



Belgiens Gesundheitswesen fehlen 5.000 Pflegekräfte

Seite 3

Inhalt

Seite 3

Belgiens Gesundheitswesen fehlen 5.000 Pflegekräfte

Seite 4

Die CSC will mehr Zeit für die Gleichstellung

Seite 5

Europa: ein miserabler Mindestlohn

Seite 6

Ich kandidiere für den Betriebsrat. Was ist meine Rolle?

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-11

Überwachung am Arbeitsplatz: klare Regeln sind notwendig

Seiten 12-13

Grenzgänger Deutschland: Deutsches Elterngeld und Besteuerung deutscher Renten

Seiten 14-15

Zusatzrente: Steuersatz bei langen Laufbahnen

Seite 16

Sozialwahlen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Jochen 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:

Vierzehntägig

Öffnungszeiten

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Eupen

Montag: 9 - 12 Uhr

Kelmis

Dienstag: 14-18 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr

Donnerstag: 14 - 18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

JURISTISCHER DIENST

Eupen

Montag: 14 - 18 Uhr

Donnerstag: 9 - 12 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr

Donnerstag: 14 - 18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

GRENTZGÄNGERDIENST

DEUTSCHLAND

Eupen

Montag: 14 - 18 Uhr

Dienstag: 14 - 17 Uhr

nach Terminabsprache

Kelmis

Dienstag: 9 - 12 Uhr

LUXEMBURG

St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr

Donnerstag: 14 - 18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

ARBEITSLOSENDIENST

Eupen

Montag: 9-12 & 14-18 Uhr*

Donnerstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr

Kelmis

Dienstag: 9-12 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr

Donnerstag: 14-18 Uhr*

Malmedy

Dienstag: 8.30-12 & 14-18 Uhr*

Donnerstag: 8.30-12 Uhr

* 16 bis 18 Uhr für Berufstätige

HOTLINE

Arbeitslosendienst

montags - freitags:

9-11 Uhr

dienstags & donnerstags:

13-15 Uhr

087 85 99 98

Ein Fehler in Ihrer Postanschrift?
Teilen Sie uns diesen mit: 087 85 99 59 oder
pressedienst@acv-csc.be



Belgiens Gesundheitswesen fehlen 5.000 Pflegekräfte

Laut einer Studie des föderalen Fachzentrums für Gesundheitspflege KCE fehlen in Belgien 5.000 Pflegekräfte. Die CNE kann die Feststellung der KCE-Studie über einen akuten Personalmangel nur teilen. Die Angestelltengewerkschaft befürchtet, dass eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung nicht mehr gewährleistet werden kann.

Nach den von der CNE initiierten Aktionen „Mardis des Blouses Blanches“ (Dienstage der weißen Kittel) verabschiedete das Föderalparlament im Dezember einstimmig die Schaffung eines mit 400 Millionen Euro ausgestatteten Fonds.

Bis heute wurde ein Sechstel dieser Gelder freigegeben und steht der Sozialfonds zur Verfügung, die mit diesen Mitteln einen Aktionsplan auf den Weg bringen sollen. Das Föderalparlament bereitet derzeit die Abstimmung über einen Haushalt von 100 Millionen Euro für das erste Quartal 2020 vor. Arbeitsministerin Muylle (CD&V) und Gesundheitsministerin De Block (Open VLD) haben den Fonds ein Rundschreiben zukommen lassen, worin deren Handlungsspielräume aber stark eingeschränkt werden.

De Block bremst

„Während die Sozialfonds schon mit 167 Millionen Euro einen echten ‚Plan‘ auf den Weg bringen könnten, geht es Gesundheitsministerin De Block um zwei Dinge: zum einen will sie vermeiden, dass das Geld zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Attraktivität des Berufes genutzt wird. Zum anderen möchte sie verhindern, dass die jetzt getroffenen Maßnah-

men durch die Nachfolgerregierung weiterhin finanziert werden müssen“, erklärt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt gegenüber CSC Info.

In der Tat ist es unmöglich, eine große Anzahl von Krankenschwestern kurzfristig einzustellen, wie von der KCE befürwortet. „Außer, wenn man ins Ausland geht, um Personal zu suchen, das dann dort fehlt. Die CNE kann die Feststellung der KCE-Studie über einen akuten Personalmangel im belgischen Gesundheitswesen nur teilen, was eine Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Versorgung in Frage stellt“, so Vera Hilt.

Was muss geschehen?

Wie kann man einem Pflegenotstand in Belgien vorbeugen? Laut CNE müsse man gleichzeitig auf verschiedene Parameter achten:

- ✓ Pflegepersonal einstellen, wo immer dies möglich ist, und die Verträge des vorhandenen Personals durch unbefristete Verträge und eine Reduzierung der Teilzeit aufbessern;
- ✓ Arbeitsschritte anders verteilen, indem multidisziplinär gearbeitet wird. Am Krankenbett sollen Pfleger, Pflegehelfer, Logistiker und

Verwaltungskräfte Hand in Hand arbeiten;

- ✓ globale Unterstützung in der Einrichtung ausbauen (psychosoziale Hilfe, technische Hilfe, hochwertige Ausrüstung usw.);
- ✓ die Arbeitsbedingungen des vorhandenen Personals und die Attraktivität der Gesundheitsberufe deutlich verbessern (Gehaltserhöhung durch einen bedeutenden Schritt bei der Umsetzung des neuen Lohnmodells, Weiterbildung, Urlaubspläne, Stundenplansicherheit,...);

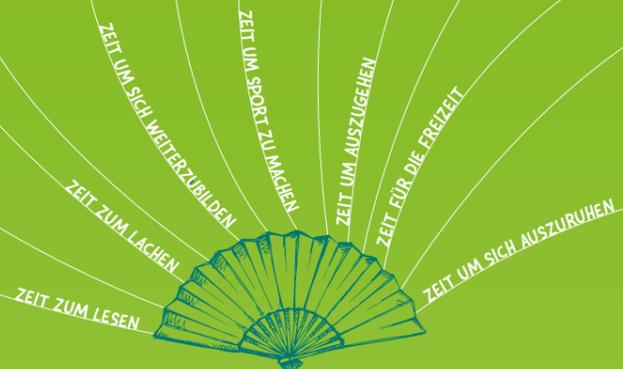
- ✓ der Weggang von Krankenschwestern (unfreiwillig durch Fehlzeiten oder „freiwillig“ durch Teilzeitarbeit oder Arbeitsplatzwechsel) ist die Hauptursache für den Mangel;

- ✓ sicherstellen, dass mehr junge Menschen in der Schule erfolgreich sind: mehr Kandidaten, bessere Begleitung (Tutorensystem, mehr Begleiter vor Ort usw.).

„Die 400 Millionen Euro werden jedenfalls nicht ausreichen, um alles zu tun. Aber eine integrierte Vision, die an all diesen Achsen arbeitet, ist der einzige Weg, um den Teufelskreis zu durchbrechen“, erklärt CNE-Sekretärin Vera Hilt abschließend.

Luft!

Die CSC will mehr Zeit für die Gleichstellung



Wir sind nicht alle gleich in Bezug auf die Zeit!

Wussten Sie, dass in Belgien heute...*

- x Frauen nach wie vor **2/3** der Haus- und Familienarbeit übernehmen;
- x Frauen **weniger Freizeit** als Männer haben (etwa 25 Stunden pro Woche für Frauen und mehr als 30 Stunden für Männer);
- x **43,5 %** der weiblichen und 11 % der männlichen Arbeitnehmer von der **Teilzeitarbeit** betroffen sind;
- x **63 %** der Frauen eine **vollständige Berufslaufbahn** haben (bei 70 % der Männer);
- x diese Ungleichheiten zur verbleibenden **Kluft** zwischen den **Löhnen** von Frauen und Männern (**21 %**) und den **Renten** (**28 %**) beitragen.

FEMINISTISCHE CYCLO-PARADE IN LÜTTICH

Am 8. März um 14 Uhr
Place de l'Yser (Outremeuse)

Weshalb eine Cyclo- oder Fahrrad-Parade?

Cyclo, weil eine Frau auf einem Fahrrad ein Sinnbild für Unabhängigkeit ist. Kämpfen für das Recht zu pedalieren, das heißt vor allem das Recht verteidigen, auszugehen, mobil zu sein, in der Öffentlichkeit präsent zu sein. An anderen Orten der Welt, in Ländern wo die Rechte der Frauen noch weit von denen der Männer entfernt sind, bleibt das Fahrrad ein alltäglicher Kampf.



Aufruf an alle Frauen

Am 8. März um 11 Uhr morgens ruft die Frauenliga die Frauen auf, mit Töpfen und Pfannen Lärm zu machen. Motto: „Nein, das tue ich nicht. Ich gehe nicht zurück zu meinen Töpfen und Pfannen!“

Hören Sie am 8. März auf, das zu tun, mit dem normalerweise eine Mehrheit von Frauen beschäftigt ist. Da dies in etwa auch die Abfahrtszeit der Züge zum Weltmarsch der Frauen sein wird, laden wir Sie dazu ein, dort wo sie sich gerade um 11 Uhr befinden, Lärm zu machen.

Deshalb fordern wir:

- x Die kollektive Verkürzung der Arbeitszeit;
- x Eine bessere Vereinbarung von Privat- und Berufsleben;
- x Stabile, berechenbare und vertretbare Arbeitszeiten;
- x Ein Ende der Sonntagsarbeit, wenn sie nicht notwendig ist;
- x Kollektive Lösungen im Rahmen des Sozialschutzes für die Aufnahme und Betreuung unserer Angehörigen;
- x Besser bezahlte und gleichgestellte Laufbahnunterbrechungen;
- x Anständige und egalitäre Renten und Löhne, damit die Menschen ihre Freizeit genießen und unabhängiger werden können.

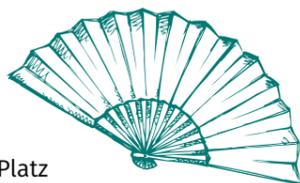
*Quellen: Femma, Institut für Geschlechtergleichstellung, IWEPS, STATBEL, Planbüro.

Rendezvous am 8. März

Die Treffpunkte

Lüttich:
14 Uhr Place de l'Yser

Brüssel:
14 Uhr auf dem Monnaie-Platz



EU: ein miserabler Mindestlohn

In mindestens 17 EU-Mitgliedstaaten schützt der gesetzliche Mindestlohn die Arbeitnehmer nicht vor Armut. Das teilte die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung OECD mit.

Nach den neuesten offiziellen OECD-Zahlen gibt es in 22 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) einen gesetzlichen Mindestlohn. Aber in den meisten von ihnen erreicht dieser nicht einmal die Armutsgrenze von 60 % des Durchschnittslohnes. In zehn Mitgliedstaaten beträgt der gesetzliche Mindestlohn 50 % oder weniger des nationalen Durchschnittslohnes.

„Das Prinzip des Mindestlohnes besteht genau darin, die Grenze zwischen Anstand und Armut zu ziehen“, sagt Esther Lynch, stellvertretende Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). „Die Tatsache, dass der gesetzliche Mindestlohn in den meisten europäischen Ländern wesentlich unterhalb der Armutsgrenze festgelegt wird, ist ein Skandal. Wenn eine Person vollzeitig arbeitet, sollte sie nicht zwischen Heizung und Essen wählen müssen.“

Das bedeutet, dass sich heute Millionen von Menschen in ganz Europa trotz einer Vollzeitbeschäftigung keinen angemessenen Lebensstandard leisten können. Der OECD zufolge haben die Tschechische Republik, Estland und Spanien das niedrigste Niveau des gesetzlichen Mindestlohnes im Verhältnis zum Durchschnittseinkommen.

Förderung von Kollektivverhandlungen

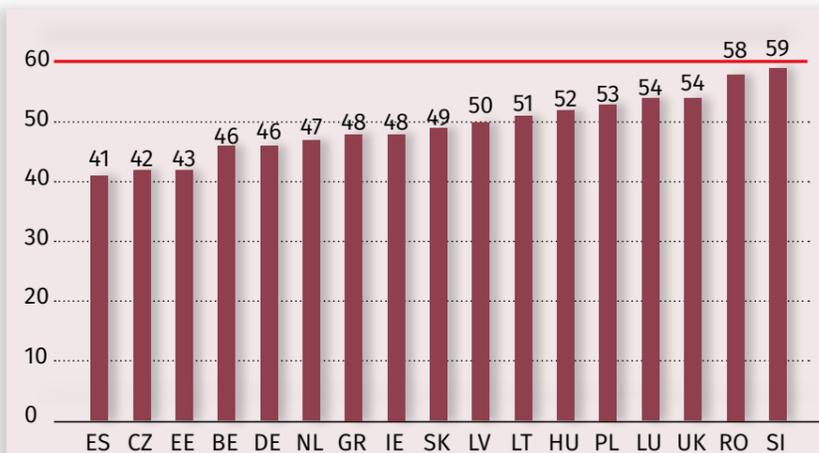
Der EGB legte diese Zahlen im Vorfeld der Beratungen der EU-Kommission zum Mindestlohn vor. Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen hatte sich bekanntlich verpflichtet, allen Arbeitnehmern in der EU einen fairen Mindestlohn zu sichern.

„Die Kommission muss sich darüber im Klaren sein, was sie für einen fairen gesetzlichen Mindestlohn hält. Er darf auf keinen Fall unter 60 % des nationalen Durchschnittslohnes liegen, der die Referenz für das Armutsrisiko darstellt. Diese Schwelle muss im Verhältnis zu den realen Preisen (und einem Korb von Gütern und Dienstleistungen) be-



Heutzutage können sich Millionen von Menschen in ganz Europa keinen angemessenen Lebensstandard leisten, obwohl sie einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen.

wertet werden, die von den Gewerkschaften und Arbeitgebern auf nationaler Ebene festgelegt wird, damit der Mindestlohn wirklich zu einem an die Lebenshaltungskosten gebundenen Lohn wird“, erklärt Esther Lynch. „Er muss von Maßnahmen zur Förderung von Kollektivverhandlungen begleitet werden, die nach wie vor der beste Weg sind, um Armutslohnen eine Ende zu bereiten.“



Die 17 EU-Mitgliedsstaaten mit einem gesetzlichen Mindestlohn unter 60 % des nationalen Durchschnittslohnes (Quelle: OECD).

Ich kandidiere für den Betriebsrat. Was ist meine Rolle?

Ein Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten muss einen Betriebsrat einrichten. Der Betriebsrat hat verschiedene Rechte und spezifische Kompetenzen.

Der Betriebsrat (BR) tritt monatlich zusammen und hat das Recht, informiert zu werden, Kontrolle auszuüben und Gutachten zu formulieren. Der Betriebsrat hat auch begrenzte Entscheidungsbefugnisse in sozialen Angelegenheiten. So entscheidet er unter anderem über Arbeitsordnungen, kollektive Urlaubstage und Arbeitszeiten.

Das Recht, über die wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens informiert zu werden, ist ein wichtiges Recht des BR. Als Delegierter des BR erhalten Sie in regelmäßigen Abständen Informationen über die finanzielle Situation, die Belegschaft, die Produktivität und die Zukunftsaussichten Ihres Unternehmens. Mit diesen Informationen können Sie bei Problemen schnell reagieren.

Die Kompetenzen des BR sind die:

- ✓ **Information:** Der Arbeitgeber muss in regelmäßigen Abständen Informationen zur Verfügung stellen, damit die Arbeitnehmer die wirtschaftliche Gesundheit des Unternehmens beurteilen können;
- ✓ **Beratung:** Bevor eine Entscheidung getroffen wird, muss der Arbeitgeber die Meinung der Delegierten einholen;
- ✓ **Kontrolle:** Der Betriebsrat stellt sicher, dass die Sozialgesetzgebung eingehalten wird;
- ✓ **Entscheidungsbefugnis:** Entscheidungen können nur getroffen werden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter zustimmen.

Es treibt mich an, die Regeln durchzusetzen

Béatrice arbeitet seit 2009 bei H&M Logistik. Seitdem ist sie Gewerkschaftsdelegierte (GD) und seit 2012 Betriebsrätin (BR). Sie ist Teil eines Gewerkschaftsteams von sieben Vollzeit-Delegierten, darunter zwei der CSC Transcom.

„Ich habe mich selbst präsentiert, ohne zu wissen, worauf das hinauslief. Ich bedaure es nicht, auch wenn dieses Doppelmandat schwer ist, vor allem wenn man Mutter von zwei Kindern ist. Meine Rolle im Betriebsrat besteht unter anderem darin zu sehen, ob das Unternehmen gewissenhaft mit den Finanzen umgeht. Ich prüfe die Vorschriften, prüfe die Bilanzen und die Kollektivabkommen. Ich habe dabei auch das Handbuch der Sozialgesetzgebung im Kopf. Da bei uns regelmäßig das Management wechselt, muss ich die Führungskräfte manchmal an die verschiedenen Abkommen erinnern, die mit dem früheren Management vereinbart wurden. Es treibt mich an, die Regeln durchzusetzen“, sagt Béatrice.



„Haben Sie keine Angst vor dem Unbekannten. Es lohnt sich, weil wir die Arbeitswelt vertreten. Ohne Vertretung im Betriebsrat macht der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern, die Angst um ihren Arbeitsplatz haben, was er will.“

„Der Betriebsrat ist eher ein Organ für Vorschläge und Besprechungen als für Forderungen. Man kann ein Problem darstellen, aber es wird in der Gewerkschaftsdelegation verhandelt. Der Zusammenhalt des Gewerkschaftsteams ist daher sehr wichtig. Dennoch haben wir Entscheidungsbefugnis bezüglich der Arbeitsordnung. Die Arbeitsordnung mit den Arbeitszeiten, Pausenzeiten usw. ist unerlässlich: was nicht darin steht, kann im Unternehmen nicht angewendet werden. Eine meiner Aufgaben ist es, das Geschriebene durchzusetzen. Ich suche gerne nach Informationen, um die Bedeutung von Wörtern aufzuzeigen, denn die Auslegung einer Arbeitsordnung ist der springende Punkt: Die Herausforderung besteht darin, die Auslegung der Texte auf den gewerkschaftlichen Standpunkt zu bringen. Ein einziges Wort kann einen Unterschied machen. Es lohnt sich“, argumentiert die Gewerkschafterin.

„Das Gewerkschaftsteam unterstützt die neuen Delegierten. Sie werden auch durch eine gezielte Ausbildung begleitet, zum Beispiel in punkto öffentliches Auftreten oder Durchsetzungsfähigkeit. Die Ausbildungskurse zahlen sich aus und man entwickelt sich auch persönlich weiter. Meine Botschaft an einen Kandidaten, der sich nicht traut? Haben Sie keine Angst vor dem Unbekannten. Das ist es wert, weil wir die Arbeitswelt vertreten. Ohne Vertretung im Betriebsrat macht der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern, die Angst um ihren Arbeitsplatz haben, was er will. Es ist wichtig, schwächere Arbeitnehmer zu verteidigen“, meint Béatrice.

Sie möchten kandidieren, zögern aber noch?

Sprechen Sie mit dem CSC-Delegierten im Betrieb. Gibt es in Ihrem Unternehmen keinen CSC-Delegierten, dann informieren Sie sich auf www.werdensiecsckandidat.be. Sie erreichen uns telefonisch unter 0471 71 34 56 oder per Email: pressedienst@acv-csc.be.

Kaum Veränderung der Arbeitslosigkeit

Ende Januar waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2.294 Vollarbeitslose gemeldet. Laut Arbeitsamt sind dies 10 Personen mehr als Ende Dezember. Die Arbeitslosenquote bleibt bei 6,3 %.

Laut Arbeitsamt (ADG) waren Ende Januar 1.190 Männer (+26 seit Dezember) und 1.104 Frauen (-16) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen. „Es bleibt also beim leichten saisonal bedingten Anstieg, der zum Jahresende begonnen hat. Die Arbeitslosenquote von 6,3 % spiegelt sich in dieser Größenordnung sowohl bei den Männern (6,1 %) als auch den Frauen (6,5 %) wider. Der Unterschied zwischen Norden und Süden bleibt dahingegen sehr deutlich: Während in den Eifelgemeinden im Schnitt die Arbeitslosenquote bei 2,8 % liegt, beträgt sie in den vier nördlichen Gemeinden 8,6 %, wobei

Eupen mit 10 % den höchsten Wert aufweist“, analysiert das Arbeitsamt.

Auch in den anderen Landesteilen sind die Arbeitslosenzahlen im Januar leicht angestiegen, vor allem in Flandern (+2,8 %). In Wallonien ist nach dem stärkeren Anstieg im Dezember sogar wieder ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Im Landesschnitt waren rund 1,1 % mehr Arbeitslose gemeldet als im Dezember. Insgesamt waren im Januar in Belgien rund 475.000 Vollarbeitslose gemeldet. Die Arbeitslosenquote Belgiens beträgt 9,2 %. In Wallonien beläuft sie sich auf 12,9 %, in Flandern auf 6,0 %.

Rund die Hälfte der Arbeitslosen in Ostbelgien werden zu den Langzeitarbeitslosen gezählt. „Selbst mit diesem hohen Anteil liegt die Deutschsprachige Gemeinschaft aber noch unter dem Landesschnitt von 54 %. Nur in Flandern ist die Gruppe der Langzeitarbeitslosen mit 48,6 % etwas kleiner als in der Deutschsprachigen Gemeinschaft“, so das ADG.

Die Jugendarbeitslosigkeit ist in der DG deutlich niedriger als in den anderen Landesteilen. Der Anteil der Jugendlichen an der Gesamtarbeitslosigkeit ist mit knapp 13 % niedriger als in Flandern oder Wallonien (jeweils rund 19 %). Bei den älteren Arbeitsuchenden (über 50 Jahre) hingegen ist der Anteil in der DG mit 38 % der höchste in Belgien. Im Landesschnitt macht diese Gruppe rund 28 % der Arbeitslosen aus.



Sterbefall in der Familie: Gewerkschaften und Familienverbände fordern mehr freie Tage

Tod eines Kindes oder Ehegatten: die Familienverbände (Ligue des familles und Gezinsbond) und die drei Gewerkschaften CSC, FGTB und CGSLB plädieren für eine Verlängerung des Urlaubs.

Die Debatte über die Zahl der freien Tage für Eltern, die ein Kind verloren haben, wird gerade in Frankreich geführt. In Belgien ist die Situation ähnlich: Die Eltern eines verstorbenen Kindes haben nur Anspruch auf drei freie Tage, die zwischen dem Todestag und dem Tag der Bestattung zu nehmen sind.

Die Familienverbände und die Gewerkschaften treten gemeinsam für eine Verlängerung dieses bezahlten Urlaubs ein. Das gilt auch für Personen, die ihren Ehepartner verloren haben (derzeit ebenfalls drei Tage). Es geht darum, den Schmerz dieser Menschen anzuerkennen und ihre Abwesenheit von der Arbeit zu legitimieren, ohne auf eine Krankschreibung zurückgreifen zu müssen.

Die Debatte darüber, wie lange der Urlaub dauern soll, muss noch geführt werden. Familienverbände und Gewerkschaften stellen sich den Abgeordneten zur Verfügung, um an den konkreten Bedingungen dieses Urlaubs zu arbeiten und die Angelegenheit schnell zum Abschluss zu bringen.



Überwachung am Arbeitsplatz: klare Regeln sind notwendig



© Philippe Turpin/Belpress.com

Überwachungskameras, Lokalisierung (Ortsbestimmung), Biometrie¹,... Viele Maßnahmen können das Leben der Arbeitnehmer innerhalb eines Unternehmens kontrollieren... und manchmal sogar außerhalb. Strenge Regeln müssen festgelegt werden, um das Recht der Arbeitnehmer auf Privatsphäre zu schützen.

Im Sommer 2019 haben zwei Fälle die Frage zur Privatsphäre der Arbeitnehmer wieder aufgeworfen. Der erste betraf Überwachungskameras in der Lüftungsanlage der Umkleidekabinen, die die Direktion eines Betriebes in Leuze im Hennegau anbringen ließ. Dies geschah ohne Wissen der Mitarbeiter. Eigenen Angaben zufolge wollte die Geschäftsleitung Diebstähle verhindern. Als die Kameras von den Arbeitern entdeckt wurden, entfernte die Direktion sie umgehend. Der zweite Fall betrifft eine Sicherheitsverletzung in einer südkoreanischen Datenbank. Dort wurden die Fingerabdrücke von rund 2.000 Mitarbeitern von Adecco Belgien gespeichert, um sie anstelle der traditionellen Zutrittskarte zu verwenden. Glücklicherweise wurde dieser Schwachpunkt offen gelegt, bevor die Daten gestohlen werden konnten.

Diese beiden Vorfälle zeigen die Spannung, die heute zwischen der Achtung der Privatsphäre der Arbeitnehmer und den Kontrolltechnologien besteht. Überwachungsmaßnahmen stellen an sich keine Verletzung der Privatsphäre dar. Die Frage ist nur, wie diese Instrumente genutzt werden. „Die CSC erkennt die Legitimität eines Minimums an Kontrolle und Aufsicht an, aber die Vorgaben sind wichtig“, erklärt Manon Van Thorre. „Das Gesetz ist in dem Sinne nicht schlecht. Es anerkennt an, dass der Zweck einer Kontrolle nicht einfach darin bestehen kann, den Arbeitnehmer ständig zu überwachen.“

Den Zweck der Überwachung respektieren

Wenn auch die Privatsphäre ein grundlegendes und verfassungsmäßiges Recht ist, so ist dieser Grundsatz nicht absolut: Der Arbeitgeber hat das Recht zu prüfen, ob sich seine Mitarbeiter auf die Arbeit konzentrieren, für die sie bezahlt werden. Aber dieses legitime Recht wird reguliert, um die Privatsphäre der Arbeitnehmer nicht zu verletzen. Das Gesetz von 1992 über den Respekt des Privatlebens bietet hier die Rechtsgrundlage. Es berücksichtigt die drei Grundprinzipien, die der Arbeitgeber im Hinblick auf die Privatsphäre des Arbeitnehmers beachten muss: Verhältnismäßigkeit, Legitimität und Transparenz.

Mit anderen Worten, der Arbeitgeber kann nicht systematisch alles kontrollieren und darf nicht zu aufdringlich sein. Wenn er beispielsweise die elektronische Kommunikation kontrollieren möchte, muss er dies dem Betriebsrat (BR) mitteilen. Diese Kontrolle sowie die Modalitäten der Kameraüberwachung oder der Durchsuchung an Ein- oder Ausgängen werden in Kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) geregelt.

¹ Auswertung biologischer Eigenschaften einer Person (DNA, Fingerabdruck, Stimme, Gesichts- u/o Handgeometrie, Handlinienstruktur,...) zur automatisieren Personenerkennung



© Leyla Vidal/Belpress.com

Der Einsatz von Überwachungskameras ist zum Beispiel möglich, wird aber durch das Datenschutzgesetz geregelt und die Bedingungen dieser Überwachung sind im KAA 68 definiert. Dieses KAA sieht im Wesentlichen vor, dass eine ständige Überwachung der Arbeitnehmer verboten ist. Vor und bei der Durchführung der Kameraüberwachung muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über alle Aspekte der Kameraüberwachung informieren. Wenn kein Betriebsrat besteht, werden diese Informationen dem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) oder, falls auch dieser nicht besteht, der Gewerkschaftsdelegation oder den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt. „Die Präsenz der Gewerkschaft vor Ort ist daher von größter Bedeutung, sonst wäre es nur der Arbeitgeber, der die Arbeitnehmer über die Kontrollverfahren informiert, und die Delegierten könnten nicht überprüfen, ob das Gesetz eingehalten wird.“

Die Arbeitnehmer müssen daher darüber informiert werden, dass sie wahrscheinlich kontrolliert werden. Zudem muss der Arbeitgeber einen guten Grund angeben, dies zu tun. „Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer einzeln oder eine Gruppe von Arbeitnehmern nicht dauerhaft überwachen. Er kann dies zu Recht zu einem bestimmten Zweck tun: den reibungslosen Ablauf des Produktionsprozesses kontrollieren, den Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens überwachen oder überprüfen, ob die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet ist. Die von der Kamera aufgenommenen Bilder können nur für diese bestimmten Zwecke verwendet werden. Jegliche Überwachung der Arbeitnehmer kann nur vorübergehend erfolgen“, sagt Manon Van Thorre von der CSC.

Rechtliche Schlupflöcher

Das regelmäßige Aufkommen neuer potenziell aufdringlicher Kontrollinstrumente ist ein wichtiges Datenschutzproblem. Da hinkt das Gesetz der sich schnell ändernden Technologie oft hinterher. „Es gibt in der Tat rechtliche Schlupflöcher, die sich im Wandel der technologischen Entwicklungen auftun.“

Dies ist zum Beispiel bei der Lokalisierung oder bei biometrischen Kontrollen der Fall. In diesen Fragen stützt sich die CSC derzeit auf die Stellungnahmen der Datenschutzbehörde, einer Institution, die sowohl von Gewerkschaften als auch von Arbeitgebern anerkannt ist. Am Arbeitsplatz werden einige Fragen im Zusammenhang mit der Verwendung biometrischer Daten, um beispielsweise den Zugang zu den Räumlichkeiten eines Unternehmens zu ermöglichen, durch individuelle Absprachen gelöst. „Es wird Aufgabe der Gewerkschaftsdelegation sein, die Kontrollpolitik mit dem Arbeitgeber auszuhandeln und dies in der Arbeitsordnung festzuhalten.“

Sensibilisierung und Schutz

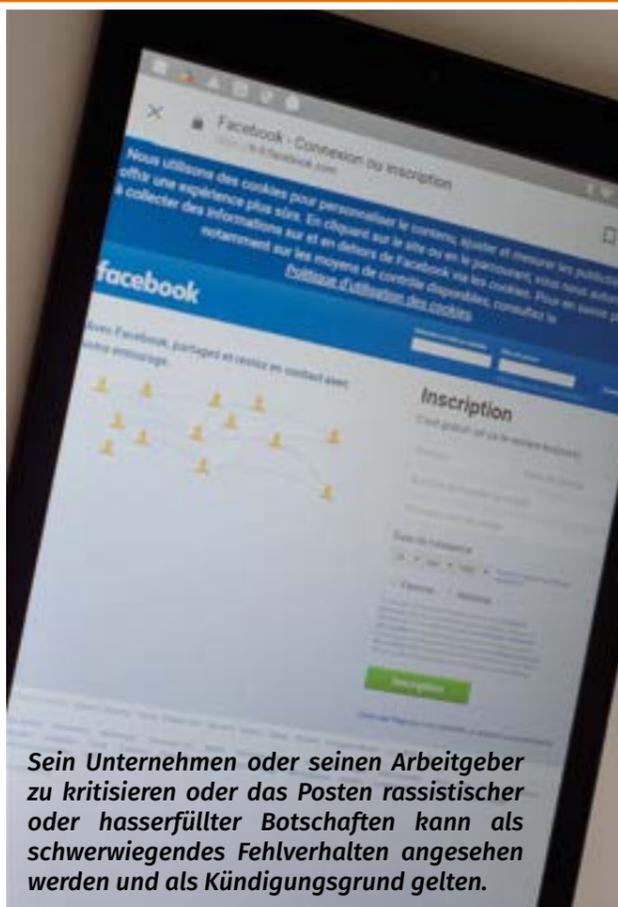
Neben den gesetzlichen Vorgaben ist auch die Sensibilisierung der Arbeitnehmer für diese Fragen ein wichtiges Thema. „Im Allgemeinen habe ich den Eindruck, dass die Arbeitnehmer möglicherweise nicht aufmerksam oder informiert genug sind über ihre Datenschutzrechte. Es gibt eine Menge an Sensibilisierungsarbeit zu leisten. Ein Ar-

Darf der Arbeitgeber E-Mails auf dem Arbeitscomputer lesen?

Ja, aber nicht egal wie.

Nach dem Arbeitsvertragsgesetz, das die Autorität des Arbeitgebers anerkennt, darf der Arbeitgeber ein System installieren, um zu prüfen, wie die Arbeitnehmer die ihnen zur Verfügung stehenden Kommunikationsmittel nutzen. Er ist jedoch verpflichtet, den BR, den AGS, die Gewerkschaftsdelegation oder andernfalls die Arbeitnehmer selbst über alle Aspekte dieser Kontrolle zu informieren. Die Kontrolle muss eines der folgenden Ziele verfolgen: Die Verhütung rechtswidriger oder verleumderischer Handlungen, der Schutz der Interessen des Unternehmens (Vertraulichkeit), die Sicherheit oder die Einhaltung der im Unternehmen festgelegten Regeln für die Nutzung der Kommunikationsmittel.

In diesem Zusammenhang kann der Arbeitgeber in einer ersten Phase Informationen über das Volumen und die Anzahl der pro Arbeitsplatz gesendeten Nachrichten sammeln. Andererseits dürfen die Daten, die eine Nachricht mit einer Arbeitskraft verknüpfen würden, nicht individualisiert werden. Wenn auf der Grundlage der so gesammelten Informationen potenzielle Unregelmäßigkeiten oder Anomalien festgestellt werden, wird den Arbeitnehmern mitgeteilt, dass bei einem Fortbestand des Problems eine Individualisierung der Daten durchgeführt werden könnte. Wird ein Arbeitnehmer für eine neue Unregelmäßigkeit verantwortlich gemacht, wird er zu einem Gespräch vorgeladen. Hinzuzufügen ist, dass das KAA 81 grundsätzlich keine Kontrolle über den Inhalt der privaten Nachrichten der Arbeitnehmer zulässt.



Sein Unternehmen oder seinen Arbeitgeber zu kritisieren oder das Posten rassistischer oder hasserfüllter Botschaften kann als schwerwiegendes Fehlverhalten angesehen werden und als Kündigungsgrund gelten.

© Patrich Lefevre/Belpress.com

beitgeber kann nicht machen, was er will und wie er es will“, fügt die Gewerkschafterin hinzu.

Im Falle eines Datenschutzproblems am Arbeitsplatz kann der Arbeitnehmer selbstverständlich seine Gewerkschaftsdelegation informieren und wie jeder Bürger eine Beschwerde bei der Datenschutzbehörde einreichen. Diese wird versuchen, den Streit außergerichtlich beizulegen. Und wenn die Kommission eine Straftat feststellt, wird sie diese dem Staatsanwalt melden.

Kann ein Arbeitnehmer wegen Social-Media-Beiträgen entlassen werden?

Ja.

Soziale Netzwerke (Facebook, Twitter, Instagram,...) werden aufgrund der Rechtsprechung von den Arbeitsgerichten nicht immer als private Orte betrachtet. Je nach benutzter Privatsphäre-Einstellung oder dem Wunsch, die Bemerkungen öffentlich zu machen, kann sich das Gericht in die eine oder andere Richtung bewegen. Sein Unternehmen oder seinen Arbeitgeber zu kritisieren oder das Posten rassistischer oder hasserfüllter Botschaften kann als schwerwiegendes Fehlverhalten angesehen werden und als Kündigungsgrund gelten.

„Lokalisierung und Fahrtenschreiber schützen den Arbeitnehmer ohne dessen Wissen“

„Verletzt der Fahrtenschreiber die Privatsphäre von Fahrern und Chauffeuren?“ Das ist eine wichtige Frage, die sich aus einem Bericht der CSC Transcom vom September 2019 ergibt.

Jedes Fahrzeug, das seit dem 15. Juni 2019 zugelassen ist und der europäischen Verordnung 165/2004 unterliegt, muss nun mit einem intelligenten Fahrtenschreiber der neuen Generation ausgestattet sein. Dieses System lokalisiert die Fahrer alle drei Stunden der Gesamtlänge und zeichnet eine Reihe von Daten auf: Lenk- und Ruhezeit des Fahrers, Fahrzeuggeschwindigkeit, zurückgelegte Strecke und begangene Unregelmäßigkeiten. In diesem Zusammenhang ist es sinnvoll daran zu erinnern, dass in Belgien die Lokalisierung zur Kontrolle des Fahrers nur zur Gewährleistung seiner Sicherheit, des Schutzes des Dienstfahrzeugs und zum Erreichen der beruflichen Ziele zugelassen ist. Die Kontrolle der Leistung des Arbeitnehmers ist ebenfalls zulässig, jedoch nur punktuell und wenn es Hinweise auf einen Missbrauch seitens des Arbeitnehmers gibt.

Ein erfolgreiches Instrument

Wie lautet also die Antwort auf die von der CSC-Transcom gestellten Frage? „Intelligente Fahrtenschreiber verletzen die Privatsphäre des Arbeitnehmers an sich nicht. Nur optionales GPS könnte ein Problem darstellen“, erklärt Roberto Parrillo, Generalverantwortlicher für Verkehr und Logistik der CSC Transcom und Präsident der Europäischen Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Straßentransport. „Aber in Wirklichkeit ist dies eher ein Problem für skrupellose Arbeitgeber als für die Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber, die sich auf den Schutz des Privatlebens berufen, um die

Einführung des intelligenten Fahrtenschreibers abzulehnen, sind wahrscheinlich schon heute Betrüger.“

Die Vorteile, die sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer aus dem intelligenten Fahrtenschreiber ziehen können, scheinen, wie es im Bericht heißt, viel schlüssiger als die möglichen Ausrutscher von unredlichen Arbeitgebern, die weder das Gesetz noch ihre Arbeitskräfte respektieren. „Ein Arbeitsinstrument, das zur Kontrolle der Gesetzgebung dient, das zur Berechnung der Arbeitszeit verwendet werden kann, das die Sicherheit der Bürger im Allgemeinen erhöht und nur während der Arbeitszeit genutzt wird: Ich sehe nicht, wo das Problem sein soll. Die Dokumente, die ausgefüllt werden müssen, wenn Sie das Flugzeug nehmen, sind meiner Meinung nach viel aufdringlicher“, so Roberto Parrillo.

Die potenziellen Bedenken hinsichtlich der Datenschutzverletzung sind eher in Geräten zu finden, die seit Jahren installiert sind und die den Funktionen des Fahrtenschreibers außerhalb der Vorschriften hinzugefügt wurden. „Die Arbeitgeber bestimmter Unternehmen haben Systeme installiert, die Arbeitnehmer auf Schritt und Tritt verfolgen. Wenn ein Fahrer immer wieder Anrufe vom Disponenten erhält, weil er der vorgesehenen Strecke nicht minutiös folgt oder wenn er nicht schnell genug fährt, wird die Kontrolle zur Belästigung und das verwendete Werkzeug zu einem Kontrollinstrument, um Druck auf die Fahrer auszuüben. Und diese Nutzung ist problematisch.“

Datenspeicherung

Für Roberto Parrillo dienen Informationen aus dem intelligenten Fahrtenschreiber dem Interesse des Unternehmens und des Arbeitnehmers. „Die Verwendung des Fahrtenschreibers ist gut umrahmt. Allerdings muss der Datenspeicherung Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die Daten müssen von Organisationen gespeichert werden, die die Privatsphäre respektieren“, fügt er hinzu. Er bedauert aber, dass die aktuelle Zeit der Datenspeicherung zu kurz ist, da sie doch als Beweise gegen Unternehmen dienen könnten, die die Regeln nicht einhalten.

„Wenn das Unternehmen zum Beispiel einen Fahrer zwingt, seine Ruhezeit nicht einzuhalten, wird der intelligente Fahrtenschreiber diese Informationen auch aus der Ferne aufzeichnen und der Arbeitgeber wird für die vom Fahrer begangenen Fehler zur Verantwortung gezogen. Lokalisierung und Fahrtenschreiber schützen Arbeitnehmer ohne ihr Wissen. Die Fahrer müssen jedoch besser über ihre Datenschutzrechte informiert werden.“



© Laure F-stock.adobe.com



© Gordon Grant-stock.adobe.com

Grenzgänger Deutschland

Deutsches Elterngeld und Besteuerung deutscher Renten

Zwei Themen stehen derzeit im Fokus des Deutschland-Grenzgängerdienstes der CSC: Der Anspruch auf deutsches Kindergeld und die Besteuerung deutscher Renten. Zwei Themenbereiche, die viele Ostbelgier betreffen.

Viele, die eine Rente aus Deutschland beziehen, haben in den letzten Tagen ein Schreiben vom Finanzamt Neubrandenburg empfangen, wie sie ab 2019 steuerlich geführt werden wollen.

Dabei suggeriert das Begleitschreiben, dass einem nun angeboten wird, auf ein Einreichen einer Steuererklärung verzichten zu können. „Einige Rentner haben uns schon aufgesucht und glaubten, dass sie nun von der deutschen Steuer befreit würden oder zumindest ein vereinfachtes Verfahren möglich ist“, erklären uns Monika Imgold und Gabriele Emonts-Gast vom Deutschland-Grenzgängerdienst der CSC.

Vorsicht: dem ist nicht so!

Kreuzt man im Antwortschreiben das erste Kästchen an, ist man automatisch beschränkt steuerpflichtig und dies bedeutet, dass man gegebenenfalls erheblich mehr Steuern zahlen muss, weil keine Freibeträge geltend gemacht werden können.

Diejenigen, die nur über eine geringe oder gar keine belgische Rente verfügen, bleiben besser dabei, wie bisher die „unbeschränkte Steuerpflicht“ zu wählen, also das zweite Kästchen anzukreuzen. Dann wird in dem Schreiben aber darum gebeten, anhand eines Formulars EU/EWR oder gar des belgischen Steuerbescheides die belgischen Einkommen 2019 nachzuweisen.

„Wir haben mit dem Finanzamt Neubrandenburg klären können, dass dies in den meisten Fällen ja noch gar nicht möglich ist, da die Pensionskarten mit der Höhe der belgischen Rente 2019 den belgischen Rentnern erst im April-Mai 2020 zugestellt werden. Das Finanzamt bittet dann aber darum, doch zu reagieren und auf dem Antwortschreiben zu vermerken: EU/EWR Formular 2019 wird nachgereicht. Man riskiert sonst nämlich, wenn man einfach wartet, doch in die beschränkte Steuerpflicht eingruppiert zu werden“, sagt Gabriele Emonts-Gast.

Der CSC-Grenzgängerdienst konnte auch klären, dass der irritierende Passus auf der Rückseite des Schreibens, nämlich eine vollständig ausgefüllte Steuererklärung einzureichen, „kein Muss ist, sondern wir weiter so vorgehen können wie bisher.“

Deutsches Elterngeld und belgischer Elternurlaub

Kommen wir zum zweiten Thema. Dabei geht es um die Problematik, wenn Ansprüche auf deutsches Elterngeld und belgische Formen des Elternurlaubs aufeinandertreffen. Wenn ein Elternteil in Deutschland und das andere in Belgien arbeitet, können beide das deutsche Elterngeld beanspruchen, das in der Regel 65 % des Nettoeinkommens vor der Geburt des Kindes beträgt und bis zu 14 Monate pro Elternpaar gezahlt werden kann.

„Dieser Betrag übersteigt die belgischen Leistungen des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA) für den belgischen Elternurlaub und so fragen viele Betroffene in Deutschland zumindest einen Ausgleich zu den belgischen Leistungen an, ähnlich wie beim Kindergeld. In Belgien kann der Elternurlaub nur von demjenigen angefragt werden, der auch in Belgien berufstätig ist“, fasst die Gewerkschafterin zusammen.

Bis dato klappte dies auch mit den meisten der zuständigen deutschen Stellen. Jedoch verlangten und verlangen nun fast alle, dass man eine Bescheinigung beibringt, dass man in Belgien keinen Anspruch auf Elternurlaub hat, weil man zum Beispiel nicht in Belgien arbeitet. „Bis

dato konnten wir beim LfA dazu eine Bescheinigung einholen, dass bis zu dem Tag kein Antrag eingereicht wurde und/oder keine Leistungen ausbezahlt wurden. Jedoch stellt das LfA keine Bescheinigungen für die Zukunft aus“, so Monika Imgold.

Dies reicht den deutschen Stellen nun nicht mehr und sie haben sich selber mit den belgischen Behörden in Verbindung gesetzt, um von dort eine „offizielle“ Mitteilung zu erhalten. Leider bekommt die deutsche Stelle keine Antwort aus Belgien und so liegen zur Zeit die Anfragen Monate unbeantwortet und erhalten die betroffenen Eltern solange kein Geld. „Wir haben nun eine ‚inoffizielle‘ Lösung mit einer Elterngeldstelle finden können, um den betroffenen Eltern helfen und kurzfristig die Blockade auflösen zu können.“

Jedoch bleiben grundlegende Fragen. Der Europaabgeordnete Pascal Arimont ist bereit, diese der Europäischen Kommission vorzulegen:

- ✘ Kann Deutschland verlangen, dass anspruchsberechtigte Eltern in Belgien einen Elternurlaub beantragen MÜSSEN, auch wenn dies in Belgien ein Anspruch ist, der nicht im ersten Lebensjahr beantragt werden muss?

- ✘ Darf diese Leistung auch ohne Antrag auf die deutsche Leistung angerechnet werden?
- ✘ Darf dieser Betrag auch bei dem in Deutschland beschäftigten Elternteil angerechnet werden, auch wenn der in Belgien beschäftigte Elternteil gar keine Arbeitszeit reduziert und keinen Antrag gestellt hat?
- ✘ Darf dieser gegebenenfalls auch noch Jahre später seitens der deutschen Behörde zurückgefordert werden, falls dann in Belgien für dieses Kind doch noch Elternurlaub beantragt werden sollte?

Für weitere Fragen zu den beiden Themenbereichen können Sie sich an den Deutschland-Grenzgängerdienst der CSC wenden.

CSC Eupen

Montag: 14 - 18 Uhr
Dienstag: 14-17 Uhr - auf Termin

CSC Kelmis

Dienstag: 9-12 Uhr

Tel : + 32 87 85 99 49
monika.imgold@acv-csc.be

Änderungen in den Metea-Sektoren ab dem 1. Februar

Lohnindexierung

Am 1. Februar 2020 stiegen die Löhne um 0,74 % als Folge der Indexierung in folgenden Sektoren: Metallhandel (PK 149.04), Kfz-Werkstätten (PK 112), Edelmetalle (PK 149.03) und Karosserie (PK 149.02).

Intervention bei den Transportkosten

Die Intervention des Arbeitgebers bei den Transportkosten stieg für folgende Sektoren um 2,87 %: Karosserie (PK 149.02), Edelmetalle (PK 149.03), Metallrückgewinnung (PK 142.01), Elektriker (PK 149.01), Metallhandel (PK 149.04) und Kfz-Werkstätten (PK 112).

Die Mobilitätszulage für den Elektriker-Sektor erhöht sich um 0,74 % (PK 149,01). Die Standby-Zulage in den Branchen Metallhandel (PK 149,04) und Kfz-Werkstätten (PK 112) steigt um 0,74 %.



Belgiens Index wird 100

Eingeführt wurde er nach dem Ersten Weltkrieg, jetzt feiert er sein 100-jähriges Bestehen. Der Index sorgt dafür, dass in Belgien Löhne und Sozialleistungen automatisch erhöht werden, wenn die Ausgaben der Privathaushalte für Konsumgüter und Dienstleistungen inflationsbedingt steigen. In diesen 100 Jahren hat sich der Korb der Güter und Dienstleistungen, deren Preise zur Berechnung des Index berücksichtigt werden, gründlich verändert. Von Butter, Brot, Fleisch, Kleidung, Seife und Kohle über Winterreifen, Fernseher und Kühlschrank bis hin zum Netflix-Abo. Der Index ist ein Spiegelbild der steigenden Lebenshaltungskosten und des Konsumverhaltens. Diese 100 Jahre zeigen eindrucksvoll, wie wichtig der Index für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Belgien war, ist und sein wird.

Ungewisse Zukunft für halbe Milliarde Menschen

Die Zahlen im aktuellen Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) „Beschäftigung und soziale Fragen in der Welt - Trends für 2020“ geben Anlass zur Sorge. 2020 wird die Zahl der Arbeitsuchenden weltweit voraussichtlich um etwa 2,5 Millionen steigen. Analysen der IAO zeigen, dass die Erwerbsbevölkerung zwar wächst, dass aber die Verlangsamung des Wirtschaftswachstums dazu führt, dass ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben wird.

Weltweit sind 188 Millionen Menschen auf Arbeitssuche, 165 Millionen Menschen sind in schlecht bezahlten Jobs beschäftigt und weitere 120 Millionen haben die aktive Arbeitssuche aufgegeben oder keinen Zugang zum Arbeitsmarkt. Das sind fast eine halbe Milliarde Menschen, die unter Unsicherheit leiden und deren Zukunft ungewiss ist.

Der Bericht befasst sich auch mit den Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und zeigt, dass die globale Einkommensungleichheit höher ist als bisher angenommen, insbesondere in den Entwicklungsländern.

Der Anteil der Arbeitnehmer am Nationaleinkommen (ihr Lohn) ist zwischen 2004 und 2017 stark zurückgegangen. Er fiel von 54 % auf 51 %. Andere wichtige Ungleichheiten - definiert durch Geschlecht, Alter und geographische Lage - sind nach wie vor ein hartnäckiges Merkmal der Arbeitswelt. Ein letzter alarmierender Befund ist, dass 267 Millionen junge Menschen (im Alter von 15-24 Jahren) keine Arbeit haben, sich nicht in der Aus- und Weiterbildung befinden oder unter schlechten Arbeitsbedingungen leiden.

Diese beunruhigende Feststellung fordert nicht nur uns heraus, sondern bestärkt uns auch in unserer Überzeugung, dass die Arbeit, die wir an Ihrer Seite leisten, richtig ist. Der Weg zu einer inklusiven Entwicklung führt über den Abbau von Ungleichheiten und einen besseren Zugang zu menschenwürdiger Arbeit. Im In- und Ausland.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin



Zusatzrente: Steuersatz bei langen Laufbahnen

2019 wurde ein Gesetz verabschiedet, das Arbeitnehmern mit einer langen Berufslaufbahn (45 Jahre) einen vorteilhafteren Steuersatz bezüglich ihrer Zusatzrente gewährt. Bisher fehlte aber eine klare Definition des Begriffes „lange Laufbahn“. Ein Rundschreiben der Steuerverwaltung klärt auf.

Allgemeine Besteuerung von Zusatzrenten

Die Zusatzrente (Gruppenversicherung, Pensionsfonds) kann nur dann ausgezahlt werden, wenn der Begünstigte seine gesetzliche Rente bezieht, unabhängig davon, ob diese vorgezogen ist oder nicht. Diese Zusatzrente muss ebenfalls zu diesem Zeitpunkt ausgezahlt werden.

Der Steuersatz für die Zusatzrente hängt vom Alter des Begünstigten beim Eintritt in die gesetzliche Rente ab: 20 % im Alter von 60 Jahren, 18 % ab 61 Jahre und 16,5 % ab 62 Jahre. Wer jedoch bis zum gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren „effektiv aktiv“

bleibt (66 ab 2025, 67 ab 2030), profitiert von einem vorteilhaften Steuersatz von 10 % auf den Arbeitgeberanteil der Beiträge. Dies entspricht einem Berufssteuervorabzug auf Arbeitseinkommen von 10,9 %.

Diese Steuerregelung ist unfair gegenüber Arbeitnehmern mit einer langen Laufbahn (45 Jahre – komplette Karriere), die sehr jung angefangen haben zu arbeiten. Sie haben selten das gesetzliche Rentenalter erreicht, wenn sie vorgezogen die gesetzliche Rente antreten, selbst wenn sie bereits 45 Jahre gearbeitet haben.

Endlich Klarheit

Das Problem mit dem neuen Gesetz ist das Verständnis des Begriffs der „kompletten Karriere“ als Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser neuen Ausnahme. Die Steuerbehörden haben diesen Begriff in Zusammenarbeit mit dem Landespensionsdienst geklärt. Sie definieren den Begriff der „kompletten Karriere nach dem geltenden Rentenrecht“ als eine „Laufbahn von 45 Jahren, wobei jedes Jahr die für eine vorgezogene Rente zu berücksichtigende Bedingung erfüllt.“

Konkret bedeutet dies eine Laufbahn von „45 Jahren x 104 Tage im Arbeitsverhältnis“. Bei einer gemischten Laufbahn „Arbeitnehmer + Selbständiger“ muss folgende Regel angewendet werden:

✓ Für Selbständige gelten die gleichen Vorzugssätze für ihre Zusatzrente, sofern sie mindestens zwei Trimester pro Kalenderjahr - eben-

falls auf 45 Jahre - nachweisen können;

✓ Im Falle einer gemischten Karriere kann ein Steuerzahler teilweise sechs Monate lang als Selbständiger und teilweise als Arbeitnehmer gearbeitet haben. Nach dieser Gesetzgebung reicht es daher aus, eine selbständige Tätigkeit für ein Trimester (78 Tage) und eine entlohnte Beschäftigung für 26 Tage, also insgesamt 104 Tage, nachzuweisen.

Beweis für lange Laufbahn

Wie kann der Arbeitnehmer nachweisen, dass er zum Zeitpunkt seiner gesetzlichen vorgezogenen Pension (d.h. vor dem 65. Lebensjahr) die Bedingung der „kompletten Karriere“ erfüllt, um in den Genuss des ermäßigten Steuersatzes zu kommen?

Der Landespensionsdienst stellt eine Bescheinigung mit einem Überblick über die Berufslaufbahn aus. Diese Bescheinigung muss dann an die Versicherungsgesellschaft oder an den Pensionsfonds geschickt werden, damit diese bei der Auszahlung der Zusatzrente den korrekten Berufssteuervorabzug abziehen können.

Die zweite Bedingung für die Inanspruchnahme dieses ermäßigten Satzes wird beibehalten: Man muss „effektiv aktiv“ bleiben, bis die gesetzliche vorgezogene Rente ausgezahlt wird. Diese Bedingung gilt auch für Arbeitnehmer, die den vorteilhaften Satz von 10 % im gesetzlichen Rentenalter in Anspruch nehmen wollen.

In den letzten drei Jahren vor der Rente effektiv aktiv sein

Mit anderen Worten, man muss tatsächlich bis zur Rente weiterarbeiten. Es gibt auch eine Reihe von

Fällen, die als effektive Arbeit angesehen werden. Dazu gehören halbezeitige Frühpensionszeiten, Hinterbliebenenrente in Verbindung mit eigener Tätigkeit, unfreiwillige Arbeitslosigkeit, Laufbahnreduzierung um 1/5 oder halbezeitige Laufbahnreduzierung, Arbeitsunfähigkeit usw.

Für all diese gleichgestellten Perioden gelten besondere Bedingungen, die in den letzten drei Jahren vor der Rente erfüllt sein müssen. Für Perioden von Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB – ehemalige Frühpension) ist es jedoch notwendig, während der gesamten Dauer des SAB entsprechend verfügbar zu bleiben, ohne jemals eine Freistellung genutzt zu haben.

Vorläufige Ausführung und Rückforderung des Überschusses des Berufssteuervorabzuges

Das Gesetz vom 27. Februar 2019 ist am 1. Januar 2019 in Kraft getreten und in der Zwischenzeit haben mehrere Pensionsfonds (Versicherungen und Pensionskassen) möglicherweise bereits den „normalen“ Satz von 16,66 % (was dem separaten Steuersatz von 16,5 % entspricht) übernommen. Es gibt zwei mögliche Lösungen für dieses Problem:

✓ Entweder die Versicherung oder der Pensionsfonds zieht den zu viel einbehaltenen Berufssteuervorabzug von den Steuerbehörden ein und zahlt sie dann an den Begünstigten zurück;

✓ Oder der zu viel einbehaltene Berufssteuervorabzug wird mit der Endsteuer der Begünstigten verrechnet. Arbeitnehmer, die 2019 bereits ihr Rentenskapital erhalten haben, sollten daher ihren Steuerbescheid genau im Auge behalten.





**WERDET CSC
KANDIDAT**

**SEID EINE STARKE STIMME
SOZIALWAHLEN 2020**

WWW.WERDENSIECSCKANDIDAT.BE

