



Arbeitnehmer
verdienen
Respekt

Arbeitswiederaufnahme

Seite 3

Inhalt

Coronavirus

Seite 3

Rückkehr an den Arbeitsplatz

Seiten 4-8

Wirtschaft anlaufen lassen und Arbeitnehmer schützen

Seite 9

Viele Spieler sind zurzeit in Panik

Seite 10

Meldungen

Seiten 11-12

International

Seite 13

Meldungen

Seiten 14-15

CNE Info: Mobilität und Arbeit

Seite 16

Corona-Elternurlaub

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt Liliane Louges
Jochen Mettlen Birgit Schlüter
Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Unsere Büros sind geschlossen!

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

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

Wir sind weiterhin telefonisch und per Email für Sie da.

Alle Informationen unter:
www.diecsc.be/coronavirus

EUPEN

Telefon: **087 85 99 98**

Email: Arbeitslosendienst: csc.chomage.eupen@acv-csc.be
Juristischer Dienst: sj.verviers@acv-csc.be
Grenzgängerdienst Deutschland: gabrielle.emonts-gast@acv-csc.be
Andere Dienste: csc.ostbelgien@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.ostbelgien@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.ostbelgien@acv-csc.be

**Vielen Dank
für Ihr Verständnis!**



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Rückkehr an den Arbeitsplatz während Covid 19

Ein Leitfaden und eine Checkliste zum Schutz der Arbeitnehmer

Laut Experten werden wir noch einige Zeit mit dem Coronavirus leben und versuchen müssen, eine erneute Zunahme der Krankheit zu verhindern. Wenn Unternehmen ihre Aktivitäten in großem Maßstab wieder aufnehmen wollen, müssen sie daher Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Arbeit so organisiert werden kann, dass die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleistet ist.

Um Ihnen dabei zu helfen, haben die Sozialpartner einen Leitfaden mit Empfehlungen, Tipps und Beispielen ausgearbeitet, der veranschaulicht, wie die Verbreitung des Virus am Arbeitsplatz bekämpft werden kann. Dieser Leitfaden kann auch ein nützliches Instrument für den sozialen Dialog in Ihrem Unternehmen sein.

Es versteht sich von selbst, dass nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch die Konzertierungsorgane (der AGS und der Betriebsrat im Privatsektor und der Konzertierungsausschuss im öffentlichen Sektor) und die Gewerkschaftsdelegation eine wichtige Rolle spielen, wenn es darum geht, die Relevanz der zu treffenden Maßnahmen für das Unternehmen sowie ihre Umsetzung und die im Laufe der Zeit vorzunehmenden Anpassungen zu beurteilen. Durch die soziale Konzertierung können diese Maßnahmen eine größere Akzeptanz innerhalb des Unternehmens erhalten.

Realität in den Sektoren

Der allgemeine Leitfaden soll den Sektoren die Möglichkeit bieten, Maßnahmen zu ergreifen und sie unter Berücksichtigung des sektorspezifischen Kontexts zu ergänzen. In der Lebensmittelindustrie, in der Dienstleistungsscheckbranche, im Bildungswesen, in Banken usw. werden noch andere Maßnahmen erforderlich sein, um unter guten Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen arbeiten zu können. Die CSC betont auch, wie wichtig es ist, Maßnahmen zu ergreifen, die der sektoralen Realität entsprechen. Die Grundregeln zur sozialen Distanzierung und die allgemeinen Regeln zur Hygiene am Arbeitsplatz sind natürlich nach wie vor in Kraft.

Der rote Faden: immer noch die Gesetzgebung über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Obwohl dieser Leitfaden je nach Sektor angepasst und unter Berücksichtigung der Art der Unternehmen angewendet werden kann, müssen die Arbeitgeber ihren Verpflichtungen zur Gewährleistung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz nachkommen. Die Gesetzgebung über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wird daher durch diesen Leitfaden sicherlich nicht außer Kraft gesetzt. Ganz im Gegenteil! Viele der Maßnahmen, die ergriffen werden können, stimmen vollkommen mit der Gesetzgebung überein.



Der Leitfaden und die Checkliste sind online verfügbar

Schließlich ist anzumerken, dass viele der in diesem Leitfaden enthaltenen Elemente in Zukunft infolge neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse bezüglich Covid 19 oder spezifischer Regierungsanweisungen (z.B. des Nationalen Sicherheitsrates) geändert werden können. Auf der Grundlage dieses allgemeinen Leitfadens hat die CSC eine kurze Checkliste erstellt, die Sie in Ihrem Unternehmen verwenden können, um sicherzustellen, dass Ihr Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen ergreift, damit das Personal unter guten Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen arbeiten kann. Es gibt sehr viele Maßnahmen, die ergriffen werden können und sollten, um dies zu gewährleisten.

Sie finden die Checklisten und den Leitfaden auf unserer Internetseite.



Infos +
www.diecsc.be/coronavirus
Wiederaufnahme der Arbeit



Wirtschaft anlaufen lassen und Arbeitnehmer schützen

Die erste Phase des belgischen Plans zur Lockerung der Sicherheitsmaßnahmen trat am 4. Mai in Kraft. In wirtschaftlicher Hinsicht führt sie zur Wiederaufnahme der Business-to-Business (B2B)-Aktivitäten. Bei diesem Neustart ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer eine der größten Herausforderungen.

Zwecks Wiederaufnahme der B2B-Aktivitäten in vielen Sektoren am 4. Mai mussten Maßnahmen ergriffen werden, um eine maximale Einhaltung der Regeln zur sozialen Distanzierung in Unternehmen zu gewährleisten, in denen (die immer noch empfohlene) Telearbeit nicht möglich ist.

Damit in der Zeit nach der Lockerung unter sicheren Umständen gearbeitet werden kann, haben die Gewerkschaften zusammen mit allen Sozialpartnern einen allgemeinen Leitfaden „Sicher arbeiten“ erstellt, der eine Reihe notwendiger Mindeststandards enthält, um die Verbreitung von Covid-19 in den Unternehmen zu verhindern. Dank des sozialen Dialogs ist es einigen Sektoren gelungen, über diese Mindestkriterien hinauszugehen und sektorale Leitfäden zu erstellen.

Es folgt ein Überblick über die Modalitäten für die Wiederaufnahme der Tätigkeiten in verschiedenen Sektoren.

CSC METEA: WENIGER PROBLEME, WENN SOZIALDIALOG

„In dieser Zeit der Wiederaufnahme hat bei den Arbeitnehmern die Gesundheit oberste Priorität, sowohl kollektiv als auch individuell“, so METEA-Generalsekretär Gabriel Smal. Am 4. Mai nahmen fast alle von METEA vertretenen Sektoren wieder ihren Betrieb auf: Textilindustrie, Kfz-Werkstätten, Automobilsektor,... Es wird wahrscheinlich noch einige Zeit dauern, bis ein normaler Arbeitsrhythmus erreicht wird, zumal noch nicht das ganze Personal seine Arbeit wieder aufgenommen hat. „Die Angst der Arbeitnehmer ist genauso groß wie ihr Wunsch, nach fast zwei Monaten Pause wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Aber die Tätigkeit wird wieder aufgenommen, ohne dass uns größere Probleme gemeldet werden. Wenn es sie gibt, dann kommen sie in der Regel aus kleinen Unternehmen, in denen kein sozialer Dialog besteht.“

Die Frage nach den praktischen Modalitäten dieser Wiederaufnahme mit Blick auf den Gesundheitsschutz der Beschäftigten ist besonders wichtig in mehreren von METEA vertretenen Branchen, wo die Situation bereits zu Beginn des Shutdowns als „explosiv“ eingestuft wurde.

„Wir haben versucht, die Hauptprinzipien des allgemeinen Leitfadens herauszufiltern und sie nach Sektoren zu spezifizieren“, erklärt Gabriel Smal. Die von den Sozialpartnern in den Sektoren Kfz-Werkstätten, Metallhandel, Textil und Elektromechanik ausgearbeiteten spezifischen Leitlinien führten zur Veröffentlichung von sektoralen Leitfäden.

„Es war jedoch äußerst schwierig, eine Einigung im metallverarbeitenden Sektor zu erzielen“, sagt Gabriel Smal und verweist auf zahlreiche lange Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband Agoria. „Die oberste Priorität für die Gesundheit der Arbeitnehmer wurde schließlich durchgesetzt - nicht ohne Schwierigkeiten. Und dem AGS kommt eine entscheidende Rolle zu. Es werden alle Anstrengungen unternommen, um innerhalb des AGS einen Konsens zu erzielen. Wenn dies nicht gelingt, kann die Inspektion eingeschaltet werden.“ METEA erinnert an die unverzichtbare Rolle der Gewerkschaftsdelegation (GD) und der sozialen Konzertierungsorgane.

CSC TRANSCOM: BEFÜRCHTUNGEN SCHÜLERTRANSPORT

Können wir wirklich von einer Wiederaufnahme in einem Sektor sprechen, in dem viele Unternehmen an vorderster Front standen, um die Gesellschaft mit lebensnotwendigen Gütern und medizinischer Ausrüstung zu versorgen? „Einige Transport- und Logistikunternehmen haben noch nie so hart gearbeitet wie während des Shutdowns, insbesondere diejenigen, die Supermärkte beliefern“, erklärt Roberto Parillo, Hauptverantwortlicher des Sektors Straßentransport und Logistik der CSC-Transcom. Bei Transportunternehmen, die (fast) ganz stillgelegt wurden (z.B. Transport von Geräten oder Autos) erfolgt die Wiederaufnahme parallel zu jener in den Fabriken. „Dennoch habe ich Befürchtungen für den Schülertransport, der seine Tätigkeit gerade erst wieder aufgenommen hat“, betont Roberto Parillo.

Im Transport- und Logistiksektor wollten die Arbeitgeber keine sektoralen Maßnahmen ergreifen. „Also haben wir in den Unternehmen auf den Erhalt von bestimmten Prämien hin verhandelt, um den Arbeitnehmern für ihre Bemühungen zu danken. Was die Gesundheit anbelangt, so gelten die während des Shutdowns getroffenen Maßnahmen auch nach der Wiederaufnahme: nicht zu zweit in einem Fahrzeug, Desinfektionsgel zur Verfügung haben, die Regeln des physischen Abstands einhalten. Es wurden ebenfalls besondere Vorkehrungen getroffen, um zum Beispiel die Unterzeichnung von Dokumenten bei der Zustellung von Paketen zu regeln: so soll verhindert werden, dass sich die Fahrer durch Kugelschreiber oder Dokumente mit dem Virus anstecken.“

CSC NAHRUNG & DIENSTE: WACHSAM BLEIBEN

Mit Ausnahme insbesondere des Hotel- und Gaststätten-gewerbes (Horeca) oder der Touristenattraktionen, die frühestens am 8. Juni wieder anlaufen können, haben die meisten der von der CSC Nahrung & Dienste vertretenen Sektoren ihre Aktivitäten nicht wirklich eingestellt. Von der Lebensmittelverarbeitung und dem Lebensmittelhandel bis hin zu Sicherheitsfirmen, Reinigung und Abfallsammlung: alle diese als systemrelevant eingestuften Branchen funktionierten während des Shutdowns. Der 4. Mai war also für viele Beschäftigte in diesen Sektoren nicht wirklich ein Neustart.

Lebensmittelindustrie

„In den kommenden Wochen wird die Herausforderung darin bestehen, die Wachsamkeit in Bezug auf den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer aufrechtzuerhalten“, sagt Rachel Michel, Kommunikationsbeauftragte der CSC





Das Dossier

Nahrung & Dienste. „Im Bereich der Lebensmittelindustrie befürchten wir zum Beispiel, dass die zurzeit relativ strengen Sicherheitsregeln im Laufe der Zeit auf Anfrage der Arbeitgeber oder wegen nachlassender Aufmerksamkeit der Arbeitnehmer gelockert werden. Die Aufrechterhaltung dieses Sicherheitsniveaus ist ein wichtiges Thema. In dieser Hinsicht wird der sozialen Konzertierung in den Unternehmen eine wichtige Rolle zukommen.“ Ein den allgemeinen Leitfaden ergänzender sektoraler Leitfaden wurde für die Lebensmittelindustrie sowie für die Abfallsammlung ausgearbeitet.

Bewachung und Reinigung

In den Branchen Bewachung und Reinigung werden derzeit

sektorale Leitfäden diskutiert. Diese beiden Sektoren, die während des Shutdowns an vorderster Front blieben, werden beim Neustart zweifellos unter großem Druck stehen.

Auch wenn der Sektor der Dienstleistungsschecks seine Aktivitäten während des Shutdowns nicht offiziell eingestellt hat, so bleibt das Hauptproblem für die Beschäftigten in dieser Branche nach wie vor die Aufrechterhaltung der physischen Distanz zum Kunden. „Der allgemeine Leitfaden wurde nicht auf den Sektor der Dienstleistungsschecks angepasst. Die Furcht vor Ansteckung bleibt die gleiche wie während des Shutdowns, betrifft aber jetzt mehr Menschen“, sagt Rachel Michel.

CSCBIE: UNTERSCHIEDLICHE WIEDERAUFNAHMEN

Baugewerbe

Die Wiederaufnahme der Arbeit stellt die meisten Bauunternehmen vor große praktische Herausforderungen, was die Einhaltung der sozialen Distanzierung am Arbeitsplatz und die Beförderung der Arbeitnehmer zur und von der Baustelle betrifft. „Die soziale Distanzierung lässt sich auf der Baustelle nur schwer einhalten, aber auch bei bestimmten beruflichen Handlungen oder Arbeiten, bei denen zwei Personen nebeneinander stehen müssen“, erklärt CSCBIE-Regionalsekretär Fabrizio Carpino. „Wir brauchen eine möglichst starke sektorale Basis. Es war unerlässlich, ein Abkommen zu erreichen, das die Sicherheit der Arbeitnehmer garantiert, wenn der allgemeine Leitfaden, d.h. die gesetzliche Mindestbasis spezifiziert, ergänzt und an die Realität der Arbeit angepasst werden muss.“

Nach langwierigen Verhandlungen erzielten die Sozialpartner im Baugewerbe am 7. Mai ein Abkommen über Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz. „Die CSCBIE und die CGSLB konnten nicht akzeptieren, dass laut dem ursprünglichen und einseitig von der FGTB unterzeichneten Protokoll mehrere Bauarbeiter zusammen in einem Kleintransporter sitzen dürfen, mit einer Maske als einziger Schutzausrüstung“, erklärt Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSCBIE. „Dabei riskierte ein Arbeitnehmer entlassen und sanktioniert zu werden, wenn er auf der Baustelle seine Maske abnahm, selbst nur ganz kurz.“ Für die CSCBIE war diese Sanktion unangemessen und illegal.

Am Ende der Schlichtungssitzung vom 7. Mai wurde schließlich vereinbart, die Präventionshinweise als integralen Bestandteil des Abkommens zu betrachten. Dank dieser konnten die Knackpunkte korrigiert und die Bedenken der CSCBIE berücksichtigt werden.

Friseur, Kosmetik und Fitness

Für die PK 314 (Friseur- und Kosmetikgewerbe sowie Fitnessstudios) fordert die CSCBIE, dass die Sicherheits- und Hygieneregeln strikt eingehalten werden. Die Arbeitgeber sind für die Sicherheit der Mitarbeiter und Kunden verantwortlich. Für jeden Friseurladen und für jedes Kosmetikstudio muss eine Risikoanalyse bezüglich Covid 19 durchgeführt werden. Es wurden zwar Arbeitgeber-Leitfäden erstellt, aber ohne jegliche sektorale Konzertierung. Die CSCBIE hat deshalb Checklisten für die ArbeitnehmerInnen

dieser Branchen zusammengestellt. Während die Friseurläden und Kosmetikstudios am 18. Mai wieder ihre Pforten öffnen konnten, müssen die Betreiber der Fitnessstudios mit ihren Indoor-Aktivitäten weiter warten.

Chemie

Für den Chemiesektor steht der 4. Mai nicht wirklich für eine Wiederaufnahme der Tätigkeit. Da der Sektor von Anfang an als systemrelevant galt, wurden ab der ersten Woche des Lockdowns Gesundheitsmaßnahmen in den Unternehmen ausgehandelt. „Aber die Branche erlebt vielleicht etwas früher eine Situation, die sich auf alle Sektoren ausbreiten könnte“, erklärt CSCBIE-Gewerkschaftssekretärin Aurore Joly. „Die Arbeitnehmer werden von den Arbeitgebern und den Medien beeinflusst, im Namen der Gesundheitskrise Abstriche in Bezug auf Lohn, Urlaub und soziale Errungenschaften hinzunehmen. Solidarität darf nicht nur eine Sache der Arbeitnehmer sein.“

In der Chemie wie in anderen Sektoren auch: Solidarität darf nicht nur eine Sache der Arbeitnehmer sein.



REINIGUNGSKRÄFTE: „DIE ARBEIT BELASTET IMMER MEHR“



Zwischen 70 und 80 % der Reinigungskräfte haben während des Shutdowns weiter gearbeitet. Ein Bericht aus erster Hand.

Valérie arbeitet auf dem Gelände der Université Catholique de Louvain (UCL). Sie ist seit zehn Jahren als Leiterin in der Gebäudereinigung tätig.

„Wir gewährleisten mit einer reduzierten Anzahl von Reinigungskräften die Desinfektion und Reinigung der derzeit besetzten Räumlichkeiten (Sicherheitspersonal, Sprechstunden, usw.), da das übrige Personal der Universität noch Telearbeit macht. Das Team umfasst 20 von 50 Mitarbeitern.“ Was die Ausrüstung und die Sicherheitsmaßnahmen

betrifft, hat Valérie das Glück, für einen großen Reinigungsbereich zu arbeiten, und ist daher relativ gut ausgestattet: „Unser Arbeitgeber stellt uns Masken, Desinfektionsgel und Einweghandschuhe zur Verfügung. Er hat uns auch ein Informationsblatt mit Sicherheits- und Hygieneanweisungen per Post zugeschickt.“ In einem kleineren Umfeld ist die Situation weniger rosig: Viele Arbeitnehmer haben keine angemessene Schutzausrüstung erhalten und oft wurde keine Präventionspolitik durchgeführt.

Mit dem Beginn der Lockerung muss das Reinigungspersonal neue Aufgaben übernehmen oder einige davon gründlicher ausführen. „Wir müssen alle Kontaktstellen desinfizieren wie zum Beispiel Türgriffe, aber auch die neuen Plexiglasscheiben, die am Empfang und in Bibliotheken installiert wurden. Die sanitären Einrichtungen müssen gründlicher als üblich gereinigt werden, und alle Möbel sind ebenfalls zu reinigen“, erklärt Valérie.

Aber das Schwierigste für die Reinigungskräfte ist nicht so sehr die Arbeitsbelastung, sondern das Durchhaltevermögen. „Die allgemeine Atmosphäre ist schwer, wir fühlen uns sehr einsam. Außerdem müssen die Sicherheitshinweise immer befolgt werden. Das belastet auf Dauer“, räumt Valérie ein. Sie ist der Meinung, dass ihre Mitarbeiter etwas Ermutigung hätten gebrauchen können. „Die Mitglieder meines Teams haben kein Unterstützungsschreiben vom Arbeitgeber erhalten. Das ist wirklich schade“, so Valérie abschließend.

Der Tag der Reinigungskräfte findet am 19. Juni statt. In Kürze wird die CSC Nahrung & Dienste ihren im Reinigungssektor tätigen Mitgliedern eine Postkarte (per Post oder E-Mail) schicken, um ihnen für ihre Arbeit zu danken.

Weitere Informationen unter:
www.facebook.com/CSCjourneedunettoyage

BAU: „MANGELNDER SCHUTZ FÜR VIELE KMU-MITARBEITER“

In einigen Unternehmen mangelt es an Schutzausrüstung. Maßnahmen für physischen Abstand lassen sich nur schwer einhalten. Arbeitnehmer, die durch die Lohneinbußen der letzten Wochen unter Druck geraten sind, wagen es nicht, die Wiederaufnahme der Arbeit unter diesen Bedingungen abzulehnen.

Marc Moreau, der für das Baugewerbe zuständige Regionalsekretär der CSCBIE, steht in ständigem Kontakt mit den Bauarbeitern. Er kommt auf die mit der Wiederaufnahme verbundenen Schwierigkeiten zurück.

Welches sind die Schwierigkeiten?

Bestimmte Baustellen sind natürlich schwieriger als andere. Auf weitläufigen Straßenbaustellen, wo die Arbeiter alleine auf großen Baumaschinen sitzen, ist die Situation anders als auf einer Baustelle in einem Krankenhaus oder einem Wohnhaus. Aber man kann sagen, dass das Tragen

einer Maske zu den Problemen der Bauarbeiter gehört. Beim Arbeiten ist es unter der Maske sehr warm und unangenehm. Wir müssen geeignete Methoden finden, um die soziale Distanzierung zu ermöglichen. Seit der Wiederaufnahme der Tätigkeiten stelle ich jedoch fest, dass es vielen Arbeitnehmern, und vor allem in KMU, an allem fehlt: an Handschuhen, Masken und Schutzmitteln. Die Bauarbeiter benutzen oft Dinge gemeinsam oder müssen für bestimmte Arbeiten nahe beieinander sein. Die Zusammenarbeit ist schwierig, wenn sie nicht über die Mittel verfügen, um sich selbst zu schützen. Manchmal sitzen drei, vier oder gar fünf Arbeitnehmer in den Firmenfahrzeugen, die sie zur Baustelle bringen. Während dieser Lockerung beobachtet man eine umfassende und gefährliche Nichtbeachtung der grundlegenden Vorschriften.

Ist dies eine allgemeine Situation?

Es muss nuanciert werden. Wo die soziale Konzertierung



greift, werden die notwendigen Maßnahmen zur Anwendung des allgemeinen Leitfadens ergriffen, auch wenn noch nicht alles notwendige Material eingetroffen ist. Und in einigen KMU läuft es auch ganz gut. Darüber hinaus bitten uns Arbeitgeber manchmal telefonisch um Rat, damit ihre Belegschaft ihre Arbeit sicher ausführen kann. Aber für einen großen Teil der Arbeitnehmer in KMU ist die Situation katastrophal. Ihre Arbeitsbedingungen sind schlecht. Sie wenden sich an uns, um zu erfahren, welche Schutzmaßnahmen ihr Arbeitgeber ergreifen müsste. Immer wieder gibt es Probleme in Bezug auf die soziale Dis-

tanzierung in Kleintransportern und fehlendem individuellen Schutz. Diese Arbeitnehmer sorgen sich nicht nur um ihre Gesundheit, sondern befürchten auch Repressalien seitens des Arbeitgebers, wenn sie sich entscheiden, unter diesen Bedingungen nicht zur Arbeit zu erscheinen. Sie haben Angst vor Entlassung und stehen durch die Lohneinbußen der vergangenen Wochen unter Druck. Infolgedessen lassen sie sich nur schwer dazu bewegen, öffentlich über ihre Situation zu reden.

PRIVATSPHÄRE AM ARBEITSPLATZ IN COVID-19-ZEITEN

Ist das Messen der Temperatur oder das Ausfüllen eines medizinischen Fragebogens am Werkeingang mit der Privatsphäre des Arbeitnehmers vereinbar? Eine Bestandsaufnahme bei der Wiederaufnahme der Tätigkeiten.

Der Schutz personenbezogener Daten ist ein Grundrecht. Aber unter dem Deckmantel des Schutzes der öffentlichen Gesundheit im Covid-19-Kontext könnte es verlockend sein, die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer außer Kraft zu setzen. Die Verarbeitung von gesundheitsbezogenen Daten ist grundsätzlich verboten. Ein Arbeitgeber, der dies wünscht, muss die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers einholen. Bei der Überwachung der Ausbreitung von Epidemien gibt es jedoch einige Ausnahmen, die es den Arbeitgebern erlauben, unter bestimmten Bedingungen auf eine solche Zustimmung zu verzichten.

Die Datenschutzbehörde (DSB) berät in dieser Frage. Sie weist insbesondere darauf hin, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer nicht dazu verpflichten kann, medizinische Fragebögen auszufüllen. In der Tat darf er niemals Zugang zu den medizinischen Daten der Arbeitnehmer haben. Nur der Arbeitsmediziner ist befugt, Infektionen festzustellen und den Arbeitgeber und diejenigen, die mit der infizierten Person in Kontakt gekommen sind, zu informieren.

Stigmatisierung vermeiden

Der Arbeitgeber kann die Belegschaft über eine Infektion im Unternehmen informieren, darf jedoch die Identität der infizierten Person nicht erwähnen, was zu einer Stigmatisierung führen könnte. Der Name der infizierten Person kann auch dem Arbeitsmediziner und den zuständigen Behörden mitgeteilt werden.

Die Gesetzgebung erlaubt nicht die einseitige Entscheidung des Arbeitgebers, die Temperatur der Arbeitnehmer messen zu lassen. Dies kann nur im Rahmen der Gesundheitsüberwachung durch einen Arbeitsmediziner (oder eine arbeitsmedizinische Pflegekraft) erfolgen. Nur sie können dann je nach Ergebnis die Entscheidung treffen, einen Arbeitnehmer für arbeitsfähig oder nicht arbeitsfähig zu erklären. Der Arbeitnehmer kann natürlich auch zu Hause seine Temperatur messen, ehe er zur Arbeit fährt. Bei Fieber kann er sich an seinen Hausarzt wenden, bevor er Kontakt mit Kollegen oder anderen Personen auf dem Weg zur Arbeit oder am Arbeitsplatz hat.

In der Regel darf ein Arbeitgeber keine Maßnahmen ergreifen, die über den Rahmen des geltenden Arbeitsrechts oder die Anweisungen der zuständigen Behörden hinausgehen. Zögern Sie im Zweifelsfall nicht, Ihren Gewerkschaftsdelegierten zu kontaktieren!



Infos +

www.diecs.be/coronavirus

Die Gesetzgebung erlaubt nicht die einseitige Entscheidung des Arbeitgebers, die Temperatur der Arbeitnehmer messen zu lassen.

„Viele Spieler sind zurzeit in Panik“

Die CSC-Sporta verteidigt die kollektiven und individuellen Interessen der bezahlten Profi- und Amateursportler. Wie viele andere Arbeitnehmer auch, haben zahlreiche Sportler mit Schwierigkeiten zu kämpfen und sind besorgt.

Sébastien Stassin der CSC-Sporta erörtert die Folgen von Covid-19 für die Sportwelt und besonders für den Fußball. Er ist seit dem 1. Mai für diesen Sektor verantwortlich.

Welche Konsequenzen hat Covid-19 für Ihre Mitglieder?

Die meisten von ihnen befinden sich in Kurzarbeit. Die Verwendung der Kurzarbeit ist durchaus verständlich für kleine Clubs, bei denen Spieler, die einen Teilzeitvertrag haben, sich ohne Einkommen wiederfinden. Amateure haben im Allgemeinen keinen Anspruch auf Arbeitslosenzulagen, denn es werden keine Sozialversicherungsbeiträge von ihrem Einkommen abgezogen.

Dass jedoch die Clubs der D1 oder D1B auf Kurzarbeit zurückgreifen, obwohl sie im Vergleich zu den Spielergehältern nur minimale Sozialbeiträge zahlen, erscheint uns viel problematischer. Sie sollten nicht die soziale Sicherheit zur Bezahlung ihrer Spieler benutzen, obschon sie seit Jahren in den Genuss begrenzter Beträge seitens des LSS kommen. Die Coronavirus-Krise sollte diesbezüglich Veränderungen bewirken.

Welche Nachwirkungen befürchten Sie für die Sportler? Hat sich das Coronavirus auf die Beschäftigung und die Karrieren bestimmter Sportler ausgewirkt?

Zweifelsohne dürfte es nach der Coronakrise zu einigen ziemlich harten Lohnkürzungen für Spieler des mittleren Niveaus kommen. Für berühmte Spieler wird es nie Probleme geben, weil alle Clubs weiter kämpfen werden, um sie zu bekommen. Doch in der Grauzone werden die Tarife sinken. Viele Spieler sind im Moment in Panik.

Wie hilft die CSC-Sporta den Sportlern während dieser Krise?

Wir spielen eine vermittelnde Rolle im Rahmen der Kurzarbeit von einigen Standard-Spielern. Wir verhandeln mit der Profiligena, dem Club und den Spielern, damit alle Spieler gleich behandelt werden und um diese Kurzarbeit in eine für alle akzeptable Lohnsenkung umzuwandeln. Zurzeit erhalten wir natürlich viele Bitten um

Hilfe von Spielern, die zuvor nicht gewerkschaftlich organisiert waren und die sich in Kurzarbeit wiederfinden. Tatsächlich erleben wir einen Anstieg von mehr als 25 % unserer Mitgliederzahlen in den letzten Wochen.

Ist die Schaffung eines Zentralrats der Spieler Anfang April auch eine Antwort auf die Krise?

Die Clubs treffen derzeit Entscheidungen, ohne uns zu konsultieren. Wir wollten ein Mitspracherecht haben. Dieser Rat, bestehend aus 14 Spielern aus D1A und D1B, wird konsultiert, wenn es um sportliche Entscheidungen innerhalb der Profiligena und des belgischen Fußballverbandes geht. Wir werden da sein, um sie bei den Verhandlungen mit den Clubs und mit den juristischen Dokumenten zu unterstützen. Unsere Zusammenarbeit mit Spielern, die in der Fußballwelt eine gewisse Anerkennung genießen, wie Mignolet, Vanheusden und auch Vincent Kompany, der ebenfalls Teil dieses Rates ist, verleiht Sporta Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit. Dadurch könnten andere Sportler verstehen, dass es hier nicht nur darum geht zu reagieren, sondern auch vorzubeugen.



„Zweifelsohne dürfte es nach der Coronakrise zu einigen ziemlich harten Lohnkürzungen für Spieler des mittleren Niveaus kommen.“

Kurzarbeitergeld auch für Arbeitnehmer über 65 Jahre



In diesen Corona-Zeiten ist die Realität von Senioren über 65 verstärkt ins Rampenlicht der Öffentlichkeit geraten, die immer noch arbeiten und gleichzeitig eine oft zu niedrige Rente beziehen. Wenn diese Senioren eine korrekte Rente hätten, wären sie nicht gezwungen, weiter zu arbeiten. Die CSC-Senioren fordern seit langem eine Erhöhung der Mindestrente.

Bisher hatten Arbeitnehmer über 65 Jahre im Gegensatz zu dem, was Pensionsminister Bacquelaire zunächst angekündigt hatte, keinen Anspruch auf Corona-Kurzarbeitergeld. Das ist zutiefst unfair, denn einige Senioren befinden sich zurzeit in einer sehr komplizierten finanziellen Lage.

Die CSC forderte eine dringende Änderung der Gesetzgebung für diese Arbeitnehmer über 65 Jahre. Zu unserer Zufriedenheit wurde am 14. Mai in der parlamentarischen Kommission für soziale Angelegenheiten ein Gesetzentwurf verabschiedet. Dieser wird es Rentnern über 65, die zeitweilig arbeitslos sind, ermöglichen, für den Zeitraum der „Corona-Periode“ vom 1. Februar 2020 bis zum 30. Juni 2020 eine Arbeitslosenzulage mit ihrer Rente zu kombinieren. Dieser Gesetzentwurf wurde von Ecolo-Groen

vorgelegt. Nur die N-VA war dagegen.

Nachdem der Vorschlag von der Kommission gebilligt wurde, muss er nun der gesamten Abgeordnetenkommission zur Abstimmung vorgelegt werden. Anschließend muss er dann im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht und durch Verordnungen und Dekrete in die Praxis umgesetzt werden. Danach wird das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) seine Anweisungen für die Anpassung der Prozeduren geben müssen. Sobald dies geschehen ist, können wir die Dossiers der Senioren in sehr prekären Situationen bearbeiten, so dass sie für diese Zeit des Coronavirus ihr Kurzarbeitergeld erhalten können. Dies ist ein wichtiger Sieg für diese Arbeitnehmer.

Stempelkarten: 25. Mai

Wenn Sie vollarbeitslos sind, können Sie uns Ihre Stempelkarte ab dem 25. Mai zukommen lassen:

- Über die eC3-App im App Store und Google Play (Infos unter www.dieesc.be/ec3).
- Per Post.
- In den Briefkasten eines CSC-Dienstleistungszentrums.

Wenn Sie sich zwischen dem Zeitpunkt, an dem Sie Ihre Karte versenden und dem Monatsende in einer Situation befinden, die nicht mit dem Bezug der Arbeitslosenzulagen vereinbar ist (Arbeit, Krankheit, anderes), benachrichtigen Sie bitte umgehend Ihr CSC-Dienstleistungszentrum.

Achtung! Diese Ankündigung betrifft nicht die Corona-Kurzarbeit.

Sardinen für Bedürftige

Im Vorfeld des Internationalen Tages gegen Rassismus am 21. März hatte die CSC die Verteilung von 6.000 Sardinen Dosen in mehreren Bahnhöfen vorgesehen. Nach dem Vorbild der italienischen Sardinien-Bewegung und deren Motto „Jede Sardine hat das Recht auf Existenz“ hatte die CSC diese Aktion geplant, um auf die äußerst schwierige Lage der Ärmsten, Obdachlosen und Papierlosen aufmerksam zu machen. Häufig sind sie rassistischen Äußerungen, Hetzparolen und Diskriminierungen ausgesetzt.

Aufgrund der Corona-Krise konnten weder die Verteilung der Sardinen Dosen in den Bahnhöfen, noch die Demo gegen Rassismus stattfinden. Deshalb hat sich die CSC dazu entschlossen, die Sardinen Dosen an Hilfsorganisationen zu verteilen. Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien verteilte 1.000 Sardinenbüchsen an Hilfseinrichtungen in Lüttich, die tagtäglich Mahlzeiten für Obdachlose und Papierlose zubereiten.

Bekleidungsmarken müssen dringend handeln

In der Bekleidungsindustrie ist das Leben von Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Gefahr. Die Coronavirus-Krise hat ihre Lebensgrundlagen zerstört und macht es umso notwendiger, die Kämpfe für einen existenzsichernden Lohn, sozialen Schutz, Organisationsfreiheit und Sicherheit in den Betrieben zu unterstützen.

Infolge ausfallender Rohstofflieferungen aus China, des Auftragsrückgangs insbesondere im Zusammenhang mit den Geschäftsschließungen in Europa sowie der von den Regierungen getroffenen Gesundheitsmaßnahmen wurden in den letzten Monaten viele Betriebe geschlossen. Dies betrifft eine Reihe von Ländern wie Kambodscha, Myanmar (Burma), Sri Lanka, Bangladesch, Indonesien, Albanien und die zentralamerikanischen Länder.

Jahrzehnte der Ausbeutung und miserabler Arbeitsbedingungen haben Menschen in Armut gehalten, mehrheitlich Frauen, die in den Fabriken der globalisierten Textilindustrie arbeiten. Die Arbeiterinnen sind heute mit voller Wucht von Betriebsschließungen und Gesundheitsrisiken in Verbindung mit Covid-19 betroffen.

Unter normalen Umständen leben diese Arbeitnehmerinnen bereits wegen ihrer niedrigen Löhne, ihrer Arbeitsbedingungen und der allgemeinen Unterdrückung der Arbeitnehmerrechte in einer prekären Lage. Ohne Ersparnisse und ohne soziale Sicherheit sind sie nun mit einer besonders schwerwiegenden gesundheitlichen, sozialen und wirtschaftlichen Krise konfrontiert.

Appell an Modemarken und Modehäuser

In Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft fordern die Kampagne für saubere Kleidung und Achact die Modemarken und den Einzelhandel der Bekleidungs- und Schuhindustrie weltweit auf, die Wucht der Gesundheitskrise nicht auf die Arbeiterinnen am anderen Ende ihrer Lieferketten zu verlagern.

Insbesondere fordern sie die Marken auf:

- sich zu vergewissern, dass die Arbeiterinnen in ihren Lieferketten nicht entlassen werden, dass die

ihnen geschuldeten Löhne sofort ausgezahlt werden und dass Löhne, Leistungen und eventuelle Abfindungszahlungen, wie gesetzlich vorgesehen, ihnen auch während der Krise weiter bezahlt werden;

- darauf zu achten, dass die Aktivitäten erst dann wieder aufgenommen werden, wenn sie in der Lage sind, die Sicherheit und Gesundheit aller Personen zu gewährleisten, die an ihren Lieferketten arbeiten;
- das Recht der Arbeitnehmerinnen auf Arbeitsverweigerung aufgrund von Risiken für ihre Gesundheit oder ihr Leben zu respektieren;
- das Recht auf Kollektivverhandlungen und auf gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit zu garantieren;
- Menschenleben vor Gewinne zu stellen, indem sie keine Dividenden oder Boni auszahlen, während Beschäftigte entlassen werden oder ihren Lohn nicht erhalten.

Covid-19-Sonderfonds für Notfälle

Seit langer Zeit kämpft WSM (ehemals Weltsolidarität) mit seinen Partnern für den universellen Zugang zu Ge-

sundheitsversorgung und sozialem Schutz. Die NGO der CSC und der CAB unterstützt ihre Partner im Kampf gegen das Coronavirus, vor allem aber bei der Umsetzung von nationalen Sozialschutzsystemen. Um dieser Gesundheitskrise zu begegnen, können sie sich auf die finanzielle Unterstützung von WSM durch den Covid-19-Sonderfonds für Notfälle verlassen.

Ihre Geste der Solidarität ist auf dem Konto von WSM willkommen: BE96-7995-5000-0005 - BIC GKCCBEBB, mit der folgenden Mitteilung: „Gemeinsam gegen das Coronavirus“. Sie können auch online unter www.wsm.be/participations/faire-un-don/ spenden. Für eine Spende von 40 Euro oder mehr erhalten sie eine Steuerbescheinigung.

Unterzeichnen Sie!

Millionen von Frauen in der Bekleidungsindustrie verlieren ihr Einkommen und gefährden ihre Gesundheit und ihr Leben. Wir fordern die Modemarken auf, die Wucht der Gesundheitskrise nicht auf die Arbeiterinnen am anderen Ende ihrer Lieferketten zu verlagern.

Unterzeichnen Sie den Aufruf auf www.achact.be/Archives-events-49.htm



© Lieve Blanquaert

Kollektivverhandlungen garantieren Arbeitnehmern einen wirklich fairen Lohn

Die Zahl der Arbeitnehmer, denen derzeit in der Europäischen Union ein Kollektivabkommen zugutekommt, ist seit Beginn des Jahrhunderts um mindestens 3,3 Millionen gesunken.

Anlässlich der ersten Phase der Konsultation der Europäischen Kommission über faire Mindestlöhne hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) auf die Ergebnisse einer Studie hingewiesen⁽¹⁾, die feststellt, dass die Abdeckung der Kollektivverhandlung in 22 der 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU)

seit 2000 zurückgegangen ist.

Für den EGB liegt der Grund für diese Situation in der mutwilligen Politik dieser Staaten, unterstützt von der Europäischen Kommission. Der EGB fügt hinzu, dass diese Politik sich häufig auf dem Irrglauben basiert, ein hohes Niveau an Kollektivverhandlungen sei schlecht für die Wirtschaft. In der Realität ist die Beweislage gegenteilig und zeigt, dass starke Systeme der Kollektivverhandlung zu besseren Lohn- und Arbeitsbedingungen beitragen sowie zu einer gerechteren Gesellschaft und einer besseren Wirtschaftsleistung.

Für EGB-Generalsekretärin Esther Lynch

„ist die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns das strikte Minimum, um Menschen über der Armutsgrenze zu halten. Aber die Kollektivverhandlungen sind der beste Weg, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer wirklich einen fairen Lohn erhalten, um das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu bekämpfen und für gute Bedingungen für atypische Arbeitnehmer zu sorgen“.

Quelle: Europäischer Gewerkschaftsbund.

⁽¹⁾ Jelle Visser, ICTWSS-Datenbank, Version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. Oktober 2019; OECD-Stat.

Europa: Angriff auf Förderung Lohntransparenz

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) drängt die Europäische Kommission, ihr Versprechen zur Einführung verbindlicher Maßnahmen für die Förderung von gleicher und gerechter Entlohnung wegen der Coronavirus-Krise nicht zu brechen.

Eines der fünf Versprechen von Ursula von der Leyen war, innerhalb von 100 Tagen nach ihrer Ernennung zur Präsidentin der Kommission verbindliche Maßnahmen auf dem Gebiet der Lohntransparenz zu

treffen, um das in Europa bestehende Lohngefälle von 15 % zwischen Männern und Frauen auszugleichen.

In einer Pressemitteilung offenbarte der EGB aufgrund einer Indiskretion aus einem Arbeitsprogramm, dass die Aktion der Europäischen Kommission über gleiche Entlohnung für Männer und Frauen und eine gerechtere Entlohnung für arbeitende Frauen durchaus in der Versenkung verschwinden könnte. Darin heißt es: „Obschon die Transparenz der Entlohnungen in die politischen Richtlinien aufgenommen wurde, ist darauf hinzuweisen, dass alle signifikanten Änderungen unweigerlich zu einer zusätzlichen adminis-

trativen Belastung für die Unternehmen führen werden. Wir müssen uns daher fragen, ob der Herbst wirklich der geeignete Zeitpunkt für diesen Vorschlag ist.“

„Fehler mit weitreichenden Folgen“

Der EGB ist der Ansicht, dass jede weitere Verzögerung ein Verrat an Millionen von Frauen ist, die einen unverhältnismäßig großen Anteil der Beschäftigten in den Frontberufen während der Gesundheitskrise ausmachen. Er erinnert daran, dass laut Eurostat 78 % des gesamten Personals der Gesundheitspflege Frauen sind, darunter 4,1 Millionen Hilfspersonal, das schlecht bezahlt, aber hoch exponiert ist. EGB-Generalsekretärin Esther Lynch schrieb Helena Dalli, der Kommissarin für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, dass es ein „Fehler mit weitreichenden Folgen“ wäre, jetzt nicht zu handeln.

Die Zahlen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den 27 EU-Ländern sind verfügbar unter: www.ec.europa.eu/eurostat



Jede weitere Verzögerung wäre ein Verrat an Millionen von Frauen.

Equal Pay!

© Erik Luntang

DG: Arbeitslosenzahlen steigen um 2,3 %



„Der Anstieg ist vor allem bei den Arbeitslosen festzustellen, die schon seit mehr als sechs Monaten arbeitslos sind. Die Zahl der Personen, die erst weniger als einen Monat lang gemeldet sind, also derjenigen die sich im März eingetragen haben, ist sogar gesunken. Das mag auf den ersten Blick paradox erscheinen, da man erwarten würde, dass aufgrund der Corona bedingten Einschränkungen mehr Personen beim Arbeitsamt vorstellig werden. Dass dies nicht der Fall war, liegt vor allem daran, dass viele Betriebe das System der Kurzarbeit in Anspruch nehmen. Arbeitnehmer, die in Kurzarbeit versetzt werden, müssen sich nicht beim Arbeitsamt als Arbeitsuchende melden und erscheinen somit auch nicht in der Statistik der Arbeitsuchenden“, so das ADG.

Des Weiteren sind deutliche Rückgänge bei der Arbeitsvermittlung und bei den Stellenangeboten zu verzeichnen. „Dadurch verbleiben mehr Personen in Arbeitslosigkeit, was den Anstieg der Arbeitslosenzahlen, vor allem bei den schon seit längerem arbeitslosen Personen begründet.“

Die Corona-Krise schlägt sich auch auf die Arbeitslosenzahlen in der DG nieder. Laut Arbeitsamt sind die Arbeitslosenzahlen im April um 2,3 % gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr beträgt der Anstieg 12,7 % (oder 267 Personen mehr als Ende April 2019). Die Arbeitslosenrate beträgt nun 6,5 %.

Insgesamt waren Ende April 1.236 Männer (+37) und 1.136 Frauen (+17) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen. „Insgesamt liegt der Anstieg seit Ende März bei 2,3 %. Während normalerweise im Frühjahr

ein Rückgang der Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen ist, kann dieser Anstieg eindeutig auf die Auswirkungen der Corona bedingten Maßnahmen zurückgeführt werden“, erklärt das Arbeitsamt.



Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt

1 Sekretär(in) – zweisprachig D/F - für den Grenzgärdienst

KOMPETENZEN

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

PROFIL

- Durchführung verschiedener Sekretariatsaufgaben, Aktenführung, Telefonate, Klassieren von Dokumenten
- Erfahrung im Bereich Personal- oder Steuerwesen (Belgien und Deutschland) von Vorteil

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

Interessiert?

Dann bewerben Sie sich bis spätestens 7. Juni 2020 bei Regionalsekretär Marc Niessen per Mail: iris.schmuhl@acv-csc.be

Mobilität und Arbeit

WERDEN SIE UNTERWEGS BEZAHLT?

Vielleicht gehören Sie auch zu denjenigen, die viel für ihre Arbeit unterwegs sind: zunächst vom Wohnort zum Arbeitsort, dann zu einem oder mehreren Kunden, dann wieder nach Hause. Wird diese ganze Zeit, die Sie im Auto (Bus, Zug, Straßenbahn,...) verbringen, als Arbeitszeit betrachtet?

Die Berücksichtigung Ihrer Fahrzeiten als Arbeitszeit ist eine heikle Frage mit schwerwiegenden Folgen: Gilt die Fahrt als Arbeitszeit, muss sie bezahlt werden (nicht unbedingt zum gleichen Stundenlohn), und Sie profitieren vom garantierten Arbeitnehmerschutz. Daher ist dies eine entscheidende Frage.

ARBEITSZEIT

Lassen Sie uns zunächst mit folgender Feststellung beginnen: Als Arbeitszeit gilt die ganze Zeit, die Sie Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung stehen (der Rest Ihrer Zeit gilt als Ruhezeit, Ihre Freizeit). Arbeitszeit ist daher nicht gleichbedeutend mit tatsächlicher Arbeit. Ein Bereitschaftsarzt kann bezahlt werden, um im Bett zu schlafen, weil er jederzeit gerufen werden kann, um einen Patienten im Notfall zu behandeln. Auch zu Hause steht dieser Arzt dem Krankenhaus für die Dauer seiner Bereitschaft zur Verfügung. Umgekehrt handelt es sich bei einer Pause am Arbeitsplatz meistens nicht um Arbeitszeit, da Ihr Arbeitgeber Sie nicht bitten kann, während Ihrer Pause eine Arbeit zu verrichten (es gibt viele unterschiedliche Regeln je nach Sektor und Unternehmen, im Zweifelsfall lesen Sie Ihre Arbeitsordnung). Sie stellen fest, dass nicht unbedingt der Ort, an dem Sie sich befinden, ausschlaggebend ist, sondern vor allem Ihre Verfügbarkeit für Ihren Arbeitgeber.

ART DER FAHRT

Die Gleichstellung der Fahrzeit zur Arbeitszeit hängt auch von der Art der

Fahrt ab, die Sie machen. Hier unterscheidet man mehrere Situationen.

Fahrt vom Wohnort zur Arbeit: Wenn Sie sich von Ihrem Wohnort zu Ihrem Arbeitsort begeben, geht man davon aus, dass Sie Ihrem Arbeitgeber nicht zur Verfügung stehen und es sich daher nicht um Arbeitszeit handelt. Wenn Sie aber während dieser Fahrt Anweisungen Ihres Arbeitgebers folgen (einen Kollegen abholen, Material besorgen), gilt dies als Arbeitszeit, da Sie in diesem Fall Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung stehen.

Fahrt vom Wohnort zur Arbeit ohne regulären Arbeitsplatz: Wenn Sie keinen festen Arbeitsplatz haben und Ihre Aufgabe darin besteht, vollzeitig bei Kunden zu arbeiten, dann zählen alle ihre Fahrten als Arbeitszeit. Während Ihrer Fahrt zwischen Ihrem Wohnort und Ihrem ersten Kunden sowie während der Fahrt von Ihrem letzten Kunden wieder nach Hause stehen Sie Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung, da er es ist, der Ihnen Ihre Fahrten vorgibt.

Fahrt mit Ihrem Arbeitgeber: Wenn Sie Ihren Weg zur Arbeit mit Ihrem Arbeitgeber machen (z.B. um einen Kunden zu besuchen), ist dies Arbeitszeit, da Sie unter seiner Aufsicht stehen.

Fahrt vom Arbeitsplatz zur Arbeit: Wenn Sie von einem Arbeitsplatz (üblich oder nicht) an einen anderen Arbeitsplatz (üblich oder nicht) fahren, stehen Sie Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung und die Fahrt wird dann als Arbeitszeit betrachtet.

Neben diesen rechtlich klaren Situa-



ARBEIT & MOBILITÄT

onen gibt es einen kontroversen Fall, der immer wiederkehrt: wenn ein Angestellter, der über einen regulären Arbeitsplatz verfügt, seinen Tag mit einer Arbeitsleistung außerhalb dieses Arbeitsplatzes beginnt oder beendet.

Beispiel: Sie beginnen Ihren Tag mit einem Meeting bei einem Kunden zu Hause um 9 Uhr. Um unnötige Fahrten zu vermeiden, fahren Sie direkt dorthin, ohne vorher in Ihrem Büro zu erscheinen. Wie ist diese Fahrt nun zu betrachten? Manche Rechtsprechungen argumentieren, dass es sich um Arbeitszeit handelt, da Sie den Anweisungen Ihres Arbeitgebers folgen, indem Sie zum Kunden gehen. Andere dagegen sind der Ansicht, dass es keine Arbeitszeit ist, da Sie freiwillig zum Kunden fahren, so als ob Sie sich normal zu Ihrem Büro begeben würden. Manche machen dann einen Kompromiss: Die Fahrzeit, die möglicherweise die normale Fahrzeit übersteigt, wird als Arbeitszeit gezählt. Wenn Sie z.B. eine Viertelstunde mit dem Auto von zu Hause zu Ihrem Büro fahren, aber eine halbe Stunde von zu Hause zum Kunden benötigen, haben Sie eine Viertelstunde gearbeitet (die nächste Fahrt zwischen dem Kunden und Ihrem Büro gilt als Arbeitszeit).

Eine weitere Situation betrifft die Geschäftsreisen. In diesem Fall wird die tatsächlich im Ausland vorgesehene Arbeitszeit automatisch als Arbeitszeit gezählt (z.B. der Kongress, an dem Sie von 9 bis 17 Uhr in Düsseldorf teilnehmen). Freizeit im Ausland gilt automatisch als Ruhezeit (z.B. ein Spaziergang in Düsseldorf von 17 bis 19 Uhr). Was



Man fordert von den Arbeitnehmern eine immer höhere geografische Mobilität.

Im Laufe des vergangenen Jahrhunderts sind die Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsort immer länger geworden und sie fressen die Fortschritte der Gewerkschaften im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf. Während dieser Fahrten stehen Sie Ihrem Arbeitgeber nicht zur Verfügung, aber Sie sind auch nicht für Ihre privaten und familiären Aktivitäten verfügbar. Sie können nicht bei Ihrer Familie sein, Freunde sehen oder einer sportlichen Aktivität nachgehen. Sie sitzen im Auto, im Bus, in der Straßenbahn oder auf dem Fahrrad, um zur Arbeit zu kommen. Das gleiche gilt für die Pausen am Arbeitsplatz: Sie haben frei, sind aber nicht in der Lage zu tun, was Sie während dieser Zeit am liebsten tun würden.

Es gibt Ideen, hier Abhilfe zu schaffen. Erstens könnten wir Arbeitsorte in die Nähe von Wohnvierteln bringen, anstatt abgelegene Gewerbegebiete zu vervielfachen. Zweitens muss die Priorität darin bestehen, die Arbeitszeit kollektiv zu reduzieren ohne die Fahrzeiten zu verlängern, was die Freizeit der Arbeitnehmer erhöhen wird. Schließlich könnte über die rechtliche Zweiteilung zwischen „Arbeitszeit“ und „Ruhezzeit“ nachgedacht werden. Die Fahrten und Pausen, diese „Zwischenzeiten“, warum sie nicht als solche anerkennen? Besser noch, warum sie nicht als Arbeitszeit betrachten und bezahlen?

die Reisezeit betrifft, so ist dies ein Zeitraum, in dem Sie Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung stehen und daher gilt diese als Arbeitszeit (z.B. die Hin- und Rückfahrt nach Düsseldorf).

VON FALL ZU FALL

Die oben genannten Regeln reichen für gewisse Situationen möglicherweise nicht aus. Schauen Sie in Ihrer Arbeitsordnung nach, die diese Probleme genauer angehen und mögliche Streitigkeiten verhindern sollte. Gegebenenfalls können Sie sich an Ihren Gewerkschaftsvertreter wenden und wenn der Konflikt anhält, kann ein Gerichtsverfahren komplizierte Situationen klären.

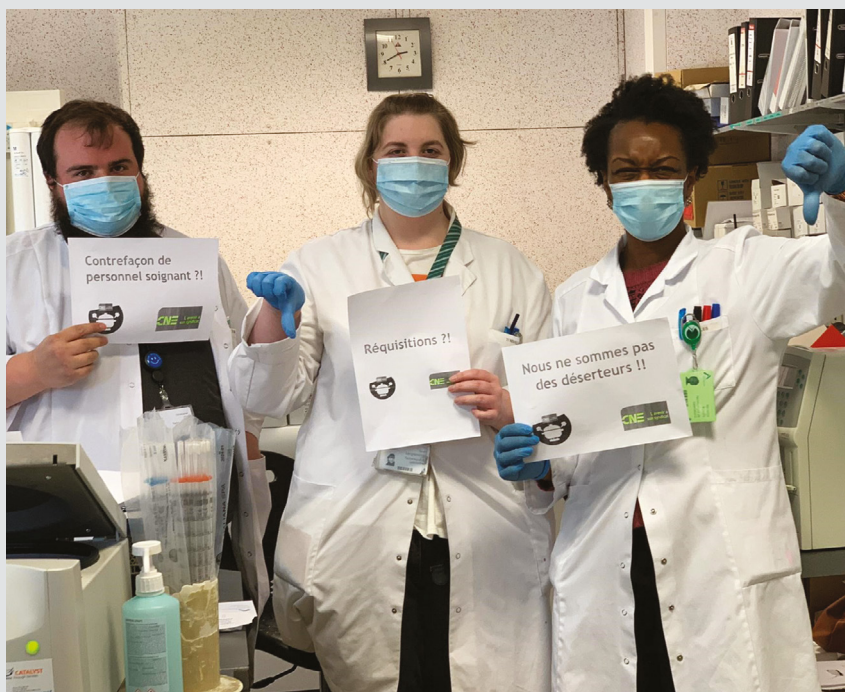
WORAUF KÖNNEN WIR HOFFEN?

Die Frage der Arbeitszeit gehört zu den historischen Forderungen der Ge-

werkschaftsbewegung. Zu Beginn des 19. Jahrhunderts arbeiteten manche Arbeiter bis zu 16 Stunden am Tag in den Fabriken. Sozialkämpfe konnten diese Zahl progressiv reduzieren. Heute überschreitet die Dauer eines Arbeitstages im Prinzip nicht mehr als 9 Stunden (obwohl die letzte Föderalregierung die Möglichkeiten, von diesem Maximum abzuweichen, erweitert hat). Doch während die ersten Arbeiter direkt neben den Fabriken lebten, verbringt ein belgischer Angestellter nun durchschnittlich eine Stunde pro Tag auf dem Weg zur Arbeit, was die Zeit für das Privat- und Familienleben verkürzt. Wenn das Arbeitsamt einem Arbeitslosen ein Stellenangebot unterbreitet, kann der Arbeitslose es nicht mit der Begründung ablehnen, dass die Fahrten zu lang sind, solange sie weniger als vier Stunden pro Tag betragen (ja, 4 Stunden am Tag!).

Pflegepersonal hat die Nase gestrichen voll

„Trop is te veel.“ Die Geduld beim Pflegepersonal ist aufgebraucht. In den letzten Wochen haben sich Belgiens Pflegekräfte in der Corona-Krise aufgerieben, haben trotz fehlender Schutzmasken, Handschuhe und mangelhaften Testkapazitäten ihren Job gemacht. Sie sind aufgrund des Dauereinsatzes physisch und psychisch erschöpft. Und was macht die Föderalregierung von Premierministerin Wilmès? Ungeschultes Personal soll Pflegeaufgaben übernehmen, der „Blouses Blanches“-Fonds soll nicht wie vorgesehen den Pflegekräften zugutekommen und last but not least nimmt die Föderalregierung die Sozialkonzertierung nicht ernst. Respekt gegenüber dem Pflegepersonal und eine Aufwertung des Berufes sehen anders aus. Deshalb haben die CNE und die CSC Öffentliche Dienste Streikankündigungen hinterlegt.



Corona-Elternurlaub jetzt beantragen

Arbeitsministerin Nathalie Muylle hat eine neue Form des Elternurlaubs eingeführt, den sogenannten Corona-Elternurlaub. Dieser kurzfristige Urlaub soll es den Eltern ermöglichen, Beruf und Privatleben in diesen schwierigen Zeiten besser miteinander vereinbaren zu können.



© Leyla Vidal/Belpress.com

Dieser Urlaub ist unabhängig vom traditionellen Elternurlaub und wird nicht davon abgezogen. Der Corona-Elternurlaub kann schnell und flexibel zwischen dem 1. Mai und dem 30. Juni 2020 in Anspruch genommen werden. Nach der Zustimmung des Arbeitgebers muss der Antrag spätestens zwei Monate nach dem Beginn des Corona-Elternurlaubs beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) eingereicht werden.

Antragstellung

Zunächst müssen Sie Ihren Arbeitgeber schriftlich und mindestens drei Tage im Voraus benachrichtigen. In diesem Schreiben müssen Sie das Anfangs- und Enddatum des Corona-Elternurlaubs und die gewünschte Form der Arbeitsunterbrechung (1/5 oder 1/2) angeben. Wenn Sie sich bereits in gewöhnlichem Elternurlaub befinden und

zu einem Corona-Elternurlaub übergehen möchten, müssen Sie Ihrem Arbeitgeber ebenfalls genau mitteilen, wie Sie diese Umwandlung gestalten möchten.

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen dann schriftlich oder per E-Mail antworten, und zwar spätestens am dritten Werktag nach Ihrem schriftlichen Antrag und in jedem Fall vor Beginn des geplanten Corona-Elternurlaubs. Sie müssen den Empfang der Antwort Ihres Arbeitgebers (Zusage oder Absage) bestätigen. Sollten Sie die Zustimmung Ihres Arbeitgebers erhalten, müssen Sie beim LfA die Zulage beantragen. Den entsprechenden Antrag reichen Sie vorzugsweise online ein (www.lfa.be).

Auf dem Portal der sozialen Sicherheit (www.sozialesicherheit.be) muss der Arbeitgeber seinen Teil des Formulars zuerst ausfüllen und dem LfA übermitteln. Im Anschluss daran erhalten Sie eine E-Mail mit einem Link, der es Ihnen ermöglicht, Ihren Teil des Antrags auszufüllen und an das LfA zu senden. Die Antragstellung ist auch in Papierform möglich.

Aufgepasst: Wenn Sie den Corona-Elternurlaub stückeln möchten, müssen Sie für jeden zusammenhängenden Zeitraum ein neues Formular ausfüllen.

Wenn alle Bedingungen erfüllt sind, erhalten Sie einen Bescheid C62 mit der Bewilligung der Entschädigung und dem entsprechenden Betrag, der Ihnen monatlich gezahlt wird.

Nettobeträge in Euro

Dank der Gewerkschaften wurde eine Erhöhung der Entschädigung für den Corona-Elternurlaub gewährt. Nachstehend finden Sie die monatlichen Nettobeträge.



Infos +
www.diecsc.be - www.lfa.be

	1/2 Elternurlaub	1/5 Elternurlaub
Eltern mit Kindern wohnend:	< 50 Jahre	440,96 Euro
	> 50 Jahre	594,48 Euro
Alleinstehende mit Kindern	724,94 Euro	289,98 Euro