



Sozialwahlen 2020

Seite 4

Inhalt

Öffnungszeiten

Seite 3

Belgiens Gesundheitssektor steht kurz vor der Notaufnahme

Seiten 4-5

Sozialwahlen 2020

Seite 6

Aufschub Erhöhung Mindestlohn

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-9

Leiharbeiter? Verpassen Sie Ihre Prämien nicht!

Seiten 10-11

Überblick Sektorenabkommen

Seiten 12-13

Interview Thomas Tychon

Seiten 14-15

CNE Info: Arbeit und Mobilität

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt Liliane Louges
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

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

Mo: 14-18 Uhr Di: 14-17 Uhr

Kelmis

Di: 9-12 Uhr

LUXEMBURG

St. Vith

Di: 9-12 Uhr Do: 14-18 Uhr

Malmedy

Di: 14-18 Uhr



ARBEITSLOSENDIENST

Eupen

Montag: 9-12 & 14-18 Uhr*
Donnerstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr

Kelmis

Dienstag: 9-12 & 14-18 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 bis freitags: 9-11 Uhr
- » Dienstags und donnerstags: 13-15 Uhr

087 85 99 98

Ein Fehler in Ihrer Postanschrift?

Teilen Sie uns diesen mit: 087 85 99 59 oder
pressedienst@acv-csc.be

Belgiens Gesundheitssektor steht kurz vor der Notaufnahme

Es fehlen die Mitarbeiter und die finanziellen Mittel. Dass Belgiens Gesundheitssektor am Tropf hängt, machte die CSC Öffentliche Dienste vor kurzem mit Protestaktionen in Krankenhäusern und Pflegeheimen deutlich, unter anderem in Malmedy.

Über Jahre hinweg hat die scheidende Föderalregierung den Haushalt des Gesundheitssektors beschnitten. Fast die Hälfte der Krankenhäuser fährt rote Zahlen. Hinzu kommt der akute Personalmangel, denn Pflegepersonal ist Mangelware. Für die MitarbeiterInnen eine schwierige und häufig unhaltbare Situation. Landesweit hat die CSC Öffentliche Dienste die prekäre Situation in den Krankenhäusern und Pflegeheimen angeprangert.

Krankenhaus Malmedy

„Mit unseren Aktionen möchten wir zeigen, mit welchen Problemen der Gesundheitssektor zu kämpfen hat. Die Situation ist prekär: Es fehlen Mitarbeiter und Finanzmittel“, erklärt Thierry Gilson von der CSC Öffentliche Dienste. „Das Personal ist erschöpft, am Ende seiner Kraft. Trotzdem treten die MitarbeiterInnen jeden Tag ihren Dienst an.“ Dass die Lage im Gesundheitssektor prekär ist, führt Thierry Gilson auf die „neoliberale Politik der geschäftsführenden Föderalregierung und deren ständigen Budgetkürzungen im Gesundheitssektor“ zurück.

Die Klinik in Malmedy hat aber noch eine andere „Baustelle“. Unter der Woche soll eine Entscheidung bezüglich der Netzwerkwahl fallen. Bei Redaktionsschluss lag noch nicht fest, ob sich Malmedy dem CHC (Centre Hospitalier Chrétien) - wie St. Vith und Eupen - anschließt oder eine Zusammenarbeit mit dem CHU in Lüttich (Centre Hospitalier Universitaire) anstrebt. „Die Wahl eines Netzwerkes wird richtungsweisend sein und sich natürlich auf die Zukunft des Personals auswirken. Die CSC-Delegation spricht sich für das CHU-Netzwerk aus. Damit wäre in Ostbelgien eine öffentliche Gesundheitspflege garantiert“, kommentiert Thierry Gilson.

Bei der Protestaktion in Malmedy hatten sich die Mitarbeiter dazu entschieden, den Krankenhausbetrieb nicht zu stören. Sie verteilten Flugblätter an Patienten und Besucher, um auf den Personalmangel im Gesundheitssektor aufmerksam zu machen. „Ich bin überzeugt, dass Patienten und Besucher für derartige Protestaktionen empfänglich sind, weil es sie direkt betrifft. Ich befürchte, dass der Patient am Ende die Zechen zahlen muss“, so Thierry Gilson.

„Wir arbeiten fast wie Roboter“

„Es wird immer schwieriger, die Pflege zu gewährleisten“, erklärt uns Krankenschwester Nadia Schorkops. „Die Personalnormen sind absolut veraltet. Die Arbeit in den 1980er Jahren ist mit der heutigen nicht mehr vergleichbar. Wir müssen sehr viele administrative Arbeiten durchführen. Alles muss in den Computer eingegeben werden und die Pflege am Krankenbett geht teilweise verloren. Wir arbeiten fast

wie Roboter, weil man der Arbeit nicht mehr nachkommt. Schwere Pflegefälle werden nachmittags nicht mehr aus dem Bett geholt, weil wir es nicht schaffen. Wie will man mit zweieinhalb Krankenschwestern 20 Pflegefälle aus dem Bett holen?“, fragt sich die 51-Jährige.

„Das Bild hat sich grundlegend geändert. Die Menschen werden älter und damit hat man viele Poly-Pathologien, d.h. mehrere Krankheiten. Ein Patient mit einem Herzinfarkt kann zehn Tage im Krankenhaus bleiben. Alles, was darüber hinaus geht, zum Beispiel eine Infektion, muss das Krankenhaus belegen. Ansonsten drohen dem Krankenhaus finanzielle Sanktionen. Anders gesagt: für einen Herzinfarkt werden zehn Tage bezahlt“, fasst die Krankenschwester zusammen.

„Wenn früher schwere Pflegefälle reinkamen, dann blieben die Patienten etwas länger und am Ende waren sie keine schweren Pflegefälle mehr. Das war für uns auch leichter. Jetzt hat man fast immer schwere Pflegefälle. Vor allem in der Inneren. Häufig handelt es sich dabei um chronische Krankheiten. Das ist sehr, sehr schwer“, so Nadia Schorkops.

jm





Sozialwahlen 2020

Seid eine starke Stimme

Vom 11. bis 24. Mai 2020 sind die Sozialwahlen die Gelegenheit für die Arbeitnehmer, ihre Vertreter im Betriebsrat (BR) und im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) zu wählen. Ein wichtiger Moment für Ihr Unternehmen und warum nicht auch für Sie? Vielleicht sind Sie die Person, die wir suchen!

Sprachrohr

Delegierte sind das Sprachrohr ihrer Kollegen. Sie hören sich ihre Beschwerden und Fragen an und diskutieren darüber mit der Direktion. Doch Ihre Aufgabe ist damit nicht zu Ende. Die Delegierten sind bestrebt, die Sicherheit und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, den Arbeitsstress zu begrenzen oder die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu erleichtern. Ihr Ziel ist es auch, die bestehende Beschäftigung zu erhalten, eine angemessene Vergütung, die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie bessere Ausbildungs- und Beförderungsmöglichkeiten zu gewährleisten.

Konstruktiv

Die Delegierten der CSC sind stets bemüht, diese Ziele konstruktiv und in Konzertierung mit dem Arbeitgeber zu errei-

chen. Eine gute Konzertierung bringt gute Lösungen: Jeder gewinnt. Konzertierung so viel wie möglich, Aktion wenn nötig! Delegierter zu werden wirft natürlich eine ganze Reihe von Fragen auf. Habe ich Zeit, mich darum zu kümmern? Was wird mein Chef dazu sagen? Muss ich alleine mit dieser Aufgabe fertig werden?

Keine Sorge

Die 60.000 Delegierten der CSC sind vor allem Menschen, die einen Sinn für Gerechtigkeit haben, zuhören können und über einen gesunden Menschenverstand verfügen. Sie sind keine Superhelden.

Habe ich Zeit?

Sie müssen natürlich Zeit für Ihre Aufgaben als Delegierte(r) mitbringen, aber nicht auf Kosten Ihres Privatlebens. Die meisten Versammlungen und Schulungen finden tagsüber und während der Arbeitszeit statt. Jeder Delegierte kann auch auf die Unterstützung der CSC zählen. Ihre Mitarbeiter sind bereit, Sie zu unterstützen, um die Sozialwahlen zu gewinnen und bei der Ausübung Ihres Mandats. Sie können sich auch auf spezielle Schulungsangebote, Informationen über das Internet, Flyer, Broschüren und Zeitungen stützen. Kurzum, Sie werden nicht alleine sein!

Interessiert?

Sie möchten bei den Sozialwahlen antreten? Lassen Sie es uns wissen!

- Füllen Sie das Online-Kandidatenformular aus unter www.werdensiecsckandidat.be
- Oder senden Sie uns die notwendigen Informationen per Email an: pressediens@acv-csc.be

Wir werden Sie so schnell wie möglich kontaktieren.

Wer kann Kandidat sein?

Sie können Ihre Kandidatur für die Sozialwahlen einreichen, wenn Sie folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Sie müssen durch eine anerkannte Gewerkschaft präsentiert werden, z.B. die CSC;
- Sie sind seit mindestens 6 Monaten ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt;
- Sie sind zwischen 18 und 65 Jahre alt;
- für ein Jugendmandat dürfen sie nicht älter als 25 Jahre sein.

Der Gewerkschaftssekretär der CSC wird Ihre Kandidatur offiziell bei Ihrem Arbeitgeber einreichen. Dies muss unbedingt 55 Tage vor dem Wahldatum geschehen, d.h. bis zum 17. März, wenn der Wahltag z.B. auf den 11. Mai 2020 festgelegt ist.

Noch weitere Fragen?

Besuchen Sie www.werdensiecsckandidat.be.

Informationen zu den Sozialwahlen finden Sie auf dieser Webseite. Wenn Sie Fragen haben, rufen Sie uns an unter 0471 71 34 56 oder senden Sie eine Email an pressediens@acv-csc.be.

Gibt es in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Einrichtung eine(n) CSC-Delegierte(n)? Sie können diese Person auch um Rat fragen.



Gut zu wissen!

Die Arbeitnehmervertreter sind gesetzlich vor Entlassung und jeglicher Form von Vorurteilen geschützt. Sie werden frei reden und Ihre Kollegen verteidigen können. Als Kandidat sind Sie ebenfalls vor Kündigung geschützt (ab dem 12.-25. Januar, je nach Wahldatum in Ihrem Betrieb). Nähere Informationen unter www.werdensiecsckandidat.be.

AUSSCHUSS FÜR GEFAHRENVERHÜTUNG UND SCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Sobald ein Unternehmen mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt, muss es einen Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) einrichten. In diesem Ausschuss befassen sich die Delegierten mit folgenden Themen: Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Stress- und Belastungsprobleme, korrekte Anwendung der Sicherheitsvorschriften, Umweltschutz, ein angenehmes Arbeitsumfeld, usw.

BETRIEBSRAT

Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern sind verpflichtet, einen Betriebsrat (BR) einzurichten. In diesem Rat sind die Hauptaufgaben der Delegierten folgende: Personalpolitik, Beschäftigungspolitik, Arbeitsrecht, Wirtschafts- und Finanzpolitik, Weiterbildung und Einhaltung der Sozialgesetzgebung.

Als CSC-Delegierter haben Sie auch Einfluss auf neue Kollektivabkommen.



Erhöhung Mindestlohn: neuer Aufschub

Im Entwurf des überberuflichen Abkommens (ÜBA) 2019-2020 hatten sich die Arbeitgeber verpflichtet, den überberuflichen Mindestlohn deutlich zu erhöhen. Nachdem die FGTB das ÜBA abgelehnt hatte, unternahm die CSC alle Anstrengungen, um sicherzustellen, dass diese Erhöhung den betroffenen Arbeitnehmern trotzdem zugutekommt. Bisher ohne Erfolg. Wir hoffen, dass der November uns weiter bringen wird.

Erhöhung in zwei Etappen

Ein erster Schritt sollte am 1. Juli dieses Jahres mit einem Plus von 1,1 % oder 18 Euro brutto pro Monat getan werden. Das wäre die erste Erhöhung des Mindestlohnes seit 10 Jahren gewesen. Unter diesem ÜBA fehlt nur noch die Unterschrift der FGTB. Nicht weniger als 100.000 Menschen verlieren so 18 Euro brutto pro aufgeschobenen Monat. Ende November beläuft sich dieser Verlust also schon auf 90 Euro. Und dieser Verlust wird sich jeden Monat um weitere 18 Euro erhöhen.

Darüber hinaus müssen 89.000 Personen, deren Gehalt knapp über dem Mindestlohn liegt, auf eine Erhöhung des Beschäftigungsbonus verzichten. Dieses Geld ist für immer verloren. Währenddessen bleibt dieses Geld sowie die Sozialabgaben in den Taschen der Arbeitgeber, wobei diese damit einverstanden sind, die Erhöhung zu zahlen. Diese Situation ist unverständlich! Die CSC fordert, dass alle sofort dieses Abkommen unterzeichnen, weil wir auf diese 90 Euro

(Betrag, der ständig steigt) nicht verzichten wollen.

Der zweite Schritt sollte bis zum 30. September geklärt werden, da gleichzeitig eine Lösung gefunden werden musste, um die zusätzlichen Kosten dieser zweiten Erhöhung für die betreffenden Sektoren so weit wie möglich zu kompensieren. Mitte Oktober war eine zweite deutliche Erhöhung von 2,4 % ab April 2020 fast abgeschlossen, aber ein unüberlegtes Leck an die Presse hat den Abschluss dieser Erhöhung im letzten Moment zunichte gemacht. Damit stehen im Moment 3,5 % an Lohnerhöhung für die Bezieher des Mindestlohnes auf dem Spiel.

Unsicherheit

Die CSC wiederholte daraufhin ihre Bitte, den ersten Schritt mit der Unterzeichnung des Abkommens zu akzeptieren, damit diese Arbeitnehmer nicht erneut 18 Euro im Monat verlieren. Die FGTB lehnte dies aber mit einem kategorischen Nein ab, was für diese Arbeitnehmer bis Ende Novem-

ber einen Verlust von 90 Euro brutto darstellt. Ohne den damit verbundenen Verlust in Punkte Urlaubsgeld, Rente und andere soziale Rechte zu berücksichtigen.

Ab dem 1. April 2020 dürfte diese Weigerung die Arbeitnehmer, die zum Mindestlohn bezahlt werden, 58 Euro brutto kosten. Wenn wir das Urlaubsgeld einbeziehen, sprechen wir von 748 Euro brutto im Jahr. Darüber hinaus werden diese Arbeitnehmer nicht die einzigen Verlierer sein, weil das Gesetz vorsieht, dass eine Erhöhung des Mindestlohns automatisch zu einer leichten Erhöhung des sozialen und steuerlichen Beschäftigungsbonus führt. Mit anderen Worten, Arbeitnehmer mit einem Bruttolohn von weniger als 2.561 Euro hätten von einem höheren Nettoeinkommen profitiert, drei Viertel von ihnen aufgrund eines leichten Rückgangs der persönlichen Sozialbeiträge und das restliche Viertel von ihnen aufgrund einer leichten Senkung des Berufssteuervorabzuges. Je niedriger der Lohn, desto höher der Vorteil.



Für die CSC zählen Ergebnisse.
Nicht die Konfrontation.

Es liegen 90 Euro auf dem Boden. Werden Sie sie aufheben?

Die Menschen, die hart für einen Mindestlohn arbeiten, verdienen Besseres! Das ist der Grund, warum die CSC hart verhandelt hat, um die 3,5 % Erhöhung zu erhalten, die jetzt, zusätzlich zum Index, verhandelt werden.

Ist das genug? NEIN! Aber es ist schon eine erhebliche Verbesserung. Die wir nicht liegen lassen. Darum müssen die Spielchen aufhören.

Zur besseren Information der Arbeitslosen

Sie sind arbeitslos und möchten schneller über die Auszahlung Ihrer Zulagen informiert werden? Teilen Sie der CSC Ihre E-Mail-Adresse und Ihre Handynummer mit. Um diese Angaben in Ihrer Akte zu überprüfen und/oder zu vervollständigen, haben Sie folgende Möglichkeiten:

- Besuchen Sie unsere Webseite www.diecsc.be und klicken Sie auf „Meine CSC“. Melden Sie sich mit Ihrem Personalausweis an, indem Sie die Itsme-App verwenden oder Ihre Mitgliedsnummer, Ihr Geburtsdatum und Ihre Post-

leitzahl eingeben. Überprüfen oder tragen Sie auf „Meine Gewerkschafts-E-Datei“ die fehlenden Daten ein, abspeichern und fertig! Aber das ist noch nicht alles: Auf „Meine CSC“ finden Sie auch Ihre Kontaktmöglichkeiten mit der CSC, die Zahlungen der CSC oder Ihre elektronische Arbeitslosenakte.

- Wenden Sie sich an Ihr CSC-Dienstleistungszentrum oder an den Beitragsdienst der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien. Kontaktinformationen und Öffnungszeiten unter www.diecsc.be.

- Per E-Mail an info.opwallon@acv-csc.be
- Füllen Sie den unten stehenden Coupon aus und werfen Sie ihn in den Briefkasten eines unserer CSC-Dienstleistungszentren.

Ein persönlicher Service

Möchten Sie mehr wissen? Auch über Ihre Prämien, Ihre Vorteile, Ihre Beiträge oder Ihre Akte. Diese Angaben bieten uns die Möglichkeit, Ihnen einen persönlichen und effizienten Service anzubieten. Also zögern Sie nicht!

ANTWORTCOUPON

Ja, ich möchte schneller über meine Prämien, meine Zahlungen, meine Leistungen und meine Arbeitslosenakte informiert werden.

Name:

Email-Adresse:

Handynummer:

Nationalregisternummer:

Dieser Coupon kann in einem Briefkasten eines unserer CSC-Dienstleistungszentren eingeworfen werden.

Petition CSC Senioren

Seit Anfang Juli können Senioren, die eine Einkommensgarantie für Betagte (EGB bzw. GRAPA) beziehen, vom Briefträger kontrolliert werden. „Das ist inakzeptabel“, erklären die CSC Senioren. „Sollte der Briefträger die ältere Person mehrere Male nicht in ihrer Wohnung antreffen, kann dies zu einer Streichung der Einkommensgarantie führen.“ Die CSC Senioren haben deshalb eine Online-Petition gestartet, die diese ausufernde Kontrolle der EGB-Bezieher anprangert.



Infos +
www.facebook.com/CSCostbelgien

Metallsektor: Gewerkschaftsprämie

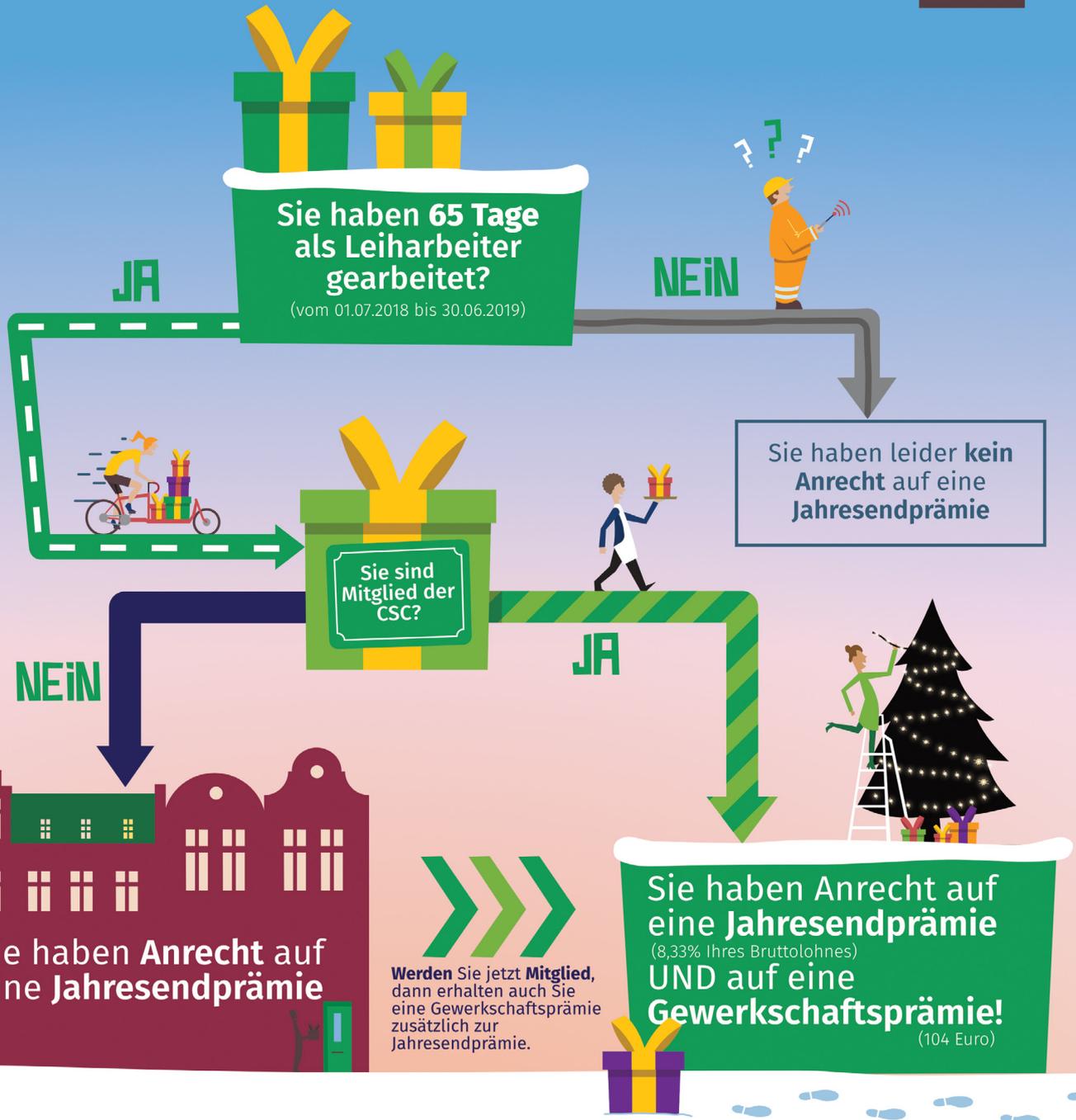
Ab dem 1. November 2019 werden die Arbeiter, die in den Metallsektoren arbeiten, automatisch ihre Gewerkschaftsprämien auf ihrem Konto erhalten. Voraussetzung: am 1. November 2019 seit mindestens einem Jahr Gewerkschaftsmitglied sein und in einem der Metallsektoren (Metallbau, Stahl, Nicht-Eisen, Monteure, Metallrückgewinnung, Kfz-Werkstätten, Karosserien, Elektriker, Edelmetall und Metallhandel) beschäftigt gewesen sein. Natürlich müssen Sie beitragsmäßig in Ordnung sein.

Die Prämie beträgt 130 Euro für Aktive, 70 Euro für Arbeitsuchende und Arbeitnehmer in SAB und 40 Euro für Langzeitkranke.

Bei Fragen oder Nichterhalt der Prämie, nehmen Sie bitte Kontakt mit dem Sekretariat der ACV-CSC METEA auf: 087 85 99 85 oder csc-metea.verviers@acv-csc.be.

Leiharbeiter?

Verpassen Sie Ihre Prämien nicht!



Bleiben Sie nicht mit Ihren Fragen alleine.

Mehr Infos? www.diecsc.be

Sie sind Mitglied? Wir stehen Ihnen für eine persönliche oder juristische Beratung zur Verfügung.



„Interimarbeiternehmer? Verpassen Sie Ihre Prämien nicht!“

Unter diesem Motto setzen wir die Kampagne zum Jahresende für Leiharbeiternehmer fort. Jeder Leiharbeiternehmer, der zwischen dem 1. Juli 2018 und dem 30. Juni 2019 65 Tage oder mehr gearbeitet hat, hat Anrecht auf eine Jahresendprämie.

Diese Jahresendprämie entspricht 8,33 % seines Bruttolohnes, den er während dieser Periode verdient hat. Der Interimarbeiter hat zudem Anrecht auf eine Gewerkschaftsprämie von 104 Euro, wenn er gewerkschaftlich organisiert ist. Die neuen Mitglieder erhalten ebenfalls zusätzlich zur Jahresendprämie die Gewerkschaftsprämie.

Wer hat Anrecht auf die Prämien?

Um Anrecht auf die Jahresendprämie zu haben, muss der Interimarbeiternehmer innerhalb der Referenzperiode vom 1. Juli 2018 bis zum 30. Juni 2019, im System der 5-Tage-Woche¹, mindestens 65 Tage oder mindestens 494 Stunden Interimarbeit geleistet haben (78 Tage im System der 6-Tage-Woche).

Um die Anzahl der gearbeiteten Tage zu berechnen, müssen die gleichgestellten Tage ebenfalls in Betracht gezogen werden:

- die Krankheitstage, für die der Leiharbeiternehmer einen garantierten Lohn erhalten hat, die bezahlten Feiertage,

die Tage der Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls;

- die freien Tage, die aufgrund von Überstunden oder Arbeitszeitverkürzungen bezahlt werden;
- die Tage, an denen der Leiharbeiternehmer Arbeitslosengeld für die Arbeitstage erhalten hat, die wegen Kurzarbeit (oder Krisenarbeitslosigkeit für Angestellte) nicht geleistet wurden, jedoch höchstens 5 Tage.



Was muss man machen, um diese Prämien zu erhalten?

Wenn der Leiharbeiternehmer die Bedingungen erfüllt, erhält er automatisch in der ersten Dezemberhälfte ein Prämienformular mit der Post. Er muss dieses Formular unterschrieben bei der CSC einreichen, durch den Delegierten im Betrieb oder selber in einem CSC Dienstleistungszentrum. Beide Prämien werden gleichzeitig ausgezahlt.

Wichtig zu wissen: Die Regeln der Leiharbeit

- Die Leiharbeitsagentur ist der offizielle gesetzliche Arbeitgeber. Das Unternehmen, das auf Leiharbeit zurückgreift („der Nutzer“) ist der tatsächliche Arbeitgeber. Der Nutzer erteilt dem Leiharbeiternehmer Befehle und Anweisungen und ist für sein Wohlbefinden, seine Gesundheit und Sicherheit während der Beschäftigung verantwortlich.
- Leiharbeit ist nur unter ganz bestimmten Bedingungen erlaubt (Begründung und Einhaltung der Höchstdauer) und ist eine der wenigen Materien, für die in den meisten Fällen eine explizite Erlaubnis der Gewerkschaftsdelegation erforderlich ist. Bei Streiks ist der Einsatz von Leiharbeiternehmer verboten!
- Bei gleicher Arbeit, gleicher Lohn! Ein Leiharbeiternehmer hat Anrecht auf den gleichen Lohn wie ein fester „vergleichbarer“ Arbeitnehmer, der die gleiche Funktion ausübt. In der Praxis ist das leider selten der Fall. Hier kann die Gewerkschaft wirklich hilfreich sein.
- Aufeinanderfolgende Tagesverträge sind nur erlaubt, wenn die Notwendigkeit der Flexibilität durch Angaben von Zahlen nachgewiesen werden kann. Es versteht sich von selbst, dass sie zu großer Arbeitsplatzunsicherheit führen. **Der unangemessene Rückgriff auf diese Verträge kann mit zwei Wochen Gehalt geahndet werden!**



¹ Im Falle einer festen Anstellung nach einer Arbeitszeit von 60 Tagen (456 Stunden) als Leiharbeiternehmer beim gleichen Benutzer, kann höchstens ein Zeitraum von 5 Tagen berücksichtigt werden.

Die Sektorenabkommen 2019-2020 im Überblick

Die Verhandlungen in den Sektoren haben zu unterschiedlichen Abkommen geführt. Hier sind die wichtigsten Entscheidungen, die sich aus den bereits verfügbaren Texten ergeben.

► Kaufkraft

Eine Lohnerhöhung ist in den meisten Abkommen vorgesehen, allerdings mit Unterschieden in der Umsetzung. In einigen Sektoren ist ein Rahmen von maximal 1,1% der Lohnspanne vorgesehen, der im gesamten Unternehmen innerhalb eines bestimmten Zeitraums verteilt werden muss. Und nur, wenn man sich über diese Verteilung nicht einigen kann, wird der Reallohn erhöht. Man stellt auch eine allgemeine Erhöhung des Mindestlohns fest.

► Indexierung oder Einsetzung neuer Zulagen

In verschiedenen paritätischen Kommissionen (PK) wurde die Rückerstattung der Betreuungskosten für Kinder eingeführt, während sich in anderen dafür eingesetzt wurde, eine solche finanzielle Unterstützung einzuführen. Darüber hinaus ist die Indexierung oder Einsetzung verschiedener Zusatzzulagen vorgesehen (zeitweilige Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfähigkeit, Zeitkredit am Laufbahnende, usw.).

► Erhöhung der Gewerkschaftsprämie

In einigen Fällen wurde eine Erhöhung der Gewerkschaftsprämie ausgehandelt. Diese steigt somit je nach paritätischer Kommission auf 110 Euro (PK 136/222 und 315.01), auf 135 Euro (PK 130.02) oder auf 145 Euro (PK 140.04, 113.04 und 114)

► Entwicklung der sanften Mobilität

793.000 weitere Arbeitnehmer erhalten eine Fahrradzulage. Die meisten betroffenen Sektoren sehen für diese Zulage den maximalen Betrag vor, d.h. 0,24 €/km.

Darüber hinaus sehen die Abkommen im Allgemeinen eine höhere Arbeitgeberintervention bei den Kosten für die öffentlichen oder privaten Verkehrsmittel vor, während in einigen Sektoren eine Überlegung über die multimodale Mobilität, Mitfahrgelegenheiten und Mobilitätsbudget gefördert wird.

► Die Bedeutung, die der Ausbildung beigemessen wird

Die meisten Abkommen zielen darauf ab, nach und nach das rechtlich festgelegte Ziel von durchschnittlich fünf Ausbildungstagen pro Jahr und pro Vollzeitäquivalent zu erreichen.

Darüber hinaus wollen die Sektoren Eisenindustrie (PK 104/210), Baugewerbe (PK 124), Kfz-Werkstätten (PK 112) und Metallhandel (PK 149.04) den Wissenstransfer zum Nutzen von neuen Mitarbeitern durch Patenschaft und Tutorat intensivieren.

► SAB, Beschäftigung am Ende der Karriere und Zeitkredit

Die Sektoren haben die kollektiven Arbeitsabkommen übernommen, die im April 2019 zu SAB und zur Beschäftigung am Laufbahnende im Nationalrat der Arbeit getätigt wurden.

Darüber hinaus setzt die überwiegende Mehrheit der Abkommen einen Zeitkredit von 51 Monaten aus Pflegegründen und 36 Monaten für Ausbildungszwecke ein.

► Spezifische Urlaube

Zusätzliche Betriebszugehörigkeitstage wurden verhandelt und das System des „Karriereurlaubs“ wurde ergänzt. In gewissen PK wurde zudem eine bürgerliche Abwesenheit von 5 Tagen für den Todesfall eines nahestehenden Menschen verhandelt (Kind, Ehepartner, Verwandte ersten Grades,...).

► Zu einer Harmonisierung des Statuts Arbeiter-Angestellte

Die Diskussionen über die Harmonisierung des Statuts



Arbeiter-Angestellte werden weiterverfolgt, um die bestehenden Unterschiede in den Sektoren aufzulisten, auch in Bezug auf die Frage der Zusatzrenten.

► Arbeitsgruppen mit unterschiedlicher Thematik

Verschiedene Arbeitsgruppen sind vorgesehen oder setzen ihre Arbeit fort. Die behandelten Themen sind unter anderem Harmonisierung und Vereinfachung der kollektiven Arbeitsabkommen, die Einführung des „Karriere-Sparens“, Wachstum und Beschäftigung, die Schwere und Transformation der Arbeit sowie die Digitalisierung der Arbeitswelt.

► Verpflichtungen seitens der Sozialpartner

Verpflichtungen zur Nicht-Diskriminierung wurden in den PK 104/210, 111, 149.02 und 149.04 eingegangen. Der Textilsektor (PK 109) plant seinerseits eine Verpflichtungserklärung in Sachen annehmbare Arbeit in den Lieferketten. Die Sektoren Eisenindustrie (PK 104) und Glas (PK 115) gewähren der Umwelt und der nachhaltigen Entwicklung besondere Aufmerksamkeit, indem sie die Informationsübermittlung zu diesem Thema an die Konzertierungsorgane im Unternehmen begünstigen oder durch Messung der Auswirkungen auf die Umwelt.

► Fazit

Im Allgemeinen erlauben die Abkommen eine Stärkung der Kaufkraft der Arbeitnehmer. Zwar schreiten die Verhandlungen über den Mindestlohn auf überbetrieblicher Ebene langsam voran, doch auf Sektorebene konnten sich die Sozialpartner in diesem Punkt oft einigen.

Die sanfte Mobilität wird durch die Fahrradzulage gefördert, was positiv ist.

Das verfolgte Ziel, durchschnittlich fünf Ausbildungstage pro Jahr und pro Vollzeitäquivalent zu erreichen, zeigt das Interesse für die Ausbildung der Arbeitnehmer.

Die Diskussionen innerhalb der verschiedenen Arbeitsgruppen müssen genau im Auge behalten werden, insbesondere die Debatte über die auf Sektorebene bestehenden Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten.

Und schließlich, wie in den Sektoren der Eisen- und Glasindustrie, muss sich die Berücksichtigung der Umweltthemen und der nachhaltigen Entwicklung verallgemeinern. Es ist wichtig, diese Herausforderungen zunehmend in den kollektiven Verhandlungen zu integrieren.



14 Wochen Mutterschaftsurlaub für jede Mutter

Anfang Oktober richteten die Familienorganisationen, der frankophone Frauenrat Belgiens (CFFB), die Gewerkschaften und die Krankenkassen einen offenen Brief an die künftige Regierung. Sie fordern, dass die Zeit, die eine Mutter mit ihrem Neugeborenen verbringen kann, nicht abhängig von ihrem Gesundheitszustand vor der Geburt gemacht werden dürfe.

Wenn Schwangere in Belgien innerhalb der letzten sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin krank werden, erleiden sie die Folgen danach. Denn diese Tage werden automatisch in Mutterschaftsurlaub umgewandelt. Die Anzahl der Krankheitstage wird somit von den fünfzehn Wochen Mutterschaftsurlaub abgezogen, auf die Frauen in Belgien Anspruch haben. Diese Situation betrifft im Durchschnitt jede zehnte Mutter (erwerbstätig oder auf Arbeitsuche) auf dem Arbeitsmarkt. Manche Mütter können so bis zu sechs Wochen verlieren. Für jede dritte Mutter bedeutet die Art der Arbeit, dass sie bereits nach neun Wochen an den Arbeitsplatz zurückkehren muss, da sie während der Schwangerschaft wegen der zu hohen Risiken für ihr ungeborenes Kind von der Arbeit entfernt wurde.

Der CFFB, die Familienliga, die drei Gewerkschaften und die Krankenkassen fordern die nächste Regierung zum Handeln auf.

Dieses zweckwidrige System muss daher einfach verschwinden! Unabhängig davon, was vor der Geburt passiert, sollte jede Mutter nach der Geburt Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub haben. Deshalb plädieren wir für die Abschaffung dieser Praxis und für eine Gleichstellung der Perioden der Arbeitsunfähigkeit bzw. der Entfernung von der Arbeit und der effektiven Beschäftigung. Die Föderalregierung hat für ihr eigenes Personal im Übrigen auch diese Wahl getroffen.



CSC Unterricht & CSC Öffentlicher Dienst

Thomas Tychon, der neue Gewerkschaftssekretär

Der Name Tychon dürfte wohl vielen Menschen im Eupener Land und Umgebung ein Begriff sein. Und ja, es ist eben dieser Tychon aus dem Horeca-Sektor, den sich die CSC da geangelt hat. Ein Quereinsteiger also, der aber gerade wegen seines ursprünglichen Berufs so vieles mitbringt, was einen guten Gewerkschaftssekretär ausmacht. Wir unterhielten uns mit dem 43-jährigen Ehemann und Vater von drei Kindern über seinen Werdegang und seinen Weg in den neuen Beruf bzw. die neue Berufung.

Sie kommen aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe und haben den Beruf von der Pike auf gelernt. Wie kam es zu einem so ungewöhnlichen Wechsel?

Ja, ich habe effektiv nach meiner mittleren Reife in Eupen mein Abitur an der Hotelfachschule in Spa gemacht und dann noch den Bachelor in Hotelmanagement nachgelegt. Insgesamt habe ich 14 Jahre im elterlichen Betrieb gearbeitet und mehr als 8 Jahre in der Küche des Josefsheims, teilweise auch als dortiger Dienstleiter. Der Beruf hat mir immer sehr viel Freude bereitet, aber ich war auch schon immer politisch und gewerkschaftlich interessiert und habe mich nicht nur für die im Küchenbereich sehr strengen Hygieneauflagen interessiert, sondern auch für die gesamte Sozialgesetzgebung.

Mit 43 kommt man aber auch in ein Alter, oder in das richtige Alter, um sich eventuellen neuen Herausforderungen zu stellen, sprich etwas Neues in Angriff zu nehmen. Man hatte mich schon in meinen Zeiten im Josefsheim angesprochen, ob ich nicht meine Kandidatur als Delegierter stellen wolle. Und obwohl auch damals schon das Interesse dafür da war, habe ich abgelehnt, da ich zeitweise als Dienstleiter dort fungierte und ich diese Mischung „ungesund“ fand.

Nun also der direkte Sprung zum Gewerkschaftssekretär...

Ja und auch dazu wurde ich angesprochen und hatte dann recht schnell ein Treffen mit meinem erst vor kurzem pensionierten Vorgänger Guido Reuter. Guido nahm sich sehr viel Zeit für Erklärungen über die Spezifität einer kleinen Region, deren Vor- und Nachteile in einem komplizierten Sektor. Mein reges Interesse war nach diesem Gespräch geweckt. Ich bin keiner, der lange um den heißen Brei redet. Ich mache und packe an und konnte mir in meinen ganzen Berufsjahren meinen Enthusiasmus bewahren. Guido hat auch nicht um den heißen Brei geredet und mir im wahren Sinne des Wortes reinen Wein eingeschenkt, sodass ich dann genau wusste, worauf ich mich einlassen würde.

Und das ist nicht gerade wenig, oder?

Stimmt, deshalb hatte ich vorab alles, was da auch zeitmäßig auf mich zukommt und zukommen kann, mit meiner Familie besprochen. Einmalig ist bei dieser Stelle zudem auch, dass ich in der DG gleich zwei Zentralen betreue, die CSC Unterricht und die CSC Öffentliche Dienste mit schwierigen Strukturen. Da erst einmal den Durchblick zu haben, ist eine komplexe Angelegenheit. Aber wie ge-

sagt, für eine solche Riesenherausforderung hatte ich genau das richtige Alter und wurde zudem dann noch vier Monate von Guido eingearbeitet. Ich glaube ohne Guidos Erfahrung, Erklärungen und Hilfestellung wäre ich ganz schön aufgeschmissen gewesen.

An sich sollte so ein Übergang verallgemeinert werden. Ich weiß aber auch, dass dies häufig nicht der Fall ist. Die meisten meiner Kollegen Gewerkschaftssekretäre wurden ins kalte Wasser geschmissen, eine harte Schule. Ich bin froh, dass ich einen etwas einfacheren Einstieg hatte.

Guido Reuter ist inzwischen pensioniert und jetzt tragen Sie die alleinige Verantwortung.

Diese Verantwortung gefällt mir. Ich bin zum Glück ein positiver Mensch, der gerne mit Menschen zu tun hat. In den beiden Sektoren, für die ich zuständig bin, werde ich auch mit vielen individuellen Problemen konfrontiert. Auch mit Einzelschicksalen, die mir unter die Haut gehen. Ich merke dann auch regelmäßig, dass der Kopf noch lange nicht Feierabend macht. Man ist schon sehr ausgiebig beschäftigt und involviert. Aber es macht auch Freude und ist sehr erfüllend, wenn man helfen kann. Was natürlich erschwerend hinzu kommt ist, dass ich hier in der DG der einzige Gewerkschaftssekretär für diese beiden Sektoren bin. Meine wallonischen Kollegen können sich regelmäßig austauschen und beraten, dort gibt es Spezialisten für verschiedene Bereiche. Die 6. Staatsreform macht zudem die Dinge nicht einfacher. Die DG erhält immer mehr Zuständigkeiten und die Unterschiede in den Gemeinschaften werden im Laufe der Jahre immer größer.

Aber auch die gewerkschaftliche Arbeit in den öffentlichen Diensten unterscheidet sich sehr stark von der Arbeit eines Gewerkschaftssekretärs im Privatsektor?

Ja und nein, auch im öffentlichen Dienst werden Verhandlungen mit den Gewerkschaftssekretären geführt, allerdings in komplett anderen Konzentrierungsstrukturen. Die Verhandlungen basieren auf dem Gewerkschaftsstatut vom 19. Dezember 1974. Hinzu kommt, dass jede der neun Gemeinden ihr eigenes Verwaltungsstatut hat und auch die Ministerien haben unterschiedliche Verwaltungsstatute. Wie gesagt, eine komplizierte Struktur.

Es gab in den vergangenen Jahren immer wieder Beschwerden von der CSC ÖD über die zunehmende Anzahl an sogenannten Vertragsbeschäftigten im öffentlichen Dienst.

Ja, das stimmt und dazu möchte ich mich als Gewerkschaftssekretär der CSC Öffentliche Dienste ganz klar positionieren. Der öffentliche Dienst ist an erster Stelle ein Dienst für die Bevölkerung und damit dieser seiner Aufgabe gerecht werden kann und die Autonomie gewahrt bleibt, müssen die Beschäftigten des Sektors weiter verbeamtet, sprich ernannt werden. Denn nur das gibt ihnen eine gewisse Unabhängigkeit, ohne Druck oder Angst vor einem Vorgesetzten ihre Arbeit tun zu können. Der Grundgedanke hierbei ist immer die Qualität der Dienste für die Bevölkerung.

Und wie sieht es in den Sektoren mit den Mitgliederzahlen aus?

In beiden Sektoren, sowohl Unterricht als auch öffentlicher Dienst, ist die Tendenz steigend. Wir machen ständig neue Mitglieder und, was mich besonders freut, wir verlieren auch keine, was nicht zuletzt auch auf die kontinuierlich gute Arbeit meines Vorgängers zurückzuführen ist. Und ich werde natürlich alles tun, um diese positive Tendenz nicht zu unterbrechen.

Abschließend möchte ich kurz auf den Kampf der Gewerkschaften zu sprechen kommen, der leider allzu häufig nur auf die „lästigen Streikenden“ reduziert wird, die alles lahmlegen. Doch diese Streiks sind nur eine der sichtbaren Kämpfe der Gewerkschaften und oft die einzige Aktionsform, wenn alles andere gescheitert ist. Heute sehen leider viele Menschen die hart erkämpften Rechte als Selbstverständlichkeit an. Doch dem ist nicht so. Die Gewerkschaften setzen in der heutigen Zeit alles daran, diese Rechte zu bewahren, für die gesamte Bevölkerung. Und somit auch für diejenigen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Dabei wäre es wichtig, dass möglichst viele diesen Kampf unterstützen, denn je mehr wir sind, desto mehr Druck können wir ausüben und uns für die Rechte der Arbeitnehmer und der Bevölkerung insgesamt einsetzen.

Zweidrittel der Langzeitkranken werden entlassen

Belgien zählt zurzeit 415.000 Langzeitkranke. „Ein historischer Rekord“, sagt Herman Fonck von der CSC. Dabei entpuppen sich die 2017 von der Michel-Regierung eingeführten Wiedereingliederungsmaßnahmen für Langzeitkranke als „Entlassungsmaschine“.

Zweidrittel der Langzeitkranken, die seit 2017 an Reintegrationsmaßnahmen teilgenommen haben, wurden entlassen. Das geht aus einer CSC-Studie hervor, die der Leiter des Dienstes „Unternehmen“, Hermann Fonck, durchgeführt hat. „2017, 2018 und im ersten Halbjahr 2019 haben 52.293 Langzeit-

kranke an einer beruflichen Wiedereingliederung teilgenommen. Allein in den ersten sechs Monaten des laufenden Jahres waren es mehr als 13.000 Menschen“, erklärt Herman Fonck.

Das Resultat ist äußerst ernüchternd. „67 % der Langzeitkranken werden von ihrem Arbeitgeber entlassen. Nur ein Fünftel nimmt die Arbeit wieder auf und von 11 Prozent kennen wir das Ergebnis nicht“, fasst Fonck zusammen. Er hat die Studie erstellt, weil kaum offizielle Zahlen vorliegen. Das Landesinstitut für Kranken- und Invalidenversicherung (Likiv) registriert lediglich die Anzahl Langzeit-

kranke, aber keine Behörde sammelt und analysiert die Daten.

„Diese Wiedereingliederungsmaßnahmen sind vor allem eine Entlassungsmaschine, obwohl die Zielsetzung eine ganz andere war“, bedauert Herman Fonck. Eine Vertragsauflösung kann in einigen Fällen auch vom Arbeitnehmer ausgehen, der sich nicht mehr in der Lage sieht, seinen „alten“ Job auszuüben. Häufig finden die Betriebe aber keine angepasste Beschäftigung für den Betroffenen. „Allzu häufig missbrauchen die Arbeitgeber diese Maßnahmen“, schlussfolgert Herman Fonck.

WIE FÄHRT ES SICH ZUR ARBEIT?

Ihr Dienstwagen im Visier

Nachdem wir uns in unserer letzten Ausgabe mit Ihren Fahrkosten beschäftigt haben, werfen wir heute einen Blick auf Ihren Dienstwagen. Lassen Sie uns hier die Regeln im Zusammenhang mit der Gewährung eines Dienstfahrzeugs zusammenfassen sowie Ihre Rechte als Arbeitnehmer, der diesen Vorteil erhält.

Zunächst einmal eine Klarstellung: Was ist überhaupt ein Dienstwagen? Hier muss man unterscheiden zwischen dem für berufliche Zwecke verwendeten Berufsfahrzeug (zum Beispiel das Auto eines Handelsvertreters) und dem für private Zwecke (einschließlich der Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsort) verwendeten Firmenwagen, den wir in der Folge auch als „Lohnauto“ bezeichnen. Die beiden Konzepte überschneiden sich oft: Ein Unternehmen kann ein Fahrzeug für die beruflichen Fahrten seines Mitarbeiters kaufen und es ihm außerhalb der Arbeit für seine private Fahrten anvertrauen. Vielleicht benutzen Sie auch ein Auto, das sowohl als Firmenfahrzeug (bei der Arbeit) als auch als Lohnauto (privat) dient. Wir werden uns in diesem Artikel nur mit den Lohnautos befassen, weil es dieses System ist, das von sozialen und steuerlichen Vorteilen im Vergleich zum Ausland profitiert. Lohnautos sind in der Tat eine Form der Entlohnung, auf die nur ein reduzierter Arbeitgeberbeitrag (sog. „CO₂-Beitrag“) und kein persönlicher Sozialbeitrag erhoben wird. Ihr Firmenfahrzeug ist ein integraler Bestandteil Ihres Lohnes als „Sachleistung“.

NUTZUNGSMODALITÄTEN

Die Regeln für die Nutzung Ihres Lohnautos sind entweder in Ihrem Vertrag, in einem Betriebsabkommen, in der Arbeitsordnung oder in einer persönlichen Entscheidung Ihres Arbeitgebers

enthalten. In jedem Fall können diese Regeln von Ihrem Arbeitgeber nicht einseitig geändert werden, da sie sich auf einen Teil Ihres Lohnes beziehen und dieser nicht ohne Ihre ausdrückliche und klare Zustimmung geändert werden kann.

Im Allgemeinen sind die Nutzungsbedingungen in einem Dokument enthalten, das unter dem Namen „car-policy“ bekannt ist. Grundsätzlich muss dieses Dokument folgende Fragen beantworten:

- Darf das Fahrzeug privat genutzt werden?
- Wie darf die Tankkarte genutzt werden?
- Müssen Sie einen Anteil selbst zahlen und aufgrund welcher Basis?
- Welche Pflichten haben Sie im Falle eines Unfalls?
- Was passiert, wenn der Vertrag aufgelöst, ausgesetzt oder teilweise ausgesetzt wird (z.B. um einen Zeitkredit oder Elternurlaub zu nehmen)?
- Wer zahlt die Versicherungen?
- Wer zahlt die Unkosten (Kraftstoff, Unterhalt, Reparaturen, usw.)?
- Welche Pflichten haben Sie bei der Rückgabe des Fahrzeugs?
- Welche Strafen gelten für nicht konforme Verwendungen des Fahrzeugs?

VERANTWORTUNG

Wenn Sie beruflich unterwegs sind (außer Arbeitsweg und private Fahr-



ARBEIT & MOBILITÄT

ten), ist Ihr Arbeitgeber für alle eventuelle Probleme verantwortlich, auch im Falle eines Unfalls. Sie sind nur für Ihre vorsätzlichen Fehler, schwerwiegenden Fehler oder leichte, aber üblichen Fehler verantwortlich. Meistens sind die Probleme aber auf Dritte oder auf einen leichten Fehler Ihrerseits zurückzuführen und daher sind Sie nicht dafür verantwortlich zu machen.

Für Ihre privaten Fahrten und für die Arbeitswege muss die car-policy die Regeln für den Umgang mit eventuellen Problemen festlegen. Meistens sind Sie verantwortlich, vor allem, wenn Sie schuld oder allein sind. Die Vollkasko-Versicherung kann Ihr Fahrzeug abdecken, sie kann von Ihrem Arbeitgeber abgeschlossen und teilweise von Ihnen selbst bezahlt werden. All diese Fragen müssen in der car-policy geregelt werden.

Wenn es ein Problem auf der Straße gab, informieren Sie auf jeden Fall Ihren Arbeitgeber so schnell wie möglich, auch wenn es nur ein kleiner Kratzer an der Karosserie ist.

VORTEIL DES AUTOS BEI AUSSETZUNG ODER KÜNDIGUNG IHRES ARBEITSVERTRAGES

Der Grundsatz ist einfach: Ihr Dienstwagen ist Teil Ihres Lohnes, sodass Sie, solange Sie arbeiten und Ihren



Lohn erhalten, Ihr Lohnfahrzeug nutzen können. Das bedeutet aber auch, dass Sie Ihren Dienstwagen nicht mehr benutzen können, wenn Sie keinen Anspruch mehr auf Ihr Gehalt haben. Dies ist der Fall, wenn Sie nur eine Entschädigung von Ihrer Krankenkasse oder vom Arbeitsamt erhalten (z. B. nach dem ersten Monat der Arbeitsunfähigkeit gehen Sie zu Lasten der Krankenkasse und Sie verlieren im Prinzip Ihren Dienstwagen).

Wenn Sie Ihren Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist beenden, behalten Sie Ihr Fahrzeug während dieser Zeit. Wenn Sie mit einer Kündigungsentschädigung entlassen werden, verlieren Sie das Auto, aber diese Leistung wird bei der Berechnung Ihrer Entschädigung berücksichtigt, da sie Teil Ihres Lohnes ist. Um diesen Vorteil zu bewerten, wird sein tatsächlicher Wert sowie die Einsparungen des Lohnfahrzeugs im Budget des Arbeitnehmers berücksichtigt. Diese Bewertung erfolgt von Fall zu Fall und unterscheidet sich vom Wert der „Sachleistung“, den wir weiter unten betrachten werden. In der Praxis wird dieser Betrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt. Es ist nicht ungewöhnlich, dass ein Chef seinem entlassenen Arbeitnehmer den Dienstwagen für die Dauer der Ausgleichskündigungsentschädigung überlässt, um sie nicht in bar bezah-

len zu müssen.

PERSÖNLICHE BETEILIGUNG

Ihr Arbeitgeber kann verlangen, dass Sie einen Teil Ihrer Sachleistung, die das Dienstauto darstellt, bezahlen. In der Praxis behält Ihr Arbeitgeber einen Teil Ihres Nettolohnes als Ihren Beitrag zu den Kosten des Lohnautos ein.

STEUER

Während Firmenfahrzeuge einem quasi steuerbefreiten Sozialbeitrag unterstehen, unterliegen sie dennoch der Berufssteuer. Ihr Lohnauto ist ein integraler Bestandteil Ihres Lohnes, sodass es als Einkommen besteuert wird. Die Bemessungsgrundlage, d.h. die Grundlage, auf der die Steuer berechnet wird, entspricht dem Wert des „Sachvorteils“, den der Dienstwagen ausmacht. Um diesen Wert zu ermitteln, berücksichtigt eine Formel den Katalogwert, das Alter und den CO₂-Ausstoß des Fahrzeugs (dies ergibt: Sachleistung = Katalogwert x % bezogen auf das Alter x 6/7 x % bezogen auf CO₂-Ausstoß). Kurz gesagt, je teurer und umweltschädlicher ein Auto ist, desto höher wird es besteuert. Das Ergebnis dieser Berechnung (Wert der Sachleistung) kann nie weniger als 1.314 Euro pro Jahr betragen (Steuerjahr 2020 für Ihr Einkommen 2019).

Wenn Sie einen Anteil an Ihrem Firmenauto zahlen, reduziert dies den Wert der „Sachleistung“ entsprechend. Es ist daher nicht ungewöhnlich, dass die von Ihrem Arbeitgeber geforderte Mitzahlung dem Wert Ihrer „Sachleistung“ entspricht, damit das Fahrzeug nicht in der Berufssteuer besteuert wird.

ALTERNATIVEN ZUM DIENSTWAGEN

Unsere Gesellschaft steht vor der größten Herausforderung ihrer Geschichte: die Minimierung des ökologischen Fußabdrucks menschlicher Aktivitäten. Insbesondere Belgien muss ein strukturelles Problem der Verkehrsüberlastung lösen. Der effektivste Weg ist, den Autofahrten in unserem Leben weniger Platz einzuräumen. Alle, die mit dem Fahrrad oder öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fahren könnten, laden wir dazu ein, unsere weiteren Artikel zu lesen: Im nächsten Monat geht es um die Bestimmungen bezüglich der Ersetzung des Dienstwagens durch Bargeld oder durch ein Budget für Ihre Mobilität.

Soziale Wut

Wie so oft bedurfte es nur eines Funkens, um ein Feuer zu entfachen. Die Wut hat spontan die Straßen von Santiago, Quito, Beirut, Hongkong und Bagdad erfasst. Sie hatte bereits die Kreisverkehre in Frankreich überrollt. Der politische Kontext ist von Land zu Land unterschiedlich, aber es gibt dennoch Ähnlichkeiten in diesen verschiedenen Protestwellen.

Die erste Ähnlichkeit ist das Misstrauen der Demonstranten gegenüber den jeweiligen Obrigkeiten vor Ort. Den politischen Vertretern wird vorgeworfen, sie hätten nur die Interessen bestimmter Branchen oder einer wirtschaftlichen Elite auf Kosten des Gemeinwohls verteidigt. Der Staat wird als Akteur wahrgenommen, der die Vorgaben von neoliberalen Wirtschaftsmodellen umsetzt. Diese kommen nur einer Minderheit der Bevölkerung zugute und sehen den Einzelnen zuerst als Verbraucher und nicht als Bürger, der fähig ist, sich kollektiven Forderungen anzuschließen. Die Demonstranten - unterstützt von den Gewerkschaften - fordern, dass der Staat qualitative Dienstleistungen garantiert, eine leistungsstarke Gesundheitsversorgung, hohe angemessene Renten und Löhne. Kurz, dass er der Garant des Sozialvertrages ist, der die gesamte Gesellschaft vereint.

Die zweite Ursache für die Unzufriedenheit betrifft soziale Ungleichheiten, die alle diese Länder ersticken. Die aufstrebenden Mittelschichten und die populären Sektoren sehen einen Teil des produzierten Reichtums von einer kleinen wirtschaftlichen Elite konfisziert, die in keiner Weise bereit ist, die Früchte des Wachstums zu teilen. Dies führt zu einem Gefühl von Ungerechtigkeit und schrecklicher Frustration, das sich schließlich im Volkszorn entlädt.

Wir können bereits aus dieser Explosion an sozialen Forderungen einige Lehren ziehen. Die Hauptaufgabe eines Staates ist die Bereitstellung der notwendigen Mittel, um der gesamten Bevölkerung ein würdiges Leben zu gewährleisten. Gleichzeitig muss der Staat die soziale Kohäsion zur Vermeidung von Ausgrenzungsphänomenen und Marginalisierung garantieren. Seine Aufgaben scheinen zwar auf der Hand zu liegen, aber nur wenige Staaten, auch in Europa, bemessen die Frustration und Ressentiments eines bedeutenden Teils der Bevölkerung. Und das Erwachen ist jedes Mal schmerzhaft.

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin

Arbeitslosigkeit in der DG rückläufig

Ende Oktober waren in Ostbelgien 2.308 Vollarbeitslose gemeldet, 97 weniger als im Vormonat. Laut Arbeitsamt (ADG) entspricht dies einem Rückgang von 4 %. Die Arbeitslosenquote sinkt auf 6,3 %.

Insgesamt waren Ende Oktober 1.150 Männer (-63 seit September) und 1.158 Frauen (-34) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen. „Damit setzt sich der Rückgang der Arbeitslosenzahlen nach den Ferienmonaten fort. Im Vergleich zum Höchststand im August sind 318 (oder 12 %) weniger Arbeitsuchende gemeldet“, erklärt das Arbeitsamt.

Auch in den anderen Landesteilen sind die Arbeitslosenzahlen im Oktober rückläufig, wenn auch nicht so stark wie in Ostbelgien. „Im Landesschnitt waren rund 2,5 % weniger Arbeitslose (-12.045 Personen) gemeldet als im September. Auch im Vergleich zum August ist der Rückgang landesweit nicht so stark wie in Ostbelgien. Dies liegt aber hauptsächlich daran, dass der Anstieg in den beiden Ferienmonaten in Ostbelgien viel größer war als in den anderen Landesteilen“, schlussfolgert das Arbeitsamt. Insgesamt waren im Oktober in Belgien rund 477.000 Vollarbeitslose gemeldet. Die Arbeitslosenquote beträgt 9,4 %. In Wallonien beläuft sie sich auf 13,1 %, in Flandern auf 6,1 %.

Erwartungsgemäß ist der Rückgang vornehmlich bei den unter 25-Jährigen zu verzeichnen, d.h. Jugendlichen, die entweder eine Stelle gefunden oder ein Studium aufgenommen haben. „Der Anteil dieser Gruppe sinkt von 19 % im August auf 15,4 % im Oktober. Die Arbeitslosenrate bei den Jugendlichen in Ostbelgien beträgt 9,1 %. Hinsichtlich der Berufe ist der Rückgang ebenfalls bei den Gruppen festzustellen, die im Sommer einen stärkeren Anstieg zu verzeichnen hatten: Beschäftigte im Unterrichtswesen sowie Verkäufer und Arbeiter aus dem Baufach“, so das ADG.

Im Vergleich zum Vorjahr ist in Ostbelgien ebenfalls ein Rückgang (-2,5 %) der Arbeitslosenzahlen festzustellen. Dieser liegt sowohl bei den Männern (-1,8 %) als auch bei den Frauen (-3,2 %) vor. Auch in den anderen Landesteilen sinkt die Arbeitslosigkeit weiter, im Landesschnitt um rund 4,1 %.

www.adg.be