



Sozialwahlen im Kabelwerk Eupen

Seite 6

Inhalt

Seiten 3-4

Quarantäne und Kurzarbeit

Seite 5

Meldungen

Seiten 6-7

Sozialwahlen im Kabelwerk Eupen

Seiten 8-9

Sozialwahlen 2020: Nutzen Sie Ihre Stimme und machen Sie den Unterschied

Seiten 10-13

632 Tage später... endlich eine Föderalregierung!

Seiten 14-15

CNE-Info: Homeoffice - Was sind Ihre Rechte und Pflichten?

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:

Vierzehntätig

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: 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

CSC Eupen: 087/85 99 22 csc.ostbelgien@acv-csc.be

Montag und Mittwoch: von 13.30 bis 16.30 Uhr oder auf Termin

CSC St.Vith 087/85 99 32 csc.stvith@acv-csc.be

Dienstag: von 8.30 bis 12 Uhr oder auf Termin

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

Quarantäne und Kurzarbeit

In diesem Artikel erinnern wir Sie an einige (neue) Corona-Maßnahmen. Sciensano unterscheidet nun zwischen Quarantäne und Isolation, zwei Maßnahmen, für die unterschiedliche Regeln gelten.

Eltern von Kindern, die eine Quarantäne einhalten müssen, weil die Kindertagesstätte, die Schulklasse, die Schule oder die Einrichtung schließt, um die Ausbreitung des Coronavirus einzudämmen, können sich nun auf Kurzarbeit wegen höherer Gewalt berufen. Die Verpflichtung, sich bei der Rückkehr aus einer roten Zone in Quarantäne zu begeben, gilt weiterhin, auch wenn das Reiseverbot aufgehoben wurde. Für nicht genommenen Jahresurlaub wird kein Kurzarbeitergeld gezahlt. Dies ist zwar keine neue Maßnahme, aber wir wollen daran erinnern, damit diese Sie nicht unvorbereitet trifft.

Quarantäne und Isolation

In seinen Empfehlungen unterscheidet Sciensano nun zwischen Quarantäne und Isolation. Sie sind verpflichtet, sich selbst unter Quarantäne zu stellen, wenn Sie potenziell infiziert sind, aber keine Symptome haben; wenn Sie mit jemandem in Kontakt gekommen sind, der mit dem Virus infiziert ist; oder wenn Sie aus einem Land mit einer hohen Infektionsrate (orange oder rote Zone) zurückkehren. Wenn Sie Symptome haben, sollten Sie isoliert werden. Die Vorschriften für die Isolation sind strenger als für die Quarantäne.

Für die in diesem Artikel beschriebenen Regeln über Kurzarbeit wird die Isolation wie eine Quarantäne behandelt, es sei denn, der Arbeitnehmer erhält aufgrund von Symptomen von seinem Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. In diesem Fall gelten natürlich die normalen Regeln der Lohngarantie.

Die Dauer der Quarantäne und Isolation wurde auf sieben Tage verkürzt. Dieser Zeitraum kann verlängert werden, möglicherweise nach einem Zwischentest. Entscheidend ist das ärztliche Attest.

Ausführliche Informationen über die im Falle einer Quarantäne oder Isolation zu beachtenden Regeln und die einzuhaltenden Prozeduren finden Sie unter www.info-coronavirus.be.

Kurzarbeit

Eltern von Kindern, die eine Quarantäne einhalten müssen, weil die Kindertagesstätte, Klasse, Schule oder Einrichtung schließt, um die Ausbreitung des Coronavirus zu begrenzen, können sich nun anstelle des Corona-Elternurlaubs (der am 30. September ohne Verlängerung auslief) auf Kurzarbeit wegen höherer Gewalt berufen. Am 6. Oktober billigte die Vivaldi-Regierung einen Gesetzentwurf zu diesem Thema. Dieser gilt für behinderte Kinder, unabhängig des Alters, und für andere Kinder bis zum Alter von 18 Jahren. Vom Arbeitnehmer wird erwartet, dass er dem Arbeitgeber eine

Bescheinigung der Kindertagesstätte, Schule oder Einrichtung vorlegt. Das neue Gesetz gilt vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2020.

Dieses Gesetz ergänzt den Königlichen Erlass über Sondervollmachten Nr. 37, der bereits Kurzarbeit für Arbeitnehmer vorsieht, die in Quarantäne gehen müssen. Die Annahme, dass unabhängig von der Schule oder Einrichtung nur ein Kind unter Quarantäne gestellt werden muss, wurde nicht gesondert geregelt, da in der Regel auch mindestens ein Elternteil mit dem Kind unter Quarantäne bleiben muss.

Aufhebung des Reiseverbots

Obwohl das Reiseverbot in die roten Zonen aufgehoben wurde, ändert dies nichts an der Verpflichtung, sich bei der Rückkehr unter Quarantäne zu stellen, vorbehaltlich der begrenzten Ausnahmen, die von den Gemeinschaften vorgesehen sind. Das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) weigert sich, bei der Rückkehr aus Gebieten außerhalb der Europä-



© Luca Lorenzelli - stock.adobe.com

Künftig wird zwischen Quarantäne und Isolation unterschieden. Die Vorschriften für die Isolation sind strenger als für die Quarantäne.

ischen Union (EU), zu denen Reisen abgeraten wurden, oder aus Gebieten innerhalb der EU, die zum Zeitpunkt der Abreise rot sind, Kurzarbeitergeld zu gewähren. Diese Maßnahme führt zu schmerzhaften Situationen, zum Beispiel für Arbeitnehmer mit doppelter Staatsangehörigkeit, die aufgrund von Informationen des FÖD Auswärtige Angelegenheiten dachten, sie könnten ihre Familien besuchen. Diese Arbeitnehmer erhielten zwei Wochen lang kein Einkommen. Arbeitnehmer, die auf eigene Initiative in eine rote Zone oder in ein Land außerhalb der EU aufbrechen, das für Reisende nicht empfohlen wird, sollten sich vor ihrer Abreise mit dem örtlichen LfA-Büro in Verbindung setzen und fragen, ob sie nach ihrer Rückkehr Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben.

Wir fordern das LfA nachdrücklich auf, seine Kommunikation zu verbessern und, wenn möglich, Mitgefühl für die Arbeitnehmer zu zeigen, die nur Opfer dieser Krise sind. Im Gegensatz zum Königlichen Erlass über Sondervollmachten wurde Leiharbeitnehmern auch Kurzarbeitergeld verweigert, wenn sie in Quarantäne mussten, selbst wenn diese Quarantäne auf eine Infektion in dem Unternehmen zurückzuführen war, in dem sie arbeiteten.

Kurzarbeit und nicht genommene Urlaubstage

Da viele Arbeitnehmer im Dezember mit Kurzarbeit konfrontiert sein werden, möchten wir Sie daran erinnern, dass für die verbleibenden Jahresurlaubstage kein Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Arbeitnehmer, die bereits ihr volles Urlaubsgeld erhalten haben, werden daher im Dezember ein niedrigeres Einkommen haben. Diese Regel gilt nicht für Angestellte, aber sie werden verpflichtet sein, ihren Jahresurlaub im Dezember zu nehmen. Es ist daher ratsam, seine Urlaubstage - wenn möglich - vor Ende des Jahres zu planen.

Jahresurlaub und Kurzarbeit, Degressivität und Zeitkredit

Am 7. Oktober gab der Nationale Arbeitsrat (NAR) einstimmig eine positive Stellungnahme zur Gleichstellung von Tagen der Kurzarbeit wegen höherer Gewalt für den Jahresurlaub und zur Einfrierung der Degressivität bei Vollarbeitslosigkeit. Die Gleichstellung ist bis zum 31. Dezember 2020 geplant. Das KAA Nr. 147 zur Arbeitslosigkeit von Angestellten wurde bis zum 31. Dezember 2021 verlängert und sieht einen Mindestzuschlag von 5,63 Euro vor. Das KAA Nr. 103 über den Zeitkredit neutralisiert Arbeitsperioden, die im Rahmen des Corona-Elternurlaubs, des Corona-Zeitkredits und der Corona-Beschäftigung am Laufbahnende geleistet wurden.

Jahresurlaub

In der Zwischenzeit wurde die Gleichstellung von Tagen der Kurzarbeit wegen höherer Gewalt für den Jahresurlaub bis zum 31. August verlängert. Beim NAR gaben wir am 7. Oktober eine positive Stellungnahme zur Verlängerung dieses Zeitraums bis zum 31. Dezember 2020 ab. Allerdings hat die neue Regierung diese Verlängerung noch nicht umgesetzt, so dass es noch einige Wochen dauern wird, bis sie endgültig ist.

KAA Nr. 147: Verlängerte Einfrierung der Degressivität und der Eingliederungszulagen

Zu Beginn der Krise haben wir innerhalb des NAR das KAA Nr. 147 abgeschlossen. Dieses KAA ist ergänzend und sieht vor, dass Unternehmen kein KAA abschließen oder selbst einen Betriebsplan erstellen, um aus wirtschaftlichen Gründen auf eine Aussetzung für die Angestellten zurückgreifen zu können. Dieses KAA wird bis zum 31. Dezember 2021 verlängert. Die Unternehmen müssen außerdem mindestens einen Zuschlag von 5,63 EUR zahlen. Natürlich behalten Sektoren und Unternehmen die Möglichkeit, andere Abkommen abzuschließen.

Das Einfrieren der Degressivität für Vollarbeitslose und das Recht auf Eingliederungszulagen für junge Arbeitsuchende wird bis zum 31. Dezember 2020 verlängert.

Neutralisierung des Corona-Urlaubs

Das KAA Nr. 103 wurde schließlich abgeändert. Es neutralisiert nun für den normalen Zeitkredit die Arbeitszeiten, die im Rahmen des Corona-Elternurlaubs, des Corona-Zeitkredits und der Corona-Beschäftigung am Laufbahnende geleistet wurden. Diese Änderung ermöglicht die Inanspruchnahme eines normalen Zeitkredits und einer normalen Beschäftigung am Laufbahnende nach einem der drei Corona-Urlaube.

Aktion 11.11.11 mit WSM

Die diesjährige Aktion 11.11.11 findet vom 5. bis 15. November statt. Wie jedes Jahr ist das der Zeitpunkt, um sich zu informieren, auszutauschen und Initiativen für eine gerechte und nachhaltige Welt zu unterstützen. Jedes Jahr nehmen WSM (We Social Movements, ehemals Weltsolidarität) und seine Unterstützer an diesem großen Abenteuer teil. Mit dieser Aktion beabsichtigt die NGO von MOC/CAB und CSC, ihre Partner zu unterstützen, für die unsere Mobilisierung enorm wichtig ist. Und auch dieses Jahr brauchen wir Sie!

2019 wurden in ganz Belgien mehr als zwanzig Verkäufe organisiert, etwa fünfzig Freiwillige mobilisiert und 19.387 € für unsere Partner in Afrika, Asien und Lateinamerika gesammelt. Es ist daher an der Zeit, sich zu organisieren und die Ausgabe 2020 konkret vorzubereiten, damit sie ein Erfolg wird.

Wenn Sie einen Verkauf organisieren, die Produkte von 11.11.11. kaufen oder beim Verkauf helfen möchten, wenden Sie sich bitte an WSM! Jede Hilfe ist willkommen.

Lust und Zeit mitzuhelfen? Nehmen Sie Kontakt mit WSM auf.



Metall: Ökoschecks

Sind Sie im Metallbau (PK 111.01-02), im Montagesektor (PK 111.03) oder im Nichteisensektor (PK 105) beschäftigt? Wenn dies der Fall ist, wird Ihnen Ihr Arbeitgeber im Monat Oktober Ökoschecks im Wert von 250 Euro ausstellen. Bei unvollständigen Leistungen erhalten Sie einen anteiligen Betrag. Wenn Sie die Ökoschecks nicht bis Ende Oktober 2020 erhalten haben, wenden Sie sich an Ihren Delegierten oder das CSC-Sekretariat.

Konkurse und Entlassungen: Die Liste wird länger

In den letzten Monaten wurden in der Presse zunehmend Massenentlassungen angekündigt. Die CSC möchte den betroffenen Arbeitnehmern die bestmögliche Unterstützung zukommen lassen.

Mehr als 5.000 Arbeitsplätze sind aufgrund von Massenentlassungen gefährdet oder bereits gestrichen worden. Mehr als 9000 Arbeitsplätze gingen wegen Konkurs verloren. Diese schwindelerregenden Zahlen, die auf der Website des FÖD Beschäftigung veröffentlicht wurden, beziehen sich auf den Zeitraum von April bis August 2020. Um diese Statistiken und ihre eigenen Erkenntnisse zu vervollständigen, verfolgt die CSC seit Beginn der Coronakrise Tag für Tag die in den Medien angekündigten Entlassungen. Aus dieser traurigen Presseschau geht hervor, dass sich die Dinge nicht verbessern, ganz im Gegenteil. ArcelorMittal, Benetton, Brantano, Eurolines, LKQ, Makro,... Die Liste der Unternehmen, die Stellenabbau ankündigen, ist im September noch länger geworden. Die von der Krise betroffenen Sektoren sind äußerst vielfältig und reichen von der Glasindustrie über das Hotel- und

Gaststättengewerbe, die Automobilbranche, das Verlagswesen und die Diamantenindustrie bis hin zur Luftfahrt.

Neben den stark mediatisierten Ankündigungen von Massenentlassungen werden viele Konkurse von Kleinunternehmen diskret durch die regionale Presse bekannt gegeben. „Das Ende der Sporthalle Corposana in Saint-Georges“, war am 18. Juni in La Meuse zu lesen. „Das Bauunternehmen Desodt geht in Konkurs: zehn Arbeiter und drei Angestellte verlieren ihre Arbeit“, schrieb Het Laatste Nieuws am 6. August. Das sind nur einige Beispiele von vielen.

Hinter jeder dieser Schlagzeilen verbergen sich Männer und Frauen, die von der Krise hart getroffen wurden und die die CSC unterstützen möchte. Aus diesem Grund bietet die CSC auf ihrer Webseite ein Kontaktformular „Konkurs“ sowie klare und konkrete Informationen über das Vorgehen bei Einzel- oder Massenentlassungen an.



Sektorielle Indexierung

Am 1. Oktober 2020 werden die Löhne und Gehälter der Arbeiter und Angestellten des Bekleidungssektors (PK 109 und PK 215) um 0,62 % indexiert.





„Wir machen uns für sichere Arbeitsplätze in einer unsicheren Zeit stark“

Am 25. November finden im Eupener Kabelwerk die Sozialwahlen statt. Derzeit sind annähernd 900 Menschen beim größten Arbeitgeber der DG beschäftigt. Auch im Kabelwerk steht 2020 - wie sollte es auch anders sein - ganz im Zeichen der Corona-Pandemie. Über die sozialwirtschaftlichen Aspekte und über die Folgen der Corona-Pandemie sprachen wir mit Laurent Conzen. Der 44-jährige aus Moresnet-Chapelle ist seit einigen Monaten CSC-Hauptdelegierter im Kabelwerk. Vorher war er 24 Jahre als Elektriker im Werk tätig.

Laurent Conzen, was hat die CSC-Delegation in den letzten Jahren erreicht?

In dem schwierigen politischen und wirtschaftlichen Kontext der letzten Jahre haben wir in vielen Punkten das Bestmögliche für das Personal herausgeholt. Es war uns unter anderem möglich, die Mahlzeitschecks zu erhöhen und überdurchschnittliche Lohnerhöhungen auszuhandeln. Zu-

dem stehen den Arbeitern im Alltag jetzt neue Fleecejacken sowie Wäserspender im ganzen Werk zur Verfügung.

Es sollte auf jeden Fall erwähnt werden, dass wir im Kabelwerk über sehr gute Bedingungen verfügen. Ich denke da zum Beispiel an die 13. und 14. Monatsgehälter, die jährlich ausbezahlt werden, und die Krankenhausversicherung, die die Ehe-

partner einschließt, und auch nach dem Übergang in die Rente erhalten bleibt. Solche Vorteile sind nicht selbstverständlich und einem sehr sozialen Arbeitgeber zu verdanken.

Meine Vorgänger haben sehr gute Arbeit geleistet. Arbeit, die oftmals nicht gesehen wird, denn sie geschieht im Hintergrund. Es fällt viel administrative Arbeit an, um einen guten Service zu gewährleisten. Dabei werden viele



Probleme geregelt, die nicht an die große Glocke gehängt werden, denn unsere Interventionen geschehen unter größter Vertraulichkeit, da sie die sehr persönliche Situation des jeweiligen Mitarbeiters betreffen.

Vor einigen Monaten hast du die Nachfolge von Daniel Mackels angetreten. Wie sind die ersten Erfahrungen als Hauptdelegierter?

Ich bin in den letzten vier Jahren von Daniel Mackels an die Gewerkschaftsarbeit herangeführt worden. Die Arbeit eines Hauptdelegierten ist bei Weitem nicht immer einfach und zuweilen auch psychologisch herausfordernd. Er hat seine Aufgabe 13 Jahre lang immer mit großer Professionalität und Menschlichkeit wahrgenommen. Ich möchte ihm an dieser Stelle für seine hervorragende Arbeit herzlich danken.

Ich habe vor rund fünf Jahren in der Delegation angefangen und mich zu Beginn auf die Kommunikation konzentriert. Im Laufe der Zeit bin ich in die Gewerkschaftsarbeit hineingewachsen. Ich habe versucht, Daniel mehr und mehr zu unterstützen und habe mich folglich immer mehr engagiert. Als Elektriker komme ich in alle Abteilungen, jeder kennt mich. Die Kollegen sprechen mich an und berichten über ihre Probleme. Im Moment kommt natürlich viel zusammen: Corona, Kurzarbeit, Sozialwahlen,...

Seit einem halben Jahr beschäftigt uns alle das Thema Corona. Inwiefern war das Eupener Kabelwerk von der Pandemie betroffen?

Corona hat für viel Unruhe im Werk gesorgt. Viele Menschen mussten mit der Angst vor Ansteckung arbeiten kommen, eine Angst die noch zusätzlich von den Medien geschürt wurde. Die CSC musste sehr oft eingreifen, um die Situation konstruktiv anzugehen, indem sie nach praktischen Lösungen gemeinsam mit der Direktion, den Abteilungsleitern und den Arbeitern suchte. Maschinen, die normalerweise von zwei Personen bedient werden,

mussten zum Beispiel auf eine Einmann-Führung umsteigen, was sich auf die Produktionsgeschwindigkeit auswirkte. Das Reinigungspersonal hat zusätzliche Stunden geleistet, um eine umfangreichere Desinfektion zu gewährleisten. Zusätzlich wurden Arbeiter in die wichtige Desinfektionsarbeit involviert.

Während dieser Zeit standen wir zusätzlichen Herausforderungen gegenüber. Die Büros der CSC waren zeitweise geschlossen, somit mussten wir uns den vielen Fragen der Arbeiter stellen und ihnen Informationen und Dokumente zukommen lassen, die im Normalfall in den Dienstleistungszentren zur Verfügung gestellt werden.

Wir setzen weiterhin alles daran, in diesem besonderen Kontext die bestmöglichen Sicherheitsbedingungen für die Arbeiter zu schaffen, haben dafür viele außerordentliche AGS (A.d.R.: Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz) abgehalten. Bisher sind uns nur wenige Coronafälle im Werk bekannt. Wir hoffen, dass wir die Pandemie bis zum Ende mit geringen Fallzahlen überstehen. Wir sind sehr froh darüber, dass das Werk in der Lockdown-Zeit nicht geschlossen werden musste, dies hätte fatale Folgen für den Fortbestand der Arbeitsplätze gehabt.

Wie siehst du die kommenden Jahre?

Es hat einige Veränderungen im Gewerkschaftsteam gegeben: 9 Kollegen haben sich nicht erneut für die Sozialwahlen aufstellen lassen. Im Gegenzug wird die Liste um 13 neue Kandidaten bereichert.

Wir haben uns gemeinsam greifbare Ziele gesetzt, durch die alle Mitarbeiter sich mit der Gewerkschaftsarbeit identifizieren können und das Vertrauen ins neue Team hergestellt werden soll. So wollen wir uns für den Ausbau der bestehenden Kommunikation im Werk sowie den Erhalt der sozialen Werte einsetzen, weiter an der Verbesserung des Arbeitsklimas



Laurent Conzen ist seit einigen Monaten CSC-Hauptdelegierter im Eupener Kabelwerk.

arbeiten und uns für sichere Arbeitsplätze in einer unsicheren Zeit stark machen.

Als Delegierter nehme ich bereits seit einigen Jahren an Gremien der CSC teil (Direktionskomitee, Regionalkomitee Süd und Allgemeiner Rat), wo zahlreiche Abkommen vorbereitet werden. Dort setze ich mich aktiv dafür ein, dass alle Dienstleistungen und Dokumente der CSC Metea stets auf Deutsch zur Verfügung stehen. Ich hoffe, dass der Übergang mit dem neuen Team fließend verläuft und dass die Änderungen von allen positiv aufgenommen werden. Ich hoffe auf die Unterstützung unserer Mitglieder und des neuen Gewerkschaftsteams.

jm



www.waehltcsc.be



Nutzen Sie Ihre Stimme und machen Sie den Unterschied!

Die Sozialwahlen finden vom 16. bis 29. November statt. Mehrere tausend Kandidatinnen und Kandidaten in der Provinz Lüttich präsentieren sich auf den CSC-Listen. Nutzen Sie Ihre Stimme und machen Sie den Unterschied! Sie können für die Person stimmen, die Sie in den nächsten vier Jahren am Arbeitsplatz vertreten wird.

Wählen Sie die 2, wählen Sie die CSC



St. Nikolaus-Hospital Eupen, CNE



Molkerei Walhorn, CSC Nahrung & Dienst



Heinen Kett



Hexpol Eupen, CSCBIE





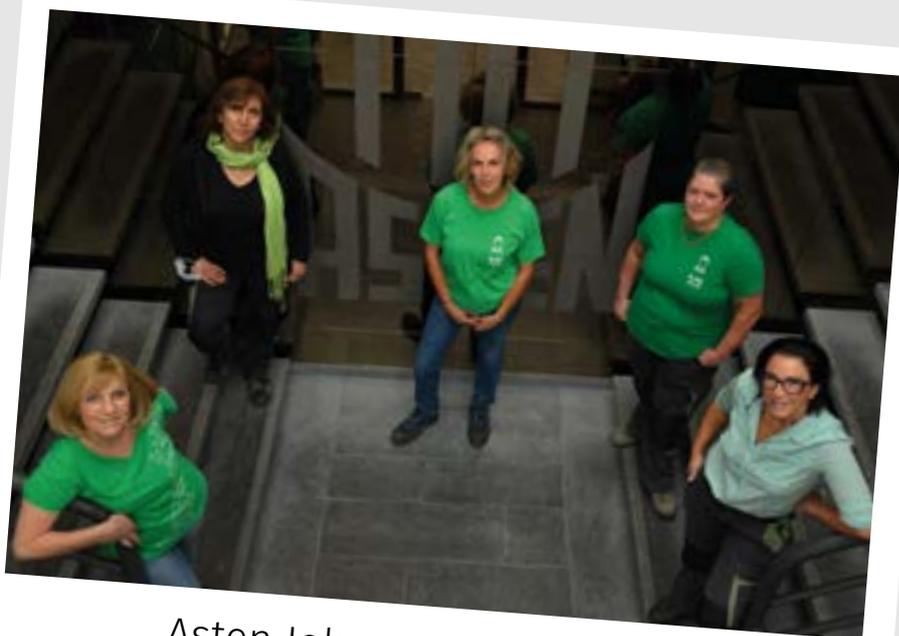
Ahlstrom Malmedy, CSCBIE



Hydro Extrusion Raeren, CSC Metea



Lovenfosse Aubel, CSC Nahrung & Dienste



Asten Johnson Eupen, CSC Metea



tenis, CSC Metea



632 Tage später... endlich eine Föderalregierung!

Endlich! 632 Tage nach dem Sturz der Michel-Regierung wegen des Marrakesch-Pakts haben wir endlich eine Föderalregierung. Was soll man davon halten? Eine kurze Analyse der positiven und negativen Punkte der verschiedenen Aspekte, die in engem Zusammenhang mit den grundlegenden Aufgaben der CSC stehen.

Erleichterung allerseits. Endlich ein Ende der anhaltenden politischen Krise, welche die Politikverdrossenheit nur geschürt hat. Nun, da eine vollwertige Regierung eingesetzt wurde, kann sie die Coronakrise und die darauf folgenden Wirtschaftskrisen bewältigen und die berechtigten Erwartungen der Bürger mit Nachdruck angehen. Ein Gefühl der Erleichterung, weil diese Regierung ihr Amt antritt, ohne die Rechte und das Geld der Arbeitnehmer unverhohlen anzugreifen. Sie scheint auch verstanden zu haben, dass eine radikale Sanierung in den kommenden zwei Jahren der Wirtschaft nicht helfen wird.

Im Gegenteil, die Regierung bringt fünf Milliarden Euro in eine neue Politik ein, von denen die Hälfte strukturell für die Sozialpolitik ausgegeben wird. Sie erweckt auch den Eindruck, dass sie die Klima- und Umweltprobleme angehen und dass sie im Kampf gegen Armut und zu niedrige Renten wirksam zusammenarbeiten will. Schließlich scheint sie auch den Dialog mit den Sozialpartnern ernst zu nehmen.

Es gibt jedoch keinen Grund zur Freude, denn viele Diskussionen wurden verschoben und viele Reformen angekündigt: soziale Sicherheit, Produktivitätssteigerung im Krankenhaus und in der Arzneimittelpolitik, Kreislaufwirtschaft, Wissenschaftspolitik, Urlaubsregelungen für Arbeitnehmer, Regelungen in puncto Homeoffice, Rentenreform, Einkommensteuer, Mehrwertsteuerreform, Staats- und Verfassungsreform usw. Jede dieser Reformen bringt eine Menge neuer Unsicherheiten, aber auch die Gewissheit mit sich, dass zu einem späteren Zeitpunkt Sparmaßnahmen ergriffen werden.

Insgesamt wurden für den Durchschnittsarbeitnehmer nur geringe Fortschritte erzielt, vor allem weil eine Reihe von Entscheidungen der früheren Regierung(en) einfach beibehalten wurden: keine Anpassung des Gesetzes über die Lohnnorm, Ausschluss einer sehr großen Zahl junger Menschen vom Recht auf Eingliederungszulagen, Beibehaltung der gesetzlichen Rente ab 67 Jahren, weitere Verschärfung der Maßnahmen für das Laufbahnende. Für viele Teile des Regierungsabkommens ist eine Zusammenarbeit mit den Regionen und Gemeinschaften erforderlich. Es ist jetzt schon klar, dass die Situation schwierig sein wird.

Grundsätzlich sollten wir den im Regierungsabkommen enthaltenen Horizont 2030 begrüßen, allein schon deshalb, weil dieses Jahr auch die Frist für die Umsetzung der Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung ist. Man kann sich jedoch des Eindrucks nicht erwehren, dass diese Regierung die Verantwortung für eine Reihe von Entscheidungen auf eine künftige Regierung abwälzen wird.

Aufschwung und Beschäftigung



Die öffentlichen Investitionen zielen u.a. auf die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben ab.

© Erwin Moditska@ron.at

Es ist sehr lange her, dass eine Regierung ihr Amt antrat, ohne eine Reihe von Einschnitten in die soziale Sicherheit und/oder den Abbau von Arbeitnehmerrechten anzukündigen. Stattdessen setzt die neue Regierung neue Akzente und führt die bisherige Politik fort.

- › **Einige Absichten bezüglich öffentlicher Investitionen, aber bei weitem nicht so ehrgeizig wie erwartet.** Die von der Zehnergruppe angestrebten 4 % des BIP über einen Zeitraum von zehn Jahren wurden auf ein Ziel verwässert, das bis 2030 „angestrebt“ werden soll. Für 2020 und 2021 spricht man nun von „mindestens“ einer Milliarde öffentlicher Investitionen. Es ist wichtig zu wissen, dass die Gewerkschaften aktiv an diesem Investitionsplan beteiligt sein werden und dass die Regierung beabsichtigt, Investitionen vorrangig zu behandeln, die mit den europäischen Prioritäten (insbesondere in Klimafragen) im Einklang stehen. In diesem Bereich sollten die öffentlichen Aufträge in puncto soziale und ökologische Aspekte „vorbildlich“ sein. Zu den negativen Punkten gehört die Lawine von Steuerabzügen für Unternehmen, da diese Maßnahmen zwar offensichtliche Kosten, aber nur ein vages Ziel haben.
 - › **Das Ziel, die Erwerbsquote bis 2030 auf 80 % zu erhöhen.** Bei jährlichen Diskussionen mit den Sozialpartnern im Rahmen einer Beschäftigungskonferenz u.a. mit den Regionen und Gemeinschaften soll erörtert werden, wie sich dieses Ziel erreichen lässt.
 - › **Das politische Projekt zur Verbesserung (endlich) des Ausbildungsabschnitts des Gesetzes über machbare Arbeit:** 2024 soll jeder Arbeitnehmer ein individuelles
- Recht auf Ausbildung haben. Dieser Punkt bleibt jedoch relativ vage.
 - › **Eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben** durch die Einführung eines flexibleren Systems der Kurzarbeit für Eltern aufgrund höherer Gewalt und durch die Verlängerung des Geburtsurlaubs von 10 auf 20 Tage, auch für zeitweilige Arbeitnehmer.
 - › **Ein besseres System der Kumulierung von Arbeitslosenzulagen, Zulagen an invalide Personen und der Eingliederungszulagen mit einem Berufseinkommen.**
 - › **Eine Politik für die Wiedereingliederung von Langzeitkranken,** gemäß der Meinung der Sozialpartner.
 - › **Etwas mehr Ehrgeiz, um Diskriminierung durch praktische Tests zu ermitteln.**
 - › **Kampf gegen den Missbrauch von Tagesverträgen.**
 - › **Die heikle Frage der Lohnerhöhungen** auf der Grundlage des Dienstalters wird den sektoralen Sozialpartnern überlassen, was ein positiver Punkt ist.
 - › **Besserer Sozialschutz für die Arbeitnehmer von Plattformen** (dieser Punkt ist nicht konkret).
 - › **Unterstützung für Gemeinden oder Teilregionen,** die eine Null-Langzeitarbeitslosigkeit anstreben.
 - › **Die Verstärkung der Sozialinspektionsdienste,** eine alte Forderung der CSC.



Sorgen

Gewisse Abschnitte des Regierungsabkommens bereiten uns jedoch Sorgen:

- › Für bestimmte Teilregionen oder Gemeinden will die Regierung unterschiedliche Regelungen, zum Beispiel was die Besteuerung von Überstunden betrifft.
- › Die Regierung will Art. 39ter des Gesetzes über Arbeitsverträge aktivieren, aber sie beabsichtigt dies „in Rücksprache mit den Sozialpartnern“ zu tun.
- › In Bezug auf die Rückkehr von Kranken und Invaliden in das Erwerbsleben ist von „Mitverantwortung“ aller Akteure die Rede. Ist dies eine andere Formulierung für neue Sanktionen?
- › Die gesetzliche Regelung der Vereinsarbeit, die das Verfassungsgericht unter anderem auf Antrag der Gewerkschaften für nichtig erklärt hat, soll überprüft werden.
- › Die neue Regierung will u.a. in Absprache mit den Sozialpartnern noch mehr Ausnahmeregelungen in Bezug auf Arbeitsdauer und Arbeitszeit gewähren, um den elektronischen Handel in Belgien zu fördern.
- › Die Regularisierung von Papierlosen scheint eine Sackgasse zu sein. Dieser Punkt ist bei den Regierungsverhandlungen auf der Strecke geblieben.
- › Das Gesetz über die Lohnnorm bleibt unverändert. Wir müssen uns mit der Zusage zufrieden geben, dass es eine Konzertierung mit den Sozialpartnern über die administrative Anwendung der zweijährlichen Lohnnorm geben soll.

Sozialzulagen und Gesundheitsversorgung

Die Ausgleichszuwendung der sozialen Sicherheit wird auf unbestimmte Zeit verlängert. Dies ist eine ausgezeichnete Nachricht angesichts des strukturellen Defizits, mit dem wir wahrscheinlich ab dem nächsten Jahr konfrontiert sein werden (für die Arbeitnehmer wird das Defizit im Jahr 2024 wahrscheinlich 11,6 Milliarden Euro betragen).

Die Beibehaltung des Budgets für die Bindung an das Wohlbefinden und Investitionen in Mindestzulagen ist eine sehr gute Sache. Es gibt drei Bereiche:

- › Anhebung der Netto-Mindestrente auf 1.500 Euro (nach 45 Berufsjahren) und Anpassung der Obergrenzen für die soziale Sicherheit. Allerdings wird neuen Rentnern eine neue Bedingung in Bezug auf die (noch zu bestimmenden) tatsächlichen Arbeitsleistungen auferlegt.
- › Die Anhebung der anderen Mindestbeträge in Richtung der europäischen Armutsgrenze, obwohl dieser Punkt viel schwammiger ist. Unsere Befürchtungen haben sich bestätigt: Die Regierung hat sich auf die Mindestrente konzentriert und dabei die anderen (niedrigen) Mindestbeträge unter den Teppich gekehrt.
- › Die Ausweitung der Mindestleistung bei Krankheit und Invalidität (die derzeit nur ab dem 7. Monat gezahlt wird) auf den 2. bis 6. Monat (nach dem garantierten Lohn).

Es bleibt jedoch die Frage, ob die geplanten Zusatzbudgets vollständig zum geplanten Budget für die Bindung der Zulagen an das Wohlbefinden hinzukommen.

Der Status der Künstler würde mit einem zusätzlichen Budget von 75 Millionen Euro erneut angepasst.



Die Anhebung der Netto-Mindestrente auf 1.500 Euro (nach 45 Berufsjahren) ist einer von drei Bereichen des Budgets für die Bindung an das Wohlbefinden.

Renten

Die Regierung kündigt bis zum 1. September 2021 eine umfassende Rentenreform an. Sie bietet jedoch nicht viel Orientierungshilfe. Die folgenden Punkte sind konkreter:

- Die Wiedereinführung des Rentenbonus für Personen, die nach dem Vorruhestandsalter weiter arbeiten;
- Die Einführung der Teilzeitrente, mit der wichtigen Klarstellung, dass diese Maßnahme die anderen Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Ende der beruflichen Laufbahn (Zeitkredit am Laufbahnende, Laufbahnunterbrechung, System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag [SAB]) nicht ersetzt.

Gesundheitsversorgung

Der Abschnitt Gesundheitsversorgung ist relativ groß und umfasst:

- Das Bestreben, die sozialen Ungleichheiten im Gesundheitsbereich mit konkreten Zielen bis 2030 zu verringern;
- 1,2 Milliarden sollen in die Entlohnung und Beschäftigung des föderalen Gesundheitspersonals investiert werden;
- Die Anhebung der Wachstumsnorm auf 2,5 % über dem Index;
- Investitionen in die psychische Gesundheitsversorgung.

Es ist unklar, wie man die Kontrolle über unerwünschte Ausgaben infolge der zunehmenden Kommerzialisierung behalten kann.

Besteuerung und Haushalt

Der Investitionsplan der Regierung sieht eine Reihe zusätzlicher Steuerabzüge für Unternehmen vor, deren Wirksamkeit fragwürdig ist.

In Bezug auf die Mehrwertsteuer wird erwogen, den ermäßigten Satz von 6 % für den Abriss und Wiederaufbau von Gebäuden auf ganz Belgien auszudehnen. Das Abkommen kündigt auch eine Erhöhung der Steuerermäßigung für die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen über 65 Jahre an.

Im Übrigen ist in dem Abkommen hauptsächlich von einer „breiten Steuerreform“ die Rede, mit bereits einigen vagen Leitlinien: weitere Senkungen der Arbeitskosten, Verbreiterung der Steuerbemessungsgrundlage, Begrenzung der Steuerausgaben, Anhebung der Besteuerung fossiler Brennstoffe. Durch die Hervorhebung der niedrigen Durchschnittslöhne, des Problems der Einkommensfallen und des Wunsches, alternative Vergütungsformen in Bargeld umzuwandeln, werden neue Akzente gesetzt. Die letzte Absicht ist jedoch beunruhigend, da sie auch die Umwandlung von z.B. Mahlzeit- oder Ökoschecks in Nettobargeld ohne Steuern oder Beiträge beinhalten könnte. Zu diesem Zeitpunkt geht es nicht um neue Steuern. Aber unter dem Vorwand, die Mehrwertsteuerlücke zu verringern (mit anderen Worten durch die Erhöhung oder Abschaffung bestimmter ermäßigter Tarife), ist in der Tat von einer Erhöhung der Mehrwertsteuer die Rede. Den Medien zufolge soll der Einführung einer Steuer auf große Finanztransaktionen jedoch ein Abkommen zugrundeliegen. Das wäre eine gute Nachricht.

Klima, öffentliche Hand, Sorgfaltspflicht...

Neben den immer noch vagen Verpflichtungen in puncto Klima- und Umweltsteuer enthält das Regierungsabkommen eine Reihe ökologischer Verpflichtungen, die einen Bruch mit früheren Regierungen darstellen. Dazu gehören die Unterstützung des europäischen Ziels, die Treibhausgasemissionen bis 2030 um 55 % zu reduzieren, die Einführung eines Budgets für nachhaltige Mobilität für Arbeitnehmer ohne Firmenwagen sowie das Recht auf eine Fahrradzulage für Arbeitnehmer, die mit dem Rad zur Arbeit fahren.

Zu den Punkten, die die öffentliche Hand betreffen, ist anzumerken, dass 300 Millionen Euro in den Schienenverkehr investiert werden sollen. In internationalen Fragen betonte die CSC nachdrücklich die Sorgfaltspflicht innerhalb multinationaler Unternehmen. Die Regierung unterstützt die Notwendigkeit einer internationalen und europäischen Regelung. Unsere Forderung nach einem nationalen Gesetz über die Sorgfaltspflicht nach französischem Vorbild wurde mit einem kleinen vagen Satz beantwortet: „Es wird soweit wie möglich ein nationaler Unterstützungsrahmen geschaffen.“ Auf jeden Fall ist dies ein Hinweis, der für uns nützlich sein kann.



Das Abkommen enthält eine Reihe von ökologischen Verpflichtungen und insbesondere eine Fahrradzulage für Arbeitnehmer, die mit dem Rad zur Arbeit fahren.

Homeoffice: Was sind Ihre Rechte und Pflichten?

Die Coronavirus-Pandemie hat vor kurzem ein bisher eher unauffälliges System in den Vordergrund gerückt: das Homeoffice. Ein von Natur aus freiwilliger Mechanismus wurde von der Föderalregierung für alle Funktionen, für die er sich eignete, verbindlich vorgeschrieben. Fast jeder zweite Mitarbeiter arbeitete plötzlich von heute auf morgen von zu Hause aus. Das Homeoffice ist seit einigen Jahren gut durch das Arbeitsrecht geregelt.

Beginnen wir mit einer Definition: das Homeoffice (Telearbeit) ist „eine Form der Organisation und/oder Durchführung der Arbeit, bei der die Arbeit außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers geleistet wird“. Diese Bestimmung beschränkt sich also nicht auf die Arbeit zu Hause, Sie könnten im Café oder in einem Park telearbeiten. Die Wahl des Arbeitsplatzes liegt bei Ihnen. Wenn Sie vor kurzem zu Hause telegearbeitet haben, dann wegen der Coronavirus-Pandemie, aber es ist ein Verstoß gegen das Prinzip der freien Wahl.

Rechtlicher Rahmen

Das Homeoffice wird durch zwei Texte geregelt. Der erste ist das überbetriebliche Abkommen Nr. 85, welches das regelmäßige Homeoffice regelt (z. B. wenn Sie jede Woche einen Tag Homeoffice leisten). Der zweite ist das Gesetz vom 5. März 2017, das sich auf das gelegentliche Homeoffice bezieht (zum Beispiel, wenn Sie ausnahmsweise zu Hause arbeiten, um auf einen Handwerker zu warten).

In beiden Fällen müssen Sie und Ihr Arbeitgeber sich auf die praktischen Modalitäten des Homeoffice einigen. Wenn Sie regelmäßig Homeoffice machen, muss der Inhalt dieser Vereinbarung in einem schriftlichen und unterzeichneten Vertrag enthalten sein (dabei kann es sich auch um Ihren Arbeitsvertrag handeln). Wenn Sie gelegentlich Homeoffice leisten, sollte die Vereinbarung nicht automatisch schriftlich sein, aber wir raten dringend dazu, um den Nach-

weis im Konfliktfall zu erleichtern. Die Modalitäten des Homeoffice können auch kollektiv ausgehandelt und in einem Betriebsabkommen oder in der Arbeitsordnung festgelegt werden.

Das Betriebsabkommen, die Arbeitsordnung oder die individuelle Vereinbarung müssen mindestens zwei Dinge festlegen: die eventuelle Bereitstellung der EDV-Hardware und die eventuelle Übernahme Ihrer Kosten für Ausrüstung und Wartung durch Ihren Arbeitgeber (Benutzung eines privaten Computers, Energierechnungen, Internet- und Telefonabonnement usw.). Der Text kann auch die Modalitäten für die Kontrolle Ihrer Arbeit, das Verfahren zur Genehmigung von Homeoffice usw. enthalten.

Freiwilliges System

Das Homeoffice ist immer ein freiwilliges Instrument. Ihre Zustimmung und die Ihres Arbeitgebers sind daher erforderlich, und niemand kann sie dem anderen aufzwingen. Abweichend von diesem Grundsatz hat die Föderalregierung das Homeoffice während fast zwei Monaten - und jetzt erneut - für alle Aufgaben, für die es sich eignete, zur Pflicht gemacht, was jedoch auf die gesundheitliche Notlage zurückzuführen war und den Grundsatz der freien Wahl nicht ändert.

Sozialer Schutz bei Homeoffice

Das Homeoffice verschiebt nur den Ort, an dem Ihre Arbeit ausgeführt wird. Alle Arbeits- und Sozialvorschriften gelten weiterhin dort, wo Sie Ihre beruflichen Aufgaben wahrnehmen. Die sozialen Rechte sind identisch. Zum Beispiel genießen Sie weiterhin Ihre kollektiven Rechte und können Ihren Gewerkschaftsvertreter oder die CNE bei Bedarf anrufen. Die soziale Konzertierung geht weiter, auch aus der Ferne. Ein weiteres Beispiel: Wenn Sie einen Arbeitsunfall zu Hause erleiden, deckt die Versicherung Ihres Arbeitgebers Sie ab. Und das gilt auch für Unfälle auf dem Weg zur Arbeit. Es sei daran erinnert, dass der Weg zur Arbeit auch Umwege umfasst, wie das Fahren Ihrer Kinder zur Schule, so dass der Hin- und Rückweg vom Haus zur Schule als (Tele-)Arbeitsweg zu betrachten ist.

Arbeitsorganisation

Das Homeoffice organisiert sich wie Ihre übliche Arbeit. Ihre Arbeitszeiten sind identisch, einschließlich der Pausenzeiten. Homeoffice bietet nicht die Gelegenheit, damit Sie Überstunden in Ihrem Wohnzimmer leisten. Die Kontrolle Ihrer Leistungen durch Ihren Arbeitgeber ändert sich auch nicht. Letzterer kann die Telearbeit nicht als Vorwand benutzen, um Sie jede halbe Stunde anzurufen und zu überprüfen, ob Sie auch genug arbeiten.

In diesem Zusammenhang muss der Achtung Ihrer Privatsphäre besonde-



re Aufmerksamkeit gewidmet werden: Homeoffice erlaubt es Ihrem Arbeitgeber nicht, Ihre Tätigkeit beispielsweise auf Ihrem Computer ohne Grund zu überwachen. Schließlich können Ihre beruflichen Funktionen auch nicht geändert werden, weil Sie Homeoffice leisten. Ihr Berufsleben sollte also so ablaufen, als wären Sie im Büro.

Kosten für Ausrüstung und Wartung

Die Kosten für Ausrüstung und Wartung sind der heikelste Aspekt der Telearbeitsregelung. Grundsätzlich muss Ihr Arbeitgeber Ihnen Ihre Arbeitsmittel zur Verfügung stellen. Wenn Sie also eine Vereinbarung zum Homeoffice haben, sollte man Ihnen einen Computer zur Verfügung stellen (oder die Benutzung eines privaten Computers bezahlen), Ihnen die notwendigen Abonnements (vor allem Internet) bezahlen und für die notwendige Energie aufkommen, die Sie während Ihrer Arbeitszeit eventuell zu Hause verbrauchen. In der Praxis ist dies nicht immer einfach, und viele private Kosten werden nicht vom Arbeitgeber getragen. Auf jeden Fall ist diese Übernahme der Kosten für Ausrüstung und Wartung einer der wesentlichen Punkte der individuellen oder kollektiven Vereinbarung bezüglich Homeoffice in Ihrem Unternehmen.

Diese individuelle oder kollektive Vereinbarung muss die Art der erstatteten Kosten (Computer, Handy,

Abonnements, Energie, Büro, usw.) und den Betrag dieser Erstattung vorsehen. Da es sich um Betriebskosten handelt, sind sie nicht steuer- oder sozialversicherungspflichtig. Es gibt zwei Methoden der Rückerstattung: pauschale oder reale Kosten. Die Pauschale ist die einfachste, und die föderalen Ämter erlassen feste Beträge, um Debatten mit der Steuerverwaltung am Jahresende zu vermeiden. So kann Ihr Arbeitgeber Ihnen den Höchstbetrag von 129,48 € pro Monat als regelmäßige Homeofficeentschädigung gewähren, wodurch die Kosten für Büro- und Energiekosten usw. gedeckt werden.

Anstatt diesen festen Betrag zu zahlen, kann man auch bis zu 10 % des Bruttolohns für Telearbeitsstunden zahlen, aber das ist nur für hohe Löhne oder für sehr regelmäßige Telearbeiter interessant (z.B. Bruttolohn von 3.000 € für 20 Arbeitstage, davon 10 Tage Homeoffice, Maximalvergütung von 150 €: 3.000 € geteilt durch 2, multipliziert mit 10 %). Hinzu kommen zwei Pauschalen von 20 € pro Monat, eine für die professionelle Nutzung eines privaten Computers und eine für die professionelle Nutzung einer privaten Internetverbindung. Der Steuerverwaltung muss jedoch nachgewiesen werden können, dass diese Verwendungen nicht bereits durch die erste Entschädigung von maximal 129,48 € (oder 10 % des Bruttos der Telearbeitsstunden) abgedeckt sind.

Die zweite Methode der Erstattung ist die der tatsächlichen Kosten. In diesem Fall müssen alle Kosten, die für Ihre Homeofficeleistungen entstehen, verbucht, nachgewiesen (durch Kassenscheine oder Rechnungen) und im Falle einer Kontrolle an die Steuerverwaltung gemeldet werden können. Der Vorteil ist, dass die tatsächlichen Kosten höher sein können als die von der Verwaltung in der ersten Methode festgelegten Pauschalen. Achtung, wenn alle diese Formalitäten nicht eingehalten oder die Pauschalen überschritten werden, wird die Erstattung Ihrer Kosten Ihrem Lohn gleichgestellt (bzgl. Steuern und Sozialbeiträge).

Coronavirus und Förderung von Homeoffice

In normalen Zeiten ist Homeoffice eine Einrichtung, mit der vorsichtig umgegangen werden muss. Wenn sie schlecht umrahmt ist, kann es schnell zu Verzerrungen zwischen Privat- und Berufsleben, Missbrauch oder mehr Stress am Arbeitsplatz führen. Aber aufgrund der Pandemie ist Homeoffice zu einer Schlüsselmaßnahme geworden, um die Kontamination von Kollegen zu begrenzen. Im Moment ist Homeoffice wieder Pflicht, da es Ihre Gesundheit schützt. Seien Sie auf lange Sicht aber vorsichtig und achten Sie auf Ihre sozialen Rechte.

Hält euer Betrieb Corona draußen?

Wählt die CSC für
eure Gesundheit

Seid eine starke
Stimme

2

waehltcsc.be

