



Die Zeit nach Corona

Seite 3

Inhalt

Coronavirus

Seite 3

Die Zeit nach Corona

Seite 4

Sicheres, gerechtes und nachhaltiges Wirtschaftsmodell

Seiten 5-11

Dossier: Immer noch zu viele Arbeitsunfälle

Seiten 12-13

Meldungen

Seiten 14-15

CNE Info: Arbeitswiederaufnahme

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt Liliane Louges
Jochen Mettlen Birgit Schlüter
Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

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!**



Die Zeit nach Corona

Zukunftsperspektiven für den Betrieb und die Arbeitnehmer

Wenn die Arbeit wieder aufgenommen wird und die Regierung Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer umsetzt, müssen viele Fragen am Arbeitsplatz geklärt werden. Der soziale Dialog wird dafür unerlässlich sein.

Diese Fragen beziehen sich zum einen auf die Bedingungen für die Wiederaufnahme der Arbeit nach einer Zeit von Kurzarbeit oder Homeoffice (Tragen einer Maske, Einhaltung eines Mindestabstands zwischen den Kollegen, usw.) und zum anderen auf die wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens, seine Aktivitäten und Beschäftigungsaussichten.

Und was ist mit den Arbeitnehmern in den Unternehmen und Einrichtungen, die ihre Tätigkeit nicht eingestellt haben? Viele von ihnen mussten und müssen immer noch mit einer Arbeitsüberlastung fertig werden. Sie werden dringend Erholung brauchen und sicherlich Urlaub beantragen. Eine Konzertierung wird nötig sein, um die Arbeit bestmöglich zu organisieren und gleichzeitig einigen Leuten eine Pause zu gönnen. Auch die Frage der zusätzlichen Beschäftigung wird diskutiert werden müssen.

All diese Fragen werden im Rahmen des sozialen Dialogs zwischen Direktion und Arbeitnehmervertretern behandelt. Der Betriebsrat (BR) oder anderenfalls die Gewerkschaftsdelegation (GD) muss konsultiert werden und zu all diesen Fragen Stellung beziehen. Der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) muss seinerseits auch seine Rolle für die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden des gesamten Personals wahrnehmen.

Informationsbedarf

Jeder erwartet daher vom Arbeitgeber Informationen über den Betrieb im Allgemeinen, die zu erledigende Arbeit, die Situation der Lieferanten und Kunden und darüber, wie das Unternehmen als Ganzes oder schrittweise wieder anlaufen oder trotz der Überlastung weiterarbeiten kann.

Diese Fragen werden zwischen der Direktion und den Arbeitnehmervertretern im Betriebsrat, im AGS und mit der GD erörtert.

Eventuellen (kollektiven) Entlassungen vorbeugen

Diese Gesundheitskrise hat erhebliche Auswirkungen auf die Aktivitäten und die wirtschaftliche und finanzielle Situation von Betrieben und Einrichtungen. Einige werden auf Schwierigkeiten stoßen, die ihre Zukunft gefährden.

Unter diesen Umständen ist es wichtig, dass der Betriebsrat oder, falls nicht vorhanden, der AGS oder die GD laufend informiert und konsultiert werden und in der Lage sind, Schwierigkeiten vorherzusehen und mögliche Alternativen in Betracht zu ziehen.

Die Fortführung der Unternehmenstätigkeit garantieren

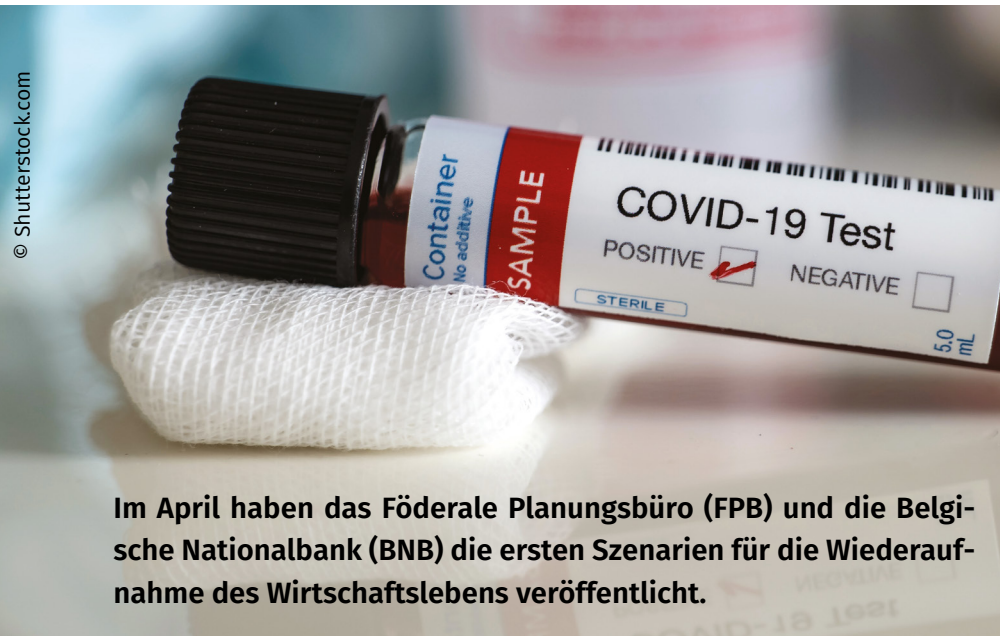
Das Gesetz sieht eine Reihe von Bestimmungen vor, die darauf abzielen, den Arbeitnehmervertretern alle Elemente zur Verfügung zu stellen, die erforderlich sind, um die Situation zu verstehen, sie eingehend zu prüfen und Vorschläge vorzubereiten, die der Direktion vorgelegt werden.

Diese Vorschläge müssen Gegenstand einer eingehenden und konstruktiven Diskussion mit dem Ziel sein, die Tätigkeit zu erhalten und/oder neu auszurichten, die Beschäftigung so weit wie möglich zu sichern und die sozialen Folgen von eventuellen Umstrukturierungen (Kollektiventlassungen, Schließungen, Reorganisationen) zu vermeiden oder zu begrenzen.

Der Informations- und Konsultierungsprozess in den Betrieben und Einrichtungen muss den Gewerkschaften ermöglichen, einen gemeinsamen Standpunkt festzulegen und die kollektive Verhandlung zu fördern.



Sicheres, gerechtes und nachhaltiges Wirtschaftsmodell vonnöten



Im April haben das Föderale Planungsbüro (FPB) und die Belgische Nationalbank (BNB) die ersten Szenarien für die Wiederaufnahme des Wirtschaftslebens veröffentlicht.

Das Referenzszenario zeigt einen signifikanten Rückgang der wirtschaftlichen Aktivität im Jahr 2020, gefolgt von einer Erholung in 2021, vorausgesetzt, die akute Phase der Krise fügt dem Produktionspotenzial der Wirtschaft keinen wesentlichen Schaden zu.

Dieses Szenario geht davon aus, dass die zum Schutz des verfügbaren Einkommens der Haushalte ergriffenen Maßnahmen wie Kurzarbeit, Überbrückungsrechte, Zahlungsaufschub für Hypothekendarlehen für von der Krise betroffene Haushalte, staatlich garantierte Bankkredite sowie regionale Unterstützung für betroffene Unternehmen die Grundlage für einen raschen Wiederanstieg des Verbrauchs ab dem dritten Quartal dieses Jahres legen. Es geht auch davon aus, dass die Unternehmen keine Solvenzprobleme haben, die zu zahlreichen Konkursen und damit zu einem dauerhaften Anstieg der Arbeitslosigkeit führen würden.

Schließlich berücksichtigt dieses weitgehend optimistische Szenario nicht die Schwierigkeiten, die einige Unternehmen angesichts der Schwere des Schocks bei der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit und somit der weiteren Beschäftigung zahlreicher Arbeitnehmer haben könnten.

Besserer Wiederaufbau

Die CSC fürchtet um die Zukunft von Tausenden von Arbeitnehmern, die bei Konkurs oder Umstrukturierung ihres Betriebes weiterhin unterstützt werden müssten.

Diese Befürchtung kommt auch in dem jüngsten Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Auswirkungen der COVID-19-Epidemie auf die Arbeitswelt zum Ausdruck. Der Bericht stellt fest, dass die am stärksten gefährdeten Sektoren

das Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca), die verarbeitende Industrie, der Einzelhandel sowie kommerzielle und administrative Tätigkeiten sind.

Das Szenario der BNB und des FPB befasst sich auch nicht mit den (positiven oder negativen) wirtschaftlichen Veränderungen, die sich aus dieser Krise ergeben könnten. Wenn der notwendige wirtschaftliche Übergang beschleunigt wird, ist es unerlässlich, dass er unter Berücksichtigung der Bestrebungen der Arbeitnehmer und nicht ohne ihr Wissen erfolgt.

Das Szenario der Nationalbank erwähnt ebenfalls nicht die Initiativen der Europäischen Union zur Abfederung der Auswirkungen dieser Krise, wie z.B. den Vorschlag, ein mit 100 Milliarden Euro dotiertes Arbeitslosenrückversicherungssystem zu schaffen. Dies ist jedoch ein einzigartiger und vielversprechender Solidaritätsmechanismus.

Das Szenario der CSC für den Ausweg aus der Krise stimmt mit dem der IAO überein: „Wir müssen uns um einen besseren Wiederaufbau bemühen, damit unsere neuen Systeme sicherer, gerechter und nachhaltiger sind als diejenigen, die diese Krise ermöglicht haben.“ In Belgien muss dieses Bestreben unter Einbeziehung aller Sozialpartner in die Tat umgesetzt werden.

Covid-19 am Arbeitsplatz: Leitfaden

Nach Ansicht der Experten werden wir noch lange mit dem Coronavirus leben müssen. Wir werden daher weiterhin Maßnahmen ergreifen müssen, um eine weitere Ausbreitung oder ein erneutes Auftreten des Virus so weit wie möglich zu verhindern. Dies wird umso mehr gelten, sobald die strengen „Maßnahmen der Ausgangssperre“ mit und mit gelockert werden und die Unterscheidung zwischen wesentlichen und nicht wesentlichen Sektoren verschwindet. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Sozialpartner, Präventionsdienste und andere Akteure werden in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle spielen. Deshalb haben die Sozialpartner einen allgemeinen Leitfaden erstellt, der eine Reihe notwendiger Grundelemente enthält, die es den Arbeitnehmern ermöglichen sollen, in der Zeit nach der Ausgangssperre (wieder) sicher zu arbeiten. Wobei das Ansteckungsrisiko so gering wie möglich gehalten und Ansteckungen so weit wie möglich vermieden werden sollen. Den Leitfaden (auf Französisch) finden Sie unter www.dieesc.be.



Immer noch zu viele Arbeitsunfälle *Die Opfer sind meistens junge Arbeitnehmer*

Der 28. April ist der Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Auf der ganzen Welt gedenkt man an diesem Tag der Opfer von Arbeitsunfällen. Während die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle in den letzten zehn Jahren zurückgegangen ist, verbergen die Zahlen einen Teil der Realität: Die Zahl der schweren Arbeitsunfälle geht nicht zurück. Die Zahl der Opfer, ob verstorben oder dauerhaft behindert, ist nach wie vor hoch. Darüber hinaus beobachten wir erhebliche Unterschiede zwischen den Arbeitnehmern je nach Alter und Betriebszugehörigkeit. Je jünger und unerfahrener sie sind, desto höher ist das Unfallrisiko.

Zahl der schweren Unfälle ist seit den 1980er Jahren stabil

2018 gab es insgesamt 122.735 Arbeitsunfälle im privaten Sektor, was einem Anstieg von 1,5 % gegenüber 2017 entspricht. Die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle am Arbeitsplatz ist jedoch seit den 1980er Jahren rückläufig. Doch die Zahl der schweren Arbeitsunfälle ist seit den 1980er Jahren nicht mehr zurückgegangen: 2018 gab es 11.674 solcher Unfälle, von denen

11.593 bleibende Verletzungen verursachten und 81 tödlich endeten. Diese Zahl ist seit den 1980er Jahren nicht mehr zurückgegangen (siehe Grafik Seite 6), auch dann nicht, wenn wir dank der Angaben des LSS die Zahlen zwischen Arbeitern und Angestellten aufschlüsseln und Veränderungen in der Beschäftigung berücksichtigen.

Auch im öffentlichen Sektor sind Arbeitsunfälle nach wie vor ein Problem. Es ist nicht einfach, diese Zahlen

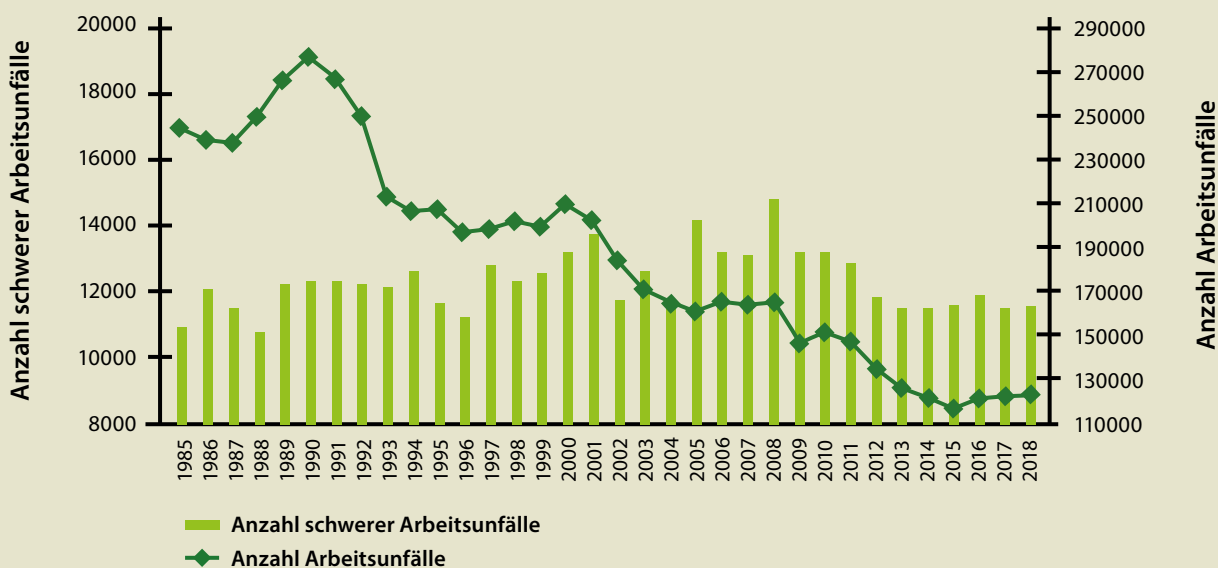
mit denen des privaten Sektors zu vergleichen, da sie weder in gleicher Weise erhoben noch dargestellt werden. 2018 gab es 37.059 Arbeitsunfälle im öffentlichen Sektor. Der Trend im öffentlichen und privaten Sektor ist der gleiche. Im Allgemeinen können wir feststellen, dass der Rückgang der Zahl der Arbeitsunfälle nur auf eine geringere Zahl von Meldungen über kleinere Arbeitsunfälle zurückzuführen ist. Bereits 2007 stellte eine Fedris-Studie fest, dass zwei von drei Unfällen nicht gemeldet werden. Die Zahl der schweren Arbeitsunfälle ist seit mehr als 30 Jahren auf demselben hohen Niveau geblieben. Vorsicht ist daher bei den belgischen Statistiken über Arbeitsunfälle geboten, die sich auf die Gesamtzahl der gemeldeten Arbeitsunfälle konzentrieren. Der Rückgang der Gesamtzahl der gemeldeten Arbeitsunfälle entspricht nicht der Realität. Unter keinen Umständen sollten wir in unseren Präventionsbemühungen nachlassen.

Die Zahl der schweren Arbeitsunfälle ist seit 30 Jahren nicht gesunken. Jugendliche und neue Arbeitnehmer sind am meisten gefährdet.





ENTWICKLUNG DER ARBEITSUNFÄLLE IM PRIVATSEKTOR (1985-2018)



Junge Menschen: eine besonders gefährdete Gruppe

Eine Prüfung der Zahlen des Privatsektors zeigt, dass junge Arbeitnehmer ganz klar die Hauptopfer von Arbeitsunfällen sind (siehe Tabelle). Eine geringe Betriebszugehörigkeit im Unternehmen ist ebenfalls ein Risikofaktor. Arbeitnehmer mit weniger als einem Jahr Betriebszugehörigkeit stellen ein Drittel der tödlichen Arbeitsunfälle dar (siehe Seite 10). 2018 starben vier Arbeitnehmer während ihrer ersten Arbeitswoche am Arbeitsplatz. Für diese dramatischen Zahlen gibt es mehrere Hauptgründe: mangelnde Erfahrung, begrenzte oder fehlende Ausbildung, begrenzte Unterstützung und große Unsicherheit während der Arbeit. Die Zahlen der Arbeitsunfälle von Leiharbeitnehmern, die oft jung und unerfahren sind, bestätigen dies. Pro tausend Vollzeitäquivalente haben sie doppelt so viele Arbeitsunfälle wie andere Arbeitnehmer. Daher muss der Prävention von Arbeitsunfällen für junge und neue Arbeitnehmer mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Information, Ausbildung, Unterstützung und die strikte Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen sind in dieser Hinsicht grundlegende Anliegen.

Alter des Opfers	Arbeitsunfälle pro 1.000 Arbeitnehmer
15-19 Jahre	89
20-29 Jahre	63
30-39 Jahre	47
40-49 Jahre	44
50-59 Jahre	43
60 Jahre und älter	32

Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Fokus auf Coronavirus-Opfer

Jedes Jahr nimmt der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) am 28. April die Gelegenheit wahr, die Aufmerksamkeit auf ein bestimmtes Thema im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu lenken. In diesem Jahr sollte der Schwerpunkt auf Stress und die psychosoziale Belastung der Arbeitnehmer gelegt werden. Angesichts der Coronavirus-Krise wurde der Schwerpunkt auf der Notwendigkeit öffentlicher Investitionen in die soziale Sicherheit, die öffentliche Gesundheit, die Prävention von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Notwendigkeit der Gewährleistung eines guten Krankengeldes gelegt. Die CSC und der Europäische Gewerkschaftsbund haben in diesem Jahr insbesondere der Arbeitnehmer gedacht, die am Coronavirus gestorben sind, und ganz allgemein all derer, die eine Berufskrankheit oder einen Arbeitsunfall erlitten haben.

Eine gute Politik in Sachen Risikoprävention

In diesen Zeiten der Coronavirus-Krise erscheint es uns wichtig, eine Bestandsaufnahme bezüglich einer guten Risikopräventionspolitik in den Unternehmen vorzunehmen. Parallel zu dieser Krise haben wir im Laufe der Jahre leider festgestellt, dass die Zahl der schweren Arbeitsunfälle nicht zurückgeht. Die Opfer, ob tot oder dauerhaft behindert, sind immer noch so zahlreich wie eh und je. Mit ausreichenden, umfassenden, rigorosen und risikogerechten Präventionsmaßnahmen könnten jedoch viele Unfälle verhindert und die Ausbreitung des Virus wirksamer eingedämmt werden.

Die belgische Reglementierung gehört zu den erfolgreichsten in Europa, was das Wohlbefinden am Arbeitsplatz betrifft. Sie benennt den Arbeitgeber als die für die Prävention im Betrieb verantwortliche Person und überträgt ihm zahlreiche Pflichten. Er ist verpflichtet, „die notwendigen Mittel zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten einzusetzen“. Zu diesem Zweck schreibt die Gesetzgebung die Einführung einer Präventionspolitik vor und definiert insbesondere die Rolle der verschiedenen an der Prävention beteiligten Akteure, die Rolle der sozialen Konzentration usw.

Die Risikoanalyse, Grundlage der Prävention im Betrieb

Das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit und das Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit legen eindeutig die allgemeinen Grundsätze der Politik des Wohlbefindens bei der Arbeit fest, die jeder Arbeitgeber in seinem Unternehmen, seiner Einrichtung, seiner Verwaltung, usw. verfolgen muss, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor. Diese Politik des Wohlbefindens basiert auf der Risikoanalyse, die die Grundlage der gesamten Präventionspolitik ist. Der Arbeitgeber ist für deren Umsetzung und Realisierung verantwortlich. Die Methode der Risikoanalyse ist nicht gesetzlich geregelt, nur die Ergebnisverpflichtung im Sinne der Prävention

zählt. Um eine gute Präventionspolitik zu entwickeln, muss jedoch in erster Linie eine gute Risikoanalyse durchgeführt werden. Aus diesem Grund unterstützen die (internen oder externen) Präventionsberater den Arbeitgeber bei der Gestaltung und Überwachung der Präventionspolitik und beraten auch die Arbeitnehmer.

Alle Risiken und Gefahren identifizieren

Es ist auch wichtig, dass die Risikoanalyse so umfassend wie möglich ist. Sie muss alle Bereiche des Wohlbefindens bei der Arbeit abdecken: Sicherheit, Gesundheit, psychosoziale Aspekte, Ergonomie, Arbeitshygiene usw. So wäre es beispielsweise absurd, eine Risikoanalyse für das Wartungspersonal in einem Unternehmen durchzuführen und dabei nur die potenziell toxischen Produkte zu berücksichtigen, denen diese Arbeitnehmer ausgesetzt sind, ohne auch ergonomische Zwänge, Risiken bei der Reinigung bestimmter Orte, bestimmter Maschinen usw. zu berücksichtigen. In diesem Sinne sollte die Risikoanalyse daher mit einem globalen Ansatz beginnen, der alle im Unternehmen vorhandenen Risiken und Gefahren ermittelt, und nicht eine Gruppierung mehrerer Risikoanalysen sein, die auf einen bestimmten Aspekt des Risikos ausgerichtet sind, wie es in der Praxis allzu oft der Fall ist.

Eine gute Risikoanalyse sollte den Arbeitgeber in die Lage versetzen,

angemessene und wirksame Präventionsmaßnahmen einzuführen und zu entwickeln. Zu diesem Zweck besteht sie aus drei Phasen: Identifizierung der Gefahren, Definition und Bestimmung der Risiken und Bewertung der Risiken.

Vorbeugen ist besser als heilen

Vorbeugende Maßnahmen müssen darauf abzielen, 1: Gefahren zu beseitigen, 2: Schäden zu verhindern und 3: Schäden zu begrenzen.

Ein weiterer sehr wichtiger Punkt ist, dass die Gesetzgebung die Unternehmen dazu anregen soll, im Vorfeld über die im Unternehmen vorhandenen Gefahren nachzudenken und auf kollektiver Ebene vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. Wenn alle möglichen kollektiven Präventionsmaßnahmen ergriffen wurden, diese für bestimmte Arbeitsplätze aber nicht ausreichen, dann müssen individuelle Präventionsmaßnahmen ergriffen werden, immer in dieser Reihenfolge.

Es geht also darum, ein Problem, einen Unfall oder anderes zu vermeiden, bevor es auftritt. Auch wenn es nicht immer möglich ist, alle potenziellen Probleme oder Risiken vorherzusagen, ist es wichtig, dass sich alle an der Prävention Beteiligten - Arbeitgeber, Vorgesetzte und Arbeitnehmer - zu dieser Präventionspolitik bekennen. Die Gesundheit der Arbeitnehmer steht auf dem Spiel! Eine gut durchgeführte Risikoanalyse und die Umsetzung einer Präventionspolitik können Leben retten! Und obwohl dieses Argument allein alle Debatten über die Notwendigkeit einer erfolgreichen Präventionspolitik im Unternehmen beenden sollte, kann ein anderes Element die Aufmerksamkeit von Arbeitgebern erregen, die zögern, in Vorbeugemaßnahmen zu investieren: Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz schätzt in einer Studie, dass ein in Prävention investierter Euro eine Rendite von 2,20 bringt.



Die Grundsätze der Prävention

Das Gesetz verpflichtet daher jeden Arbeitgeber, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zu fördern. Zu diesem Zweck muss er insbesondere die folgenden Grundsätze der Prävention beachten:

- Vermeidung von Risiken;
- Bewertung von Risiken, die nicht vermieden werden können;
- Bekämpfung von Risiken an der Quelle;
- Ersetzen von Gefährlichem durch Ungefährliches (oder weniger Gefährliches, wenn es nicht besser geht);
- Vorrang von kollektiven Schutzmaßnahmen vor individuellen Schutzmaßnahmen;
- Anpassung der Arbeit an den Arbeitnehmer, insbesondere bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, der Wahl der Arbeitsmittel und der Arbeits- und Produktionsmethoden.

Die Vorbeugung kann nicht improvisiert werden: Sie muss geplant, systematisch umgesetzt und einer regelmäßigen Bewertung unterzogen werden. Das Prinzip ist einfach: Wenn ein Risiko identifiziert wird (unabhängig von seiner Art oder Herkunft), wird eine Lösung zur Vermeidung des Risikos erarbeitet, dann umgesetzt

und regelmäßig bewertet, um festzustellen, ob sie erfolgreich ist oder ob Verbesserungen möglich sind. Dies wird als „dynamisches Risikomanagementsystem“ bezeichnet. Konkret stehen dem Arbeitgeber zur Umsetzung seiner Präventionspolitik zwei Instrumente zur Verfügung:

- der globale Präventionsplan: Wie der Name schon sagt, handelt es sich dabei um ein allgemeines Programm von Vorbeugemaßnahmen, das für einen Zeitraum von 5 Jahren durchgeführt wird;
- der jährliche Aktionsplan, der es ermöglicht, jedes Jahr eines oder mehrere der im globalen Präventionsplan festgelegten Ziele zu erreichen.

Die Akteure der Prävention in den Unternehmen

Zusammenfassend werden vier Akteure als Interessenvertreter in der Präventionspolitik des Unternehmens identifiziert:

- der Arbeitgeber ist voll verantwortlich für die Umsetzung und Überwachung der Politik für das Wohlbefinden im Unternehmen;
- die Hierarchie setzt die Politik für das Wohlbefinden gemäß den Richtlinien des Arbeitgebers um;
- die Präventionsberater geben ihre Meinung zur Umsetzung der Politik für das Wohlbefinden und Stellung-

nahmen zu allen diesbezüglichen Fragen und unterstützen alle Präventionsakteure. Letztere gehören zum internen und/oder externen Dienst für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz (Arbeitsmediziner, Ergonomen, Präventionsberater für psychosoziale Aspekte usw.);

- die Arbeitnehmer sind verpflichtet, sich an der Umsetzung der Politik des Wohlbefindens bei der Arbeit durch ihren Arbeitgeber zu beteiligen.

Information und Ausbildung der Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmer sind von den allgemeinen Präventionsmaßnahmen des Unternehmens betroffen, aber auch von den abteilungs- und/oder arbeitsplatzspezifischen Maßnahmen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmer die Informationen über Risiken und Präventivmaßnahmen erhalten haben, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen oder die sie benötigen, um ihre eigene Sicherheit oder Gesundheit und die der anderen Arbeitnehmer zu gewährleisten. Diese obligatorische Information betrifft auch die Maßnahmen, die ergriffen werden müssen bei ernster und unmittelbarer Gefahr im Rahmen der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung von Arbeitnehmern.



Die Corona-Pandemie zeigt unter anderem die Wichtigkeit einer guten Präventionspolitik im Betrieb.

Wenn ein neuer Arbeitnehmer im Unternehmen beginnt, wenn Arbeitsausstattungen geändert oder neue eingeführt werden, wenn eine Beförderung oder Änderung der Funktion vorgenommen wird oder wenn eine neue Technologie eingeführt wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den betreffenden Arbeitnehmer ausreichend, angemessen und spezifisch für den von diesem Arbeitnehmer besetzten Arbeitsplatz auszubilden. Diese Ausbildung muss an sich verändernde Risiken und das Auftreten neuer Risiken angepasst und bei Bedarf periodisch, auf Kosten des Arbeitgebers und während der Arbeitszeit wiederholt werden.

Die Rolle des AGS

Die Arbeitnehmer sind die ersten, die von der Risikoprävention betroffen sind und sie haben ein Mittel, um sicherzustellen, dass ihre Gesundheit und Sicherheit vom Arbeitgeber berücksichtigt werden: die soziale Konzertierung, genauer gesagt der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) oder, falls es in ihrem Unternehmen keinen AGS gibt, die Gewerkschaftsdelegation.

Die wesentliche Rolle des AGS besteht darin, alle Mittel zur Förderung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer zu suchen und vorzuschlagen und aktiv zu allem, was zu diesem Zweck unternommen wird, beizutragen. Der AGS hat das Recht, vom Arbeitgeber alle Informationen zu erhalten, die zur Durchführung dieser Mission erforderlich sind. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmervertreter überprüfen können, ob der Arbeitgeber all seinen Verpflichtungen nachkommt, ob angemessene Präventivmaßnahmen vorhanden sind.

Andererseits sind die Arbeitnehmervertreter im AGS auch die Stimme der Arbeitnehmer. Sie können den Arbeitgeber befragen, wenn ein Risiko oder eine Gefahr an einem Arbeitsplatz festgestellt wurde und ihm ihre Meinung zu den zu ergreifenden Präventivmaßnahmen mitteilen. Der AGS ist gesetzlich verpflichtet, eine Stellungnahme zur Risikoanalyse und zu den Präventionsmaßnahmen abzugeben (umgesetzt im globalen Präventionsplan und jährlichen Aktionsplan).

Prävention in Zeiten von Epidemien

Die Corona-Krise ist ein konkretes Beispiel für die Notwendigkeit einer globalen und kollektiven Präventionspolitik im Unternehmen. Tatsächlich hat die Regierung eine ganze Reihe von Vorsichtsmaßnahmen erlassen, die für alle in den Unternehmen zu treffen sind. Es ist wichtig, dass all diese Maßnahmen schnell und strikt innerhalb des Unternehmens ergriffen werden. Es ist auch wichtig, dass sie im Rahmen der sozialen Konzertierung (AGS, aber auch GD und BR) diskutiert werden.

Welche Maßnahmen?

Die Regierung hat Telearbeit zur Norm gemacht. Nur wenn Telearbeit für ein Unternehmen oder eine Funktion nicht möglich ist, ist es erlaubt, am Arbeitsplatz weiter zu arbeiten. Der Arbeitgeber muss jedoch sicherstellen, dass die betroffenen Arbeitnehmer ihre Arbeit unter sicheren Bedingungen ausführen können. Er tut dies, indem er die Risiken bewertet und die notwendigen Maßnahmen zur Verhinderung einer Ansteckung ergreift. Zum Beispiel durch besondere Beachtung der Grundhygiene (Zeit zum Händewaschen, Bereitstellung von Seife und Papierhandtüchern, systematische Reinigung und ggf. Desinfektion des Arbeitsplatzes), durch Verbot von Barzahlungen, Einschränkung der Übermittlung von Dokumenten, usw.

Darüber hinaus müssen die Arbeitnehmer einen Abstand von 1,5 Metern einhalten können. Diese soziale Distanzierung gilt sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Kantine und auf dem Arbeitsweg.

Ist es dem Unternehmen nicht möglich, diese Verpflichtungen zu erfüllen, muss es schließen. Wenn das Unternehmen diese Maßnahmen ignoriert, kann die Regierung Geldstrafen verhängen und das Unternehmen schließen. Diese Maßnahmen gelten nicht für wesentliche und lebenswichtige Dienste wie die Gesundheitsversorgung. Sie müssen jedoch sicherstellen, dass die Sicherheitsvorschriften so weit wie möglich eingehalten werden.

Die soziale Konzertierung nicht vergessen

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Konzertierungsorgane des Unternehmens (einschließlich des AGS) während dieser Pandemie weiterhin an den Diskussionen über die Themen beteiligt sind, für die sie zuständig sind. Der AGS erhält somit alle Informationen über die Präventionsmaßnahmen, die speziell im Zusammenhang mit der Coronavirus-Krise ergriffen wurden, und kann gegenüber dem Arbeitgeber Stellungnahmen zu diesen Maßnahmen abgeben. In Anbetracht der geltenden Maßnahmen muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Information und Konzertierung der Gremien digital erfolgen kann und dass die Sitzungen so weit wie möglich mit elektronischen Kommunikationsmitteln organisiert werden. Bei Nichteinhaltung dieser Maßnahmen (zum Schutz vor dem Coronavirus, aber auch zur Information des AGS) kann die Arbeitsinspektion interpelliert werden, damit diese den Arbeitgeber an seine Pflichten erinnert und ihn zwingt, seine Verantwortung zu übernehmen.



Emil, 23 Jahre, verstorben nach einem Arbeitsunfall „Das hätte nicht passieren dürfen“

Die Familie Ottenbourgs empfängt mich herzlich mit einem Kaffee und einem Stück Kuchen. Stefan, Hilde und Berenice erzählen mir von ihrem Sohn und Bruder Emil, 23 Jahre alt, der am 24. April 2019 Opfer eines schweren Arbeitsunfalls wurde, verursacht durch eine Scherenhebebühne.

Emil starb drei Tage später an seinen Verletzungen. Trotz der schwierigen Trauerarbeit setzt sich die Familie nachdrücklich für einen strengeren rechtlichen Rahmen ein, um zu verhindern, dass andere Arbeitnehmer Opfer von vollkommen vermeidbaren Arbeitsunfällen werden.

Emil wurde am 3. September 2018 von seinem Arbeitgeber, einem auf Kältetechnik spezialisierten Unternehmen, eingestellt. Am 24. April 2019 war er in einem Fleischverarbeitungsbetrieb tätig. Er musste eine Kühlanlage in großer Höhe mit einer Hebebühne inspizieren. Der Unfall ereignete sich,

während er die Scherenhebebühne zwischen zwei Bereichen des Unternehmens bewegte. Sein Kopf verding sich zwischen der Hebebühne und dem oberen Ende der Tür.

„Wir haben all unseren Mut zusammen genommen, um uns das Video einer Überwachungskamera anzusehen. Wir wollten unbedingt wissen, was passiert war. Alles, was hätte schief gehen können, ist tatsächlich passiert. Dies begann bereits mit der Gestaltung des Arbeitsplatzes und der verwendeten Ausrüstung. Die Scherenhebebühne war überdimensioniert, um an diesem Arbeitsplatz richtig manövriert werden zu können, da es kleinere und besser angepasste Maschinen gibt. Zudem war es auch zum Manövrieren ein wirkliches Labyrinth. Emil musste die Hebebühne um 90 Grad drehen, wobei er darauf achten musste, nichts zu berühren. Es war nicht leicht für ihn.

Er erhielt nur eine kleine Schulung für den Umgang mit der Hebebühne. Wenn man das Vorwärts- und Rückwärtsfahren auf einem Parkplatz überhaupt als Schulung bezeichnen kann. Emil war sich seiner Sache also nicht sehr sicher. Er hatte Angst, irgendetwas zu berühren und war sehr vorsichtig, unten nichts zu treffen. Infolgedessen sah er nicht die Türöffnung und blieb stecken.

Es dauerte unerträglich lange, um Emil aus dieser Situation zu befreien. Er hatte allein gearbeitet und es waren keine Kollegen anwesend. So etwas sollte bei dieser Art von gefährlicher Arbeit verboten sein. Die Arbeitnehmer der Großfleischerei, die nach einer Weile an der Unfallstelle ankamen, wussten nicht, wie sie die Hebebühne absenken und bewegen sollten. Erst fünfeinhalb Minuten nach dem Unfall konnte Emil befreit werden und erhielt Erste Hilfe von Außenstehenden, die sich zufällig in der Firma befanden.

Doch es war zu spät. Ersticken und Sauerstoffmangel führten schließlich zu seinem Tod. Vielleicht hätte ein



© Karolien Coenen

Emil Ottenbourgs starb an den Folgen eines Arbeitsunfalls, der hätte vermieden werden können, wenn er zumindest in der Handhabung der Hebebühne, die ihn getötet hat, ausreichend geschult worden wäre.

früheres Eingreifen dies verhindern können."

„Junge, unerfahrene Arbeitnehmer besser schützen“

Die Statistik der Arbeitsunfälle belegt dies. Bei jungen, unerfahrenen Arbeitnehmern ist die Wahrscheinlichkeit, am Arbeitsplatz verletzt zu werden, doppelt so hoch. Daher müssen mehr Anstrengungen unternommen werden, um sie zu schützen.

„Der Gesetzgeber muss junge, unerfahrene Arbeitnehmer besser schützen, da sie keine ausreichende Erfahrung haben und nicht in der Lage sind, ihre Grundrechte durchzusetzen. Einige Wochen zuvor hatte Emil bereits einen kleinen Unfall mit einem Gabelstapler gehabt. Er hatte gesagt, dass er keinen Führerschein für diese Art von Maschine habe und dass er sich bei der Arbeit nicht sicher fühle. Dabei gibt es einfache Lösungen. Eine echte Fahrerschulung anbieten, die sowohl Praxis als auch Theorie umfasst. Es ist ja auch nicht erlaubt, ein Auto auf der Straße zu fahren, wenn man es nur starten und anhalten kann. Der Hersteller der Hebebühne schreibt eine mindestens zweitägige Schulung vor, um mit einer solchen Maschine arbeiten zu können. Emil hatte diese Gelegenheit nicht. Unerfahrene Arbeitnehmer müssen auch von einem erfahrenen Kollegen angemessen beaufsichtigt werden, wie eine Art Patenschaft. Die gegenwärtige Gesetzgebung spezifiziert bereits die Notwendigkeit von Schulungen und Sicherheitsanweisungen, aber diese könnten strenger und klarer beschrieben werden. Es ist auch wichtig, die Einhaltung dieser Regeln ausreichend zu überwachen. Vor allem dürfen wir bei dieser Ausbildung keine Abstriche machen. Es gibt immer mehr Berufe mit Arbeitskräftemangel, und um diese Stellen zu besetzen, gibt es Pläne, die Ausbildung und die Anforderungen an die Arbeitnehmer in diesen Berufen zu begrenzen. Das ist eine sehr schlechte Idee, besonders wenn es um Sicherheitsschulung geht. Tatsächlich ist es nie zu früh, mit der Ausbildung in Sachen Sicherheit und Umgang mit Gefahrstoffen zu beginnen. Sie sollte bereits in die schulische Ausbildung integriert werden,

nicht nur in der Theorie, sondern auch in praktischen Kursen.“

„Die Information und Unterstützung der Angehörigen lässt sehr zu wünschen übrig“

Ein tragischer Unfall wie der von Emil hinterlässt diejenigen, die ihm nahe stehen, hilflos. „Was genau ist passiert?“, „Wie konnte das passieren?“, „Hätte dieser Unfall nicht vermieden werden können?“... Dies sind die ersten Fragen, die häufig gestellt werden. Die Information und Unterstützung der Angehörigen lässt sehr zu wünschen übrig.

„Lasst uns dafür sorgen, dass sein Unfall nicht unnötig war“

ELTERN UND SCHWESTER VON EMIL OTTENBOURGS

„Zunächst einmal möchten wir der Polizei und dem Krankenhaus für ihre Aufnahme und Unterstützung im Rahmen der Opferhilfe unmittelbar nach dem Unfall gratulieren. Diese Hilfe war für uns sehr wertvoll. Danach hatten wir jedoch das Gefühl, dass wir wirklich auf uns allein gestellt waren. Ob es sich um die Steuerbehörden, die Abwicklung des Nachlasses, Prämien usw. handelte, wir waren uns selbst überlassen. Man wird von einem Dienst zum anderen geschickt und damit kann man in so einem Moment schwer umgehen. Die Hilfe, die einem angeboten wird, ist sehr bruchstückhaft, aber am schlimmsten ist das mangelnde Interesse und Engagement. Als Angehöriger kann man auch nicht die Strafverfolgungsakte einsehen: die Erklärung und Beschreibung des Unfalls, die vom externen Dienst für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz durchgeführte Unfalluntersuchung, den Bericht der Arbeitsinspektion usw. Die Akteneinsicht wurde uns erst nach Bezeichnung eines Anwalts gewährt. Dann stellt man fest, dass die Akte unvollständig ist und

falsche Informationen enthält. Wir haben zum Beispiel mit dem Arbeitsinspektor gesprochen. Bei diesem Gespräch musste er zugeben, dass er die von einer Überwachungskamera aufgenommenen Bilder des Unfalls nie gesehen hatte. Wir stellten fest, dass das Protokoll unserer Befragung und die uns zur Verfügung stehenden Informationen nicht in der Akte enthalten waren. Das Protokoll seines Gesprächs mit dem Arbeitgeber war jedoch in der Akte enthalten. Der vom externen Dienst für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz erstellte Untersuchungsbericht enthielt ebenfalls Fehler. Sie beschrieben Verletzungen am Oberkörper, während der medizinische Bericht und die Bilder deutlich zeigten, dass Emil im Halsbereich eingeklemmt war. Emils Ausbildung in der Benutzung der Hebebühne wurde durch eine Kopie und nicht das Original eines Ausbildungszertifikats dokumentiert, das plötzlich in der Akte auftauchte. Drei Wochen vor dem Unfall hatte Emil uns mitgeteilt, dass er keinen solchen Ausbildungsnachweis habe.“

Mit Emil haben wir einen engagierten und energischen jungen Mann verloren, der seine Begeisterung und Lebensfreude an andere junge Menschen weitergeben konnte. Zu seinen Hobbys zählten die Organisation von Veranstaltungen und er war DJ in der Szene „Drum-and-Bass“. „Wir wollen jetzt Emils Stimme sein. Dafür sorgen, dass sein Unfall nicht unnötig ist. Die Hauptbotschaft ist, dass dieser Unfall durch strengere und detailliertere Gesetze hätte verhindert werden können, die mit Integrität, mehr Schulung, Coaching und besserer Sicherheitsausrüstung durchgesetzt worden wären. Es ist sehr frustrierend, dass viele Menschen dessen Wichtigkeit nicht einsehen. Ich hoffe, dass unsere Stimme stark genug sein wird und dass wir die notwendigen Veränderungen herbeiführen können.“

Kris Van Eyck

Verfassungsgerichtshof kassiert 6.000-Euro-Gesetz

Der Verfassungsgerichtshof hat das Gesetz über das steuerbefreite Zusatzeinkommen aufgehoben. Die Gewerkschaften begrüßen dies und bestehen auf einer Lösung für den Kaufkraftverlust.

Die CSC, FGTB und CGSLB haben von Anfang an das System der Zusatzbeschäftigungen bis zu 6.340 Euro beanstandet und haben ein Verfahren vor dem Verfassungsgerichtshof angestrengt. Für die Arbeitnehmerorganisationen handelt es sich um eine schädliche Maßnahme für die Beschäftigten und für die soziale Sicherheit. Zudem verstoße das System gegen die Grundsätze der Gleichheit und Nichtdiskriminierung.

„Wir freuen uns, dass das Verfassungsgericht unserer Argumentation folgt. Von Anfang an haben wir argumentiert, dass dieses Gesetz die reguläre Beschäftigung bedroht und aufgrund des Fehlens von Beschäftigungsschutz und sozialer Sicherheit eine schwere Diskriminierung darstellt. Dieser Mangel an Schutz ist jetzt besonders akut während der Corona-Krise. Viele von jenen, die in diesem System arbeiten, haben jetzt keinen Schutz vor Einkommensverlusten“, argumentieren die Arbeitnehmerorganisationen.

Die Gewerkschaften freuen sich daher besonders darüber, dass dieses Gesetz definitiv begraben wird. Die Regierung kann dieses Projekt nicht mit einfachen kosmetischen Anpassungen überarbeiten, da das Gesetz grundlegend fehlerhaft ist. Darüber hinaus löst dies noch nicht das Problem des starken Kaufkraftverlustes in diesen schwierigen Zeiten. *„Wir fordern daher die Regierung auf, eine dringende Lösung für das Problem zu finden, das sie durch ihre verfassungswidrige Politik verursacht hat.“*

Zahlung des Urlaubsgeldes 2020 im Baugewerbe

Das Urlaubsgeld 2020 für die Bauarbeiter wird am 18. Juni ausschließlich per Banküberweisung ausgezahlt. Alle Bauarbeiter, die der Urlaubskasse des Baufachs ihre Bankkontonummer noch nicht mitgeteilt haben, müssen dies umgehend tun. Und zwar über socialsecurity.be: klicken Sie auf „Bürger“, melden Sie sich an für den „Zugang zu den gesicherten Onlinediensten“ und folgen Sie den Anweisungen.

Anhand des offiziellen Formulars. Dieses kann bei der Urlaubskasse beantragt werden, entweder per Post: Caisse Congé du Bâtiment, rue de l'Hôtel des Monnaies 40, 2CD in 1060 Brüssel oder per E-Mail info@caissecongebatiment.be beziehungsweise per Telefon 02 529 80 11. Das ausgefüllte Formular muss vor dem 31. Mai 2020 ausschließlich per Post zurückgesendet werden. Achtung: Ohne Kontonummer kann das Urlaubsgeld nicht ausgezahlt werden.

Es ist möglich, eine Simulation (vorläufige Zahlen) des Urlaubsgeldes auf socialsecurity.be zu erhalten, wenn die Urlaubskasse im Besitz Ihrer Kontonummer ist.

Vorzeitige Zahlung des Urlaubsgeldes in bestimmten Sektoren

Auf Anfrage u.a. der Gewerkschaften wird das Landesamt für Jahresurlaub (LJU) die Zahlung des Urlaubsgeldes in bestimmten Branchen vorziehen. Hierbei handelt es sich um Sektoren mit stark ausgeprägter Kurzarbeit. Da nicht alle Zahlungen zur gleichen Zeit erfolgen können, sind folgende Zahlungsdaten geplant:

- 6. Mai: Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca), Reinigungssektor, Leiharbeit und Beschützende Werkstätten (Teil 1)
- 13. Mai: Horeca, Reinigungssektor, Leiharbeit und Beschützende Werkstätten (Teil 2)
- 20. Mai: Dienstleistungsschecks (Teil 1)

- 27. Mai: Dienstleistungsschecks (Teil 2), Horeca, Reinigungssektor, Leiharbeit und Beschützende Werkstätten (Teil 3)

Für alle anderen Sektoren wird das LJU das Urlaubsgeld wie üblich im Mai und Juni zahlen.

Corona-Maßnahmen

Für den Sektor der Rückgewinnung von Metallen (PUK 142.01) sorgte die ACV-CSC METEA für einen Ausgleich wegen höherer Gewalt aufgrund der Coronakrise. Dieser Ausgleich beträgt 3 Euro pro Tag (6-Tage-Woche) für den Zeitraum vom 13. März bis zum 30. Juni 2020.



Deutsche Steuererklärung 2020 (Einkommen 2019)

In den letzten Jahren fanden im April immer Vorträge in Eupen, Kelmis und Malmedy statt, wie die deutsche Steuererklärung ausgefüllt werden kann. Aufgrund der Corona-Krise mussten diese Vorträge leider ausfallen.

Natürlich helfen wir weiterhin in dieser Frage gerne weiter und bieten Ihnen an:

- Mit uns einen Telefontermin auszumachen, damit wir Ihnen beim Ausfüllen behilflich sein können, oder sich per Mail an uns zu wenden;
- Oder abzuwarten, ob ab Mai, Juni wieder persönliche Beratungstermine möglich sind.

Um einen Telefontermin zu vereinbaren, rufen Sie uns unter + 32 87 85 99 49 an oder schicken eine Mail an gabrielle.emonts-gast@acv-csc.be.

Der Abgabetermin für die Steuererklärung 2020 (Einkommen 2019) ist der 31.07.2020. Ob es eine weitere Verlängerung geben wird, ist noch unklar. Von daher kann auch noch etwas abgewartet werden.

Bitte melden Sie sich erst, wenn Sie über alle benötigten Angaben verfügen:

- Deutsche Lohnsteuerbescheinigung 2019;
- Angaben über das eventuelle belgische Einkommen von Ihnen und Ihrem (Ehe-)Partner;
- Angaben zu den eventuell absetzbaren Ausgaben, wie Rechnungen für Handwerkerleistungen etc.;
- Angaben über Werbungskosten, wie Fahrtkosten (gefahrte Tage und Kilometer).

Inhaltlich hat es keine großen Änderungen in diesem Jahr gegeben, jedoch sind die Formulare wieder mal anders aufgebaut. Sämtliche Vordrucke liegen uns vor oder können Ihnen online zur Verfügung gestellt werden.

„Senioren müssen Mittel erhalten, sich selbst zu schützen“

Die Gesundheit der Senioren ist eine der grundlegenden Fragen, um die es in der Covid-19-Krise geht. Kurz vor der Lockerung der Ausgangsbeschränkungen haben wir mit Anne-Marie Balthasart, Präsidentin der CSC-Senioren, über die Situation der Rentner gesprochen.

Wie beurteilen Sie die Lage der Rentner in dieser Krise?

Ich habe den Eindruck, dass wir, abgesehen von den 10 % der Senioren in den Alten- und Pflegeheimen, wenig präzise Informationen über diejenigen haben, die zu Hause sind. Es scheint mir, dass die Senioren die Ausgangsbeschränkungen mit einer gewissen Gelassenheit hinnehmen, zweifellos weil viele von ihnen es gewohnt sind, allein zu leben und den ganzen Tag zu Hause zu sein. Neu ist jedoch die Trennung von der restlichen Familie, was zu Depressionen führen kann. Einige Senioren, wie Menschen mit Behinderungen, müssen Anstrengungen unternehmen, um ein normales Leben zu führen. Zusätzliche Anstrengungen in einem ohnehin schon schwierigen Kontext tragen zum Ausbruch dieses depressiven Zustands bei. Nicht in der Lage zu sein, ihre Lieben zu sehen, kann dann zu viel sein.

Und Ihre Meinung bezüglich der Alten- und Pflegeheime?

In Bezug auf die Gesundheitsversorgung in Alten- und Pflegeheimen ist die Art und Weise, wie die Regionen mit der Krise umgegangen sind, unverständlich. Die notwendige Strukturierungsarbeit hat nicht stattgefunden, um die Ausgangsbeschränkungen in den Alten- und Pflegeheimen entsprechend der verfügbaren Ausstattung, der Konfiguration der Räumlichkeiten usw. zu organisieren. Diese Koordinierung kommt erst jetzt zum Tragen. Es wird notwendig sein, die Verantwortung der Behörden für dieses Versagen zu analysieren, sobald der Gesundheitsnotstand vorüber ist.

Wie stellen Sie sich die Lockerung der Ausgangsbeschränkungen vor?

Wenn wir umziehen, packen wir zerbrechliche Gläser ein, um sie mit den anderen transportieren zu können. Wir lassen sie nicht in einen Karton und sagt sich, dass sie während der Reise zerbrechen werden. Wenn wir zerbrechlich sind, müssen wir mit den Mitteln ausgestattet werden, um uns zu schützen, damit wir die Reise mit den anderen machen können. Wir müssen allen, je nach Gruppe oder Aktivität, zum gegebenen Zeitpunkt die Mittel zum Schutz und zur Vorsorge geben, damit die Gesellschaft wieder in Gang kommt.

Neustart nach einer Entlassung

BERUFLICHE WIEDEREINGLIEDERUNG ODER OUTPLACEMENT

Nach einer Entlassung einen Arbeitsplatz zu finden, ist nie einfach, vor allem in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit. Um Ihnen zu helfen, Ihren Weg durch den Dschungel der Jobsuche zu finden, gibt es ein Verfahren: die berufliche Wiedereingliederung (Outplacement).

WORÜBER SPRECHEN WIR?

Das berufliche Wiedereingliederungsverfahren besteht aus einer Reihe von Dienstleistungen und Ratschlägen, die es Ihnen ermöglichen, schnell einen Job zu finden oder Ihre Selbständigkeit zu entwickeln. Dieser Service wird von einem Dritten („Dienstleister“) einzeln oder kollektiv erbracht. Konkret umfasst diese Unterstützung eine psychologische Begleitung, eine persönliche und berufliche Bilanz, die Erarbeitung eines Aktionsplans, logistische und administrative Unterstützung sowie Hilfe bei der Vereinbarung eines neuen Arbeitsvertrages. Der Dienstleister darf sich nicht in Ihren Umgang mit potenziellen Arbeitgebern einmischen.

HABEN SIE ANRECHT DARAUF?

Die berufliche Wiedereingliederung richtet sich an entlassene Arbeitnehmer (mit Ausnahme von grobem Fehlverhalten) sowie an Personen, deren Verträge aufgrund krankheitsbedingter höherer Gewalt enden. Es gibt vier Möglichkeiten, auf das Outplacement-Verfahren zuzugreifen: ein allgemeines System, ein subsidiäres System, ein spezifisches System und ein fakultatives System. In den ersten drei Systemen haben Sie Anspruch auf eine berufliche Wiedereingliederung und Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, diese für Sie zu organisieren.

Das allgemeine System gilt für entlassene Personen mit einer Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen. Wenn diese Kündigungsfrist abgeleistet wird, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen innerhalb von 4 Wochen nach der Entlassung ein Angebot zur

beruflichen Wiedereingliederung anbieten. Andernfalls haben Sie 4 Wochen Zeit, um ihn dazu aufzufordern. Er hat dann 4 Wochen Zeit, um Ihnen ein Angebot zu machen, und Sie haben 4 Wochen, um es anzunehmen oder abzulehnen (keine Antwort entspricht einer Annahme). Bei einer Kündigung mit einer Ausgleichszahlung hat Ihr Arbeitgeber 15 Tage Zeit, um Ihnen ein Outplacement-Angebot zu unterbreiten. Andernfalls haben Sie 39 Wochen Zeit, ihn dazu aufzufordern. Er hat dann 4 Wochen Zeit, um Ihnen ein Angebot zu machen, und Sie haben 4 Wochen Zeit, es anzunehmen oder abzulehnen (keine Antwort entspricht einer Annahme).

Das subsidiäre System gilt für entlassene Arbeitnehmer, die mindestens 45 Jahre alt sind und weniger als 30 Wochen Kündigungsfrist haben. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen innerhalb von 15 Tagen nach Vertragsende (bezahlte Kündigungsfrist) oder nach der Kündigungsfrist (gearbeitete Kündigungsfrist) ein Angebot unterbreiten. Andernfalls haben Sie 9 Monate (bezahlte Kündigung) oder 1 Monat (gearbeitete Kündigungsfrist), um ihn dazu aufzufordern. Ihr Arbeitgeber muss dann innerhalb eines Monats einen Vorschlag für eine berufliche Wiedereingliederung anbieten, und Sie haben 1 Monat Zeit, diesen anzunehmen oder abzulehnen.

Das spezifische System gilt für Arbeitnehmer, deren Verträge aufgrund höherer Gewalt wegen Krankheit enden. Diese im Jahr 2019 eingeführte Regelung gilt, wenn der Arbeitgeber am Ende des Wiedereingliederungsversuchs auf die höhere Gewalt medizinischer Art zurückgreift, um den Vertrag zu beenden. Innerhalb von 15

Tagen nach Vertragsende muss Ihnen der Arbeitgeber ein Angebot zur beruflichen Wiedereingliederung zusenden, und Sie haben 4 Wochen Zeit, um es anzunehmen oder abzulehnen.

Das fakultative System gilt für alle entlassenen Personen, die sich nicht in einem der vorherigen Systeme befinden. Sie haben keinen Anspruch auf irgendetwas, aber ihr Arbeitgeber kann ihnen ein Outplacement anbieten.

WIE LÄUFT DAS AB?

Die berufliche Wiedereingliederung umfasst 60 Stunden Begleitung. Sie wird in drei Phasen von jeweils 20 Stunden organisiert: die erste dauert 2 Monate, die nächste 4 Monate und die letzte 6 Monate (es ist auch möglich, dies anders zu modulieren). Der Wechsel von einer Phase in eine andere erfolgt automatisch, es sei denn, Sie teilen Ihrem Arbeitgeber mit, dass Sie einen Arbeitsplatz gefunden haben (als Arbeitnehmer oder Selbständiger). Wenn Sie das Verfahren unterbrechen, können Sie es dort fortsetzen, wo Sie aufgehört haben, wenn Sie in den ersten 3 Monaten Ihres neuen Vertrages entlassen werden. Dieses Outplacement endet automatisch 12 Monate nach seinem Beginn, auch wenn es unterbrochen wurde. Im spezifischen System (höhere Gewalt medizinischer Art) dauert das Outplacement 30 Stunden und wird über 3 Monate organisiert. Es endet automatisch nach 6 Monaten (Hypothese der Unterbrechung und Wiederaufnahme).

Wenn Sie mittels einer Ausgleichszahlung entlassen werden, erhalten Sie ein Outplacement, wenn Sie dies wünschen. Wenn Sie dagegen entlassen werden und die Kündigungsfrist ableisten müssen, hängt die Situation vom System ab. Im allgemeinen System (Kündigungsfrist von mindestens 30 Wochen) müssen Sie sich während Ihres Urlaubs zur Arbeitsuche zu Ihrem Outplacementbüro begeben. Im subsidiären System (mindestens 45 Jahre alt sein) können Sie beantragen, Ihre be-



© Shutterstock.com

rufliche Wiedereingliederung auf das Ende Ihrer Kündigungsfrist zu verschieben, um diese zu nutzen, wenn Sie es wollen. Ansonsten müssen Sie sich während Ihres Urlaubs zur Arbeitsuche zum Outplacementbüro begeben. Im fakultativen System ist nichts ausdrücklich vorgesehen, daher ist hier alles Verhandlungssache. Sollten Sie sich in der Situation der höheren Gewalt aus medizinischen Gründen befinden, so ist auch nichts vorgesehen.

WER ZAHLT DIESE DIENSTLEISTUNG?

Die finanzielle Intervention Ihres Arbeitgebers hängt von dem für Sie geltenden System ab. In jedem Fall tragen Sie die Kosten für den Transport zum Outplacementbüro, aber die Entfernung zwischen Ihrem Wohnort und diesem Büro muss angemessen sein, so dass Sie einem Angebot widersprechen können, wenn der Dienstleister zu weit von Ihrem Zuhause entfernt ist.

Im allgemeinen System (mindestens 30 Wochen Kündigungsfrist) zahlt Ihr Arbeitgeber für Ihre berufliche Neuorientierung, wenn Sie Ihre Kündigungsfrist ableisten. Wenn Sie eine Kündigungsschädigung

erhalten haben, zieht Ihr Arbeitgeber automatisch 4 Wochen Entschädigung ab, um Ihr Outplacement zu finanzieren (also zahlen Sie selbst dafür). Diese Kürzung der Entschädigung erfolgt auch dann, wenn das Outplacement abgelehnt wird. Es ist möglich, auf diesen Abzug einvernehmlich zu verzichten. Im Falle des Abzugs der 4 Wochen Entschädigung muss der Wert der Dienste der beruflichen Eingliederung Ihrem durchschnittlichen monatlichen Bruttolohn des letzten Jahres entsprechen, mit einem Minimum von 1.800 Euro und einem Maximum von 5.500 Euro (exkl. Mehrwertsteuer).

Im subsidiären System (mindestens 45 Jahre) finanziert grundsätzlich Ihr Arbeitgeber Ihr Outplacement. Ausnahmsweise sind es in einigen Sektoren die Sozialfonds der paritätischen Kommissionen, die diese Zahlung bündeln (z. B. PK200, 226, 302, 315.02).

Im spezifischen System (medizinische höhere Gewalt) finanziert Ihr Arbeitgeber Ihre berufliche Neuorientierung. Diese muss mindestens 1.800 Euro betragen.

Im fakultativen System muss Ihr Arbeitgeber für Ihr Outplacement zahlen, aber es ist kein Betrag festgelegt.

WELCHE STRAFEN GIBT ES FÜR DIE VERWEIGERUNG DER ZUSAMMENARBEIT?

Das Verfahren der beruflichen Eingliederung kann ein Vorteil bei der Arbeitsuche sein, es kann aber auch ein Hindernis für die Inanspruchnahme der Arbeitslosenentschädigungen sein. Wenn Sie ein Outplacementangebot ablehnen, wenn Sie Ihren Arbeitgeber nicht dazu auffordern, Ihnen ein solches anzubieten oder wenn Sie nicht ausreichend mit diesem Outplacementdienst zusammenarbeiten, können Sie bestraft werden. Das Arbeitsamt kann Sie dann zwischen 4 und 52 Wochen (je nach den Umständen) vom Bezug des Arbeitslosengeldes ausschließen. Achten Sie also darauf, Ihre berufliche Eingliederung aktiv zu unterstützen oder legitime Gründe für die Ablehnung eines Ihnen unterbreiteten Angebotes angeben zu können.

Gemeinsam stehen wir das durch

Die Covid-19-Pandemie, die unsere Gesellschaft lähmt, stellt die Belastbarkeit unserer Institutionen und Dienste auf die Probe. Und seit dem ersten Tag hat die CSC Stand gehalten. Im Zuge dieser Gesundheitskrise bekräftigen wir erneut unser gewerkschaftliches Engagement und die Bedeutung der Dienste und der Solidarität, die unser tägliches Handeln prägen. Wir haben mehr als einen Monat lang hart gearbeitet, um die Hunderttausenden Kurzarbeit-Akten zu bearbeiten, die von unseren Mitgliedern eingereicht wurden. Diese Leistung wurde dank des unermüdlischen Einsatzes unserer Mitarbeiter ermöglicht. Um so nahe wie möglich am Mitglied zu sein, haben wir in Rekordzeit neue digitale Anwendungen eingeführt, unsere Dienste neu organisiert und unsere externe und interne Kommunikation verstärkt. Dabei haben wir ständig die Verteidigung Ihrer individuellen und kollektiven Interessen im Blick. Diese Arbeit wird in den kommenden Wochen fortgeführt.

Sie wird weitergeführt, zumal allmählich die Ausgangssperre gelockert wird. Die Geschäfte werden wieder öffnen, die Unternehmen werden ihre Tätigkeit wieder aufnehmen, und die Verwaltungen werden wieder Leute empfangen. Vor allem werden wir wieder in der Lage sein, mit uns nahestehenden Personen und Kollegen erneut Kontakte knüpfen zu können. Doch die Angst wird nicht plötzlich verschwinden. Um die - durchaus berechnete - Angst vor einer Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht noch zu verstärken, haben wir gemeinsam mit den Sozialpartnern einen Leitfaden erstellt, der eine Reihe von notwendigen Grundelementen enthält, damit Sie in der Zeit nach der Ausgangssperre in völliger Sicherheit arbeiten können. Der Leitfaden sieht Hilfestellungen und Tipps vor, um die Ansteckungsgefahr so gering wie möglich zu halten.

Die regelmäßige Konzertierung mit dem Betriebsrat, dem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, der Gewerkschaftsdelegation und den Arbeitnehmern selbst sind der beste Weg, um die Gesundheit und Sicherheit aller Arbeitnehmer zu gewährleisten. Die Weltgesundheitsorganisation erinnert uns daran: „Wir sitzen alle im selben Boot und stehen das nur gemeinsam durch.“

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin

Eine weitere Ohrfeige für Haushaltshilfen

Haushaltshilfen wird eine Tageszulage von zwei Euro verwehrt, weil der Verband der Dienstleistungsscheckbranche Federgon die Auszahlung ablehnt. Für die CSC Nahrung & Dienste eine unhaltbare Situation.

Die CSC Nahrung & Dienste (CSC N&D) nimmt kein Blatt vor den Mund. Der Branchenverband Federgon weigert sich, zusätzlich - zu der vorgesehenen Kurzarbeit in der Dienstleistungsscheckbranche - eine Tageszulage von zwei Euro zu zahlen. Und dies unter dem Vorwand, dass der Hinweis „höhere Gewalt“ nicht wörtlich im Kollektiven Arbeitsabkommen enthalten sei. *„Wieder einmal will man den Haushaltshilfen 40 bis 50 Euro vorenthalten, die für sie in einer besonders angespannten finanziellen Situation äußerst wichtig sind“*, protestiert die CSC N&D.

Nach mehr als einem Monat Ausgangssperre stellt die Gewerkschaft fest, dass für viele Haushaltshilfen in Kurzarbeit eine unhaltbare finanzielle Situation besteht und sie gezwungen sind, wieder arbeiten zu gehen, um ein Einkommen zu haben, das zum Leben reicht.

Eine inakzeptable Wahl

Die CSC Nahrung und Dienste stellt fest, dass die Regionalisierung zu inakzeptablen Unterschieden geführt hat. *„In Brüssel und Wallonien erwägen die Regierungen, ihren eigenen Beitrag zu leisten, während Flandern dies nicht tut. Und heute schürt die ‚föderale Einrichtung‘ Federgon ihrerseits diese regionalen Unterschiede, indem sie die föderalen Maßnahmen auf Sektorebene nicht respektiert.“* In der Wallonie und in Brüssel ermöglichen es diese „leider nicht obligatorischen“ Lösungen den Unternehmen, dank der Beibehaltung der an die Unternehmen gezahlten Subventionen, die Löhne der Haushaltshilfen weiter zu zahlen, ohne dass letztere arbeiten gehen müssen. Für nicht arbeitende Haushaltshilfen haben die Arbeitgeber die Wahl: sie können sie entweder vorübergehend in Kurzarbeit versetzen und keine Beihilfen erhalten oder ihnen ihren normalen Lohn zahlen, der zum Teil durch die Subventionen finanziert wird.

In der Zwischenzeit, so die Schlussfolgerung der CSC N&D, stehen die Arbeitnehmer wieder einmal vor einer unerträglichen Wahl: entweder Rechnungen bezahlen oder ihre Gesundheit durch die Wiederaufnahme der Arbeit gefährden. *„Alle Haushaltshilfen müssen über ein angemessenes Einkommen verfügen. Aber nicht um jeden Preis.“*