



Internationale Norm gegen Gewalt am Arbeitsplatz

Inhalt

Öffnungszeiten ab September

Seite 3

Die Soziale Sicherheit benötigt dringend eine Refinanzierung

Seite 4

Zeitkredit am Laufbahnende vor 60 Jahren noch möglich
Einkommensgarantie für Betagte

Seite 5

Meldungen

Seiten 6-9

Dossier: Immer mehr Studenten jobben

Seite 10

Ausbildung in einem Mangelberuf

Seite 11

Meldungen

Seiten 12-13

Eine internationale Norm gegen Gewalt am Arbeitsplatz

Seiten 14-15

CNE Info: Zeitkredit und SAB

Seite 16

Meldungen

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

GRENZGÄNGERDIENST 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

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:

Vierzehntäglich

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

Die Soziale Sicherheit benötigt dringend eine Refinanzierung

Die Politik der letzten Jahre droht das Defizit in der sozialen Sicherheit ab 2021 in beispiellose Höhen zu treiben. Für 2019 wird ein Minus von 1,5 Milliarden Euro erwartet. Das geht aus dem Haushaltsbericht 2019-2020 hervor, der den Mitgliedern des geschäftsführenden Ausschusses der sozialen Sicherheit vorgelegt wurde. Die Mehrjahresprognosen 2021-2024 sehen noch düsterer aus.

Die neuen Einschätzungen zu den Einkünften und Ausgaben der sozialen Sicherheit kündigen in der Tat ein größeres Defizit als vorgesehen an, auch wenn das zunächst kein Problem darstellt, da das Gesetz die Regierung zwingt, eine zusätzliche Ausgleichfinanzierung zu gewährleisten.

Düstere Prognosen

Im Moment geht es also um die düsteren Prognosen für die Jahre 2021 bis 2024, da die Ausgleichszahlung ab 2021 nicht mehr garantiert ist. Demzufolge würde das Defizit bis 2024 auf 6,3 Milliarden Euro steigen. Diese Zahlen berücksichtigen aber nicht die Überschreitung der Wachstumsnorm des Gesundheitshaushaltes von 1,5 %. Für 2020 geht man von 340 Millionen Euro aus, Tendenz stark steigend bis 2024.

Für 2019 liegt das Problem vor allem bei den Einnahmen, denn:

- x die Regierung hat die Kosten für die Senkung der Beiträge (vor allem die Reduzierung der Arbeitgeberbeiträge im Rahmen der Tax Shift) um 83,2 Millionen Euro unterschätzt;
- x die Regierung rechnet schon mit Einnahmen aus Maßnahmen, die sie noch nicht konkretisiert hat (101 Millionen Euro soll die Bekämpfung des Sozialbetrugs einbringen);
- x der Haushalt zur Finanzierung der Bindung der Sozialleistungen an das Wohlbefinden (230 Millionen Euro) ist nicht in den Ausgaben der

sozialen Sicherheit enthalten;

- x die alternative Finanzierung unserer sozialen Sicherheit - die dringend notwendig ist angesichts der Tatsache, dass die Regierung den Arbeitgebern vor allem im Rahmen der Tax Shift ständig Ermäßigungen der Sozialbeiträge gewährt - wäre rückläufig, vor allem durch die Senkung der Mehrwertsteuereinnahmen (- 49,5 Millionen Euro).

Die Gewerkschaften schlagen Alarm und rufen die Politiker dazu auf, diese Praktiken zu unterlassen und damit aufzuhören, die Sozialbeiträge - d.h. die Haupteinnahmen der sozialen Sicherheit - zu reduzieren, ohne diese Reduzierung zumindest an die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze zu binden, die ausgleichende Einnahmen erwirtschaften würden.

Rasche Regierungsbildung notwendig

Darüber hinaus rufen die Gewerkschaften dazu auf, kurzfristig die Ausgleichszahlung zu sichern, damit die Konten der sozialen Sicherheit jedes Jahr ausgeglichen werden. „Wir appellieren ebenfalls zur raschen Bildung einer Föderalregierung, die alleine dazu befugt ist, wirksame Maßnahmen für einen ausgeglichenen Haushalt der sozialen Sicherheit zu treffen“, erklärt die CSC.

„Wir sind der Meinung, dass die nächste Regierung unbedingt das Reformgesetz der Finanzierung der sozialen Sicherheit überprüfen muss, da es derzeit keine stabile Finanzie-

rung garantiert. Die nächste Regierung muss auch dafür sorgen, dass die Ausgleichszahlung verlängert wird, sonst wird es diese ab 2021 nicht mehr geben, was das angekündigte Defizit erklärt. Wir alle sehen, wie das Defizit der sozialen Sicherheit genutzt wird, um die sozialen Vorteile und die Gesundheitspflege abzubauen.“

In Zeiten, wo die Ungleichheiten größer werden, brauchen die Bürger mehr denn je eine starke soziale Sicherheit. Eine soziale Sicherheit, die niemanden am Straßenrand zurücklässt, die anständige gesetzliche Renten sowie eine erschwingliche Gesundheitsversorgung garantiert. Die Stärke unseres Modells der sozialen Sicherheit kann nur durch eine Ausgleichsdotation und durch alternative Einnahmen garantiert werden.

Das ist eine Frage des politischen Willens, denn der in Belgien produzierte Reichtum steigt ausreichend, um innovative und nachhaltige Finanzierungsquellen zu finden, vor allem über eine gerechte Steuerpolitik. Diese Entscheidungen sind unerlässlich, um es der sozialen Sicherheit zu ermöglichen, nachhaltig zu einem guten Sozialschutz für alle beizutragen und im weiteren Sinne zum sozialen Zusammenhalt und zum Wohlbefinden.



Infos +
www.diecsc.be

Zeitkredit am Laufbahnende vor 60 möglich



© shutterstock

Es ist noch möglich, den Zeitkredit am Laufbahnende vor dem 60. Lebensjahr zu nehmen. Die betroffenen Arbeitnehmer können die Entschädigungen rückwirkend ab dem 1. Januar 2019 beantragen.

Alles begann mit dem „Jobsdeal“ im Jahr 2018, als die Föderalregierung beschloss, die Altersbedingung für den Zeitkredit am Laufbahnende von 55 auf 60 Jahre anzuheben. Infolge der Gewerkschaftsproteste und des Regierungsturzes ist diese Entscheidung letzten Endes nicht umgesetzt worden.

Die Sozialpartner gaben sich dann an die Arbeit, denn die nationalen und sektoralen Abkommen, die es noch ermöglichten, den Zeitkredit am Laufbahnende vor dem 60. Le-

bensjahr zu nehmen, liefen aus. Die Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter vereinbarten schließlich, dass es noch unter gewissen Bedingungen möglich ist, diesen Zeitkredit vor dem Alter von 60 Jahren zu nehmen. Der Nationale Arbeitsrat (NAR) genehmigte das überberufliche Abkommen bezüglich Zeitkredit am Laufbahnende sowie das SAB (Frühpension).

Sektorenabkommen

In den letzten Wochen begannen die Verhandlungen in den Sektoren, denn

ein nationales Kollektives Arbeitsabkommen genügt nicht. Die Sektoren müssen ebenfalls in ihren Abkommen den Zugang zum Zeitkredit am Laufbahnende vor dem Alter von 60 Jahren ermöglichen. Dieses ganze Hin und Her hat nun zu einem juristischen Vakuum geführt. Darf man jetzt noch den Zeitkredit vor dem Alter von 60 Jahren nehmen? Hat man noch Anrecht auf eine Entschädigung des Landesamtes für Arbeit (LfA)?

Der Zweifel bleibt bestehen in den Sektoren, die noch kein Abkommen vereinbart haben. Aber in einem kürzlich veröffentlichten Rundschreiben bestätigt das LfA, dass die Arbeitnehmer, die den Zeitkredit am Laufbahnende genommen haben, aber aufgrund des juristischen Vakuums trotz Antragstellung beim LfA keine Entschädigung erhalten, nun rückwirkend ab dem 1. Januar 2019 Entschädigungen beantragen können. Diese Arbeitnehmer müssen einen neuen Antrag in klassischer Form (C61) stellen.

In den Sektoren, die noch kein Abkommen vereinbart haben, wird den Arbeitnehmern, die den Zeitkredit am Laufbahnende ohne Entschädigung nehmen, angeraten, dieses Formular auszufüllen. Später können sie gegebenenfalls auch die Entschädigung beantragen.

© shutterstock

Einkommensgarantie für Betagte

Seit dem 1. Juli sind die Kontrollregeln bezüglich der Einkommensgarantie für Betagte (EGB) einfacher, aber auch strenger.

Bei der als GRAPA bekannten Einkommensgarantie handelt es sich um eine soziale Entschädigung für Personen ab 65 Jahre ohne ausreichende finanzielle Mittel.

Die 105.000 EGB-Nutznieser müssen demnächst im Voraus melden, wenn sie mehr als 21 Tage nacheinander nicht zuhause sind, auch wenn sie in dieser Zeit in Belgien bleiben. Die Kontrolle kann am vorübergehenden Aufenthaltsort des Empfängers durchgeführt werden.

Um die EGB beziehen zu können, müssen mehrere Bedingungen erfüllt werden. Die Zahlung wird unterbrochen, wenn der Nutznießer sich mehr als 29 Tage pro Jahr (aufeinanderfolgend oder nicht) im Ausland aufhält. Er verliert sein Anrecht, wenn er sich länger als sechs Monate ununterbrochen im Ausland aufhält oder wenn er nicht mehr im Register einer belgischen Gemeinde eingetragen ist. Daher ist es wichtig, dem Pensionsdienst im Voraus jeden Aufenthalt im Ausland zu melden, egal wie lange dieser dauert. Ansonsten kann die betroffene Person einen Monat vom Bezug der EGB ausgeschlossen werden.

Die Kontrollprozedur wird verein-

facht, aber auf die Personen über 80 Jahre ausgedehnt, die bisher davon ausgenommen waren. Der Nutznießer muss sich nicht mehr persönlich mit der Wohnsitzbescheinigung zur Gemeindeverwaltung begeben. Auf Anfrage des Pensionsdienstes wird nun der Briefträger mindestens einmal im Jahr an einem zufälligen Datum am Wohnsitz des Empfängers vorstellig. Bei Abwesenheit versucht er es ein zweites Mal. Nach drei erfolglosen Versuchen hat der Nutznießer fünf Tage Zeit, um eine Wohnsitzbescheinigung durch die Gemeinde ausfüllen zu lassen. Hoffen wir, dass die Briefträger genügend Zeit haben werden, um an der Haustür von gebrechlichen Personen darauf zu warten, dass ihnen geöffnet wird...

Nahrungsmittelindustrie: Entwurf Sektorenabkommen



In der Nahrungsmittelindustrie sieht der Entwurf eines Sektorenabkommens eine pauschale Erhöhung der Mindestlöhne von 0,20 Euro pro Stunde vor. Für die Löhne oberhalb dieses Mindestlohnes wird es Verhandlungen in den Unternehmen geben bezüglich der Anwendung der Lohnmarge von 1,1 %. Ohne Abkommen werden die Löhne um 1,1 % erhöht.

Darüber hinaus sieht das Abkommen eine Erhöhung der Mindestprämien, der Sektorentscheidungen und eine höhere Rückerstattung für die Fahrt zur Arbeit mit dem Fahrrad oder mit öffentlichen Verkehrsmitteln vor. Das System der „Anfangslöhne“ (niedrigere Bruttolöhne für Jugendliche) wird nicht angewandt. In den Unternehmen können Initiativen bezüglich der „machbaren Arbeit“ ergriffen werden. Das Abkommen sieht auch die maximale Verlängerung der SAB (Frührente) und des Zeitkredits am Laufbahnenende vor. Die Anzahl Tage des Laufbahnenendes wird erhöht.

Deutsche Gewerkschafter besuchen die CSC

Eine 18-köpfige Seminargruppe des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) hat Mitte August der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien einen Besuch abgestattet. Während einigen Tagen waren die Gewerkschafter und Betriebsräte im Rahmen eines grenzüberschreitenden DGB-Seminars in der Euregio unterwegs. Bei ihrer Visite in Verviers wollten sie mehr über Belgien, die Region und die Gewerkschaftsarbeit erfahren. Rede und Antwort stand CSC-Sekretärin Rebecca Peters, nach deren Präsentation sich eine interessante Diskussionsrunde mit den deutschen Gewerkschaftern entwickelte.



Grenzgänger Deutschland

Öffnungszeiten Grenzgängerdienst

Der CSC-Grenzgängerdienst Deutschland wird ab dem 1. September dienstags in Eupen nur noch nach Terminabsprache arbeiten. Für die Sprechstunden in Eupen und Kelmis gelten somit folgende Öffnungszeiten:

Eupen

Montags von 14 - 18 Uhr
Dienstags von 14 -17 Uhr nach Terminabsprache

Kelmis

Dienstags von 9 - 12 Uhr

Kontakt: 087 85 99 49

Belgische Steuererklärung für Nicht-Einwohner

Wie jedes Jahr organisiert der Grenzgängerdienst Deutschland Sondersprechstunden, bei denen wir Ihnen beim Ausfüllen der Steuererklärung für Nicht-Einwohner behilflich sein werden. Bitte beachten Sie, dass wir die Dokumente NUR zu diesen Terminen bearbeiten können und nicht in unseren gewöhnlichen Sprechstunden.

CSC St. Vith

Mittwoch, 16. Oktober, 14 bis 19 Uhr

CSC Eupen

Donnerstag, 17. Oktober, 14 bis 19 Uhr

Freitag, 18. Oktober, 14 bis 19 Uhr

Wenn Sie in den Niederlanden leben, wenden Sie sich für die Steuererklärung bitte an unsere Kollegen in Hasselt, da für Sie das Doppelbesteuerungsabkommen NL-BE gilt. Kontakt CSC Hasselt: 011 30 60 00





Immer mehr Studenten jobben

Ob aus eigenem Antrieb oder aus finanziellen Zwängen: Viele Schüler und Studenten arbeiten während des Sommers oder im Laufe des Jahres. Welche Regeln gilt es zu beachten, welche Fallen zu vermeiden und wie kann die CSC helfen?

Die Sommermonate sind bald vorbei und damit endet für Studenten auch der Ferienjob. Manche konzentrieren sich dann wieder voll auf ihr Studium, andere arbeiten weiter an den Wochenenden oder in den schulfreien Zeiten. Ursprünglich dienten die Studentenjobs dazu, Arbeitnehmer während ihres Urlaubs zu ersetzen, damit deren Arbeit nicht auf die Kollegen verteilt werden musste. Heute haben sich die Studentenjobs „emanzipiert“.

Eine klare Gesetzgebung

Studentenjobs erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Im vorigen Jahr leisteten 544.752 Studenten mindestens eine Stunde Arbeit, das waren 4 % mehr als 2017. Es ist daher wichtig für den arbeitenden Studenten, die Regeln zu kennen und beraten zu werden, um böse Überraschungen im Nachhinein zu vermeiden.

Die niedrigeren Lohnkosten für Studenten sind sicher das Hauptargument dafür, dass immer mehr Studentenverträge abgeschlossen werden.

Ab 16 Jahre (oder 15 Jahre unter der Bedingung, die beiden ersten Jahre der Sekundarstufe abgeschlossen zu haben und vollzeitig zur Schule zu gehen) darf ein jugendlicher einen Studentenvertrag unterzeichnen. Dieser Vertrag muss spezifische Bestimmungen bezüglich Lohn, Sicherheit, Kündigungsfristen,... enthalten.

Was den Lohn betrifft, so gelten die Regeln des gesetzlichen Mindestlohnes. Aber diese Bruttolöhne hängen vom Alter ab (siehe Tabelle Seite 8). Wenn der Jugendliche nicht mehr als 475 Stunden während eines Jahres arbeitet, wird ihm ein Solidaritätsbeitrag von 2,71 % abgehalten zur Finanzierung der sozialen Sicherheit (statt 13,07 % für die „klassischen“ Arbeiter). Oft kommt es zu Problemen, weil diese Grenze der 475 Stunden überschritten wird.

Viele Studenten melden sich erst bei der CSC, wenn es zu spät ist. Um dieses Problem zu vermeiden, sollten sie ihr restliches Arbeitskontingent gut im Auge behalten. Das ist über die Internetseite www.studentatwork.be ganz einfach. Dort erfährt der Jugendliche, wie viele Arbeitsstunden schon angemeldet wurden und wie viele Stunden noch bis zum Erreichen der Grenze zur Verfügung stehen.

Im Falle der Überschreitung muss der Student die gewöhnlichen Sozialbeiträge zahlen, wie es für einen Arbeiter- oder Angestelltenvertrag üblich ist. Zudem riskiert er, sein Anrecht auf Familienzulagen (Kindergeld) zu verlieren, wenn er pro Quartal eine bestimmte Anzahl von Arbeitsstunden überschreitet (siehe Seite 9).

An dieser Stelle möchten wir nochmals darauf hinweisen, dass es auf den ersten Blick zwar vorteilhaft erscheinen mag, einen höheren Nettolohn zu erhalten und niedrige Beiträge zu zahlen, doch in Wirklichkeit ist ein echter Arbeitsvertrag besser. Erstens ist dieser meistens von längerer Dauer und zweitens bietet er Anrecht auf soziale Rechte: Urlaubsgeld, garantierter Lohn im Krankheitsfall, Berücksichtigung bei der Berechnung der Rente, usw. Außerdem tragen die abgehaltenen Sozialbeiträge zur Finanzierung der sozialen Sicherheit bei.

Die Ausnahmen von der Regel

Sonderregelungen bestehen für bestimmte Sektoren und Aktivitäten, die es einem Jugendlichen - der seine Grenze von 475 Stunden erreicht hat - ermöglichen, andere Beschäftigungen ins Auge zu fassen. Dies ist der Fall für Gelegenheitsarbeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca), wo der Student während 50 Tagen mit einem reduzierten Sozialbeitragsatz arbeiten darf. Diese vorteilhafte Berechnung gilt auch im Rahmen einer Gelegenheitsarbeit im Gartenbau (max. 65 Tage pro Jahr) und in der Landwirtschaft (bis zu 30 Tage pro Jahr). Und sie ermöglicht den Studenten, einen höheren Nettolohn zu erhalten.

Eine erfolgreiche Formel

2018 leisteten in Belgien 544.752 Studenten mindestens eine Stunde Arbeit, das waren 4 % mehr als 2017.

544.752





Einige Tätigkeiten unterliegen nicht dem Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS). Dies ist der Fall für gelegentliche Arbeiten im Haushalt (Babysittern, Besuch alter Menschen, Besorgungen für Menschen mit eingeschränkter Mobilität, usw.). In diesem Rahmen sind maximal 8 Stunden pro Woche erlaubt. Dazu gehören ebenfalls Arbeiten im kulturellen Bereich und gelegentliche Arbeiten bei Sportveranstaltungen, vorausgesetzt, dass diese Leistungen 25 Tage pro Jahr für einen oder mehrere Arbeitgeber nicht überschreiten.

Arbeitnehmer zweiter Klasse

Die Entwicklung der Studentenarbeit außerhalb der traditionellen Sommermonate bleibt nicht ohne Folgen für die Arbeitswelt. Der sozialen Sicherheit gehen Einnahmen verloren und die jobbenden Studenten sind kaum geschützt, außer gegen Arbeitsunfälle. Im Krankheitsfall werden sie nicht entschädigt, ihre Arbeit eröffnet ihnen keine Rechte auf Krankengeld oder Arbeitslosenunterstützung und sie zahlen keine Beiträge für ihre zukünftige Rente.

All dies macht aus ihnen Arbeitnehmer zweiter Klasse. Darüber hinaus stehen sie mehr und mehr in Konkurrenz zu den „klassischen“ Arbeitnehmern. Mehr und mehr Arbeitgeber stellen sich die Frage, ob sie für eine gewisse Arbeit einen Arbeitnehmer einstellen oder eher auf Studenten zurückgreifen sollen, um so die Lohnkosten zu senken. Einige paritätische Kommissionen haben einen Studentenlohn festgelegt, aber das ist eher selten der Fall. Also wird der Einstiegslohn der Branche bezahlt. Auch wenn dieser höher ist als der altersgebundene Lohn, so ist er doch sehr niedrig.

Die niedrigen Lohnkosten der Studenten scheinen ausschlaggebend zu sein für das seit mehreren Jahren steigende Angebot an Studentenjobs. Im Vergleich zu 2017 ist die Zahl der Arbeitgeber, die Studenten beschäftigen, um 5 % gestiegen.

Ein Job ohne Zukunft

Über den Lohn und die sozialen Aspekte hinaus hat der explosionsartige Rückgriff auf Studentenjobs außerhalb der klassischen Urlaubszeit ebenfalls Auswirkungen individueller Art. Laut einer von der Jung-CSC veröffentlichten Umfrage arbeitet jeder zweite Student während des gesamten Jahres, 38 % arbeiten hauptsächlich im Urlaub. Diese Umfrage ergab außerdem, dass 15,6 % der befragten Studenten mehr als 16 Stunden pro Woche arbeiten. Diese intensive Arbeit gefährdet ihr Studium (19,7 %) und wirkt sich negativ auf ihre Gesundheit (12,9 %) und ihren Schlaf (23,2 %) aus.

Student zu sein ist ein Full-Time-Job. Diejenigen, die im Laufe des Jahres jobben, benötigen Geld. Das ist eine weitere Schwierigkeit in einer akademischen Laufbahn. Das Argument der Vorbereitung auf die Arbeitswelt und die Möglichkeit, diese Erfahrungen in den Lebenslauf zu

Studentenarbeit: Mindestlohn brutto (1. September 2018)

Alter	%	Monatslohn	Stundenlohn (38 Std./Woche)
Ab 21	100	1.593,81 Euro	9,68 Euro
20	94	1.498,18 Euro	9,10 Euro
19	88	1.402,55 Euro	8,52 Euro
18	82	1.306,92 Euro	7,94 Euro
17	76	1.211,30 Euro	7,36 Euro
16	70	1.115,67 Euro	6,78 Euro



*Studieren oder arbeiten?
Manche haben keine Wahl.*

integrieren, erweisen sich für die meisten Studenten als wenig effektiv. Der Studentenjob steht selten in Verbindung zum Studienbereich: für eine Fastfood-Kette Hamburger zu braten wird dem Studenten nicht dazu verhelphen, einen anderen Arbeitgeber zu finden.

Grundsicherung

Einen Studentenjob anzunehmen bleibt natürlich immer eine persönliche Entscheidung, die aber sehr vom finanziellen Bedarf abhängig ist. So mancher Student hat einfach keine andere Wahl, als zu jobben, um sich eine Einkommensquelle zu sichern. Die Jung-CSC fordert daher eine Zulage für alle Jugendlichen, damit sie in aller Freiheit entscheiden können, ob sie während ihres Studiums arbeiten möchten oder nicht, ohne dazu gezwungen zu sein. Eine Grundsicherung für alle Studenten würde allen die gleiche Basis bieten. Das ist eine politische Frage und eine wichtige Forderung der Jung-CSC.

Auswirkungen auf das Kindergeld

Infolge der 6. Staatsreform ist die Deutschsprachige Gemeinschaft seit dem 1. Januar 2019 für die Verwaltung und Auszahlung des Kindergeldes zuständig. Diese Regionalisierung hat Auswirkungen auf die Regeln, die die Zahlung des Kindergeldes betreffen. Im Allgemeinen hat der Jugendliche, der eine Lehre oder ein Studium absolviert, Anrecht auf Kindergeld bis zu seinem 25. Geburtstag.

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist es möglich, gewisse Tätigkeiten ohne Begrenzung an Arbeitstagen auszuüben. Dazu gehören die Beschäftigungen im Rahmen von Studentenverträgen. Diese haben keinen Einfluss mehr auf die Auszahlung des Kindergeldes. Allerdings darf der Jugendliche nicht erwerbstätig sein, d.h. er darf während eines Quartals nicht mehr als 23 Tage gewinnbringend arbeiten (unter Arbeitsvertrag oder selbstständig).



© Robert Kneschke - stock.adobe.com

Strukturelle Lösung: Neues Statut für die Schwächsten am Arbeitsmarkt

Für die Arbeitslosen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind, wurde endlich eine strukturelle Lösung gefunden. Ein neues Statut sichert den Schwächsten am Arbeitsmarkt weiterhin Sozialschutz und Anspruch auf Eingliederungsgeld. Das ist ein großer Erfolg für die CSC.

MMPP: Diese Abkürzung steht für den Teil der Arbeitslosen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind. Damit sind die „mentalen“, „medizinischen“, „psychischen“ und „psychiatrischen“ Einschränkungen gemeint, die es den Betroffenen sehr erschweren, einen Arbeitsplatz zu finden. In diese Kategorie fallen landesweit etwa 5.000 Personen.

Strukturelle Lösung

Seit 2015 liefen diese Menschen Gefahr, ihr Einkommen infolge der zeitlichen Begrenzung des Eingliederungsgeldes zu verlieren. Die CSC führte eine Reihe von Aktionen durch, die den damaligen Arbeitsminister Kris Peeters dazu bewegten, diese Maßnahme zu verschieben.

Bei einem erneuten Treffen mit der Arbeitslosengruppe der CSC (TSE) kündigte er im Mai dieses Jahres eine strukturelle Lösung an: den Königlichen Erlass vom 6. Mai 2019, der ein neues Statut für die MMPP schafft und sie nun als „nicht einsatzbereite Arbeitsuchende“ bezeichnet.

Dieser Erlass trat am 1. Juli in Kraft. Die regionalen Arbeitsämter haben bis zum 31. März 2020 Zeit, um über Screenings festzulegen, wer zu dieser Kategorie gehört. Konkret werden alle Nutznießer des Eingliederungsgeldes, die derzeit als MMPP gelten und an einem geeigneten Plan mitarbeiten und deren Anrecht auf dieses Eingliederungsgeld am 31. Dezember 2019 endet, weiterhin bis zum 31. März 2020 entschädigt. Das neue System der „Schutzentschädigung“ tritt am 1. April 2020 in Kraft.

Wachsamkeit weiterhin angebracht

„Endlich ein strukturelles Statut zu haben, ist sehr positiv“, erklärt



© shutterstock

Khadija Khourcha, Nationalverantwortliche der TSE. „Es wäre unverständlich gewesen, diese Personen, die aktiv an einem Begleitparcours teilnehmen, vom Eingliederungsgeld auszuschließen, weil es keine angepasste Arbeit gibt. Allerdings wird dieses Statut nur für zwei Jahre gewährt. Danach wird ein Test entscheiden, ob es eine Verlängerung geben wird. Aber sie werden zumindest nicht von der sozialen Sicherheit ausgeschlossen.“

Um eine korrekte Anwendung dieser strukturellen Lösung zu ermöglichen, ist die Konzertierung und die Koordination mit den Regionen entscheidend. Die CSC wird darauf achten, dass negative Auswirkungen vermieden werden.

Ausbildung in einem Mangelberuf

Sie sind Arbeitsuchende(r) und möchten wieder eine Ausbildung aufnehmen? Unter gewissen Voraussetzungen und einer Beibehaltung des Arbeitslosengeldes besteht die Möglichkeit, eine schulische Ausbildung, ein Studium oder eine mittelständische Lehre aufzunehmen. Voraussetzung: Sie machen eine Ausbildung in einem der unten angeführten Mangelberufe.

Mangelberufe sind Berufe, für die es nicht genügend Fachkräfte gibt. Deshalb erstellt das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) jedes Jahr eine Liste der Mangelberufe.

Laut ADG gelten die Berufe als Mangelberufe, für die mindestens fünf Angebote aus der DG vorlagen, in denen die Stellenbesetzungsquote im Vorjahr unter dem Durchschnitt aller Angebote lag und/oder in denen die

Dauer bis zur Besetzung überdurchschnittlich lang war. Darüber hinaus werde berücksichtigt, wie viele Arbeitssuchenden in der jeweiligen Berufsgruppe eingetragen seien (potentielle Bewerber pro Stellenangebot) und es werde der Einschätzung der Stellenvermittler und anderer Arbeitsmarktexperten Rechnung getragen.

Auf dieser Basis wird dann eine Liste mit Mangelberufen erstellt, die für das anstehende Schuljahr in Frage

kommen. „Für die Deutschsprachigen gilt, dass sie ein Studium in Belgien oder unter bestimmten Bedingungen in Deutschland aufnehmen können“, erklärt das Arbeitsamt.

Die Ausbildung eines Arbeitslosen in einem Mangelberuf ist an Bedingungen geknüpft. Sie müssen unter anderem entschädigte(r) Vollarbeitslose(r) sein und seit mindestens zwei Jahren Ihre Ausbildung oder Lehre absolviert haben. Und Sie haben in den zwei Jahren vor Beginn des ersten Schuljahres mindestens ein Jahr lang Arbeitslosenzulagen erhalten. Weitere Informationen finden Sie auf der Website des ADG (www.adg.be) oder in Ihrem CSC-Dienstleistungszentrum.



Ausbildungen, die auf einen Mangelberuf vorbereiten: Schuljahr 2019-2020

Technische oder berufliche Sekundarschule - Lehre



Bau- und Baunebenberufe:
- Maurer, Verputzer, Fliesenleger, Baumaschinenführer, ...
- Elektroinstallation, Heizungs- und Sanitätsinstallation, Anstreicher, ...
- Schreiner, Dachdecker, ...
Metallberufe: Metallbauer, Schlosser, Mechaniker, Werkzeugmaschinenführer, Dreher/ Fräser, ...
Elektromechaniker
Technischer Zeichner
Koch, Restaurateur, Servicekraft

Pflegehelfer
Bäcker
Metzger
Speditionskaufmann, Lagerfachkraft und Lagerlogistiker

Hochschule berufsqualifizierend

Sozialassistent
Buchhalter
Erzieher
Direktionssekretariat
Bachelor für Verwaltungsfachkräfte
Krankenpflege (Brevet und Bachelor)
Primarschullehrer (inkl. Brückenstudium vom Kinder-

gärtner zum Primarschullehrer)

Sekundarschullehrer (berufsqualifizierender Bachelor - Pädagogik - Lehrbefähigung) in folgenden Bereichen:
- germanische Sprachen, Französisch, Mathematik, Naturwissenschaften (Biologie, Chemie, Physik), Humanwissenschaften (Geographie, Geschichte, Sozialwissenschaften), Wirtschaftswissenschaften, katholische Religion
- Technische Fächer
Bachelor im Bereich Naturwissenschaften / Technik / Bauwesen (Mechanik, Elektromechanik, Elektronik, technische Zeichner, Bautechnik,...)
Informatik
Spedition/Disponent

Hochschule / Universität (Bachelor und Master)

Universitätsstudium mit Lehrbefähigung in folgenden Bereichen:
germanische Sprachen, Französisch, Mathematik, Naturwissenschaften (Biologie, Chemie, Physik), Geographie, Geschichte, Wirtschaftswissenschaften, katholische Religion
Ingenieur (Zivil- und Industrieingenieur, Wirtschaftsingenieur)
Informatik



Neue Löhne Baufach

Qualifizierung	Löhne am 1.4.2019	Index + Lohnerhöhung 1,1 %	Löhne am 1.7.2019
Kat. I (Handlanger)	14,364 €	+0,209 €	14,573 €
Kat. IA (1. Handlanger)	15,076 €	+0,220 €	15,296 €
Kat. II (Spezialisierter)	15,311 €	+0,223 €	15,534 €
Kat. IIA (Hochspezialisierter)	16,075 €	+0,234 €	16,309 €
Kat. III (Qualifizierter I)	16,284 €	+0,237 €	16,521 €
Kat. IV (Qualifizierter II)	17,284 €	+0,252 €	17,536 €
Kolonnenführer A (Q.I)	17,912 €	+0,261 €	18,173 €
Kolonnenführer B (Q.II)	19,012 €	+0,278 €	19,290 €
Vorarbeiter	20,741 €	+0,302 €	21,043 €
Studenten (Ausbildung Baugewerbe)	10,160 €	+0,206 €	10,366 €
Studenten (ohne Ausbildung Baugewerbe)	9,320 €	+0,189 €	9,509 €
Fahrer von Betonfahrmischer und Führer von Betonpumpen			
	Löhne am 1.4.2019	Index + Lohnerhöhung 1,1 %	Löhne am 1.7.2019
Berufsneulinge (Kat. III)	16,284 €	+0,237 €	16,521 €
Nach einem Jahr und Erhalt der Bescheinigung (Kat. IV)*	17,284 €	+0,252 €	17,536 €

* Die Berufsneulinge, die in ihrem ersten Erfahrungsjahr in dieser Funktion nicht zu der Ausbildung eingeschrieben wurden (zwecks Erhalt der Bescheinigung), kommen sofort in die Kategorie IV.

Jugendtarife: werden Ihnen auf einfache Anfrage zugeschickt.

Trennzulage: Logis 13,13 € + Kost 27,76 € = 40,89 € / Tag.

Zusatz Petrochemie: 0,629 €



CSC BIE
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
087/85 99 66



Infos +
www.cscbie.be

ERHÖHUNG DES KRANKENGELDES UND DER INVALIDENZULAGEN

ab dem 1. Juli 2019

Die Mindestzulagen für regelmäßige Arbeitnehmer mit Personen zu Lasten oder für Alleinstehende werden um 1 % erhöht, zusätzlich zur vorherigen Erhöhung von 1,4 % (also 2,4 %)

Die Mindestzulagen für regelmäßige Arbeitnehmer, die Mitbewohner sind, werden um 2,4 % erhöht.

Ab dem 1. August erhöht sich die Zulage für Personen mit einem hohen Pflegebedarf um 5 %.

Diese Erhöhungen werden der 2019-2020 erwarteten Indexierung von 3,4 % hinzugerechnet.

All dies dank des überberuflichen Abkommens, welches die CSC verhandelt und genehmigt hat !





Eine internationale Norm gegen Gewalt am Arbeitsplatz

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) hat erstmals einen internationalen Vertrag gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet. Für die Gewerkschaften ist das ein großer Erfolg. Die Konvention muss nun durch die IAO-Mitgliedsstaaten ratifiziert werden.

Seit 2018 arbeitet die Internationale Arbeitsorganisation an einer verbindlichen internationalen Norm zur Bekämpfung der Gewalt und der Belästigung am Arbeitsplatz. Vor rund zwei Monaten, genauer gesagt am 17. Juni, war es soweit.

Nach langen und intensiven Verhandlungen verabschiedete der normative Ausschuss der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf ein Abkommen zur Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

Ein historischer Moment, den die 500 Mitglieder des Ausschusses mit lang anhaltendem Applaus würdigten. Martine le Garroy, zuständig für Gesundheit und Sicherheit im CNE-Studiendienst, gehörte dem normativen Ausschuss an.

Martine le Garroy, mit welchen Gefühlen sind Sie aus Genf zurückgekehrt?

Ich bin einerseits glücklich über den Abschluss des Abkommens, andererseits verärgert über das, was ich im Ausschuss erlebt habe. Ich habe Schreckliches während diesen zehn Tagen gehört. Die Vertreter der Arbeitgeber diskutieren über alles und sind mit nichts einverstanden. Es ist nicht ihr Fehler, wenn Frauen nachts arbeiten müssen, wenn es in manchen Ländern keine öffentlichen Verkehrsmittel gibt oder wenn Frauen Gewalt ausgesetzt sind. Für kein einziges Problem übernehmen sie die Verantwortung.

Ich habe Regierungsvertreter gesehen, die die Verhältnisse in ihren Ländern, wie Gewalt gegen Frauen, verneinen. Das war schockierend. Als das Abkommen verabschiedet wurde,

„**Als das Abkommen verabschiedet wurde, haben alle aus Freude geweint, außer die Arbeitgeber und die Vertreter von Bangladesch.**“

haben alle aus Freude geweint, außer die Arbeitgeber und die Vertreter von Bangladesch. Wir haben getanzt und gefeiert.

Das Abkommen kam nach sehr langen Arbeitstagen zustande, durch Beharrlichkeit und Kleinstarbeit über die 327 Änderungsanträge seitens der kritischen Arbeitgeber und Regierungen. Jedes Wort, jeder Punkt und jedes Komma wurden diskutiert. Diese Gewalt - vor allem gegen Frauen - findet man sehr stark in Afrika. Die Freude der afrikanischen Delegation war daher sehr groß.

Wie liefen die Verhandlungen und welche Rolle spielten die Gewerkschaften?

Dieser begrüßenswerte Text wurde von der globalen Gewerkschaftsbewegung und der Zivilgesellschaft fast sechs Jahre lang gefordert. Es hat vier Jahre gedauert, diese Forderungen auf die Tagesordnung des Internationalen Arbeitsamtes zu setzen, und zwei weitere Jahre, um die Regierung

gen von der Notwendigkeit zu überzeugen, ein Abkommen zu diesem Thema auszuarbeiten. Die Schwierigkeiten, für ein Rahmenabkommen minimale Inhalte zu finden, lagen in den Argumenten, die verwendet wurden, um den Diskussionsprozess zu blockieren. Die Verhandlungen in der Dreierformel haben schließlich ihre Wirksamkeit gezeigt.

Was ist das Ziel des Abkommens?

Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sind Geißeln am und außerhalb des Arbeitsplatzes. Das Abkommen legt Kriterien fest, um sie weltweit zu beseitigen. Es zielt darauf ab, das Recht einer jeden Person auf Entfaltung in einer gewaltfreien Welt zu schützen, vor allem die Frauen und jungen Mädchen, die am meisten darunter zu leiden haben. Es soll aber auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geholfen werden, die unter häuslicher und ehelicher Gewalt leiden, denn das wirkt sich auch auf die Arbeit aus.

Was können die Opfer von Gewalt und Belästigung von diesem Abkommen erwarten?

Die Arbeitnehmer können jetzt gegen jegliche Form von Gewalt geschützt werden. Und das an allen Orten, wo sie ihre Arbeiten verrichten, egal ob sie im formellen oder informellen Sektor arbeiten, wie dies der Fall für die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer in Asien, Lateinamerika und Afrika ist.

In seinen großen Linien sieht das Abkommen vor, den Opfern von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz Beschwerde- und Untersuchungsverfahren zu garantieren, Rechtsmittel- und Entschädigungsmöglichkeiten, Schutzmaßnahmen für die Kläger gegen Repressalien und einen juristischen, sozialen, medizinischen oder administrativen Beistand.

Auch wenn Belgien bereits eine Reihe von Gesetzen in diesem Bereich erlassen hat, so bringt dieses internationale Abkommen deutliche Verbesserungen für die Opfer ehelicher Gewalt. Das Abkommen fordert die Länder dazu auf, über Beurlaubungen, flexible Arbeitszeiten und Änderung des Arbeitsplatzes nachzudenken, damit diesen Opfern geholfen werden kann.

Wer ist von diesem Abkommen betroffen?

Das Abkommen bezieht sich auf alle Arbeitnehmer, Praktikanten, Lehrlinge, Ehrenamtlichen und Arbeitsuchenden der formellen und informellen Wirtschaft.

Es berücksichtigt vor allem Frauen und andere schutzbedürftige Gruppen wie Jugendliche, Senioren, Behinderte und LGBTI (Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intersexuelle Menschen).

Es erweitert die geografische Zone des Arbeitsplatzes auf die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Unterkunft, die Fahrten, Veranstaltungen und Kommunikationen (Mails, SMS) in Verbindung zur beruflichen Tätigkeit sowie die Pausenräume und die Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsort.

Wie findet das Abkommen seinen Weg in die nationalen Gesetze?

Im Prinzip muss jedes Abkommen von den 187 Mitgliedsländern der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert und in nationale Gesetze und Regelungen umgesetzt werden. Das Internationale Arbeitsamt wird jetzt eine Kampagne im Hinblick auf die Ratifizierung durchführen. Derzeit verfügt jedes dritte Land in der Welt

über kein Gesetz zur Bekämpfung der Gewalt und Belästigung. Dieses Ziel scheint schwer zu erreichen zu sein, wenn nicht gar utopisch, aber im Idealfall würde dieser Text den Schutz von mehr als 235 Millionen Ar-

beitnehmern gegen Gewalt verbessern.

Wenn ein Land diesen Text ratifiziert, aber ein Unternehmen diesen neuen inter-

nationalen juristischen Rahmen nicht anwendet, kann ein Opfer diesen Text nutzen, um Klage zu erheben.

Parallel zum Abkommen wurde auch eine Empfehlung verabschiedet. Worin besteht diese?

Eine Empfehlung ist ein zusätzliches unverbindliches Instrument, das den Ländern praktische Orientierungen bietet, die ihnen dabei helfen, das Abkommen umzusetzen. Sie befasst sich mit jedem einzelnen Artikel des Abkommens und erklärt dessen Inhalt detailliert. Es war schwierig, diese Empfehlung von der Arbeitgebergruppe akzeptiert zu bekommen, weil ihnen der Inhalt zu normativ ist und ihnen zu viel Verantwortung abverlangt. Es wurde schließlich darüber abgestimmt. Jetzt liegt es an uns dafür zu sorgen, dass das Abkommen in unserem Land so schnell wie möglich ratifiziert wird.

Das Abkommen sieht Beschwerdeprozeduren vor, aber auch Entschädigungsmöglichkeiten, Schutzmaßnahmen für die Kläger gegen Repressalien...

”

“

”

”



In der afrikanischen Delegation war die Freude besonders groß.

ZEITKREDIT UND ARBEITSLOSIGKEIT MIT BETRIEBSAUSGLEICH

Der Zugang zu den Systemen des Zeitkredits und der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich (Frühpension) wurde des Öfteren verschärft. Auf den folgenden Seiten bieten wir Ihnen eine Übersicht der Änderungen.

2015 hat die Föderalregierung die Zugangsbedingungen zum Zeitkredit und zum System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich (SAB) verschärft. Seitdem können die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber) bestimmte weniger strikte Modalitäten verhandeln. Und das taten sie auch im Rahmen der letzten Abkommen, die für die Jahre 2019 und 2020 gelten.

ZEITKREDIT: ÄNDERUNG AM ENDE DER LAUFBAHN

Seit der Streichung des unbegründeten Zeitkredits teilt sich das System des Zeitkredits in zwei große Kategorien auf: der begründete Zeitkredit (Kind unter 8 Jahren, Ausbildung, usw.) und der Zeitkredit am Laufbahnende.

Der begründete Zeitkredit hat sich seit 2018 nicht verändert. Dagegen wurde der Zeitkredit am Laufbahnende angepasst, vor allem bezüglich der Ausnahmen.

Laufbahnende: noch strikere Ausnahmen für 2019 und 2020

Seit 2015 steht das allgemeine System des Zeitkredits am Laufbahnende den Arbeitnehmern ab 60 Jahren zur Verfügung. Wenn das für Sie der Fall ist und Sie eine Berufslaufbahn von mindestens 25 Jahren haben, können Sie Ihre Arbeitsleistungen um 1/5 oder auf eine Halbzeit reduzieren. Dieses allgemeine System gilt für alle Arbeitnehmer und wurde auch nicht geändert. Die Zugangsbedingungen bleiben die gleichen.

Neben dem allgemeinen System gibt es in bestimmten Situationen Ausnahmeregelungen. Das gilt für all jene, die einen schweren Beruf ausüben, die 20 Jahre Nachtarbeit verrichteten, die eine lange Laufbahn vorweisen können oder die in einem Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung arbeiten.

Für den Zeitraum 2017-2018 sah das überberufliche Abkommen vor, dass die Arbeitnehmer im Rahmen dieser Ausnahmeregelungen den Zeitkredit

am Laufbahnende ab dem Alter von 55 Jahren nehmen konnten - statt mit 60 Jahren im allgemeinen System. Diese altersgebundene Bedingung ist nun auf 57 Jahre erhöht worden für den halbbezeitigen Zeitkredit am Laufbahnende, der im Rahmen eines dieser Ausnahmesysteme angefragt wird. Die Altersauflage bleibt bei 55 Jahren für diejenigen, die ihre Arbeit in diesen Ausnahmeregelungen um 1/5 reduzieren möchten.

Allerdings müssen noch Sektorenabkommen unterzeichnet werden, die den Zugang zu diesen Ausnahmen gewähren in den Branchen, wo solche Abkommen erforderlich sind. Fragen Sie Ihre Delegierten im Betrieb, ob in Ihrem Unternehmen oder Sektor ein Abkommen besteht, das den Zugang zu diesen Systemen ermöglicht und ob Sie die Bedingungen dazu erfüllen.

Es ist zudem immer noch möglich, den Zeitkredit am Laufbahnende mit 55 Jahren (allgemeines System) oder mit 50 Jahren (Ausnahmesysteme) zu nehmen, ohne dafür aber Entschädigungen zu erhalten. Aber von dieser Lösung wird stark abgeraten, weil sie sich negativ auf Ihre Rechte (in Sachen Rente oder Arbeitslosenentschädigungen) auswirken wird.

Zusammengefasst: der Zeitkredit mit Entschädigungen ab 2019 - siehe nachstehende Grafik.

SEIT DEM 1.1.2019			
Art	Mit Begründung 36 oder 51 Monate Vollzeitig, halbezeitig oder 1/5	Laufbahnende Unbefristet Halbezeitig oder 1/5	
Bedingungen	Einen anerkannten Grund erfüllen	Prinzip	Ausnahmen
		60 Jahre	halbezeitig 57 Jahre
Obligatorisches KAA	Im Sektor oder im Betrieb (für Halbezeit und 1/5)	Keins	1/5 55 Jahre Im Sektor oder im Betrieb (je nach Ausnahme)

SAB: STRIKTERE AUSNAHMEN

Seit 2015 haben Sie Zugang zum System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich (SAB) ab 62 Jahren, unter der Bedingung einer Laufbahn, deren Dauer davon abhängt, ob Sie eine Frau (35 Jahre Laufbahn in 2019 - 36 Jahre in 2020) oder ein Mann (40 Jahre Laufbahn) sind. Abgesehen von der Entwicklung der Laufbahnbedingung für die Frauen ändert sich dieses System in Zukunft nicht.

Ausnahmen 2019 und 2020

Neben dem allgemeinen System, das alle Arbeitnehmer betrifft, sind in besonderen Situationen Abweichungen vorgesehen.

2015 wollte die Regierung die Altersbedingung für die meisten dieser abweichenden Systeme auf 60 Jahre erhöhen. Den Gewerkschaften ist es aber gelungen, diese Altersgrenze unter 60 Jahren festzulegen. Damit liegt die Altersgrenze unter dem, was die Regierung für die Jahre 2019 und 2020 vorgesehen hatte. Das ist auch der Fall für einen Teil des Jahres 2021, aber wir beschränken uns in diesem Artikel auf die Jahre 2019 und 2020.

In der folgenden Grafik ist die Altersbedingung für die wichtigsten Ausnahmesysteme aufgeführt, wissend, dass diese Systeme nur zugänglich sind, wenn in Ihrem Sektor oder in Ihrem Unternehmen ein entsprechendes Abkommen besteht.

Angepasste Verfügbarkeit

Seit 2015 zwingt die Regierung den SAB-Nutznießern eine „angepasste Verfügbarkeit“ auf dem Arbeitsmarkt auf. Konkret werden Sie zwar nicht dazu angehalten, aktiv eine neue Arbeit zu suchen, trotzdem müssen Sie als Arbeitsuchende(r) eingetragen sein. Sie dürfen eine zumutbare Arbeit auch nicht ablehnen, müssen Vorladungen Folge leisten und an einer personalisierten Begleitung teilnehmen. Das gilt für alle Nutznießer des SAB, die eine gewisse Alters- oder Laufbahnbedingung nicht erfüllen. Das „oder“ ist hier sehr wichtig, denn erfüllt man eine der beiden Bedingungen, so ist man von der angepassten Verfügbarkeit befreit und man untersteht nur noch der „passiven Verfügbarkeit“ (man muss nicht aktiv einen neuen Arbeitsplatz suchen, aber man darf einen vom Arbeitsamt vorgeschlagenen Arbeitsplatz nicht ablehnen).



© Daylight Photo - stock.adobe.com

ZEITKREDIT AM LAUFBAHNENDE: BETRÄGE IN EURO

	Bruttobetrag	Nettobetrag
Reduzierung auf 1/2	508,36	330,44 (Mithbewohner) 421,18 (Alleinstehend)
Reduzierung um 1/5	284,95	185,22 (ohne Kinder zu Lasten) 236,09 (mit Kind(ern) zu Lasten)

SEIT DEM 1.1.2019

SAB-System	Allgemeines System		Schwere Berufe		Lange Laufbahn		Umstrukturierungen	
	Alter	Laufbahn	Alter	Laufbahn	Alter	Laufbahn	Alter	Laufbahn
Bedingungen	62 Jahre	40 Jahre (M) 35 Jahre (F-2019) 36 Jahre (F-2020)	59 Jahre	33 Jahre oder 35 Jahre	59 Jahre	40 Jahre	58 Jahre (2019) 59 Jahre (2020)	20 oder 10 Jahre im Sektor innerhalb der letzten 15 Jahre
Freistellung angepasste Verfügbarkeit	/	43 Jahre	62 oder 42 Jahre		62 oder 42 Jahre		62 oder 42 Jahre (2019) 65 oder 43 Jahre (2020)	
Zusätzliches obligatorisches KAA	/		Sektor (33 Jahre) Sektor oder Unternehmen (35 Jahre)		Sektor		Kollektivabkommen im Rahmen der Umstrukturierung	

OECD: keine wirklich guten Ideen

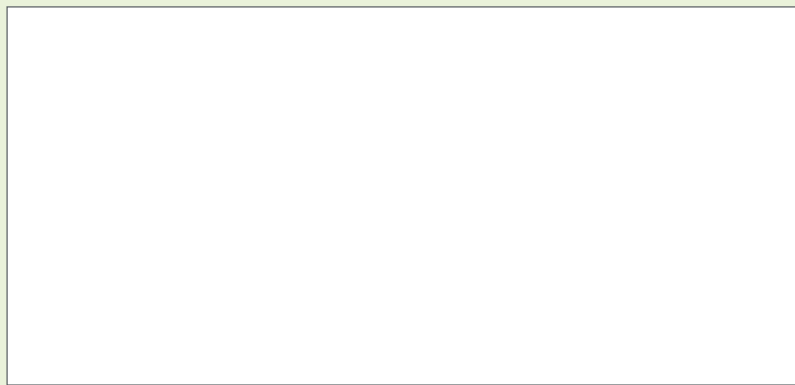
Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat vor kurzem einen Bericht über den Stand der Wettbewerbsfähigkeit in Belgien veröffentlicht. Im Mittelpunkt des Berichtes steht die Produktivität der Arbeitnehmer. Es überrascht nicht, dass Belgien eines der produktivsten Länder der Welt ist. Seit einem Jahrzehnt tendiert die Wachstumsrate dieser Produktivität aber nach unten, was die Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes beeinträchtigen würde. Weshalb? Die OECD verweist auf die zu kleine Anzahl neuer Unternehmen, die begrenzte Verbreitung neuer Technologien, die Vergreisung der Bevölkerung, die zu niedrigen Investitionen und den Übergang zu einer Dienstleistungsgesellschaft.

Die OECD formuliert eine Reihe von Empfehlungen. Einige scheinen relevant, wie die Unterstützung der Forschung und der kleinen und jungen Firmen, die Erhöhung der Anzahl Tage zur kontinuierlichen Weiterbildung sowie eine ehrgeizige öffentliche Investitionspolitik. Auf der anderen Seite stehen Empfehlungen, die völlig danebenliegen, weil sie dazu bestimmt sind, Entlassungen zu erleichtern, das Dienstalter weniger im Lohn anzuerkennen und die Lohnbildung noch mehr zu „flexibilisieren“ durch eine Verlagerung auf Sektorebene.

Die Verhandlungen auf nationaler Ebene schaffen soziale Stabilität und Gerechtigkeit zwischen allen Arbeitnehmern. Mit dem neuen Lohngesetz hat die scheidende Regierung diesen Mechanismus bereits beschädigt, indem sie die Verhandlungen in eine Zwangsjacke steckte. Zu Beginn des neuen Sozialjahres werden wir daran arbeiten, die Bestimmungen dieses Gesetzes zu ändern.

Was die Wettbewerbsfähigkeit angeht, müssten die nächsten Regierungen unter anderem ein Recht auf lebenslanges Lernen umsetzen, die Wirksamkeit von Innovationsanreizen prüfen, Verbesserungen bei Qualität und Servicemanagement - sowohl privat als auch öffentlich - unterstützen sowie die öffentlichen Investitionen ausbauen, vor allem in den Bereichen öffentliche Verkehrsmittel und sanfte Mobilität. Das erfordert viel Ehrgeiz, aber der soziale und wirtschaftliche Wohlstand unseres Landes ist der Preis.

Marie-Hélène Ska,
Generalsekretärin der CSC



Weiterhin Unsicherheit für Deliveroo-Kuriere

Sind die Essens-Kuriere von Deliveroo nun Arbeitnehmer oder Selbstständige? Diese Frage bleibt weiterhin offen. Das Arbeitsgericht Brüssel hat Anfang Juli eine Entscheidung der „Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses“ aufgehoben. Ein Urteil soll erst 2021 (!) gefällt werden.

Rückblick: Ende 2017 ließ Deliveroo zum Leidwesen seiner Kuriere verlauten, nur noch mit selbstständigen Kurieren arbeiten zu wollen. Der damalige Arbeitsminister Kris Peeters kündigte daraufhin an, das Statut der Kuriere durch die Sozialinspektion und das Arbeitsauditorat prüfen zu lassen.

Kuriere rufen Kommission an

Ende Januar 2018 fragten zwei Kuriere bei der Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses (FÖD Soziale Sicherheit) an, ob es korrekt sei, als selbstständiger Kurier für Deliveroo zu arbeiten. Die Kommission antwortete, dass eine solche Aktivität unter einem Arbeitnehmerstatut zu verrichten sei und nicht als Selbstständiger.

Gegen diese Entscheidung zog Deliveroo vor das Brüsseler Arbeitsgericht. In seinem Urteil vom 3. Juli befindet das Arbeitsgericht, dass sich die Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der laufenden Untersuchungen des Auditorats nicht äußern durfte. Zum jetzigen Zeitpunkt gibt das Gericht also keiner der Parteien Recht. Es annulliert jedoch die Entscheidung der Kommission und wird sein Urteil erst in zwei Jahren fällen.

Stillstand spielt Deliveroo in die Karten

Die CSC bedauert, dass ein Kurier, der eine schnelle und kostenlose Stellungnahme der Kommission erhielt, auf diese Weise in eine kostspielige vierjährige Gerichtsprozedur hineingezogen wird. Die Föderalregierung hatte die Hoffnung geweckt, dass das Arbeitsauditorat und die Sozialinspektion das Statut der Kuriere korrigieren würden.

Nach einer fast zweijährigen Prüfung stellen wir einen Stillstand fest, der Deliveroo in die Karten spielt. Die einzige konkrete Auswirkung besteht darin, dass es dem multinationalen Online-Lieferanten ermöglicht wird, seine „Ist-Situation“ zu festigen und das belgische Recht weiterhin zu umgehen, indem er prekäre Arbeitnehmer weiterhin schwächt.

