



**Seid eine
starke Stimme**

Sozialwahlen 2020

Seite 10

Inhalt

Seite 3

Flexi-Jobs bringen Arbeitnehmer in prekäre Lage

Seiten 4-5

Klimakonferenz erneut gescheitert

Seiten 6-7

Meldungen

Seiten 8-9

Gewerkschaftsprämien 2019-2020

Seiten 10-11

Sozialwahlen 2020

Seiten 12-13

Rückblick 2019

Seiten 14-15

CNE-Info: Der digitale Wandel und seine Auswirkungen auf Ihre Arbeit

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Jochen Mettlen
Birgit Schlüter

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

087/85 99 59

pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntätig

Öffnungszeiten

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Eupen

Montag: 9 - 12 Uhr

Kelmis

Dienstag: 14-18 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr

Donnerstag: 14 - 18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

JURISTISCHER DIENST

Eupen

Montag: 14 - 18 Uhr

Donnerstag: 9 - 12 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr

Donnerstag: 14 - 18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

Eupen

Montag: 14 - 18 Uhr

Dienstag: 14 - 17 Uhr

nach Terminabsprache

Kelmis

Dienstag: 9 - 12 Uhr

LUXEMBURG

St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr

Donnerstag: 14 - 18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

ARBEITSLOSENDIENST

Eupen

Montag: 9-12 & 14-18 Uhr*

Donnerstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr

Kelmis

Dienstag: 9-12 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr

Donnerstag: 14-18 Uhr*

Malmedy

Dienstag: 8.30-12 & 14-18 Uhr*

Donnerstag: 8.30-12 Uhr

** 16 bis 18 Uhr für Berufstätige*

HOTLINE

Arbeitslosendienst

montags - freitags:

9-11 Uhr

dienstags & donnerstags:

13-15 Uhr

087 85 99 98



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

Flexi-Jobs bringen Arbeitnehmer in prekäre Lage

Die flämischen Liberalen (Open VLD) werden einen Gesetzentwurf einbringen, um das System der Flexi-Jobs auf Arbeitssuchende und schließlich auf den gesamten Privatsektor auszudehnen. Dies ist ein inakzeptabler Vorschlag für die CSC Nahrung und Dienste (CSC N&D) und für die CSC Bau- Industrie und Energie (CSCBIE), die sich weigert, das System auf den Bausektor auszudehnen.

Derzeit werden nur Arbeitnehmer mit einem 4/5-Arbeitsvertrag und Rentner für einen Flexi-Job in Betracht gezogen. Die Open VLD wird einen Gesetzentwurf zur Ausweitung des Flexi-Job-Systems auf Arbeitssuchende und schließlich auf den gesamten Privatsektor unter verschiedenen Vorwänden einbringen. „Der Vorwand der Ausbildung durch Flexi-Jobs ist lächerlich! Es gibt bereits genügend Möglichkeiten, Ausbildung und Arbeit zu kombinieren, wie z.B. die individuelle Berufsausbildung im Unternehmen“, erklärt Patrick Vandenberghe, Präsident der CSCBIE.

Auf dem belgischen Arbeitsmarkt gibt es bereits viele Formen der Flexibilität: Überstunden, Leiharbeit,... In der Praxis werden keine neuen Arbeitsplätze geschaffen, sondern prekäre Zustände. In diesem Zusammenhang ist die CSC N&D der Ansicht, dass Flexi-Jobs in Wirklichkeit Abruf-Verträge sind, weil der Arbeitgeber den Arbeitnehmer jederzeit anrufen oder nach Hause schicken kann. Es gibt keine Mindestarbeitszeit.

Rechnungshof kritisiert

Die Positionen der CSCBIE und der CSC N&D stimmen mit der Kritik des Rechnungshofs überein. „Flexi-Jobs untergraben die soziale Sicherheit, indem sie ihr viele Einnahmen vorenthalten. Um diesen Mangel an Finanzmitteln zu kompensieren, werden die Parteien, die das Flexi-Job-System unterstützen, zusätzliche Einsparungen auf Kosten der Renten, der Gesundheitsversorgung und der Arbeitslosenentschädigungen befürworten“, fährt Patrick Vandenberghe fort.

„Flexi-Jobber bauen vollständige soziale Rechte auf, ohne Sozialbeiträge zu zahlen“, fügt die CSC N&D hinzu. „Laut Rechnungshof sind 35,3 % der Flexi-Jobs keine neuen Arbeitsplätze, sondern eine Umwandlung bestehender Arbeitsplätze und das Ergebnis sind geringere Einnahmen für die soziale Sicherheit.“

„Inakzeptables System“

Bisher konnten nur relativ wenige Sektoren das Flexi-Job-System nutzen. „Als das System im Hotel- und Gaststättengewerbe eingeführt wurde, hat die Regierung die soziale Konzertierung ausgeschlossen“, erinnert sich Frans Dirix, Nationalsekretär der CSC N&D und verantwortlich für den Horeca-Sektor. „Der Mindestlohn im Horeca-Sektor beträgt 10,08 Euro pro Stunde inklusive Urlaubsgeld. Die auf Sektorebene ausgehandelten Lohntarife werden nicht berücksichtigt. Ein Koch mit einem normalen Arbeitsvertrag hat daher Anspruch auf einen anderen Mindestlohn als ein Koch im Flexi-Job. Nicht, weil er kompetenter ist, mehr Erfahrung hat oder mehr leistet, sondern einfach nur wegen seines Status.“

Die Open VLD will diese Möglichkeit auf den Bausektor und schließlich auf den gesamten Privatsektor ausdehnen. „Eine Ausweitung dieses prekären Arbeitsverhältnisses auf den Bausektor ist ausgeschlossen! Nicht nur wegen der vielen beruflichen Fähigkeiten, die in der Branche erforderlich sind, sondern auch im Hinblick auf die Sicherheit am Arbeitsplatz. Sozialdumping und die Ausbeutung von Arbeitnehmern schaden dem Bausektor bereits jetzt mehr



als genug. Die Politik sollte sich stattdessen auf die Bekämpfung dieser Geißeln konzentrieren“, fügt Patrick Vandenberghe hinzu.

Sowohl die CSC N&D als auch die CSCBIE lehnen die Ausweitung des Flexi-Job-Systems strikt ab. „Es ist zu hoffen, dass andere Politiker ihre Sicht der Dinge auf der Grundlage des Berichts des Rechnungshofs ändern werden. Am besten durch die Streichung der Flexi-Jobs. Oder indem man zumindest signifikante Änderungen vornimmt, darunter vollwertige Sozialversicherungsbeiträge, sektorielle Mindestlöhne und die Beseitigung systemischer Fehler“, so die CSC N&D. Die CSCBIE kündigte außerdem an, im Bausektor unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen, sollte das Flexi-Job-System angewandt werden.



Klimakonferenz erneut gescheitert

Die CSC nahm im Dezember an der 25. UN-Klimakonferenz in Madrid (COP 25) teil. „Es ist Zeit zu handeln“, lautete der Slogan. Doch wieder einmal sind die Gespräche gescheitert.

Das vergangene Jahr hat zur Genüge gezeigt, dass deutlich höhere Ambitionen gefragt sind. Die größte Herausforderung für die Delegationen aus aller Welt bestand darin, bestimmte Leitlinien des Abkommens von Paris umzusetzen. Trotz der Verlängerung der Verhandlungen (zwei Tage mehr als geplant), trotz des anhaltenden Drucks von internationalen Gewerkschaften, Umweltorganisationen und NGOs, trotz massiver Straßenproteste auf der ganzen Welt, trotz der eindeutigen wissenschaftlichen Beweise für den Klimanotstand ist klar, dass die Madrider Klimakonferenz ein Misserfolg war. Die Klimakonferenz 2020 in Glasgow wird grundlegend anders verlaufen müssen.

Groteske Weigerung, Teilvereinbarungen zu stärken

Viele Gespräche konzentrierten sich auf Artikel 6 des Pariser Abkommens. Es handelt sich um ein technisches,

aber wichtiges Thema, das Ländern, die größere Schwierigkeiten haben, ermöglichen würde, die Ziele zu erreichen, einen Teil der Anstrengungen eines anderen Landes zu kaufen. Es ist wichtig, wenn ein Land eine Tonne CO₂ reduziert und an ein anderes Land verkauft, es diese Tonne nicht ein zweites Mal buchen darf, um seine eigenen Ziele zu erreichen. Genau darum haben aber einige Länder gebeten. Andere hingegen forderten, alte Emissionsrechte austauschen zu können, um ihre CO₂-Emissionen auf dem Papier zu reduzieren, ohne jegliche Anstrengungen zu unternehmen. Diese Emissionen wurden nicht durch die Klimapolitik reduziert, sondern beispielsweise durch Industrien, die vor Jahrzehnten verschwunden sind. Die Entscheidungen über diese Kohlenstoffmärkte wurden vertagt.

Es ist besser, kein Abkommen zu haben als ein schlechtes. Daher ist die von Belgien und etwa 30 weiteren Ländern unterzeichnete Erklärung für strengere Abkommen in naher Zukunft wichtig.

Die internationale Finanzierung des Klimaschutzes ist ein weiteres schwieriges Thema. Die entwickelten Länder müssen ihrer Verpflichtung nachkommen, bis 2020 jährlich 100 Milliarden Dollar bereitzustellen. Es mussten Verpflichtungen konkretisiert werden im Rahmen der anhaltenden Schäden und Verluste für die am stärksten vom Klimawandel betroffenen Bevölkerungsgruppen, die auch die geringste Verantwortung tragen. Der endgültige Kompromiss ist, gelinde gesagt, zu vage. Das Ergebnis trägt wenig dazu bei, den Bedürfnissen der gefährdeten Länder gerecht zu werden. Die reichen Länder stellen den am stärksten betroffenen Ländern nach wie vor keine zusätzlichen Finanzmittel zur Verfügung.

Belgien, ein schlechter Schüler

Die vier belgischen Klimaminister trafen sich in Madrid. Die flämische Regierung ließ verlauten, dass sie theoretisch bis 2030 nur 32,6 % der Emissionsreduktionen erreichen würde. Wallonien strebt 36 % und Brüssel 40 % an. Diese Erklärung hat Auswirkungen auf Belgiens Gesamtbemühungen im Rahmen des nationalen Energie-Klimaplan, der für Ende Dezember geplant war.

Das Endergebnis bleibt somit unter dem Ziel von 35 %. Damit fällt Belgien weiter in der Rangliste der Klimabemühungen zurück.

Neben diesem Klimagipfel präsentierte die neue Europäische Kommission auch ihren Green Deal, der auf den jüngsten beunruhigenden Klimaberichten basiert. Er macht deutlich, dass wir, wenn wir die Erderwärmung auf 1,5 Grad begrenzen wollen, eine Reduzierung der Emissionen um mindestens 50 % bis 2030 und eine vollständige Klimaneutralität bis 2050 anstreben müssen. Mit anderen Worten, wir müssen die Anstrengungen des belgischen Energie- und Klimaplan in den kommenden Wochen intensivieren, wenn wir uns nicht den Vorwürfen der internationalen Gemeinschaft und zusätzlichen finanziellen Sanktionen in den kommenden Jahren aussetzen wollen.

Ein sozial gerechter Übergang ist gefragt!

Der Klimagipfel fand nicht in Chile, sondern in Madrid statt. Die Chilenen protestierten wegen der enormen Ungleichheiten in diesem Land. Anstatt der Bevölkerung zuzuhören, unterdrückten die Behörden die Proteste brutal und der Präsident sagte den ursprünglich für sein Land geplanten Klimagipfel ab. Als die Unterhändler mancher Länder jeglichen Fortschritt behinderten, marschierten Hunderttausende Menschen durch die Straßen von Madrid und forderten ein ehrgeiziges und sozial gerechtes Ergebnis.

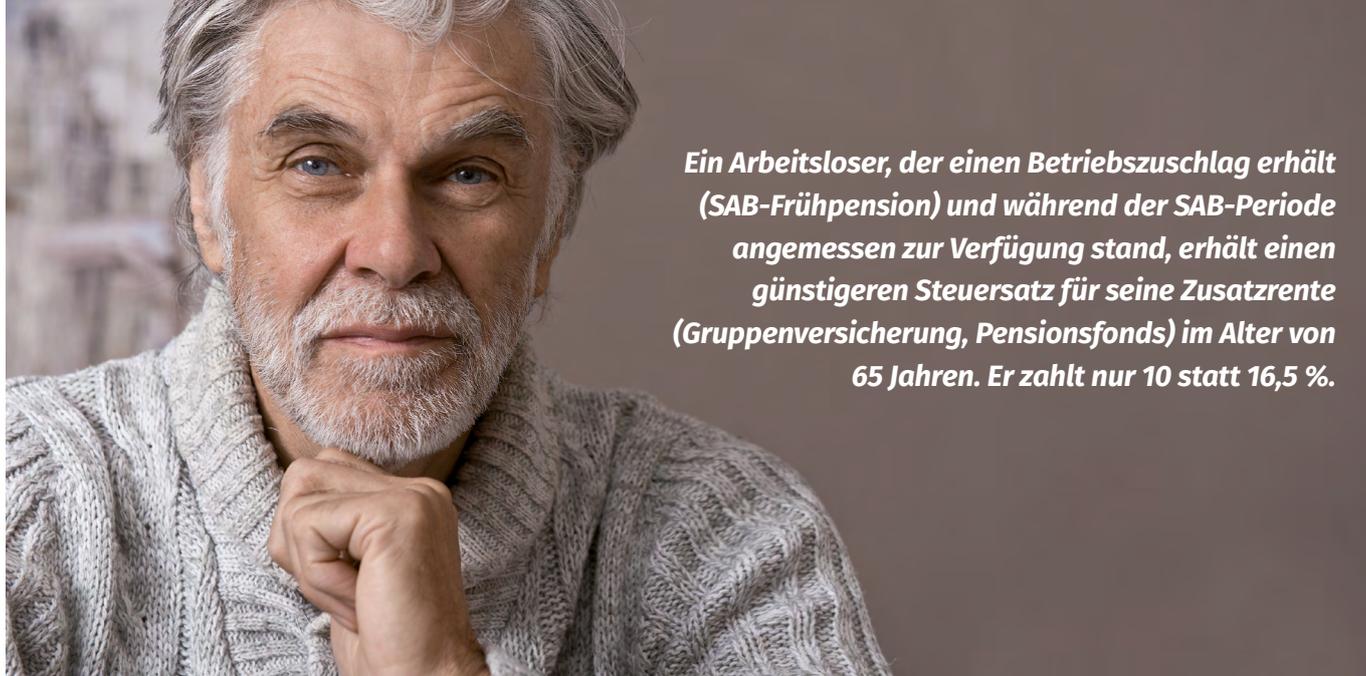
All diese Beobachtungen veranschaulichen erneut die wirklichen Herausforderungen der Klimakrise: konkrete Maßnahmen, die eine sozial gerechte Antwort auf den unvermeidlichen Übergang bieten. Das ist es, was die ganze Welt will. Konkret fordern die Gewerkschaften Übergangspläne für Arbeitnehmer in allen Sektoren mit zusätzlichen Maßnahmen für bedrohte Aktivitäten. Diese Maßnahmen müssen auch umverteilend sein zugunsten der Schwächsten in der Gesellschaft, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. In Madrid sind die Herausforderungen nur gewachsen.



Menschenkette für das Klima

Rund 2.400 Menschen bildeten Anfang Dezember in Brüssel eine Menschenkette für das Klima, rund um das Parlament und den Königspalast. Im Vorfeld der Cop 25 in Madrid forderten die Klimakoalition und Climate Express, Organisationen der Zivilgesellschaft und viele Bürger erneut echte Klimaambitionen und erinnerten unsere politischen Entscheidungsträger daran, dass wir dringend eine Föderalregierung benötigen, um der Klimaherausforderung zu begegnen.

Mit dieser Menschenkette wollten die Organisatoren zeigen, dass Zusammenarbeit und Solidarität im Kampf gegen den Klimawandel entscheidend sind und würdigen, was die Klimabewegung in einem Jahr geleistet hat. Entlang der Strecke wurden mehrere Sammelstellen eingerichtet, an denen die Organisationen konkrete Botschaften zum Klima verbreiteten. Zum Beispiel wurde ein Baum auf dem Freiheitsplatz gepflanzt, um die Rolle der Natur hervorzuheben, einige Verbände organisierten einen Bauernmarkt mit Produkten aus der Agrarökologie, Nord-Süd-Organisationen sangen Karaoke für das Klima, usw.



Ein Arbeitsloser, der einen Betriebszuschlag erhält (SAB-Frühpension) und während der SAB-Periode angemessen zur Verfügung stand, erhält einen günstigeren Steuersatz für seine Zusatzrente (Gruppenversicherung, Pensionsfonds) im Alter von 65 Jahren. Er zahlt nur 10 statt 16,5 %.

Steuervorteil für die SAB-Frühpension

Um diesen ermäßigten Satz zu erhalten, muss der Arbeitslose mit Betriebszuschlag nachweisen können, dass er während der gesamten SAB-Periode in geeigneter Weise zur Verfügung stand. Eine Bescheinigung des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA) kann die Einhaltung dieser Bedingung nachweisen. Das LfA hat sich in dieser Angelegenheit mit den Steuerbehörden geeinigt. Der Arbeitslose, der einen Betriebsausgleich bezieht und diese Bescheinigung erhalten möchte, muss diese jedoch selbst beantragen. Das LfA wird diese Bescheinigungen nicht aus eigener Initiative für jeden Arbeitslosen erstellen, der einen Betriebsausgleich bekommt. Der betroffene Arbeitslose kann diese Bescheinigung erst nach Ablauf

der SAB-Periode beantragen, da sie die gesamte Periode abdecken muss.

Die Bescheinigung wird in zwei Exemplaren ausgestellt:

1. Der Arbeitslose muss der Versicherung, der Pensionskasse oder der Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung eine Kopie zustellen.
2. Ein weiteres Exemplar geht an die Steuerverwaltung.

Wer ist nicht davon betroffen?

Bestimmte Arbeitslose im SAB sind nicht betroffen:

- ✗ Der Arbeitslose, der einen Be-

triebsausgleich erhält und der während der SAB-Periode für einen bestimmten Zeitraum von der Verfügbarkeit befreit wurde.

- ✗ Der Arbeitslose, der einen Betriebsausgleich erhält und der während der SAB-Periode für einen bestimmten Zeitraum vom Anrecht auf Entschädigungen ausgeschlossen wurde.
- ✗ Der Arbeitslose, der einen Betriebsausgleich erhält und nur passiv zur Verfügung stehen musste.

Für alle anderen Kategorien von Arbeitslosen mit Betriebsausgleich ist es sinnvoll, sich in einem CSC-Dienstleistungszentrum zu erkundigen, ob sie den Vorzugssatz in Anspruch nehmen können.

Arbeitsunfälle: Praktikanten abgedeckt

Die Arbeitsunfallregelung wurde angepasst, um Praktikanten abzudecken. Diese Änderungen treten ab dem 1. Januar 2020 in Kraft.

Es geht um die Abdeckung von Personen, die eine entlohnte Arbeit im Rahmen einer Ausbildung verrichten. Tatsächlich waren die Betroffenen in vielen Fällen durch eine gewöhnliche Versicherung abgedeckt, die nicht den gleichen Schutz bietet wie die Unfallversicherung am Arbeitsplatz.

Das Gesetz wurde daher im Dezember 2018 geändert, um einen umfassenden

und kohärenten Rechtsrahmen zu schaffen, indem Praktikanten in das Gesetz über die Arbeitsunfälle aufgenommen und die Anwendungsbedingungen harmonisiert wurden.

Die Betroffenen erhalten somit zahlreiche Garantien. Die neue Regelung unterscheidet zwischen zwei Situationen:

1. Ein System, das für Personen gilt, die im Rahmen der Berufsausbildung arbeiten. Diese Personen haben Anspruch auf eine Deckung, die denen für Lehrlinge ähnelt.

2. Wer den ersten Plan nicht in Anspruch nehmen kann, hat Anspruch auf eine begrenztere Deckung.

Weitere Informationen (Liste der betroffenen Arbeits-Ausbildungsverträge, Abdeckung, Verfahren usw.) finden Sie auf der Website von Fedris, der föderalen Agentur für Berufsrisiken.



Infos +
www.fedris.be

Quarzstaub: Neue Regelung



Häufung der Silikose

In den letzten zwanzig Jahren ist die Zahl der Meldungen von Silikose (Quarzstaublunge) als Berufskrankheit in Belgien drastisch zurückgegangen. Wir erleben jedoch derzeit ein Wiederaufleben der Krankheit, insbesondere aufgrund der Verwendung neuer Materialien wie Verbundstein, der heute häufig bei der Herstellung von Arbeitsplatten für Küchengeräte und Duschkabinen benutzt wird.

Eine Anpassung der europäischen Richtlinie über die Exposition gegenüber kristalliner Kieselsäure zielt darauf ab, diese Exposition zu begrenzen. Ab dem 17. Januar 2020 müssen alle Arbeitsmittel, die beim Schleifen, Bohren oder Verarbeiten von staubhaltigen Quarzmaterialien verwendet werden, den Staub absaugen oder ein Wasserzusatzsystem nutzen, das den Staub ableitet. Für den Fall, dass es nicht möglich ist, Arbeitsmittel mit solchen Systemen auszustatten, müssen die Arbeitnehmer eine Maske mit Staubfilter tragen.

Wie kann diese neue Vorschrift eingehalten werden?

Diese Regeländerung bedeutet, dass alle Bohrer, Schleifmaschinen und Fräsen, die zur Behandlung von steinigen Materialien verwendet werden, mit einem Wasser- oder Staubsaugsystem mit einem M- oder H-Filter ausgestattet sein müssen. Es wird daher empfohlen, sich mit dem Hersteller der von Ihnen verwendenden Geräte in Verbindung zu setzen, um zu überprüfen, welche Art von Staubvakuum für die betreffenden Arbeitsgeräte am besten geeignet ist. Für den Fall, dass es unmöglich ist, diese Maschinen mit solchen Systemen auszustatten, müssen alle Arbeiter, die Quarzstaub ausgesetzt sind (nicht nur Arbeiter, die die Maschine benutzen, sondern auch diejenigen in der Umgebung dieser Arbeitnehmer) eine Einwegmaske FFP3 oder eine Gesichtsmaske mit P3-Staubfilter tragen.

Ab dem 17. Januar 2020 treten neue Bestimmungen für Arbeitsmittel in Kraft, die beim Schleifen, Bohren oder Verarbeiten staubhaltiger Quarzmaterialien verwendet werden. Dies ist das Ergebnis einer Anpassung der europäischen Richtlinie über die Exposition gegenüber alveolengängiger kristalliner Kieselsäure.

Kristalline Kieselsäure ist so ziemlich das häufigste Produkt auf der Erde. Wir finden es in fast allen steinigen Materialien. Es handelt sich dabei um sehr feine Partikel, die beim Schleifen oder Bohren von steinigen Materialien freigesetzt werden. Sie können tief in die Lunge eindringen und sich darin absetzen. Sie machen das Lungengewebe weniger elastisch, was mit Kurzatmigkeit beginnt. Schäden am Lungengewebe bleiben auch dann bestehen, wenn die Exposition gegenüber Quarzstaub aufhört. Der Patient leidet dann an Silikose.

Regularisierung der Papierlosen ist unerlässlich

Es ist dringend notwendig, die Rechte der Papierlosen zu respektieren und eine Regularisierungspolitik zu verfolgen, die auf klaren, dauerhaften und gesetzlich verankerten Kriterien beruht. Anlässlich des Internationalen Tages der Migranten am 18. Dezember haben die CSC und andere Organisationen diverse Aktionen durchgeführt.

Auch in Lüttich und Verviers fanden diesbezügliche Aktionen statt. Sie unterstreichen die Notwendigkeit:

- ✗ eine Migrationspolitik zu verfolgen, die auf der Achtung der Grundrechte von Flüchtlingen, Asylbewerbern und Migranten im Allgemeinen und von Papierlosen im Besonderen beruht;
- ✗ eine Politik festzulegen für die Regularisierung des Aufenthalts auf der Grundlage klarer und dauerhafter Kriterien, die gesetzlich verankert sind und von einer unabhängigen Kommission umgesetzt werden;
- ✗ Papierlose in unserem Rechtsstaat zu integrieren, um ihre Rechte auf Arbeit, Bildung, Ausbildung und Familienleben geltend zu machen;
- ✗ den Arbeitnehmern, die Opfer schwerer Arbeitsrechtsverletzungen sind, eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen;
- ✗ die Konvention von 1990 und die IAO-Konvention (143) über Migranten zu ratifizieren und umzusetzen, in denen unter anderem der Grundsatz der Gleichbehandlung in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, die Gewerkschaftsrechte sowie die kulturellen Rechte und Freiheiten verankert sind;
- ✗ die Auswirkungen der Politik auf Migrantinnen, insbesondere auf Frauen ohne Papiere, die zumeist im Bereich der Hausarbeit beschäftigt sind, zu messen und diese Arbeit als Mangelberuf anzuerkennen, die zu einer Arbeitserlaubnis führt.

2019-2020

Gewerkschaftsprämien

Sektor / Betriebe	Betrag	Auszahlung	Referenzjahr + Mitgliedschaft	Bedingungen / Bemerkungen
CSC METEA				
METALL Metallbetriebe, Kfz-Werkstätten, Elektrobetriebe, Metallhandel	130 Euro	Ab November	CSC-Mitglied und beitragsmäßig in Ordnung sein	Alle Mitglieder von METEA erhalten die Prämie, auch Grenzgänger nach Deutschland oder Luxemburg. Pro-rata-Zahlung bei Krankheit, Teilzeitarbeit, usw.
TEXTIL PK 110 Wäschereien	145 Euro	Ab Oktober	Im Betrieb und CSC Mitglied seit 30.06.	Formulare werden ab Ende August zugesandt.
TEXTILINDUSTRIE PK 120.01 Heimbach, Asten, ...	145 Euro	Ab Dezember	Januar - Dezember (pro rata falls weniger Monate)	
Konfektion PK 109	145 Euro	Ab Dezember	Im Betrieb und CSC Mitglied seit 30.06.	
CSC NAHRUNG & DIENSTE				
Hotel- & Gaststätten-gewerbe	145 Euro	Ab April	01.10. - 30.09. Mitglied seit 01.01.	Der Sozialfonds schickt das Formular ab dem 22.03. - ausgefüllt bei der CSC abgeben.
LEBENSMITTELHANDEL Blumenbinderei, Metzgerei, Getränkelager,...	145 Euro	Ab April	01.10. - 30.09. Prämie im Verhältnis zur Mitgliedschaft	Der Sozialfonds schickt das Formular ab dem 22.03. - ausgefüllt bei der CSC abgeben. Automatische Zahlung.
Bäckerei - Konditorei	145 Euro	Ab April	01.07. - 30.06. Prämie im Verhältnis zur Mitgliedschaft u. Beschäftigung	Der Sozialfonds schickt das Formular den Arbeitnehmern, die nicht automatisch bezahlt werden, ab Ende März - ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Nahrungsmittel-industrie	145 Euro	Ab November	01.04. - 31.03. Prämie im Verhältnis zur Mitgliedschaft	Der Sozialfonds schickt das Formular den Arbeitnehmern, die nicht automatisch bezahlt werden, ab Ende Oktober - ausgefüllt bei der CSC abgeben.
REINIGUNGSSEKTOR Laurenty, ISS, Perlay,...	145 Euro	Ab Dezember mit Jahresend-prämie	01.07. - 30.06. 1/12 pro Monat Mitgliedschaft	Der Sozialfonds schickt das Formular. Formular ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Landwirtschaftliche Unternehmen	145 Euro	Ab November	01.07. - 30.06.	Der Sozialfonds schickt das Formular. Formular ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Technische Landwirtschafts- und Gartenbauarbeiter	145 Euro	Ab Dezember	01.07. - 30.06.	Wird getrennt durch das Nationalsekretariat ausgezahlt. Untrennbar, wenn Jahresendprämie.
Park- & Gartengestaltung	145 Euro	Ab Dezember	01.07. - 30.06.	Der Sozialfonds schickt das Formular den Arbeitnehmern Anfang Dezember. Formular ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Recyclingbetriebe	120 Euro	Ab November	01.07. - 30.06.	Der Sozialfonds schickt das Formular den Arbeitnehmern im November. Formular ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Subsidiertes freies Unterrichtswesen	82 Euro	Zwischen 01.02. & 31.05.	01.01. - 31.12.	Wird vor dem 01.02. durch den Arbeitgeber ausgehändigt.
Dienstleistungsschecks	105 Euro	Ab November	01.07. - 30.06.	Während der Referenzperiode mind. 65 gearbeitete oder gleichgestellte Tage.
CSC TRANSCOM				
TRANSPORT	130 Euro	Ab Erhalt des Zahlungsdokuments	01.07.- 30.06. Mitglied sein in der Referenzperiode	Ende November schickt der Sozialfonds das Zahlungsformular. Vollständig ausgefüllt bei der CSC abgeben.

Weitere Infos

CSC Metea: 087 85 99 46
 CSC Nahrung & Dienste: 087 85 99 76
 CSC Bau-Industrie und Energie: 087 85 99 66

CSC Transcom: 04 340 74 22
 CNE: 087 85 99 26

CSC BAU-INDUSTRIE & ENERGIE

CHEMIE	Max. 120 Euro + 25 Euro Festbetrag = 145 Euro	Prämie: 01.04. Festbetrag: 01.10.	01.01.- 31.12.	Alle Arbeiter des Chemiesektors erhalten zusätzlich zu der Prämie von 120 Euro im Oktober eine 2. Prämie in Höhe von 25 Euro.
FRISÖRE (Arbeiter & Angestellte)	140 Euro*	Ab Dezember	01.07.- 30.06.	Formular im Dezember * je nach Anz. gearbeiteter Trimester in der Referenzperiode 35 Euro / Trimester
GRAPHISCHE BETRIEBE	132 Euro	Ab Januar	01.10.- 30.09.	Der Arbeitgeber händigt das Formular im Laufe des 4. Trimesters aus, welches bei der CSC abgegeben werden muss.
BESCHÜTZENDE WERKSTÄTTEN	78 Euro 39 Euro Früh-pensionierte	Ab Mitte Dezember	01.01.- 31.12.	Der Arbeitgeber händigt das Formular im Dezember aus. Die Früh-pensionierten erhalten es direkt durch den Fonds.
MÖBELINDUSTRIE	Max. 135 Euro		01.07.- 30.06.	Im Betrag der Endjahresprämie einbegriffen.

CNE - ANGESTELLTENGEWERKSCHAFT

Sektor / Betriebe	Betrag	Auszahlung	Referenzjahr + Mitgliedschaft	Bedingungen / Bemerkungen
PK 202 Handel-, Filialbetriebe / Nahrungsmittel	145 Euro	15.05 - 31.08	2020	Formulare vom Arbeitgeber. Am 15.06.2019 noch unter Vertrag sein. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 207 Chemie	110 Euro	15.10.	2019	Gewerkschaftsmitglied sein am 1.08.2019
PK 209 Metall	110 Euro	01.04.	2019	Mindestens 1 Monat gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 210 Eisen- & Stahlindustrie	145 Euro	25.11.	2020	Laut Listing mitgeteilt durch die Delegation im Betrieb.
PK 220 Ernährungsgewerbe	145 Euro	01.12.	2020	Betrag errechnet durch den Sektor. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 224 Nicht-Eisensektor	110 Euro	Ab April	2020	Arbeitgeber verteilt die Formulare. Mitglied sein und Beiträge zahlen
PK 226 Spedition, Transport	135 Euro	15.03.	2020	1 Monat im Sektor gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 330.01 Private Krankenhäuser	90 Euro	03.07. - 30.09.	2019	1 Monat im Sektor gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 330.02 - Private Alten- und Pflegeheime	90 Euro	03.07. - 30.09.	2019	1 Monat im Sektor gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 311 Handel-, Filialbetriebe / Fachhandel	145 Euro	15.05. - 31.10.	2020	Arbeitgeber verteilt die Formulare. Am 15.06.2020 noch unter Vertrag sein. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 312 Großwarenhäuser	145 Euro	15.05. - 31.10.	2020	Arbeitgeber verteilt die Formulare. Am 15.06.2020 noch unter Vertrag sein. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 319.02 Behindertentagesstätten und -heime in der DG	90 Euro	01.09.	2019	Laut Formular und Abkommen
PK 332 Kleinkindbetreuung	90 Euro	15.09.	2019	Komplett ausgefülltes Formular bis 31.03.2020 einreichen. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 306.00 Versicherungsunternehmen	40 Euro	15.11.	2019	2019 im Sektor beschäftigt gewesen sein
PK 318.00 Familien- und Seniorenhilfsdienst	Max. 116,51 Euro	01.04.	2019	Berechnung proportional zum Beschäftigungszeitraum
PK 329.02 Soziokultureller Sektor der DG	90 Euro	01.12.	2019	Laut Formular und Abkommen

Sozialwahlen 2020

Im Mai 2020 finden die Sozialwahlen statt.

Diesbezüglich stellen Sie sich vielleicht einige Fragen.

Vielleicht denken Sie auch selbst darüber nach, für die

Sozialwahlen zu kandidieren. Wie geht das? Wozu? Wann?

Antworten auf all diese und weitere Fragen finden Sie nachstehend.

Was sind Sozialwahlen?

Die Sozialwahlen finden vom 11. bis 24. Mai 2020 statt. In ganz Belgien wählen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen diejenigen, die sie im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) sowie im Betriebsrat (BR) vertreten werden.

Im AGS wie im BR gibt es so viele Arbeitgeber- wie Arbeitnehmervertreter. Die Vertreter der Arbeitgeber werden von der Betriebsführung bezeichnet. Die Vertreter der Arbeitnehmer werden für ein vierjähriges Mandat gewählt und von den Gewerkschaften präsentiert, die im Unternehmen präsent sind. Die Wahlen bestimmen das Kräfteverhältnis zwischen den verschiedenen Gewerkschaften.

Seit sehr vielen Jahren ist die CSC die größte Gewerkschaft.

Gibt es Sozialwahlen in meinem Unternehmen?

Jedes Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern muss einen Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz wählen. Ab 100 Arbeitnehmer muss auch ein Betriebsrat geschaffen werden.

Unter bestimmten Bedingungen gilt diese Regelung auch für kleinere Unternehmen, die miteinander verbunden sind und gemeinsam mindestens 50 oder 100 Arbeitnehmer beschäftigen.

CSC-Kandidat sein: Was bedeutet das?

Die Aufgabe des Arbeitnehmervertreters ist spannend: Sie werden die Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehend prüfen, auf die Sicherheit am

Arbeitsplatz achten, Sie werden den Bemerkungen und Fragen Ihrer Kollegen Gehör schenken und sich konkret an der Suche nach Lösungen beteiligen.

Die Ziele? Die Arbeitsbedingungen und die Sicherheit am Arbeitsplatz verbessern, die Bildungsmöglichkeiten für Ihre Kollegen steigern und dafür sorgen, das Berufs- und Familienleben besser in Einklang zu bringen. Aber auch die Beschäftigung im Unternehmen wahren und fördern, bessere Gehälter durchsetzen, die Gleichheit zwischen Frauen und Männern vorantreiben,...

Wie kann ich kandidieren?

Sie zögern noch, Ihre Kandidatur zu stellen? Das ist normal, es ist keine leichte Entscheidung. Doch haben Sie keine Angst! Sie werden nie alleine sein! Sie können immer auf die Unterstützung des gesamten CSC-Teams zählen. Sie finden alle nützlichen Informationen auf unserer Website: www.werdensiecsckandidat.be

Muss ich alles alleine tun?

Als CSC-Delegierte(r) sind Sie nicht alleine. Sie erhalten zunächst eine Schulung, die Sie über Ihre Rechte und Aufgaben informiert, Sie lernen zu verhandeln, in einer Gruppe zu reden und effiziente Versammlungen zu organisieren.

Wir bieten Broschüren und eine Internetseite speziell für Militanten. Ein Berufssekretär wird Sie bei Ihrer gewerkschaftlichen Arbeit unterstützen.

Bei schwierigen Fragen und Dossiers helfen Ihnen unsere CSC-Experten: Anwälte, Experten in Wirtschafts- und Finanzfragen, Gefahrenberater für Fragen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

**SEID EINE
STARKE
STIMME!**

Kurz: Sie sind nicht alleine und werden Schritt für Schritt in Ihr Mandat eingeführt.

Kann ich entlassen werden?

Um Ihre Rolle als Sprachrohr Ihrer Kollegen spielen zu können, müssen Sie sich im Unternehmen frei äußern und dort ihre gewerkschaftlichen Aktivitäten frei durchführen können. Deshalb sind Sie als Delegierter gesetzlich geschützt.

Der Arbeitgeber darf Sie nicht entlassen oder Sie aus dem Grund versetzen, weil Sie Ihre Kollegen verteidigen. Die Ausübung Ihres Mandats darf auch kein Hindernis für eine Beförderung oder sonstige Vorteile sein.

Entlassung

Sollten Sie nicht wegen einem schwerwiegenden Fehler oder aus wirtschaftlichen Gründen entlassen werden, erhalten Sie die juristische Unterstützung der CSC.

Wenn ein geschützter Arbeitnehmer entlassen wird, kann das Arbeitsgericht den Arbeitgeber dazu verurteilen, eine Entschädigung von zwei bis acht Jahren Lohn zu zahlen.

Auch neue Kandidaten sind geschützt

Dieser Kündigungsschutz gilt auch für die neuen Kandidaten, beginnt jedoch erst 65 Tage vor dem letzten Termin zur Einreichung der Kandidatenlisten. Konkret beginnt diese Periode für die anstehenden Sozialwahlen zwischen dem 12. und 25.01.2020.

Das genaue Datum hängt vom Wahldatum in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Einrichtung ab. Informieren Sie sich bei Ihrem Delegierten oder Ihrem Gewerkschaftssekretär, ab wann der Schutz genau beginnt.

Welcher Unterschied besteht zwischen den Arbeitnehmerkategorien?

Das Personal des Unternehmens ist in verschiedene Kategorien aufgeteilt: Angestellte, Arbeiter, Kader und Jugendliche. Jede Kategorie hat Anspruch auf ein eigenes Mandat, sobald sie eine gewisse Anzahl Arbeitnehmer verzeichnet:

Damit es ein „Jugend“-Mandat gibt, müssen im Unternehmen mindestens 25 Arbeitnehmer unter 25 Jahren beschäftigt sein. Die Jugendlichen wählen dann einen Delegierten in ihren Reihen.

Verschiedene Mandate sind für die Arbeiter und Angestellten reserviert, selbst wenn es nur einen Arbeiter oder nur einen Angestellten gibt.

Wenn das Unternehmen wenigstens 15 Kader zählt, haben diese Anspruch auf ein oder mehrere Mandate, aber nur für den Betriebsrat. Die Kader wählen dort ihren eigenen Vertreter.

Was geschieht im AGS?

Unternehmen, die mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen einen Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz einsetzen. Der AGS hat die Aufgabe, das Wohlergehen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu gewährleisten, sodass sie risikolos arbeiten können und ihre Gesundheit nicht gefährden.

Als Delegierter im AGS können Sie insbesondere zu Folgendem beitragen:

- ✗ zur korrekten Anwendung der Gesetzgebung in Sachen Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz;
- ✗ zur Vermeidung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Stress und Belästigung;
- ✗ zur Konzertierung mit dem Arbeitgeber über die Arbeitslast, die psychosozialen Risiken bei Änderung der Arbeit für ältere Arbeitnehmer, die Probleme in Bezug auf Alkohol an der Arbeit, den Brandschutz, usw.;
- ✗ zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Mobilität, usw.;

✗ zum guten Funktionieren des Dienstes für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (Sicherheit, Arbeitsmedizin,...);

✗ zur korrekten Anwendung der Umweltgesetzgebung.

Als Delegierter sind Sie auch das Sprachrohr Ihrer Kollegen: Sie notieren ihre Klagen und Beschwerden und diskutieren über ihre Bedürfnisse, Fragen und Vorschläge mit der Direktion.

Was geschieht im Betriebsrat?

Ein Unternehmen mit mindestens 100 Arbeitnehmern muss einen Betriebsrat einsetzen. Der BR versammelt sich monatlich und hat das Recht, informiert zu werden, Kontrollen durchzuführen und Stellungnahmen abzugeben. Der BR hat ebenfalls eine begrenzte Entscheidungskompetenz im sozialen Bereich. So entscheidet der BR insbesondere über die Arbeitsordnung, die kollektiven Urlaubstage und die Arbeitszeiten.

Das Recht, über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens informiert zu werden, ist ein wichtiges Recht des BR. Sie erhalten in regelmäßigen Abständen Informationen über die finanzielle Lage, das Personal, die Produktivität und die Zukunftsperspektiven Ihres Unternehmens.

Aufgrund dieser Informationen können Sie bei Problemen schnell reagieren.

SIE MÖCHTEN KANDIDIEREN
UND STELLEN SICH NOCH FRAGEN?
pressedienst@acv-csc.be
0471 71 34 56 (kostenlos)
www.werdensiecsckandidat.be



Ein ereignisreiches Jahr 2019



Auch 2019 war ein ereignisreiches Jahr für die CSC. Viele Verhandlungen auf den verschiedensten Ebenen und zahlreiche Aktionen prägten die Gewerkschaftsarbeit. In dieser Ausgabe veröffentlichen wir den zweiten Teil des Jahresrückblicks.

Juli-August

- Die SNCB fährt Schalteröffnungszeiten weiter runter. Am 5. August werden in 82 belgischen Bahnhöfen die Schalteröffnungszeiten reduziert. Davon betroffen sind auch die Bahnhöfe in Eupen, Welkenraedt, Gouvy, Spa und Verviers. Die CSC Transcom spricht von „einer inakzeptablen Entscheidung“, die Reaktionen bei den Politikern der betroffenen Gemeinden hervorrufen müsse.
- Soziale Sicherheit: Die Politik der letzten Jahre droht das Defizit in der sozialen Sicherheit ab 2021 in beispiellose Höhen zu treiben. Für 2019 wird ein Minus von 1,5 Milliarden Euro erwartet. Das geht aus dem Haushaltsbericht 2019-2020 hervor, der den Mitgliedern des geschäftsführenden Ausschusses der sozialen Sicherheit vorgelegt wurde. Die Mehrjahresprognosen 2021-2024 sehen noch düsterer aus.
- Deliveroo-Kuriere bleiben der Unsicherheit ausgesetzt: Sind sie nun Arbeitnehmer oder Selbstständige? Diese Frage bleibt weiterhin offen. Das Arbeitsgericht Brüssel hat Anfang Juli eine Entscheidung der „Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses“ aufgehoben. Ein Urteil soll erst 2021 (!) gefällt werden.
- Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) hat erstmals einen internationalen Vertrag gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verabschiedet. Für die Gewerkschaften ist das ein großer Erfolg. Die Konvention muss nun durch die IAO-Mitgliedsstaaten ratifiziert werden.

September

- Guido Reuter geht in Rente: Der öffentliche Dienst hat

sein gesamtes Berufsleben, als Beamter und als Gewerkschaftssekretär, geprägt. Vor acht Jahren sorgte er für ein Novum innerhalb der CSC, indem er für die zwei Berufszentralen CSC Öffentliche Dienste und CSC Unterricht gleichzeitig arbeitete.

- Klimastreik am 20. September: Millionen von Jugendlichen und Erwachsenen auf der ganzen Welt streikten erneut für das Klima. Auch in Brüssel. Ihre Botschaft: „Unser Haus brennt, tun wir etwas dagegen. Wir fordern Klimagerechtigkeit für alle.“
- Match Eupen vor der Schließung? 16 Filialen von Match und Smatch sollen geschlossen werden, darunter auch der Match-Supermarkt an der Herbsthaler Straße in Eupen. Das teilte die Gruppe Louis Delhaize Anfang September mit.
- Mobilitätswoche: Zugunsten einer alternativen Mobilität führten auch die Gewerkschaften Aktionen durch, um nachhaltige Fahrten zwischen Wohnsitz und Arbeitsort zu fördern.
- Proximus: Arbeitsniederlegungen, auch in St. Vith. Der Grund: Das Vertrauen in Proximus-Chefin Dominique Leroy war weg, u.a. weil sie im Vorfeld ihres angekündigten Wechsels zu KPN noch Proximus-Aktien im sechsstelligen Euro-Bereich verkauft hatte. In der Belegschaft machten sich Sorgen breit und die Gewerkschaften gaben an, nicht mehr mit ihr in Sachen Umstrukturierung des Telekomkonzerns verhandeln zu wollen.
- Fnac: Am 2. September, einen Tag vor einem geplanten Treffen mit den Gewerkschaften, hat die Fnac-Unternehmensleitung 26 Arbeiter entlassen, davon acht in Lüttich. Unter den Entlassenen befinden sich auch zwei Gewerkschaftsvertreter, darunter eine CNE-Delegierte



der Fnac-Filiale Lüttich.

- Erstes gemeinsames ÜBV-Treffen der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien: Zum ersten Mal hatten die zehn überbetrieblichen Vorstände der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien die Möglichkeit, Mitte September an einem ganztägigen Treffen teilzunehmen. Den Militanten bot sich ausgiebig die Möglichkeit zum Kennenlernen, Erfahrungen auszutauschen und Wege zur Stärkung der regionalen Gewerkschaftsaktivitäten zu finden.

Oktober

- Nationalkongress der CSC: Vom 10. bis 12. Oktober trafen sich 900 Militanten aus allen Sektoren und Regionen in Ostende zum Nationalkongress der CSC, der unter dem Motto #ArbeitMorgen stand. Die Teilnehmer debattierten gemeinsam über die großen Leitlinien der CSC für die kommenden Jahre.
- Der Kalk- und Mineralstoffproduzent Lhoist kündigte an, sich von 117 Mitarbeitern trennen zu wollen. Weder Lhoist noch die drei betroffenen Standorte verzeichnen Verluste und den Aktionären wurden satte Dividenden ausgezahlt. Die CSCBIE versucht, den Stellenabbau so sozialverträglich wie möglich zu gestalten.
- United Freelancer: Mit diesem neuen Dienst bietet die CSC auch Solo-Selbstständigen, Scheinselbstständigen und Freelancern in Belgien individuelle und professionelle Unterstützung (Hilfe bei Verwaltungsverfahren, Prüfung von Vertragsentwürfen usw.), Rechtsbeistand (z.B. bei Streitigkeiten und Verfahren vor dem Arbeitsgericht) und Vertretung ihrer Interessen auf Unternehmens-, Sektoren- und Landesebene an.
- Baustellentag der CSCBIE: Am 16. Oktober führte die CSC Bau-Industrie & Energie erneut einen landesweiten Baustellentag durch. Dabei informierten mehr als 1.000 CSCBIE-Militanten und Personalmitglieder rund 15.000 Arbeitnehmer auf 2.000 Baustellen über ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen.

November

Arbeitslosigkeit macht krank: Die CSC-Arbeitslosengruppe präsentierte die ersten Ergebnisse ihrer Umfrage über den Gesundheitszustand von Arbeitslosen anlässlich des Welttages zur Bekämpfung der Armut. 42,6 % der Befragten sind der Ansicht, dass sich ihr Gesundheitszustand



verschlechtert oder sogar signifikant verschlechtert hat, seitdem sie arbeitslos sind.

- Die Rainbow Warrior III, das Hightech-Motorsegelschiff der Umweltorganisation Greenpeace, durchkreuzt die Weltmeere, um sich für eine Energiewende einzusetzen. Sie beendete ihre Europatournee in Antwerpen, wo sie zum Schauplatz eines beispiellosen Treffens belgischer Klimaakteure wurde: Rund vierzig Vereinigungen trafen sich unter dem Motto „Vereint für das Klima“.
- Protestaktionen in Krankenhäusern und Pflegeheimen, unter anderem in Malmedy. Belgiens Gesundheitssektor hängt am Tropf. Über Jahre hinweg hat die scheidende Föderalregierung den Haushalt des Gesundheitssektors beschnitten. Es fehlen die Mitarbeiter und die finanziellen Mittel. Landesweit prangerte die CSC Öffentliche Dienste die prekäre Situation in den Krankenhäusern und Pflegeheimen an.
- Dienstleistungsschecks: Nach der Weigerung der Arbeitgeber, die Löhne um 1,1 % zu erhöhen, sind die Verhandlungen über neue Lohn- und Arbeitsbedingungen im Sektor der Dienstleistungsschecks in eine Sackgasse geraten. Am 28. November gingen die Hausangestellten zum ersten Mal auf die Straße.
- Erfolg im Pflegesektor: Am 21. November verabschiedete das Parlament einstimmig das „Weißkittel“-Gesetz! 59 Millionen Euro für Krankenhaus- und Heimpflegekräfte, und das auch noch für 2019. Ein schöner Sieg für alle, die sich eingesetzt haben und auch für diejenigen, die nicht an einen Erfolg glaubten. Sich zu mobilisieren lohnt sich!

Dezember

- Bei der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt VRT, dem größten Medienhaus Belgiens, setzt die neue flämische Regierung unter Ministerpräsident Jambon (N-VA) erneut den Rotstift an, obwohl das Medienhaus seit Jahren im Sparmodus läuft. Bis 2024 sollen 44 Millionen Euro eingespart werden.
- Das neue Gesetz über die Genehmigung von pflegenden Personen sieht zwei Neuheiten vor: die Möglichkeit für pflegende Angehörige, einen thematischen Urlaub zu nehmen, und ein Genehmigungsverfahren durch die Krankenkasse. Pflegende Angehörige werden dadurch anerkannt und entschädigt.

DER DIGITALE WANDEL UND SEINE AUSWIRKUNGEN AUF IHRE ARBEIT

Wissenschaftliche Entdeckungen in den letzten Jahrzehnten haben zur Entwicklung von „neuen Informations- und Kommunikationstechnologien“ (IKT) geführt. Dazu gehören: Computer, Smartphones, soziale Netzwerke, mobile Apps, vernetzte Objekte, Online-Shopping, usw. Diese Technologien wirken sich unweigerlich auf Ihre Arbeit aus.

DIE VERSPRECHUNGEN DER ARBEITGEBER

Beginnen wir mit den Versprechungen - oder Mythen? Es gibt einen gut etablierten (neo-)liberalen Diskurs über die neue Technologien, der von den Arbeitgebern und manchmal auch von den Regierungen vermittelt wird. Demnach sollen die digitalen Entwicklungen Ihre Lebensqualität verbessern und Sie in Ihrer Arbeit und im Privatleben glücklicher und unabhängiger machen. Die IKT gehören zu den Bereichen, in die Belgien investieren muss, um seine wirtschaftliche Entwicklung in Zukunft zu sichern. Diese Veränderungen sind daher nützlich und wünschenswert und ermöglichen das Wachstum unseres Reichtums zum Wohle aller.

Selbstverständlich ist die Realität nicht so rosig oder zumindest nuancierter. Welche Auswirkungen haben also die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien derzeit auf die Arbeitsplätze?

DIE REALITÄTEN DER ARBEITNEHMER

Erstens, sie beseitigen Grenzen. Die IKT verbinden alle Objekte und Menschen überall und ständig. Auf diese Weise machen sie die zeit-

lichen und räumlichen Barrieren, die einst zwischen Arbeit und Privatleben bestanden, porös. Wenn Sie auf eine berufliche E-Mail auf Ihrem Smartphone antworten, während Sie die Mahlzeit Ihres Kindes zubereiten, sind Sie dann ein(e) Angestellte(r) oder ein Elternteil? Digitale Technologien verhindern, dass Sie von der Arbeit abschalten, sie ermöglichen das Eindringen der Arbeit in Ihr Haus durch Telearbeit usw. Arbeit und Privatleben sind miteinander verflochten, sehr zum Leidwesen des Wohlbefindens, der Ruhe und vor allem der exklusiven Verfügbarkeit für private und familiäre Aktivitäten. Diese Situationen der psychischen Überlastung erhöhen den Stress und verursachen Burnouts (eine Krankheit, die vor 25 Jahren fast nicht existierte).

Zweitens verändern die digitalen Technologien den Inhalt der Beschäftigung. Sie können mehr als eine Stunde pro Tag damit verbringen, E-Mails zu beantworten oder die Kommunikation Ihres Unternehmens in sozialen Netzwerken zu verwalten. Viele Aufgaben wurden Ihrem Arbeitsfeld hinzugefügt. Und Aufgaben, die einfach ersetzt wurden (Schreiben einer E-Mail statt eines Briefes), wurden in der Regel von einer Erhöhung der Arbeitszeit begleitet. Darüber hinaus verursacht die ausschließliche Beschäf-

tigung am Computer, die für viele Angestellte zur Regel geworden ist, eine Vielzahl physiologischer Probleme (schlechtes Sehvermögen durch den Bildschirm, chronische Rückenschmerzen durch ständiges Sitzen usw.).

Drittens ersetzt die IKT Menschen, sowohl Arbeitnehmer als auch Chefs. Die erste Situation ist einfach zu verstehen, wenn ein Arbeitsposten durch eine Maschine ersetzt wird. Anfangs erlaubte die Technik, bestimmte manuelle Aufgaben zu erledigen, aber die aktuelle Entwicklung digitaler Werkzeuge führt auch zum Ersatz intellektueller Berufe. Verschiedenen Studien zufolge sind demnach zwischen 40 % und 50 % der Arbeitsplätze bedroht. Auf der anderen Seite scheint die Ersetzung von Chefs durch Maschinen weniger offensichtlich, aber sie ist sehr real. Wir erleben zunehmend die Digitalisierung der Arbeitgeberfunktionen. Die traditionelle „Befehl- und Kontrollfunktion“ kann auch von elektronischen Geräten ausgeführt werden. Ein Beispiel sind die Mitarbeiter in den Verteilungszentren von Amazon, die ihre Aufträge über Headsets erhalten und robotermäßig ausführen. Grundsätzlich kann auch die Arbeitgeberfigur durch ein Computerprogramm ersetzt werden. Dieser Prozess wurde zum Beispiel von den Unternehmen Uber (Taxi) und Deliveroo (Mahlzeitlieferung) initiiert. Diese neue Organisationsform (genannt „Uberisierung“) streicht die Figur des Arbeitgebers dergestalt, dass die Arbeitnehmer sich im Selbstständigenstatus wiederfinden. Sie sind dann ausschließlich auf eine mobile App angewiesen, die ihnen ihre Aufträge aufgrund der Bestellungen der App-Benutzer liefert. Das Verschwinden des Arbeitgebers individualisiert den Arbeitnehmer noch mehr und macht ihn allein für seine Arbeitsbelastung und seinen Lohn verantwortlich, was den Druck

Eine Weiterbildung in Word,
sagt Ihnen das zu?



und Stress deutlich erhöht.

Diese kombinierten Auswirkungen zeugen davon, dass die neuen Technologien vorerst ein Instrument zur Versklavung der Arbeitnehmer nach den Wünschen der Arbeitgeber, der Unternehmen und des Marktes sind.

GEWERKSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNG

Auf dem CSC-Kongress in Ostende im vergangenen Oktober wurden diese Entwicklungen ausführlich diskutiert. Um Abhilfe zu schaffen, hat der Kongress, ohne die IKT als Ganzes abzulehnen, für eine Reihe von Vorschlägen gestimmt, die in den kommenden Jahren verteidigt werden sollen. Dabei liegt der Schwerpunkt darauf, dass die Arbeitnehmer nicht mehr unter diesen technologischen Veränderungen leiden dürfen, sondern sie dazu nutzen können, dem Gemeinwohl zu dienen.

Die CSC plädiert für eine gerechte Verteilung der durch digitale Entwicklungen erzielten Gewinne. Wenn diese Gewinne finanzieller Natur sind, sind Steuerreformen erforderlich. Die CSC verteidigt somit die Globalisierung der Einkommen, also die ähnliche Besteuerung des Einkommens aus Arbeit wie des Einkommens durch den Einsatz eines digitalen Instruments. Wir sind auch für eine höhere Besteuerung

der Unternehmensgewinne und Finanztransaktionen. Neben zusätzlichen Steuereinnahmen müssen die Gewinne aus den neuen Technologien auch aufgrund ihrer Auswirkungen auf die Arbeit und auf unser Sozialmodell ihren Beitrag zur Sozialsicherheit leisten. Die IKT beeinflussen zudem den Arbeitsaufwand. Warum 38 Stunden pro Woche weiterarbeiten, wenn alle oder ein Teil Ihrer Aufgaben mit digitalen Werkzeugen erledigt werden können? Die CSC plädiert daher für eine kollektive Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnkürzungen. Dies wird in Zukunft eine unserer höchsten Prioritäten sein.

Allgemeiner ausgedrückt, muss die Einführung von IKT in die Arbeitswelt beraten und nicht von den Arbeitgebern und ihren Ingenieurkumpanen vorgeschrieben werden. Ihre Gewerkschaft verlangt, dass die Auswirkungen digitaler Entwicklungen bewertet werden und dass Sie Technologien anfordern oder ablehnen können, wenn diese dem allgemeinen Interesse dienen bzw. schaden.

Im Bereich des Arbeitsinhaltes und der Arbeitsorganisation wehrt sich die CSC dagegen, wie die IKT die Aufgaben der täglichen Arbeit verändern, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verwischen, die Achtung personenbezogener Da-

ten eingrenzen, Stress und Burnout verursachen, usw. Sie hat eine ganze Palette von Vorschlägen erarbeitet, die alle integraler Bestandteil unserer Absicht sind, Sie in die Definition Ihrer Arbeit einzubeziehen, um deren Sinn, Inhalt, Qualität und Ihr Wohlbefinden zu verbessern.

UND AUF ÖKOLOGISCHER EBENE?

Auch der ökologische Wandel, Thema unserer nächsten Ausgabe, ist zu berücksichtigen. In dieser Hinsicht sind neue Technologien äußerst schädlich. Wäre die IKT ein Staat, wäre dieser der fünftgrößte Emittent von Treibhausgasen weltweit (4 % der Gesamtemissionen). Darüber hinaus benötigt die Herstellung und Verwendung digitaler Werkzeuge seltene Metalle, d.h. fossile Ressourcen, die meist nicht recycelbar sind und deren Gewinnung und Verarbeitung die Umwelt verwüsten.

Auch die Metallvorkommen sind begrenzt: Einige werden bis 2050 erschöpft sein, andere bis 2100. Schlussfolgernd zerstören die IKT unsere Umwelt und bedrohen daher unsere Zukunft und wir werden sie nicht mehr lange genießen können. Also könnten wir genauso gut sofort damit aufhören, nicht wahr?



Stoppt Gewalt gegen Frauen

Warum kümmern wir als Gewerkschaft uns um dieses Thema? Über die Tatsache hinaus, dass Gewalt gegen Frauen inakzeptabel und nicht zu rechtfertigen ist, hat eine solche Gewalt schwerwiegende Auswirkungen am Arbeitsplatz. 9 % der Arbeitnehmerinnen werden im Büro körperlich angegriffen (Jump, 2016). Jede dritte Arbeitnehmerin, die im Sektor der Dienstleistungschecks oder als Haushaltshilfe arbeitet, ist schon Opfer sexueller Gewalt am Arbeitsplatz geworden (CSC Nahrung & Dienste, 2017). Laut „Le Vif“ (21.11.19) kostet häusliche Gewalt die Arbeitswelt jährlich 288 Millionen Euro, zu denen noch Gesundheits- und Aufnahmekosten hinzukommen.

Seit drei Jahren unterstützt die gesamte CSC die Mirabal-Plattform, benannt nach den vier Mirabal-Schwestern, politische Aktivistinnen aus der Dominikanischen Republik, die am 25. November 1960 ermordet wurden. Seitdem haben die Vereinten Nationen den 25. November zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen erklärt.

Am 24. November demonstrierten mehr als 10.000 Menschen in Brüssel und riefen: „Nein heißt nein“, „Wir töten nie aus Liebe“, „Es beginnt mit einem kleinen sexistischen Witz, es nährt ein ganzes System“, „Das Einzige, was man brechen kann, ist das Schweigen“, „Für Frauen von hier und anderswo, ein anständiges Einkommen und eine anständige Rente“.

Auf dem Mont des Arts hatten die CSC-Frauen von Lüttich den Stand „Massacrons ce qui massacre les femmes“ (Lasst uns das niedermachen, was Frauen niedermacht), an dem die Teilnehmer(innen) eingeladen waren, das Lohngefälle, die Gewalt, die gläserne Decke umzustürzen,...



Bergbau und Landwirtschaft Das verborgene Gesicht der globalen Lieferketten

Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel sind in den globalen Lieferketten leider weit verbreitet: Das zeigt ein Bericht der Allianz 8.7, in der auch die Internationale Arbeitsorganisation IAO vertreten ist.

Ein erheblicher Anteil von Kinderarbeit und Menschenhandel ist auf den ersten Ebenen der globalen Lieferketten vertreten: sie finden sich z.B. bei der Gewinnung von Rohstoffen und in der Landwirtschaft, was die Bemühungen in puncto Sorgfaltspflicht, Sichtbarkeit und Rückverfolgbarkeit behindert. Das geht aus dem besagten Bericht der Allianz 8.7 hervor.

Unter dem Titel „Beendigung der Kinderarbeit, Zwangsarbeit und des Menschenhandels in den globalen Lieferketten“ liefert dieser Bericht die allerersten Schätzungen in puncto Kinderarbeit und Menschenhandel in den globalen Lieferketten.

Waren und Dienstleistungen, die wir kaufen

„Die Waren und Dienstleistungen, die wir kaufen, kommen aus vielen Ländern und werden produziert, montiert, verpackt, transportiert und konsumiert über die Grenzen und Märkte hinaus“, sagt Guy Ryder, Generaldirektor der IAO. „Dieser Bericht zeigt die dringende Notwendigkeit, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um Verletzungen der Grundrechte an der Arbeit, die im Rahmen der Lieferketten geschehen, zu bekämpfen.“

Der Bericht zeigt auch mehrere prioritäre Bereiche auf, in denen die Regierungen und Unternehmen mehr tun können. Er analysiert, wie Regierungen ein Beispiel geben können, indem sie bei ihren eigenen Aktivitäten vernünftige Sorgfalt walten lassen, wie z.B. als Lieferant von Waren und Dienstleistungen, als Unternehmensinhaber und als Vertriebspartner von Krediten und Darlehen. Für die Unternehmen unterstreicht er, dass die Sorgfaltspflicht einen ganzheitlichen Ansatz für die Lieferketten erfordert.

Schließlich wird in dem Bericht ein umfassender präventiver Ansatz definiert, der sich an den Ursachen orientiert, einschließlich der Not von Kindern und der Familien.