diese Qualifikationen, die für die zu besetzende Stelle nicht immer nützlich sind, versperren den Arbeitsuchenden den Zugang zum Bewerbungsgespräch mit dem Arbeitgeber und damit potenziell zur Stelle. Auch mit Klischees behaftete soziale Eigenschaften des Kandidaten können das Treffen mit dem Unternehmen verhindern. „Manchmal besteht eine soziale Kluft zwischen der Suche



nach Arbeitskräften und den Arbeitsuchenden, die zwar über Trümpfe verfügen, aber von der Arbeitswelt ausgeschlossen sind.“

Der Bewerber stellt Fragen

Wenn es sich um ein soziales Projekt handelt, ist die Strategie wirtschaftlich, so Olivier Jeanson: „Wir werden im Unternehmen intervenieren, damit es Einstellungen überdenkt, den Inhalt des Arbeitsplatzes analysiert und einfachere und direktere Einstellungsverfahren einführt.“ Zu diesem Zweck umgeht das IOD-Projekt Einstellungsverfahren, indem es ein persönliches Treffen zwischen dem Arbeitgeber und dem Bewerber vorschlägt, bei dem ein gemeinsames Projekt im Mittelpunkt steht: der Arbeitsplatz. Das Vorstellungsgespräch beginnt am Arbeitsplatz und mit der Vorstellung der Stelle durch den Personalverantwortlichen. Der Bewerber stellt Fragen über die zu besetzende Stelle. „Es erstaunt die Bewerber, dass ihnen nach der Begrüßung beim ersten Treffen eine konkrete Stelle angeboten wird. Diese Tatsache stärkt ihr Selbstwertgefühl. Auf diese Weise konnten Bewerber einen Job bekommen, den sie bei einem traditionellen Vorstellungsgespräch nicht erhalten hätten“, so die Projektträger.

IOD in Belgien

Natürlich gibt es bei der Umsetzung der IOD-Methode Hindernisse und Widerstände. Die Soziologin Hédia Tebina stellt fest, dass ihre Einführung dadurch behindert wird, dass die Methode die Berufskultur des Sektors erschüttert. Es wird auch auf deren Kosten hingewiesen: die Kosten für die Methoden, die Ausbildung des Personals usw. Da die Ergebnisse bei einem Methodenwechsel ungewiss sind, während die Finanzierung der Anwerber an Ergebnisse gebunden ist, stellt die Anwendung einer neuen Methode ein zu großes Risiko dar. Abgesehen von den Problemen, die sich aus der Anpassung dieser französischen

Methode an den belgischen politischen und institutionellen Kontext ergeben, weist die Soziologin schließlich auch auf das Risiko hin, dass die „aufdringlichere“ Logik dieser Methode im Vergleich zu den traditionellen Einstellungsverfahren Arbeitgeber abschrecken könnte.

Trotz dieser Hindernisse nutzen etwa vierzig Verbände die IOD-Methode in Frankreich. In Belgien experimentiert die regionale „Mission für Beschäftigung“ im Süden von Entre-Sambre-et-Meuse (Miresem) seit 2010 mit der Methode. In der Region Brüssel wird die IOD-Methode dank der Unterstützung von Actiris in der Gemeinde Forest im Rahmen eines Nachbarschaftsvertrags seit Ende 2015 erprobt. Das Team von Forest bringt etwa hundert Langzeitarbeitslose oder Personen ohne Diplom in Kontakt mit Managern von kleinen und mittleren Unternehmen. Und Actiris verkündet auf seiner Webseite: „Von den 187 Vermittlungen seit 2015 sind nur sieben Arbeitsverträge beendet worden.“

Ein trotz Covid-19 gültiger Mechanismus

„Wir werden versuchen, auf der Grundlage der Tagung die CSC-Vertreter in den Integrationsvereinigungen und die sektoralen Fonds davon zu überzeugen, in diese Methode zu investieren“, erklärt Bruno Antoine. Er gibt zu, dass Covid-19 den Kontext - und die Arbeitslosenquote - verändert hat, in dem die wallonische CSC begonnen hat, über diese Methode nachzudenken. „Es wird komplizierter sein, die Politiker davon zu überzeugen, uns zu unterstützen, da die Anwerber länger brauchen, um eine Stellenausschreibung in die Wege zu leiten. Wir müssen die Arbeitgeber an ihre soziale Verantwortung erinnern“. Aber er schließt optimistisch: „Die IOD-Methode bleibt gültig. Die gegenseitige Loyalität wird für einen Arbeitgeber, der in diese Art der Vorgehensweise investiert hat, viel größer sein. Wir müssen in die Arbeitnehmer investieren: Sie sind keine variablen Parameter.“

WIE SEHR DIE PERSON DIE STELLE WILL, IST WICHTIGER ALS DIE KOMPETENZ

Eine der Eigenheiten des IOD-Ansatzes besteht darin, sich auf den Inhalt der Arbeit und nicht auf den Lebenslauf des Bewerbers zu konzentrieren.

Welche Fähigkeiten werden wirklich benötigt, um einen Arbeitsplatz zu besetzen? Laut Olivier Jeanson, Forschungsleiter bei Transfer-IOD, sind diese Stellenangebote weniger qualifizierten Personen zugänglich, sobald die Bedürfnisse des Unternehmens sich in der Stelle und ihrem Inhalt und weniger im Profil widerspiegeln. „In diesem Zusammenhang können die vom Arbeitsmarkt ausgegrenzten Menschen anhand der beschriebenen Arbeitsrealität selbst bestimmen, ob sie in der Lage sind, diese zu besetzen.“ Die Entdeckung von Berufen, die diese Personen manchmal nicht kannten, kann darüber hinaus zu einer Neuausrichtung ihrer beruflichen Lauf-

bahn führen. Auch die Integration spielt eine Schlüsselrolle im Erfolg der Methode. Ihre Initiatoren weisen bei Beginn des Arbeitsvertrags darauf hin, wie wichtig es ist, neue Mitarbeiter willkommen zu heißen, Verbindungen zu schaffen und sich der Integration und der Rolle der eigenen Stelle im Verhältnis zu den anderen Stellen bewusst zu werden. „Wir entwickeln ein Unterstützungsangebot für Unternehmen und für die Arbeitsuchenden. Damit die Person die Aufgabe meistern kann, arbeiten wir mit ihr an den Inhalten ihrer Arbeit im Unternehmen.“ Die Erfolgsfaktoren bei der Einstellung hängen daher weniger vom Lebenslauf des Bewerbers als vielmehr von der Qualität der Ausbildung über den Arbeitsinhalt und den Wunsch des Bewerbers ab. „Wie sehr die Person die Stelle will, die ihr angeboten wird, ist wichtiger als die Kompetenz.“ Dieses Prinzip gilt auch bei der Erfahrung der Gebiete mit Null-Langzeitarbeitslosigkeit.



GEBIETE OHNE LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT IN BELGIEN?

Alle Personen, die dauerhaft arbeitslos sind, haben Fähigkeiten. Was wäre, wenn sie ihre Kompetenzen einsetzen könnten, um Anforderungen zu erfüllen, denen der traditionelle Arbeitsmarkt nicht mehr gerecht wird?

Es fehlt weder an Arbeit noch an Kompetenzen oder Geld, sondern an Beschäftigung. Diese Feststellung ist die Grundlage des Experiments „Gebiete mit Null-Langzeitarbeitslosigkeit“ (GOLA). Es untersucht die Möglichkeit, die Langzeitarbeitslosigkeit in Regionen, ländlichen Gebieten oder Stadtvierteln zu beseitigen, in denen viele Bedürfnisse der Gesellschaft nicht (mehr) durch den traditionellen Markt befriedigt werden. Das GOLA-Experiment wurde 2016 in Frankreich im Rahmen der Debatte über die „strukturelle“ Arbeitslosigkeit in zehn Zonen gestartet. Dazu wurde einstimmig ein „Gesetz über territoriale Experimente“ verabschiedet, mit dem Ziel Jobs zu schaffen in sogenannten beschäftigungsschaffenden Unternehmen, geleitet von Ausschüssen, die sich aus lokalen Akteuren (Verbände, Politiker, soziale Arbeitgeber, Gewerkschaften) zusammensetzen. Die von ihnen angebotenen Funktionen konkurrieren nicht mit bestehenden Unternehmen in der Region.

Zusammen mit dem Arbeitsuchenden

Die Philosophie, die den GOLA-Experimenten zugrunde liegt, kommt der IOD-Methode sehr nahe: die Ziele und Trümpfe des Arbeitsuchenden in den Mittelpunkt stellen. Das Prinzip ist, eher von seinen Wünschen anstatt von seinen Fähigkeiten auszugehen und zusammen mit ihm anstatt für ihn zu handeln. Ein Ansatz, der darauf abzielt, das Projekt des Arbeitsuchenden in das soziale Gefüge und

die sozialen Bedürfnisse einzubinden, die durch den traditionellen Arbeitsmarkt nicht (mehr) erfüllt werden.

Die Arbeitnehmer werden von einem lokalen Ausschuss mit unbefristeten Verträgen angestellt und erhalten den Mindestlohn für Arbeiten, die zum Nutzen der Bevölkerung und Gemeindeverbände ausgeführt werden. Im Gegensatz zu Arbeitnehmern, die von den belgischen Lokalen Beschäftigungsagenturen (LBA) vermittelt werden und den Status von Arbeitsuchenden behalten, gelten die von einem beschäftigungsschaffenden Unternehmen eingestellten Personen nicht mehr als arbeitslos.

Neben der Schaffung von Arbeitsplätzen (742 Langzeitarbeitslose erhielten einen unbefristeten Arbeitsvertrag - Stand Juni 2019) scheinen die GOLA bestimmten Stadtviertel neues Leben und neue Bedeutung einzuhauchen.

Kann das Experiment auf Belgien übertragen werden?

Die Idee, Experimente des Typs GOLA zu entwickeln, ist in der wallonischen und Brüsseler Erklärung zur Regionalpolitik für 2019-2024 enthalten. Die Projekte der wallonischen CSC im Bereich der lokalen Beschäftigung wurden in dieser Hinsicht dem wallonischen Arbeitsminister übermittelt. Seit 2017 wurden Überlegungen zu zwei Pilotprojekten in die Wege geleitet. Die wallonische CSC hat diesbezüglich Überlegungen über die Zukunft der LBA angestellt. Ein Pilotprojekt davon wurde vom „Bassin Enseignement qualifiant-Formation-Emploi“ initiiert und vom „Ausschuss für strategische Entwicklung von Charleroi Sud-Hainaut“ aufgegriffen. Es zielt darauf ab, in Charleroi in zwei ländlichen und städtischen Mikrozononen ähnliche Experimente wie die GOLA zu entwickeln und über den Status von Arbeitsuchenden in diesem Zusammenhang nachzudenken.

Das andere Pilotprojekt in Süd-Luxemburg konzentriert sich auf die vorgelagerte Arbeit mit den Arbeitsuchenden und auf die Methodik, um Projekte in den Vordergrund zu rücken. Es wurde eine Zone ausgewählt (Virton, Rouvroy und Meix-devant-Virton), die den französischen Kriterien entspricht, d.h. 5.000 bis 10.000 Einwohner mit 500 Langzeitarbeitslosen. Ein technischer Ausschuss mobilisiert dort die Arbeitgeber und organisiert Treffen mit den benachteiligten Gruppen der Integrationszentren.

Auch wenn die allgemeine Logik politisch auf dem Vormarsch zu sein scheint, so stößt die Einführung dieses Projekts in den belgischen institutionellen Kontext neben dem Haushaltsaspekt auf rechtliche Hindernisse. Zu diesen zählen die Frage des Statuts des Arbeitnehmers oder das Fehlen eines belgischen Gesetzes, dass derartige Experimente wie in Frankreich erlaubt.

Vor der Gesundheitskrise hatte man sich das Ziel gesteckt, Ende 2020 über einen Erlass zu verfügen, um 2021 in einer noch unbestimmten Anzahl wallonischer Beschäftigungsbereiche mit der Erprobung beginnen zu können. Die wallonische CSC beabsichtigt, sich in die zukünftigen Projekte einzubringen.



Leiharbeit: „Saure Zitrone“ für Arbeitgeberverband Federgon



Eine CSC-Delegation besuchte den Hauptsitz von Federgon in Brüssel, um Ann Cattelain, der Direktorin von Federgon, die Zitrusfrüchte zu überreichen. Die Delegation wurde empfangen und prangerte die schlechten Praktiken des Sektors und seine Missachtung des Sozialdialogs an.

Aufgrund einer Analyse der Klagen und schlechten Praktiken in der Leiharbeitsbranche vergibt die CSC seit mehreren Jahren einen besonders unehrenhaften Negativpreis mit Name „Saure Zitrone“. In diesem Jahr wird der Negativpreis keinem bestimmten Unternehmen verliehen, sondern Federgon, dem Arbeitgeberverband der Unternehmen im Leiharbeitssektor. Federgon hat sich in der Tat für seine Missachtung des Sozialdialogs „ausgezeichnet“.

Ein sektorales Abkommen... in sechs Jahren

Nach mehr als einjährigen Verhandlungen ist auch die Konzertierung im Hinblick auf ein Sozialabkommen für den Leiharbeitssektor gescheitert. Die CSC ist über diese Situation äußerst enttäuscht. Leiharbeiter bleiben schutzlose Arbeitnehmer, die wie Papiertaschentücher weggeworfen werden.

Die Coronakrise bestätigt diesen inakzeptablen Fakt: Tausende von Leiharbeitnehmern standen von einem Tag auf den anderen ohne Einkommen da, und die eventuelle Gewährung von Kurzarbeit hing nur vom guten Willen der Leiharbeitsfirmen ab. Es war ihnen gleichgültig, dass viele Leiharbeitskräfte seit Monaten oder sogar Jahren im selben Unternehmen beschäftigt wurden. Unter ihnen befanden sich auch viele junge Menschen und Menschen mit Tagesverträgen, die keinen Anspruch auf reguläre Arbeitslosenzulagen hatten, weil sie während der Referenzperiode nicht genug gearbeitet hatten.

Die CSC hofft, dass diese Unternehmen, die ständig über ihre soziale Rolle sprechen, nicht zu Komplizen solcher Praktiken werden wollen. Sie hofft auch, dass die besten Schüler des Arbeitgeberverbandes sich endlich Gehör verschaffen, mit gutem Beispiel vorangehen und dass der Sektor sich nicht länger blind und taub stellt gegenüber den Vorschlägen der Gewerkschaften. D.h. gegen den Missbrauch von Tagesverträgen, für ein deutliches System der Kurzarbeit mit einem gesetzlichen Rahmen usw.

Nahestehende Hilfspersonen anerkannt

Seit September haben nahestehende Hilfspersonen ein rechtliches Statut und einen neuen thematischen Urlaub.

Nahestehende Hilfspersonen sind Eltern, Kinder, Ehepartner oder Verwandte, die in Zusammenarbeit mit einem professionellen Pflegedienst eine Person, zu der eine vertrauensvolle, emotionale oder geografische Beziehung aufgebaut wurde und die pflegebedürftig ist, unentgeltlich pflegen: eine behinderte Person in einer Situation großer Abhängigkeit, eine kranke Person oder eine Person am Ende ihres Lebens.

Obwohl sie seit 2019 offiziell anerkannt sind und ein Statut haben - das ihnen die Anerkennung und die Gewährung sozialer Rechte garantiert, einschließlich der Möglichkeit, be-

zahlten Urlaub für medizinische Hilfe zu nehmen - ließen die praktischen Modalitäten auf sich warten.

Seit dem 1. September muss ein pflegender Angehöriger, der anerkannt werden und die Gewährung von sozialen Rechten erhalten möchte, bei seiner Krankenkasse einen Antrag auf Anerkennung stellen. Er muss seinen Hauptwohnsitz in Belgien haben und mindestens 50 Stunden pro Monat oder 600 Stunden pro Jahr arbeiten. Bis zu drei nahestehende Hilfspersonen können gleichzeitig für die Gewährung sozialer Rechte anerkannt werden.

Vollzeitbeschäftigte können ihren Arbeitsvertrag ganz, halbtags oder zu 1/5 für einen Monat pro Person, die Hilfe erhält, aussetzen. Teilzeitbeschäftigte können nur für zwei Monate pro Person von einer vollständigen Aussetzung profitieren. Im Falle einer Entlassung während der Ausübung

dieses Rechts gilt der gleiche Schutz wie für andere thematische Urlaube.

Antragsprozedur

Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber mindestens sieben Tage vor Inkrafttreten der Aussetzung der Ausführung des Arbeitsvertrags schriftlich (per Einschreiben oder Zustellung eines schriftlichen Dokuments gegen Empfangsbestätigung) benachrichtigen. Er muss auch einen Nachweis über seine Anerkennung als nahestehende Hilfsperson durch seine Krankenkasse und über die Anerkennung der hilfsbedürftigen Person beifügen. Die gewährte Leistung entspricht der Leistung, die im Rahmen der Unterstützung oder Pflege eines Familienmitglieds oder eines schwerkranken Angehörigen gewährt wird. Auch beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) muss ein entsprechender Antrag gestellt werden.

Erpressung mit dem Finanzpaket „Wohlbefinden“!

Alle zwei Jahre müssen die Sozialpartner eine Stellungnahme über die Verteilung des Budgets für die Bindung an das Wohlbefinden abgeben. Dieses vor 15 Jahren im Rahmen des Generationenpakts eingeführte Finanzpaket stellt einen bestimmten Betrag für die Erhöhung der niedrigsten Sozialleistungen bereit. Ziel dieses Umverteilungsmechanismus ist es, Sozialleistungsempfänger aus der Armut zu befreien.

Wieder einmal nutzen die Arbeitgeber die Verteilung des Finanzpakets „Wohlbefinden“ als Druckmittel bei den Verhandlungen über ein überberufliches Abkommen für die nächsten zwei Jahre. Verhandlungen, die erst Anfang 2021 beginnen können. Da keine Stellungnahme der Sozialpartner vorliegt, liegt der Ball bei der Regierung. Sie hat einen Monat Zeit, um Vorschläge zu formulieren und sie der sozialen Konzertierung zu unterbreiten.

Gemeinsam mit der FGTB und der CGSLB beschlossen wir, uns an die gesetzliche Prozedur zu halten und legten der Föderalregierung und den zuständigen Regierungsbildnern unseren Forderungskatalog vor: Anhebung der Mindestlöhne über die europäische Armutsnorm, Erhöhung der Mindestrente und Einführung einer Mindestzulage für die ersten sechs Krankheitsmonate.

Die Situation der Arbeitnehmer und der Selbständigen, die Anspruch auf eine Sozialzulage haben, wird von Tag zu Tag komplizierter. Auch die Situation der Sozialhilfeempfänger wird immer schlechter! Wir rechnen daher mit einer Reaktion der Regierung, die dem gesetzlichen Rahmen entspricht. Die belgischen Arbeitnehmer, ob aktiv oder nicht aktiv, sind besorgt. Daran haben wir am 28. September in Gemeinschaftsfront im ganzen Land erinnert. Wir erwarten klare und beruhigende Antworten.

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin

Alles über Ihren Lohn

Ist Ihr Lohn richtig berechnet? Wann und wie soll er bezahlt werden? Auf welche Rückerstattungen haben Sie Anspruch? Was ist mit Überstunden? All das ist nicht deutlich? Die CSC hilft Ihnen, damit Sie sich einen Durchblick verschaffen können.

Wussten Sie, dass Ihr Lohn immer spätestens am vierten Arbeitstag nach dem Monat, in dem Sie gearbeitet haben, ausgezahlt werden muss, in der Regel per Banküberweisung? Für Arbeiter muss die Zahlung mindestens zweimal im Monat erfolgen, mit einem maximalen Abstand von 16 Tagen.

Wenn Sie mehr als 9 Stunden pro Tag oder mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten, spricht man von Überstunden, die Ihnen Anspruch auf einen Lohnzuschlag oder eine Ausgleichsruhezeit geben. In vielen Sektoren ist diese wöchentliche Obergrenze auf 38 Stunden oder weniger festgelegt. Der Sektor, in dem Sie arbeiten, hat auch Einfluss auf die Erstattung Ihrer Fahrtkosten sowie anderer Kosten (Unterkunft, Verpflegung usw.), die im Rahmen Ihrer Tätigkeit anfallen.

Personalisierte Informationen

Auf den ersten Blick mögen diese technischen Informationen und Zahlen etwas trocken erscheinen, aber sie haben einen sehr realen Einfluss auf Ihr tägliches Leben. Aus diesem Grund bietet die CSC unter www.dieesc.be klare und personalisierte Antworten auf die verschiedenen Fragen, die Sie zu Ihrem Lohnzettel haben könnten.

Wussten Sie das?

Vielleicht überrascht es Sie zu erfahren, dass schwangere Arbeitnehmerinnen keine Überstunden machen dürfen. Oder dass alle Arbeitnehmer im privaten und öffentlichen Sektor Anspruch auf die teilweise Rückerstattung ihres Zugabonnements haben. Oder dass außergesetzliche Leistungen (Mahlzeitschecks, Versicherung für Krankenhausaufenthalte, Firmenwagen,...) zwar Ihre derzeitige Kaufkraft erhöhen, die Höhe Ihrer künftigen Rente jedoch verringern, da sie bei deren Berechnung nicht berücksichtigt werden.

Berechnen Sie mit wenigen Klicks die Höhe des Nettolohns, auf den Sie Anspruch haben: www.dieesc.be



Bankrott des Finanzkapitalismus

Das Beispiel Brantano

Nicht überrascht, aber wütend waren die Brantano-Arbeitnehmer, als sie erfuhren, dass ihr Unternehmen Konkurs anmelden musste. Das hatte nichts mit Corona zu tun, denn seit Monaten herrschte Ungewissheit über Brantano und seine Muttergesellschaft FNG.

Ein Konkurs und vor allem 1.400 Arbeitnehmer, davon 850 bei Brantano, die über Nacht ihre Arbeit und damit ihr Einkommen verlieren, sind immer katastrophale Nachrichten. Doch wenn die Gründe hierfür in der Gier nach Bereicherung einiger weniger Personen liegen, ist das noch inakzeptabler.

Die Unternehmenspolitik der Gründer von FNG, die auch die Hauptaktionäre sind, war von den Arbeitnehmern wiederholt als finanziell und nicht als kommerziell angeprangert worden. Getrieben vom Größenwahn kauften die Direktoren fast jedes Jahr seit der Gründung der Gruppe in 2003 ein neues Unternehmen zu extrem hohen Preisen auf, obschon das kommerzielle Gesamtprojekt der Einheiten jeglicher soliden Grundlage entbehrte. Dadurch erhöhte sich die Verschuldung der Gruppe zusätzlich. Wenig auf effektive Verkaufsergebnisse bedacht, nutzten sie den Ruf der Marke Brantano, der größten Marke der Gruppe, um Finanzierungen und Kredite zu erhalten. Zum Zeitpunkt des Konkurses beliefen sich die Schulden auf 735

Millionen Euro. Ende Juni hatte die Gruppe einen Verlust von fast 300 Millionen Euro für 2019 angekündigt.

Überraschenderweise gewährten einige Banken Kredite, obschon die wirtschaftliche Situation angesichts der Komplexität der Struktur mit ihren 80 juristischen Betriebseinheiten völlig undurchschaubar war und zudem keine gesunden Ergebnisse vorlagen.

Dies erinnert uns an die Leichtfertigkeit der Banken, als sich 2008 herausstellte, dass sie ohne Rücksicht auf die Rückzahlungskapazität ihrer Kunden Kredite vergaben. Sogar der Investitionsfonds der Flämischen Region investierte öffentliche Gelder und hielt 7 % des Kapitals. Erst die Warnung der Finanz-Aufsichtsbehörde FSMA vor verdächtigen internationalen Transaktionen im Jahr 2018 brachte den Turm ins Wanken. Am 8. Juli vertrat die FSMA, die sich nicht durch die erhaltenen Teilantworten beruhigen ließ, die Auffassung, dass die Justiz eingeschaltet werden sollte und übergab den Fall der Staatsanwaltschaft Antwerpen. Am 22. August wurden der flämischen Presse zufolge drei Persönlichkeiten der Gruppe angeklagt. Die Untersuchung läuft noch.

Schockierend. Die beschuldigten Gründer wurden zwar aus den Verwaltungsräten der FNG-Einheiten ausgeschlossen, sind aber immer noch Anteilseigner von Ellos, das einzige Unternehmen mit positiven Ergebnissen. Bei Ellos handelt es sich um eine schwedische Plattform für den Verkauf von Innendekoration. Diese wurde im Juli 2019 mit einem Darlehen von

140 Millionen Euro zurückgekauft, was dazu beitrug, die in Konkurs geratenen Unternehmenseinheiten in den Abgrund zu stürzen. Ellos wurde in eine nordische Tochtergesellschaft eingebracht, wodurch sie gegen jegliche Gläubigerforderungen abgesichert wurde. Wieder einmal ermöglicht der Konkurs einem Unternehmen, alle Schulden und Abfindungszahlungen an Arbeitnehmer aus der Welt zu schaffen.

Die Arbeitnehmer, zumeist Frauen, ließen sich das nicht gefallen. Kurz vor dem Konkurs schlossen sie an den ersten beiden Augusttagen fast alle Geschäfte. Auf frankophoner Seite wurde am 4. August nach einer von der CNE organisierten Personalversammlung vor dem Laden in Jambes eine Aktion durchgeführt. 80 % der französischsprachigen Arbeitnehmer beteiligten sich mit ihrem Slogan „Wir sind keine Einfaltspinsel, gebt uns unser Geld zurück“. Es wurde ein Aktionsvorstand gewählt, um über Folgemaßnahmen nachzudenken. Die Arbeitnehmer wollen diejenigen anprangern, die sie ohne jeglichen Respekt als Schachfiguren benutzt haben und sie erwägen, eine Zivilklage bei der Staatsanwaltschaft einzureichen. Sie debattieren auch über zu ergreifende politische Maßnahmen, um Arbeitgeber und Banken daran zu hindern, Arbeitnehmer allein aufgrund ihrer finanziellen Interessen zu „entsorgen“.

Wie bisher bekannt soll Deichmann 43 von mehr als 100 Brantano-Geschäften in Belgien übernehmen, aber keines in Brüssel und Wallonien. Die Hoffnung, dass ein anderer Käufer Arbeitsplätze im frankophonen Landesteil erhält, ist äußerst gering.



Neuerungen „Corona“-Arbeitslosigkeit

Der Nationale Sicherheitsrat hält eine Reihe von Maßnahmen aufrecht, um die Ausbreitung des Coronavirus einzudämmen. Diese Maßnahmen könnten Sie zu Kurzarbeit zwingen. Seit September gelten neue Kurzarbeitsregelungen.

Schluss mit der in großem Umfang und unter wenigen Bedingungen zugänglichen „Corona“-Kurzarbeit, wie sie vom 1. März bis zum 31. August 2020 bestand. Seit dem 1. September kann die „Corona“-Regelung für Kurzarbeit nur noch unter strengen Auflagen genutzt werden. Wenn Sie keinen Zugang dazu haben, können Sie möglicherweise aus wirtschaftlichen Gründen eine Sonderregelung für Kurzarbeit geltend machen. Das ist jedoch nur der Fall, wenn die Maßnahmen der Regierung sich auf Ihr Unternehmen auswirken, und auch nur unter gewissen Bedingungen.

„Corona“-Kurzarbeit

Seit dem 1. September gibt es die „Corona“-Kurzarbeit nur noch in Sektoren oder Unternehmen, die von den Maßnahmen der Regierung zur Bekämpfung des Virus besonders betroffen sind.

Einerseits werden die besonders betroffenen Sektoren in einem Ministerialerlass definiert. Dazu gehören der soziokulturelle Sektor, die Künste und der Veran-

staltungssektor, die immer noch unter Besuchsverboten leiden. Besonders betroffen sind andererseits Unternehmen, die im zweiten Quartal 2020 eine Anzahl von Tagen Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen und aus Gründen höherer Gewalt „Corona“ verzeichneten, die mindestens 20 % der Gesamtzahl der dem LSS gemeldeten Tage (ausgenommen der Tage für Krankheit, Mutterschafts-, Eltern- oder Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub oder unbezahlten Urlaub) entspricht.

Sie haben nur dann Anspruch auf „Corona“-Kurzarbeit, wenn Ihr Arbeitgeber mindestens eines dieser beiden Kriterien erfüllt (per Dekret definierter Sektor oder Unternehmen mit 20 % vorübergehender Arbeitslosigkeit). Wenn dies der Fall ist, haben Sie bis zum 31. Dezember 2020 Anspruch auf diese Form der Kurzarbeit. Vorausgesetzt, Ihr Arbeitgeber hat Sie einzeln darüber informiert, dass er Sie in Kurzarbeit versetzt und er hat Ihnen mitgeteilt, welche konkreten Tage von dieser Kurzarbeit betroffen sind und welche Schritte Sie unternehmen müssen. Wenn Sie diese Einzelmeldung nicht vor Beginn der Kurzarbeitsperiode erhalten, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen den Lohn für die betreffenden Zeiträume auszahlen.

Die Zulage variiert zudem nicht. „Corona“-Kurzarbeit wird weiterhin zu 70 % des durchschnittlichen Höchstlohnes bezahlt und durch eine zusätzliche Zulage von 5,63 € pro Tag des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA) ergänzt.

Lockerung der Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen

Eine Reihe von Unternehmen in Schwierigkeiten können nicht mehr auf Kurzarbeit zurückgreifen, da sie eine der beiden Zugangsbedingungen, die seit dem 1. September 2020 erforderlich sind, nicht mehr erfüllen (per Dekret bestimmter Sektor oder 20 % Kurzarbeit im 2. Quartal). Diese Unternehmen können eine Sonderregelung für Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen nutzen.

Diese Sonderregelung ist zugänglich, wenn alle folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Der Arbeitgeber greift nicht auf die „Corona“-Kurzarbeit zurück;
- Das Unternehmen weist einen 10-prozentigen Rückgang des Umsatzes oder der Produktion im Quartal vor der Antragstellung im Vergleich zum gleichen Quartal 2019 nach;
- Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern, die in wirtschaftlicher Arbeitslosigkeit sind, zwei Schulungstage pro Monat anbieten;
- Das Unternehmen muss ein KAA abgeschlossen oder einen Unternehmensplan unterzeichnet haben, um diese Sonderregelung umzusetzen.

Die Sonderregelung Kurzarbeit ist bis zum 31. Dezember 2020 gültig. Sie besteht aus einer Zulage in Höhe von 70 % Ihres begrenzten Brutto-Lohnes, zu dem ein vom Arbeitgeber gezahlter Zuschlag von mindestens 5 € pro arbeitslosen Tag hinzukommt.

CORONAKRISE - WER SIND DIE „CORONA“-KURZARBEITER

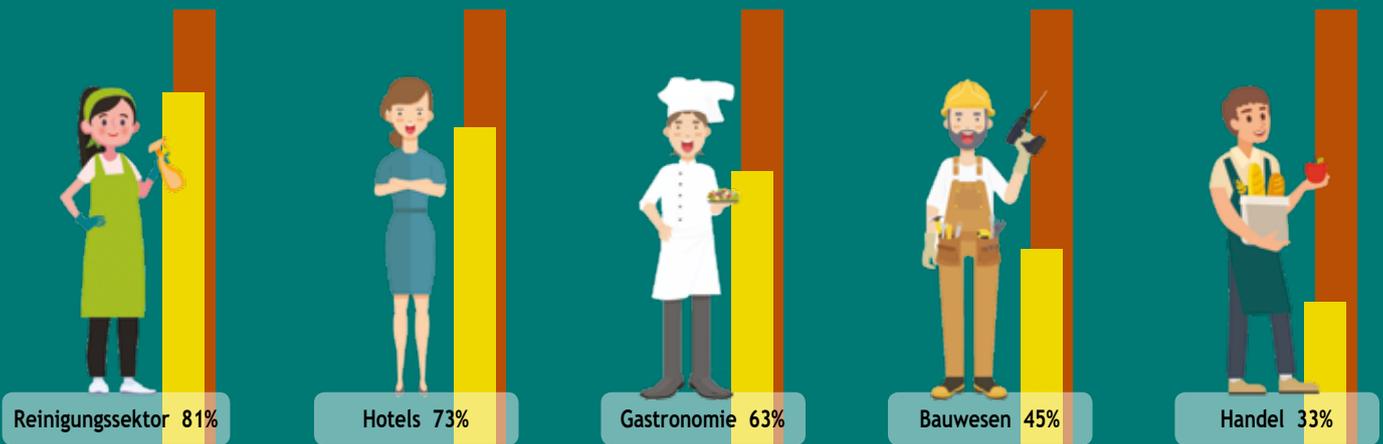
Wie viele sind es?

IM APRIL 2020 WAREN MEHR ALS 1.167.000 ARBEITNEHMER IN KURZARBEIT.



In welchen Sektoren sind sie tätig?

PROZENTUALER ANTEIL DES SEKTORS AN DER CORONA-ARBEITSLOSIGKEIT

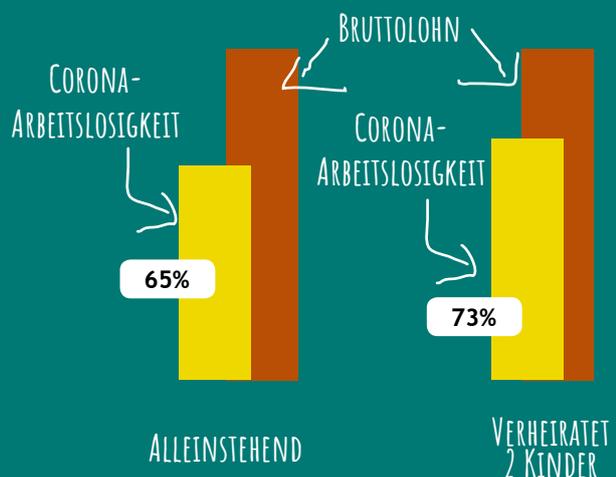


Wie viel verdienen sie?

MITTLERER LOHN: 3.000€

75 % der Personen in Corona-Arbeitslosigkeit haben ein Brutto-Monatsgehalt zwischen 1.500 € und 3.000 €.

Wie viel Prozent ihres Gehalts haben sie bezogen?



Quelle: „Hoher Rat für Beschäftigung“, Bericht 2020



Seid eine starke Stimme

#sozialwahlen2020

waehltcsc.be

