



© Jean-Marc Lallemand/Belpress.com

Corona-Regeln für Gesundheit und Umwelt

Seite 8

Inhalt

- Seite 3
Sozialwahlen 2020
- Seiten 4-5
Sozialwahlen: Delegationsportrait
Krankenhaus Eupen
- Seite 6
Atomausstieg und Beschäftigung
- Seite 7
Meldungen
- Seiten 8-9
Corona-Regeln für Gesundheit und
Umwelt
- Seite 10
Grenzgänger Deutschland
- Seite 11
Meldungen
- Seiten 12-13
Industrie: Kreislaufwirtschaft
- Seiten 14-15
CNE: Rahmenabkommen Kranken-
haussektor
- Seite 16
Sozialwahlen 2020

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:
Jean-Marc Namotte,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

Redaktion:
Vera Hilt Liliane Louges
Angela Mertes Jochen Mettlen
Mike Mettlen Birgit Schlüter
Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

Druck:
Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:
CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

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

Erscheinungsrhythmus:
Vierzehntäglich

Öffnungszeiten

Telefonisch und per Mail erreichbar

Wir sind weiterhin telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind auch Terminabsprachen in der CSC Eupen möglich.

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf unter: csc.ostbelgien@acv-csc.be oder **087 85 99 22**.

Sie können auch weiterhin Ihre Dokumente in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen. Geben Sie bitte Handynummer und Mailadresse an. Wir werden Ihre Anfrage schnellstmöglich bearbeiten.

Alle Informationen unter: www.diecsc.be/coronavirus

EUPEN

Telefon: **087/85 99 98**

Email: Arbeitslosendienst: csc.chomage.eupen@acv-csc.be
Juristischer Dienst: sjverviers@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: sjverviers@acv-csc.be
Grenzgängerdienst Luxemburg: sjverviers@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: sjverviers@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

Sozialwahlen vom 16. bis 29. November

Die Coronakrise hat zur Aussetzung der ursprünglich für Mai geplanten Sozialwahlen geführt. Nun, da neue Wahltermine bekannt gegeben und die Kandidatenlisten in den Betrieben eingereicht wurden, kann die Kampagne für diesen wichtigen Moment der Demokratie für die Arbeitnehmer beginnen.

Zwischen dem 16. und 29. November 2020 sind mehr als 1.600.000 Arbeitnehmer aufgerufen, in ihren Unternehmen ihre Vertreter für den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und den Betriebsrat (BR) zu wählen.

Die Wahlen für den AGS, der Maßnahmen in allen Fragen des Wohlbefindens und der Sicherheit am Arbeitsplatz ermöglicht, finden in allen Unternehmen und Institutionen statt, die zwischen dem 1. Oktober 2018 und dem 30. September 2019 im Schnitt mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt haben. Unternehmen, die im gleichen Zeitraum durchschnittlich mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigt haben, wählen auch den Betriebsrat, ein paritätisches Organ, in dem Fragen zur Personalpolitik, zur Arbeitsordnung, zur Beschäftigungspolitik oder zur wirtschaftlichen und finanziellen Lage und zu den Zukunftsaussichten des Unternehmens behandelt werden.

Eine CSC-Liste in jedem Unternehmen

Sozialwahlen sind eine wichtige de-

mokratische Übung, sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die CSC selbst. 2016 stellte die CSC mehr als 61.000 Kandidaten in rund 6.000 Unternehmen auf. Das ist mehr als alle politischen Parteien zusammen bei den Kommunalwahlen. Die Sozialwahlen 2020 werden sich auf mehr als 9.000 Konzertierungsorgane auswirken, d.h. auf 3.000 BR und 6.000 AGS.

Wer kann wählen?

Die am Tag X erstellten Wahllisten behalten ihre Gültigkeit. Wenn Sie in der Wahlliste eingetragen sind, sind Sie stimmberechtigt. Leiharbeiter, die seit mindestens drei Monaten im Unternehmen tätig sind, können auch für die Wahl der Vertreter für den Betriebsrat und den AGS stimmen.

Wann finden die Wahlen in Ihrem Unternehmen statt?

Das neue Datum für die Wahlen in Ihrem Unternehmen wird auf den aktuellen Daten basieren. Konkret: Wenn die Sozialwahlen am Donnerstag der ersten Woche der Wahlperiode im Mai stattfinden sollten, dann wird das auch

im November der Fall sein. Auch der vereinbarte Zeitplan wird eingehalten werden müssen. Wenn in den Konzertierungsorganen eine Einigung erzielt wird, kann dies jedoch noch geändert werden. Die Wahlen für den AGS und den BR sind getrennte Wahlen. Beide Organe müssen daher eine Entscheidung treffen, wenn das Unternehmen die Wahlen an einem anderen Tag abhalten will. Wenn es im Unternehmen jedoch noch kein Konzertierungsorgan gibt, ist es nicht möglich, das Wahldatum zu ändern.

Was ist mit den bestehenden Konzertierungsorganen?

Die Konzertierungsorgane werden weiter funktionieren bis nach den Neuwahlen. Die CSC hat die Militanten gebeten, die noch ein Mandat bekleiden, aber 2020 nicht mehr kandidieren, ihr Mandat noch etwas länger zu übernehmen. Sie werden bis zum Ende ihres Mandats geschützt bleiben.

Aussetzung der Sozialwahlen: Wie geht es weiter?

Die Sozialwahlen wurden ab dem Tag X+36 (dem Tag nach Ablauf der Frist für die Einreichung der Kandidatenlisten) ausgesetzt. Ausgehend von dem in Ihrem Unternehmen festgelegten Wahltermin lag dieser Tag zwischen dem 18. und 31. März 2020. Alle vor diesem Tag getroffenen Entscheidungen und Abkommen behalten ihre Gültigkeit. Eine Ausnahme bilden Abkommen, die im Zusammenhang mit der Coronakrise getroffen wurden und sich ausdrücklich darauf beziehen.

Die Prozedur für die Sozialwahlen wird frühestens am 23. September, am neuen Tag X+36, wieder aufgenommen und von da an fortgesetzt.



Seid eine starke Stimme

#sozialwahlen2020

waehtcsc.be





Sozialwahlen 2020

St. Nikolaus Hospital Eupen

„Das Personal war fix und fertig“

Das St. Nikolaus Hospital Eupen beschäftigt rund 500 Mitarbeiter und gehört somit zu einem der größten Arbeitgeber in der Region. Schon seit vielen Jahren finden dort Sozialwahlen statt und aufgrund der Anzahl Mitarbeiter - 310 von ihnen sind CNE-Mitglieder - sind die Arbeitnehmer in einem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und einem Betriebsrat vertreten. CSC Info traf Andreas Schumacher und Philippe Baltus, beide langjährige CNE-Delegierte, zum Gespräch.

Ihr blickt gewiss nicht auf einfache Jahre zurück und die jetzige Situation hat euch das Leben sicherlich nicht gerade erleichtert, oder?

Ja, es waren schwierige Zeiten in den letzten Monaten und unser Delegationsbüro ist fast zum psychologischen Betreuungsraum mutiert. Die Leute waren einfach fix und fertig und mussten so einiges loswerden. Anfänglich hatten wir auch nicht das notwendige Schutzmaterial, was bekanntlich belgienweit ein Problem war. Natürlich hat die ganze Situation bei den Beschäftigten Sorgen und Ängste ausgelöst.

Nicht nur beruflich sondern auch rein menschlich waren es schwierige Zeiten - und sind es noch immer, denn das Virus ist noch immer da und die nächste „normale“ Grippewelle wird auch nicht lange auf sich warten lassen. Zurzeit rennen wir noch der Normalität hinterher, denn alles, was

wegen Corona an medizinischen Tätigkeiten verschoben wurde, muss jetzt dringend nachgeholt werden.

Rein beruflich kam während der anfänglichen Coronakrise hinzu, dass bei uns kein Kurzarbeitsabkommen bestand und die Arbeitnehmer zuerst Minus-Stunden in Kauf nehmen mussten. Manche sogar bis zu 60 Stunden. Ab dem 11. April konnten wir dann endlich auch auf das System der Kurzarbeit zurückgreifen.

Was konntet ihr seit 2016 für die Beschäftigten erreichen?

Auf nationaler Ebene ist das überberufliche Abkommen 2017 - 2020 des nicht-kommerziellen Sektors eine große Unterstützung, da das Personal künftig drei Wochen Urlaub am Stück erhalten kann, denn das ist keineswegs der Normalfall in unserer Branche. Manchmal mussten die Kollegen nach knapp drei Wochen bereits am Wochenende wie-

der antreten oder erhielten erst gar keine drei Wochen. Das ist nicht normal und ganz gewiss nicht angesichts der Schwere des Berufs.

Ein weiterer Lichtblick ist die Einführung der ersten Phase der neuen „Barremisierung IFIC“ (A.d.R.: Lohnreform, siehe auch Seite 15) was bis 2022 für zahlreiche Personalmitglieder eine 5 bis 10 % Lohnerhöhung mit sich bringt.

Und in punkto Frühpension, die ja noch bis 2020 möglich ist?

Da konnten wir die Weiterführung für drei Jahre unseres Betriebsabkommens verhandeln, sodass die Arbeitnehmer anstatt eine zusätzlichen Entschädigung seitens des Arbeitgebers von 50% des Unterschiedes zwischen dem Nettoferenzlohn und der Arbeitslosenentschädigung je nach Dienstalter zwischen 60 und 80 % erhalten.

Da es immer schwieriger wird in Frühpension zu gehen, mussten wir schauen, wie wir das Karriereende verträglicher gestalten können, denn die Frühpension ist nur noch bis Ende 2020 möglich und die Anerkennung als schwerer Beruf lässt auch noch auf sich warten.

Wir konnten im Abkommen von 2005 - 2010 für alle Arbeitnehmer, die im Patientenkontakt stehen, ab 45 Jahre monatlich einen zusätzlichen Urlaubstag verhandeln, ab 50 Jahre zwei Tage monatlich und ab 55 Jahre drei Tage, was für die älteren Mitarbeiter eine willkommene Erleichterung bedeutet. Zumal im St. Nikolaus Hospital, bedingt durch die Pensionsreformen noch viel älteres Personal beschäftigt ist. Dieses nationale Abkommen wurde seitens der Regierung in Frage gestellt und musste verteidigt werden.

Apropos Anerkennung als schwerer Beruf, wie geht es damit weiter?

Das ist natürlich eine Sache, an der auf nationaler Ebene gearbeitet werden muss und wir kämpfen weiterhin für die Anerkennung als schwerer Beruf. Es ist sicherlich nicht nachvollziehbar, warum die Berufe des Baugewerbes berechtigterweise als schwere Berufe anerkannt werden, aber die des Pflegepersonals, das oftmals auch schweren Lasten und zudem großem mentalen Druck ausgesetzt ist, nicht als solche eingestuft werden!

Der Beruf wurde in der Öffentlichkeit ja auch durch den erheblich geleisteten Widerstand gegen die Sparpolitik im Gesundheitssektor anders wahrgenommen, nicht zuletzt auch wegen der Diensttagsaktionen der Weißkittel.

Ja und durch den Ausbruch der Coronakrise wurde endlich allen mal deutlich, wie wichtig ein gut funktionierendes Gesundheitssystem ist und wie wichtig die soziale Sicherheit insgesamt ist. Durch diesen erheblichen Widerstand und dank unseres Kampfes konnte 2018 im Gesundheitssektor eine weitere „Sozial Maribel“-Maßnahme durchgeführt werden, welche insgesamt im St. Nikolaus Hospital seit 2016 mit fünf zusätzlichen Vollzeit-Arbeitsstellen zu Buche schlug. Erfolgreich waren auch die Diensttagsaktionen der Weißkittel. Diese Aktionen führten zur Schaffung eines Fonds der Weißkittel, der eine

Zusatzfinanzierung von 500 Millionen Euro für die 100%-Umsetzung der IFIC-Baremisierung und 100 Millionen Euro zur qualitativen Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Zielsetzung hat. Ein schöner Sieg für alle, die sich eingesetzt haben, auch für diejenigen, die nicht an einen Erfolg glaubten. Sich zu mobilisieren lohnt sich!

Wie sieht euer Ausblick auf die kommenden vier Jahre aus?

Bis 2022 wollen wir die IFIC-Baremisierung komplett umgesetzt haben, drei Wochen Urlaub am Stück (21 Tage) als Norm festlegen, für die Stabilität der Stundenpläne kämpfen, um so das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familie zu fördern. Des Weiteren fünf Tage Weiterbildung pro Jahr für jeden Beschäftigten verwirklichen und natürlich die psychosoziale Risikoanalyse pro Dienst weiterführen.

Zudem steht noch die Aktualisierung der jetzigen Arbeitsordnung auf dem Programm, wobei man sich natürlich in den kommenden vier Jahren auch eventuellen Herausforderungen, mit denen man jetzt noch nicht rechnet, stellen muss.

Vergessen darf man dabei auch nicht, dass man sich als Delegierter in der heutigen Zeit immer wieder dafür einsetzen muss, hart erkämpfte Rechte zu bewahren. Für das gesamte Personal, also auch für diejenigen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Heute sehen leider viele Menschen all das als Selbstverständlichkeit an. Doch dem ist nicht so! Es wäre daher wichtig, dass möglichst viele diesen Kampf unterstützen, denn je mehr wir sind, desto mehr Druck können wir ausüben und uns für die Rechte der Arbeitnehmer einsetzen.

Ein straffes Programm für die kommenden vier Jahre. Wir wünschen euch viel Erfolg und die volle Unterstützung des gesamten Personals!

Birgit Schlüter



Zwei erfahrene Gewerkschafter. Andreas Schumacher (unten) und Philippe Baltus sind seit Jahren CNE-Delegierte im Eupener Krankenhaus.



Atomausstieg: Welche Auswirkungen auf die Beschäftigung?

Belgien hat sich vor 17 Jahren zum Ausstieg aus der Kernenergie bis 2025 verpflichtet. Da das Datum näher rückt, müssen noch viele Fragen geklärt werden, um eine nachhaltige und effiziente Energieversorgung zu gewährleisten, die Kosten einzudämmen und die Zukunft der Beschäftigung zu garantieren. Der überberufliche Vorstand (ÜBV) von Huy zog gemeinsam Bilanz mit Energie- und Klimaexperte Arnaud Collignon.

Derzeit sind in Belgien sieben Kernreaktoren in Betrieb: vier in Doel (Beveren) und drei in Tihange (Huy). Theoretisch sollen sie zwischen 2022 und Ende 2025 vom Netz gehen. Drei von ihnen sollten ursprünglich bereits 2015 abgeschaltet werden, doch die Frist wurde verlängert. „Infolgedessen stehen wir vor einem sehr engen Zeitplan für den Ausstieg aus der Kernenergie. Daher sind viele Akteure der Meinung, dass dies sehr kompliziert und nicht ideal sein wird. Aber es ist möglich. Es ist eine politische Entscheidung. In jedem Fall könnte die Frist nur für zwei Reaktoren, Tihange 3 und Doel 4, verlängert werden. Die anderen am Netz zu halten, wäre zu gefährlich. Also, egal was passiert, zwei Drittel der Atomstromerzeugung werden verschwinden“, sagt Arnaud Collignon.

Was wird geschehen? „Für eine Übergangszeit müssen die Reaktoren leider durch Gaskraftwerke ersetzt werden, die CO₂ ausstoßen. Unabhängig davon, ob wir die Laufzeit der Kernkraftwerke verlängern oder nicht, wird der Gasanteil in unserer Energieversorgung steigen. Es wird also darum gehen, die Zahl der Gaskraftwerke zu begrenzen, indem man den massiven Einsatz erneuerbarer Energien fördert und eine Energieeffizienzpolitik entwickelt.“

Abbau und Umstrukturierung

Es ist zwar dringend notwendig, eine effiziente und nachhaltige Energiewende umzusetzen, „doch es ist ebenso dringend, einen Beschäftigungsplan zu haben“, betonen der Experte und die Mitglieder des ÜBV von Huy.

Der Sektor der nuklearen Energieerzeugung stellt in Belgien mehrere tausend direkte und indirekte Arbeitsplätze dar. Allein das Kernkraftwerk Tihange beschäftigt rund 1.000



Die Energiewende wird viele neue Arbeitsplätze schaffen, die von den Beschäftigten in den Kernkraftwerken besetzt werden können.

Arbeitnehmer direkt und fast ebenso viele in Subunternehmen.

Die Energiewende wird viele neue Arbeitsplätze schaffen, die von den Beschäftigten in den Kernkraftwerken besetzt werden können.

Der Rückbau der AKW wird Arbeitskräfte erfordern. „Die Abbauphase eines Kernkraftwerks ist oft länger als seine Betriebsdauer. Wenn ein Reaktor abgeschaltet wird, dauert es weitere 30, 40 oder sogar 50 Jahre, um ihn abzubauen“, sagt Arnaud Collignon. Natürlich ist die Anzahl der erforderlichen Beschäftigten viel geringer als die für den Betrieb eines Kraftwerks. „Im Kernkraftwerk Greifswald in Deutschland, wo rund 10.000 Menschen arbeiteten, waren in der ersten Phase des Abbaus Anfang der 1990er Jahre direkt 5.500 Menschen beschäftigt. Heute arbeiten noch 880

Personen am Standort“, sagt der Experte. Da die Arbeitsplätze überdies sehr unterschiedlich sind, betonen die Militanten des ÜBV von Huy „die Notwendigkeit, Ausbildungspläne zu entwickeln“.

Anfang 2019 wurde in Huy eine Task Force zur Vorbereitung auf die Zeit nach Tihange gegründet, an der unter anderem die Universität Lüttich, die Wirtschaftsförderungsagentur der Provinz Lüttich (SPI) und der GRE (Verbund für die wirtschaftliche Umstrukturierung) in Lüttich beteiligt sind. Gegenwärtig hat der Ausschuss noch nichts Konkretes vorgelegt. Die Stadt hat jedoch angekündigt, dass sie an zwei Achsen arbeiten will: die Entwicklung des Tourismus und die Einrichtung neuer Gewerbegebiete an den Ufern der Maas, um die Vorteile des Flusses zu nutzen.

„Wir fordern dringend Elternschutz“

Endlich wieder Schule. Viele Kinder, Eltern und Lehrer haben sich auf den Schulstart in Coronazeiten gefreut. Ganz sorgenfrei war der Start aber nicht. Was machen, wenn das Kind hustet oder seine Nase läuft? Es zur Schule bringen und das Risiko eingehen, auf der Arbeitsstelle angerufen zu werden? Oder es zu Hause behalten, mit den entsprechenden Auswirkungen im Job? Oder als Alternative das Kind zu den Großeltern bringen und somit Ängste haben wegen der für ältere Menschen geltenden Vorsichtsmaßnahmen? Was tun, wenn Klassen oder sogar ganze Schulen für zwei Wochen unter Quarantäne stehen?

Seit Juni wissen wir mit Sicherheit, dass sich für berufstätige Eltern ganz konkrete Bedenken ergeben werden, wenn die Corona-Maßnahmen in den Schulen strikt eingehalten werden. Was wurde für die Eltern vorgesehen? Um deren Arbeit zu schützen? Um den Stress und die Unsicherheit der letzten Monate zu beenden?

Trotz unserer zahlreichen Warnungen ist auf verschiedenen Ebenen noch nichts geplant oder umgesetzt worden.

Welche Entscheidungen werden Arbeitgeber treffen, wenn angesichts der Welle an Umstrukturierungen, auf die wir uns vorbereiten, Entlassungen folgen? In der Regel sind es die ältesten und neuesten Mitarbeiter, die es mit voller Wucht trifft. Müssen wir damit rechnen, dass es diesmal die jungen Eltern sein werden, da sie wiederholt abwesend sein könnten, um sich um ihre Kinder zu kümmern?

„Als CSC-Frauen sind wir besorgt, wenn von Eltern die Rede ist, die sich um kranke oder unter Quarantäne gestellte Kinder kümmern müssen. Es werden wieder einmal die Frauen sein, die Verantwortung übernehmen und sich in verzwickten Situationen wiederfinden, obwohl sie sich noch nicht vom Lockdown erholt haben“, erklärt Gaëlle Demez, Frauenverantwortliche der CSC.

Erschöpfung droht. Der Stress ist höllisch.

„Wir fordern daher dringend Elternschutz, ähnlich wie den Mutterschutz, bis die Schulen ohne Ampelsystem funktionieren können. Zumindest muss dieser Schutz gebilligt und in die ‚Resolution über die Ergreifung von Maßnahmen zur Verteidigung der Rechte der Frauen während der Coronakrise‘ aufgenommen werden, die dem Nationalen Arbeitsrat vorgelegt wurde.“



© Leyla Vidal/Belpress.com

Für ein ruhiges neues Sozialjahr

Für eine Gewerkschaftsorganisation wie die CSC ist das neue Sozialjahr traditionell eine Gelegenheit, ihre sozioökonomischen Prioritäten in Erinnerung zu rufen, ihre Aktionsstrategien zu verfeinern und die Arbeitgeber und die Politiker daran zu erinnern, dass die Arbeitnehmer Respekt verdienen.

In diesem Sozialjahr müssen wir mit Gesundheitsproblemen fertig werden, die neu für unser Land sind. Seit nunmehr sechs Monaten sind die Arbeitnehmer einer neuen Form der (A-)Normalität unterworfen. Einige haben ihren Arbeitsplatz seit mehreren Wochen nicht mehr gesehen und experimentieren mit Homeoffice, andere sind immer noch in Kurzarbeit, während noch andere an vorderster Front bleiben, um bestimmte Aufgaben zu erfüllen, die für das reibungslose Funktionieren unseres Staates unerlässlich sind.

Wir werden alles tun, um sicherzustellen, dass dieses neue Sozialjahr so ruhig wie möglich verläuft. In den Sektoren und Unternehmen sorgt die soziale Konzertierung in diesen unsicheren Zeiten für Vertrauen. Gemeinsam mit unseren Gewerkschaftsteams bereiten wir uns darauf vor, den sich abzeichnenden Schwierigkeiten zu begegnen. Einige Unternehmen befinden sich bereits in einer schmerzhaften Umstrukturierung und wir bleiben natürlich an der Seite der Arbeitnehmer im ganzen Land. Dies ist auch unsere Botschaft im Hinblick auf die bevorstehenden Sozialwahlen.

Wir denken auch über den Wandel nach, den unser Wirtschaftsmodell erfahren muss, über die Art und Weise, wie die Arbeitswelt neu organisiert werden muss, über die Umsetzung eines wirklich gerechten Wandels. Denn diese Pandemie hat uns zumindest eines gelehrt: Die Coronakrise ist nicht das Ergebnis eines momentanen Fehlers, sondern das Ergebnis eines unausgewogenen Wirtschaftsmodells. Angesichts dieser Beobachtung können wir unsere Vision für die Zukunft nur gemeinsam umsetzen und die Zukunft gemeinsam mit Ihnen gestalten.

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin

Der ökologische Wandel wird nicht ohne sozialen Wandel stattfinden.



© Jean-Marc Quinet / Belpress.com

Regeln für Gesundheit und Umwelt

Bestimmte durch die Gesundheitskrise hervorgerufene Veränderungen, wie die massive Rückkehr von Einwegartikeln oder die intensive Nutzung von Desinfektionsmitteln, haben Auswirkungen auf die Umwelt und sogar auf die Gesundheit der Arbeitnehmer. Dennoch ist die Coronakrise zweifellos eine historische Chance für einen Kurswechsel.

„Wir wollen keine Rückkehr zur Normalität!“

Wie können wir gleichzeitig auf die soziale, wirtschaftliche, gesundheitliche und ökologische Krise reagieren? Diese Herausforderungen müssen eine Antwort für den Wandel zu einer nachhaltigeren und gerechteren Welt sein.

„Die Klima- und Umweltherausforderungen können eine Antwort für den Wandel zu einer gerechteren Gesellschaft sein“, erklärte das Brise-Forum, das Brüsseler intergewerkschaftliche Netzwerk für Umweltbewusstsein, das am 9. März zu Beginn der Corona-Epidemie stattfand. Heute geht es darum, auf die Wirtschafts- und Gesundheitskrise zu reagieren.

Die Worte des Brüsseler Umweltministers Alain Maron (Ecolo) bei der Einführung des Forums gewinnen nach der Coronakrise noch mehr an Bedeutung: *„Wir wollen eine ganz andere Welt aufbauen. Die Bevölkerung ist das Opfer von schlechter Luftqualität, schlechter Ernährung, Mobilitätsproblemen. Unser Wunsch ist es, die Verlagerung der Industrie voranzutreiben sowie wiederzuverwerten und zu recyceln, anstatt zu verschwenden und wegzuworfen. Unternehmen müssen eine innovative Rolle spielen. Der ökologische Wandel wird nicht ohne sozialen Wandel stattfinden. Wir müssen all unsere Ressourcen und unsere Vorstellungskraft in den Kampf einbringen. Dies bedeutet, dass wir unsere Lebensstile (Wohnen, Mobilität) und Arbeitsmuster in Richtung qualitative Arbeitsplätze überdenken müssen.“*

Es hängt von uns ab

Der Appell des Philosophen Bruno Latour „Schutzregeln gegen die Rückkehr zur Produktion vor der Krise“ und des Attac-Manifests „Was von uns abhängt“ für eine ökologische und solidarische Verlagerung sind Forderungen nach konkreten Veränderungen, bei denen Gewerkschaften und alle Militanten und Aktivisten die Motoren für den Wandel sein können.

Gemeinsam mit den Delegierten können wir unsere Produktionsweisen und unsere verschiedenen Aktivitäten in den Unternehmen hinterfragen: inwieweit sind sie nützlich? Welche Arbeitsplätze sind schädlich und welche interessanten Arbeitsplätze wären zu entwickeln? Welche erfordern zu viele Rohstoffe? Welche Sektoren könnten wir verlagern? Dies ist ein außergewöhnlicher historischer Moment, der uns geschenkt wurde. Wenn wir nicht die „Schutzregeln gegen die Welt davor“ einführen, verpassen wir etwas Grandioses, das eine Umkehrung unseres Gesellschaftsmodells hin zu einer wünschenswerten, solidarischen, integrativen und egalitären Zukunft ermöglichen würde.



© Patrick Lefèvre / Belpress.com

DESINFIZIEREN, OHNE SICH SELBST, ANDERE UND DIE UMWELT ZU VERGIFTEN

Reinigung und Desinfektion: An den meisten Arbeitsplätzen sind sie oberste Priorität geworden, mit vollständig überdachten Verfahren zum Schutz der Gesundheit aller. Aber dieser Eifer, Viren unschädlich zu machen, ist nicht ohne Gefahr für Gesundheit und Umwelt.

Alkohol, Seife, verdünnte Bleichmittel, Chlor oder Ammoniakderivate. Alle diese Produkte töten das Coronavirus ab, vorausgesetzt, die Oberflächen werden häufig und überall gereinigt. Zwar leugnen wir die Wichtigkeit dieser Praktiken im Kampf gegen das Virus nicht, doch welche Folgen hat die intensive Nutzung all dieser Produkte für die Umwelt? Und wie wirken sie sich auf die Gesundheit derer aus, die sie täglich benutzen (angefangen beim Unterhaltspersonal) oder der am stärksten gefährdeten Bevölkerungsgruppen (Kinder usw.), die ihnen intensiv ausgesetzt sind?

Der massive Einsatz dieser Produkte bedroht beispielsweise den Betrieb von Kläranlagen, die Wasser u.a. durch Bakterien und andere Mikroorganismen reinigen, die durch eine massive Zufuhr biozider Stoffe abgetötet werden könnten. Früher oder später werden all diese Stoffe in unser Oberflächen- und Trinkwasser gelangen.

Was die Gesundheit betrifft, warnen Toxikologen vor der unsachgemäßen Verwendung von Desinfektionsmitteln, die sehr starke toxische Chemikalien enthalten. Ekzeme, Asthma, Inhalationsvergiftungen, Haut- oder Augenverbrennungen, Hormonstörungen,... Die Verwendung und Dosierung von Desinfektionsmitteln muss sorgfältig erwogen werden.

Vorsicht vor Verursachern hormonaler Störungen

Um schädliche Auswirkungen auf die Gesundheit und den Planeten zu begrenzen, raten Experten zur Vermeidung von Desinfektionsmitteln der x-ten Generation, die auch Parasiten und Pilze abtöten und mit Hilfsstoffen und synthetischen Molekülen gefüllt sind. Sie empfehlen eine gewisse Nüchternheit: eine reduzierte Produktpalette, die Verwendung von Reinigungsmitteln, die garantiert frei von hormonaktiven Substanzen sind, regelmäßige Belüftung der Räumlichkeiten usw.

Für das Waschen der Hände und von Oberflächen reichen Wasser und einfache Seife aus. Falls dies nicht möglich ist, wird die Verwendung eines hydroalkoholischen Gels empfohlen. Achten Sie jedoch darauf, es mit Maßen zu verwenden, da es sonst Irritationen auslösen kann.

Toxikologen warnen vor der unsachgemäßen Verwendung von Desinfektionsmitteln, die sehr starke toxische Chemikalien enthalten.

Eine amerikanische Studie aus dem Jahr 2015 hat auch gezeigt, dass die intensive Verwendung bestimmter Arten von hydroalkoholischen Gelen gesundheitsschädlich sein könnte, da sie die Absorption von Bisphenol A, einem Verursacher hormonaler Störungen, durch die Haut fördert. Die Exposition gegenüber hormonaktiven Substanzen kann zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei Einzelpersonen und/oder deren Nachkommen führen.

Klassische und neue Methoden

Um das Virus zu bekämpfen, ohne neue Gesundheitsprobleme zu schaffen, gibt es Alternativen sowohl für die Gesundheit als auch für die Umwelt. Und es ist dringend notwendig, diese den Reinigungsfachleuten und Anwen-derfirmen klar zu vermitteln. In Frankreich hat das Nationale Institut für Forschung und Gesundheit ausdrücklich empfohlen, dass Unternehmen weiterhin ihre üblichen Reinigungsprodukte verwenden sollen: Seifen, Entfettungsmittel, Waschmittel und Fleckenentferner. Wenn möglich, wird auch die Verwendung von Dampfgeräten empfohlen. Das Virus soll nämlich sehr empfindlich auf Dampf reagieren.

Neben diesen eher traditionellen Mitteln haben sich auch spezielle Desinfektionstechniken entwickelt: Dies ist der Fall bei der Verdampfung von Ozon beispielsweise in Taxis (wenn keine Fahrgäste anwesend sind) oder zur Desinfektion von Einkaufswagen. Doch es stellen sich Fragen über die Toxizität dieses Dampfbades für die menschliche Gesundheit. Eine weitere beliebte Desinfektionstechnik ist ultraviolettes Licht in Form von UV-Lampen, UV-Boxen, UV-Schränken, usw. Einige ultraviolette Strahlen haben eine keimtötende Wirkung und können unter bestimmten Bedingungen wirksam desinfizieren. Der Krankenhaus- und Lebensmittelsektor nutzt sie bereits.

Mit der Pandemie sind neue Anwendungen aufgetaucht: Kleiderschränke, um das Vorhandensein von Viren zwischen zwei Anproben zu eliminieren, eine Box, um das Smartphone zu desinfizieren, während es aufgeladen wird. Dieses ultra-leistungsstarke Licht hätte auch den Vorteil, die Dekontaminierungszeit zu verkürzen, aber es wäre nicht ungefährlich. In Belgien weist der Hohe Gesundheitsrat insbesondere auf das Risiko von Augenschäden sowie auf das Hautkrebsrisiko für Menschen hin, die dieser Art von Strahlung ausgesetzt sind.

Nicht ein Übel durch ein anderes ersetzen

Zusammenfassend sollten wir uns daran erinnern, dass wir nicht den Fehler machen dürfen, ein Übel durch ein anderes zu ersetzen und Reinigungstechniken verwenden, die uns selbst, andere und die Umwelt vergiften. Die manuelle Desinfektion mit herkömmlichen Reinigungsmitteln ist sehr wirksam und sollte immer anderen Techniken mit unsicheren Auswirkungen vorgezogen werden, außer in speziellen Umgebungen wie Krankenhäusern. Die herkömmlichen Corona-Regeln (Abstand, Maske, Händewaschen,...) sind schließlich preiswerter, weniger riskant und bewährter.

Grenzgänger Deutschland: Auswirkungen der Coronamaßnahmen



Die in Deutschland getroffenen Coronamaßnahmen wirken sich natürlich auch auf die Arbeitnehmer aus, die als Grenzgänger in Deutschland arbeiten. Eine Übersicht der letzten Anpassungen.

Der Kinderbonus

Ein zentraler Punkt im Konjunkturpaket der deutschen Bundesregierung ist der Kinderbonus. Familien mit Kindern sollen **300 Euro pro Kind** erhalten. Dieser soll allen Kindern gewährt werden, die im Jahr 2020 Anspruch auf Kindergeld haben. Also auch die, die erst im November geboren werden oder die, die schon ab Mai keinen Anspruch mehr hatten, etwa weil Vater oder Mutter nur bis Mai in Deutschland tätig war.

Nun wurde entschieden, dass der Bonus in zwei Raten im September und Oktober zusammen mit dem Kindergeld ausbezahlt werden soll, auch an die Grenzgänger, die „nur“ den Kindergeldausgleich aus Deutschland erhalten. Es braucht kein zusätzlicher Antrag gestellt zu werden.

Die Familienkasse Rheinland-Pfalz, die für die belgischen Grenzgänger

zuständig ist, hat uns zugesichert, die genauen Modalitäten in Einzelfällen noch mitzuteilen.

Profitiert jeder von diesem Bonus? Der Bonus wird bei Abgabe einer Steuererklärung mit dem Kinderfreibetrag verrechnet. Dies führt dazu, dass Eltern mit höheren Einkommen weniger vom Kinderbonus profitieren.

Bei der Abgabe einer Steuererklärung wird eine sogenannte Günstigerprüfung vorgenommen und es wird geprüft, ob neben dem Kindergeld (-ausgleich) noch weitere Freibeträge gewährt werden können. 2020 betragen diese Kinderfreibeträge 7.812 Euro pro Kind. Diese werden vom zum versteuernden Einkommen abgezogen, wodurch sich die zu zahlende Steuer verringert. Bei geringeren Einkommen ist das Kindergeld meist interessanter als der Freibetrag.

Bei höheren Einkommen - etwa ab 85.900 € bei verheirateten Eltern bzw. 42.950 € bei Alleinveranlagten - wirken Freibeträge entlastend, d.h. aber auch, dass ab diesem Einkommen der zunächst gezahlte Kinderbonus bei der Einkommensteuererklärung 2020 wieder komplett verrechnet wird. Der Bonus kommt voll also nur Eltern mit geringen und mittleren Einkommen zugute.

Grenzpendler, die in Deutschland arbeiten und beschränkt steuerpflichtig

sind, müssen in der Regel in Deutschland keine Steuererklärung abgeben und behalten demnach den vollen Bonus.

Homeoffice: Sozialversicherung und Steuern

Sozialversicherung: Eigentlich unterliegt derjenige, der vorwiegend in Homeoffice arbeitet, der Sozialversicherungspflicht des Wohnlandes. Hier haben sich Deutschland, Belgien und die Niederlande jedoch geeinigt, dass diese Vorgabe für die Zeit der Krise aufgehoben wird und man im Tätigkeitsland versichert bleiben kann. Wie lange diese Ausnahme gilt, ist nicht klar definiert. Seitens der belgischen Behörden heißt es, solange die föderalen Maßnahmen zur Eindämmung der Krise andauern.

Steuern: Das Doppelbesteuerungsabkommen sieht eigentlich vor, dass die Tage, die man von Zuhause aus arbeitet, auch im Wohnland der Steuerpflicht unterliegen und im Beschäftigungsstaat Deutschland nur die Tage, die dort gearbeitet werden. Auch diese Regelung wurde seit dem 6. Mai in einer Vereinbarung zwischen den belgischen und deutschen Finanzministerien bis zum 30.06.20 ausgesetzt und wurde bis zum 31.08.20 verlängert.

Kurzarbeit

Erhöhung bis zum 31. Dezember 2020: Das Kurzarbeitergeld erhöht sich von den üblichen 60 % (bzw. 67 % bei mindestens einem Kind) ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 % des ausgefallenen Nettoentgelts (beziehungsweise 77 %, wenn mind. ein Kind). Ab dem 7. Bezugsmonat beträgt es 80 % des ausgefallenen Nettoentgelts (beziehungsweise 87 %). Die Bezugsmonate müssen dabei nicht zusammenhängen. Das bedeutet: Unterbrechungen der Kurzarbeit (auch über 3 Monate) lösen keinen Neubeginn der Bezugsdauer aus.

Voraussetzung für diese Erhöhung des Kurzarbeitergeldes: Im jeweiligen Kalendermonat gab es einen Arbeitsausfall von mindestens 50 Prozent.

373 Arbeitsplätze bei Sodexo bedroht

Nach der Compass Group im Juni hat nun Sodexo eine tiefgreifende Umstrukturierung angekündigt. 373 Jobs stehen auf dem Spiel. Betroffen sind vor allem Mitarbeiter im Cateringbereich.

Die Coronakrise hat starke Auswirkungen auf das Hotel- und Gaststättengewerbe (HoReCa). Auch wenn sich die Erholung der Branche als schwierig erweist, ist sie für die Beschäftigten im Cateringbereich besonders dramatisch. Nachdem die Compass Group im Juni die Entlassung von etwa 550 Beschäftigten angekündigt hatte, ist nun mit Sodexo ein weiteres multinationales Unternehmen an der Reihe. Ende August teilte Sodexo auf einer außerordentlichen Betriebsratssitzung mit, eine tiefgreifende Umstrukturierung im Cateringbereich durchführen zu wollen.

Zwei Ankündigungen, die Patrick Vanderhaeghe von der CSC Nahrung & Dienste (CSC N&D), zumindest zweifelhaft erscheinen: „Während Homeoffice und die Schließung von Schulen offensichtlich sehr deutliche Auswirkungen auf die Cateringaktivitäten hatten, sind die Kantinen in Altenheimen und Krankenhäusern weiterhin in Betrieb. Diese beiden multinationalen Unternehmen verfügen über die Finanzkraft, um selbst eine Krise dieses Ausmaßes zu überstehen, zumal sie Hilfen von der Regierung erhalten haben, wie etwa die Kurzarbeit, die bis zum 31. Dezember verlängert wurde. Diese Ankündigungen von Massenentlassungen erscheinen uns verfrüht. Wir glauben, dass dieser Umstrukturierungsplan schon seit einiger Zeit in der Schublade liegt und dass die momentane Situation ausgenutzt wird, um diese Art von unsozialen Maßnahmen zu ergreifen.“

Renault-Prozedur

Wie bei Compass wurde auch bei Sodexo, wo 373 Jobs auf dem Spiel stehen, die Renault-Prozedur eingeleitet. „Zum jetzigen Zeitpunkt ist von Entlassungen also noch keine Rede“, sagt Patrick Vanderhaeghe.

„Die Arbeitnehmer bleiben bei Sodexo SA Belgien im Dienst. Viele von ihnen sind aufgrund höherer Gewalt immer noch in Kurzarbeit.“

Die Gewerkschaften werden sich mit der Unternehmensleitung treffen, um Fragen zur finanziellen Situation von Sodexo Belgien und zu den Beschäftigungsaussichten zu stellen. Sie werden Gegenvorschläge unterbreiten, um die Zahl der Entlassungen zu begrenzen und die Rechte der Arbeitnehmer durchzusetzen. „Wir werden deutlich sagen, dass wir mit diesen Maßnahmen nicht einverstanden sind. Wir befürchten, dass in einigen Monaten auf eine prekäre, flexible Belegschaft zurückgegriffen wird, die die Unternehmensleitung über Leiharbeitskräfte oder über Flexi-Jobber als Ersatz für entlassene Arbeitnehmer suchen wird.“

Sorgenfalten bereiten Patrick Vanderhaeghe die möglichen Auswirkungen der Coronakrise für die Großküchen. „Es gibt Befürchtungen, dass

die Küchen zentralisiert werden. Keine Küchen vor Ort zu haben und nichts anderes zu tun als Vakuum-Catering, könnte der Qualität des Produkts und den Berufen im Catering schaden.“



© Shutterstock.com

Wie geht das mit der Kurzarbeit ab dem 1. September?

Arbeiten Sie in einem stark betroffenen Sektor oder Betrieb?

JA → für Sie ändert sich nichts
Sie müssen keinen neuen Antrag auf Kurzarbeit stellen! Ihre Zulagen (Tagesbetrag) laufen weiter.

NEIN → die CSC wird Sie ab September kontaktieren um Ihre Akte zu bearbeiten.



Industrie: Die Arbeit in der Kreislaufwirtschaft läuft nicht rund

© Jean-Renaud Sancke / Belpress.com

Die Kreislaufwirtschaft verändert die Arbeits- und Beschäftigungswelt. Ein Überblick über die Art dieser Arbeitsplätze in Belgien.

Die Kreislaufwirtschaft ist ein Modell der wirtschaftlichen und industriellen Entwicklung, das eine Alternative zum klassischen, linearen Wirtschaftsmodell „extrahieren, herstellen, konsumieren und wegwerfen“ bietet. Dieses alternative Modell zielt darauf ab, die verwendeten Ressourcen bestmöglich zu nutzen, die Materialien so lange wie möglich im Umlauf zu halten und die Verschwendung von Ressourcen zu vermeiden (siehe unser Dossier in der CSC-Info-Augabe 11).

Für die König-Baudouin-Stiftung (KBS), die sich in einem Bericht, der in diesem Bereich eine Referenz sein wird⁽¹⁾, zum ersten Mal mit der Beschäftigung in der Kreislaufwirtschaft in Belgien befasst hat, verändert die Zirkularität die Arbeitswelt: „Der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft erfordert die Umsetzung neuer Konzeptstrategien, neuer Produktionsprozesse und neuer Geschäftsmodelle. Diese Neuorientierung und Umgestaltung der Aktivitäten hat erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigungslandschaft, auf die Art der Beschäftigung und auf die Art und Weise, wie wir diese ausüben.“

Dieser Studie zufolge gibt es in Belgien derzeit 262.000 Stellen, die als Arbeitsstellen in der Kreislaufwirtschaft

betrachtet werden können, d.h. 7,5% der Gesamtanzahl Arbeitsstellen (siehe nachstehende Tabelle). Der „zirkuläre“ Arbeitsmarkt umfasst alle Arten von Arbeitsplätzen in verschiedenen Sektoren, die von gering bis hoch qualifiziert reichen: Tätigkeiten in den Bereichen erneuerbare Energien, Reparatur und Wartung, Recycling,...

Die Kreislaufwirtschaft verändert die Arbeitswelt. Aber laut der König-Baudouin-Stiftung gibt es keine Garantie dafür, dass die Kreislaufwirtschaft nur positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben wird. Erste Studien deuten jedoch darauf hin, dass sie seine Qualität verbessern und Arbeitsplätze für ein breites Spektrum von Arbeitnehmern schaffen könnte. „Die Kreislaufwirtschaft bietet eindeutig Beschäftigungsmöglichkeiten“, sagt François Sana. „Man sollte jedoch darauf achten, die Zahlen nicht künstlich aufzublähen, indem man alles Mögliche der Kategorie der ‚zirkulären Beschäftigung‘ zuordnet. In Bezug auf die Reduzierung von Treibhausgasen zählt die Schaffung von direkten Aktivitäten und Arbeitsplätzen.“ Luc Norga, Mitarbeiter im Studien- und Schulungsdienst der CSC Bau-Industrie & Energie, fügt hinzu: „Materialrückgewinnung und Recycling sind die offensichtlichsten Arbeitsplätze. Die im Bericht für das Baugewerbe genannte Zahl von 2.000 Arbeitsplätzen wird zwangsläufig steigen, weil es in Belgien ein riesiges Steigerungspotenzial gibt.“

Der Bericht weist auf die wichtigen Auswirkungen des technischen Fortschritts und der Vernetzung auf die

sich verändernde Natur der Arbeit und die Aufgaben der Arbeitnehmer in der Kreislaufwirtschaft hin. Im Hinblick auf die Bedrohung, die von diesen technologischen Fortschritten für Arbeitsplätze mit geringer und mittlerer Qualifikation ausgeht, mahnt der Bericht zur Vorsicht: Es gibt zwar keine Garantie dafür, dass es keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung gibt, aber er weist auch auf die Vielfalt der Fähigkeiten und Qualifikationen hin, die für zirkuläre Aktivitäten erforderlich sind.

„Es wird erwartet, dass die Anzahl der niedrig- und mittelqualifizierten Arbeitsplätze im Bereich Reparaturen, von denen viele wahrscheinlich nicht automatisiert werden können, zunehmen wird und neu entstehende Arbeitsplätze können hoch qualifizierte, kreative Talente anziehen.“

Neuheit, Entwicklung und Besonderheit

Es entstehen neue Arbeitsplätze, wie zum Beispiel der „Material-Scout“, der nach Möglichkeiten sucht, Rohstoffe aus Sekundär- und Restmaterialien zu entwickeln. „Es gibt fünfzehn Millionen Tonnen Bauabfälle, darunter eine Menge wiederverwertbare Abfälle“, fügt Luc Norga hinzu. „Man spricht inzwischen übrigens auch von Demontage auf Baustellen statt von Abriss. Die Idee hierbei ist die Rückgewinnung und Sortierung von Materialien. Das ist ein neuer Beruf.“

Dieses Geschäftsmodell basiert ebenfalls auf bestehenden Berufen. Aber diese müssen sich laut Bericht

so entwickeln, dass sie „ein Bewusstsein und Wissen über die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft beinhalten, die täglich anzuwenden sind“. Dies wird die für die Arbeit in der Kreislaufwirtschaft erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse beeinflussen.

Für die KBS wirft das gewonnene Wissen über die Arbeitsplätze, die durch dieses Wirtschaftsmodell in den Bereichen Recycling, Reparatur, Wartung und Fertigung geschaffen werden, Fragen nach der Qualität der Beschäftigung auf. „So sind zum Beispiel die Arbeitnehmer in der Abfallsortierbranche giftigen Substanzen und schlechter Luftqualität ausgesetzt“, erklärt François Sana. Auf die Qualität ihrer Arbeitsplätze muss geachtet werden. Die Entwicklung verwertbarer Daten über die Qualität und Einbeziehung von zirkulären Arbeitsplätzen sollte die Sozialpartner in die Lage verset-

zen, menschenwürdige Arbeitsplätze in Belgien zu gewährleisten. „Wir müssen versuchen, Sektoren zu entwickeln, in denen es flächendeckende Kontrollen über den gesamten Sektor gibt, wie im Wiedergewinnungssektor“, fügt Luc Norga hinzu. „Es ist wichtig, Qualitätsbranchen zu schaffen. Wir stehen jedoch vor den gleichen Herausforderungen wie bei den traditionellen Berufen: Scheinselbstständigkeit, Probleme bei der Ausbildung oder bei Subunternehmern usw.“

In seiner Schlussfolgerung sieht der Bericht ausdrücklich die Einführung der Kreislaufwirtschaft als Möglichkeit zur Schaffung eines ausgewogenen Arbeitsmarktes „mit Chancen sowohl für die schwächsten als auch für die qualifiziertesten Arbeitnehmer“ vor. „Wie die CSC in ihrem Memorandum 2019 erwähnt, befürworten wir die Entwicklung der Kreislaufwirt-

schaft in Wallonien, insbesondere weil sie Arbeitsplätze schafft“, bestätigt François Sana. „Darüber hinaus freuen wir uns, dass die Erklärung der wallonischen Regionalpolitik die Umwandlung der wallonischen Industrie in eine zirkuläre Industrie vorsieht. Aber die Aufgabe ist riesig, ebenso wie die entsprechenden Budgets und der Verhandlungsspielraum. Aber die Kreislaufwirtschaft ist nicht wirklich ein Konfliktthema mit den Arbeitgebervertretern, hauptsächlich, weil diese für sie eine wirtschaftliche Möglichkeit darstellt, Kosten zu senken und neue Aktivitäten zu schaffen.“ Die KBS plant, das Ausmaß der zirkulären Beschäftigung in zwei oder drei Jahren erneut zu messen.

⁽¹⁾ „Zirkuläre Beschäftigung in Belgien - Referenz-Analyse der Beschäftigung in der Kreislaufwirtschaft in Belgien“, verfügbar unter www.kbs-frb.be.

Zirkuläre Beschäftigung in Belgien

	Belgien	Brüssel-Hauptstadt	Wallonien	Flandern
Zirkuläre Arbeitsplätze / % der Anzahl Arbeitsplätze	262.000 / 7,5 %	58.000 / 8,1 %	56.000 / 6,8 %	148.000 / 7,5 %
Wichtigste Beschäftigungssektoren	Recycling, Reparatur, Wartung: 80.000 Arbeitsplätze	Digitaler Sektor: 22.000 Arbeitsplätze	Recycling-, Reparatur- und Wartungssektor: 11.000 Arbeitsplätze	Abfall- und Ressourcenmanagement: 30.000 Arbeitsplätze

Quelle: Tabelle auf der Grundlage von Daten aus der KBS-Studie „Zirkuläre Beschäftigung in Belgien“.

Die Kompetenzen der Kreislaufwirtschaft anpassen

Eine von Constructiv veröffentlichte Studie befasst sich mit den Auswirkungen der Kreislaufwirtschaft auf die Beschäftigung im Bausektor.

„Die Kreislaufwirtschaft wird als Modell dargestellt, das Arbeitsplätze schafft, hauptsächlich in der Wiederverwendung von Baumaterialien. Diese Arbeitsplätze betreffen eine Vielzahl von Profilen, wie z.B. gering qualifizierte Profile, die in der Durchführung von Rückbauarbeiten tätig sind, Profile mit mittlerer Qualifikation für Handhabung, Lagerung usw. sowie Profile aus verschiedenen Bereichen wie Logistik und Handel.

Für den Bausektor betrifft die Hauptauswirkung die Notwendigkeit, das Wissen und die Kompetenzen der Arbeitnehmer in diesem Sektor anzupassen, da die Kreislaufwirtschaft zu einer Veränderung der verschiedenen Bauprozesse in allen Berufen des Sektors führt. Neue Kompetenzen und Kenntnisse, die in der von Constructiv durchgeführten Studie identifiziert wurden, betreffen vor allem die Verwaltung und Sortierung von Bauschutt, den Lebenszyklus, das Recycling und die Wiederverwendung von Baustoffen, Umweltstandards und den umweltfreundlichen Betrieb von Baumaschinen.

Die Entwicklung des Bausektors hin zu einer Kreislaufwirtschaft (...) geht in erster Linie mit der Digitalisierung

des Sektors einher. Auf diese Weise werden digitale Kompetenzen und Kenntnisse in die Liste aufgenommen, wie z.B. der Einsatz digitaler Werkzeuge für eine bessere Verwaltung der Ressourcen (Bestände, Logistik usw.).“ Diese Entwicklung „verstärkt die Notwendigkeit, die Weiterbildung zu fördern, um die Kompetenzen und Kenntnisse der Arbeitnehmer des Sektors zu stärken und so eine nachhaltige Beschäftigung im Bausektor zu gewährleisten.“

www.constructiv.be/fr-BE

Nicht-kommerzieller Sektor DG

Umsetzung des Rahmenabkommens beschleunigt

Nach dem Applaus müssen Taten folgen: unter diesem Motto fordert die CNE überall eine rasche Aufwertung und Anerkennung des nicht-kommerziellen Sektors. Dieser Ruf wurde auch in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gehört und Anfang Juli haben die Sozialpartner mit der Regierung einen Anhang zum Rahmenabkommen vom Mai 2019 unterschrieben. Dieser sieht vor, dass quasi alle darin vorgesehenen Lohnerhöhungen ab September umgesetzt werden.

Seit Ausbruch der Coronakrise ist der nicht-kommerzielle Sektor (NKS) in aller Munde und die äußerst wichtige Leistung der Mitarbeiter wird oft hervorgehoben und es wurde applaudiert. Die Branche und ihre Mitarbeiter sind quasi aus dem Schatten getreten.

Gehaltserhöhungen

Im Mai 2019 hatten Gewerkschaften, Arbeitgeber und die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft schon ein Abkommen getroffen, was die Lohn- und Gehaltsbedingungen bis 2024 im privaten nicht-kommerziellen Sektor verbessern sollte. In Etappen sollten bis 2024 die einzelnen Funktionen zwischen 2 % und 4 % (teilweise auch 16 %) mehr Gehalt bekommen.

Auf Ebene der Regierung wurde nun in Absprache mit den Sozialpartnern beschlossen, dass eine Aufwertung nicht bis 2024 warten kann. Anstatt nun einzelne Berufsgruppen besonders hervorzuheben, hat man im Sozial-

und Gesundheitsbereich beschlossen, alle vorgesehenen Lohnerhöhungen - sei es vom qualifizierten Facharbeiter bis zum Bachelor-Mitarbeiter - gleichzeitig zu erhöhen und zwar ab September 2020.

Andere Punkte des Abkommens von Mai 2019 sollten eigentlich nicht verändert werden, aber die Gewerkschaften und Arbeitgeber forderten doch eine gesicherte Terminplanung und somit wurde in den Anhang mitaufgenommen, dass das zu erstellende Personalkataster im Oktober 2020 den Sozialpartnern und Einrichtungen vorgestellt und ab Januar 2021 aktiviert wird. Dies gibt allen Parteien die Möglichkeit, besser zu planen.

Betreuungsnormen

Des Weiteren soll bis spätestens Mai 2021 eine Arbeitsgruppe in Bezug auf die Betreuungsnormen im Sozial- und Gesundheitsbereich eingesetzt werden. Deren Vorschläge sollen im Halbjahr 2022 umgesetzt werden. Last but

not least wird geprüft, ob die Lohn- und Gehaltserhöhungen für den soziokulturellen Bereich integral ab 2022 vorgezogen werden können.

Der Abschluss dieses Anhangs zum Abkommen ist begrüßenswert und zeigt, dass - auch wenn erst eine Krise kommen musste - mehr Wertschätzung für die Mitarbeiter vorhanden ist, auch wenn noch mehr getan werden könnte.

Nach diesem Prinzipabkommen müssen jetzt auf Ebene der Tarifkommissionen die entsprechenden Kollektivabkommen geschrieben und unterschrieben werden, damit das alles konkret umgesetzt werden kann. Was die genauen Auswirkungen für die einzelnen Mitarbeiter in den einzelnen Einrichtungen angeht, kann die CNE direkt informieren und wird auch Informationsmaterial erstellen.

Vera Hilt

Wen betrifft das Abkommen?

Der nicht-kommerzielle Sektor deckt einen enormen Teil der von uns für selbstverständlich hingegenommenen Dienstleistungen ab. Es handelt sich um die Jugend- und Erwachsenenbildung, Behinderten- und Kleinkindbetreuung, Familienhilfe, Beschützenden Werkstätten sowie - im Zuge der 6. Staatsreform - die Wohn- und Pflegezentren (Alten- und Pflegeheime). Dieser Sektor beschäftigt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft in privaten Einrichtungen annähernd 1.000 Arbeitnehmer (in Vollzeitäquivalent berechnet), also ein nicht zu unterschätzender und durchaus kein kleiner Wirtschaftsfaktor.



Föderaler Gesundheitssektor

600 Millionen Euro für den Sektor

Kurz vor der Sommerpause hat die Föderalregierung beschlossen, 600 Millionen Euro in den Gesundheitssektor zu investieren, zu dem das Krankenhauspersonal und die häusliche Krankenpflege gehören. 500 Millionen Euro sind für Lohnerhöhungen vorgesehen, 100 Millionen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.



Alle Maßnahmen müssen nun durch Kollektivabkommen konkretisiert werden, also stehen in unseren Augen ab Herbst noch schwierige Verhandlungen an. Es geht weiter, damit etwas „hängen bleibt“.

Vera Hilt



Das ist ein substanzielles Budget für die strukturelle Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen. Was den Lohnaspekt anbelangt, so freut sich die CNE über ein Budget, das es ermöglicht, die seit 20 Jahren laufende und 2017 begonnene Lohnreform (IFIC) zu 100 % in den kommenden zwei Jahren umzusetzen. Dies ist ein wichtiger Schritt für die Attraktivität dieser Berufe.

Vertragsstunden oder das Recht auf Vollzeitverträge und, wenn möglich, unbefristete Verträge, etc.);

- Initiativen zur Prävention und Bekämpfung von Burnout.

Was die Arbeitsbedingungen anbelangt, sind die im Vorabkommen festgelegten Ziele sehr ehrgeizig. Mit den vorgesehenen 100 Millionen Euro wird es schwierig werden, alle gesetzten Ziele zu erreichen. Die Sozialpartner wollen damit qualitative Maßnahmen erreichen, wie

- den jährlichen Anspruch auf drei aufeinanderfolgende Wochen Urlaub;
- das Recht auf individuelle Ausbildung;
- das Recht auf stabilere und qualitativ hochwertigere Arbeitsverträge (für Teilzeitbeschäftigte, mehr



Im Juni hatten die Mitarbeiter der Kliniken in St. Vith und Eupen eine viel beachtete Facebook-Kampagne gestartet, in der sie eine Aufwertung der Pflegeberufe forderten.



**Knapp bei Kasse
am Monatsende?**

**Wählt die CSC
für einen guten
Lohn**

**Seid eine starke
Stimme**

2

waehltcsc.be

