



Streik- und Aktionstag

Seite 4

Inhalt

Seite 3

Corona-Tests: Präventivmaßnahmen bleiben unerlässlich

Seiten 4-5

Aktions- und Streiktag für mehr Lohn

Seiten 6-8

„Aufgeschobene Löhne“ und niedrige Löhne

Seite 9

Meldungen

Seiten 10-12

Dossier: Sollten Whistleblower besser geschützt werden?

Seite 13

Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung

Seiten 14-15

CNE Info: Die Berufskrankheiten

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt Liliane Louges
Angela Mertes 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
pressediens@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

WIE ERREICHEN SIE DIE CSC IN CORONAZEITEN?

Seit Mitte März bietet der Arbeitslosendienst der CSC wieder Sprechstunden an. Diese schrittweise Einführung der Sprechstunden gilt zunächst für die Dienstleistungszentren in Eupen und St.Vith (siehe unten). Der Arbeitslosendienst und alle anderen CSC-Dienste sind weiterhin telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind auch Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie weiterhin in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.

ARBEITSLOSENDIENST 087 85 99 98

CSC Eupen

Sprechstunden: dienstags und donnerstags,
jeweils von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St.Vith

Sprechstunden: montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

csc.chomage.stvith@acv-csc.be

CSC Kelmis

csc.chomage.kelmis@acv-csc.be

JURISTISCHER DIENST

CSC Eupen

087 85 98 95 | sj.verviers@acv-csc.be

CSC St. Vith

087 85 99 33 | sj.verviers@acv-csc.be

SOZIALSPRECHSTUNDEN

CSC Eupen

087 85 99 22 | csc.ostbelgien@acv-csc.be

CSC St. Vith

087 85 99 32 | csc.stvith@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St. Vith 087 85 99 33 | sj.verviers@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be



www.diecsc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Corona-Tests: Präventivmaßnahmen bleiben unerlässlich

Der Hohe Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz hat eine dringende Stellungnahme zum Einsatz von systematischen Tests in Unternehmen abgegeben.

Der Konzertierungsausschuss vom 19. März betonte, dass in Belgien 40 % der Ansteckungsherde mit dem Coronavirus in Unternehmen zu finden sind. Auf dieser Grundlage lancierte der Premierminister die Idee systematischer Schnelltests in Unternehmen. Aber der Einsatz dieser Tests, die Ansteckungen am Arbeitsplatz begrenzen und in diesem Fall eine dritte Welle vermeiden sollen, wirft eine ganze Reihe von Fragen auf: Wer darf diesen Test durchführen? Ist er obligatorisch? Was ist mit der Privatsphäre der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Der Premierminister hat den Hohen Rat dringend um eine Stellungnahme gebeten. In dieser bekräftigten die Sozialpartner, einschließlich der CSC, die Grundsätze in Bezug auf die Tests und erinnerten daran, dass diese nur innerhalb des derzeitigen rechtlichen Rahmens möglich sind. „Der bestehende gesetzliche Rahmen muss unbedingt respektiert werden“, betont Kris Van Eyck, Mitarbeiter des Unternehmensdienstes der CSC. „Das bedeutet, dass die Tests nur vom Arbeitsmediziner oder unter seiner Verantwortung durchgeführt werden dürfen. Darüber hinaus unterliegen die Ergebnisse der ärztlichen Schweigepflicht: Bei den Testergebnissen handelt es sich um persönliche medizinische Daten, die dem Arbeitgeber nicht mitgeteilt werden. Einzig und allein der Arbeitsmediziner führt die Tests durch und hat Zugriff auf die Ergebnisse, um die Privatsphäre des Arbeitnehmers zu schützen. Er entscheidet auch, wer getestet wird.“

Um die Kategorien von Arbeitnehmern zu bestimmen, denen diese Tests angeboten werden sollen, haben die Sozialpartner für die Arbeitsmedizi-

ner einige Kriterien (Nähe und Dauer der Kontakte, körperliche Arbeitsbelastung, Risiken durch gemeinsame Fahrten, Belüftung, usw.) definiert. Diese Situation zeugt von der Ankündigungspolitik der Regierung, der keinerlei logistische Vorbereitung und Konzertierung vorausgeht.

Prävention ist unumgänglich

Die Stellungnahme erinnert daran, dass die Tests auf freiwilliger Basis erfolgen. Die Arbeitnehmer können den Test also verweigern. Sie weist ebenfalls darauf hin, dass die Ergebnisse in keiner Weise zu einer Verringerung der in den sektoralen Leitfäden und im allgemeinen Leitfaden beschriebenen Präventivmaßnahmen führen dürfen. Diese bleiben laut Stellungnahme „für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Bezugspunkte bei der Ergreifung und Anwendung von Präventivmaßnahmen“.

Vorbeugende Maßnahmen bleiben nämlich unerlässlich. „Sie müssen weiterhin angewendet werden, auch wenn die Arbeitnehmer getestet werden“, unterstreicht Kris Van Eyck. „Und diese Präventivmaßnahmen müssen vor der Durchführung von Tests geprüft und gegebenenfalls korrigiert werden.“

Selbsttests

Obwohl der Einsatz von Selbsttests in der Stellungnahme nicht erwähnt wird, haben die Sozialpartner dieses Thema angesprochen: „Der Rückgriff auf Selbsttests würde eine Anpassung der Gesetzgebung erfordern. Für die Sozialpartner können diese Selbsttests nicht in einem beruflichen Umfeld eingesetzt werden, in dem es eine ganze Reihe von Rechtsvorschriften für Tests gibt. Selbsttests sind eine private Angelegenheit“, so Kris Van Eyck.

Gemeinsam gegen das Coronavirus

Gemeinsam mit den anderen Sozialpartnern will die CSC dazu beitragen, dass sich möglichst viele Menschen freiwillig gegen das Coronavirus impfen lassen. Im Hohen Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und im Nationalen Arbeitsrat haben sich die Gewerkschaften und die Arbeitgeberorganisationen darauf geeinigt, die Impfstrategie der Regierung zu unterstützen, damit möglichst viele Menschen so schnell wie möglich geimpft werden. Sobald der Großteil der Bevölkerung geimpft ist, kann die Arbeit wieder normal aufgenommen werden, da das Virus nicht mehr oder nur noch schwer zirkulieren kann.

Ausführliche Informationen zur Corona-Schutzimpfung finden Sie unter www.info-coronavirus.be/de/impfung

Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) finden Sie auf www.diecsc.be.





Aktions- und Streiktag für mehr Lohn

Der von der CSC und der FGTB gemeinsam organisierte Aktions- und Streiktag im Privatsektor erinnerte die Föderalregierung an die Forderung der Gewerkschaften, die Zwangsjacke der Lohnnorm von 0,4 % zu beenden. Ein Appel ging auch an die ostbelgischen Politiker, Ihren Einfluss auf nationaler Ebene geltend zu machen. Außerdem blicken wir auf die Schwierigkeiten von Arbeitnehmern mit niedrigem Lohn und auf den Begriff des „aufgeschobenen Lohns“.

Die Devise der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien für den nationalen Aktionstag war eindeutig: „0,4%? Lohn im Lockdown! Ich werde nicht arbeiten. Streikt am 29. März.“ Banner mit dieser Botschaft wurden im Vorfeld an den Zufahrten von Lüttich, Verviers und Eupen aufgestellt.

Ziel dieser Kampagne war es, die Arbeitnehmer dazu aufzufordern, zu streiken, indem sie zu Hause bleiben. Warum haben die CSC und die FGTB den 29. März eigentlich zu einem Aktions- und Streiktag erklärt? Weil sie ein überberufliches Abkommen (ÜBA) für 2021 und 2022 zum Wohle von

rund vier Millionen Arbeitnehmern wollen. Die Verhandlungen sind jedoch in eine Sackgasse geraten. Die Arbeitgeber verweigern weiterhin jede Möglichkeit einer Lohnerhöhung über 0,4 % hinaus, was einen konstruktiven Dialog verhindert. Die Gewerkschaften wollen ein Manteltarifabkommen, das die Arbeitnehmer wertschätzt, und sie erinnern daran, dass gute Löhne der Wirtschaft zugutekommen und dank der von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gezahlten Beiträge zur Finanzierung der sozialen Sicherheit und unseres Gesundheitssystems beitragen.

Aufgrund der Corona-Auflagen hatte sich die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien etwas ganz Besonderes einfallen lassen. Am 29. März tourten vier entsprechend dekorierte Autokorsos durch die Gewerbegebiete der Provinz Lüttich. „Unser Ziel war es, die Aufmerksamkeit auf die Prioritäten der Arbeitswelt zu lenken, nämlich eine indikative

Marge für Lohnerhöhungen, eine deutliche Erhöhung des Mindestlohns und der Niedriglöhne, Abkommen zur Ver-



besserung der Berufslaufbahn und des Laufbahnendes, aber auch die Änderung des ungerechten Gesetzes über die Lohnnorm von 2017“, betont Marc Niessen, Regionalsekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien.

Ein CSC-Autokorso startete früh morgens in Eupen. Erste Station war das Unternehmen Hydro in Raeren, danach ging es unter anderem zu den Eupener Betrieben Hydro und Solina, Emerson in Welkenraedt, Sulzer und Vinterventions in Thimister-Clermont sowie Shur-Lok in Petit-Rechain. „Der Aktionstag ist sehr gut angekommen“, sagt Fabrice Monseur von der CSC Metae. „Mit dem Autokorso haben wir eine gute Sichtbarkeit erreicht und das haben die Kollegen an den Streikposten sehr geschätzt. Es war die sicherste und beste Lösung in Covid-Zeiten. Viele Unternehmen waren geschlossen. Aber es haben nicht nur Betriebe gestreikt, die Probleme haben. Zum Beispiel Hydro in Raeren oder Emerson in Welkenraedt waren solidarisch und haben gestreikt, obwohl sie derzeit gut produzieren“, so der Gewerkschafter.

„Ich war positiv überrascht, wie viele Menschen bereit waren, an den Aktionen teilzunehmen“, fügt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt hinzu. „Sie haben ein Zeichen gesetzt, trotz Corona. Die Menschen haben verstanden, worum es geht. Und der Autokorso durch die Region ist sehr gut angekommen“, blickt die Gewerkschafterin zurück. In den sozialen Medien fuhren die CSC-Autokorsos quasi live mit. Bezirkssekretär Jean-Marc Namotte und Regionalsekretär Marc Niessen erinnerten via Facebook-Live-Schalten an die Ziele dieses Aktionstages. Die streikenden Arbeitnehmer nutzten zudem die sozialen Netzwerke, um ihre Unterstützung für den Streik- und Aktionstag in Bildern zu zeigen.

Außerdem fand eine symbolische Aktion vor dem Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft statt. Die CSC überreichte Parlamentspräsident Karl-Heinz Lambertz, Ministerpräsident Oliver Paasch und den Fraktionsvorsitzenden der Parteien im PDG einen Sack Kartoffeln. „Die 0,4%, die für 2021-2022 vorgesehen sind, bedeuten beim Mindestlohn eine Verhandlungsmarge von maximal 6 Euro im Monat. Das macht in der Familienkasse etwa den Gegenwert von einem Sack Kartoffeln aus“, fasst Marc Niessen zusammen.

Auch wenn die DG-Regierung sich nicht direkt in der Pflicht sieht, fordert die CSC die Politikverantwortlichen auf, ihren Einfluss in Brüssel geltend zu machen. „Die Föderalregierung hat es in der Hand, das Gesetz zur Lohnnorm so zu überarbeiten, dass es einen differenzierten Blick auf die Entwicklung von Lohnkosten, Kaufkraft und Produktivität in unserem Land erlaubt. Deshalb lautet unser Appell an die hiesigen Politiker, sich im Interesse der ostbelgischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf nationaler Ebene dafür einzusetzen, dass die überbetrieblichen, sektoriellen und auch innerbetrieblichen Verhandlungen künftig wieder in einem ergebnisoffenen Rahmen stattfinden können. Beziehen Sie Stellung als politisch Verantwortliche in Ostbelgien und leisten Sie bei Ihren nationalen Kontakten Überzeugungsarbeit“, so Marc Niessen. „Als Grenzregion muss Ostbelgien auch lohntechnisch etwas machen“, fügt CNE-Gewerkschafterin Vera Hilt hinzu. „Und das DG-Beispiel der höheren Löhne im nichtkommerziellen Sektor könne ja auch belgienweit Schule machen.“



CSC-Regionalsekretär Marc Niessen (links) überreichte Parlamentspräsident Karl-Heinz Lambertz (mitte) und Ministerpräsident Oliver Paasch einen Sack Kartoffeln.

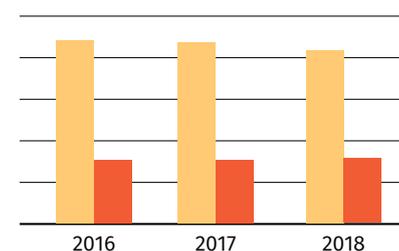


WIR VERHANDELN AUCH FÜR MENSCHEN, DIE NICHT (MEHR) ARBEITEN

Bei Ihrem Lohn geht es nicht nur um das, was Sie jeden Monat auf Ihrem Bankkonto erhalten. Ihre Sozialversicherungsansprüche wie Rente, Kranken- und Arbeitslosengeld sind ebenfalls Teil Ihres Lohnpakets. Manchmal wird von „aufgeschobenen Löhnen“ gesprochen. Es handelt sich konkret um das Gehalt, das Sie nicht monatlich, sondern „verzögert“ erhalten, wenn etwas Unvorhergesehenes (Krankheit, Jobverlust) eintritt.

Wenn viele Belgier während der Coronakrise den Kopf über Wasser halten konnten, dann nur dank der sozialen Sicherheit. 2020 konnten sich mehr als eine Million Arbeitnehmer auf Kurzarbeitergeld verlassen. Aber das System hat sich auch in normalen Zeiten bewährt. Ohne die soziale Sicherheit würden schätzungsweise 42,5 % der Belgier in Armut leben. Kurz gesagt, dieser zusätzliche Lohnvorteil verringert das Risiko, dass Sie eines Tages in Armut geraten.

ARMUTSRISIKO



- Armutsrisiko vor Intervention Steuern und soziale Sicherheit
 - Armutsrisiko nach Umverteilung
- (Quelle: OECD - 2019)

Ein guter Bruttolohn wirkt sich auf die Zukunft aus

Bei diesen Lohnverhandlungen geht es also nicht nur um eine direkte Lohnerhöhung, sondern auch um zusätzliche soziale Rechte. Höhere Bruttolöhne führen automatisch zu zusätzlichen Mitteln für die soziale

Sicherheit. Ihr heutiger Bruttolohn bestimmt Ihre Rente von morgen, wie auch Ihre Entschädigung bei Arbeitslosigkeit oder Krankheit. Umgekehrt werden niedrige (Brutto-) Löhne und Gehälter Ihre gesamte Karriere beeinflussen. Für einige Frauen, die schon immer teilzeitbeschäftigt waren, kann dies zu einem Rückgang des Einkommens führen, wenn sie in Rente gehen. Wenn das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern während des Erwerbslebens etwa 20 % beträgt, steigt diese Differenz zum Zeitpunkt der Rente auf etwa 30 % an.

Dieser Sachverhalt erklärt, warum sich die Gewerkschaften für eine Erhöhung des Brutto- und nicht des Nettolohns

einsetzen. Ein Firmenwagen, eine Fahrradzulage, Mahlzeitschecks sind gut für diejenigen, die davon profitieren, aber es bringt absolut nichts für Ihre sozialen Rechte. Ihre Rente wird nicht um einen Euro erhöht. Das Gleiche gilt für Ihr eventuelles Kranken- und Arbeitslosengeld. Aus den gleichen Gründen beobachten die Gewerkschaften die sogenannten Cafeteria-Pläne mit Misstrauen. Es handelt sich um Pläne, die in den letzten Jahren populär geworden sind und auf deren Grundlage die Arbeitnehmer einen Teil ihres Lohnpakets selbst bilden können. Dies erfolgt meist in Form einer Anhebung des Nettolohns, die aber weniger soziale Rechte bietet. Wichtig ist, dass Sie sich dessen bewusst sind, wenn Sie Ihre Wahl treffen.

Mittel für das Wohlbefinden

In den 1980er und 1990er Jahren hinkten die Renten und Zulagen der Lohnentwicklung erheblich hinterher. Über die Mittel für das Wohlbefinden gelang es den Gewerkschaften, das Steuer herumzureißen, auch wenn



©Gheleyne Bastiaen

noch ein langer Weg vor uns liegt. Die Mittel für das Wohlbefinden, die ein Budget von etwa 713 Millionen Euro darstellen, stellen sicher, dass das Einkommen der Arbeitslosen, der Kranken und der Rentner parallel zur Lohnentwicklung steigt.

Alle zwei Jahre führen Gewerkschaften und Arbeitgeber Verhandlungen über die Verwendung dieser Mittel für das Wohlbefinden. Bis zum 15. September jedes geraden Jahres müssen die Sozialpartner die Regierung bei der Mittelzuweisung beraten. Für die nächsten zwei Jahre sind circa 625 Mio. Euro für die Erhöhung der Erstatzeinkommen (Zulagen) und etwas mehr als 88 Mio. Euro für Sozialhilfe (z.B. das von den ÖSHZ gezahlte Eingliederungseinkommen) vorgesehen. Die Gewerkschaften wollen diese Mittel vorrangig für die Erhöhung der niedrigsten Zulagen einsetzen, um die Armut besser zu bekämpfen. Die Arbeitgeber weigern sich jedoch, der Regierung innerhalb der gesetzlichen Fristen eine gemeinsame Stellungnahme zu übergeben. Mit dieser Manipulation versuchen sie, die Diskussion über die Löhne an die Verhandlungen über den Finanzrahmen für das Wohlbefinden zu koppeln. Sie hoffen, dass die Gewerkschaften einer bescheidenen Lohnerhöhung im Gegenzug für eine Erhöhung der Sozialleistungen zustimmen. Kurz gesagt, sie versuchen, die Gewerkschaften zu schwächen und die Aktiven und Nicht-Aktiven gegeneinander auszuspielen. Die Gewerkschaften hingegen wollen, dass die Diskussion über die Mittel für das Wohlbefinden eindeutig vom überberuflichen Abkommen abgekoppelt wird.



VOM MINDESTLOHN LEBEN, WAS HEISST DAS?

Amandine Staelens - Dienstleistungsschecks



„Es bedeutet entscheiden zu müssen, welche Rechnung man bezahlt. Diesen Monat werde ich diese Rechnung bezahlen, und nächsten Monat eine andere. Das sind noch mehr Kosten... Mit weniger als 14 Euro brutto pro Stunde bedeutet das, Ihren Kindern sagen zu müssen, dass sie bis zum nächsten Monat warten müssen, um sich eine neue Hose oder einen neuen Pullover zu kaufen. Und wenn es dann immer noch nicht reicht, muss man auf den bezahlten Urlaub oder die Jahresendprämie warten... Mit dem Lohn, den man im Sektor der Dienstleistungsschecks verdient, kann man nichts zur Seite legen, kann man nichts planen. Das kleinste unerwartete Problem ist eine Katastrophe. Ich habe es satt, nur zu arbeiten, um zu überleben und Rechnungen zu bezahlen.“

Cyndel Vandemaele - Mediamarkt

„Bei Mediamarkt erreichen wir nicht das Mindestlohniveau von 2.300 € brutto im Monat. Ich habe glücklicherweise einen Partner. Ich bin Mutter eines kleinen Jungen von zweieinhalb Jahren und habe gerade beschlossen, 4/5 zu arbeiten, um mehr Zeit für die Familie und mein Kind zu haben. Wir treffen diese Entscheidung, weil wir es ‚uns finanziell erlauben‘ können, da wir zu zweit sind. Aber nicht jeder kann das. Eine Kollegin erzählte mir einmal, dass sie liebend gern ihre Arbeitszeit reduzieren würde. Aber sie lebt allein und kann sich das nicht leisten.“



ARBEITEN UND DENNOCH KAUM ÜBER DIE RUNDEN KOMMEN

Derzeit leben 5 % der arbeitenden Belgier in Armut: Ihr Lohn reicht nicht aus. 2020 war etwa ein Viertel aller Belgier (erwerbstätig und inaktiv) nicht in der Lage, unvorhergesehene Ausgaben zu bewältigen. 5,7 % konnten ihre Rechnungen nicht rechtzeitig bezahlen. Das ist hart, aber das ist die Realität.

2018 betrug der Durchschnittslohn im Privatsektor in Belgien 3.627 Euro brutto. Der Medianlohn (der Lohn in der Mitte der Einkommensskala) betrug 3.361 Euro brutto. Dieses mittlere Einkommen ist zuverlässiger als der Durchschnittslohn, der durch sehr hohe Löhne nach oben beeinflusst wird.

Aber diese Beträge spiegeln nicht die ganze Realität wider. Zehntausende von Menschen haben prekäre Arbeitsverträge und Löhne. Die Frauen sind in den niedrigeren Lohngruppen stark vertreten. Folglich gibt es immer noch ein Lohngefälle: Frauen verdienen 23,1 % weniger als Männer.

Weniger als 2.300 Euro für die einen, 2,46 Millionen Euro für die anderen

Was ist ein Niedriglohn in Belgien? Um anständig leben zu können und nicht nur zu überleben, ist ein Bruttoeinkommen von 2.300 Euro ein Minimum. Das ermöglicht es, sich nicht zu verschulden, um die laufenden Ausgaben eines Haushalts decken zu können. Nach Angaben des Zentralen Wirtschaftsrates haben etwa drei von zehn Belgiern ein monatliches Bruttoeinkommen, das unter diesen 2.300 Euro liegt.

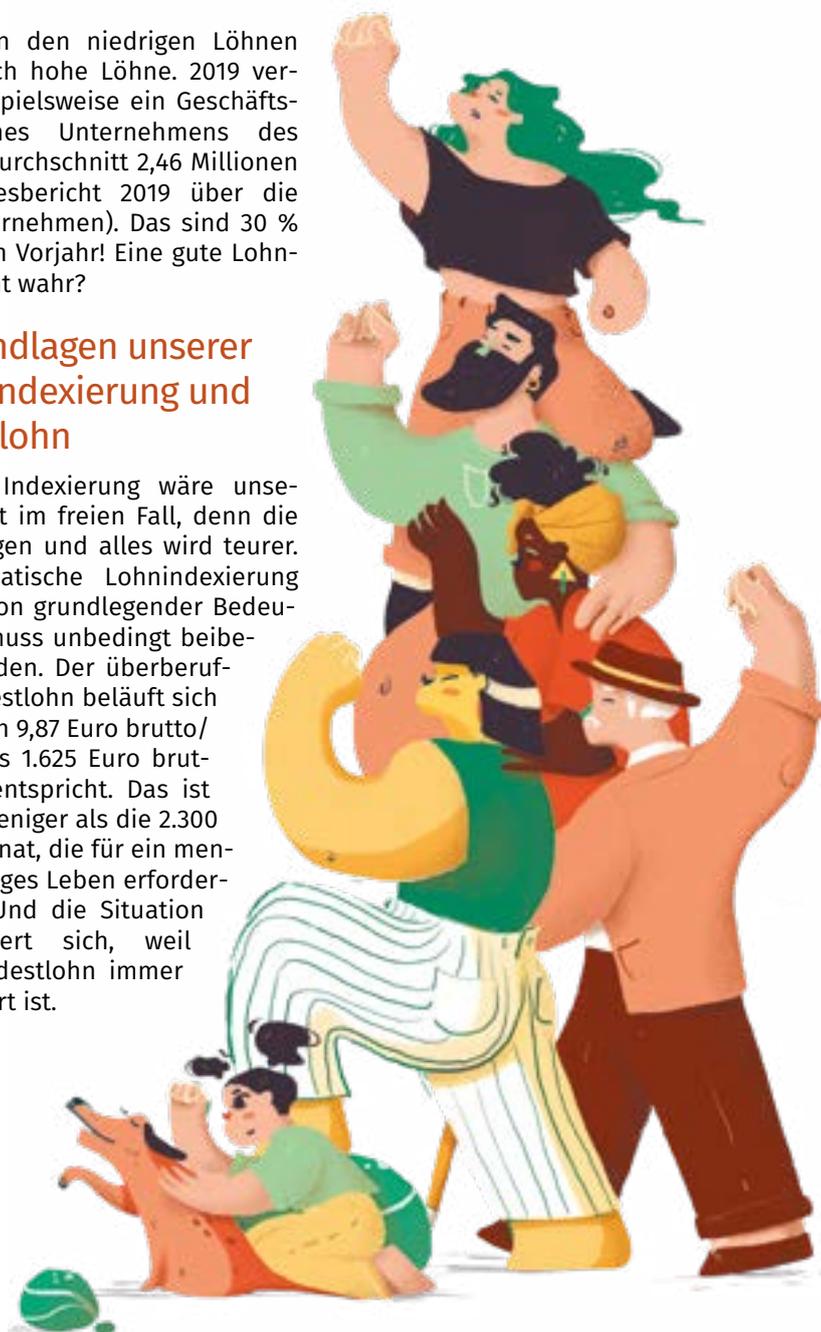
Während der Coronakrise wurden Sektoren, die vorher kaum Beachtung fanden, als „systemrelevant“ oder „essenziell“ bezeichnet: das Gesundheitswesen, der Reinigungssektor, der Einzelhandel,... Und doch werden in diesen Branchen die niedrigsten Löhne gezahlt.

Aber neben den niedrigen Löhnen gibt es auch hohe Löhne. 2019 verdiente beispielsweise ein Geschäftsführer eines Unternehmens des BEL20 im Durchschnitt 2,46 Millionen Euro (Jahresbericht 2019 über die BEL20-Unternehmen). Das sind 30 % mehr als im Vorjahr! Eine gute Lohnmarge, nicht wahr?

Die Grundlagen unserer Löhne: Indexierung und Mindestlohn

Ohne die Indexierung wäre unsere Kaufkraft im freien Fall, denn die Preise steigen und alles wird teurer. Die automatische Lohnindexierung ist daher von grundlegender Bedeutung und muss unbedingt beibehalten werden. Der überberufliche Mindestlohn beläuft sich auf lediglich 9,87 Euro brutto/Stunde, was 1.625 Euro brutto/Monat entspricht. Das ist also weit weniger als die 2.300 Euro im Monat, die für ein menschenwürdiges Leben erforderlich sind. Und die Situation verschlechtert sich, weil dieser Mindestlohn immer weniger wert ist.

Der Abstand zum Medianlohn (der Lohn in der Mitte der Einkommensskala) nimmt ständig zu. Die Kluft wird immer größer. In den übrigen OECD-Ländern ist das Gegenteil der Fall: Die Mindestlöhne nähern sich dem Medianlohn.



Stellenanzeige

Die CSC OP Wallon ist die wallonische Zahlstelle innerhalb der CSC, die die Bearbeitung von Akten und die Zahlung von Arbeitslosengeldern gewährleistet, die Mitglieder in diesen Akten informiert, berät und verteidigt.

Für die Region Verviers suchen wir eine(n):

MITARBEITER(IN) FÜR DEN ARBEITSLOSENDIENST

Profil und Aufgabenbereiche

- Ihre Aufgabenbereiche:
 - Empfang der Mitglieder, Erstellung und Bearbeitung der Arbeitslosenakte sowie eventueller Zahlungsmodalitäten, damit das Mitglied seine Arbeitslosenzulagen erhält;
 - Analyse und Bearbeitung von Pfändungen / Abtretungen, der unrechtmäßig oder nicht bezahlten Zulagen, um dem Mitglied einen Dienst unter Einhaltung der entsprechenden Gesetze zu bieten;
 - Qualitativer Empfang und angemessene Information der Mitglieder.
- Sie sind in der Lage, administrative Aufgaben wie die Erstellung und Bearbeitung der Arbeitslosenakte sowie eventueller Zahlungsmodalitäten durchzuführen, damit das Mitglied seine Arbeitslosenzulagen erhält.
- Sie verfolgen die Entwicklung der Akten und der komplexen Situationen.
- Sie verfolgen die Änderungen in der Gesetzgebung.

Ihre wichtigsten Fähigkeiten und Qualitäten

- Einhaltung der von der CSC verteidigten Werte
- Zweisprachigkeit Deutsch / Französisch
- Mindestens Sekundarschulabschluss mit einer Sekretariats-, administrativen oder sozialen Ausrichtung oder eine dreijährige Erfahrung im Verwaltungs- und/oder Sozialbereich. Unter gleichwertiger Erfahrung versteht man Erfahrungen im Bereich Beschäftigung, Verwaltung oder persönliche Beratung.
- Fähigkeit, Menschen, die sich in schwierigen Situationen befinden, zu empfangen
- Bereitschaft zur Arbeit in direktem Kontakt mit den Mitgliedern
- Fähigkeit zur Teamarbeit
- Fähigkeit zur Synthese und Eigeninitiative
- Sorgfältige Arbeitsorganisation
- Stressresistenz
- Verfügbarkeit und Mobilität

Funktion - Gehalt - Arbeitsbedingungen

- Vollzeit
- Gehaltskategorie 3

INTERESSIERT?

Bewerbungsschreiben & Lebenslauf bis spätestens 16/04/2021 an: cscopwallon.rh@acv-csc.be.

Wir bitten Sie in Ihrem Lebenslauf um konkrete Angabe Ihrer Aufgaben und Fähigkeiten, die Sie in früheren Positionen erworben haben.



Arbeitslosendienst

Bekleidung und Konfektion: sektorielle Indexierungen

Am 1. April sind die Löhne der Arbeitnehmer in den Sektoren Bekleidung und Konfektion (PK 215 und PK 109) aufgrund einer Indexanpassung um 0,01 % gestiegen.



©Patrick Lefèvre/Belpress.com

6. April: Welttag der unsichtbaren Arbeit

Die Arbeit von Müttern wird immer noch nicht im Bruttoinlandsprodukt eines Landes verbucht und doch bildet und generiert diese dessen Wohlstand. 1995 schätzte die UN den Wert der unsichtbaren und unbezahlten Arbeit von Frauen weltweit auf 11.000 Milliarden US-Dollar. Wie hoch ist dieser Betrag wohl heute, 25 Jahre später?





Sollten Whistleblower besser geschützt werden?

Panama Papers, Dieselgate, LuxLeaks, Football Leaks, Cambridge Analytica... Bei diesen Namen handelt es sich um Skandale, die dank Whistleblowern an die Öffentlichkeit gelangten. Whistleblower sind Menschen, die innerhalb ihres Unternehmens oder ihrer Einrichtung Risiken eingehen, indem sie Missstände aufdecken, die das allgemeine Interesse bedrohen. Unser Land hat nur noch wenige Monate Zeit, die neue europäische Richtlinie umzusetzen, die ihnen mehr Schutz bieten soll.

Laut einer Studie, die 2017 im Auftrag der EU-Kommission durchgeführt wurde, würde der fehlende Schutz von Whistleblowern allein im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe zu einem Verlust zwischen 5,8 und 9,6 Millionen Euro pro Jahr für alle Länder der Europäischen Union führen. Dabei gibt es ein europäisches Gesetz zum Schutz von Informanten. Bis zum Frühjahr 2019 bot dieses Gesetz Schutz in begrenzten Bereichen, oft im Zusammenhang mit Finanzdienstleistungen, und der Schutz unterschied sich von einem EU-Land zum anderen. Von den 28 Mitgliedstaaten boten nur zehn Länder bereits einen angemessenen Rechtsschutz (Frankreich, Ungarn, Irland, Italien, Litauen, Malta, die Niederlande, die Slowakei, Schweden und das Vereinigte Königreich). Am 7. Oktober 2019 hat die Europäische Union eine Richtlinie „zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ (Richtlinie zum Schutz von Whistleblowern) verabschiedet. Diese europäische Richtlinie deckt nun den öffentlichen und privaten Sektor ab und erweitert den Schutz von Informanten auf andere Bereiche wie das öffentliche Auftragswesen, die Produkt- und Transportsicherheit, die nukleare Sicherheit, die öffentliche Gesundheit, den Verbraucherschutz und den Schutz personenbezogener Daten⁽¹⁾.

Sicherheit beim Melden eines Verstoßes

Es gibt also jetzt einen sicheren Rahmen, damit ein Arbeitnehmer vertraulich vor Verstößen warnen kann. Er wird zunächst aufgefordert, die Informationen intern offenzulegen. Wenn er es für erforderlich hält, kann er die Informationen direkt nach außen weitergeben, entweder an die zuständigen nationalen Behörden oder an die zuständigen Organe oder Einrichtungen der EU. Wie auch immer er sich entscheidet, ob über einen internen oder externen Kanal, der Whistleblower ist immer durch dieses

europäische Gesetz geschützt.

Eine Erleichterung für den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und seine Generalsekretärin Esther Lynch: „Wir freuen uns, dass der von den Gewerkschaften geforderte Richtungswechsel aufgegriffen wird, nämlich dass die Arbeitnehmer nicht gezwungen werden, ein obligatorisches internes Verfahren zu durchlaufen, bevor sie ihre Anliegen direkt bei den Behörden vorbringen können.“⁽²⁾

Eine klarere Prozedur

Mit diesem Abkommen werden Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern und Städte mit mehr als 10.000 Einwohnern verpflichtet, Kanäle einzurichten, um auf Fakten aufmerksam zu machen. Sie haben dann drei Monate Zeit, auf die Meldungen des Informanten zu reagieren. Wenn nach dieser Frist keine zufriedenstellende Antwort eingegangen ist, kann der Arbeitnehmer die Informationen, über die er verfügt, der Öffentlichkeit zugänglich machen. Er kann zum Beispiel einen Enthüllungsjournalisten einschalten. Unabhängig von seiner Entscheidung ist der Whistleblower immer geschützt (selbst wenn er die Informationen öffentlich macht). Esther Lynch sagte dazu: „Wenn auch die Richtlinie mit Vorsicht zu genießen ist, sollte sie den Beginn eines Kulturwandels in der Art und Weise markieren, wie Arbeitgeber Informanten in der Europäischen Union betrachten und behandeln. Die Arbeitnehmer müssen mehr gehört werden.“

Und in Belgien?

Wie das Land, so unterscheidet sich auch der Schutz von Whistleblowern von Region zu Region. Flandern hat zum Beispiel seit 2004 ein Gesetz zum Schutz von Informanten. Obwohl sich die Föderalregierung bereits seit 1999 für



Fehlender Schutz von Whistleblowern würde alle EU-Länder zwischen 5,8 und 9,6 Millionen Euro pro Jahr kosten.

„DAS GESETZ MUSS AUF DEN PRIVATSEKTOR AUSGEDEHNT WERDEN“

Über die belgische und europäische Gesetzgebung zum Schutz von Whistleblowern sprachen wir mit Piet Van den Bergh, Mitarbeiter im Studiendienst der CSC und Assistent am Institut für Arbeitsrecht der Universität Leuven.

Piet Van den Bergh, es gibt ein europäisches Gesetz zum Schutz von Whistleblowern sowie ein belgisches Gesetz. Halten Sie das letztgenannte Gesetz für ausreichend?

Nein, das belgische Gesetz ist bei weitem nicht ausreichend. Erstens berücksichtigt es nicht die von der neuen europäischen Richtlinie gewünschten Änderungen. Sie sollte für die neuen Anwendungsbereiche gelten, aber nicht nur auf diese beschränkt sein. Wir müssen weiter gehen und die Schutzbereiche ausweiten. Viele Mitgliedsstaaten sind bereits mit der Umsetzung der EU-Richtlinie beschäftigt. Einige Länder nutzen die Gelegenheit, einen noch umfassenderen Schutz zu etablieren als in der Richtlinie vorgesehen. Wenn wir zum Beispiel die Produkt- und Transportsicherheit oder die nukleare Sicherheit berücksichtigen, warum nicht auch die Sicherheit am Arbeitsplatz? Warum nicht auch zum Beispiel Diskriminierung in ihrem breitesten Spektrum erwähnen? Ganz zu schweigen von der Tatsache, dass das Gesetz auf den Privatsektor ausgedehnt werden muss. Wir dürfen nicht vergessen, dass Whistleblower einen positiven Einfluss auf die Behandlung von bestimmten Themen haben können.

Welche Rolle spielt die CSC bei der Anwendung des neuen Gesetzes?

Zunächst einmal werden wir dafür sorgen, dass die neue europäische Richtlinie auf das belgische Recht angewendet wird. Auf regionaler Ebene haben sich vorerst keine

größeren Veränderungen ergeben. Was die Föderalebene betrifft, so bereitet das Kabinett von Justizminister Van Quickenborne die Gesetzesänderung vor. Zum jetzigen Zeitpunkt haben wir keine Anfrage erhalten, uns an der Vorbereitung für die Änderung dieser Gesetzgebung zu beteiligen. Zweitens muss das Gesetz, wie ich schon sagte, auch für den Privatsektor gelten. Schließlich bin ich der Meinung, dass die Rolle der Gewerkschaften in die Gesetzgebung aufgenommen und anerkannt werden muss, damit der Whistleblower in Zukunft bei Bedarf z.B. von einem Gewerkschaftsdelegierten vertreten oder begleitet werden kann. Diese Möglichkeit besteht zur Zeit nicht.

Konkret: Wenn ein Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes morgen eine Information weitergeben möchte, wie kann er das tun? Ist dem Whistleblower klar, wie er vorgehen soll?

Ich denke, dass die verschiedenen Kanäle, die Informanten zur Verfügung stehen, im Moment noch wenig genutzt werden. Es ist schwierig, ein striktes Verfahren einzuführen, das für alle Fälle der Offenlegung von Informationen funktioniert. Es gibt wenig Rückmeldung von unserer Berufszentrale CSC Öffentliche Dienste, und auch nur wenig Experten aus diesen Diensten, die Informanten helfen können. Auch wenn der Whistleblower Informationen direkt nach außen weitergeben kann, halte ich es für wichtig, Informationen zunächst intern offenzulegen. Wenn ein Mitarbeiter Verstöße aufdeckt, die Auswirkungen auf die Beziehungen innerhalb der Organisation haben, ist es am besten, den Konflikt innerhalb der Organisation selbst zu lösen. Das ist auch der Grund, warum wir wollen, dass die Gewerkschaftsdelegierten in die Verteidigung von Whistleblowern einbezogen werden.

Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung

Die Zukunft des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung war ungewiss. Die gute Nachricht ist, dass er von Europa mit mehr Ressourcen und Kompetenzen reaktiviert wurde.

Seit 2007 hat der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) mindestens 60 % der nationalen Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitnehmern bei Umstrukturierungen kofinanziert. Diese Initiative war für Belgien wichtig, weil fast alle großen industriellen Umstrukturierungen von europäischen Beihilfen profitiert haben: Caterpillar, ArcelorMittal, Ford usw. Auch der Dienstleistungssektor hat Dossiers eingereicht: Carrefour ist in der Pipeline. Von 2014 bis 2018 waren etwas mehr als 20 % der Begünstigten belgische Arbeitnehmer. Seit 2007 können sich 16.500 belgische Arbeitnehmer auf diese europäische Unterstützung verlassen.

Welche Änderungen?

Dieser Fonds wurde nun reaktiviert und verfügt über mehr Ressourcen und Kompetenzen. Zwischen dem Rat, der Kommission und dem Europäischen Parlament wurde ein Abkommen erzielt. Was sind die wichtigsten Änderungen?

1. Der Name des Fonds wird präzisiert: **Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung** (für entlassene Arbeitnehmer).
2. Das Anwendungsfeld der Umstrukturierung wurde ausgedehnt. Wie der Name schon sagt, deckte der Fonds ursprünglich nur Umstrukturierungen im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Globalisierung ab. Der Fall der Berliner Mauer und die Ankunft neuer Schwellenländer hatten die Umstrukturierung am Ende des letzten Jahrhunderts beschleunigt, mit besonders schwerwiegenden Folgen für die europäische Industrie. Der Fonds sollte die Arbeitnehmer bei diesem Übergang unterstützen. Mit der Finanzkrise von 2008 wurde der Anwendungsbereich des Fonds erweitert. Aber was ist mit anderen Übergängen: dem ökologischen Übergang als Reaktion auf den Klimawandel, der Digitalisierung, dem Brexit usw.?
3. Bereits auf ihrem Zukunftskongress 2010 hat die CSC nicht zuletzt wegen der klimatischen Herausforderungen eine Ausdehnung des Übergangsfonds gefordert. Mehr als zehn Jahre später gibt es diesen erweiterten Fonds nun endlich.
4. Der Schwellenwert für die Anzahl der von der Umstrukturierung betroffenen Arbeitnehmer wurde gesenkt.



© Jean-Luc Flémal/Beipress.com

Bislang musste jedes Dossier 500 Arbeitnehmer betreffen. Jetzt wurde diese Zahl auf 200 Arbeitnehmer über vier Monate reduziert.

5. Die Arbeitnehmer müssen nicht zum selben Unternehmen gehören: Es kann sich auch um eine Gruppe von gemeinsam betroffenen Unternehmen handeln.
6. Das Budget wird von 150 Millionen auf 186 Millionen Euro pro Jahr erhöht, was einer Steigerung von fast 25 % entspricht.

Hilfe bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz

Das einzige unveränderte Element: die Arbeitnehmer müssen aktiv dabei unterstützt werden, einen neuen Arbeitsplatz zu finden (Begleitung, Schulung, Outplacement usw.) oder möglicherweise dabei, ihr eigenes Unternehmen zu gründen. Es geht also nicht nur um Einkommensunter-

stützung. Die europäische Solidarität für Einkommensbeihilfen ist immer schwieriger aufzubringen. Die Gesundheitskrise hat jedoch zu einem ersten Schritt nach vorn geführt, indem die EU im Rahmen der SURE-Initiative die befristete Arbeitslosenunterstützung und Maßnahmen für von der Krise betroffene Selbstständige ergriffen hat.⁽¹⁾

Es ist Sache der öffentlichen Hand, Anträge zu stellen, um eine Kofinanzierung für ihre Maßnahmen zu erhalten. An vielen dieser Maßnahmen sind jedoch die Sozialpartner beteiligt. Außerdem sind sie dabei oft die treibende Kraft.

Da die EU bereit ist, den größten Teil der Kosten zu übernehmen, können wir ehrgeiziger sein und die lokalen und regionalen Behörden können sich stärker engagieren, um den betroffenen Arbeitnehmern mit Unterstützung der sektoralen Fonds die besten Chancen zu geben, wieder einen Arbeitsplatz zu finden.

Angesichts der bevorstehenden Umstrukturierungswelle im Zusammenhang mit der Gesundheitskrise und dem Brexit kommt der neue EGF keinen Moment zu früh. Nicht zuletzt, weil die Coronakrise eine Reihe angekündigter Übergänge beschleunigen wird: die Digitalisierung, die Klimawende, vielleicht auch die Veränderung unseres Konsumverhaltens...

Womit können wir noch rechnen?

⁽¹⁾ Mit einem Budget von 100 Milliarden Euro zielt dieses Solidaritätsinstrument darauf ab, Arbeitnehmern zu helfen, ihr Einkommen zu erhalten und Unternehmen in Schwierigkeiten zu unterstützen.

Coronavirus und Burnout

LASST UNS EINEN BLICK AUF UNSERE KLASSIKER WERFEN: DIE BERUFSKRANKHEITEN

Die Berufskrankheiten sind der vergessene und unbekannte Zweig der sozialen Sicherheit. Die wenigen Arbeitnehmer, die mit diesem System konfrontiert sind, behalten oft einen bitteren Nachgeschmack, denn die Anerkennung einer Krankheit ist kompliziert, und das manchmal trotz der Offensichtlichkeiten. Berufskrankheiten sind auch in Corona-Zeiten sehr aktuell, was auch für das Burnout gilt, der anderen arbeitsbedingten Epidemie. Beide Phänomene betreffen vor allem Frauen: 84 % der als berufsbedingt anerkannten Corona-Erkrankungen betrafen Frauen und sie sind auch mehr von Burnout betroffen, da sie häufig mehr Stress ausgesetzt sind als Männer. Werfen wir daher einen Blick auf unsere Klassiker: nach Sokrates, Platon und Aristoteles, nun die Berufskrankheiten.

WIE DAS SYSTEM FUNKTIONIERT

Dieser Zweig der sozialen Sicherheit zielt darauf ab, Arbeitnehmer zu entschädigen, die an einer Krankheit leiden, deren Ursprung in ihrer beruflichen Tätigkeit liegt. Der Kern dieser Regelung liegt in der Herstellung eines Zusammenhangs zwischen Beschäftigung und Gesundheitsstörung. Um diese Kausalität nachzuweisen, müssen zwei Situationen unterschieden werden, je nachdem, ob die Berufskrankheit von der Verwaltung anerkannt wird oder nicht.

1. Anerkannte Krankheit: Wenn die Erkrankung anerkannt wird, wird der Zusammenhang zwischen der Exposition gegenüber einem bestimmten Berufsrisiko und der Entwicklung einer bestimmten Störung vermutet. Der Arbeitnehmer muss nur nachweisen, dass er krank ist und dem Risiko ausgesetzt ist. Es besteht dann die Vermutung, dass das zweite der Ursprung der ersten ist.

Diese Vermutung wird als „unwiderlegbar“ bezeichnet. Die Liste der anerkannten Krankheiten wird auf der Fedris-Website (Föderale Agentur für Berufsrisiken) wiedergegeben. Alle aufgeführten Störungen sind physischer Natur und werden durch die Exposition gegenüber Stoffen oder Wirkstoffen biologischer, chemischer oder physikalischer Art verursacht. Darüber hinaus müssen die von Berufsrisiken betroffenen Unternehmen dies in ihrer

Gesundheits- und Sicherheitspolitik am Arbeitsplatz berücksichtigen.

2. Nicht anerkannte Krankheit: Es ist möglich, dass Fedris die berufliche Herkunft einer Krankheit anerkennt. Dazu müssen die Gefährdung während der Arbeit und die Existenz der Gesundheitsstörung belegt werden, aber vor allem muss die Kausalität zwischen den beiden nachgewiesen werden. Nach der gesetzlichen Formel muss die Krankheit „ihre entscheidende und direkte Ursache bei der Ausübung des Berufes“ finden. In der Praxis ist der Nachweis der Kausalität schwierig, da die Ursachen der Erkrankungen unterschiedlich sein können. Glücklicherweise hat der Kassationshof (Oberstes Gericht) die Beweislast für die betroffenen Arbeitnehmer erleichtert. Anstatt eine ausschließliche oder wesentliche Ursache zu sein, akzeptiert die Justiz auch, dass die Beschäftigung die Krankheit nur verschlimmert hat. Dies ermöglicht es Menschen, die für bestimmte Störungen anfällig sind, auch von der Regelung für Berufskrankheiten zu profitieren.

Sobald die berufliche Ursache der Störung nachgewiesen ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf drei finanzielle Leistungen von Fedris:

- eine Vergütung (90 % des Bruttolohns) für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, wenn diese 14 Tage überschreitet;

- die Erstattung der medizinischen Kosten, die nicht von der Kranken- und Invalidenversicherung getragen werden (d.h. die Selbstbeteiligung und bestimmte spezifische Leistungen);
- die Erstattung der Fahrkosten im Zusammenhang mit der medizinischen Behandlung.

Fedris kann dem Arbeitnehmer auch anbieten, seine schädliche Beschäftigung zu beenden. Wenn er zustimmt, erhält er eine Entschädigung (100 % des Bruttolohns) während 90 Tagen sowie einen kostenlosen Zugang zu einer beruflichen Umschulung. Eine zusätzliche Entschädigung kann auch gewährt werden, wenn die Chancen, erneut einen Arbeitsplatz zu finden, durch die Krankheit verringert werden.

Im Todesfall infolge einer Berufskrankheit hat der Ehepartner des Verstorbenen Anspruch auf eine lebenslange Entschädigung (30 % des Bruttolohns) und die Kinder haben Anspruch auf eine Entschädigung (15 % des Bruttolohns), solange sie das Kindergeld erhalten (und zu all dem ist ein Zuschlag für die Bestattungskosten vorgesehen). Diese vielfältigen sozialen Rechte weisen auf die Bedeutung der Anerkennung als Berufskrankheit hin: Im System der Kranken- und Invalidenversicherung sind diese Leistungen und Erstattungen niedriger.



DER BESONDERE FALL DES CORONAVIRUS

Je nach Erhebung infizierten sich zwischen 30 % und 50 % der erkrankten Personen am Arbeitsplatz mit dem Coronavirus. In vielen Fällen findet diese Krankheit daher „ihre entscheidende und direkte Quelle in der Ausübung des Berufs“. Dennoch wurde das Coronavirus nicht vollständig auf die Liste der anerkannten Berufskrankheiten gesetzt. Es wurde nur in zwei Situationen anerkannt:

- für Arbeitnehmer in wichtigen und systemrelevanten Sektoren zwischen dem 18. März und dem 17. Juni (Zeitraum des strengen Lockdowns);
- für Arbeitnehmer im Gesundheitswesen, die in ihrer Tätigkeit (ohne zeitliche Begrenzung) unmittelbar mit dem Coronavirus konfrontiert sind.

Für beide Kategorien wird daher der kausale Zusammenhang zwischen der Gefährdung und der Entwicklung der Krankheit auf unwiderlegbare Weise vermutet. Nur die Beweise für die Arbeit und die körperliche Erkrankung reichen aus. Im Gegensatz dazu finden sich alle anderen Arbeitnehmer (z. B. die Verkäufer in Geschäften) im System der nicht anerkannten Krankheiten wieder. Im Falle einer Infektion müssen sie dann nachweisen, dass ihr Arbeitsplatz dem Coronavirus ausgesetzt ist (ist es möglich, dass dies nicht der Fall ist?),

ihre Krankheit und vor allem die Kausalität zwischen den beiden.

Mit Sicherheit zu beweisen, dass die Kontamination bei der Ausübung des Berufes stattgefunden hat, erweist sich als nahezu unmöglich. Wie kann man nachweisen, dass sich das Virus am Arbeitsplatz ausgebreitet hat und nicht zuhause oder in einem Laden? Wenn sich kein Cluster an einem Arbeitsort gebildet hat, wo viele Menschen kontaminiert wurden, ist das System der Berufskrankheiten für diejenigen, die mit dem Coronavirus infiziert sind, unerreichbar.

BURNOUT: DIE ANDERE ARBEITSBEDINGTE EPIDEMIE

Im Bereich der Berufskrankheiten ist das Syndrom der beruflichen Erschöpfung (Burnout) heute weit verbreitet. Im Gegensatz zu der Zahl der Arbeitsunfälle und -erkrankungen, die von Jahr zu Jahr stabil bleibt, explodiert die Zahl der psychischen Erkrankungen. In Belgien wurden 2018 mehr als 90.000 Arbeitnehmer vom LIKIV für Depressionen oder Burnout entschädigt, eine Zahl, die sich in zehn Jahren verdoppelt hat. Trotz des Ausmaßes dieses Phänomens fehlt die berufliche Erschöpfung auf der Liste der anerkannten Berufskrankheiten. Die punktuelle Anerkennung eines Burnouts zwingt den Arbeitnehmer daher, mit Sicherheit nachzuweisen, dass seine Funktion ein spezifisches Risiko dar-

stellt und dass die Störung durch diese Tätigkeit verursacht wird. Dies nachzuweisen ist fast unmöglich.

In Ermangelung einer Aufnahme in die Fedris-Liste wird die berufliche Erschöpfung derzeit als „Krankheit im Zusammenhang mit der Arbeit“ bezeichnet. Es handelt sich um eine Störung, deren „teilbedingte Ursache“ in einer „schädlichen, der beruflichen Tätigkeit innewohnenden Beeinflussung“ liegt. Dieser offiziellen Formulierung liegt die Annahme zugrunde, dass der Arbeitnehmer teilweise für seine psychische Störung verantwortlich ist. Diese ernste Situation zeigt, dass die Föderale Agentur für Berufsrisiken die modernen Methoden der Unternehmensführung erkennt. Die einzige Maßnahme von Fedris in Bezug auf das Burnout ist derzeit die Einführung eines Pilotprojekts zur Begleitung von Arbeitnehmern nahe oder in einem Vorstadium der beruflichen Erschöpfung. Das wird noch nicht einmal ansatzweise der Herausforderung gerecht, der wir uns stellen müssen. Wäre es in einer Zeit, in der psychische Störungen aufgrund der Gesundheitskrise explodieren, nicht angemessen, endlich das Burnout in die Liste der Berufskrankheiten aufzunehmen?



Kreativität an den Tag legen

Unser Aktionstag am 29. März hat erneut die Stärke der mobilisierten Arbeitnehmer gezeigt, die Respekt eingefordert haben. Von der Schließung ihrer Unternehmen über die Durchführung von Streikposten und das Verteilen von Flugblättern hin zum Abschalten im Homeoffice hat dieser Aktionstag ein klares Signal an die Arbeitgeber und die Regierung gesandt: Arbeitnehmer brauchen Perspektiven in Sachen Löhne und Arbeitsbedingungen. Die Pattsituation darf nicht mehr fortgesetzt werden.

Kreativität war das Gebot der Stunde, wie bei der Verteilung unserer „Lohnzeitung“ durch unsere Militanten vor dem Sitz eines Arbeitgeberverbandes. An anderen Stellen wurde Autokorsos eingesetzt. Frühstück und Schlüsselanhänger, die für eine Entriegelung stehen, wurden ebenfalls in einigen Provinzen verteilt. Manche gewerkschaftspolitische Rede konnte man über Facebook Live verfolgen. Nicht zu vergessen: In einer symbolischen Aktion überreichten Vertreter der CSC in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Parlamentspräsident Karl-Heinz Lambert und Ministerpräsident Oliver Paasch einen Sack Kartoffeln, denn für mehr reicht eine Lohnerhöhung von nur 0,4 % nicht.

Die Regierung wird Kreativität zeigen müssen, jetzt, wo der Ball sich in ihrem Spielfeld befindet. Wir haben während dieses Aktionstages erneut bekräftigt: Wir sind nicht blind für die wirtschaftliche Situation unseres Landes. Deshalb ist die beste Lösung die Verhandlung von freien Lohnerhöhungen durch unsere Delegierten in den Sektoren und in den Unternehmen. Dieser Ansatz des gesunden Menschenverstands ist auch derjenige, der am ehesten die Anstrengungen der gesamten Arbeitswelt während mehr als einem Jahr honoriert.

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin

CSC-Spruchbänder der Solidarität

Um ihre Unterstützung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu zeigen, deren Arbeitsplätze bedroht sind, stellte die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien in Thimister-Clermont, Petit-Rechain, Bierset, Jupille, Wandre und Hauts-Sarts Spruchbänder der Solidarität auf.

Derzeit werden in der Provinz Lüttich kollektive Massenentlassungsverfahren in den Unternehmen Sulzer, Shur-Lok, FedEx, TI Group und TAC eingeleitet. Kürzlich kündigte die AB-Inbev-Gruppe zudem an, dass der Produktionstransfer von Stella Artois in die USA die Nicht-Verlängerung von 58 befristeten Verträgen und die Entlassung von 29 Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen am Lütticher Standort in Jupille zur Folge haben könnte. Insgesamt sind fast 1.200 Arbeitsplätze in der Provinz Lüttich gefährdet. Und dies ist nur die Spitze des Eisbergs...

Die Gesundheitskrise macht gewissen Unternehmen zu schaffen. Aber sie ist nicht alleine für all diese Umstrukturierungen verantwortlich. Bei einigen Gruppen sind Entlassungen die Folge von strategischen Entscheidungen, die auf der anderen Seite der Welt getroffen werden. Entscheidungen, die auf eine Verlagerung der Aktivität abzielen. In allen Fällen sind die Opfer immer die Arbeitnehmer und letztlich die Allgemeinheit.

Zusätzlich zu ihrer Unterstützung für die Arbeitnehmer und ihre Familien, will die CSC durch diese Solidaritätskampagne die Bürger und die politische Welt auf die gesellschaftliche Rolle von Unternehmen aufmerksam machen. Sie plädiert für einen echten Sozialpakt in diesem Bereich und fordert Regeln, die die Arbeitnehmer auf die erste Stelle der Prioritäten stellen, bei gleichzeitiger Sicherstellung der wirtschaftlichen Entwicklung der Region.

