



Sozialwahlen 2020

Seite 3

Inhalt

Öffnungszeiten

Seite 3

Werden Sie CSC-Kandidat

Seiten 4-5

VRT droht erneuter Sparplan

Seite 6

Meldungen

Seite 7

Sektorenabkommen im Horeca endlich unterzeichnet

Seiten 8-11

ACV-CSC METEA on the move

Seiten 12-13

Seit 150 Jahren Sozialabonnement

Seiten 14-15

Pflegende Angehörige: anerkannt und entschädigt

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

Sozialwahlen 2020

Eine Internetseite für die Kandidaten

Die Webseite www.werdensiecsckandidat.be ist eine konkrete Unterstützung für die Arbeitnehmer, die für die Sozialwahlen kandidieren möchten. Dort finden Sie alle notwendigen Informationen.

Um ihrer Stimme Gehör zu verschaffen und die Arbeitnehmer zu verteidigen, muss die CSC in den Unternehmen gut vertreten sein. Um qualitativ hochwertige Kandidaten für die CSC-Listen zu finden, wurde eine Anwerbungskampagne gestartet.

Unter den interessierten Personen werden einige ihr Engagement erneuern, andere werden sich zum ersten Mal präsentieren. Dieses Engagement ist ein wesentliches Thema bei Sozialwahlen. Die Internetseite www.werdensiecsckandidat.be ist da, um Sie auf Ihrem Weg zur effektiven Kandidatur zu unterstützen. Dort finden Sie Informationen über die Bedeutung

der Sozialwahlen, die Vorgehensweise der CSC und unsere Suche nach Kandidaten.

Hier kommen auch einige Delegierte und Militanten zu Wort und erklären, was sie motiviert: warum sie Kandidat waren, wie sie ihre ersten Sozialwahlen erlebt haben, welchen Ansatz sie für ihre gewerkschaftliche Tätigkeit im Unternehmen übernommen haben, die Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert waren. Aber vor allem, was ihnen die größte Zufriedenheit gegeben hat.

Sehr detaillierte „häufig gestellte Fragen“ ergänzen das Ganze, denn es ist in der Tat verständlich, dass Sie vielleicht zögern, Ihre Kandidatur zu stellen oder sich erneut zur Wahl zu stellen. Die Seite erklärt die Besonderheiten der Sozialwahlen, die Spielregeln in Bezug auf die Kandidatur und das Funktionieren der sozialen Konzertierung. Sie können auf jeden Fall auf Hilfe und Unterstützung zählen, sei es durch persönliche Kontakte mit Ihrem Gewerkschaftssekretär oder durch die Teilnahme an

Schulungen.

Finden Sie heraus, was CSC-Delegierte und Kandidaten motiviert und wie sie vor Ort einen Unterschied machen wollen. Vielleicht möchten Sie auch Kandidat werden?

Registrieren Sie sich online oder wenden Sie sich an Ihren Gewerkschaftssekretär. Sie sind bereits überzeugt? Verwenden Sie die Hilfsmittel der Kampagne, um andere Kollegen zu ermutigen, sich Ihnen anzuschließen!

Die Webseite www.werdensiecsckandidat.be bietet Plakate, Flyer, Broschüren und andere Hilfsmittel, die in Ihrem Unternehmen verteilt werden können. Dort finden Sie auch die Kurzfassung der Broschüre „Gesetzgebung Sozialwahlen 2020“, die alle notwendigen Schritte und Daten erklärt.

In den nächsten Monaten wird die CSC systematisch praktische Werkzeuge auf der Webseite veröffentlichen, weitere inspirierende Geschichten sowie Tipps und Tricks von Gewerkschaftsdelegierten.



Der Speck ist weg, jetzt könnte es ans Eingemachte bei der VRT gehen

Die öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt VRT ist Belgiens größtes Medienhaus. Drei Fernsehsender, fünf Hörfunkprogramme und ein umfassendes Online-Angebot in vier Sprachen. Die Einschaltquoten sind sehr hoch und die Flamen schätzen ihre VRT. Dennoch setzt die neue flämische Regierung unter Ministerpräsident Jambon (N-VA) erneut den Rotstift an, obwohl das Medienhaus seit Jahren im Sparmodus läuft.

Bis 2024 sollen 44 Millionen Euro eingespart werden. „Unmöglich, wir haben alle Einsparmöglichkeiten ausgeschöpft“, erklärt uns Klaus Haas, seit acht Jahren der Vorsitzende der ACV/CSC-Delegation bei der VRT. Der Speck ist weg, jetzt könnte es ans Eingemachte bei der VRT gehen. Darüber sprachen wir mit dem 60-jährigen Ostbelgier Klaus Haas, der seit 33 Jahren als Journalist für die VRT arbeitet.

Wie viele Mitarbeiter hat die VRT?

Im Moment zählt die VRT etwa 2020 Vollzeitäquivalente. Vor zwölf Jahren waren wir noch 600 Vollzeitäquivalente mehr. Seit zwölf Jahren sind somit über 600 festangestellte Kollegen weniger im Haus. Seit 10, 15 Jahren befinden wir uns ständig im Sparmodus. Und jetzt werden uns die Daumenschrauben noch weiter angezogen.

Wie sehen die Pläne der neuen flämischen Regierung aus?

Die neue flämische Regierung muss sparen bzw. meint sparen zu müssen. Sie hat uns ein weiteres Sparprogramm auferlegt, d.h. bis 2024 müssen wir zusätzlich 12 Millionen Euro sparen. Nun vergisst aber diese Regierung, dass wir schon seit vielen Jahren im Sparmodus sind. Und dieser Sparmodus beinhaltet unter anderem, dass seit 4, 5 Jahren unsere Produktions- und Betriebskosten nicht mehr indiziert werden. Das ist ein Betrag, der sich weiter kumuliert und weiter erhöht. Fernsehen, Hörfunk und Online kosten viel Geld und jedes Jahr mehr Geld. Die Produktionskosten steigen. Da diese Kosten nicht mehr indiziert werden, bedeutet das de facto, dass bis 2024 die Dotation der VRT um 44 Millionen Euro sinken wird. 44 Millionen weniger in

Bezug auf eine Gesamtdotation von 270 Millionen Euro ist ein Riesenbetrag. Ich sage immer zu meinen Kollegen, stellt euch vor, ihr verdient 2.700 Euro und jemand sagt euch, in vier Jahren verdient ihr 400 Euro weniger. In dem Vergleich muss man sich das vorstellen.

Was bedeutet das für Belgiens größtes Medienhaus?

Das bedeutet konkret, dass wir das derzeitige Angebot wahrscheinlich nicht mehr liefern können. Die VRT hat drei Fernsehsender, fünf Radiosender mit Studios in den fünf flämischen Provinzen sowie ein umfassendes Online-Angebot in vier Sprachen,

auch in Deutsch. Dieses umfassende Angebot müssen wir mit immer weniger Kollegen hinkriegen. Wir, und auch das VRT-Management, haben Berechnungen durchgeführt und wir kommen zu denselben Schlussfolgerungen. Durch dieses Sparpaket sind 250 Vollzeitstellen bedroht. Da viele Kollegen teilzeitig arbeiten, würde die Zahl der betroffenen Kollegen viel höher liegen.

Wie reagiert die flämische Regierung darauf?

Sie sagt, dass alle sparen müssen. Viele müssen 6 Prozent einsparen, bei der VRT sei es weniger. Die flämische Regierung sieht aber nicht, dass



„Die VRT ist seit 10, 15 Jahren im Sparmodus“, erklärt Klaus Haas. Der gebürtige Schönberger ist seit 8 Jahren Vorsitzender der ACV/CSC-Delegation bei der VRT.

seit Jahren Sparmaßnahmen laufen. Wie gesagt: eine Nichtindexierung von Betriebs- und Lohnkosten. Die Kollegen werden älter und verdienen entsprechend mehr, das wurde früher auch mit der Dotation abgedeckt. Das muss die VRT jetzt selbst finanzieren. All diese Maßnahmen sieht die flämische Regierung erstmal nicht. Der neue Medienminister Benjamin Dalle, mit dem die CSC-Delegation auch schon gesprochen hat, spricht mittlerweile von einem Minus von 25 Millionen Euro. Da ist noch viel Überzeugungsarbeit notwendig, bis er de facto eingesehen hat, dass es sehr wohl 44 Millionen Euro sind.

Was sagt das VRT-Management?

Der VRT-Geschäftsführer hat klar gesagt, dass er die Sparmaßnahmen nicht mittrage. Dann könne man die VRT begraben wie man sie jetzt kenne. Also, es muss etwas passieren. Das Sparprogramm muss auf jeden Fall anders aussehen. Es ist völlig unrealistisch. Mit so wenig Geld können wir nicht mehr das machen, was wir jetzt machen.

Wie sieht der Vergleich mit öffentlich-rechtlichen Anstalten in Europa aus?

Die VRT kann sich von der Größe her mit den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten von Schweden, Österreich oder Dänemark vergleichen. Wir produzieren unser Angebot für die Hälfte des Preises wie die Schweden. Der öffentliche Rundfunk kostet jeden Schweden 82 Euro pro Jahr, in Flandern sind es 41 Euro pro Einwohner. Pro Monat sind das etwa 3,5 Euro, spottbillig. Wir sind die billigsten in ganz Europa in unserem Vergleichsfeld. Auch von der Besetzung her: pro Million Einwohner haben wir die kleinste Personaldecke. Die VRT sorgt dafür, dass die Standardsprache Niederländisch im Land vertreten ist. Sie sorgt für ein lokal und regional verankertes Programm. Natürlich kann man sagen, dass jeder Netflix, Amazon oder ausländische Sender guckt, aber die VRT sorgt für eine inländische Produktion, d.h. Spielfilme, Serien oder Soaps. Die VRT ist der größte Anbieter und ist sehr erfolgreich mit dem Angebot. Auch unsere Mitbewerber VTM und VT4 müssen da mithalten. Auch sie haben eigene Produktionen, denn der Flame sieht gerne eigene Spielfilme und Serien. Im Informationsbereich sorgen wir für ein umfassendes Angebot. 70 % aller Fla-

men schalten irgendwann pro Tag ein Informationsangebot der VRT ein, um sich zu informieren. Die Zufriedenheit - und das wird ständig gemessen - bei unseren Zuschauern, unseren Hörern und unseren Surfern ist mit Abstand eine der höchsten in ganz Europa. Ich glaube, unsere deutschen Kollegen wären neidig, wenn sie unsere Einschaltquoten sähen. Das ist ein Unikum. Und Trotzdem versucht man uns klein zu kriegen.

Will man die VRT „kaputt“ sparen?

Politisch ist das natürlich mit Absicht. Der rechtsextreme Vlaams Belang, man muss es nennen wie es ist und der von 18 % der Flamen gewählt worden ist, hat in seinem Programm die Abschaffung der VRT stehen. Die rechtsaußen-Parteien finden, dass sie nicht genug im VRT-Informationsangebot vertreten sind. Die N-VA hat es auch immer etwas schwierig mit uns gehabt. Nicht alle N-VA-Leute sind gegen die VRT, da gibt es auch Befürworter, die sehen, welche Rolle wir hier spielen. Aber es gibt viele kritische Stimmen, die meinen, wir seien nicht ganz neutral. Das weisen wir energisch von der Hand. Wir haben sehr strenge Objektivitätsauflagen. Die VRT ist unparteiisch und wir lassen das auch kontrollieren. Die VRT wird permanent gescreent und alle paar Monate muss sie Zahlen auf den Tisch legen, wer hat wo was sagen dürfen. Das ist ein völlig falscher Ansatz dieser Parteien, trotzdem lebt in vielen politischen Parteien - auch bei den Christdemokraten der CD&V - das Bild der großen VRT, die uns viel Geld kostet.

VRT-Direktor Paul Lembrechts hat noch einmal verdeutlicht, dass die Dotation 60 % des VRT-Haushalts ausmacht. 40 % erwirtschaftet das Medienhaus selbst. Mit unserer Position als Marktführer könnten wir auch mehr herausnehmen. Wir könnten mehr Werbung verkaufen, die Nachfrage ist da. Da gibt es große Widerstände bei den Konkurrenten und bei den Printmedien. Sie befürchten, dass wir dann zu viel Geld aus dem Markt herausziehen könnten. Unsere Werbeeinnahmen sind gedeckelt.

Welchen Einfluss hat die VRT auf Flanderns Kultursektor?

Die Katholische Universität Leuven und die Freie Universität Brüssel haben herausgefunden, dass jeder Euro, den Flandern in die VRT investiert, zweieinhalb Euro erwirtschaftet.

18 % ihrer Mittel muss die VRT in externe Produktionshäuser investieren. Die VRT sorgt dafür, dass in Flandern Medien überhaupt produziert werden können. Mit den geplanten Einsparungen wird das schwieriger. Die Personalkosten sind auch gedeckelt, auf 43 % der zur Verfügung stehenden Mittel. Wir halten uns daran, wenn aber der Gesamthaushalt schrumpft, dann schrumpft auch der Teil des Haushalt, der für die Personalkosten vorgesehen wird, obwohl die Kosten steigen.

Wie soll es jetzt weiter gehen?

Die Gewerkschaften haben sich mit der Direktion darauf geeinigt, dass wir mit stiller Diplomatie versuchen, die Regierung davon zu überzeugen, dass der eingeschlagene Weg der falsche ist. Unser Geschäftsführungsvertrag läuft 2020 aus. Die Verhandlungen beginnen im Frühjahr und der neue Geschäftsführungsvertrag wird ab 2021 gültig sein. Da werden die Finanzierungsfragen festgeschrieben und unser Auftrag neu definiert. Wir werden bis zum Sommer intensive Verhandlungen führen müssen, was die flämische Regierung von uns will und wie viel sie bereit ist, dafür auszugeben. In dieser Phase muss man vorsichtig sein und soll den Verhandlungen eine Chance geben. Wir haben aber auch ein Signal setzen wollen. Die drei Gewerkschaften haben eine Streikankündigung bis Ende Januar hinterlegt, damit die Politik versteht, dass die Gewerkschaften die Politik im Auge haben und dass die Gewerkschaften bereit sind, Aktionen zu starten. Die Streikankündigung wird wahrscheinlich bis zum Abschluss des Geschäftsführungsvertrags verlängert. Sollte die flämische Regierung nicht zur Einsicht kommen, wird der Ton härter und schärfer werden. Wir haben aber auch mit der Direktion vereinbart, dass wir erstmal nicht streiken und dass wir dafür sorgen, dass das Angebot wie gewohnt weiterläuft. Wir wollen - als Personal, Direktion und Rundfunk - die flämische Bevölkerung soweit kriegen, dass sie bei der Politik anklopft und sagt: „Wir sind stolz auf und zufrieden mit unseren Rundfunk. Gebt der VRT die Möglichkeiten und die Mittel, das zu leisten, was sie heute leistet.“ Diese Überzeugungsarbeit möchten wir jetzt hinkriegen.

Und intern?

Wie bei den Restrukturierungsmaßnahmen vor fünf Jahren haben wir auch diesmal das Personal informiert und mitdiskutieren lassen über Möglichkeiten, wo gespart werden könnte. Damals sollten 200 Vollzeit-äquivalente gestrichen werden, das haben wir fast ganz verhindern können. Das haben wir über den natürlichen Ausstrom, Pensionierungen und Arbeitszeitumverteilung auffangen können. So konnten die Kollegen beispielsweise die Jahresend- oder Sonntagsprämien in Urlaubstage umwandeln. Allein 2019 konnten wir somit 35 Ganztagsstellen retten, weil Kollegen Urlaub kauften. Unter dem Motto „Iedereen VRT - jeder ist VRT“ haben sich das Personal und die drei Gewerkschaften zusammengetan, um Aktionen vorzubereiten, soziale Medien zu bearbeiten und somit die Zuschauer, Hörer und Leser davon zu überzeugen, sich für uns einzusetzen.

Welche Aktionen sind geplant?

Am 5. Dezember sind wir als Personal, mit unseren Marken, Sendern und unseren Stars - z.B. den Schauspielern der Fernsehserie „Thuis“, die jeden Abend mehr als anderthalb Millionen Zuschauer vor die Bildschirme lockt - vom VRT-Turm zur Place des Martyrs marschiert, wo die flämische Regierung ihren Sitz hat. Dort haben wir gezeigt, was wir als VRT leisten. Auch eine Delegation mit RTBF-Kollegen hat uns begleitet. Das war ein Startschuss, um zu zeigen, das können wir uns nicht bieten lassen. Im Januar ist eine zweite Aktion geplant. Dann werden wir den neuen Verwaltungsrat „herzlich“ begrüßen. Wir wollen den Verwaltungsräten vor Augen führen, wer die Menschen sind, über die sie in den nächsten Jahren wichtige Entscheidungen zu treffen haben. Im nächsten Verwaltungsrat haben die eher rechten Parteien, N-VA und Vlaams Belang, die Hälfte der zwölf Sitze. Man weiß, dass die Stimme des VR-Präsidenten ausschlaggebend sein wird. Das kann noch durchaus spannend werden. Zur Zeit ist Luc Van den Brande (CD&V) der Vorsitzende, der mit sehr viel Sachkenntnis, Engagement und Einsatz den Rundfunk verteidigt hat. Wir würden uns natürlich wünschen, dass er auch weiterhin Verwaltungsratspräsident bleibt. Aber das bleibt abzuwarten.

jm

Baufach: Ausgleichsruhetage

Seit Mitte November 2019 versendet der Existenzsicherheitsfonds Constructiv die Formulare für die Ausgleichsruhetage 2019. Diese Formulare werden entweder an den Arbeitgeber oder an sein Sozialsekretariat geschickt.

Die Daten der Ausgleichsruhetage für 2019 sind:

Der 2., 3. und 4. Januar 2019, der 19. April 2019, der 31. Mai 2019, der 16. August 2019 und der 23., 24., 26., 27., 30., 31. Dezember 2019. Achtung: Die Ruhetage vom 2. und 3. Januar 2020 werden Ende 2020 gezahlt!

Der Arbeitgeber muss diese Formulare spätestens am 6. Dezember 2019 an die Arbeiter aushändigen. Die Entschädigung wird festgelegt in Funktion des Lohnes des 4. Trimesters 2019 aufgrund des auf dem Formular vermerkten Tarifes. Auch wenn Constructiv den Stundenlohn nicht kennt, werden die Formulare erstellt. Sie müssen folglich eine Kopie eines Lohnzettels des 4. Trimesters 2019 übermitteln.

Sollten Sie in der Referenzperiode (vom 1/10/2018 bis zum 30/9/2019) während mindestens 75 Tagen in Kurzarbeit versetzt worden sein, wird der Tagesbetrag proportional berechnet. Wenn Sie als Leiharbeiter im Bausektor gearbeitet haben, erhalten Sie unter bestimmten Bedingungen Anrecht auf die Ruhetage. Im Gegensatz zu den Vorjahren wird Constructiv Ihnen das Formular zustellen, wenn Sie die Bedingungen erfüllen.

Geben Sie dieses Formular so schnell wie möglich in einem CSC-Dienstleistungszentrum ab oder bei der CSC Bau-Industrie & Energie. Vergessen Sie nicht, Ihre Bankkontonummer auf dem Formular einzutragen! Wenn Sie kein Formular erhalten haben, raten wir Ihnen, Ihren Arbeitgeber zu kontaktieren. Sie können sich auch an Ihr CSC-Dienstleistungszentrum oder an die CSC Bau-Industrie & Energie wenden. Wir raten Ihnen auch zu prüfen, ob die Angaben auf dem Formular korrekt sind.

Treueprämie Möbel- und Holzverarbeitungsindustrie

Die Arbeiter, die in einem Unternehmen arbeiten, das der paritätischen Kommission (PK) 126 der Möbel- und Holzverarbeitung unterliegt, haben Anspruch auf eine Treueprämie. Der Betrag dieser Prämie beläuft sich auf 8,85 % der Bruttolöhne (zu 108 %) zwischen dem 1. Juli 2018 und dem 30. Juni 2019.

Die gewerkschaftlich organisierten Arbeiter erhalten ebenfalls eine Gewerkschaftsprämie von 0,67 Euro pro bezahlten und pro gleichgestellten Tag wegen wirtschaftlicher und technischer Arbeitslosigkeit. Die Prämie beträgt maximal 145 Euro.

Der Existenzsicherheitsfonds sendet die Treuekarten Ende November an die Arbeitgeber. Ab Mittwoch, 4. Dezember, können die Karten an die Arbeiter verteilt werden. Sobald Sie die Treuekarten erhalten haben, geben Sie diese bei Ihrem Gewerkschaftsdelegierten, in einem CSC-Dienstleistungszentrum oder bei der CSC Bau-Industrie & Energie ab. Tragen Sie bitte Ihre Bankkontonummer auf der Karte ein und achten Sie darauf, dass Sie alle Gewerkschaftsbeiträge bezahlt haben. Die erste Zahlung der Treueprämie ist für Donnerstag, 5. Dezember 2019, vorgesehen. Gleichzeitig erhalten Sie die Leistungskarte, mit der Sie eventuell zusätzliche Arbeitslosenentschädigungen beziehen können.



Infos +

087 85 99 66

cscbie.verviers@acv-csc.be

Horeca: Sektorenabkommen 2019-2020 endlich unterzeichnet

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände des Hotel- und Gaststättengewerbes (Horeca) trafen sich Ende Oktober zur Unterzeichnung eines Sektorenabkommens für 2019-2020.

Nach mehrmonatigen Verhandlungen haben sich die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände des Horeca-Sektors endlich auf ein Abkommen geeinigt, das alle zufriedenstellt. Was beinhaltet das Abkommen?

Erstens wurde die Kaufkraft erhöht. Die Brutto-Mindestlöhne und effektiven Löhne wurden seit dem 1. Oktober 2019 um 0,93 % erhöht.

Darüber hinaus wird der zweite sektorielle Pensionspfeiler verbessert. Die Sozialpartner hatten einen zweiten sektoriellen Pensionspfeiler eingesetzt, der allen Arbeitnehmern

zum Zeitpunkt ihrer Pension einen bestimmten Geldbetrag bietet. Dieses Geld kommt von Arbeitgeberbeiträgen. Ab dem 1. Januar 2020 wird dieser Beitrag um 0,1 % steigen. Die Arbeitgeber werden also einen Beitrag von 1,1 % des Lohnes für die Zusatzrente der Arbeitnehmer des Horeca-Sektors zahlen.

Verlängerung des SAB

Bis Ende 2018 konnten ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch von Frühpensionssystemen (SAB) profitieren, um ihre Erwerbstätigkeit vor dem Rentenalter zu beenden. Damit sie diese Systeme weiter nutzen können, mussten diese verlängert werden. Das ist geschehen. Unter gewissen Bedingungen ist es möglich, im Alter von 58 Jahren (aus medizinischen Gründen), 59 Jahren (Nachtarbeit oder lange Karriere) oder 62 Jahren in Frühpension zu gehen.

Für Arbeitnehmer, die keinen Zugang zu diesen Systemen haben, bestehen auch Systeme am Laufbahnende, die ihre Arbeitsbedingungen mildern. Dies ist der Zeitkredit am Ende der Karriere: entweder im Alter von 55 Jahren (4/5) oder 57 Jahren (halbzeitig).

Die Anzahl der Schultage wurde erhöht und beträgt nun zwei Tage Ausbildung pro Jahr für jeden vollzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer.

Das Kontingent der freiwilligen Überstunden wird von 120 auf 360 Stunden erhöht. Diese Stunden sind individuell zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren, weil sie auf freiwilliger Basis durchgeführt werden.

Diskussionspunkte

Verschiedene Arbeitsgruppen werden sich mit Themen wie der Funktionsklassifizierung befassen, die aktualisiert werden muss, dem Problem der Schwere der Arbeit und dem Willen der CSC Nahrung & Dienste, die Arbeit zu erleichtern. Angesichts der Beharrlichkeit der Arbeitgeber haben die Gewerkschaften akzeptiert, zwei Themen zu diskutieren: die Kontrolle der Kranken und die Überstunden.

Arbeitnehmer, die während mindestens fünf Arbeitstagen krank sind, müssen sich während den drei ersten Krankheitstagen in ihrem Zuhause zur Verfügung des Kontrollarztes halten. Die praktischen Modalitäten müssen noch auf Papier festgehalten werden.

Prämien im Reinigungssektor

Die Arbeitnehmer des Reinigungssektors erhalten Anfang Dezember eine Bestätigung über die Auszahlung der Jahresendprämie und der Gewerkschaftsprämie. Die Jahresendprämie wird von der CSC ausgezahlt und beträgt 9 % der zwischen dem 1. Juli 2018 und dem 30. Juni 2019 verdienten Löhne. Dank des Sektorenabkommens wird dieser Prozentsatz für den Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 30. Juni 2019 ausnahmsweise auf 10,119% steigen. Die Jahresendprämie wird also höher ausfallen. Zusätzlich zur Jahresendprämie erhalten die Mitglieder der CSC eine Gewerkschaftsprämie von 145 Euro (für vollzeitige Leistungen).

Die Jahresendprämie und die Gewerkschaftsprämie werden gleichzeitig ausgezahlt.



Infos +

087 85 99 76

cscalimentation.verviers@acv-csc.be





ACV-CSC METEA on the move

Die ACV-CSC METEA hatte bei ihrem Kongress Mitte November die „Industrie 4.0“ zum zentralen Thema gemacht. Doch was genau bedeutet Industrie 4.0 und wie sehen die Militanten die Herausforderungen dieser neuen Industrierevolution?

Industrie 4.0, was ist das?

Das Hauptmerkmal der Industrie 4.0 ist die Digitalisierung und Vernetzung. Roboter, Maschinen und Produkte sind mit Sensoren ausgestattet und können miteinander kommunizieren und Daten austauschen. Dies ermöglicht ihnen autonomes arbeiten und miteinander zu interagieren. Diese Digitalisierung ermöglicht Arbeitnehmern, Kunden, Maschinen,... eine integrierte Wahrnehmung der Produktionsprozesse.

Zu den vielen Technologieanwendungen, die unter Industrie 4.0 fallen, gehört beispielsweise die künstliche Intelligenz, wodurch Systeme lernen, ihr Wissen erweitern und Objekte identifizieren, die sie nicht kennen. Dazu gehören auch Spracherkennung, künstliches Sehen und maschinelles Lernen. Cyberphysikalische Systeme, in denen Computer, Roboter und Maschinen autonom mit der realen Welt interagieren, gehören ebenfalls dazu, genau wie Mess- und Aufzeichnungstechniken. Letztere, die sowohl für Menschen als auch für Objekte verwendet werden, nehmen die Form von vernetzten Objekten oder Codes an, die zum Beispiel verwendet werden, um die Position im Produktionsprozess oder die physikalischen Daten von Menschen oder Objekten zu messen.

Strategische Wege

Diese vierte industrielle Revolution wird Auswirkungen auf Industrie, Organisation, Markt und Arbeit haben. Diese hängen von den Möglichkeiten der neuen Technologien ab, aber auch von der Strategie ihrer Umsetzung im Unternehmen. Diese Strategie kann, wenn man sie in ihren Extremen betrachtet, „High Road“ (HR) oder „Low Road“

(LR) sein. Mit der HR-Strategie bringt die Technologie Vorteile: die Zahl der Arbeitsplätze erhöhen, deren Qualität verbessern und den Arbeitnehmer in den Umsetzungsprozess einbeziehen. Die Technologie unterstützt die Arbeitnehmer durch die Flexibilität und Komplementarität zwischen Mensch und Maschine. Die LR-Strategie, die eine kostengünstigere Sichtweise vertritt, sieht eine Reduzierung der Zahl und der Qualität der Arbeitsplätze vor, wobei die neue Technologie die Arbeitnehmer ersetzt. Die Strategie, die letzten Endes übernommen wird, hängt von den Organisationen selbst, aber auch von der politischen Vision, der Macht der Sozialpartner, der Politik des Managements und dem Willen der Arbeitnehmer ab.

Für die Arbeitnehmer wird die angenommene Strategie Auswirkungen auf verschiedenen Ebenen haben. Im Bereich des Arbeitsinhalts und der Arbeitsbedingungen bedeutet dies z.B. im Wesentlichen die Wahl zwischen der Ersetzung von Arbeitnehmern durch eine Technologie, die ihnen direkte Anweisungen mit wenig Autonomie (LR) bietet oder eine Technologie, die den Arbeitnehmer in seinen Aufgaben unterstützt und bei der Unternehmen in ihre Arbeitnehmer investieren, durch höhere Löhne, Ausbildung,... (HR). In dieser Strategie ist die Beteiligung der Arbeitnehmer, direkt und über ihre Gewerkschaftsvertretung, beispielsweise wichtig, um ihre Stimme zu stärken und ihre Beteiligung zu fördern. Aus LR-Sicht werden die Arbeitnehmer nicht in den Beteiligungsprozess einbezogen, wobei alles einseitig vom Management entschieden wird. Die Wahl der Strategie wird auch Auswirkungen auf die Sicherheit (neue Risiken), die psychische Gesundheit (Technostress) und die Privatsphäre haben.

Ronny Loete (ArcelorMittal): „Ausfälle registrieren und beheben!“

Unsere Fahrzeugwaagen werden bald automatisch das Gewicht von hunderten Lastwagen überprüfen, die hier täglich vorbeifahren. Die Kräne arbeiten in den verschiedenen Abteilungen unseres Unternehmens von alleine. Vorher musste man einen Kollegen haben, um sie zu manövrieren. Jetzt sind die Maschinen so programmiert, dass sie wissen, wann und wo eine Stahlwalze aus dem Lager geholt und z.B. auf einen Waggon gehoben werden kann.

Was hat sich im Vergleich zu früher geändert? Die Geschwindigkeit. Die Veränderungen sind schneller, eine Automatisierung folgt der anderen. Dies ist auch bei den Produktionslinien der Fall. Infolgedessen steigt die Produktion. Zumindest, solange diese Automatisierung funktioniert. Denn bei Pannen oder Fehlfunktionen bleibt der Arbeitsaufwand gleich. Aber wir sind weniger geworden, weil die Automatisierung den Personalbestand reduziert hat. Im Falle einer Panne müssen die Mitarbeiter auch in der Lage sein, die ersten technischen Probleme zu lösen, obschon die Maschinen immer komplexer werden.

Diese Faktoren führen zu Stress und Frustration. Die Arbeitgeber gehen oft davon aus, dass das Personal die Kontrolle über all diese neuen Dinge hat. Das ist aber überhaupt nicht der Fall. Motivierte Kollegen liegen manchmal falsch, trotz bester Absichten. Fehler sind darauf zurückzuführen, dass sie mit diesen technologischen Entwicklungen nicht Schritt halten. Diese Kollegen wollen nicht ins Abseits gedrängt werden. Dies gilt insbesondere für ältere Menschen. Dieser Stress kann nur vermieden werden, wenn das Personal von Anfang an bei der Einführung der Technologien eingebunden wird. Sie sind die Experten in ihrem Beruf und daher am besten in der Lage, die Vor- und Nachteile neuer Technologien zu definieren. Zum Beispiel führen wir seit drei Jahren ein Projekt durch, um ein gewisses Maß an Automatisierung zu erreichen. Unser Management ist offen für diese Besprechungen, auch wenn Diskussionen oft schwierig sind. Aber sie weiß auch, dass die Einführung neuer Technologien ohne Beratung auf lange Sicht zum Problem werden kann.

HANDELN STATT REAGIEREN

Auf ihrem Kongress nahm die ACV-CSC METEA die Ergebnisse einer Umfrage (siehe Seite 11) auf, um schließlich den gewerkschaftlichen Aspekt der Industrie 4.0 zu betrachten. Die 480 teilnehmenden Militanten wurden im Vorfeld des Kongresses zu diesem Thema geschult, damit auch diejenigen - die nicht oder noch nicht von Industrie 4.0 betroffen sind - wissen, was sich dahinter verbirgt und was gegebenenfalls auf sie zukommt. Mit diesen Kenntnissen wurden die Teilnehmer dann in 20 Arbeitsgruppen aufgeteilt und dazu aufgefordert, sich zu vier Themen zu äußern: die Entwicklung der Beschäftigung, der Arbeitsmarkt, die Sozialkonzentrierung und die Gewerkschaften. In diesen Arbeitsgruppen wurde auf originelle und dynamische Weise gearbeitet. In der Gruppe „Arbeitsmarkt on the move“ zum Beispiel schauten sich die Teilnehmer ein Video zu einem spezifischen Thema an und wurden dann dazu aufgefordert, sich im Raum zu den Markierungen „einverstanden“, „nicht einverstanden“, „einverstanden unter Bedingungen“ oder „nicht einverstanden mit Ausnahme“ zu positionieren und ihre Wahl zu begründen. Diese und ähnliche Methoden in den anderen Gruppen wurden von den Teilnehmern begrüßt, weil jeder die Möglichkeit erhielt, zu intervenieren und seinen Standpunkt zu verdeutlichen. Das setzte aber auch voraus, dass sich jeder mit dem angesprochenen Thema auseinandersetzen und seine Sichtweise eventuell überdenken musste. Joël (Delegierter bei Vulcast) bringt es auf den Punkt: „Wir kennen zwar unser eigenes Unternehmen, aber auf diesem Kongress erfahren wir, was die anderen Arbeitnehmer in ihren Unternehmen erleben und wie sie zu den verschiedenen Themen stehen. Wir möchten wissen, was auf Gewerkschaftsebene zur Begleitung dieser industriellen Revolution eingesetzt wird.“

„Es liegt an uns, die Zukunft zu gestalten und die richtige Wahl zum Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu treffen“, unterstreicht William Van Erdeghem, Präsident der ACV-CSC METEA.

Zusammenfassung der Überlegungen

Mithilfe von Tablets stimmten die Delegierten über statutare Änderungen sowie über Beschlüsse zur Aktualität und zu Aktivitäten ab. Dann wurden die Überlegungen der Arbeitsgruppen zu einer Synthese zusammengefasst und am letzten Tag des Kongresses während einer Plenarsitzung vorgestellt. Zum Beispiel konnte festgestellt werden, dass die Digitalisierung schon überall Einzug gehalten hat. Wenn es um die Sammlung digitaler Informationen durch den Arbeitgeber geht, so werden diese bereits genutzt. Dabei könnten diese Informationen ein Hebel zur Verbesserung des Wohlbefindens und der Arbeitsbedingungen sein, doch die Arbeitgeber nutzen sie derzeit einseitig, um den Produktionsprozess zu verbessern. Nach Ansicht der Militanten ist der derzeitige Rechtsrahmen in diesem Bereich nicht restriktiv genug, und die Arbeitnehmer sollten bei der Datenerhebung über das klare Ziel des Arbeitgebers informiert werden. Diese dürfen in keiner Weise zu einer Sanktionspolitik führen.

Ein weiterer wichtiger Punkt: Wenn der Arbeitgeber in neue Technologien und Anwendungen 4.0 investiert, wollen die Militanten Einfluss haben auf die sozialen Bereiche, die betroffen sind (Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte), auf die berufliche Ausbildung und Umschulung, Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsorganisation, Investitionsgründe und auf die politische Strategie. Sie wollen so schnell wie möglich einbezogen werden, von dem Moment an, in dem die Idee geboren wird, aber auch während des gesamten Investitionsprozesses, während der Umsetzung und danach.



„Was, schon vorbei?“

Viele weitere Punkte wurden analysiert und werden der ACV-CSC METEA als Orientierung dienen, um die zukünftige Politik angesichts der Entwicklungen der Industrie 4.0 zu definieren. *„Wir stehen vor den gleichen Fragen, denen wir während der dritten Industrierevolution gegenüberstanden. Es geht um den Platz der Gewerkschafter im Unternehmen, um das Kollektiv zu verwalten. Die Delegierten und Militanten müssen in der Lage sein, die neuen Arten der Organisation, die die neuen Technologien der Industrie 4.0 aufzwingen werden, zu erfassen“*, erklärt Gabriel Smal, Generalsekretär der ACV-CSC METEA. *„Unter den Herausforderungen, die sich aus den Auswirkungen der digitalen Anwendungen 4.0 ergeben, wird es notwendig sein, als Organisation ein angepasstes Angebot für Mitglieder und Militanten zu entwickeln, um auf das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit zu reagieren, wobei eines der Probleme die Vervielfachung der Arbeitsvertragsarten und die Forderung nach noch mehr Flexibilität ist. Um weiter bestehen zu können, muss sich der Sozialdialog noch weiterentwickeln. Diese Entwicklung wird die Art und Weise, wie gewerkschaftliche Arbeit geleistet wird, erschüttern. Wir müssen uns anpassen und mehr denn je die Stimme aller Arbeitnehmer sein.“*

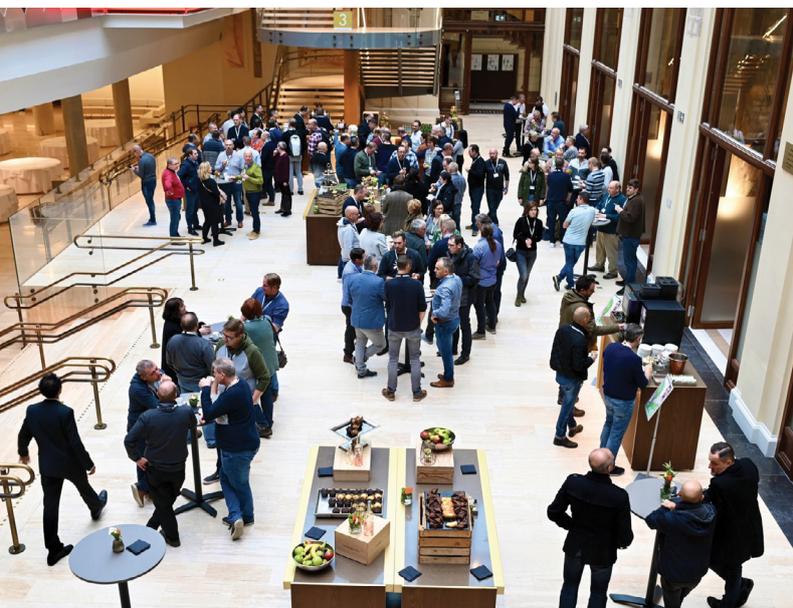
William Van Erdeghe, Präsident der ACV-CSC METEA, erinnerte in seiner Schlussrede an das Prinzip dieses Kongresses. *„Es geht nicht darum, über Richtlinien abzustimmen, sondern mir zu verstehen zu geben, wie ihr die Herausforderungen der Zukunft einschätzt. Ich bin überhaupt nicht überrascht, dass aus all den Interventionen klar wird, dass es an uns liegt, diese Zukunft zu gestalten!“* Er erinnerte an die Reaktion vieler Teilnehmer am Schluss der Arbeitsgruppen: *„Was, schon vorbei? Es gibt noch so viele Dinge, die wir gemeinsam besprechen müssen!“*

Wie empfinden die Arbeitnehmer die Industrie 4.0?

Ist die Technologie am Arbeitsplatz ein Segen oder ein Fluch? Dieser Frage wollte die ACV-CSC METEA nachgehen und beauftragte den Lehrstuhl für Arbeit und Universität (UCL) sowie die HIVA (KU Leuven) mit einer Umfrage, aus der sich ein Bild der Industrie 4.0 im Sektor und des Empfindens der Arbeitnehmer abzeichnen sollte.

Aufgrund der mehr als 4.500 erhaltenen Antworten lassen sich einige Entwicklungen feststellen:

- Die Industrie 4.0 ist noch nicht allgemein im Sektor eingeführt worden. Der Stahl-, Nichteisen- und Metallsektor sind Vorreiter bei der Einführung neuer Technologien (NT).
- Ein Fünftel der Befragten erhielt bei der Einführung von NT keine Schulung, obwohl diese dem Arbeitnehmer beispielsweise eine geringere Arbeitsplatzunsicherheit oder mehr Autonomie ermöglicht. Wenn Arbeitnehmer an der Einführung von NT beteiligt sind, was selten ist, geschieht dies in späteren Phasen des Prozesses.
- Die Arbeitnehmer fühlen sich unsicher gegenüber den NT, vor allem, wenn sie selbst in ihren Unternehmen nicht darauf zurückgreifen können. Sie fühlen die Schnelle des Wandels, auch wenn dies in der Realität nicht der Fall zu sein scheint. Ältere Menschen fürchten, angesichts der neuen Fähigkeiten und Kenntnisse an Wert zu verlieren.
- In Bezug auf den Datenschutz ist die Hälfte der Personen, deren Anwesenheits-/Standortdaten und Aktivitäten aufgezeichnet werden, nicht in der Lage, die Daten selbst einzusehen und sie wissen nicht, ob oder wo sie dies tun können.
- Während gering qualifizierte Arbeitsplätze tendenziell unter dem Einfluss von NT verschwinden, nimmt die Komplexität der Aufgaben in anderen Arten der Beschäftigung zu. Die Arbeitnehmer tragen mehr Verantwortung bei der Problemlösung, was mehr Autonomie und ein höheres Arbeitstempo bedeutet. Das führt zu Stress oder, genauer gesagt, zu Technostress, der mit dem Alter zunimmt.





Seit 150 Jahren Sozialabonnement

Vor 150 Jahren war Belgien das erste europäische Land, das ermäßigte Zugfahrkarten für Arbeitnehmer einführte. So konnten die Arbeiter von den vielen kleinen Bahnhöfen, die über das gesamte Land verteilt waren, die in den Städten gelegenen Fabriken erreichen. 150 Jahre später beschäftigt uns die Frage der Mobilität und die damit verbundenen Kosten immer noch.

1869 hatten nur die Arbeitnehmer und Lehrlinge Anspruch auf ein günstiges Wochenabonnement in der dritten Klasse. Wenige Jahre später hatten auch Angestellte unter einem (niedrigen) Lohnniveau Anspruch auf diese Art von Abonnement. Diese Einkommensgrenze wurde 1988 vom Nationalrat für Arbeit vollständig abgeschafft. Seit 1962 sind die Arbeitgeber verpflichtet, beim Preis des „Sozialabonnements“ ihrer Arbeitnehmer, die mit der Bahn zur Arbeit kommen, zu intervenieren. Inzwischen wurden die Sozialabonnements durch normale Abonnements ersetzt, die von jedermann gekauft werden können. Der Begriff „Sozialabonnement“ ist daher überholt, obwohl er in der Praxis immer noch für die Intervention des Arbeitgebers beim (normalen) Abonnement verwendet wird.

Diese Arbeitgeberintervention wurde 2009 im Rahmen des überberuflichen Abkommens 2009-2010 (ÜBA) von 60 % auf 75 % des Preises der Zugfahrkarte (abhängig von der zurückgelegten Strecke) erhöht. Mit diesem

Abkommen hatten die Sozialpartner jedoch die automatische Bindung zwischen der Intervention des Arbeitgebers und der Erhöhung der Preise für Bahnfahrkarten aufgegeben. Arbeitskräfte sind keine Ware, argumentierten die Arbeitgeberverbände damals. Im Güterverkehr müssen die Unternehmen bereits jetzt die vollen Transportkosten tragen. Die Arbeitnehmer müssen die Erhöhung der Zugpreise daher selbst zahlen.

Das Drittzahlersystem

Die Intervention des Arbeitgebers war daher seit 2009 unverändert geblieben, während die Zugpreise in diesem Zeitraum um fast 20 % gestiegen sind. Im Durchschnitt entspricht der Arbeitgeberbeitrag 64 % des tatsächlichen Ticketpreises. Im Rahmen des im Frühjahr ausgehandelten ÜBA 2019-2020 haben sich die Sozialpartner verpflichtet, diesen Prozentsatz (einmalig) ab dem 1. Juli 2019 auf 70 % zu erhöhen. Da einige Arbeitnehmer 2009 bereits von 75 % profitiert haben (abhängig von der zurückgelegten

Strecke), ist dies kein systematischer Gewinn. Eine wirksamere Maßnahme des ÜBA 2009-2010 war die Verstärkung des seit 2005 eingesetzten Drittzahlersystems. Mit dieser Formel verpflichtet sich der Arbeitgeber, 80 % des Fahrpreises zu zahlen und der Staat zahlt die restlichen 20 %. Der Arbeitgeber erhält 6 % Mehrwertsteuer auf seinen Anteil zurück, so dass er schließlich nur 75 % zahlt.

Leider wurde das Drittzahlersystem nur bei der SNCB richtig angewandt. Unternehmen und/oder regionale Verkehrsbehörden haben das Pendeln mit öffentlichen Verkehrsmitteln wenig oder gar nicht finanziell unterstützt. Dabei sind Staus und Klimaaspekte doch auch regionale Themen.

Sektorielle Konsultationen

Bevor wir die Konsultationen über die Mobilität in den Sektoren und Unternehmen beginnen, muss man wissen, dass viele Arbeitnehmer aufgrund von sektoriellen und/oder betrieblichen Abkommen Anspruch auf eine Inter-

vention haben, die über dem gerade festgelegten Mindestmaß von 70 % liegt. Bei einer Reihe dieser Sektoren- oder Betriebsabkommen wird die Intervention in der Regel automatisch der jährlichen Erhöhung der Zugpreise am 1. Februar angepasst.

So sieht beispielsweise die Nebenkommision für Angestellte PK 200 (einer der Sektoren mit der größten Anzahl von Arbeitnehmern) eine Rückerstattung von 80 % des aktuellen Preises der Fahrkarte vor, mit einer Empfehlung an die Arbeitgeber, das Drittzahlersystem zu nutzen. Einige Arbeitgeber profitieren davon, da sie mit diesem System 6 % Mehrwertsteuer zurückerlangen.

In der Praxis sind es vor allem kleine Betriebe, die 80 % an ihre Arbeitnehmer zahlen, ohne das Drittzahlersystem zu nutzen. Die kleineren Beträge erklären wahrscheinlich, warum die Arbeitgeber auf die administrativen Schritte bei der SNCB verzichten, um ein Abkommen über ein Drittzahlersystem abzuschließen. Die Bedeutung überberuflicher Abkommen sollte jedoch nicht unterschätzt werden. Dies ist oft ein guter Grund für die Verhandlungsführer der Gewerkschaften in diesem Sektor oder Unternehmen, die Messlatte etwas höher zu legen.

Und wenn es genügend Sektoren gibt, um das Niveau anzuheben, gibt es Argumente dafür, den gesamten Privatsektor bei den nächsten überberuflichen Verhandlungen auf ein höheres Niveau zu bringen. Und das ist besonders wichtig für Sektoren und Unternehmen, in denen die Gewerkschaften schwächer vertreten und die Löhne oft niedriger sind. Ein überberufliches Abkommen, das eine (fast) vollständige Erstattung der Kosten für einen nachhaltigen Transport vorsieht, ist eine Frage der sozialen Gerechtigkeit für diese Arbeitnehmer. Und eine Möglichkeit, die gelben Westen mit Klimaschützern in Einklang zu bringen.

Nachhaltige Mobilität im ÜBA 2019-2020

Aus Sicht des Klimas und der Mobilität ist es dringender denn je, nachhaltige Verkehrsmittel zu fördern. Die CSC hatte eine bessere Rückerstattung der öffentlichen Verkehrsmittel und eine „Fahrrad“-Zulage für alle Arbeitnehmer auf ihre Prioritätenliste gesetzt.

Was die Intervention in die öffentlichen

Verkehrsmittel betrifft, so waren die Ergebnisse der Verhandlungen gemischt: Die Ausweitung der Intervention auf 70 % war notwendig, aber nicht sehr ehrgeizig. Dagegen ist die Abschaffung der Mindestreichweite von fünf Kilometern für die Nutzung von Bus, Straßenbahn und Metro sehr positiv: Ab dem 1. Juli 2020 hat jeder Arbeitnehmer, der mit Bus, Straßenbahn oder Metro zur Arbeit fährt, Anspruch auf eine Intervention seines Arbeitgebers, unabhängig von der zurückgelegten Strecke. Bislang wurden nur Bahnfahrten ab dem ersten Kilometer erstattet.

Leider war der Vorschlag der CSC, eine Fahrradzulage für alle Arbeitnehmer einzuführen, nicht erfolgreich. Dabei wurden die Kosten der Maßnahme nur auf 40 Millionen Euro pro Jahr für den gesamten Privatsektor geschätzt, was 1 % der Ausgaben der Unternehmen für Firmenwagen entspricht! Eine Kleinigkeit, wenn man bedenkt, vor welchen Herausforderungen wir in Bezug auf Mobilität und Klima stehen.

Und das, obschon sich die Arbeitgeberverbände durchaus dessen bewusst sind. Im Internet gibt es eine Präsentation von Bike2Business vor dem Arbeitgeberverband Agoria: Sie zeigt, dass die Einführung einer Fahrradzulage keine finanziellen Auswirkungen auf das Unternehmen hat, solange sie mit einer Senkung der Kosten von Parkplätzen oder Inter-

ventionen für Autofahrten einhergeht, ganz zu schweigen von den positiven Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer. Die Blockadehaltung der Arbeitgeber lässt sich daher nicht durch finanzielle Argumente erklären.

Zu einer allgemeinen „Fahrradzulage“

Die Verhandlungsführer in den Sektoren haben im Großen und Ganzen bessere Maßnahmen für öffentliche Verkehrsmittel und den Gebrauch von Fahrrädern als Transportmittel erhalten. Es ist zu hoffen, dass diese Fortschritte eine weitere Etappe auf dem Weg zum Erhalt einer allgemeinen „Fahrradzulage“ im nächsten ÜBA 2021-2022 sind.

Und warum nicht auch ein verallgemeinertes Drittzahlersystem? Wie vor 150 Jahren würde die Regierung einen Teil der Transportkosten all jener übernehmen, die mit dem Fahrrad oder öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit pendeln. Angesichts des dringenden Problems der Mobilität und des Klimawandels ist die Förderung eines nachhaltigen Verkehrs mehr denn je eine allgemeine Frage, die über die Interessen eines oder mehrerer Sektoren hinausgeht. Vielleicht wird es eines Tages notwendig sein, einen Generalstreik zur Einführung einer „Fahrradzulage“ für alle zu führen?





Pflegende Angehörige: anerkannt und entschädigt

Das Gesetz vom 12. Mai 2014, das die Genehmigung von pflegenden Personen vorsieht, wurde durch das Gesetz vom 17. Mai 2019 angepasst. Die neue Fassung des Gesetzes sieht zwei Neuheiten vor: die Möglichkeit für pflegende Angehörige, einen thematischen Urlaub zu nehmen, und ein Genehmigungsverfahren durch die Krankenkasse.

Am 11. Oktober wurde im Ministerrat ein königlicher Erlass vorgelegt und gebilligt. Sobald dieser Erlass im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht wird, können die ersten Genehmigungsanträge gestellt und soziale Rechte (thematischer Urlaub „pflegende Angehörige“) beim LfA geltend gemacht werden.

Um welche Aktivitäten geht es?

Es handelt sich um folgende Arten der Hilfe:

- Durchführung von Handlungen bei der hilfsbedürftigen Person, die unter Artikel 160 des Gesetzes vom 10. April 2014 über die verschiedenen Gesundheitsbestimmungen beschrieben wird;
- Hilfe bei der Nahrungsaufnahme der hilfsbedürftigen Person;
- Waschen und Anziehen der hilfsbedürftigen Person;
- Einkaufen für die Person;
- Bei der hilfsbedürftigen Person übernachten;

- Verabreichung der Medikamente;
- Beitrag zur Mobilität der hilfsbedürftigen Person, zu Hause oder von zu Hause aus.

Wie stellt man den Antrag?

Über die Krankenkasse des pflegenden Angehörigen mittels eines zu diesem Zweck erstellten Formulars. Die hilfsbedürftige Person und der pflegende Angehörige müssen nicht unbedingt der gleichen Krankenkasse angeschlossen sein, da ein Informationsaustausch zwischen den betroffenen Krankenkassen vorgesehen ist.

Anerkennung der Hilfsbedürftigkeit?

Die betreute Person muss natürlich offiziell als hilfsbedürftig anerkannt sein. Sollte dies noch nicht der Fall sein, wenden Sie sich an die Dienststelle für selbstbestimmtes Leben (Tel. 080 22 91 11) in St.Vith. Dort wird man die Hilfsbedürftigkeit Ihres Angehörigen

gen einstufen und Ihnen bei den weiteren Schritten zur Seite stehen.

Die hilfsbedürftige Person muss ihren Hauptwohnsitz in Belgien haben und auch effektiv und ständig dort wohnen.

Weitere Regeln für die durch den pflegenden Angehörigen geleistete Hilfe

Der Betreuer muss nachweisen können, dass er mindestens 50 Stunden Hilfe und Betreuung pro Monat oder mindestens 600 Stunden pro Jahr leistet.

Maximal drei Personen pro hilfsbedürftige Person können den Status eines pflegenden Angehörigen erhalten.

Genehmigungsverfahren für die Gewährung sozialer Rechte

Der Genehmigungsantrag des Betreuers muss zusammen mit einer eidesstattlichen Erklärung bei der

Krankenkasse des Betreuers gestellt werden und zwar durch die Person, die diesen Status erhalten möchte (also durch den Betreuer selbst). Dieser Antrag wird über das Formular eingereicht. Die Krankenkasse des Betreuers benachrichtigt die Krankenkasse der hilfsbedürftigen Person. Wird der Antrag genehmigt, wird der Antragsteller informiert. Diese Genehmigung muss jedes Jahr erneuert werden!

Beantragung des thematischen Urlaubs beim Arbeitgeber

Verfahren: durch Übergabe eines Schreibens an den Arbeitgeber (der eine Kopie als Empfangsbestätigung unterzeichnet) oder per Einschreiben, mindestens sieben Tage vor Beginn der Aussetzung des Arbeitsvertrages. Der Arbeitnehmer muss auch den Nachweis der Anerkennung als pflegender Angehöriger und der Anerkennung der hilfsbedürftigen Person beifügen.

Die gewährte Entschädigung entspricht derjenigen, die im Rahmen der Unterstützung oder Betreuung eines schwer kranken Verwandten oder Familienangehörigen gewährt wird.

Der Urlaub kann auch in Form einer 1/5- oder 1/2-Unterbrechung gewährt werden. Diese Reduzierung der Arbeitsleistungen kann in Absprache mit dem Arbeitgeber auf einen Zeitraum von mehr als einem Monat verteilt werden. Die Dauer der Leistungsreduzierung beträgt zwei Monate. Wie für die anderen thematischen Urlaube gilt auch hier ein Kündigungsschutz. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der seinen thematischen Urlaub in Anspruch genommen hat, die gleiche Kündigungsfrist gewähren, auf die er Anspruch gehabt hätte, wenn er seine Arbeitsleistungen nicht gekürzt hätte.

Muss der Arbeitsvertrag angepasst werden?

Wenn der Arbeitnehmer seinen thematischen Urlaub „pflegende Angehörige“ in Form einer vollständigen Unterbrechung der Arbeitsleistungen nimmt, muss dem Arbeitsvertrag kein Anhang beigefügt werden.

Eine Leistungsreduzierung um 1/5 oder 1/2 muss dagegen schriftlich bestätigt werden und zwar spätestens zu Beginn dieses Urlaubs. Dem Vertrag wird ein Zusatz beigefügt, in dem

das teilzeitige Arbeitssystem und die vereinbarten Arbeitszeiten festgehalten werden. Diese neuen Arbeitszeiten müssen auch in die Arbeitsordnung aufgenommen werden.

Fristen

Dieses Gesetz tritt nach der Veröffentlichung des Dekretes im Belgischen Staatsblatt in Kraft. Die Rechte können nicht rückwirkend gewährt werden! Die Krankenkassen werden das LfA über die Genehmigung informieren. Darüber hinaus muss man den Krankenkassen auch die Zeit geben, die sie benötigen, um diesen Genehmigungsmechanismus vor Ort umzusetzen.

Der helfende Angehörige muss nachweisen können, dass er mindestens 50 Stunden Hilfe und Betreuung pro Monat oder mindestens 600 Stunden pro Jahr leistet.



Wiedereingliederung: Jetzt sind Unternehmen an der Reihe!

Belgien zählt zurzeit etwa 415.000 Langzeitkranke. Die Regierung hatte 2016 beschlossen, die Wiedereingliederung dieser Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz zu fördern. Langzeitkranke, die dies wünschen, können die Arbeit wieder aufnehmen, indem man ihnen über den Arbeitsarzt eventuell eine angepasste Arbeit anbietet. Was versteht man unter „angepasster Arbeit“? Darunter muss man eine andere Arbeit, andere Arbeitszeiten, eine Teilzeitbeschäftigung, einen Arbeitsplatzwechsel, eine Anpassung des Arbeitsrhythmus, usw. verstehen.

Obwohl wir diesen Ansatz immer unterstützt haben - solange diese Wiedereingliederung auf freiwilliger Basis durchgeführt wird - waren wir nicht naiv. Wir wussten, dass hinter dieser Maßnahme zunächst der Wille der Regierung stand, die Ausgaben der Kranken- und Invalidenversicherung zu senken. Wir kannten auch das Risiko einer Entlassung wegen höherer Gewalt und damit ohne Zahlung von Kündigungsentschädigungen für die betroffenen Arbeitnehmer.

Diese Besorgnis bestätigte sich. Nach unseren Berechnungen für 2017, 2018 und das erste Halbjahr 2019 wurden von den 52.293 Personen, die einen Wiedereingliederungsprozess begonnen haben, 67% entlassen. Ein Fünftel dieser Arbeitnehmer nahm die Arbeit wieder auf, während etwa 11% noch immer warten. Diese Situation ist inakzeptabel. Es besteht ein dringender Bedarf an größeren Investitionen der Unternehmen, damit die Arbeitnehmer harmonisch an ihre Arbeitsstelle zurückkehren können. Denn sonst wird der Wiedereingliederungsprozess zu einer Kündigungsmaschine, obwohl er das Gegenteil bewirken sollte.

Anne Léonard,
Nationalsekretärin der CSC

Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien sucht zum
nächstmöglichen Zeitpunkt

1 Dienstsekretär(in) - halbtags

Kompetenzen

- Zweisprachig Deutsch-Französisch
- Redaktionelle Fähigkeiten, sehr gute Rechtschreibung in Deutsch und Französisch
- Kenntnisse der Office-Suite
- Gute Organisation, Prioritätsmanagement

Profil

- Durchführung verschiedener Sekretariatsaufgaben, Aktenführung, Reservierung von Versammlungsräumen, Telefonate, Klassieren von Dokumenten
- Durchführung verschiedener logistischer Aufgaben

Wir bieten eine unbefristete Halbtagsstelle in einem dynamischen Umfeld. Es gelten die allgemeinen Vergütungsregeln der CSC.

Interessiert?

Dann bewerben Sie sich bis **spätestens 12. Dezember 2019 um 10 Uhr** bei Bezirkssekretär Jean-Marc Namotte per Mail:

bdessart@acv-csc.be

Die Angestelltengewerkschaft CNE sucht zum
nächstmöglichen Zeitpunkt

1 zweisprachige(n) Verwaltungssekretär(in)

Wir bieten eine Vollzeitstelle im Rahmen eines Ersatzvertrags an. Arbeitsort ist das CNE-Sekretariat in Eupen. Interessenten können ihre Bewerbung (Lebenslauf und Motivationsschreiben) bis spätestens Freitag, 13. Dezember um 10 Uhr, per Mail an das CNE-Personalsekretariat (Muriel Christiaens) senden: muriel.christiaens@acv-csc.be.

Weitere Informationen unter **www.csc-ostbelgien.be**