



Guido Reuter geht in Rente

Seite 4

Inhalt

Seite 3

Interim: Viele Beschwerden beziehen sich auf den Lohn

Seiten 4-5

Guido Reuter geht in Rente

Seite 6

Internationale Meldungen

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-9

Gewerkschaftserfolge

Seite 10

Neue Regelung für die Erstattung der Ehrenamtlichen

Seite 11

Meldungen

Seiten 12-13

Ökologie, Mobilität und Soziales als Gesamtes sehen

Seiten 14-15

CNE Info

Seite 16

Meldungen

Öffnungszeiten

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Eupen

Montag: 9 - 12 Uhr

Kelmis

Dienstag: 14-18 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr
Donnerstag: 14 - 18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

JURISTISCHER DIENST

Eupen

Montag: 14 - 18 Uhr

Donnerstag: 9 - 12 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr
Donnerstag: 14 - 18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

Eupen

Montag: 14 - 18 Uhr

Dienstag: 14 - 17 Uhr
nach Terminabsprache

Kelmis

Dienstag: 9 - 12 Uhr

LUXEMBURG

St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr

Donnerstag: 14 - 18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Jochen Mettlen
Birgit Schlüter

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

087/85 99 59
pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST

Eupen

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

Kelmis

Dienstag: 9-12 Uhr

St. Vith

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

Malmedy

Dienstag: 8.30-12 & 14-18 Uhr*
Donnerstag: 8.30-12 Uhr

** 16 bis 18 Uhr für Berufstätige*

HOTLINE

Arbeitslosendienst

montags - freitags:
9-11 Uhr
dienstags & donnerstags:
13-15 Uhr

087 85 99 98



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



Interim: Viele Beschwerden beziehen sich auf den Lohn

Auch in diesem Jahr hat die CSC die Beschwerden ihrer Interim-Mitglieder analysiert. Daraus geht hervor, dass es bei den meisten Streitigkeiten um die Bezahlung geht. Unter den beteiligten Agenturen ist Accent der schlechteste Schüler, Randstad schneidet noch am besten ab.

2018 registrierte die CSC 1.926 Beschwerden von ihren Interim-Mitgliedern. Bei den meisten Streitigkeiten mit den Interim-Agenturen geht es um die Bezahlung: Arbeitsstunden, Prämien aller Art, Mahlzeitschecks, Öko-Schecks, Tarife, Feiertage oder Lohngarantie im Krankheitsfall. Beschwerden zum Lohn machen insgesamt 76 % aus.

Schlechter Schüler Accent

Die CSC verglich auch die Anzahl der Beschwerden und den Marktanteil des betreffenden Leiharbeitsunternehmens. In der Regel gilt: Je höher der Marktanteil, desto höher die Zahl der Beschwerden.

Bei näherer Analyse stellt man fest, dass Accent doppelt so viele Beschwerden erhielt (206 Beschwerden

oder 11 % der Gesamtzahl), als man angesichts der Größe des Unternehmens erwartet hätte. „Mit anderen Worten, Leiharbeitskräfte bei Accent sind eher mit Lohnrückständen oder anderen Problemen konfrontiert als bei Randstad“, bemerkt die christliche Gewerkschaft.

Randstad, das größte Leiharbeitsunternehmen Belgiens, ist weniger von Beschwerden betroffen.

Immer mehr Beschwerden

Die CSC stellt auch fest, dass die Zahl der Beschwerden Jahr für Jahr zunimmt. 2009 waren es 796, neun Jahre später sind es 1.926, ein Plus von 142 %. „Und diese Zahl ist nur die Spitze des Eisbergs“, sagt die CSC. „Denn viele Beschwerden werden nicht registriert, wenn sie am

Arbeitsplatz nach dem Eingreifen der Gewerkschaftsdelegierten geregelt werden.“

Für die CSC gibt es drei Gründe für diesen besorgniserregenden Anstieg:

- Es gibt immer mehr Streitfälle. Leiharbeitsfirmen nutzen die Verletzlichkeit von Leiharbeitern aus. Je niedriger der Lohn, desto höher die Rendite. Darüber hinaus wollen Leiharbeitsfirmen für den Kunden attraktiv bleiben. Also ist es besser, etwas weniger Feiertage zu bezahlen oder nicht den vollen Lohn zu zahlen.
- Leiharbeitnehmer sind inzwischen besser informiert, sie kennen ihre Rechte besser. Sie wenden sich eher an die CSC, um ihre Rechte geltend zu machen.
- Der Leiharbeitsmarkt hat sich entwickelt, obwohl die Wachstumsrate nicht sehr hoch ist.

Infos + www.diecsc.be

„Menschen in schwierigen Situationen helfen zu können, sind unbeschreibliche Momente“

Der öffentliche Dienst hat sein gesamtes Berufsleben, als Beamter und als Gewerkschaftssekretär, geprägt. Nun geht Guido Reuter in Rente. Vor acht Jahren sorgte er für ein Novum innerhalb der CSC, indem er für die zwei Berufszentralen CSC Öffentliche Dienste und CSC Unterricht gleichzeitig arbeitete. Mit dem 61-jährigen Eupener sprachen wir über seine Berufslaufbahn, die Anfänge der Deutschsprachigen Gemeinschaft und seine Arbeit als Gewerkschafter.

Einmal Beamter, immer Beamter ist man geneigt zu sagen. Der öffentliche Dienst hat Sie sehr geprägt, oder?

Ja, nach der Schule habe ich sofort im öffentlichen Dienst angefangen. Damals musste man quasi zu Beginn einen Eid leisten, weil man direkt ernannt wurde. Ich kann wirklich sagen, dass ich vom ersten bis zum letzten Tag meines Berufslebens im öffentlichen Dienst geblieben bin. Ich war der erste Deutschsprachige im nationalen Finanzministerium.

Wie haben Sie Anfang der 1980er Jahre den Aufbau der DG erlebt?

Ich war nicht bei den allerersten. Es bestand eine sogenannte Zelle, die sich um die ursprünglichen Materien der Kulturgemeinschaft kümmerte, vor allem Kultur und Sport. Damals gab es einen Aufruf für Mitarbeiter in den nationalen Ministerien, die in diese Zelle einsteigen konnten. Ich habe einen Antrag gestellt und bin auch genommen worden. Weil ich vom Finanzministerium kam, bestand meine Aufgabe darin, den finanziellen Bereich nach Eupen zu übertragen. Bis dahin war das Kulturministerium der Flämischen Gemeinschaft für die Buchhaltung der deutschsprachigen Zelle zuständig.

Haben Sie die Finanzabteilung aufgebaut?

Ja, das kann man so sagen. In dieser ersten Phase war es eine noch recht

simple Buchhaltung, die sich mit dem Aufbau der DG immer weiter ausweitete hat. Ich hatte auch das Glück und die Chancen, mich hochzuarbeiten. Ich habe Prüfungen gemacht, um die Stufe I zu erlangen. In dem Rahmen hat man mir immer mehr Verantwortung gegeben, d. h. von der Erstellung des Haushaltes bis zur Ausführung der Schatzamtstätigkeit.

Einen Dienst aufbauen heißt auch neue Mitarbeiter einarbeiten. Wie lief das ab?

Die Zahl der Mitarbeiter nahm zu. Und da ich der erste im Dienst war, habe ich die neuen Kollegen in die Arbeit eingeführt. Das war aber auch schon im Finanzministerium der Fall. Unter anderem Alfred Velz, der jetzige Kabinettschef von Ministerpräsident Paasch (lacht). In meiner Zeit im Steuerkontrollamt habe ich ihn im Bereich Kontrolle angelernt.

Wie sehen Sie rückblickend die Zeit im Ministerium?

Es waren fantastische Jahre, weil man das „immer größer werden“ der DG sehr gut mitverfolgen konnte. Man hat die Schritte nach vorne gesehen. In den ersten Jahren war es eine Pionierzeit mit hervorragenden Leuten um uns herum. Die Führungspersonen, die ich gekannt habe, werden mir immer in allerbesten Erinnerung bleiben: Firmin Pauquet, Carl Hellebrandt und Paul Ortmann. Die beiden erstgenannten sind leider schon verstorben.

In ganz besonderem Maße hat mich Carl Hellebrandt geprägt. Sie waren die Leute, die die DG zu dem gemacht haben, was sie heute ist. Es waren schöne Zeiten, auch wenn diese am Ende weniger schön waren. Das sind Etappen im Leben und am Ende war ich froh, eine neue Herausforderung als Gewerkschaftssekretär annehmen zu können.

Wie ist der Wechsel 2011 zur CSC zustande gekommen?

Das hat sich per Zufall ergeben. Ich war ja immer parallel Militant und hatte damals das Mandat des Präsidenten der deutschsprachigen CSC inne. Dann ist die CSC Unterricht an mich herangetreten, weil der damalige Berufssekretär Norbert Mertes, der sich halbezeitig um den Unterricht kümmerte, in Pension ging. Man hat mich gefragt, ob ich dieses Amt übernehmen möchte. Ich habe mir das überlegt und sah natürlich die neue Herausforderung zum Karriereende. Für mich war die Gewerkschaftsarbeit aber nur als Fulltimejob möglich. Daraus ist diese Spezifität entstanden, dass ich gleichzeitig für die CSC Unterricht und die CSC Öffentliche Dienste gearbeitet habe.

Der Wechsel kam nicht ungelegen?

Das kann man so sagen. Ich hatte so ziemlich alles auf DG-Ebene erreicht und es war ein bisschen Sand im Getriebe. Das hing auch mit dem Mehrheitswechsel zusammen. Bei der CSC hatte ich eine komplett neue Herausforderung auf meinem anderen Standbein, nämlich der Gewerkschaftsarbeit. Das ergab sich und es war für mich eine tolle Herausforderung.

Wo und wann haben Sie Ihre gewerkschaftliche Ader entdeckt?

Ich habe eigentlich von Anfang an parallel Gewerkschaftsarbeit geleistet. Paul Ortmann hatte mich angesprochen, ob ich die Gewerkschaftsarbeit nicht machen möchte. Das



Waren acht Jahre ein eingespieltes Team: Guido Reuter und seine Mitarbeiterin Sylvia Jacobs.



Der Sozialkonflikt beim ÖSHZ St. Vith beschäftigte Guido Reuter mehrere Wochen.

habe ich sehr schnell und sehr gerne gemacht. Es hat mir immer viel Freude bereitet, auch wenn es nicht immer einfach war, Gewerkschaftsarbeit und Führungsposition unter einen Hut zu bekommen. Ich glaube sagen zu können, dass ich das sehr gut miteinander verbinden und die Kappe wechseln konnte, wenn es darum ging, etwas für das Personal zu verhandeln. Wenn ich gewerkschaftlich aktiv war, habe ich meine Interessen ganz hinten angestellt. Ich habe sehr viel Wert darauf gelegt, dass die Niedrigverdienenden besser abschnitten als die Kollegen mit den höchsten Gehältern. Das war mir immer wichtig.

Wie haben Sie den Wechsel vom Delegierten zum Berufssekretär empfunden?

Rückblickend kann ich sagen, und das mag etwas überraschen, dass es überhaupt kein Problem dargestellt hat. Als Delegierter hatte ich das große Glück, dass ich eigenständig die Verhandlungen innerhalb der DG führen konnte. Ich habe kaum Einmischungen vonseiten eines Sekretärs gekannt. Eigentlich war es eine Fortführung der Arbeit, aber auf einem wesentlich größerem Bereich. Es ging nicht nur um das Ministerium, sondern um den gesamten öffentlichen Dienst. Hinzu kamen viele Neuerungen, was den Unterricht anbelangt. Es war nicht resolut etwas anderes. Die Verhandlungsarbeit ist geblieben. Das ist die Essenz des Berufes. Die Arbeit ist äußerst komplex in Sachen Gesetzgebung, aber man darf sie nicht darauf reduzieren. Das Wichtigste für die Gewerkschaftsarbeit, gerade in den Bereichen Unterricht und öffentlicher Dienst, ist und bleibt die Verhandlungsarbeit.

Worauf blicken Sie mit Genugtuung und Freude auf die letzten acht Jahre zurück?

Die letzten acht Jahre habe ich keine Minute bereut. Das war der Höhepunkt meiner Karriere. Auch wenn ich in meiner vorherigen Tätigkeit bei großen Sachen mitmachen, Persönlichkeiten treffen und ebenfalls sehr interessante Aspekte des Berufslebens kennenlernen konnte, so steht das in keinem Verhältnis mit diesen tollen Momenten, die ich in diesen acht Jahren erfahren habe. Die sind sehr vielfältig. Der Kontakt mit den Delegierten vor Ort, der sehr wichtig ist, oder die großen Verhandlungen, die wir geführt haben in all diesen Jahren. Was man mit keinem Geld der Welt bezahlen kann, sind die kleinen Dinge, wo man Menschen in einer schwierigen Situation helfen konnte. Das bleibt. Das sind diese individuellen Angelegenheiten, die man mit voranbringen und regeln konnte. Das sind unbeschreibliche Momente.

Ist Ihre Nachfolge geregelt?

Das war für mich eine ganz wichtige Sache und hat mich auch eine Zeit lang mit Sorge erfüllt, ob wir einen Nachfolger finden. Den haben wir mit Thomas Tychon gefunden. Mir lag sehr daran, dass mein Nachfolger genau dasselbe Spektrum an Arbeit übernimmt, wie ich es hatte. Arbeit und Funktion sind schon recht speziell. Innerhalb der CSC ist es einmalig, dass eine Person zwei Berufszentralen abdeckt. Ich könnte mir vorstellen, dass es zukünftig sogar drei Zentralen sein könnten, wenn neben der CSC Unterricht und der CSC Öffentliche Dienste auch noch die Betreuung der CSC Transcom, was den BRP anbelangt, hinzu käme. Das ist eine Besonderheit und eine große

Herausforderung, weil es verschiedene Reglementierungen und Berufe sind. Ich bin sehr froh, dass Thomas das auch machen wird. Wir haben seit Mai zusammengearbeitet und ich bin überzeugt, dass er das hervorragend machen wird.

Zum Ende unseres Gesprächs haben Sie sicher noch eine Anekdote auf Lager, oder?

(lacht) Ja, das ist wahrscheinlich mein recht amateurhafter Umgang mit Alarmanlagen. In der Anfangsphase habe ich die Alarmanlage im Eupener CSC-Gebäude mehrfach ausgelöst. Und einmal war ich ganz unschuldig und ich hatte nicht die richtigen Reflexe, entsprechend zu reagieren. Eine Kollegin hat - ich möchte sie nicht beim Namen nennen (lacht) - nicht nachgeschaut, ob ich noch im Büro bin. Sie schließt alles und schaltet die Alarmanlage ein. Als ich mich dann - wie beim Beamtenmikado - bewegt habe, schlug die Alarmanlage los. Bei jedem Tritt, den ich machte, heulte die Anlage erneut auf. Meine Rettung war mein geschätzter Kollege und Freund Ferdy Leusch. Seine Telefonnummer hatte ich immer im Kopf gespeichert. Er hat dann das Nötige unternommen.

Wie wird der Unruhestand aussehen?

Ich bin jetzt schon in verschiedenen Sozialbetrieben impliziert, die mir sehr am Herzen liegen. Dieses Engagement werde ich fortsetzen, wenn man es will. Zudem bekleide ich noch ein Mandat im Vorstand der Christlichen Krankenkasse. Das Reisen ist mein großes Hobby. Ende September fange ich damit an, dann geht es einige Wochen mit meiner Frau nach Marokko.

jm

Europäische Union fördert Elternurlaub

Den Elternurlaub entlohnen und den Vaterschaftsurlaub erweitern: Das sind die beiden Schlüsselemente der neuen europäischen Richtlinie über das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben. Ein Text, den die Mitgliedsländer nun in nationales Recht umsetzen müssen.

Der Rat für „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ der Europäischen Union hat Mitte Juni eine Richtlinie über das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben erlassen. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) ruft die Mitgliedsländer dazu auf, die Richtlinie dringend in nationales Recht umzusetzen.

Umsetzung in nationales Recht

„Es handelt sich um eine erste gesetzliche Maßnahme, die aus der europäischen Säule der sozialen Rechte entstanden ist“, erklärt Esther Lynch, beigeordnete Generalsekretärin des EGB. „Die Sozialpartner müssen während des gesamten Prozesses der Umsetzung einbezogen werden. Wir fordern die EU dazu auf, den Sozialdialog und die Kollektivabkommen zu fördern, die auf dieser Richtlinie gründen.“

Der EGB besteht auf zwei Schlüsselemente dieser Gesetzgebung. Einerseits muss der Elternurlaub und der Urlaub der helfenden Angehörigen bezahlt werden, um zu vermeiden, dass diese Optionen den Besserverdienenden vorbehalten sind. Andererseits muss ein erweiterter Vaterschaftsurlaub eine bessere Aufteilung der Verantwortung in der Kinderbetreuung ermöglichen, damit sich die Frauen am Arbeitsplatz entfalten können.



„Die Regierungen müssen die Verschiedenartigkeit der familiären Situationen anerkennen“, erklären die europäischen Gewerkschaften.

© Philippe Turpin/Belpress

Kleinkindbetreuung

„Bei der Umsetzung dieser Richtlinie müssen die nationalen Regierungen die Verschiedenartigkeit der familiären Situationen im 21. Jahrhundert anerkennen und den sich verändernden Realitäten des Arbeitsmarktes Rechnung tragen“, fügt Esther Lynch hinzu. „Die Mitgliedsländer müssen zudem dafür sorgen, dass die Kleinkindbetreuung zu erschwinglichen Preisen angeboten wird, damit die Eltern ihre Arbeit wieder aufnehmen können, besonders diejenigen mit Kindern unter vier Jahren.“

Keine Gewerkschaft im VW-Werk in Tennessee

Von den 122 VW-Werken in aller Welt ist nur ein einziges nicht gewerkschaftlich organisiert: das in Chattanooga in den USA. Auch in diesem Jahr haben die meisten Arbeitnehmer gegen eine gewerkschaftliche Vertretung gestimmt. Massive Einschüchterungen waren der Wahl vorausgegangen.

Für oder gegen eine gewerkschaftliche Vertretung? Über diese Frage entschieden die Mitarbeiter des VW-Werkes in Chattanooga, im Staat Tennessee im Süden der USA, Mitte Juni. Letztlich stimmten 833 Arbeitnehmer dagegen, 776 waren dafür. Ein knappes Ergebnis.

Vor der Wahl waren die amerikanische Gewerkschaft United Auto Workers (UAW) und die globale Gewerkschaftsbewegung optimistischer als im Jahr 2014, aber die Einschüchterungen der großen antigewerkschaftlichen Bewegung im Süden der USA haben sich als stärker erwiesen. Neun Wochen lang wurden die Arbeitnehmer von VW „informiert“, dass ein „JA“ zu einer schweren Bedrohung der Arbeitsplätze und zum wirtschaftlichen Niedergang

von Tennessee und des gesamten Südens der USA führen werde.

Seit vielen Jahren zeigt Volkswagen ein aggressives Verhalten gegenüber Gewerkschaften in den USA bis hin zur Zahlung großer Geldsummen an rechtliche Beratungsunternehmen, die sich auf den Abbau von Gewerkschaften spezialisiert haben. Der internationale Gewerkschaftsverband Industriall Global Union verurteilt dieses Verhalten und hält an seiner Entscheidung fest, das im Januar vereinbarte globale Rahmenabkommen mit Volkswagen auszusetzen.

„Der Süden der Vereinigten Staaten ist wahrscheinlich eine der antigewerkschaftlichsten Regionen in der Welt“, stellt Georg Leutert von Industriall fest. „Es ist für uns ein Ansporn, unsere Anstrengungen mit unseren amerikanischen Partnern zu erhöhen. Diese Arbeiter verdienen die gleichen Rechte und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen wie die Arbeiter in den anderen Regionen der Welt.“

Warentransport, Logistik

Sektorenabkommen abgeschlossen

Nach sehr komplizierten Verhandlungen in der paritätischen Kommission 140.03 (Warentransport und Logistik), konnte im Juli letztlich ein Abkommen erzielt werden. Hier die Eckdaten des Abkommens.

Kaufkraft

- Lohnerhöhung und Erhöhung der Betriebszugehörigkeitsprämie von 1,1% ab dem 1. Oktober 2019 für das fahrende und das nicht fahrende Personal sowie für das Personal der Werkstätten.
- Einmaliger Geschenkgutschein von 25 Euro pro Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten am 31. Dezember 2019.
- Erhöhung der Nachtentschädigung des fahrenden Personals unter 50 Jahren: Künftig wird jeder die derzeitige Entschädigung der über 50-Jährigen erhalten.

Gewerkschaftsprämie

- **2019:** 137,50 Euro, eine Erhöhung von 7,50 Euro.
- **2020:** weitere Erhöhung um 7,50 Euro bis zu einem Höchstbetrag von 145 Euro.

SAB und Zeitkredit

- Maximale rechtliche Möglichkeiten.
- Darüber hinaus wird das kollektive Arbeitsabkommen (KAA) „*Intervention des Sozialfonds im Falle eines dauerhaften Entzugs der Bescheinigung bezüglich der ärztlichen Tauglichkeitsuntersuchung*“ auf unbefristete Dauer verlängert.

Mobilität

- Intervention bei der Fahrt Wohnsitz- Arbeitsort ab dem ersten Kilometer.

Darüber hinaus verpflichten sich die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber) zu folgendem:

- den Kampf gegen Sozialdumping fortzusetzen und zu intensivieren;
- Unterstützung bei der Entwicklung von sicheren und komfortablen Ruhebereichen für die Fahrer;
- Tätigung eines Rahmenabkommens in Bezug auf die Bedingungen für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und Arbeit an Feiertagen für das nicht fahrende Personal;
- Entwicklung einer Präventionspolitik für den Sektor, aus dem eindeutig hervorgeht, dass der Konsum von Alkohol und Drogen bei der Arbeit nicht erlaubt;
- Digitalisierung der Leistungsformulare der Fahrer.



Zu den wichtigsten Punkten des Abkommens zählt die Erhöhung der Nachtentschädigung für das Personal unter 50 Jahren.

© Jean-Luc Flémal/Belpress

Grenzgänger Deutschland

Öffnungszeiten Grenzgängerdienst

Der CSC-Grenzgängerdienst Deutschland wird ab dem 1. September dienstags in Eupen nur noch nach Terminabsprache arbeiten.

Für die Sprechstunden in Eupen und Kelmis gelten somit folgende Öffnungszeiten:

Eupen

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

Kelmis

Dienstags von 9 - 12 Uhr

Kontakt: 087 85 99 49

Belgische Steuererklärung für Nicht-Einwohner

Wie jedes Jahr organisiert der Grenzgängerdienst Deutschland Sondersprechstunden, bei denen wir Ihnen beim Ausfüllen der Steuererklärung für Nicht-Einwohner behilflich sein werden.

Bitte beachten Sie, dass wir die Dokumente NUR zu diesen Terminen bearbeiten können und nicht in unseren gewöhnlichen Sprechstunden.

CSC St. Vith

16. Oktober, 14 bis 19 Uhr

CSC Eupen

17. Oktober, 14 bis 19 Uhr
18. Oktober, 14 bis 19 Uhr

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



Gewerkschaftserfolge

Steter Tropfen höhlt den Stein

In den letzten zwölf Monaten wurden einige gewerkschaftliche Siege und Fortschritte erzielt, auch wenn nicht alles erreicht werden konnte. Wir blicken auf ein ereignisreiches Sozialjahr zurück, um das folgende erfolgreich in Angriff nehmen zu können.

Zu Beginn des neuen Sozialjahres möchten wir noch einmal darauf verweisen, wie wichtig es für eine Gewerkschaft wie die CSC ist und bleibt, ihre Militanten zu mobilisieren, zu demonstrieren, Aktionen zu organisieren, Bewusstsein zu schaffen, zu sensibilisieren und diejenigen zu unterstützen, die die Rechte der Arbeitnehmer wahren und Fortschritte erzielen.

Natürlich waren nicht alle geführten Kämpfe von Erfolg gekrönt. Einige erwiesen sich als langfristig oder wurden wiederholt auf die lange Bank geschoben, was natürlich angesichts ausbleibender Ergebnisse schon zu einer Form von Müdigkeit oder Entmutigung führen kann. Aber eines ist gewiss: ohne Mobilisierung gibt es keinen Sieg. Ob auf belgischer, europäischer oder internationaler Ebene, einige Fortschritte und Siege konnten erzielt werden.

BELGIEN Wahlrecht für Interimarbeiter bei den Sozialwahlen. Monatlang hat die CSC gekämpft, um das Wahlrecht für Leiharbeiter durchzusetzen in dem Unternehmen, in dem sie arbeiten. Voraussetzung ist eine dreimonatige Betriebszugehörigkeit. Bei den nächsten Sozialwahlen im Mai 2020 können Interimarbeiter endlich Kollegen wählen, die ihnen bei Fragen und Problemen bezüglich Lohn, Urlaub, Sicherheit oder Arbeitszeiten helfen. Ein wichtiger Fortschritt für die Demokratie im Unternehmen.

BELGIEN Der 1/10 Elternurlaub wurde Realität. Seit dem 1. Juni können Arbeitnehmer einen halben Tag pro Woche oder einen ganzen Tag alle zwei Wochen frei nehmen, um sich um ihr(e) Kind(er) zu kümmern.

BELGIEN Ein strukturelles Statut für die MMPP. Für die Arbeitslosen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind, wurde endlich eine strukturelle Lösung gefunden. Das neue MMPP-Statut sichert den Schwächsten am Arbeitsmarkt weiterhin Sozialschutz und Anspruch auf Eingliederungsgeld. Es gilt für Arbeitsuchende, bei denen schwere, akute oder chronische Probleme medizinischer, mentaler, psychologischer oder psychiat-

rischer Art (MMPP) anerkannt wurden oder die eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit von mindestens 33 % aufweisen.

BELGIEN Erste Sozialwahlen bei der SNCB. Die beiden großen Gewerkschaften gehen gestärkt aus den Sozialwahlen bei der SNCB hervor. Die Wahlbeteiligung lag bei 54,3 % und spiegelt den großen Rückhalt wider, den die Gewerkschaften bei der Belegschaft der Eisenbahngesellschaft genießen.

BELGIEN Solo-Selbständige werden besser verteidigt. Mit dem Dienst United Freelancers bietet die CSC seit kurzem auch Solo-Selbständigen, Scheinselbständigen und Freelancer Dienstleistungen an, die bisher nur Angestellten vorbehalten waren.

BELGIEN Ein ÜBA, das die Arbeitnehmer respektiert. Dank eines Kompromisses mit den Arbeitgebern beinhaltet das überberufliche Abkommen (ÜBA) Fortschritte, die sich positiv für die Arbeitnehmer auswirken werden (Lohnmarge von 1,1 %, zusätzlich zu der Indexierung von 3,4 %, Erhöhung des Mindestlohns über den Index hinaus, ...). Für den Bereich „Wohlbefinden“ stehen finanzielle Mittel in Höhe von 724 Millionen Euro zur Verfügung,

die eine Erhöhung der Zulagen von Rentnern, Kranken, Invaliden und Arbeitslosen ermöglichen.

BELGIEN Ryanair: Einhaltung des Mindestlohns. Mit einer deutlichen Mehrheit hat das in Belgien stationierte Ryanair-Kabinenpersonal ein Abkommensprotokoll zwischen der Low-Cost-Airline und den Gewerkschaften gutgeheißen. Mit einer Gehaltserhöhung von 25 % für die am schlechtesten bezahlten Mitarbeiter respektiert das irische Unternehmen endlich die Mindestlöhne im Luftfahrtsektor.

EUROPA Ryanair: Landung auf den „Bodenrechten“. Ryanair hat ein kollektives Arbeitsabkommen (KAA) unterzeichnet, welches die Anwendung des belgischen Rechts ab dem 31. Januar 2019 anerkennt. Diese Entscheidung könnte in ganz Europa einen Präzedenzfall schaffen und die in Irland registrierten Flugzeuge zur Einhaltung der Grundregeln im Bereich der Sozialgesetzgebung zwingen. Auslöser für das Einlenken der Ryanair-Chefetage war ein Urteil des Arbeitsgerichtes Mons. Mit Unterstützung der CNE hatten ehemalige Mitarbeiter des Billigfliegers geklagt und Recht bekommen. Knackpunkt war die Anwendung der Sozialvorschriften für das Personal, das am Flughafen Charleroi stationiert ist.

EUROPA Einige soziale Fortschritte. Zwei Richtlinien, die im Sozialjahr 2018-2019 verabschiedet wurden, haben den Grundstein für ein sozialeres Europa gelegt. Die Richtlinie über die Vereinbarung von Beruf- und Privatleben wird es unter anderem ermöglichen, die Zahl der beschäftigten Frauen und die Nutzung von Familienurlaub und flexiblen Arbeitsregelungen zu erhöhen. Die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen garantiert bessere Arbeitsbedingungen und bietet einen besseren Schutz für Menschen in atypischen Berufen (Heimarbeiter, Arbeitnehmer auf Abruf, Lehrlinge....). Endlich wurde auch die Schaffung einer Arbeitsbehörde auf den Weg gebracht, die darauf abzielt, die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen und grenzüberschreitende Ermittlungen im Falle von potenziellem Missbrauch einzuleiten.

EUROPA Diesel-Emissionen, die unter die Richtlinie „krebserregende Substanzen“ fallen. Acht neue Substan-

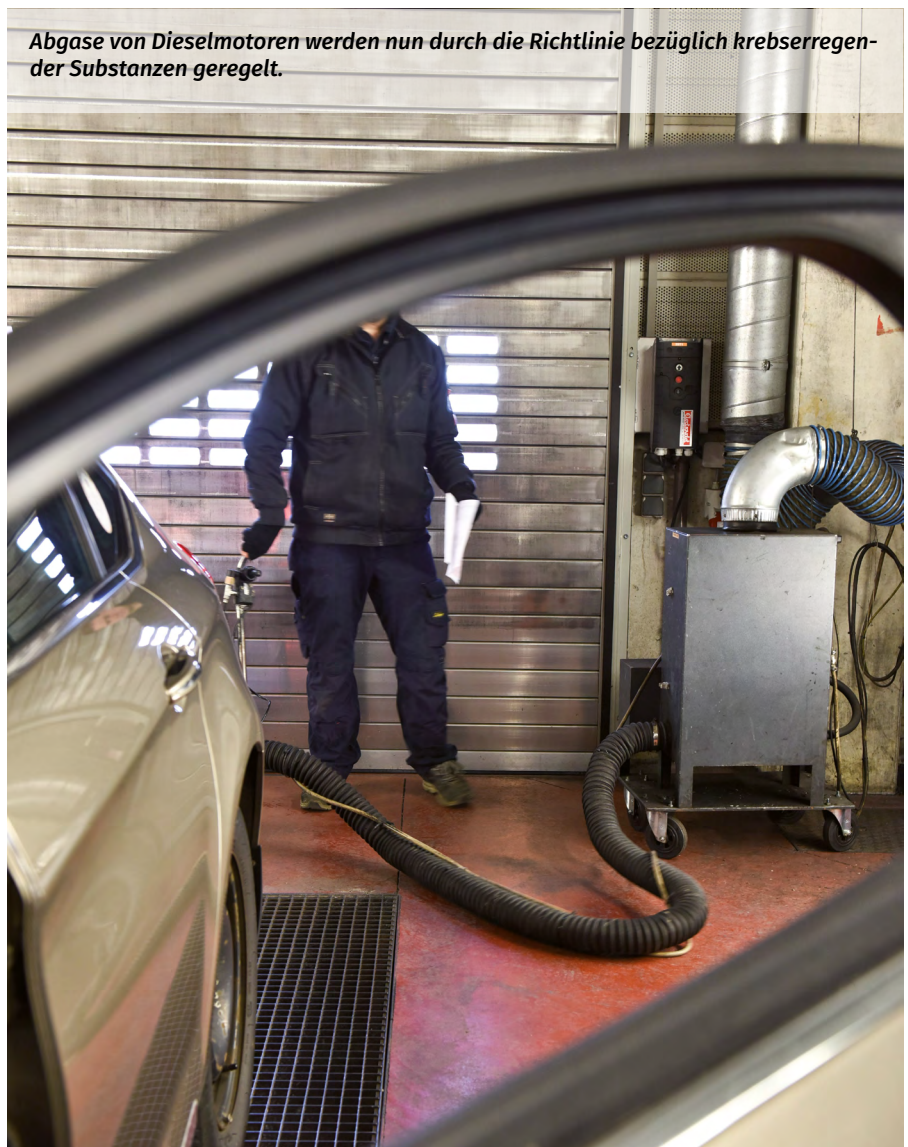
zen, darunter die Abgase von Dieselmotoren, fallen unter die Richtlinie bezüglich krebserregende und mutagene Substanzen. Diese Maßnahme betrifft 3,6 Millionen Arbeitnehmer in der Europäischen Union und wird mindestens 6.000 Todesfälle pro Jahr durch Lungenkrebs verhindern.

EUROPA Reform des Straßentransports geht in richtige Richtung. Entsendung, Fahr- und Ruhezeiten, Kobotage: die Annahme der neuen EU-Regeln für den Straßentransport durch das Europäische Parlament ist das Ergebnis eines langen Gewerkschaftskampfes. Diese Abstimmung ist ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Arbeitnehmerrechte in dieser Branche.

INTERNATIONAL IAO gegen Gewalt am Arbeitsplatz. Eine Premiere und ein Meilenstein zum 100. Geburtstag: Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) hat vor kurzem einen in-

ternationalen Vertrag gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet. Dieser Vertrag findet Anwendung in öffentlichen und privaten Arbeitsbereichen, während der Fahrt zwischen Wohnsitz und Arbeitsplatz sowie in der elektronischen Kommunikation. Die Konvention wurde mit überwältigender Mehrheit der IAO-Mitglieder angenommen, darunter Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeber aus 187 Staaten.

Schlussfolgernd kann man sagen, dass dort, wo die Mobilisierung gesät wurde, eines Tages deren Früchte geerntet werden können. Mit dieser enthusiastischen Feststellung muss man nun die Kämpfe angehen, die in diesem neuen Sozialjahr ausgetragen werden müssen. In schwierigen Zeiten darf man dabei niemals den Mut verlieren.



Abgase von Dieselmotoren werden nun durch die Richtlinie bezüglich krebserregender Substanzen geregelt.

Neue Regelung für die Erstattung der Ehrenamtlichen

Das Gesetz vom 1. März 2019 verändert einige Bestimmungen des Gesetzes vom 3. Juli 2005 über das Statut der Ehrenamtlichen. Was bedeutet das für die Erstattung derjenigen, die eine ehrenamtliche Tätigkeit ausführen?

Die Arbeit im Rahmen eines Ehrenamtes wird nicht entlohnt. Allerdings können dem Ehrenamtlichen die Unkosten zurückerstattet werden. Diese Erstattung deckt nicht die Kosten ab, die an die Tätigkeit gebunden sind. Es handelt sich um eine Rückerstattung der Unkosten, auch wenn es sich um einen pauschalen Betrag handelt.

Gewöhnliche Erstattung

Bezüglich der Erstattung von Ehrenamtlichen bestehen zwei Grundregeln:

- Der Betroffene wird ohne Begrenzung entschädigt für die Kosten, die er belegen kann (Zugticket, Kassenbon, usw.).
- Wenn die Unkosten nicht belegt werden können, kann die Organisation dem Ehrenamtlichen auch eine pauschale Entschädigung gewähren. Seit dem 1. Januar 2019 liegt die Höchstgrenze bei 34,71 Euro pro Tag und 1.388,40 Euro pro Jahr.

Der Ehrenamtliche darf diese pauschale Entschädigung nicht mit den realen Kosten kombinieren, auch nicht, wenn er für mehrere Organisationen arbeitet. Er kann aber die pauschale Entschädigung mit einer

Erstattung der Fahrkosten kombinieren, begrenzt auf 2.000 km pro Jahr. Der ehrenamtlich Tätige muss aber in der Lage sein, seine Unkosten zu belegen. Die Erstattung der Fahrkosten mit dem eigenen Auto beläuft sich auf maximal 0,3573 Euro/km (vom 1. Juli 2018 bis zum 30. Juni 2019).

Fahrradentschädigung. Der Betrag, den die Organisation für Fahrten mit dem Fahrrad - einschließlich E-Bike (maximal 25 km/Std.) und „Speed Pedelec (maximal 45 km/Std.) - gewährt, darf nicht mehr als 0,24 Euro/km betragen (Steuerjahr 2020, also für die 2019 gezahlten Entschädigungen).

Beförderung von Personen. Die Fahrten von Ehrenamtlichen, die vor allem schwächere Personen befördern, werden vollständig erstattet. Für ihre anderen Kosten können sie zudem das pauschale System nutzen.

Gelegentliche Geschenke. Die Ausnahmeregelung für gelegentliche Geschenke (Weihnachten, Jahresende,...), wie sie für die Arbeitnehmer gilt, wird auch für die Ehrenamtlichen angewandt (maximaler Wert von 40 Euro pro Jahr und pro Arbeitnehmer und 40 Euro pro Jahr für jedes Kind zu Lasten dieses Arbeitnehmers).

Anhebung Höchstgrenze

Seit dem 1. Januar 2019 beträgt die Jahreshöchstgrenze 2.549,90 Euro für drei Kategorien von Ehrenamtlichen:

- Sporttrainer, Sportlehrer, Sportcoach, Sportkoordinator für Jugendliche, Schiedsrichter, Jurymitglied, Steward, Platzwart, Streckenposten bei sportlichen Wettkämpfen;
- Tag- und Nachtwächter bei abhängigen Personen nach den durch jede Gemeinschaft zu erarbeitenden Modalitäten und Qualitätskriterien;
- Nicht dringender Transport von bettlägerigen Personen.

Zwei Ausnahmen von dieser erweiterten Höchstgrenze:

- Keine Kumulierung mit der assoziativen Arbeit. Die Jahreshöchstgrenze ist auf 1.388,40 Euro begrenzt für die Ehrenamtlichen, die während der Periode, in der sie für diese gleiche Organisation ehrenamtlich arbeiten, ein nicht besteuertes Einkommen im Rahmen der assoziativen Arbeit erhalten.
- Im Sportsektor: keine Kumulierung mit einer Entschädigung.

Feuerwehr und Zivilschutz

Angesichts des großen gesellschaftlichen Nutzens der Freiwilligen Feuerwehr und des Zivilschutzes wurde die Höchstgrenze der Entschädigungen, die diese Ehrenamtlichen erhalten können, auf 6.000 Euro pro Jahr angehoben.

Diese neue Regelung gilt ab dem 1. Januar 2019. Diese Steuerbefreiung beschränkt sich auf die Ehrenamtlichen der öffentlichen Feuerwehren. Die Freiwilligen der privaten Feuerwehren und die freiwilligen Sanitäter des 100-Dienstes, die nicht Teil einer öffentlichen Feuerwehr sind, sind von dieser Maßnahme nicht betroffen.



Für Sporttrainer wurde die Höchstgrenze angehoben.

ERHÖHUNG DER ZULAGEN FÜR

zeitweilige Arbeitslosigkeit

ab dem 1. Juli 2019

Die Mindestzulagen für zeitweilige Arbeitslosigkeit werden ab dem 1. Juli 2019 um 3,5 % erhöht.

Die Lohngrenze, auf deren Basis die erhöhten Zulagen berechnet werden, steigt ab September 2019 um 1,1 %.

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



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

Klima-Streik am 20. September

Millionen von Jugendlichen und Erwachsenen auf der ganzen Welt werden am Freitag, 20. September, erneut für das Klima streiken. Auch in Brüssel. Ihre Botschaft: „**Unser Haus brennt, tun wir etwas dagegen. Wir fordern Klimagerechtigkeit für alle.**“ Neben dem Klima-Streik in Brüssel hat die belgische Klimakoalition, der auch die CSC angehört, eine landesweite Aktionswoche vorgesehen.

Die globalen Klima-Streiks finden im Vorfeld des Klimagipfels der Vereinten Nationen statt. Der UN-Klimagipfel beginnt am 23. September in New York und hat zum Ziel, die Umsetzung des Pariser Abkommens zu konkretisieren und zu beschleunigen. Er bietet die Möglichkeit, die Politiker an die Dringlichkeit von ehrgeizigen und sozial gerechten Maßnahmen zu erinnern.

Klima-Streik
Brüssel

20.09.2019

Treffpunkt:
13.30 Uhr
Nordbahnhof
Brüssel

www.coalitionclimat.be

Ökologie, Mobilität und Soziales als Gesamtes sehen

Seit Jahrzehnten wurden im politischen Denken Sozialaspekte von Umweltaspekten getrennt. Angesichts der klimatischen Herausforderungen muss die soziale Frage verstärkt in den Vordergrund gerückt werden, um eine gerechtere Mobilität zu erreichen.

Die Transportbranche zählt zu den Sektoren mit dem höchsten CO₂-Ausstoß in Belgien. Während in anderen Sektoren der Ausstoß sinkt, steigen die Emissionen im Transportsektor weiter an. Mit nahezu 80 % Autofahrten - mit im Schnitt nur 1,3 Personen pro Fahrzeug - haben wir hinsichtlich Umwelt, Mobilität und einer Veränderung der Gewohnheiten noch sehr viel zu tun.

Für François Sana, Berater des CSC-Studiendienstes, liegt das „Problem der aktuellen Mobilitätspolitik darin, dass sich diese nur auf die Kosten basiert. Es geht jedoch nicht einfach darum, den Kraftstoffpreis zu erhöhen oder den Zugang für die umweltschädlichsten Fahrzeuge zu gewissen Städten zu verbieten, um das Verhalten der Menschen zu verändern. Nicht zu vergessen, dass derzeit die Preise für öffentliche Verkehrsmittel steigen. Heute ist in Belgien die Frage des Zugangs zur Mobilität weder bedacht, noch kohärent“.

Asoziale Maßnahmen

Die politische Denkweise schließt Umweltfragen immer mehr ein. Doch konkrete Maßnahmen werden nur langsam ergriffen oder entsprechen nicht den Herausforderungen: fast ausschließlich auf den Kosten basierend, berücksichtigen sie nicht die Mobilitäts- und Umweltfragen aus ihrer sozialen Perspektive, was zu ungerechten Maßnahmen für Menschen in prekären Situationen führt. Diesbezüglich bewies der französische Ökonom Jean Gadrey, dass in Frankreich die reichsten Haushalte 40 Mal mehr als die ärmsten verschmutzen, aber dass die Armen im Verhältnis zu ihrem Einkommen viermal mehr CO₂-Steuer bezahlen. „Diese Steuern sind unfair und unsozial“, bedauert François Sana. „Sie sind ein explosiver Cocktail, denn diese Art von Maßnahmen sind

nicht nur ökologisch unzureichend, sondern verstärken auch die sozialen Ungleichheiten. Es gibt jedoch andere Möglichkeiten, den wirtschaftlichen Übergang und die Mobilität zu finanzieren.“

Und die Kosten der Mobilität? Wenn man in einer finanziell oder beruflich prekären Situation lebt, behindern anfallende Kosten eine Veränderung der Gewohnheiten oder man kann Hindernisse für die Nutzung einer sanfteren Mobilität nicht umgehen. Heutzutage muss man leider feststellen, dass nicht alle Bürger in Bezug auf die Mobilität gleichgestellt sind. Mit Blick auf das Mobilitätsangebot in Wallonien könnte man mit etwas Ironie sagen, dass man besser ein Städter, reich und motorisiert ist, als auf dem Land zu leben, arm und von der SNCB und der TEC abhängig zu sein.

„Es gibt immer weniger Bahnhöfe, Linien und Frequenzen. Der Trend geht eindeutig dahin, nur die profitablen Linien zu behal-

ten und die anderen funktionieren nur zu den Hauptverkehrszeiten. Aber was ist mit den Menschen, die außerhalb der normalen Arbeitszeiten arbeiten?“

Und was ist mit den Arbeitnehmern, mit oder ohne Beschäftigung, die auf dem Land wohnen und die es sich nicht leisten können, ein Auto zu kaufen oder die gezwungen sind, eines zu haben, weil es an öffentlichen Verkehrsmitteln mangelt? Wie kommen die Betroffenen zur Arbeit, ins Krankenhaus oder zu den Behörden? „Um die Treibhausgase zu senken, muss man in punkto Mobilität als allererstes die Raumordnung überdenken. In man-

chen Gebieten liegen Firmen, Krankenhäuser und Schulen weit auseinander. Wohngebiete sollten sich in der Nähe von Wirtschaft, Handel und Dienstleistungen befinden“, erklärt François Sana.

Bedarf an Sozialökologie

In diesem Zusammenhang sind die von Jahr zu Jahr geringeren Dotationen für die öffentlichen Verkehrsmittel, die durch Steuergelder finanziert werden, umso absurder, da folglich der Preis der Fahrkarten steigt. Und die Rechnung zahlen die einfachen und mittleren Bevölkerungsschichten, die am meisten die öffentlichen Verkehrsmittel nutzen, wenn

„**Heute ist in Belgien die Frage des Zugangs zur Mobilität weder bedacht, noch kohärent**“



Erhöhung der Spritpreise: eine sozial ungerechte Maßnahme, die wenig Auswirkungen auf die Verhaltensweisen hat.

© Patrick Lefevre / Belpress



Von Jahr zu Jahr sinken die Dotationen für öffentliche Verkehrsmittel.

sie können... „Es wird höchste Zeit, diese Politik zu ändern, die in die entgegengesetzte Richtung der Mobilitätslogik geht“, so Sana.

„Der Kampf gegen die globale Erwärmung und der Zugang zu einer gerechteren Mobilität muss daher in der Logik einer Sozialökologie Hand in Hand einhergehen mit dem Abbau von Ungleichheiten. Es ist ein echtes soziales Problem, denn die Frage der Mobilität betrifft alle Arbeitnehmer, die alle mit den damit verbundenen Problemen (und Lösungen) konfrontiert sind. Es ist die Rolle der Gewerkschaften, auf diese sozialen Probleme hinzuweisen. In der vorherigen Legislaturperiode wurden die Gewerkschaften bezüglich der Entwicklung von Mobilitätsstrategien aber nur wenig hinzugezogen. Sie gehörten nicht zum leitenden Gremium für die im Mai letzten Jahres verabschiedete regionale Mobilitätsstrategie. Wenn die Gewerkschaften nicht an der Entwicklung der öffentlichen Politik beteiligt werden, sehen wir, dass das Soziale vernachlässigt wird“, gibt François Sana zu verstehen.

Nachhaltige Mobilität notwendig

Tatsächlich scheint es, dass die Antworten der Politik angesichts der Mobilitätsfrage von einer liberalen Vision der Ökologie geprägt sind. Es sind individuelle und keine kollektiven Antworten. Soziale, ökologische und gesundheitliche Faktoren werden nicht in Betracht gezogen. „Bevor man den Einzelnen beschuldigt, weil er sein Auto nimmt, muss die Politik eine seriöse nachhaltige Mobilität vortreiben. Solange man das nicht getan hat, wird dies zu Frustrationen führen, ja sogar Ablehnung erzeugen. Man denke da nur an die gelben Westen. Maßnahmen wie die Erhöhung der Kraftstoffpreise haben nur marginale Auswirkungen auf das Verhalten und sind sozial ungerecht. Man verliert dabei nur Zeit. Die Zeit wird jedoch knapp: Der jüngste Bericht des zwischenstaatlichen Ausschusses für Klimaänderungen (IPCC) stellt fest, dass wir weniger als zehn Jahre Zeit haben, um die Treibhausgas-Emissionskurve umzukehren. Das ist nicht viel, aber es ist immer noch möglich.“

Einige Länder, wie das Großherzogtum Luxemburg, reagieren darauf: Ab März 2020 werden die öffentlichen Ver-

kehrsmittel kostenlos. Die CSC ist zwar für einen Zugang für alle über eine gerechte Besteuerung, d.h. aber über die Umverteilung und nicht über die Unentgeltlichkeit (was eine solche für gewisse Personen jedoch nicht ausschließt), läuft diese Art von Maßnahme jedoch auf das „direkte Gegenteil hinaus“, was in unserem Land getan wird.

Die Rolle der Gewerkschaften

In welche Richtung muss man global gesehen gehen, um Mobilität, den Kampf gegen die Prekarität und die Umwelt in Einklang zu bringen? „Nur die kollektive öffentliche Politik ist wirklich in der Lage, etwas zu ändern. 17 % der Flamen fahren mit dem Rad zur Arbeit, aber das wird nicht ausreichen, um die Ziele einer CO₂-Reduzierung bis 2030 zu erreichen. Die Gesellschaft muss sich als Ganzes, kollektiv verändern, auch wenn natürlich individuelle Maßnahmen sinnvoll sind. Alle Ebenen müssen beteiligt sein: vom Arbeitnehmer in seinem Unternehmen bis zum Staatsoberhaupt. Politisch wird der ökologische Kampf Fortschritte machen und echte Siege erzielen, wenn wir feststellen, dass Ökologie auch sozial ist und auf die großen gesellschaftlichen Herausforderungen wie die Verringerung von Armut und Ungleichheiten antworten kann. Maßnahmen können in diese doppelt positive Richtung gehen. Das Problem ist, dass sie zur Zeit in Belgien nicht getroffen werden. Die Gewerkschaften haben eine große Rolle zu spielen.“

Die CSC spielt diese Rolle mit der Arbeitsgruppe „Energie Umwelt Mobilität“, die Gewerkschafter und Militanten jeden Monat versammelt, um diese Frage zu behandeln. Sie spielt diese Rolle auch seit mehr als 15 Jahren mit der sogenannten „Mobilitätszelle“, die das Bewusstsein der Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Fahrten vom Wohnsitz zum Arbeitsort schärft. Oder durch Sensibilisierungsaktionen, um den Politikern und Verantwortlichen aus dem öffentlichen Verkehrswesen vor Augen zu führen, mit welchen Problemen die Menschen in prekären Lebensumständen zu kämpfen haben. „Wir müssen gemeinsam mit fortschrittlichen Kräften über Ökologie, Mobilität und soziale Fragen nachdenken“, resümiert François Sana.

Benötigen Sie schnell Urlaub?

DIE CNE BEGLEITET SIE!

Die Hochzeit, ein Todesfall oder ein Krankenhausaufenthalt eines Familienmitgliedes. Bestimmte Ereignisse im Privatleben, ob vorgesehen oder nicht, hindern uns manchmal daran, zur Arbeit zu gehen. Wir möchten Sie hiermit an verschiedene Möglichkeiten erinnern, die es Ihnen erlauben, freie Tage zu erhalten. Zwei Systeme stehen Ihnen vor allem zur Verfügung: die bürgerlichen Abwesenheiten und der Urlaub aus zwingenden Gründen.

BÜRGERLICHE ABWESENHEITEN

Bestimmte familiäre Ereignisse geben Anrecht auf einen vom Arbeitgeber bezahlten Urlaub.

Heirat

Arbeitnehmer: zwei Tage, vom Arbeitnehmer zu wählen innerhalb der Woche, in dem das Ereignis stattfindet oder in der folgenden Woche.

Kind des Arbeitnehmers oder des Ehepartners; Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin; Vater, Mutter, Schwiegervater oder Schwiegermutter, zweiter Ehemann der Mutter, zweite Ehefrau des Vaters; Enkel des Arbeitnehmers: der Tag der Heirat

Tod

Ehepartner; Kind des Arbeitnehmers oder des Ehepartners; Vater, Mutter; Schwiegervater, Schwiegermutter, zweiter Ehemann der Mutter, zweite Ehefrau des Vaters: drei Tage zu wählen durch den Arbeitnehmer in der Zeit zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung.

Bruder, Schwester; Schwager, Schwägerin; Großeltern, Urgroßeltern; Enkel, Urenkel; Schwiegersohn, Schwiegertochter:

- Wenn die verstorbene Person beim Arbeitnehmer wohnte: zwei Tage vom

Arbeitnehmer zu wählen zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung;

- Wenn die verstorbene Person nicht beim Arbeitnehmer wohnte: Tag der Beerdigung

Kommunion

Kind des Arbeitnehmers oder des Ehepartners: der Tag des Ereignisses. Wenn dieser auf einen Sonntag, einen Feiertag oder einen gewöhnlich arbeitsfreien Tag fällt: der gewöhnliche Arbeitstag vor oder nach dem Ereignis.

Gesetzlich eingetragene Mitbewohner haben die gleichen Rechte wie die verheirateten Personen (außer für die Hochzeitszeremonie als solche).

Wenn Sie teilzeitig arbeiten, können Sie an den Tagen der Arbeit fernbleiben (unter Wahrung der Lohnzahlung), an denen Sie normalerweise gearbeitet hätten.

Bestimmte zivile Verpflichtungen (Wahlen, Erscheinen vor Gericht,...) geben Ihnen ebenfalls Anrecht auf einen bezahlten Urlaub.

URLAUB AUS ZWINGENDEN GRÜNDEN

Sie haben Anrecht auf 10 Abwesenheitstage pro Jahr aus zwingenden Gründen familiärer oder anderer Art. Dazu gehört jedes unvorhergesehene Ereignis, unabhängig von der Arbeit, das der dringenden und unerlässlichen Intervention des Arbeitnehmers bedarf. Diese Tage werden nicht bezahlt.

VERSTÄNDIGEN SIE IHREN ARBEITGEBER

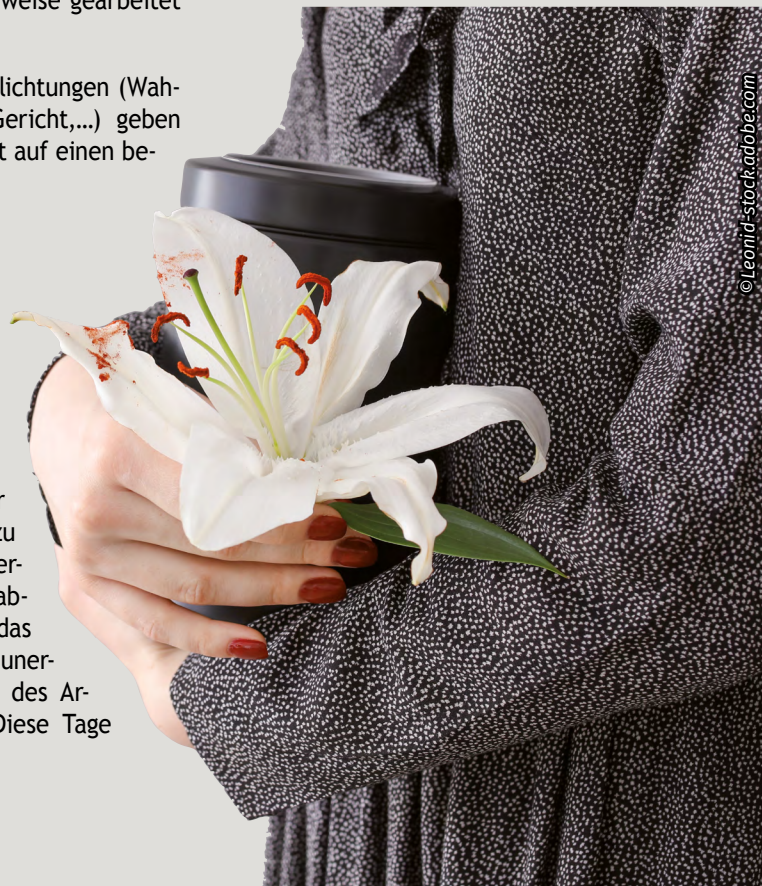
Im Falle der bürgerlichen Abwesenheit oder des zwingenden Urlaubs müssen Sie Ihren Arbeitgeber vorher (oder so schnell wie möglich) darüber informieren. Bei den zwingenden Gründen kann Ihr Arbeitgeber auch verlangen, dass Sie einen Beweis dieser Gründe vorlegen.

Prüfen Sie die Bestimmungen in Ihrem Sektor oder in Ihrem Unternehmen

In manchen Sektoren und Unternehmen konnten die Gewerkschaftsorganisationen bessere Bedingungen aushandeln. Erkundigen Sie sich bei der CNE-Delegation in Ihrem Betrieb oder im CNE-Sekretariat in Eupen.



Infos +
cne.eupen@acv-csc.be
087 85 99 26



Teilzeitbeschäftigt

VORRANG BEI FREIEN STELLEN IM UNTERNEHMEN

Sie sind teilzeitbeschäftigt und möchten in Vollzeit arbeiten? Sie genießen Vorrang, wenn sich etwas in Ihrem Unternehmen ergibt.

Das belgische Recht verleiht den Teilzeitbeschäftigten ein wichtiges Vorrecht: das Recht, vorrangig eine Vollzeitbeschäftigung in ihrem Unternehmen zu erhalten (KAA 35). Dieses Recht steht allen Teilzeitbeschäftigten zu, d.h. den Angestellten, deren Arbeitszeit unter der Vollzeit liegt (Halbzeit, 4/5 usw.). Dies gilt nicht für

Leiharbeitnehmer oder Personen, die im Rahmen von Dienstleistungsschecks beschäftigt sind.

Wenn Sie sich in dieser Situation befinden und in Vollzeit arbeiten wollen, gibt es nur eine Verpflichtung: Sie müssen Ihre Absicht Ihrem Arbeitgeber mitteilen. Dazu bestehen Standardbriefe, die nur ausgefüllt werden müssen. Ihr Arbeitgeber

muss dann den Eingang Ihrer Anfrage bestätigen. Nach Abschluss dieser Formalitäten muss Ihnen Ihr Arbeitgeber alle Stellenangebote zusenden, die sich auf die gleiche Funktion wie Ihre beziehen und für die Sie über die erforderlichen Qualifikationen verfügen. Die Mitteilung dieses Angebots ist innerhalb eines Monats nach deren Vakanz mittels Einschreiben, eines vom Arbeitnehmer unterzeichneten Schreibens oder einer vom Arbeitnehmer bestätigten E-Mail mitzuteilen. Diese Mitteilung muss mindestens eine Beschreibung

der Funktion und der Bedingungen des Arbeitsvertrags (Ort, Dauer, Umfang der Arbeit und Arbeitszeiten) enthalten. Schließlich muss er die Frist angeben, innerhalb derer Sie auf das Stellenangebot antworten müssen (die zwischen einer Woche und einem Monat liegen muss).

Wenn Sie ein Angebot interessiert, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, eine „Prioritätszusage“ zu machen. Es kann ein Vollzeitvertrag sein, der Ihren ersetzt, oder ein zweiter Teilzeitvertrag, der Ihre aktuelle Arbeitsregelung ergänzt. Wenn Sie mehr Arbeitsstunden bekommen, aber keine Vollzeitregelung erreichen, behalten Sie sich diese Priorität vor, um danach eine freie Stelle zu erhalten.

Wenn Sie Arbeitslosengeld für Stunden erhalten, in denen Sie nicht arbeiten, gelten einige zusätzliche Regeln. Wenn Sie Ihrerseits ein Stellenangebot Ihres Arbeitgebers ablehnen, wird diese Ablehnung dem LfA mitgeteilt. Gelingt es dem LfA dann nachzuweisen, dass Sie ein geeignetes Stellenangebot abgelehnt haben, können Sie zwischen 8 und 52 Wochen von der Auszahlung der Leistungen ausgeschlossen werden. Wenn Ihr Vertrag nach dem 1. Januar 2018 abgeschlossen wurde und der Arbeitgeber sich weigert, Ihnen Stellenangebote zu übermitteln oder Sie vorrangig einzustellen, wird dies bestraft. In diesem Fall wird ein spezieller „Verantwortungsbeitrag“ fällig, der sich auf 25 € pro Monat und pro Teilzeitkraft beläuft. Der Beitrag ist fällig, solange der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachkommt und nicht mehr fällig, wenn ein Jahr lang keine Stellenangebote veröffentlicht wurden, die sich auf Ihre Arbeit beziehen.



SIEGE FÜR EINE STÄRKERE CSC

Demonstrationen, Streiks, Sensibilisierungskampagnen, Petitionen, Zeitungen, große Berichte,... An Mobilisierungsaktionen hat es in den letzten fünf Jahren nicht gefehlt. Wir hatten keine andere Wahl. Es war notwendig, auf die zahlreichen Bedrohungen für die gesamte Arbeitswelt in unserem Land zu reagieren.

Dank Ihres Einsatzes konnten einige Regierungsmaßnahmen entschärft werden, andere wurden vollständig aufgehoben. Der Kampf war hart, aber die Solidarität zwischen den Arbeitnehmern hat nie gefehlt. Eines ist gewiss: Ohne Mobilisierung gibt es keinen Sieg. Und trotz des ungünstigen politischen Umfelds gab es einige Fortschritte und Siege: das Wahlrecht der Interimarbeiter bei den Sozialwahlen, ein strukturelles Statut für die MMPP, die Anwendung des belgischen Rechts für Ryanair-Mitarbeiter oder die IAO-Konvention gegen Gewalt am Arbeitsplatz (siehe Seite 8). Diese Siege wurden manchmal nach mehrmonatigen oder jahrelangen Kämpfen erreicht. Sie sind das Ergebnis eines Prozesses, der Aktionen der überbetrieblichen CSC und der Zentralen kombiniert, das Rückgrat unserer Organisation.

Diese Gewerkschaftssiege geben Kraft und Energie für den Start in das neue Sozialjahr. Die vor uns liegenden Herausforderungen sind von grundlegender Bedeutung. Auf politischer Ebene ist die Zukunft unseres Landes absolut ungewiss, während sich Klima-, Sozial- und Wirtschaftsprobleme häufen. Auf Ebene der CSC werfen zwei große Ereignisse ihre Schatten voraus: zunächst der nationale Kongress Anfang Oktober, der sich mit der Zukunft und der Veränderung der Arbeitswelt befasst. Im Mai 2020 finden die Sozialwahlen statt, die unsere Repräsentativität in den Unternehmen messen wird.

Wir haben unsere Siege kollektiv errungen. So werden wir auch die Herausforderungen dieses neuen Sozialjahres in Angriff nehmen. Auch das wird unsere Gewerkschaft noch stärker machen.

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin

ACV-CSC METEA

Ein Set für neue Eltern

Die Operation „Hello New Life“ hat zum Ziel, die Mitglieder der ACV-CSC Metea, die neue Eltern werden oder die ihre Familie vergrößern (Geburt oder Adoption), über die Gesetzgebung in Sachen Schwangerschaft und Mutterschaft sowie über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu informieren. Ein Set - das unter anderem eine Baumwolltasche, ein Handtuch, zwei Informationsbroschüren und ein Formular zum Erhalt einer Geburtsprämie enthält - wird Ihnen bis zu einem Jahr nach der Geburt oder Adoption zur Verfügung gestellt. Um dieses Set zu erhalten, kontaktieren Sie bitte das Sekretariat der ACV-CSC Metea in Eupen oder Verviers oder den Delegierten in Ihrem Betrieb.

Infos: 087 85 99 46, 087 85 99 85 oder metea.verviers@acv-csc.be

NEUE REGIERUNG? GLEICHE HERAUSFORDERUNGEN!

