



Coronavirus: ein solidarischer Kampf

Seite 3

Inhalt

Coronavirus

Seite 3

Coronavirus: ein solidarischer Kampf

Seite 4

Kurzarbeit: Verbesserungen für die Arbeitnehmer

Seiten 5-7

Coronakrise: die CSC ist an Ihrer Seite

Seiten 8-9

Viele Arbeitnehmer an vorderster Front

Seiten 10-11

Aus den Sektoren

Seiten 12-15

Dossier Mutterschaft

Seite 16

Weniger Wanderarbeiter im Baufach?

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
pressdienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:
Vierzehntäglich

Unsere Büros sind geschlossen!

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie sind unsere Büros bis auf Weiteres geschlossen.

Hinterlegen Sie Ihre Dokumente bitte in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren und geben Ihre Handynummer und Mailadresse an. Wir werden Ihre Akte schnellstmöglich bearbeiten.

Wir sind weiterhin telefonisch und per Email für Sie da.

Alle Informationen unter:
www.diecsc.be/coronavirus

EUPEN

Telefon: 087 85 99 98

Email: Arbeitslosendienst: csc.chomage.eupen@acv-csc.be

Juristischer Dienst: sj.verviers@acv-csc.be

Grenzgängerdienst Deutschland: gabrielle.emonts-gast@acv-csc.be

Andere Dienste: csc.eupen@acv-csc.be

ST. VITH

Telefon: 087 85 99 98

Email: Arbeitslosendienst: csc.chomage.stvith@acv-csc.be

Juristischer Dienst: sj.verviers@acv-csc.be

Grenzgängerdienst Luxemburg: sj.verviers@acv-csc.be

Andere Dienste: csc.eupen@acv-csc.be

KELMIS

Telefon: 087 85 99 98

Email: Arbeitslosendienst: csc.chomage.kelmis@acv-csc.be

Juristischer Dienst: sj.verviers@acv-csc.be

Grenzgängerdienst Deutschland: gabrielle.emonts-gast@acv-csc.be

Andere Dienste: csc.eupen@acv-csc.be

**Vielen Dank
für Ihr Verständnis!**



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

DIE CORONA-KRISE ZEIGT, WIE WICHTIG SOZIALE SICHERHEIT UND STARKE GEWERKSCHAFTEN SIND

Die Ereignisse überschlagen sich, innerhalb weniger Tage befinden sich Belgien, Europa, die ganze Welt im Krisenmodus. Covid-19 bestimmt nicht nur die Schlagzeilen, sondern unser Leben. Tausende Menschen sind allein in Belgien infiziert, Hunderte sind gestorben. Mit bangem Blick schauen wir nach Italien, Spanien und Frankreich. Und viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellen sich Fragen zu ihrer Zukunft.

„So etwas haben wir noch nicht erlebt“, hört und liest man in diesen Tagen. Mit der Betonung auf „liest“, denn das Kontaktverbot hat dazu geführt, dass große Teile des öffentlichen Lebens online stattfinden. Wer hätte das vor einigen Wochen gedacht? Viel schlimmer sind die gesundheitlichen Auswirkungen der Pandemie. In dem Moment, wo ich diesen Artikel schreibe, sind Belgiens Krankenhäuser noch nicht überlaufen, stehen noch ausreichend Intensivbetten zur Verfügung.

Laut Epidemiologen steht der Höhepunkt der Coronavirus-Krise kurz bevor. Erst dann wird man sehen, ob unser Gesundheitssystem standhält. Und es hält bisher nur stand, weil das Pflegepersonal höchst professionell, höchst engagiert und gut vorbereitet zu Werke geht, trotz fehlender Schutzmasken, trotz fehlender Desinfektionsmittel, trotz fehlender Schutzkleidung. Die Infektionsgefahr für das Pflegepersonal ist hoch, nicht nur in den Krankenhäusern, auch in den Alten- und Pflegeheimen und in der häuslichen Pflege. Diese Angst teilen auch Mitarbeiter anderer systemrelevanter Branchen: Lebensmittelindustrie, Logistik, Wach- und Schließgesellschaften, Abfallwirtschaft oder Einzelhandel.

Dass Schutzmasken, Handschuhe und Schutzkleidung Mangelware sind, ist nicht zu verstehen. Es ist ein Skan-

dal. Seit Jahren, ja seit Jahrzehnten wurde im Gesundheits- und Pflegesektor permanent der neoliberale Rotstift ange- setzt. Die Folgen sind unübersehbar. Die Michel-Regierung hat diesen Trend in den letzten fünf Jahren verschärft. Es wird eine „Nach-Corona-Phase“ mit vielen Debatten und Infragestellungen geben.

Die Krise zeigt aber auch ein ganz anderes, solidarisches Gesicht. Unglaublich viele Menschen möchten helfen, setzen sich für die Allgemeinheit ein. Dabei zeigt sich auch, wie wichtig die soziale Sicherheit und starke Gewerkschaften sind. Mehr als eine Million Belgier werden Kurzarbeit beantragen. Ohne eine soziale Sicherheit undenkbar. Dank der CSC wurden Verbesserungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erzielt, die in Kurzarbeit versetzt werden. Dennoch stellen sich viele Menschen die Frage, ob sie mit dem Kurzarbeitergeld auskommen.

Als anerkannte Zahlstelle nimmt die CSC eine zentrale Rolle bei der Auszahlung des Kurzarbeitergeldes ein. In den kommenden Wochen wird die CSC hundertausende Kurzarbeit-Dossiers betreuen. Übrigens, der CSC-Arbeitslosendienst zählt auch zu den Diensten, die „unentbehrlich zum Schutz der vitalen Interessen der Nation und der Bedürfnisse der Bevölkerung“ sind. In dieser Krisenzeit wird der Arbeitslosendienst von allen anderen CSC-Diensten unterstützt, damit die Akten bearbeitet und die Auszahlungen schnellstmöglich gewährleistet werden können. Auf den folgenden Seiten finden Sie umfassende Informationen zum Thema, Kommentare sowie interessante Interviews mit Mitarbeitern und Delegierten der CSC, die in diesen schwierigen Zeiten in vorderster Front zu finden sind.

jm



Alle Informationen online

Auf der Internetseite der CSC finden Sie alle relevanten Informationen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtig sind in diesen Krisenzeiten. Und das Ganze natürlich auf Deutsch.

Unter www.diecsc.be/coronavirus haben wir zehn Rubriken zusammengestellt, die fortlaufend aktualisiert werden: Kurzarbeit; Oft gestellte Fragen; Coronavirus: Welche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer?; Wissenswertes über die Arbeitslosigkeit; Interimarbeiter; Infos Grenzgänger Deutschland und Luxemburg; Rolle AGS und BR; Aus den Sektoren und die CSC kontaktieren.

Antrag auf Kurzarbeit

Aufgrund der Coronavirus-Krise werden über eine Million Menschen in Belgien Kurzarbeit beantragen. Um die Dossiers schnellstens bearbeiten zu können, wurde eine vereinfachte Prozedur für die Anfrage auf Kurzarbeit vorgesehen.

Der schnellste und einfachste Weg: Sie können den Antrag auf Kurzarbeit anhand eines **Online-Formulars auf Deutsch** einreichen. Das Formular finden Sie unter www.diecsc.be/kurzarbeit.

Ausfüllen, senden, fertig. Schneller und einfacher geht nicht!

Achten wir auf uns, alle gemeinsam!

Seit Beginn der Covid-19-Pandemie ist die Devise des Nationalen Sicherheitsrates und der Behörden klar: Die Gesundheit aller muss oberste Priorität haben. Diese Botschaft ist wichtig. Sie macht deutlich, dass die Arbeit nur fortgesetzt werden kann, wenn Maßnahmen ergriffen werden, die die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleisten. In dieser Hinsicht sind die Initiativen vieler Sektoren und Unternehmen zum Schutz ihrer Mitarbeiter vor Ort zu loben. Viele Arbeitnehmer fordern Sicherheitsmaßnahmen über die AGS und die Betriebsräte oder wenden sich an die Sozialinspektion oder das Arbeitsgericht, wenn sich nichts ändert. Es kann in der Tat nicht mit der Gesundheit der Arbeitnehmer gespielt werden. Sie ist unbezahlbar.

Die Gewerkschaften haben auch mit den Arbeitgebern verhandelt, um die Liste der Tätigkeiten und der Paritätischen Kommissionen oder Subkommissionen zu präzisieren, in denen die Arbeit eine Priorität darstellt. Wir haben den Behörden unsere Meinung mitgeteilt. Diese Berufe, oft an vorderster Front, ermöglichen es uns, unser tägliches Leben fortzusetzen. Dies ist der Fall im Gesundheitswesen, aber auch in der Reinigung, in Wach- und Schließgesellschaften, in der Logistik, im Einzelhandel und in der Abfallwirtschaft, um nur einige zu nennen.

Innerhalb der CSC sind alle an Deck. Sowohl um hunderttausende Personen zu entschädigen, die (vollständig oder wirtschaftlich) arbeitslos sind, aber auch um Lösungen für alle zu finden, die nicht automatisch von diesem System betroffen sind: Interimarbeiter, Tagesmütter, Studenten in Ferienjobs, Mitarbeiter der Eventbranche und viele andere, für die ihre Berufstätigkeit aufgrund der Pandemie zum Erliegen kam. Ganz zu schweigen von unseren öffentlichen Dienstleistungen, die im Moment so wichtig sind: öffentlicher Verkehr, die Organismen der sozialen Sicherheit, Schulen, Gefängnisse,...

Achten wir auf uns, alle gemeinsam!

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin

KURZARBEIT: VERBESSERUNGEN FÜR DIE ARBEITNEHMER

Die Maßnahmen zur Bekämpfung der Ausbreitung des Coronavirus haben schwerwiegende soziale und wirtschaftliche Folgen. Deshalb hat die CSC Maßnahmen zur Stärkung des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer vorgeschlagen. Die Föderalregierung ist uns gefolgt:

- **Die Zulage für Kurzarbeiter wird von 65 % auf 70 % des Bruttolohnes angehoben.** Diese Erhöhung gilt rückwirkend zum 1. Februar bis zum 30. Juni. Dieser Zuschlag von 65 % auf 70 % wird nun vorübergehend auf die Mindestbeträge ausgedehnt. Mit anderen Worten, der Mindesttagessatz wird von 51,62 auf 55,59 Euro angehoben (d.h. 1.445,36 Euro monatlich für Vollzeitbeschäftigte).
- Die Regierung hat beschlossen, zusätzlich zu den 70 % ab dem 13. März **einen Zuschlag von ca. 5,63 Euro pro Tag für Arbeitnehmer einzuführen, die aufgrund höherer Gewalt vorübergehend arbeitslos sind.** Dieser Zuschlag wird nicht vom Arbeitgeber gezahlt, sondern vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) übernommen.
- **Die Kurzarbeit bei höherer Gewalt wird für den Jahresurlaub, sowohl für das Urlaubsgeld als auch für die Urlaubsdauer, vorübergehend gleichgestellt.** Bisher ist diese Maßnahme nur für Arbeitslose vorgesehen, die aufgrund mangelnder Beschäftigung (wirtschaftliche Arbeitslosigkeit) arbeitslos sind.
- Die am 1. Oktober 2016 eingeführte **Zulassungsbedingung für Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen** wird aufgehoben. Daher haben Arbeitnehmer, die wie im Falle von höherer Gewalt nicht genügend Arbeitstage aufweisen, ebenfalls Anspruch auf Zulagen.
- **Berufstätige Eltern, ohne Möglichkeit auf Homeoffice oder Kinderbetreuung, haben ebenfalls Anspruch auf Kurzarbeit wegen höherer Gewalt.** Dies ist z.B. der Fall, wenn die Schule oder der Kindergarten wegen Infektion oder Personalmangel geschlossen wird.

Der CSC ist es gelungen, die Anträge auf Kurzarbeit erheblich zu vereinfachen, ohne dass die Mitglieder unsere Dienstleistungszentren aufsuchen müssen.

Weitere Informationen unter: www.diecsc.be/kurzarbeit

Schutz von Arbeitnehmern, die in besonderen Beschäftigungsverhältnissen stehen

Selbständige können die für sie vorgesehenen Maßnahmen in Anspruch nehmen, wenn sie die Voraussetzungen erfüllen. Die CSC weist die Regierung auf die Situation der Arbeitnehmer hin, die eine Nebentätigkeit ausüben; die im Rahmen von Flexijobs beschäftigt sind; die im Rahmen des Gesetzes über Zusatzeinkommen eine Tätigkeit ausüben; die im Rahmen digitaler Plattformen beschäftigt sind; der Leiharbeiter; der Zeitarbeitskräfte; der Personen, die eine Ausbildung am Arbeitsplatz ohne Angestelltenstatus erhalten und der Studenten, die ihr Einkommen verlieren.

www.diecsc.be/coronavirus

Corona-Krise: die CSC ist an Ihrer Seite

Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit, Sicherheitsmaßnahmen oder Ansteckungsgefahr. Jeden Tag gehen zahlreiche Anrufe, Mails und Anfragen besorgter Mitglieder bei uns ein. Mit vereinter Kraft versuchen die Mitarbeiter der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien die Fragen zu beantworten und die tausenden Akten und Anträge schnellstmöglich zu bearbeiten. Auch das CSC-Personal steht in dieser beispiellosen Krise an vorderster Front, wie vier Beispiele aus Ostbelgien zeigen.

„Auch wenn unsere Büros derzeit für die Öffentlichkeit geschlossen sind, wird unser Personal alles in seiner Macht stehende tun, um die vielen Fragen unserer Mitglieder zu beantworten und die Akten so schnell wie möglich zu bearbeiten“, erklärt Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien.

„Alle unsere Mitarbeiter sind sich der wichtigen Rolle bewusst, die sie in dieser Krise spielen. Sie wissen, dass viele Familien auf sie zählen, um diese schwierigen Zeiten zu überwinden. Da die Sozialwahlen verschoben wurden, sind Mitarbeiter der Berufszentralen und des überberuflichen Personals an der Verwaltung der Arbeitslosenakten und der Beantwortung der Fragen beteiligt. Zudem werden wir am Wochenende arbeiten, um die Masse an Arbeit zu bewältigen“, so Namotte.

„Viele Leute rufen uns an und machen sich Sorgen“

„Trotz der Mehrarbeit, die in den letzten Tagen und Wochen auf uns zugekommen ist, bleibt die Stimmung in unserem Dienst sehr gut. Wir halten uns an die Vorschriften wie Abstand halten und Hände waschen und versuchen das Beste aus der Situation zu machen“, fasst Anja Haas vom Arbeitslosendienst zusammen.

„Viele Leute rufen uns an und machen sich Sorgen, weil sie finanzielle Schwierigkeiten befürchten. Aber sie bleiben freundlich und nett und sind sehr froh, dass ihnen geholfen wird. Wir im Arbeitslosendienst freuen uns besonders über die Tatsache, dass die CSC Vereinfachungen mit dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA/ONEm) vereinbart hat, was uns die Arbeit sehr erleichtert. Vor allem die Kommunikation per E-Mail und die Tatsache, dass nicht alle Dokumente original eingereicht werden müssen, vereinfacht und beschleunigt die Bearbeitung der Anträge. Es hat sich auch herausgestellt, dass unsere Internetseite www.diecsc.be sehr gut gemacht ist und von vielen Leuten genutzt wird, um ihren Antrag auf Kurzarbeit zu stellen. Damit bieten wir unseren Mitgliedern und all jenen, die es werden möchten, die Gelegenheit, die CSC zu kontaktieren und ihre Angelegenheiten zu regeln, obschon unsere Büros ja geschlossen sind. Es wurde auch dafür gesorgt, dass

die Anrufe im Falle einer Überlastung der Hotline automatisch an unseren Arbeitslosendienst weitergeleitet werden. Auf diese Weise können wir dann direkt auf die Fragen eingehen. Ende März hatten wir sogar die Erlaubnis erhalten, am Samstag und Sonntag zu arbeiten, um die Masse der Anträge auf Arbeitslosengeld zu bewältigen. So passen wir unsere Arbeitsweise täglich den neuen Gegebenheiten an.“



Anja Haas, Mitarbeiterin im Arbeitslosendienst

„Viele Fragen zur Arbeitslosigkeit und zum Arbeitsrecht“

„Seitdem die Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz gegen das Coronavirus getroffen wurden, werden wir mit sehr vielen Fragen zur Arbeitslosigkeit und zum Arbeitsrecht konfrontiert. Viele erkundigen sich, ob der Arbeitgeber Sicherheitsmasken und Desinfektionsmittel zur Verfügung stellen muss und was passiert, wenn er das nicht tut. Manche reklamieren, dass sie in Arbeitslosigkeit versetzt werden, obschon sie das nicht wollen und auch diese Notwendigkeit nicht einsehen. Wir antworten ihnen darauf, dass die Betriebe in manchen Sektoren schließen müssen, wie z.B. im Hotel- und Gaststättengewerbe und dass die Arbeitgeber in den anderen Unternehmen selbst entscheiden, ob sie aus Sicherheits- oder wirtschaftlichen Gründen ihren Betrieb schließen oder eben (noch) nicht“, berichtet Martin Klöcker vom juristischen Dienst.

„Zahlreiche Arbeitnehmer befürchten ein erhöhtes Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz. Sie wären lieber zuhause in Sicherheit. In diesem Fall sollten die Betroffenen mit ihrem Arbeitgeber besprechen, wie für eine maximale Sicherheit gesorgt werden kann. Wer sich dennoch nicht sicher genug fühlt, dem steht gegebenenfalls die Möglichkeit offen, zehn Tage unbezahlten Urlaub aus zwingenden Gründen zu nehmen. In diesem Zusammenhang erreichen uns auch viele Fragen bezüglich Überstunden und Jahresurlaub und ob der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zwingen kann, diese abzubauen. Generell werden der Jahresurlaub und auch die Überstunden immer in Absprache mit dem Arbeitgeber genommen. Nun entspricht es aber einer gewissen Logik, dass die Arbeitgeber verstärkt dazu übergehen, Überstunden abbauen zu lassen, bevor sie die Arbeitnehmer in Arbeitslosigkeit versetzen. Die Arbeitgeber können auch verlangen, dass Urlaubstage, die im Vorjahr





Martin Klöcker, Mitarbeiter im juristischen Dienst

nicht genommen wurden, jetzt in Anspruch genommen werden. Für den Urlaub 2020 gilt das aber nicht. Wir gehen davon aus, dass in diesem Bereich sicherlich die eine oder andere Klage eingereicht werden wird, aber im Moment liegen alle juristischen Akten auf Eis. Es gibt keine Verhandlungstermine, da alle Sitzungen vertagt wurden. Sobald der telefonische Ansturm etwas nachlässt, eine Tendenz die im juristischen Dienst schon spürbar ist, werden

wir versuchen, die Kollegen des Arbeitslosendienstes bei der Auszahlung aller Arbeitslosen zu unterstützen, damit alle - die in irgend einer Form von Arbeitslosigkeit betroffen sind - schnellstmöglich ihre Entschädigung erhalten. Trotzdem stehen wir unseren Mitgliedern für juristische Fragen weiterhin telefonisch und per Mail zur Verfügung“, so Martin Klöcker.

„Immer auf dem Laufenden sein über alles, was sich ändert“

„Mein Arbeit bezieht sich im Moment vorrangig auf E-Mails und Telefonate. Viele möchten wissen, wie sie Mitglied der CSC werden können oder wie die Kurzarbeit ausgezahlt wird. Die Luxemburg-Grenzgänger möchten erfahren, wie das System der Kurzarbeit in Luxemburg gehandhabt wird. Dann gibt es auch ganz spezifische Fragen wie: „Ich bin krankgeschrieben, was ändert sich jetzt für mich?“ „Ich werde meinen Job wechseln, wie geht das jetzt bei Kurzarbeit in den Betrieben?“ Ich finde diese Arbeit per E-Mail und Telefon fordernder als der direkte Kontakt während einer Sprechstunde. Am Telefon kommen die Menschen oft direkt mit ihrem Problem, bevor ich überhaupt die Gelegenheit habe zu fragen, wer sie sind und wo sie arbeiten, um das Problem einordnen zu können. In den E-Mails, die ich erhalte, fehlen oft wichtige Angaben, sodass ich zunächst einmal rückfragen muss, bevor ich eine Antwort geben oder die Frage an den entsprechenden Sektor weiterleiten kann“, sagt Carmen Keutgen, überbetriebliche Sekretärin in St.Vith.

„Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass sich die Formalitäten, Handhabungen und Vereinfachungen im Moment relativ schnell verändern. Waren für eine bestimmte Prozedur anfangs drei Seiten auszufüllen, danach nur noch eine Seite und jetzt genügt sogar eine E-Mail. Ich finde diese Vereinfachungen sehr positiv, aber es bedeutet auch, dass man immer auf dem Laufenden sein muss über alles, was sich wieder verändert. Ich muss täglich alle Mitteilungen, die mir zugesandt werden, gründlich studieren, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben. Generell drücken viele Anrufer ihre Angst vor der Zukunft in ihrem Job aus. Was wird danach sein? Wie wird ihr Unternehmen

diese Krise überstehen? Die meisten würden lieber weiter arbeiten gehen, denn dieses erzwungene Zuhausebleiben kann man nicht als Urlaub betrachten. Auch die finanziellen Einbußen müssen verkraftet werden. Ich registriere weniger die Angst vor dem Virus, sondern eher die Angst vor dem Unbekannten“, fasst Carmen Keutgen die aktuelle Situation zusammen.

„Homeoffice ist für das Pflegepersonal natürlich nicht möglich“

„Wir bei der CNE standen, wie die anderen Sektoren auch, schon vor der Coronakrise unter Stress durch die Vorbereitung der Sozialwahlen, die im Mai stattfinden sollten. Wir mussten die Kandidatenlisten in den Unternehmen bis zu einem bestimmten Datum hinterlegen. Jetzt sind alle Listen komplett und wir haben auch viele neue Kandidaten gefunden. An dieser Stelle möchte ich sagen, dass ich richtig stolz auf unsere Teams bin, die das alles so wunderbar gemeistert haben“, freut sich CNE-Sekretärin Vera Hilt.

„Die Herausforderung, mit der wir jetzt konfrontiert werden, ist weitaus schwieriger, weil wir so etwas bisher noch nicht gekannt haben. Generell habe ich den Eindruck, dass es in den Betrieben verhältnismäßig ruhig und gelassen zugeht. Ich sehe schon einen Unterschied zwischen den Unternehmen oder Institutionen, wo der Sozialdialog gut funktioniert und solchen, wo dies eben nicht der Fall ist. In den gewerkschaftlich gut strukturierten Unternehmen werden Maßnahmen getroffen, das Personal informiert und es erreichen uns wenig Fragen. In den anderen Betrieben herrscht vor allem Unsicherheit: Was muss geschehen? Was darf der Arbeitgeber verlangen? Welche Rechte haben die Arbeitnehmer?“, erklärt Vera Hilt.

„Während viele Angestellte in Homeoffice versetzt werden, ist das beim Pflegepersonal natürlich nicht möglich. Deshalb ist in diesem Bereich auch die Angst vor einer Ansteckung am größten. Vor allem, weil in vielen Pflegeeinrichtungen kein Notfallplan für eine solche Situation vorgesehen ist und so manche Maßnahme im Hau-Ruck-Verfahren umgesetzt wurde. Da geht es darum, genug Schutzmasken, Handschuhe und Schutzkleidung zu organisieren und zu planen, wie mit den Kranken umzugehen ist, damit sich die Infektion nicht ausbreitet. So wird uns aus den Alten- und Pflegeheimen berichtet, dass die Stimmung etwas komisch, eher beklemmend ist, weil die Häuser für die Öffentlichkeit gesperrt sind, die Bewohner in ihren Zimmern bleiben müssen und das Personal auch verunsichert ist. In den Krankenhäusern ist es



Vera Hilt, CNE-Gewerkschaftssekretärin

ähnlich. Dort wurde das Personal informiert und geschult und es wurden Maßnahmen zur Erleichterung getroffen. Zum Beispiel kann in der Klinik St. Vith das Personal Mahlzeiten für zuhause zu einem sehr angemessenen Preis bestellen. Oder es können belegte Brote in die Stationen geliefert werden. Wir befinden uns im Moment in der zweiten Woche der Krise und bis jetzt sind noch Kapazitäten frei, aber es kann niemand wissen, was noch auf uns und gerade auf den Pflegesektor zukommt. Die Stimmung ist irgendwie unwirklich“, so die Einschätzung von Vera Hilt.

„Wir bei der CNE versuchen natürlich, die Fragen unserer Mitglieder telefonisch zu beantworten. Wir sind aber auch bei der Regierung der DG interveniert, denn es genügt nicht, Direktiven, Rundschreiben und Maßnahmen, so wichtig sie auch sind, zu verordnen. Es geht jetzt auch um die rechtliche Absicherung der Arbeitnehmer, die nun aufgrund der Krise ihren Arbeitsplatz wechseln. Dies ist zum Beispiel der Fall im Behindertenbereich, wo Mitarbeiter der Tagstätte in der Wohngemeinschaft Lommersweiler aushelfen. Es muss auch geklärt werden, wie es um die Lohnfortzahlung für diejenigen steht, die jetzt vielleicht nur noch tageweise

arbeiten können. Wird die DG Zuschläge bezahlen bei Kurzarbeit? Die DG hat einen Sozialfonds von 10 Millionen Euro in Aussicht gestellt. Wie wird dieser Fonds aufgeteilt? Da die Regierung zum jetzigen Zeitpunkt keine Versammlungen abhalten möchte, haben wir diesbezüglich einen Fragenkatalog erstellt und wir hoffen, dass wir in die Diskussionen und Entscheidungen, die unsere Arbeitnehmer ganz direkt betreffen, mit einbezogen werden.“



Carmen Keutgen,
Gewerkschaftssekretärin

SOZIALWAHLEN AUF NOVEMBER VERSCHOBEN

Das Coronavirus und die Maßnahmen, die zur Bekämpfung seiner Ausbreitung ergriffen werden, wirken sich auf viele Unternehmen aus.

Zahlreiche Betriebe mussten schließen, andere führten neue Arbeitssysteme (z.B. Heimarbeit) ein, viele griffen auch auf Kurzarbeit zurück. In den Unternehmen und Einrichtungen, in denen die Arbeit weitergeht, sehen die Prioritäten jetzt anders aus. All dies macht ein normales Vorgehen und eine gute Durchführung der Sozialwahlen im Mai 2020 besonders schwierig. Aus diesem

Grund hat die Zehnergruppe am 17. März 2020 beschlossen, die Prozedur der Sozialwahlen ab dem Tag X-36 auszusetzen.

Je nach festgelegtem Wahltermin in Ihrem Unternehmen liegt dieser Tag zwischen dem 18. März und dem 31. März 2020. Das Aushängen der Kandidatenlisten, die Zusammenstellung der Wahlbüros, die Einberufung der Wähler und die Wahl selbst werden im Herbst 2020 stattfinden. Alle Entscheidungen und Vereinbarungen, die vor dem Tag X-36 getroffen wurden (z.B. über technische Betriebseinheiten, Wahllisten, Kader,...) bleiben gültig.

Die Wahlprozedur wird am Tag X-36 fortgesetzt. Vorerst wurde vereinbart, die Sozialwahlen vom 16. bis 29. November 2020 abzuhalten. Je nach Entwicklung der Coronavirus-Krise wird dieser Termin im Sommer 2020 bestätigt oder angepasst. Alle Kandidaturen bleiben gültig, so wie sie auf der Kandidatenliste eingetragen wurden. Auch die für den Tag X erstellten Wahllisten bleiben gültig.

Der neue Wahltermin in Ihrem Unternehmen basiert auf dem aktuellen Datum. Konkret: Hätte man festgelegt, dass am Donnerstag der ersten Wahlwoche gewählt würde, dann wäre der neue Termin auch der Donnerstag der ersten Woche. Auch der vereinbarte Zeitpunkt muss eingehalten werden. Wenn jedoch innerhalb der Konsultierungsorgane eine Einigung erzielt wird, kann dies noch geändert werden.

Alle Gewerkschaften beenden ihre jetzige Wahlkampagne. Alle Plakate, Faltblätter und Wahlprogramme bleiben vorerst in der Schublade.



Viele Arbeitnehmer an vorderster Front

Damit die Bürger etwas auf dem Teller haben, setzen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter schwierigen und mitunter angsteinflößenden Bedingungen ihre Arbeit fort. Vier von ihnen berichten über ihre Überlegungen, Ängste und Forderungen entlang der Lebensmittelkette.

Lebensmittelindustrie: „Aus Kartoffeln Fritten machen, gehört das zu den systemrelevanten Arbeiten?“

Julien arbeitet in einem lebensmittelverarbeitenden Betrieb. In diesem beängstigenden Gesundheitskontext stellt er eine grundsätzliche Frage, die viel ernster ist als sie auf den ersten Blick erscheint: „Ist die Verarbeitung von Kartoffeln in Pommes ein Grundbedürfnis für das Überleben der Welt?“

„Viele Mitarbeiter des Unternehmens möchten in der Nähe ihrer Familie sein. Wir verstehen nicht, dass wir gezwungen sind, weiter unter dem Vorwand zu arbeiten, dass wir den Menschen Nahrung liefern. Ehrlich gesagt, ist die Bevölkerung nicht in der Lage, eine Kartoffel in Fritten oder Kartoffelpüree zu verwandeln? Nicht jeder kann zum Beispiel Nudeln herstellen, was ihre Produktion unentbehrlich macht. Aber Pommes frites, von dem Moment an wo die Kartoffelproduktion gesichert ist? Man könnte den Eindruck gewinnen, dass unser Management den Ernährungsbedarf der Bevölkerung als Vorwand nutzt, um einen Vorsprung gegenüber der Konkurrenz zu sichern, die möglicherweise stillsteht oder verlangsamt produziert. Die Zahlen scheinen wichtiger zu sein als die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer“, sagt Julien.

„Es gibt eine deutliche Zunahme von Fehlzeiten, die zu mehr Arbeit und Flexibilität für die Arbeitenden führt. Trotzdem lehnt das Management eine Bonuszahlung ab, die diese Situation etwas ausgleichen könnte. Die Chef-

etage unternimmt keinerlei Anstrengung. Wir wurden wohl gewarnt, dass wir - selbst wenn unser Ehepartner positiv auf Covid-19 getestet würde - zur Arbeit zu erscheinen hätten, solange wir selbst keine Symptome zeigen. Die Hygienevorschriften, die von unserem Arbeitgeber eingeführt wurden, haben ihn nichts oder nicht viel gekostet. Jeder zweite Stuhl wurde im Essraum entfernt, es gibt ein Gel und wir sollen einen Sicherheitsabstand halten. Aber die Produktionsarbeiter fühlen sich nicht sicher, weil es bei dieser Art von Arbeit nicht immer möglich ist, die Sicherheitsabstände von 1,5 Meter einzuhalten. Letzte Woche sah ich drei Arbeiter, die drei Stunden lang in einem ein Quadratmeter großen Raum arbeiteten, um einen Motor zu reparieren“, berichtet Julien.

Einzelhandel:

„Ohne uns bleiben die Regale leer“

Aline arbeitet im Logistikzentrum eines Einzelhandelsunternehmens und ist Delegierte der CSC Nahrung & Dienste. Im Moment kommt sehr viel Mehrarbeit auf die Mitarbeiter zu, da täglich Zehntausende Pakete eintreffen und an die Geschäfte der Gruppe verteilt werden müssen.

„Seit drei Wochen spüren wir eine deutliche Arbeitszunahme. Wir sind an vorderster Front. Ohne uns bleiben die Läden leer, also machen wir Überstunden. Wir beginnen früher, um 5 Uhr morgens, manche auch um 4.30 Uhr. Wir arbeiten auch samstags, auf freiwilliger Basis. Alle sind erschöpft, und viele Kollegen haben Angst vor dem Unbekannten. Obwohl unsere Lagerbestände noch bei weitem ausreichen, sind die Leute in den letzten Wochen in die Läden gestürmt. Sie haben etliche Produkte wie Reis, Nudeln oder Mehl gehamstert. Die Hamsterkäufe haben aber nachgelassen“, freut sich Aline.

„Es wurden Sicherheitsmaßnahmen getroffen. Beispielsweise wurde die Anzahl der Pausen erhöht, damit weniger Personen gleichzeitig am Tisch sitzen. Wir wurden gut mit Desinfektionsmittel ausgestattet und es wurden Deckel auf die Mülltonnen gelegt. Wenn es zum Beispiel beim Beladen der Karren im Lager Probleme gibt, dann ist das häufig darauf zurückzuführen, dass die Kollegen in Eile sind und deswegen Sicherheitsabstände nicht respektieren. Viele Arbeitnehmer kommen mit Angst im Bauch arbeiten und müssen ermutigt werden. In dieser Woche hat



Aline, Delegierte der CSC Nahrung & Dienste





das Management einige interessante Initiativen ergriffen, wie den Kauf von Eiern, Nudeln und Milch in der Kantine zu ermöglichen. Es sind auch weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit der Arbeitnehmer in Planung. Eine finanzielle Motivation zur Belohnung der Risikobereitschaft, wie sie in einigen anderen Geschäften gezahlt wird, käme uns sehr entgegen“, erklärt Aline.

Wach- und Sicherheitsdienste: „Manchmal fühlt man sich überfordert“

Hamid ist für die Sicherheit in einer Einkaufsgalerie verantwortlich, in der es eine Metzgerei und eine Bäckerei gibt. Der Delegierte der CSC Nahrung & Dienste spricht über seine Erfahrungen in diesen außergewöhnlichen Zeiten.

„Es ist sehr enttäuschend, dass einige Kunden den Ernst der Lage noch nicht verstanden haben. Sie respektieren den Sicherheitsabstand nicht, niesen in ihre Hände und gefährden somit die Mitarbeiter der Sicherheitsdienste. Wir müssen doppelt wachsam sein. Ich sehe leider auch viele ältere Menschen, die wahrscheinlich daran gewöhnt sind, beim Einkaufen von Haushaltshilfen unterstützt zu werden, die nun aber von der Situation überwältigt sind und sich selbst in Gefahr bringen. Das stellt meine Werte auf die Probe, denn ich muss diesen Menschen so weit wie möglich helfen und gleichzeitig mich selbst schützen“, sagt Hamid.

„Unser Arbeitgeber unterstützt uns, aber ich erwarte, dass alle Sicherheitsleute mit Masken und Desinfektionsmittel ausgestattet werden. Ich erwarte auch mehr Respekt von den Medien und der Öffentlichkeit. Es wird viel über die Polizei oder die Krankenschwestern gesprochen, die einen tollen Job machen, aber man vergisst das Wachpersonal. Wir stehen auch an vorderster Front, und wir haben es mit Konflikten oder manchmal extrem angespannten Situationen in den Läden zu tun. Ein Kollege erklärte mir zum Beispiel, dass Kunden versuchten, den Eingang von Geschäften zu stürmen, als man sie bat, auf dem Parkplatz zu warten. Er fühlte sich wie im Krieg. Manchmal ist man überfordert.“

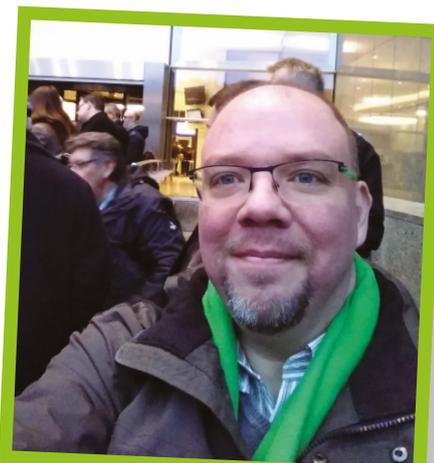
Logistik: „Es gibt keine klaren Vorgaben auf europäischer Ebene“

Welche Folgen hat die Corona-Krise für Lkw-Fahrer? Darüber haben wir mit Philippe gesprochen. Er ist Hauptdelegierter der CSC Transcom in einem großen Lütticher Logistikunternehmen.

„Wir haben derzeit weniger Arbeit in unserem Unternehmen, die meisten unserer Kunden befinden sich in Norditalien und in der Schweiz, aber der Transport von lebenswichtigen Produkten, wie Lebensmittel und Pharmazeutika, geht trotzdem weiter“, erklärt uns Philippe.

„Die vom Gesundheitsministerium auferlegten Sicherheitsmaßnahmen werden befolgt: Maske, Gel, Sicherheitsabstand,... Wenn die Kollegen unterwegs sind, ist erhöhte Vorsicht geboten, zum Beispiel in den sanitären Anlagen der Raststätten. Die Fahrer haben auch Bedenken hinsichtlich der Sicherheitsmaßnahmen italienischer Unternehmen. Es gibt keine klaren und einheitlichen Vorgaben auf europäischer Ebene, und dies führt zu Misstrauen und einer legitimen Angst um ihre Sicherheit und die ihrer Angehörigen. Der Informationsaustausch zwischen den Ländern ist nicht optimal: Eine gemeinsame Regulierung innerhalb Europas wäre notwendig“, fordert Philippe.

„In Bezug auf die ausländischen Subunternehmer, die für unseren Betrieb arbeiten, denke ich, dass in diesen außergewöhnlichen Zeiten die Gesetzgebung bezüglich der wöchentlichen Ruhezeit gelockert werden sollte. Bei uns wurde festgelegt, dass die Fahrer einzeln im Lkw schlafen. Die anderen schlafen allein in gut desinfizierten Blöcken von vier oder fünf Betten. Die Schlafsäle, die in der Regel etwa fünfzig Personen beherbergen, wurden aufgeteilt. Aber ich bin mir nicht sicher, ob diese Maßnahmen überall ergriffen werden, was die Ausbreitung des Virus unter diesen Fahrern erleichtern könnte. Einige von ihnen hatten grippeähnliche Symptome und Fieber. Das Unternehmen hat sie nach Hause geschickt. Es ist nicht bekannt, ob sie sich infiziert haben. Außerdem weiß ich nicht, ob Vorsorgemaßnahmen für die Familien vorgesehen werden. Es gibt keine europäische Gesetzgebung für diese außergewöhnlichen Umstände. Ich weiß also nicht, ob ihr Schutz und der ihrer Familien gewährleistet sein wird und das beunruhigt mich.“



Philippe, Hauptdelegierter der CSC Transcom



Aus den Sektoren

„Wo ein Sozialdialog besteht, gibt es auch Lösungen“

Mitte März bezeichnete William Van Erdeghem, Präsident der CSC METEA, die Lage im Industriesektor als explosiv. „In einigen Fabriken müssen vier oder fünf Leute auf einem Quadratmeter arbeiten. Die Menschen sind besorgt. Es ist unverständlich, dass den Unternehmen die Wirtschaft wichtiger ist als die Gesundheit.“ Wie ist die Lage jetzt?

„In den Sektoren, in denen in Produktionsketten gearbeitet wird, gibt es natürlich kein Homeoffice“, sagt METEA-Generalsekretär Gabriel Smal. „Die Situation ist also sehr kompliziert. Es ist schwierig, die Situation von so unterschiedlichen Sektoren wie Stahl, Textil oder Kfz-Werkstätten eindeutig zu definieren. Während einige Produktionsverfahren als wesentliche Dienstleistung anerkannt sind, stellt sich bei anderen die Frage nach deren vorrangig wirtschaftlicher oder gesundheitlicher Bedeutung“, fügt METEA-Gewerkschaftssekretärin Béatrice Louviaux hinzu.

Ihr Kollege Jean-Marie Hoslet weist auf die Schwierigkeiten hin, mit denen einige Arbeitnehmer bei der Einhaltung des Sicherheitsabstandes konfrontiert sind „In einer Kfz-Werkstatt arbeiten zwei Kollegen häufig gemeinsam an einem Fahrzeug. In solchen Situationen ist es schwierig, immer den Sicherheitsabstand einzuhalten.“

Immer noch explosive Situationen

Als „explosiv“ bezeichnet Jean-Marie Hoslet auch die Schutzmaßnahmen für bestimmte Arbeitnehmer. „Dies gilt für Textilarbeiter, die ohne Handschuhe oder Masken die Kleidung von Krankenschwestern und Ärzten reinigen müssen. Ich musste auch in einem Stahlunternehmen eingreifen, weil der Arbeitgeber den Arbeitern keine Seife zur Verfügung stellte. Er war der Meinung, dass dies nur den Angestellten vorbehalten sei. Die Situation ist explosiv, wenn die Menschen gezwungen sind zu arbeiten, ohne dass die üblichen Vorsichtsmaßnahmen getroffen oder die notwendigen Schutzmittel ausgehändigt werden. Arbeiter sind keine Soldaten,

die geopfert werden können.“

Fehlzeiten, Dialog und Lösungen

Während die Lage in dieser Branche sehr variabel ist, ist die Gesamtrate der Fehlzeiten explodiert. „Viele Arbeitnehmer wollen arbeiten, aber nicht auf Kosten ihrer Gesundheit, weil keine Schutzmaßnahmen ergriffen werden“, fügt Jean-Marie Hoslet hinzu. Und während einige Unternehmen weiterhin mit 10 % weniger Personal arbeiten, ist die Situation für andere - zum Beispiel die Just-In-Time-Unternehmen - besonders kompliziert. Aber nicht immer unmöglich zu planen.

„Wir haben eine große Anzahl von Sonderfällen, aber manchmal konnten wir Lösungen finden, indem wir die Arbeitszeiten bzw. die Pausenzeiten verschoben haben, damit die Umkleekabinen und Sanitäranlagen nicht von allen gleichzeitig genutzt werden. Unternehmen, die einseitig die Fort-

setzung der Arbeit durchgesetzt haben, werden nun mit problematischen Fehlzeiten konfrontiert. Die Betriebe, die ein Anhalten der Produktion für ein oder zwei Wochen beschlossen und sich die Zeit genommen haben, die Risiken mit dem BR und dem AGS zu prüfen und die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, haben oft Lösungen zur Wiederaufnahme der Arbeit gefunden. Wo es einen Sozialdialog gibt, findet man auch Lösungen.“

In diesem Zusammenhang ist die Lage für KMU-Mitarbeiter komplizierter. „Wenn wir Anrufe von KMU-Mitarbeitern erhalten, die Sicherheits- und Hygieneprobleme melden, haben die Menschen häufig Angst, sich zu äußern“, bemerkt Béatrice Louviaux. „Die Situation kann vielleicht das Image der Gewerkschaft aufpolieren, indem daran erinnert wird, dass sie auch dazu da ist, die körperliche Unversehrtheit der Arbeitnehmer zu schützen und dass sie unverzichtbar für kollektive Verhandlungen ist.“



Aus den Sektoren

„Diese Regierung schützt uns nicht. Die Gesundheit muss Vorrang vor den wirtschaftlichen Interessen haben.“

Am 27. März wurden noch alle Chemieunternehmen in der Liste der kritischen und wesentlichen Aktivitäten aufgeführt. Die Folge: Arbeitnehmer sind gezwungen, ihre Gesundheit aufs Spiel zu setzen, um Farbe, Parfüm, Kisten, Rohre, Druckertinten oder Lebensmittelfarbstoffe zu produzieren. Die CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE) fordert die dringende Schließung dieser Unternehmen.

Die Arbeitgeber tun alles, um die Produktion aufrechtzuerhalten. In der Provinz Wallonisch Brabant ist Sabert, ein Hersteller von Kunststoffbehältern, eines der wenigen Unternehmen, das spontan die Produktion einstellte und allen Arbeitnehmern einen Arbeitslosenzuschlag gewährte. Die meisten Betriebe, insbesondere KMU ohne Gewerkschaftsdelegationen, arbeiten weiter.

Die Schwierigkeit besteht darin, dass die Unternehmen der Chemieindustrie auf der sogenannten Liste der systemrelevanten Branchen stehen. Sie sind daher nicht verpflichtet, die Distanz von 1,5 Metern einzuhalten. Aber nicht alle Unternehmen in diesem Sektor sind im Kampf gegen das Coronavirus von wesentlicher Bedeutung. Die Herstellung von Farben, Sodaprodukten oder Kunststoffschalen stellt in einer Gesundheitskrise keine Priorität dar.

Und die Arbeitnehmer?

Viele Arbeitnehmer haben Angst zur Arbeit zu gehen. Sie fürchten den direkten Kontakt zu ihren Kollegen, weil jeder, der arbeitet, potentiell ansteckend sein kann. Sie verstehen nicht, dass Menschengruppen bei Spaziergängen und auf öffentlichen Plätzen verwarnt oder bestraft werden, dass sich aber gleichzeitig 20 Arbeiter in derselben Halle aufhalten dürfen. Zumal die Maßnahmen in den Betrieben bisweilen weit davon entfernt sind, sich der Situation anzupassen. Ein Arbeitgeber gab an, dass er die Desinfektion der Duschen gewährleistet. Durch wen? Durch einen Arbeiter ohne entsprechende Ausbildung, der dies nicht nach jedem Gebrauch,



sondern nach dem Schichtwechsel durchführt.

Einerseits herrscht Unverständnis, Panik und Wut auf die Regierung, für die die Wirtschaft Vorrang vor der Gesundheit der Arbeitnehmer hat. Andererseits möchte ein Teil der Arbeitnehmerschaft aus finanziellen Gründen weiter arbeiten beziehungsweise die Arbeit wieder aufnehmen.

Wie reagieren die Arbeitgeber?

Im Allgemeinen lehnen die Arbeitgeber die Kurzarbeit ab. Einige drohen mit Stellenstreichungen nach der Krise und weisen darauf hin, dass diejenigen, die in Kurzarbeit sind, 30 % ihres Lohnes verlieren würden. Sie schlagen den Arbeitnehmern, die (zum Selbstschutz) nicht arbeiten wollen, vor, eine ärztliche Krankenschreibung zu besorgen oder ihren Urlaub zu nehmen.

Die Delegierten und Gewerkschaftssekretäre leisten in diesen schwierigen Zeiten eine tolle Arbeit, sie sind vor Ort und arbeiten rund um die Uhr. Sie verhandeln jeden Tag, Stunde für Stunde, um die Arbeitsbedingungen anzupassen oder Unternehmen zu schließen.

In einem Kontext, in dem es bereits nicht genügend Mittel gibt, um Arbeitnehmer in kritischen Branchen zu schützen, befürwortet der Chemiesektor der CSCBIE die Schließung nicht systemrelevanter Unternehmen. Die geschlossenen Unternehmen könnten den systemrelevanten Unternehmen ihre Schutzausrüstung zur Verfügung stellen, falls sie über eine solche verfügen. Die Unternehmen müssen Verantwortung für die Arbeitnehmer, aber auch für die Gesellschaft übernehmen. Wirtschaftliche Interessen können nicht Vorrang vor der Gesundheit haben.



Leben schenken: ein Faktor der Diskriminierung und Ungerechtigkeit

Heute ist die Regelung des Mutterschaftsurlaubs für werdende Mütter in unserem Land unangemessen, ungleich und ungerecht. Es kann sie bis zu sechs Wochen Urlaub kosten und setzt sie der Diskriminierung am Arbeitsplatz aus.

„Wenn Sie in unserem Land in den sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin erkranken, leiden Sie danach an den Folgen. Diese Tage werden automatisch in Mutterschaftsurlaub umgewandelt. Die Anzahl der Krankheitstage wird also von den fünfzehn Wochen der Ruhezeit, auf die Frauen in Belgien Anspruch haben, abgezogen“, beklagt Gaëlle Demez, Verantwortliche der CSC-Frauen.

Diese Beobachtung fasst die unangemessene, ungleiche und unfaire Natur des Systems zusammen, dem werdende Mütter derzeit im Rahmen ihres Mutterschaftsurlaubs ausgesetzt sind. Ein System, durch das sie bis zu sechs Wochen Mutterschaftsurlaub verlieren können. Dabei ist die Zeit, die eine Mutter mit ihrem Neugeborenen verbringt, von größter Bedeutung für die Entwicklung des Kindes und die Gesundheit der jungen Mutter.

Ein ungerechtes Gesetz

„In Belgien haben wir den kürzesten Mutterschaftsurlaub

in Europa: eine Woche vor der Geburt und 14 Wochen danach... bestenfalls“, so Gaëlle Demez. „Frauen, die es nicht so weit schaffen, müssen die Tage oder Wochen vor der Geburt von ihrem Mutterschaftsurlaub abrechnen. Das ist ungerecht, sowohl für die Mutter als auch für das Kind, das seine Mutter während dieser 14 Wochen um sich herum braucht. Der Mutterschaftsurlaub sollte 14 Wochen betragen, Punkt.“

In diesem Zusammenhang ist es nicht ungewöhnlich, dass Frauen den Bogen überspannen, um keine Mutterschaftsurlaubstage zu verlieren. „Ich wollte bis zur obligatorischen Woche vor dem Stichtag arbeiten, um möglichst viele Wochen meines Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt nutzen zu können“, sagt Chloe. Aber ich musste 18 Tage vorher entbinden. So verlor ich eine Wochenentschädigung von der Krankenkasse. Mein Arbeitgeber hat mit dieser Situation nichts zu tun: Das Gesetz ist ungerecht.“

Um zu vermeiden, dass sie teilweise oder ganz von der Arbeit entfernt werden und damit einen Teil ihres Gehalts verlieren, kommt es auch vor, dass sich Frauen angesichts eines Gesundheitsproblems am Arbeitsplatz zwingen, sich so zu verhalten, als ob sie nicht schwanger wären. Diese Situation ist sowohl für die werdende Mutter als auch für ihr Kind bei weitem nicht ideal.

Ungleichbehandlung

Alle diese Elemente haben die CSC und andere Organisationen dazu veranlasst, die Regierung aufzufordern, die derzeitige Praxis, die „zu einer Ungleichbehandlung führt“, abzuschaffen. Im vergangenen September wurde auch ein von der CSC mitunterzeichneter Brief an die Parteivorsitzenden geschickt, in dem diese aufgefordert wurden, die Diskriminierung aufgrund von Arbeitsunfähigkeit vor der Geburt zu beseitigen. Im Föderalparlament finden Diskussionen statt, um das geltende Gesetz zu ändern und die von der CSC und den Frauen geforderten 14 Wochen zu konkretisieren!

„Als CSC-Frauen fordern wir nicht ausdrücklich eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs“, sagt Gaëlle Demez. „Tatsächlich stellen wir fest, dass Frauen nach sechsmonatiger Abwesenheit oft auf ein Abstellgleis gestellt werden und dass die Verbindung zum Unternehmen verloren zu gehen droht. Das Ergebnis ist ein größeres Risiko, Karrierechancen zu verpassen, weniger nach Ausbildung zu verlangen und/oder in Teilzeitarbeit zu verfallen. Ein längerer Mutterschaftsurlaub vor der Geburt wäre hingegen für die Gesundheit von Frauen und Babys vorteilhaft.“

Aufgaben und geistige Belastung

„Wir fordern auch einen längeren Vaterschaftsurlaub und dessen obligatorische Einführung“, sagt Gaëlle Demez. Ganz zu Lebensbeginn des Babys werden die Aufgaben und die geistige Belastung verteilt - oder auch nicht. Die Tatsache, dass der Vater nur zehn Tage Vaterschaftsurlaub hat - der im Übrigen nicht genommen werden muss - bedeutet, dass viele neue Väter diesen Urlaub nicht oder nicht in vollem Umfang in Anspruch nehmen, so dass die überwiegende Mehrheit der Belastung auf der Mutter lastet.

In diesem Zusammenhang hat das Föderalparlament am 30. Januar dieses Jahres ein Gesetz verabschiedet, das den Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung auf die Väter ausdehnen soll. Sie können nun eine Beschwerde einreichen oder das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern (IEFH) mit der Angelegenheit beauftragen, wenn sie diskriminiert werden, weil sie ihren zehntägigen Elternurlaub in Anspruch nehmen wollen. Der Text sieht auch vor, diesen Schutz auf die Co-Mutterschaft, stillende Mütter und Personen auszudehnen, die sich in medizinisch unterstützter Fortpflanzungsbehandlung befinden.

SCHWANGERSCHAFTSDISKRIMINIERUNG

Die Schwangerschaftsdiskriminierung bezieht sich auf jede Situation, in der eine Frau aufgrund ihrer Schwangerschaft oder Mutterschaft weniger günstig behandelt wird.

Über die Frage des Urlaubs hinaus ist die Schwangerschaftsdiskriminierung eine spezifische Form der Benachteiligung, die sich im weiteren Sinne auf die Frage der schwangerschaftsbedingten Diskriminierung zwischen Männern und Frauen bezieht.

Belästigung und Entlassung

Diese Benachteiligungen nehmen manchmal die Form an von Belästigungen einer werdenden Mutter oder sogar einer Entlassung nach einer Schwangerschaftsmitteilung an ihren Arbeitgeber oder bei der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub.

Als Beispiel stellt eine CNE-Gewerkschaftssekretärin den Fall eines Unternehmens vor, das schwangere Frauen strukturell zu diskriminieren scheint: „Durch die Analyse und den Vergleich mehrerer Einzelakten, die wir erhalten haben, habe ich festgestellt, dass Probleme hinsichtlich der Ziele, der Bewertung, der Produktivität oder der Desorganisation des Dienstes geltend gemacht wurden, um junge Mütter zu entlassen... sobald ihre Schutzfrist abgelaufen ist. Ganz allgemein können diskriminierende Praktiken im Zusammenhang mit der Schwangerschaft bei einigen Frauen, die sich schuldig fühlen, zu postpartalen Depressionen führen. Frauen, die Opfer dieser Situationen

sind, sollten nicht isoliert bleiben oder ihr Problem allein lösen: Sie sollten es dem IEFH (Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern) und ihrer Gewerkschaftsdelegation melden.“

Ein großes soziales Problem

2018 schrieb das IEFH in seinem Tätigkeitsbericht, dass 20 % der ihm gemeldeten Berichte (d.h. 160 Berichte) Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft betrafen. Und es stellte fest, dass „Fälle von Diskriminierung und Ungleichbehandlung aufgrund des Kinderwunsches, der Schwangerschaft oder der Mutterschaft auch 2018 ein großes Problem in unserer Gesellschaft bleiben.“

Die Berichte geben das Ausmaß des Problems möglicherweise nicht vollständig wieder. „Viele Frauen sind sich der Antidiskriminierungsgesetze, die sie schützen, nicht bewusst und leiten nicht unbedingt entsprechende Verfahren ein. Dies betrifft auch arbeitssuchende Frauen“, sagt Demez. Die Lektüre der Studie „Schwangerschaft am Arbeitsplatz“, die im Auftrag des IEFH durchgeführt wurde, zeigt das Ausmaß des Problems: Wir erfahren, dass mehr als Dreiviertel der Frauen Opfer der einen oder anderen Form von Benachteiligung am Arbeitsplatz aufgrund ihrer Schwangerschaft sind!

Sanktionen des Arbeitsgerichts

Wenn jedoch festgestellt wird, dass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, kann sie von einem Gericht anerkannt und bestraft werden. Im vergange-



nen Jahr erkannte das Arbeitsgericht in Brüssel die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in einem Fall an, in dem eine Arbeitnehmerin bei ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub zurückgestuft worden war. In seinem Urteil erinnerte das Gericht daran, dass „eine Frau, die aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkehrt, das Recht hat, an ihren Arbeitsplatz oder an einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, sowie auf die gleichen Arbeits- und Lebensbedingungen am Arbeitsplatz. Wenn sie einer anderen, nicht gleichwertigen Position zugewiesen wird, besteht die Vermutung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.“

Wie wir gesehen haben, gehört Belgien zu den europäischen Ländern mit den schlechtesten Ergebnissen in Sachen Mutterschaftsurlaub. Dennoch beteiligt sich Belgien über das IEFH, das das Projekt koordiniert, an der europäischen Initiative „Parents @ Work“, die unter anderem für einen besseren Schutz vor Entlassung und anderen Benachteiligungen kämpft. Ein positives Projekt in einem Bereich, in dem - wie bei den Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen - noch einiges zu tun ist, um eine gerechtere Gesellschaft für Frauen zu schaffen.

Schwangerschaft am Arbeitsplatz

Sind Sie schwanger? Das Gesetz schützt Sie am Arbeitsplatz. Nachstehend einige allgemeine Punkte.

Keine Diskriminierung

Während eines Vorstellungsgesprächs sind Fragen zu einer möglichen Schwangerschaft verboten, da sie diskriminierend sind. An der Arbeit sind Sie nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber Ihre Schwangerschaft mitzuteilen, aber damit Sie in den Genuss des Mutterschutzgesetzes kommen, muss der Arbeitgeber über Ihren Zustand informiert werden.

Medizinische Termine

Während Ihrer Schwangerschaft haben Sie das Recht, ohne Einkommensverlust frei zu nehmen, um an pränatalen Beratungen teilzunehmen. Der Arbeitgeber muss benachrichtigt werden und Sie müssen ihm ein ärztliches Attest vorlegen.

Das Recht auf Sicherheit

Sobald Ihr Arbeitgeber über Ihre Schwangerschaft informiert ist, ist es - mit einigen Ausnahmen - verboten, von Ihnen Überstunden zu verlangen oder gefährliche

Arbeiten auszuführen. Die Nachtarbeit ist begrenzt und in den acht Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin verboten. Wenn die Arbeitsbedingungen ein Risiko für eine Schwangerschaft darstellen, müssen eine alternative Arbeit oder Anpassungen angeboten werden. Wenn dies nicht möglich ist, kann der Arbeitsmediziner eine Entfernung von der Arbeit beschließen. Während dieser Zeit erhalten Sie Entschädigungen von der Krankenkasse.

Schutz vor Entlassung

Ab dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber von Ihrer Schwangerschaft unterrichtet wird, bis zu einem Monat nach dem Mutterschaftsurlaub darf er Ihnen nicht kündigen. Außer aus Gründen, die nicht mit Ihrer Mutterschaft zusammenhängen, sonst muss er Ihnen eine Entschädigung in Höhe von sechs Monatsgehältern zahlen.

Weitere Informationen: Wenden Sie sich an die Gewerkschaftsdelegation Ihres Unternehmens, an den juristischen Dienst der CSC oder an das Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern.

„MEINE CHEFIN HAT ANGEFANGEN, MICH ZU SIEZEN“

Sophia erzählt von den Schikanen, die sie vor etwa zehn Jahren nach der Ankündigung ihrer ersten Schwangerschaft erlebt hat.

Was geschah, als Sie erfuhren, dass Sie schwanger waren?

Ich wurde während meiner Probezeit schwanger. Von einem Tag auf den anderen, nachdem ich ihr gesagt hatte, dass ich schwanger bin, änderte meine Chefin ihre Haltung mir gegenüber völlig. Bis dahin war sie sehr nett zu mir gewesen und lobte die Qualität meiner Arbeit. Nach der An-

kündigung meiner Schwangerschaft begann sich mein Terminkalender, der vor der Ankündigung voll war, zu leeren: Ich blieb in meinem Büro, während das Team draußen war, und ich wurde nicht mehr zu informellen Treffen eingeladen. Meine Chefin hat mich nicht einmal mehr begrüßt... und sie hat sogar angefangen, mich zu siezen!

Warum, glauben Sie, kam es zu dieser Reaktion?

Ich habe den Eindruck, dass sie nicht akzeptiert hat, dass ich bei meinem Dienstantritt schwanger geworden bin. Sie leugnete es natürlich, da sie wusste, dass der Betrieb in Schwierigkeiten geraten würde, wenn sie zugäbe, dass ihr Verhalten mit der Ankündigung meiner Schwangerschaft

zusammenhängt. Ich war jung, schwanger und unerfahren. Es ist eine schwierige Situation, weil Sie Angst haben, sich zu wehren und Ihren Job zu verlieren.

Wie war Ihre Rückkehr aus der Mutterschaft?

Es gab keine Rückkehr! Mitten in meinem Mutterschaftsurlaub erhielt ich ein Einschreiben, in dem mir mitgeteilt wurde, dass ich aus wirtschaftlichen Gründen entlassen wurde und dass ich meine Sachen abholen könne. Ich habe nie beweisen können, dass ich gefeuert wurde, weil ich schwanger war, aber angesichts dessen, was ich während meiner gesamten Schwangerschaft durchgemacht habe, besteht für mich kein Zweifel. Zu dieser Zeit war ich noch nicht Mitglied der Gewerkschaft. Wenn man auf diese Art von Problemen stößt, wird einem klar, wie nützlich die Unterstützung einer Gewerkschaft sein kann.



© Laurent Caro/Belpress.com

LUFT ZUM ATMEN! DIE CSC FORDERT MEHR ZEIT FÜR GLEICHBERECHTIGUNG

Mehr Luft zum Atmen! Unter diesem Motto nahmen CSC-Militantinnen und Militanten am Weltfrauenmarsch in Brüssel teil. Sie forderten Gleichheit zwischen Frauen und Männern.

Für die CSC-Frauen ist Zeit ein wesentlicher Faktor des Lohngefälles. Tatsächlich übernehmen Frauen auch heute noch fast zwei Drittel der Haus- und Familienarbeit. Vollzeit arbeitend, verbringen Frauen durchschnittlich sieben Stunden mehr pro Woche als Männer mit Hausarbeit, Kinderbetreuung und -erziehung. Diese Ungleichheiten bei der Aufteilung der Aufgaben im Haushalt und in der Familie schränken nicht nur die Berufswahl von Frauen ein, sondern auch ihre Freizeit, die viel geringer ist als die der Männer.

Die Last der Haus- und Familienarbeit führt zu unvollständigen Laufbahnen, was zu Ungleichheiten im Einkommen und einem Mangel an Ressourcen und Freizeit für viele Frauen führt. Sie brauchen Luft, um Sport zu treiben, zu lesen, zu malen, zu kämpfen... und nichts zu tun!

Auferlegte Teilzeit

Dieser Unterschied in der Aufteilung der häuslichen Aufgaben nimmt bei arbeitslosen oder teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern noch zu. Die Teilzeitbeschäftigung betrifft 43,5 % der Frauen gegenüber 11 % der Männer, und nur 6,7 % der Frauen wählen sie tatsächlich. Dies bedeutet, dass die Mehrheit aus verschiedenen Gründen dazu gezwungen ist, die entweder mit dem Arbeitsmarkt zu-

sammenhängen (z.B. die „gestaffelten“ Arbeitszeiten des Unterhaltspersonals oder der Kassiererinnen) oder mit dem Mangel an Dienstleistungen für Familien (z.B. weil keine Lösung für die Kinderbetreuung gefunden werden konnte). Kurz gesagt, aus anderen Gründen als dass man sich Echtzeit für sich selbst nimmt.

Dies hindert natürlich viele Frauen daran, eine vollständige Laufbahn zu erreichen - nur 63 % der Frauen gegenüber 70 % der Männer - und trägt dazu bei, die Einkommensunterschiede sowohl bei den Löhnen (21 % Unterschied) als auch bei den Renten (28 % Unterschied) aufrechtzuerhalten. Weibliche Arbeitnehmer, die am Ende des Monats jeden Cent zählen, brauchen auch etwas Luft.

Weltfrauenmarsch

In diesem Zusammenhang wurde vor einigen Wochen eine neue Kampagne gestartet, um auf diese anhaltenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz hinzuweisen. Für die CSC-Frauen ist die kollektive Verkürzung der Arbeitszeit der Schlüssel für mehr Luft zum Atmen! Es bedeutet auch eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, kollektive Lösungen - im Rahmen des sozialen Schutzes - für die Betreuung von Familie und Freunden und vor allem menschenwürdige und gleiche Renten und Löhne, um seine Freizeit genießen und unabhängig werden zu können.

Weil wir uns bewegen müssen, nahm die CSC am 8. März, dem Internationalen Tag der Frauenrechte, am Weltfrauenmarsch in Brüssel teil.

Weniger Wanderarbeiter im Baufach?

Laut Belgiens Bauverband werden in der Baubranche weniger Wanderarbeiter beschäftigt. Diesen Optimismus teilt die CSC Bau-Industrie und Energie nicht. Man müsse die Zahlen relativieren.

Die CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE) ist zwar mit der Zunahme der Aktivitäten in diesem Sektor zufrieden, möchte jedoch bei der Interpretation der von den Arbeitgebern vorgelegten Zahlen einiges präzisieren.

Starker Anstieg der Anzahl Selbständigen

Zwar zeigen die jüngsten LIMOSA-Zahlen, dass die Anzahl der entsandten Arbeitnehmer zurückgeht, dies ist jedoch bei den Selbständigen nicht der Fall. Diese Selbständigen sind oft Scheinselbständige mit einem schlechten Statut. Die Entsendung von Selbständigen nimmt stark und kontinuierlich zu. Darüber hinaus wächst auch die Zahl der belgischen Selbständigen in der Baubranche stark an.

Änderungen in der Meldeweise

Zwei Elemente relativieren den Rückgang der Entsendung von Arbeitnehmern:

- Dieser Rückgang ist insbesondere auf eine bessere Beschreibung des „Bausektors“ in der neuen Version der LIMOSA-Erklärung zurückzuführen, die ab Anfang 2018 verwendet werden muss;
- Eine Reihe ausländischer Bauunternehmen erklärt, dass sie bewusst einem anderen Sektor oder einer anderen Unterkategorie angehören, um nicht den Verpflichtungen in Bezug auf die Baugewerbemarken (Treue- und Schlechtwettermarken) zu unterliegen.

Zunahme der Tätigkeit, aber Rückgang der Anzahl Arbeiter

Schätzungen zufolge wird die Bautätigkeit in Belgien 2019 um 2 % bis 2,5 % zunehmen, während die DMFA-Zahlen (LSS, CONSTRUCTIV) für reguläre Arbeiter (unter Vertrag und belgischer Sozialversicherung) einen Rückgang von 0,5 % vorsehen. Es handelt sich dabei um die Arbeiter, die die Arbeiten auf den Baustellen ausführen und die der Konkurrenz der über Subunternehmer entsandten Arbeitnehmer ausgesetzt sind.

Diese gegensätzlichen Entwicklungen erfordern Vorsicht. Die CSCBIE ist leider davon überzeugt: Sozialdumping im Bauwesen ist nicht tot.



Infos +
www.diecsc.be

LIMOSA-Statistik: Entsandte 2016-2019, Anzahl der Erklärungen und Anzahl der Einzelpersonen

(Quelle: CONSTRUCTIV)

Jahr	ARBEITER		SELBSTÄNDIGE	
	Anzahl Erklärungen	Anzahl Arbeiter	Anzahl Erklärungen	Anzahl Selbständige
2016	410.327	101.218	95.245	21.461
2017	400.899	100.470	108.102	23.214
2018	336.965	71.371	115.673	24.997
2019	333.405	67.862	126.506	26.493