



Sparen oder Leben retten?

Seite 3

Inhalt

Seite 3

Sparen oder Leben retten? Eupener Rettungssanitäter sind erbost

Seite 4

700 Millionen Euro zusätzlich für Renten und Sozialleistungen

Seite 5

Manteltarifabkommen: Verhandlungen gescheitert

Seiten 6-7

Immer noch zu viele Arbeitsunfälle

Seiten 8-11

Dossier: Konkurs und Umstrukturierung

Seiten 12-13

Infos Baufach

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
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

WIE ERREICHEN SIE DIE CSC IN CORONAZEITEN?

Seit einigen Wochen bietet der Arbeitslosendienst der CSC wieder Sprechstunden an. Diese schrittweise Einführung der Sprechstunden gilt zunächst für die Dienstleistungszentren in Eupen und St.Vith (siehe unten). Der Arbeitslosendienst und alle anderen CSC-Dienste sind weiterhin telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind auch Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie weiterhin in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.

ARBEITSLOSENDIENST 087 85 99 98

CSC Eupen

Sprechstunden: dienstags und donnerstags,
jeweils von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St.Vith

Sprechstunden: montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

csc.chomage.stvith@acv-csc.be

CSC Kelmis

csc.chomage.kelmis@acv-csc.be

JURISTISCHER DIENST

CSC Eupen

087 85 98 95 | sj.verviers@acv-csc.be

CSC St. Vith

087 85 99 33 | sj.verviers@acv-csc.be

SOZIALSPRECHSTUNDEN

CSC Eupen

087 85 99 22 | csc.ostbelgien@acv-csc.be

CSC St. Vith

087 85 99 32 | csc.stvith@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

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

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be



www.diecsc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien



Sparen oder Leben retten? Eupener Rettungssanitäter sind erbost

Seit Anfang Mai kommt beim Rettungsdienst Eupen nachts und an den Wochenenden vorläufig kein zweiter Rettungswagen zum Einsatz. Grund ist eine neue Dienstanweisung der Hilfeleistungszone 6, wonach die freiwilligen Rettungssanitäter nicht mehr in der Kaserne übernachten dürfen.

Sparen oder Leben retten? Wieviel ist ein Menschenleben wert? Mit diesen Slogans machten die freiwilligen Sanitäter vor der Eupener Kaserne von Rettungsdienst und Feuerwehr auf die neue und in ihren Augen unhaltbare Situation aufmerksam. Sie protestierten gegen die neue Dienstanweisung, die den Bereitschaftsdienst von „Eupen 2“, dem zweiten Rettungswagen betrifft.

„Der zweite Rettungswagen soll nicht mehr ‚sous toit‘ organisiert werden, d.h. die Rettungssanitäter sollen während des Bereitschaftsdienstes nicht mehr in der Kaserne schlafen. Diese Vor-Ort-Bereitschaft hat zum Ziel, dass auch der zweite Rettungswagen möglichst schnell ausrücken kann. Bei Rettungseinsätzen zählt jede Sekunde, um Menschenleben zu retten. Mit dieser Dienstanweisung will man Geld sparen, aber das ist für uns absolut nicht nachvollziehbar. Wenn die freiwilligen Rettungssanitäter ihren Bereitschaftsdienst von zuhause aus leisten müssen, müssten sie innerhalb von fünf Minuten in der Kaserne sein. Das ist für die meisten gar nicht möglich“, so Thomas Tychon, Gewerkschafts-

sekretär der CSC Öffentliche Dienste.

Im letzten Jahr ist der zweite Rettungswagen 489 Mal ausgerückt. „Von Januar bis Ende April 2021 sind wir 119 Einsätze mit dem zweiten Rettungswagen gefahren. In etwa einen Einsatz pro Tag“, erklärt Thierry Rader, Rettungssanitäter und CSC-Delegierter. Für den 49-jährigen Elsenborner wäre ein Bereitschaftsdienst von zuhause aus unmöglich. „Ich kann die 34 Kilometer von Elsenborn bis Eupen unmöglich in fünf Minuten bewältigen. Ich muss in der Kaserne schlafen. Aber auch die Kollegen aus Kelmis, Kettenis Lontzen oder Raeren müssen in der Kaserne übernachten, da auch sie nicht in fünf Minuten vor Ort sein können. Viele Menschen sind sich vielleicht gar nicht bewusst, welche Konsequenzen es haben könnte, wenn der zweite Wagen nicht mehr ausrückt. Wenn Eupen 2 nicht mehr besetzt werden kann, müssen die Rettungsdienste von Kelmis oder Welkenraedt einspringen. Aber dann reißt man ja dort ein Loch auf.“

Laut Thierry Rader steht seit fast zwei Jahren im Raum, dass „Eupen 2 abgeschafft werden soll. In der ersten Co-



Thierry Rader ist Rettungssanitäter und CSC-Delegierter.

rona-Welle ist Eupen 2 zur Covid-Ambulanz gemacht worden, wodurch der Rettungswagen durchgehend besetzt sein musste. In dem Moment war das Thema Abschaffung der Ambulanz vom Tisch. Im November flammte die Diskussion wieder auf, weil die Bereitschaft laut föderalen Auflagen vergütet werden muss.“

Die Gewerkschaften haben mit Claudia Niessen, der Vorsitzenden der Hilfeleistungszone 6, Konzertierungsgespräche geführt. „Diese Gespräche haben noch nicht zu einem Ergebnis geführt. Ich hoffe, dass schnellstmöglich eine Lösung für das Problem gefunden werden kann“, so Gewerkschaftssekretär Thomas Tychon abschließend.



Das Abkommen sieht eine Erhöhung der Mindestrenten für Arbeitnehmer um 2 % vor.

700 Millionen Euro zusätzlich für Renten und Sozialleistungen

Endlich wurden die Verhandlungen über die Mittel für das Wohlbefinden von den Lohnverhandlungen abgekoppelt. Nun besteht mehr Klarheit über die Zuweisung der Gelder.

Die Gewerkschaften hatten beim nationalen Aktionstag am 29. März in Gewerkschaftsfront vehement gefordert, dass die Verhandlungen über das Budget für das Wohlbefinden von den Lohnverhandlungen abgekoppelt werden müssen. Nachdem die Regierung lange gezögert hatte, Verantwortung zu übernehmen, hat sie endlich die Sichtweise der Gewerkschaften verstanden und ist auf diese wichtige Forderung eingegangen. Es gibt daher eine gemeinsame positive Stellungnahme der Sozialpartner zu ihrem Vorschlag für die Zuweisung dieser Mittel für das Wohlbefinden.

Acht Monate später...

Die über 700 Millionen Euro des Budgets Wohlbefinden, das langfristig die niedrigsten Zulagen aufrechterhalten soll, hätten seit September 2020 zugewiesen werden können. Die Arbeitgeber hatten sich jedoch geweigert, ein Abkommen zu diesem Punkt zu

schließen, solange es keine Einigung bei den Löhnen gab.

In diesem Zusammenhang wurden Rentner, Kranke, Invaliden und Arbeitslose als Tauschobjekt in den Diskussionen über ein neues Manteltarifabkommen (Überberufliches Abkommen) für 2021-2022 benutzt. Die Diskussionen sind ins Stocken geraten und haben die Bindung an das Wohlbefinden blockiert, obwohl die Sozialpartner bereits im Januar praktisch eine Einigung über einen Teil der Mittel erzielt hatten, die Krankheit, Invalidität, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten betreffen.

Es ist zwar bedauerlich, dass es so lange gedauert hat, aber es ist positiv, dass die Parteien eine Einigung erzielt und am 19. April eine gemeinsame Stellungnahme abgegeben haben zu den Vorschlägen der Regierung für Erhöhungen von Arbeitslosen- und Krankengeld, Ersatzeinkommen und Mindestrenten.

Vorschlag der Regierung

Die Grundzüge des Vorschlags sind folgende:

- Die Regierung schlägt vor, dass die gesamten 625,2 Mio. Euro für Verbesserungen für Arbeitnehmer verwendet werden, während die Arbeitgeber 14,5 Mio. Euro abziehen wollten;
- 87,2 Mio. Euro sind für die Sozialhilfe und 96,1 Mio. Euro für die Selbstständigen vorgesehen;
- Für Krankheit, Invalidität, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten übernimmt die Regierung das Teilabkommen vom Januar für die Arbeitnehmer;
- Für die Renten der Arbeitnehmer und die Zulagen des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA) - zwei Dossiers, die hoffnungslos festgefahren waren - stützt sich die Regierung auf das Abkommen von 2019-2020 und schlägt ähnliche Maßnahmen vor;
- Hinsichtlich Sozialhilfe und Selbstständige wurden keine konkreten Verteilungsvorschläge auf den Tisch gelegt;
- Die zusätzlichen Kosten für Kurzarbeit können nicht dem Schließungsfonds angelastet werden.



© Shutterstock.com

Die Sozialpartner waren angesichts der großen Unstimmigkeiten nicht in der Lage, einen eigenen Plan zu präsentieren. Sie einigten sich jedoch darauf, gemeinsam eine Reihe von Korrekturen zu beantragen, darunter eine vorgeschlagene Erhöhung des Eingliederungseinkommens um 2 %, der Einkommensersatzzulage (für Menschen mit einer Behinderung) und der Einkommensgarantie für Be-tagte (EGB) zum 1. Juli 2021.

Willkommene Erhöhungen

Das erzielte Abkommen sieht schließlich eine Erhöhung der Mindestrenten für Arbeitnehmer um 2 % zum 1. Juli und eine Erhöhung der Mindestzulage bei Kurzarbeit um 3,5 % vor. Was das Arbeitslosengeld und die Schutzzulagen betrifft, so werden die Mindest- und Pauschalzulagen ebenfalls zum 1. Juli für Haushaltsvorstände (+3,5 %), Alleinstehende (+2,41 %) und Mitbewohner (+2 %) angepasst. Das Abkommen sieht auch eine Erhöhung des Urlaubsgeldes für Rentner um 6,5 % in den nächsten zwei Jahren vor (+3,8 % in 2021 und +2,7 % in 2022).

Viele Sozialhilfeempfänger werden sich zweifelsohne über diese Erhöhung ihrer Rente oder ihrer Zulagen über den Index hinaus freuen.

Sämtliche Details über die Zuweisung des Budgets Wohlbefinden finden Sie auf unserer Webseite.



Infos +

www.diecsc.be/Wohlbefinden

Manteltarifabkommen: Verhandlungen gescheitert

0,4 Prozent mehr Lohn: Mehr wollte die Arbeitgeberseite bei den Tarifverhandlungen nicht zugestehen. Dieses starre Festhalten an der Lohnmarge führte laut Gewerkschaften zum Scheitern der Verhandlungen.

Die Verhandlungen der Zehnergruppe bezüglich eines neuen Manteltarifabkommens, auch überberufliches Abkommen (ÜBA) genannt, sind an der Frage der Löhne gescheitert. Für die Gewerkschaften war der Verhandlungsspielraum von 0,4 Prozent viel zu eng. CSC, FGVB, und CGSLB hatten die Verhandlungen mit dem Ziel aufgenommen, ein Manteltarifabkommen abzuschließen, weil es die Arbeitsbedingungen von fast vier Millionen Arbeitnehmer verbessert. Was aber auf dem Verhandlungstisch lag, entsprach nicht der notwendigen Solidarität zwischen den Sektoren und damit zwischen allen Arbeitnehmern, da bestimmte einmalige Lohnvorteile nur wenigen Unternehmen zugutegekommen wären. Das war inakzeptabel, denn dieser Ansatz untergräbt die eigentlichen Grundlagen eines überberuflichen Abkommens.

Auch ein Ausklammern der Sektorverhandlungen, wie es die Ar-

beitgeberbank durchsetzen wollte, hätte dazu geführt, dass vielen Arbeitnehmern eine Lohnerhöhung vorenthalten worden wäre, weil es in ihrem Unternehmen keine Verhandlungen gibt. Auch die Mitarbeiter von Unternehmen, denen es gut geht und in denen die Beschäftigten in der Krise an vorderster Front standen und stehen, müssten sich mit diesen 0,4 Prozent zufrieden geben. 0,4 Prozent mehr Lohn entsprechen in etwa 6 bis 9 Euro brutto pro Monat.

Darüber hinaus beklagen die Gewerkschaften, dass die Arbeitgeber prioritäre Themen wie die wesentliche Anhebung des Mindestlohnes und die notwendige Debatte rund um das Laufbahnende boykottieren beziehungsweise auf die lange Bank schieben. Aus all diesen Gründen haben die Gewerkschaften den Verhandlungstisch verlassen. Nun liegt der Ball bei der Föderalregierung. Weitere Einzelheiten lagen bei Redaktionsschluss nicht vor.



Immer noch zu viele Arbeitsunfälle

Die Opfer sind noch zu oft junge Arbeitnehmer und Leiharbeiter

Der 28. April ist der Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Weltweit gedenkt man an diesem Tag der Opfer von Arbeitsunfällen. Die Gesamtzahl der Unfälle am Arbeitsplatz ist in den letzten zehn Jahren ständig gesunken. Die neuesten Zahlen (2019) spiegeln jedoch nur einen Teil der Realität wider, denn diesen Rückgang beobachtet man nicht bei Arbeitsunfällen, die zu einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit führen. Außerdem gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern, je nach Alter und Betriebszugehörigkeit. Je jünger und unerfahrener sie sind, desto höher ist das Unfallrisiko.

2019 gab es in Belgien 120.078 Arbeitsunfälle im privaten Sektor, was einem Rückgang von 2,16 % im Vergleich zu 2018 entspricht. Seit den 1980er Jahren zeichnet sich ein Abwärtstrend bei der Gesamtzahl der Arbeitsunfälle ab, der jedoch seit 2015 stagniert.

57 tödliche Arbeitsunfälle

Die Zahl der schweren Arbeitsunfälle ist jedoch nicht rückläufig: 2019 waren es 11.789, von denen 57 tödlich verliefen und 11.732 bleibende Verlet-

zungen zur Folge hatten. Diese Zahl ist noch immer so hoch wie in den 1980er Jahren (siehe Grafik mit der Entwicklung der Zahl der Arbeitsunfälle). Selbst wenn wir diese Zahlen zwischen Arbeitern und Angestellten aufschlüsseln und Schwankungen in der Beschäftigung berücksichtigen, müssen wir leider feststellen, dass sich der Sachverhalt in Bezug auf schwere Unfälle kaum ändert.

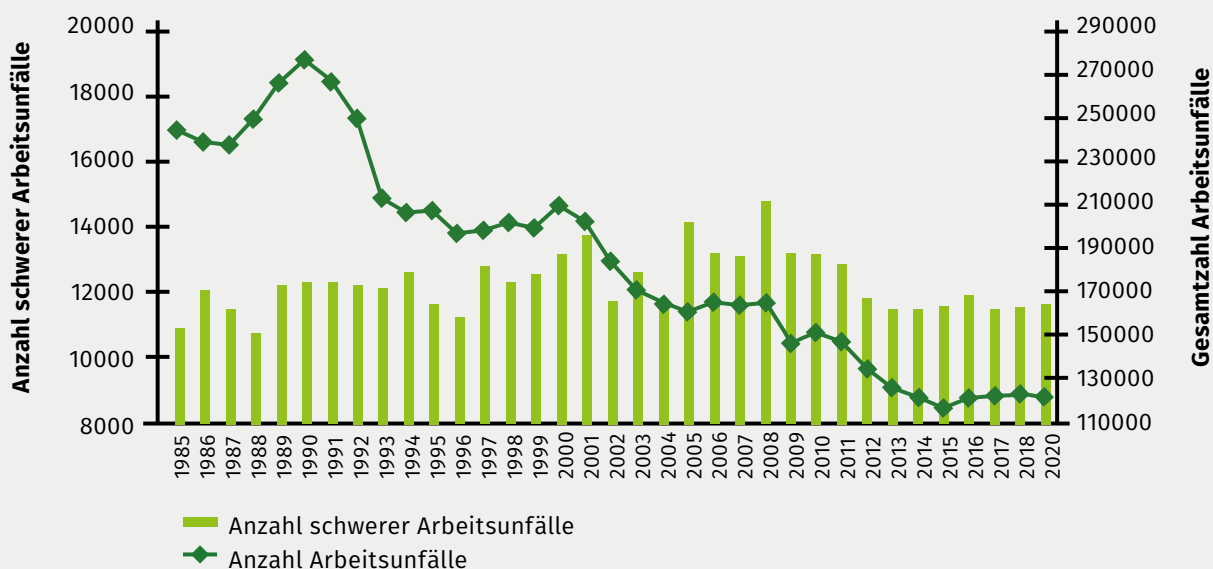
Auch im öffentlichen Sektor sind Arbeitsunfälle nach wie vor ein Prob-

lem. 2019 gab es 36.665 Arbeitsunfälle in dieser Branche. Der Trend im öffentlichen und privaten Sektor ist der gleiche. Im Allgemeinen können wir feststellen, dass die rückläufige Zahl der Arbeitsunfälle nur darauf zurückzuführen ist, dass kleine Arbeitsunfälle weniger gemeldet werden.

Bereits 2007 stellte eine Fedris-Studie fest, dass Zweidrittel der Arbeitsunfälle nicht gemeldet wurden. Die Zahl der schweren Arbeitsunfälle ist seit mehr als 30 Jahren auf demselben hohen Niveau geblieben. Vorsicht ist daher bei den belgischen Statistiken über Arbeitsunfälle geboten, die sich auf die Gesamtzahl der gemeldeten Arbeitsunfälle konzentrieren. Der Rückgang der Gesamtzahl der gemeldeten Arbeitsunfälle entspricht nicht der Realität. Unter keinen Umständen sollten wir in unseren Präventionsbemühungen nachlassen.

Für 2020 liegen noch keine Zahlen vor. Sie dürften aber angesichts der Coronakrise, der Lockdowns und des in großem Maßstab praktizierten Homeoffice ein stark verzerrtes Bild ergeben.

Anzahl Unfälle am Arbeitsplatz im Privatsektor



Junge Menschen sind besonders gefährdet

Eine Prüfung der Zahlen im Privatssektor zeigt, dass junge Arbeitnehmer ganz klar die Hauptopfer von Arbeitsunfällen sind (siehe Tabelle). Eine geringe Betriebszugehörigkeit im Unternehmen ist ebenfalls ein Risikofaktor. Arbeitnehmer mit weniger als einem Jahr Betriebszugehörigkeit stellen ein Drittel der tödlichen Arbeitsunfälle (37 %) dar. 2019 starben acht Arbeitnehmer während ihrer ersten Arbeitswoche am Arbeitsplatz. Für diese dramatischen Zahlen gibt es mehrere Hauptgründe: mangelnde Erfahrung, begrenzte oder fehlende Ausbildung, begrenzte Unterstützung und große Unsicherheit während der Arbeit.

Dies wird auch durch die Zahlen der Arbeitsunfälle von Leiharbeitnehmern bestätigt. Diese Arbeitskräfte sind oft jung und haben nur wenig Berufserfahrung. Pro 1.000 Vollzeit-äquivalente (VZÄ) haben sie doppelt so viele Arbeitsunfälle bei Arbeitern und 50 % mehr bei Angestellten. 2019 wurden 900 Arbeitsunfälle von Leiharbeitnehmern verzeichnet, die zu einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit führten. Neun dieser Unfälle verliefen tödlich.



Die Zahl der Arbeitsunfälle mit dauerhafter Arbeitsunfähigkeit nimmt nicht ab.

Alter des Opfers	Anzahl Unfälle pro 1.000 Arbeitnehmer
15-19 Jahre	83
20-29 Jahre	58
30-39 Jahre	45
40-49 Jahre	42
50-59 Jahre	42
60 Jahre und mehr	34

Laut dem Jahresbericht von „Prévention et Intérim“, dem zentralen Präventionsdienst für die Leiharbeitsbranche, ist dies die höchste Zahl seit 2000. Daher muss der Prävention von Arbeitsunfällen für junge und neue

Arbeitnehmer mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Information, Ausbildung, Unterstützung und die strikte Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen sind in dieser Hinsicht grundlegende Anliegen.

	Leiharbeitnehmer Arbeiter	Privatsektor Arbeiter ohne Leiharbeitnehmer	Leiharbeitnehmer Angestellte	Privatsektor Angestellte ohne Leiharbeitnehmer
Anzahl VZÄ 2019	76.020 ¹	903.679 ²	49.146 ¹	1.372.053 ²
Anzahl Arbeitsunfälle mit mindestens einem Tag Arbeitsunfähigkeit	8.152 ¹	44.984 ³	812 ¹	15.015 ³
Anzahl Arbeitsunfälle pro 1.000 VZÄ	107,23	49,78	16,52	10,94
Verhältnis Leiharbeitnehmer/ Privatsektor	2,15		1,51	

1. Quelle: Prévention et Intérim: www.p-i.be. Die Anzahl der von Leiharbeitnehmern geleisteten Arbeitsstunden wurde durch 1.760 Stunden (38-Stunden-Woche) geteilt, um die Anzahl der VZÄ zu erhalten.
2. Quelle: www.rsz.be
3. Quelle: www.fedris.be: Statistiken über Arbeitsunfälle im Privatsektor, 2019.



Konkurs und Umstrukturierung: die Welle und die Deiche

Trotz der Verlängerung der meisten staatlichen Corona-Hilfen für Unternehmen werden (Massen-)Entlassungen und Konkurse wahrscheinlich zunehmen, wenn diese Maßnahmen auslaufen. Welche Instrumente gibt es, um Arbeitnehmer zu unterstützen, den sozialen Kahlschlag zu verringern und Langzeitarbeitslosigkeit nach einer Entlassung zu vermeiden?

Ein Jahr und zwei Lockdowns: Die Coronakrise zieht sich hin und sowohl die Unternehmen als auch die Arbeitnehmer leiden. Bereits 2020 haben rund 100 Unternehmen Massententlassungen angekündigt, die fast 9.500 Arbeitsplätze bedrohen⁽¹⁾. Am stärksten betroffen ist der Sektor der Personenbeförderung, gefolgt vom Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca) sowie der Metallverarbeitung und der Chemie/Petrochemie.

Auch wenn einige Arbeitgeberlobbys dramatisieren, um die Beziehungen zu den Gewerkschaften zu beeinflussen, stimmt es dennoch, dass etliche Unternehmen in ernsthaften finanziellen Schwierigkeiten stecken. „Während der ersten Welle haben die Beihilfen Schäden am Produktionsapparat und die Umwandlung von Cashflow-Problemen in Solvenzprobleme und Konkurse verhindert“, erklärt Muriel Ruol vom CSC-Studiendienst. „Durch diese Beihilfen konnten die Bedingungen für einen Aufschwung aufrechterhalten werden. Aber durch die zweite Welle und die anhaltende Unsicherheit wird das Risiko eines Konkurses

in bestimmten Branchen immer größer. Und die Wirtschaft hasst Unsicherheit.“ Und diese Unsicherheit schürt Ängste hinsichtlich der Überwindung der Krise und dem Ende der Hilfen. Das Ende des Moratoriums für Insolvenzen wird zweifellos die Tiefe der Solvenzkrise, d.h. die Fähigkeit eines Unternehmens, seine Schulden zu bezahlen, drastisch vor Augen führen.

Drei von zehn Unternehmen (29,8 %) befinden sich trotz öffentlicher Hilfen weiterhin in einer kritischen Situation. Von denen, die vor der Krise gesund waren, hat jedes fünfte erhebliche Liquiditätsprobleme (L'Écho, 25. Januar 2021). Eine im März von der ERMG⁽²⁾ durchgeführte Umfrage zeigt, dass 7 % der Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben (3.884 Befragte), wahrscheinlich und sehr wahrscheinlich insolvenzgefährdet sind (siehe Grafik Seite 9). In diesem Kontext ist das Risiko zunehmender Insolvenzen und der Bedrohung von Arbeitsplätzen erheblich.

Eine Welle von Massententlassungen?

Die von den verschiedenen Regierungen ergriffenen Unterstützungsmaßnahmen gehen weiter (Reform des gerichtlichen Reorganisationsverfahrens, Verlängerung des Moratoriums für Bankkredite bis Juni, neue regionale Beihilfen für die betroffenen Sektoren usw.), aber werden sie ausreichen, um das Überleben aller Unternehmen zu garantieren? Der erste Lockdown drohte Unternehmen, die bereits vor der Krise Cashflow-Probleme hatten, in den Ruin zu treiben. Der zweite Lockdown hat die Situation noch verschlimmert und gleichzeitig gefährlichen Druck auf den Cashflow gesunder Unternehmen ausgeübt.

Seit Anfang des Jahres haben sich die Renault-Prozeduren vervielfacht. Dennoch müssen wir in Bezug auf die Zahlen wachsam bleiben. Wenn auch einige dieser Prozeduren tatsächlich mit der Gesundheitskrise zusammenhängen (Solvay, BT Global, AGC Glass Europe usw.), sind andere für das Unternehmen oder seine im Ausland ansässige Muttergesellschaft eine Gelegenheit, um Tochtergesellschaften oder Standorte, die in ihren Augen Mängel aufweisen, umzustrukturieren (Fedex, Bosch usw.) oder sogar loszuwerden.

„Die Situation schafft Machtverhältnisse, die Möglichkeiten für Umstrukturierungen oder Dividenden schaffen. Außerdem hat die Krise den Übergang beschleunigt. Die Krise ist eine Chance, sich für eine faire Energiewende einzusetzen, die von den regionalen Konjunkturplänen bestimmt werden wird. Aber der Notwendigkeit eines digitalen Übergangs, der die Arbeit verändert und Auswirkungen auf die Beschäftigung haben wird, stehen wir wesentlich kritischer gegenüber. Die CSC wird in dieser Angelegenheit sehr wachsam sein“, sagt Muriel Ruol.

Der Lockdown hat in der Tat die Digitalisierungsbewegung angeheizt und beschleunigt (Homeoffice, Online-Shopping,...). Die Digitalisierung verändert also nicht nur das Konsumverhalten, sondern auch die Arbeitsprozesse, und das wahrscheinlich dauerhaft. Aber nicht alle Unternehmen sind für diese neuen Herausforderungen gerüstet. Diese beschleunigte Digitalisierung kann sich negativ auf die Beschäftigung auswirken.

Instrumente vorhanden

Während der Krise wurden soziale Maßnahmen von den Gewerkschaften hartnäckig verhandelt, um Massenentlassungen zu vermeiden (zeitweilige Arbeitszeitverkürzung, Corona-Zeitkredit usw.). In Belgien gibt es eine breite Palette von Regelungen, um die Arbeitnehmer in sehr schwierigen Zeiten zu schützen und/oder zu unterstützen: obligatorische Informations- und Konsultierungsprozeduren, Rückgriff auf Kurzarbeit, Möglichkeiten der kollektiven Arbeitszeitverkürzung, System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag, Systeme zur Begleitung von Umstrukturierung und beruflicher Wiedereingliederung, Ausbildung und Umschulung, usw.

Wahrscheinliche und sehr wahrscheinliche Konkursrisiken

Belgien:
7%



Die kompletten Ergebnisse der Umfrage auf nbb.be

Vorgesehene Entwicklung der Beschäftigung in den Unternehmen im Jahr 2021

Belgien:
+0,5%



Quelle: Economic Risk Management Group, Umfrage 16. März 2021.

Auch wenn diese Instrumente nicht perfekt sind oder einige von ihnen verstärkt werden sollten, um ihr Ziel zu erreichen (siehe Artikel über das Renault-Gesetz), stellen sie dennoch einen „Stoßdämpfer“ und im besten Fall sogar ein Sprungbrett zu einem neuen Arbeitsplatz dar.

Während unablässig Umstrukturierungen angekündigt werden, müssen die Sozialpartner harte Entlassungen vermeiden, indem sie der Umverteilung der verfügbaren Arbeit und Maßnahmen zur Unterstützung älterer Arbeitnehmer am Ende ihrer Laufbahn Vorrang einräumen, wie es die Gewerkschaften wünschen⁽³⁾. Und allgemeiner sich langfristig auf die „Nachwehen“ vorbereiten, in Absprache mit den Sozialpartnern, wie von Europa gefordert.

Schutz der sozialen Sicherheit

Eines Tages werden die Belgier das Ende des Tunnels sehen. Ist das belgische Schutzsystem bis dahin bereit, den vorhergesagten Schock zu verkraften? „Wir müssen auf jeden Fall die soziale Sicherheit stärker schützen und finanzieren, gleichzeitig aber die derzeitigen Hilfen beibehalten, bis die Wirtschaft wirklich anzieht“, so Muriel Ruol.

„Die Coronakrise hat die Situation einiger Menschen verschlechtert, die sich bereits vor der Krise in einer prekären Situation befanden (Arbeitslose, Behinderte usw.) und hat andere unerwartet in eine prekäre Situation gedrängt (Selbstständige, Arbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe und im soziokulturellen Bereich, Studenten usw.). Aber dieser sozialen Dimension der Krise wurde sehr wenig Aufmerksamkeit geschenkt, insbesondere vom europäischen Konjunkturprogramm. Dennoch hält die EU einen der Schlüssel zur Überwindung der Krise in der Hand. In dieser Hinsicht ist die Neuheit der gebündelten Finanzierung des 750 Milliarden schweren europäischen Konjunkturprogramms zwar zu begrüßen. Aber wir müssen wachsam bleiben, damit eine verfrühte Rückkehr zu haushaltspolitischen Sparmaßnahmen nicht eine zaghafte Erholung im Keim erstickt, wie es 2010 nach der Finanzkrise der Fall war.“

(1) Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (14/01/21).

(2) Umfrage der Economic Risk Management Group, 16. März 2021.

(3) Carte blanche „Surmonter la crise sanitaire avec de l'aide et un plan de relance“ (L'Écho, 4/02/21).



DAS RENAULT-GESETZ: EIN UNVOLLKOMMENES INSTRUMENT GEGEN MASSENENTLASSUNGEN

Als Folge des Traumas, das durch die Schließung des Renault-Werkes in Vilvoorde 1997 verursacht wurde, zielt das so genannte „Renault-Gesetz“ darauf ab, die im KAA 24 vorgesehene Prozedur zur Information und Konsultierung der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen infolge von Umstrukturierungen oder Schließungen zu stärken und zu regeln. Obwohl diese Prozedur (oft als „Phase 1“ bezeichnet) darauf abzielt, die sozialen Folgen zu begrenzen und Alternativen zu Entlassungen zu finden, wird dieses Ziel nur selten erreicht.

Das Kollektive Arbeitsabkommen (KAA) Nr. 24 verlangt von den Arbeitgebern die Einhaltung dieser Informations- und Konsultierungsprozedur: diese verpflichtet sie, den Arbeitnehmervertretern eine Reihe von Informationen zu geben (Gründe für die geplanten Entlassungen, Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer usw.), ihre Fragen zu beantworten und ihre Vorschläge zu berücksichtigen. Die Konsultierungen erstrecken sich auf die Möglichkeiten, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu verringern und ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen abzumildern. Diese zielen insbesondere darauf ab, die berufliche Wiedereingliederung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zu unterstützen.

Wenn diese Konsultierung tatsächlich stattfindet, wird „sie oft auf ein Minimum reduziert, wobei die Unternehmen sich auf eine rein formale Konsultierung beschränken“, beklagt Geneviève Laforêt vom Betriebsdienst der CSC. Diese Konzertierung ist jedoch ein wesentlicher Schritt, der es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen soll, sich auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ein korrektes Bild von der wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens zu machen und Möglichkeiten zur Verringerung der sozialen Folgen und der Entlassungen zu erwägen.

„Die Entscheidung zur Entlassung von Arbeitnehmern wird jedoch oft getroffen, bevor die Arbeitnehmer einbezogen werden. Die Gewerkschaften haben nicht immer die Zeit und die Ressourcen, um mit Hilfe von Experten über Alternativen nachzudenken. Ihre Vorschläge werden nur selten von den Unternehmen geprüft und berücksichtigt. Man muss feststellen, dass die Prozedur nicht wirklich die vom Gesetzgeber gesetzten Ziele erfüllt.“ Tatsächlich besteht zwischen der Zahl der angekündigten Entlassungen und der Zahl der tatsächlichen Entlassungen nur ein geringer Unterschied (kaum 5 % in 2019 und etwa 10 % in 2020).

Zu wenig Einfluss

Seit vielen Jahren versucht die CSC, die Gesetzgebung zu verbessern. „Es ist wichtig, die Wirksamkeit des Rechts auf Information und Konsultierung durch wirksame und abschreckende Sanktionen bei Nichteinhaltung zu gewährleisten. Die Arbeitgeber treiben die Prozedur voran, um sie



so schnell wie möglich abzuschließen. Es kommt auch vor, dass Unternehmen die Entlassungen über die Zeit verteilen, um den Begriff der Massenentlassung (Kollektiventlassung) zu umgehen und sich der Verpflichtung zur Information und Konsultierung zu entziehen.“

„Wir sind ebenfalls für die Verpflichtung zum Abschluss eines Sozialplans mit einem entsprechenden Provisionsystem und für die Ausdehnung des Kreises der erfassten Arbeitnehmer. Wir würden uns auch wünschen, dass die Auswirkungen der Umstrukturierung auf die Subunternehmer besser berücksichtigt werden. Es muss ebenfalls an der Antizipation von Umstrukturierungen und Übergaben

gearbeitet werden. Die Gewerkschaften haben nicht immer Zugang zu vollständigen, relevanten und rechtzeitigen Informationen über die wirtschaftliche und finanzielle Lage und die Perspektiven des Unternehmens. Unsere Fähigkeit, Entscheidungsprozesse zu beeinflussen, bleibt vorerst zu schwach“, so Geneviève Laforêt.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass das Renault-Gesetz den Arbeitnehmervertretern und in der Folge auch einzelnen Arbeitnehmern erlaubt, die Einhaltung der Prozedur unter bestimmten Bedingungen anzufechten.

UMSTRUKTURIERUNGEN UND KONKURSE: BEGLEITUNG DES ARBEITNEHMERS

Ein Arbeitgeber, der eine Massenentlassung ankündigt, muss unter bestimmten Bedingungen eine Beschäftigungszelle einrichten. Ziel ist es, die entlassenen Arbeitnehmer bei ihrer Suche nach einer neuen Arbeit zu begleiten.

Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Umstrukturierung entlassen werden, sind verpflichtet, der Beschäftigungszelle beizutreten. Wenn sie dies nicht tun, riskieren sie, dass ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) ausgesetzt wird.

Die Beschäftigungszelle sorgt auch dafür, dass die Maßnahmen des Sozialplans umgesetzt werden. Außerdem muss sie jedem eingetragenen Arbeitnehmer mindestens ein Outplacement-Angebot machen, und zwar mindestens 30 Stunden während der ersten drei Monate für Arbeitnehmer unter 45 Jahren und mindestens 60 Stunden während der ersten sechs Monate für Arbeitnehmer über 45 Jahren. Es ist möglich, im Rahmen des Sozialplans die Leistungen der Beschäftigungszelle auf Leiharbeiter auszuweiten.

Die Beschäftigungszellen

Wenn ein Unternehmen mit Sitz in der DG eine Massenentlassung ankündigt, ist das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) für die Gründung und Koordination einer Beschäftigungszelle zuständig. Aufgabe der Beschäftigungszelle ist es, die entlassenen Arbeitnehmer bei ihrer Suche nach einer neuen Arbeit zu begleiten.

Das ADG informiert die von der Umstrukturierung betroffene Belegschaft, kümmert sich um die Ein- & Austragung in/aus die/der Beschäftigungszelle, berät Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Fragen der Beschäftigungszelle und zer-

tifiziert die Mitwirkung der Betroffenen während ihrer Eintragung in der Beschäftigungszelle. Wenn Arbeitnehmer von einer Massenentlassung betroffen sind und in der DG wohnen, müssen Sie sich beim Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft als Arbeitsuchender eintragen, ansonsten je nach Wohnsitz beim FOREM (Wallonien), beim VDAB (Flandern) oder bei Actiris (Brüssel).



Infos +

www.diecsc.be/Konkurs

www.adg.be

www.umstrukturierungen.be



Die Falle der zusätzlichen freiwilligen Überstunden für Bauarbeiter

Als Folge der Coronakrise wurden viele zusätzliche Möglichkeiten geschaffen, um die Flexibilität am Arbeitsplatz zu steigern. Die CSC Bau-Industrie & Energie warnt vor den Folgen von zusätzlichen freiwilligen Überstunden.

Nach Ansicht einiger Arbeitgeberverbände wäre es bereits jetzt möglich, das für die essentiellen Sektoren vorgesehene Sonderkontingent von 120 zusätzlichen Überstunden auf freiwilliger Basis im Baugewerbe zu nutzen. In der Realität ist diese Freiwilligkeit jedoch oft fiktiv.

Die CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE) macht die Bauarbeiter darauf aufmerksam, dass diese Überstunden nicht zu einem echten Zusatzlohn berechtigen. Statt 120 oder 150 % erhalten sie tatsächlich nur 100 % des Lohns. Außerdem werden diese Stunden bei der Berechnung von Rente, Urlaubsgeld usw. nicht berücksichtigt, d. h. durch sie verlieren die Arbeitnehmer Geld. In der Praxis geben diese Überstunden weder Anspruch auf Treuemarken noch auf Schlechtwettermarken.

Ein Beispiel: Für einen qualifizierten Arbeiter der Kategorie 1, dessen Stundenlohn 16,711 Euro beträgt, beläuft sich der Verlust auf zirka 740

Euro jährlich. Und das ohne Berücksichtigung des entgangenen Zusatzlohns bei der Berechnung von Rente und Zusatzrente. Der Arbeitgeber hingegen könnte von einer erheblichen Reduzierung profitieren.

Ein Arbeitnehmer, der sich mit diesem System einverstanden erklärt, wäre „verpflichtet“, bis zu 50 Stunden pro Woche zu arbeiten, ohne einen wirklichen Ausgleich zu erhalten!

Warnung

Die CSCBIE rät Bauarbeitern daher gut

zu überlegen, bevor sie sich bereit erklären, in einem solchen System zu arbeiten. Wenn Ihr Arbeitgeber es Ihnen vorschlägt, erklären Sie ihm, dass dies einen erheblichen Einfluss auf Ihr Einkommen hat. Es gibt andere, interessantere Möglichkeiten, Überstunden im Baufach zu machen. Dies ist beim klassischen Überstunden-system sowie im Rahmen des Königlichen Erlasses Nr. 213 der Fall.

Wenn Ihr Arbeitgeber Druck auf Sie ausübt, zögern Sie nicht, sich an die CSCBIE zu wenden: 087 85 99 66 oder cscbie.verviers@acv-csc.be



© Jean-Luc Flémal/Belpress.com

Schlechtwettermarken 2020

Als Bauarbeiter (Rohbau, in einem Unternehmen mit einer LSS-Kennziffer, die mit 024 oder 054 beginnt) haben Sie Anspruch auf Schlechtwettermarken, die einen Teil Ihres Verdienstaufschlags bei schlechtem Wetter kompensieren. Der Bruttobetrag entspricht 2 % Ihres Bruttolohnes, den Sie im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 zu 100 % verdient haben.

ACHTUNG: Der Betrag der Schlechtwettermarken kann aufgrund von Kurzarbeitstagen (z.B. wegen höherer Gewalt Corona) niedriger sein als der Betrag, den Sie im letzten Jahr erhalten haben.

Wenn Sie Mitglied der CSCBIE sind, werden Ihre Schlechtwettermarken aufgrund eines Dokuments ausbezahlt, das Ihnen Ende März zuge-

sandt wurde. Bitte geben Sie dieses Dokument in einem CSC-Dienstleistungszentrum ab, unsere Mitarbeiter werden sich um die Zahlung kümmern. Die erste Zahlung erfolgte am 26. April 2021.

Wenn Sie noch im Besitz alter Karten sind (mehr als 3 Jahre alt), haben Sie unter bestimmten Voraussetzungen noch die Möglichkeit, diese zu nutzen.

Stundenlöhne bleiben trotz negativer Indexierung unverändert

Im Januar verzeichnete Belgien eine negative Lohnindexierung aufgrund der Corona-Auswirkungen auf die Wirtschaft. Glücklicherweise sind die Stundenlöhne im Baufach nicht gesunken, was auf die Entschlossenheit der CSCBIE zurückzuführen ist.

Die Berufszentrale hatte in der Vergangenheit ausgehandelt, dass im Falle einer negativen Indexierung die Stundenlöhne im Baugewerbe nicht sinken. In der Zwischenzeit erholt sich die Wirtschaft allmählich, doch der Index ist noch nicht so stark gestiegen, dass eine neue Lohnindexierung möglich ist. Aus diesem Grund bleiben die Löhne im April, Mai und Juni 2021 unverändert.



© Shutterstock.com

LÖHNE BAUFACH - PK 124

Qualifikation	Stundenlohn
Kat. I (Handlanger)	14,740 Euro
Kat. I A (1. Handlanger)	15,472 Euro
Kat. II (Spezialisierter)	15,713 Euro
Kat. II A (Hochspezialisierter)	16,498 Euro
Kat. III (Qualifizierter I)	16,711 Euro
Kat. IV (Qualifizierter II)	17,738 Euro
Kolonnenführer A	18,382 Euro
Kolonnenführer B	19,512 Euro
Vorarbeiter	21,286 Euro
Studenten (Ausbildung Baugewerbe)	10,473 Euro
Studenten (ohne Ausbildung Baugewerbe)	9,607 Euro
Trennzulage: Logis 13,36 Euro + Kost 27,97 Euro = 41,33 Euro pro Tag	

FAHRER VON BETONMIXER UND FÜHRER VON BETONPUMPEN (KAT. III UND KAT. IV)

Qualifikation	Stundenlohn
Berufsneulinge (Kat. III)	16,711 Euro
Nach 1 Jahr und Erhalt der Bescheinigung (Kat. IV)*	17,738 Euro

* Berufsneulinge, die in ihrem 1. Erfahrungsjahr in dieser Funktion nicht zu der Ausbildung eingeschrieben wurden, zwecks Erhalt der Bescheinigung, kommen sofort in die Kat. IV.

Zahlung Urlaubsgeld 2021

Das Urlaubsgeld 2021 für Bauarbeiter wird am 17. Juni ausbezahlt. Dies geschieht ausschließlich per Banküberweisung. Die Urlaubskasse des Baufachs bittet alle Arbeitnehmer, die ihre Bankkontonummer noch nicht mitgeteilt haben, dies jetzt zu tun.

Dies kann auf zwei Arten geschehen:

- Online über www.socialsecurity.be.** Klicken Sie auf „Bürger“ und melden Sie sich dann im Bereich „Zugang zu den gesicherten Onlinediensten“ an. Befolgen Sie anschließend die Anweisungen, um die App „Mein Urlaubskonto“ aufzurufen. Der Zugriff ist auch möglich über die App „Mein

Urlaubskonto“ auf der Webseite www.mysocialsecurity.be oder über die Webseite des Landesamtes für Jahresurlaub. Nach dem Einloggen können Sie Ihre Bankkontonummer, Adresse und die Sprache eingeben oder ändern. Sie können sich auch über die App „itsme“ anmelden.

- Anhand des offiziellen Formulars**, das Sie bei der Urlaubskasse des Baufachs beantragen können:
 - info@caissecongebatiment.be
 - Telefon: 02/529.80.11
 - Schriftlich: Caisse Congé du Bâtiment
Rue de l'Hôtel des Monnaies 40,
2 CD in 1060 Brüssel.

Das korrekt ausgefüllte und vom Arbeitnehmer unterzeichnete Formular muss bis spätestens **31. Mai 2021** per Post zugestellt werden (eine E-Mail ist ungültig). Es werden keine Beträge per Telefon, Fax oder E-Mail mitgeteilt.

Auf „Mein Urlaubskonto“ ist auch eine Simulation des Urlaubsgeldes möglich. Aber beachten Sie bitte, dass es sich dabei um vorläufige Zahlen handelt. Die Höhe des Urlaubsgeldes wird erst mit der Bezahlung endgültig.

Achtung: Ohne Bankkontonummer kann kein Urlaubsgeld ausgezahlt werden.

ÖKO-GESTEN: UNERLÄSSLICH, ÜBERFLÜSSIG ODER UNZUREICHEND?

Zurzeit beträgt unser ökologischer Fußabdruck im Schnitt 10,8 Tonnen CO₂ pro Person pro Jahr. Um das Ziel des Pariser Klimaschutzabkommens zu erreichen, müsste er bis 2050 um 8,8 Tonnen auf 2 Tonnen sinken.

Wie stark reduzieren Öko-Gesten den CO₂-Fußabdruck?



Aufteilung der Anstrengungen in einem realistischen Szenario



Aufteilung der Anstrengungen in einem optimalen Szenario



Der kollektive Anteil ist die notwendige Verpflichtung des Staates und der Unternehmen, unsere Produktions- und Verbrauchssysteme grundlegend zu verändern. Obwohl Öko-Gesten wichtig sind, betreffen sie nur einen geringen Anteil des erforderlichen Wandels. Die ständige Aufforderung zu individuellen Anstrengungen wird nicht mehr lange darüber hinwegtäuschen können, dass die Staaten und Unternehmen untätig sind, anstatt die ökologische Krise aktiv anzugehen.

Die Antwort auf die Frage lautet, dass nicht alle Öko-Gesten gleich sind: Einige sind zwar unerlässlich und nützlich, aber bei weitem unzureichend.

Europa wird entscheidend sein BESTEUERUNG DER MULTINATIONALEN ZEIT FÜR EINEN ANDEREN ANSATZ

Die Steuerhinterziehung durch multinationale Unternehmen kostet die Regierungen weltweit zwischen 500 und 600 Milliarden Dollar. Das geht aus einem Bericht einer UN-Expertengruppe⁽¹⁾ hervor. Europa hat nun beschlossen, mehr Transparenz in Bezug auf diese Praktiken zu schaffen.

2013 zahlte McDonald's 1,4 % Steuern auf all seine europäischen Gewinne. Die Reduzierung der Steuerlast wird durch den Mechanismus der Gewinnverlagerung (profit shifting) erreicht: die in den verschiedenen europäischen McDonald's-Filialen erzielten Gewinne werden an die luxemburger Tochtergesellschaft zurückgeführt. Dort profitiert McDonald's von einer Steuerregelung à la carte, die auf direkten Vereinbarungen mit der luxemburgischen Regierung beruht. Daraus ergibt sich ein Steuersatz von 1,4 % und ein Verlust von mehr als einer Milliarde Euro an Steuereinnahmen für die europäischen Länder zwischen 2009 und 2013⁽²⁾.

Der große Gewinner ist Luxemburg: Der Steuersatz mag sehr niedrig sein, aber da alle europäischen Gewinne von McDonald's dorthin fließen, steigen die Steuereinnahmen des Landes. Wir können nur vermuten, wie die einzelnen europäischen Länder die entgangenen Steuern ausgleichen: Indem sie ihre Ausgaben kürzen oder andere Steuerzahler besteuern, sprich Sie und mich. Es sind nicht Belgien, Deutschland oder Frankreich, die von McDonald's und Luxemburg an der Nase herumgeführt werden, sondern die belgischen, deutschen und französischen Bürgerinnen und Bürger.

TRANSPARENZ REICHT NICHT AUS

Europa beginnt, gegen diese Praktiken vorzugehen. Es wird für multinationale Unternehmen eine länderbezogene Be-

richterstattung auferlegen, das sogenannte Country-by-country Reporting (CBCR). Die Konzerne müssen eine Reihe von Buchhaltungsdaten veröffentlichen: vollständige Liste der Filialen, Umsatz und Gewinn jeder Filiale, an das Gastland gezahlte Steuern, von der Regierung erhaltene Fördermittel usw., auch für ihre Tochtergesellschaften außerhalb Europas.

Wenn der Konzern seine Gewinne verlagert, entsteht eine Lücke zwischen seinen Gewinnen und seinen Steuern. Dann wird offensichtlich, dass er betrügt. Ist die länderbezogene Berichterstattung eine Revolution in der Besteuerung von Unternehmen? Sagen wir, es ist ein erster Schritt, dem noch viele folgen müssen.

Erstens gibt es das Reporting bereits in zwei sensiblen Sektoren, und zwar im Bankwesen und in der Rohstoffindustrie. Zweitens liegt den Steuerverwaltungen in den OECD-Ländern bereits, unabhängig von der Branche, eine länderspezifische Berichterstattung der von ihnen kontrollierten multinationalen Unternehmen vor. Das Neue an der jüngsten europäischen Entscheidung ist, dass sie das CBCR-System für die Bürger zugänglich macht. Einige hoffen, dass die Sorge um ihr Firmenimage sich positiv auf die Ehrlichkeit der multinationalen Unternehmen auswirken wird. Dies ist jedoch zweifelhaft. Seit mehreren Jahren sind Konzerne wie McDonald's, Starbucks, Apple, Ikea, usw. in Steuerskandale verwickelt,

aber das Steuerniveau der Unternehmen nimmt weiterhin ab.

EINHEITLICHE BESTEUERUNG

Mehr als Transparenz brauchen wir eine völlig neue Methode zur Besteuerung von multinationalen Unternehmen. Es gibt mehrere Vorschläge, die bei ihrer Umsetzung Konzerne daran hindern würden, ihre Gewinne zu manipulieren. Einer von ihnen sieht die einheitliche Besteuerung von multinationalen Unternehmen vor.

In ihrem Rahmen würden die Steuerbehörden den Gewinn berechnen, den das multinationale Unternehmen in jedem Land verbuchen sollte, und zwar aufgrund des globalen Gewinns und eines Verteilerschlüssels, der auf tatsächlichen Anhaltspunkten beruht (Anzahl der Arbeitnehmer, Umsatz in jedem Land usw.). Je mehr ein multinationaler Konzern in einem Land verkauft, desto mehr Gewinn „muss“ er in diesem Land machen, desto mehr Steuern würde er dort zahlen. Mit diesem Ansatz könnte die luxemburger Tochter von McDonald's, die 13 Mitarbeiter zählt, nicht länger drei Milliarden Euro Gewinn verbuchen... Die Europäische Kommission verspricht, die einheitliche Besteuerung von multinationalen Unternehmen voranzutreiben. Fortsetzung folgt.

(1) FACTI Pane Reports (2021)

(2) Unhappy Meal: €1 Billion in Tax Avoidance on the Menu at McDonald's / EPSU (2015)





© Shutterstock.com



KOMMENTAR

Verhandlungen gescheitert

Die CSC musste feststellen, dass es unmöglich war, die Verhandlungen zum Abschluss eines Manteltarifabkommens mit der Zehnergruppe fortzuführen. Was auf dem Verhandlungstisch lag, kompromitierte die Solidarität zwischen den Sektoren und damit zwischen allen Arbeitnehmern, da bestimmte einmalige Lohnvorteile nur wenigen Unternehmen zugutegekommen wären. Das war inakzeptabel, denn dieser Ansatz untergräbt die eigentlichen Grundlagen eines überberuflichen Abkommens.

Auf sektorielle Verhandlungen zu verzichten, wie dies die Arbeitgeberbank durchsetzen wollte, hätte in der Tat vielen Arbeitnehmern eine Lohnerhöhung vorenthalten, weil die Lohnverhandlung nicht in allen Unternehmen besteht. Während der Gesundheitskrise standen jedoch viele dieser Unternehmen an vorderster Front.

Die CSC beklagt auch die Blockade anderer Schwerpunkte für die Arbeitswelt: keine Öffnung für eine deutliche Erhöhung des Mindestlohnes, der hinter den Median- und Durchschnittslohn in Belgien zurückgefallen ist, und eine auf später verschobene Debatte über die Maßnahmen am Laufbahnende. Dabei ist die Erschöpfung der Arbeitnehmer eine Realität.

Die CSC geht nie sorglos in Verhandlungen, sondern immer aufgrund eines Mandats, das von ihren repräsentativen Instanzen erteilt wird. Das macht unsere Stärke aus und das hat uns diesmal veranlasst, die Vorschläge der Arbeitgeber abzulehnen. Die gescheiterten Verhandlungen ändern nichts an unserer Entschlossenheit, bessere Arbeitsbedingungen für alle auszuhandeln. Und das Lohngesetz muss endlich abgeändert werden.

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin

Corona: Hohes Ansteckungsrisiko für Haushaltshilfen

Die Zahlen von Sciensano zeigen, dass Haushaltshilfen bei ihrer Arbeit ein höheres Infektionsrisiko haben. Die CSC Nahrung und Dienste schlägt erneut Alarm und fordert zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen und eine prioritäre Impfung.

„Wir sagen es schon seit mehr als einem Jahr, aber jetzt gibt es eine offizielle Bestätigung, dass Haushaltshilfen bei ihrer Arbeit einem hohen Ansteckungsrisiko ausgesetzt sind“, erklärte Pia Stalpaert, Präsidentin der CSC Nahrung und Dienste.

Aufgrund der verfügbaren Daten des LSS und des Contact Tracing wurden die Corona-Infektionen in den verschiedenen Sektoren aufgelistet. Die Universität Hasselt, die KU Leuven, IDEWE und Sciensano arbeiteten mit an dieser Studie. „Die Zahl der Ansteckungen im Bereich der Dienstleistungsschecks ist hoch“, erklärt KUL-Professor Lode Godderis. „In diesem Sektor gibt es kein automatisches Screening. Die Haushaltshilfen arbeiten im Haus des Kunden und sie gehen ein erhöhtes Risiko ein, da sie den ganzen Tag in der Gesellschaft von (potenziell ansteckenden) Menschen sind.“

Die Haushaltshilfen besuchen im Laufe der Woche bis zu 10 Haushalte und befinden sich für mehrere Stunden in denselben Räumlichkeiten wie die Haushaltsmitglieder. Das macht die soziale Distanzierung sehr schwierig und nicht jeder hält sich an die Hygieneauflagen. Einige Arbeitgeber sind immer noch zögerlich und nicht einmal bereit, genügend Masken zur Verfügung zu stellen.

„Anfang des Jahres haben wir eindringlich für eine prioritäre Impfung unserer Haushaltshilfen plädiert“, sagt Pia Stalpaert. „Nur so lässt sich die hohe Zahl der Infektionen reduzieren. Wir bedauern, dass die Behörden unserer Bitte nicht nachgekommen sind. Hoffentlich werden die Zahlen die Behörden diesmal überzeugen, die Haushaltshilfen prioritär zu impfen.“

Stellenanzeige

Die CSC-Angestelltengewerkschaft CNE sucht

1 ZWEISPRACHIGE(N) VERWALTUNGSMITARBEITER(IN)

für eine Vollzeitvertretung (34 Stunden pro Woche) im CNE-Sekretariat in Eupen. Interessenten werden gebeten, ihre Bewerbung (Lebenslauf und Motivationsschreiben) spätestens bis zum 21. Mai 2021, um 8 Uhr, per E-Mail an die Personalreferentin, Muriel Christiaens, zu senden: muriel.christiaens@acv-csc.be.

Die vollständige Stellenanzeige finden Sie unter www.diecsc.be.