



Psychosoziale Risiken

Seite 8

Inhalt

Seite 3

Leiharbeit: nützliche Infos

Seiten 4-5

Terrassenöffnung: Hoffnungsschimmer für die Arbeitnehmer

Seiten 6-7

Zeitkredit am Laufbahnende

Seiten 8-9

Psychosoziales Wohlbefinden in den Unternehmen

Seite 10

Arbeitslosigkeit kann jeden treffen

Seite 11

Meldungen

Seite 12

Weltweite Impfkampagne

Seite 13

Fußball-WM in Katar

Seiten 14-15

CNE Info: Homeoffice

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 einigen Wochen 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

Leiharbeit: ein Handbuch und einige nützliche Infos

Das Profil des Leiharbeitnehmers unterscheidet sich wesentlich von dem des festangestellten Arbeitnehmers eines Unternehmens. Wie definiert man Leiharbeit? Wer zahlt Ihren Lohn? Was ist mit Ihrer sozialen Sicherheit und was passiert, wenn Sie krank werden? Oder wenn Ihr Vertrag beendet ist?

Leiharbeitnehmer (Interim) kennen ihre Rechte nicht ausreichend. Ziel der Ausgabe 2021 unseres Handbuchs für Leiharbeitnehmer ist es, sie über 20 wichtige Fragen und Antworten durch die manchmal komplexen Materien zu führen und damit für mehr Klarheit zu sorgen. Die beiden nachstehenden Fragen sind Auszüge aus diesem Handbuch, das Sie auf www.diecsc.be herunterladen können.

Bezahlte Feiertage, auch für Leiharbeitnehmer

Leiharbeiter haben Anspruch auf bezahlte Feiertage. Die Feiertage werden von der Interimagentur gezahlt, sind aber manchmal Gegenstand von Diskussionen. In der Vergangenheit gab es eine Reihe von Interimagenturen, die versuchten, das Recht auf Feiertage zu umgehen, daher mussten Anpassungen in der Gesetzgebung vorgenommen werden, um diese Art des Handelns zu verhindern.

Feiertage zwischen zwei Verträgen

Aufeinander folgende Feiertage, die zwischen zwei Verträgen fallen (mit der gleichen Agentur und demselben Unternehmen), müssen von der Interimagentur bezahlt werden. Dasselbe gilt für Feiertage vor oder nach dem Wochenende. Wenn der Feiertag auf einen normalen Tag der Inaktivität fällt (z.B. einen Sonntag), haben Sie Anspruch auf einen Ersatztag, insofern dieser in die Dauer Ihres Vertrags fällt. In großen Unternehmen wird dieser Tag vom Betriebsrat festgelegt und in einer jährlichen Mitteilung an das Personal vermerkt. Wenn kein Ersatztag festgelegt wurde, können Sie in Absprache mit Ihrem Arbeitgeber einen Tag selbst auswählen. Wenn

keine Vereinbarung vorliegt, wird der erste Tag nach dem Feiertag als Ersatztag betrachtet.

Zahlung der Feiertage nach Vertragsende

In bestimmten Fällen hat der Leiharbeiter zudem Anrecht auf die Zahlung der Feiertage und möglichen Ersatztage, die nach Ende seines Vertrags vorkommen:

- Vertrag, der sich auf eine Aufgabe von weniger als 15 Tagen bezieht: kein Anrecht auf Lohn für die Feiertage, die nach dem Vertragsende vorkommen.
- Vertrag, der sich auf eine Aufgabe von 15 Tagen bis zu einem Monat bezieht: Anrecht auf Lohn für einen Feiertag, der innerhalb von 14 Tagen nach dem Vertragsende vorkommt.
- Vertrag, der sich auf eine Aufgabe von mehr als einen Monat bezieht: Anrecht auf Lohn für alle Feiertage, die innerhalb von 30 Tagen nach dem Vertragsende vorkommen.

Was tun bei einem Arbeitsunfall?

Als Opfer eines Arbeitsunfalls werden Ihre medizinischen Unkosten zurückerstattet und die Interimagentur zahlt Ihren Lohn bis zum Vertragsende (unter der Bedingung, dass Sie seit einem Monat bei dieser Interimagentur beschäftigt sind).

Danach zahlt die Versicherungsgesellschaft eine zeitweilige Arbeitsunfähigkeitsentschädigung. Es muss aber schnell gehandelt werden!

- Informieren Sie sofort die Interimagentur und das Unternehmen, in dem Sie beschäftigt sind;
- Die Interimagentur ist verpflichtet, ein Arbeitsunfallformular auszufüllen (innerhalb von 8 Tagen!);
- Übermitteln Sie der Interimagentur möglichst viele Informationen über den Unfall (Fotos, Zeugen,...);
- Leiten Sie diese auch an die Versicherungsgesellschaft weiter;
- Fragen Sie eine Kopie der Unfallerklärung und bewahren Sie diese gut auf;
- Informieren Sie auch Ihre Krankenkasse innerhalb von 48 Stunden. Wird Ihr Unfall nicht anerkannt, so zahlt die Krankenkasse eine Entschädigung;
- Sie arbeiten noch nicht seit einem Monat für dieselbe Interimagentur? Dann erhalten Sie einen Ausgleich der Krankenkasse. Informieren Sie diese sofort.

© Leyla Vidal/Belpress.com

Fragen oder Probleme?

Kontaktieren Sie Ihren Delegierten oder Ihr CSC-Dienstleistungszentrum. Weitere Infos finden Sie auf unserer Webseite www.diecsc.be.



Terrassenöffnung: Hoffnungsschimmer für die Arbeitnehmer?

Die Öffnung der Terrassen am 8. Mai ist für das Hotel- und Gaststättengewerbe der erste zaghafte Schritt aus dem Lockdown. Die CSC Nahrung und Dienste begrüßt dies, erinnert aber daran, dass dem Horeca-Sektor weiterhin die Luft ausgeht und sein Überleben auch von der Unterstützung durch die Regierung abhängen wird.

Dank der Öffnung der Terrassen von Kneipen und Restaurants am 8. Mai kann ein Teil des Gaststättengewerbes endlich wieder seine Tätigkeit aufnehmen. Die CSC Nahrung und Dienste (CSC N&D) erwartet, dass die Behörden die Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer durchsetzen und Kontrollen einrichten, um sicherzustellen, dass die Regeln für die Verwendung von Registrierkassen und die Zahlung von Löhnen eingehalten werden.

In diesem Kontext der Rückkehr zu einer gewissen Normalität erinnert die Gewerkschaft an die harte Realität,

die die Branche seit mehr als einem Jahr erlebt: Viele Arbeitnehmer sind noch immer in Kurzarbeit, da diese Öffnung nur einen Teil des Sektors betrifft (sie gilt nicht für Hotels, Catering, Restaurants ohne Terrasse usw.). Andere Arbeitnehmer hingegen haben trotz der Krise und der Gesundheitsrisiken unter schwierigen Bedingungen weiter gearbeitet (in Seniorenheimen, Schulen, Krankenhäusern usw.).

Die CSC N&D sorgt sich um die Zukunft der Branche, weil Fachkräfte abwandern. „Wegen lang anhaltender Kurzarbeit drehen einige Arbeit-



nehmer dem Sektor endgültig den Rücken zu. Und es gibt Unternehmen, die Personal entlassen, weil es an Zukunftsperspektiven für den Sektor mangelt. Künftig werden gewisse Gastronomiebetriebe nur noch mit hyperflexiblen, prekären und gering qualifizierten Arbeitskräften arbeiten. Es besteht die reale Ge-



„Ich drücke die Daumen, dass der Tourismus wieder anläuft“

Christophe Chevalier ist Delegierter der CSC Nahrung und Dienste bei Autogrill am Brüsseler Flughafen. Das Unternehmen betreibt rund 30 Gaststätten und Shops am Flughafen, von denen die meisten am 8. Mai nicht wieder öffnen konnten. Er blickt zurück auf die schwierige Situation der Arbeitnehmer in der Branche.

Wie haben Sie die teilweise Öffnung der Horeca-Branche erlebt?

Diese erneute Öffnung wird allgemein positiv gesehen, auch wenn wir nicht dazu gehören. Sie wird jedoch mit einer gewissen Anspannung und einigen Fragen, insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der Hygienemaßnahmen, beobachtet. Aber es ist

eine Verbesserung und eine positive Rückkehr zu einem mehr oder weniger normalen Leben.

Wie sehen die Arbeitnehmer von Autogrill die Zukunft?

Alle Mitarbeiter hoffen, bald wieder arbeiten zu können. Obwohl einige Gaststätten des Flughafens während des Lockdowns geöffnet blieben, ist ein Großteil der Beschäftigten in

Corona-Kurzarbeit und muss erhebliche Einkommensverluste hinnehmen. Das Corona-Kurzarbeitergeld ist kein Ersatz für einen normalen Lohn, vor allem nicht für Teilzeitbeschäftigte. Diese Situation hat einige Arbeitnehmer veranlasst, sich beruflich neu zu orientieren und die Branche zu wechseln. Wir befinden uns derzeit im Prozess der Massenentlassung. Die entlassenen Arbeitnehmer profitieren



fahr, dass der Sektor seine Talente verliert und am Ende nach kompetenten Arbeitskräften sucht.“ Für die CSC Nahrung und Dienste muss das Hotel- und Gaststättengewerbe von morgen wirtschaftlich und sozial nachhaltig sein.

von einem Outplacement-Plan und einigen zusätzlichen Beihilfen des Arbeitgebers, die mit den Sozialpartnern ausgehandelt wurden. Ich kenne zum Beispiel einen Koch, der in die Buchhaltung ging, und einen Kollegen, der von der Kasse in den Antiquitätenhandel wechselte. Zu den „Aussteigern“ gehören qualifizierte und kompetente Mitarbeiter. Dass sie die Branche verlassen, ist ein Verlust für das Hotel- und Gaststättengewerbe und eine Gefahr für dessen Zukunft.

Wie sehen Sie die Zukunft?

Ich drücke die Daumen, dass der Tourismus wieder anläuft, denn davon hängt der Horeca-Sektor am Flughafen ab. Ich glaube nicht, dass Corona der Branche irreversiblen Schaden zugefügt hat, aber eine Rückkehr zur Situation vor Corona ist meiner Meinung nach nur langfristig und nicht vor 2024 oder 2025 möglich. Bis dahin wird die Situation wahrscheinlich ziemlich schmerzhaft sein.

Arbeitslosigkeit sinkt in der DG

Ende April waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2.209 Vollarbeitslose gemeldet. Laut Arbeitsamt entspricht dies einem Rückgang von 2,6 % im Vergleich zum Vormonat. Im Vergleich zum Vorjahr sind fast 7 % weniger Arbeitsuchende gemeldet.

Insgesamt waren Ende April 1.139 Männer (-24 im Vergleich zu März) und 1.070 Frauen (-34) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen. „Das entspricht insgesamt einem Rückgang von 2,6 %. Die Arbeitslosenrate beträgt Ende April 6,0 %. Im Norden Ostbelgiens liegt sie bei 8,2 %, in den Eifelgemeinden bei 2,7 %“, erklärt das Arbeitsamt (ADG).

Nach dem saisonalen Anstieg im Winter setzt sich somit der Rückgang der Arbeitslosenzahl im Frühjahr fort. „Auch in den anderen Regionen des Landes sinken die Zahlen weiter. Insgesamt sind in Belgien Ende April rund 467.600 unbeschäftigte Arbeitsuchende gemeldet, knapp 6.600 Personen weniger als im März. Die Arbeitslosenrate liegt bei 9,0 %. In Wallonien beträgt sie 12,7 %, in Flandern 5,8 % und in Brüssel 16,9 %.“

Auch im Vergleich zum Vorjahr sind in Ostbelgien sinkende Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen. „Im Vergleich zu April 2020 sind 163 Personen weniger gemeldet, was einem Rückgang von 6,9 % entspricht. Hierbei ist natürlich anzumerken, dass im April letztes Jahres aufgrund der Coronakrise bereits erhöhte Arbeitslosenzahlen vorlagen“, so das ADG.

„Wie schon im März ist der Rückgang in Ostbelgien vor allem bei den Jugendlichen festzustellen, in geringerem Maß auch bei den über 50 Jährigen. Hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit sieht man, dass der größte Rückgang in der Gruppe der Personen vorliegt, die weniger als 6 Monate arbeitslos sind. Bei den Personen, die zwischen 1 und 2 Jahre lang ohne Beschäftigung sind, ist hingegen ein Anstieg festzustellen, was vor allem auf die Covid-Krise zurückzuführen sein dürfte, da sich bei vielen Personen, die im Frühjahr 2020 arbeitslos wurden, die Eintragung zum ersten Mal gejhärt hat.“



Handbuch der Sozialgesetzgebung 2021

Die neue deutschsprachige Ausgabe des CSC-Handbuches der Sozialgesetzgebung ist erschienen. Es ist 510 Seiten stark und bietet eine umfassende Übersicht über das Arbeitsrecht und die Sozialsicherheit und behandelt auch die Rechtsquellen, die Beschäftigungspolitik und die durch die Arbeitsgerichte angewandten Prozeduren. Das Handbuch richtet sich an Delegierte, aber auch an Studenten und andere interessierte Personen, z.B. im Sozialbereich. Das Handbuch der Sozialgesetzgebung ist in den CSC-Dienstleistungszentren oder bei den Berufszentralen erhältlich.



Zeit für sich selbst mit dem Zeitkredit am Laufbahnende

Sie arbeiten in der Privatwirtschaft und wollen nach einem langen und intensiven Berufsleben etwas kürzer treten? Der Zeitkredit oder der Zeitkredit Laufbahnende bieten interessante Möglichkeiten, um Zeit für sich selbst zu finden.

Als älterer Arbeitnehmer können Sie zu einer Halbtagsbeschäftigung übergehen oder Ihre Leistungen um 1/5 kürzen. Das ist der Zeitkredit Laufbahnende.

Keine maximale Dauer

Die Beschäftigung am Laufbahnende gibt den Arbeitnehmern das Recht, ihre Karriere um 1/5 oder auf eine Halbtagsbeschäftigung zu reduzieren, mit einer Zulage vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA), um den Teilzeitlohn zu ergänzen. Dieses Recht ist zeitlich unbegrenzt und kann daher bis zur Rente laufen. Im Prinzip nehmen Sie die 1/5-Karriereverkürzung in zwei halben oder einem ganzen Tag pro Woche.

Beantragung und Beendigung

Am besten stellen Sie den Antrag sofort, bis Sie das Rentenalter erreicht haben. Sie können jederzeit mit Zustimmung Ihres Arbeitgebers den Zeitkredit Laufbahnende kündigen, sofern die Mindestfrist von 3 oder 6 Monaten eingehalten wird.

Zugangsbedingungen

Das Recht auf einen Zeitkredit Laufbahnende ist an Bedingungen geknüpft. Diese hängen von Ihrem Alter, Ihren Arbeitsjahren und der Art Ihrer Tätigkeit ab (siehe Tabelle).

Gut zu wissen

Für einen 1/5-Zeitkredit Laufbahnende müssen Sie in den letzten 24 Monaten vor der Antragstellung vollzeitig gearbeitet haben, normalerweise im Rahmen eines 5- oder 6-Tage-Systems. Zwei Teilzeitbeschäftigungen bei zwei verschiedenen Arbeitgebern oder beim gleichen Arbeitgeber werden gleichgestellt.

Für einen Zeitkredit Teilzeitbeschäftigung am Laufbahnende muss man in den letzten 24 Monaten vor dem Antrag mindestens 3/4 einer üblichen Vollzeitbeschäftigung nachgegangen sein.

Rechentool Zeitkredit

Berechnen Sie Ihren Lohn nach der Aufnahme eines Zeitkredits (Privatsektor) oder eines thematischen Urlaubs: www.diecsc.be/zeitkredit



Zeitkredit Laufbahnende

ALTER	BERUFSLAUFBAHN	ZUSÄTZLICHE BEDINGUNGEN	ART	ANRECHT AUF EINE ZULAGE DES LfA
60 Jahre	25 Jahre	/	1/2 und 1/5	Ja
57 Jahre	25 Jahre	Schwere Berufe, Nachtarbeit oder Baugewerbe	1/2 und 1/5	Nein, keine Gleichstellung für die Rente
57 Jahre	35 Jahre	Sektorielles KAA*	1/2 und 1/5	Nein, keine Gleichstellung für die Rente
55 Jahre	25 Jahre	Schwere Berufe, Nachtarbeit oder Baugewerbe	Nur 1/5	Nein, keine Gleichstellung für die Rente
55 Jahre	35 Jahre	Sektorielles KAA*	Nur 1/5	Nein, keine Gleichstellung für die Rente
55 Jahre	25 Jahre	Wenn keiner der o.a. Fälle	1/2 und 1/5	Nein, keine Gleichstellung für die Rente
50 Jahre	28 Jahre	Sektorielles KAA*	1/5	Nein, keine Gleichstellung für die Rente
50 Jahre	25 Jahre	Schwere Berufe	1/5	Nein, keine Gleichstellung für die Rente
50 Jahre	25 Jahre	Kritische Berufe oder Betriebe in Umstrukturierung / Schwierigkeiten mit KAA	1/2 und 1/5	Nein, keine Gleichstellung für die Rente

*Kollektives Arbeitsabkommen



„Bisher eine positive Erfahrung“

Patrick arbeitet als polyvalenter Arbeiter in einem Steinbruch in Quenast (Rebecq). Im vergangenen November nahm er nach 38 Berufsjahren einen Zeitkredit Laufbahnende. Ein Erfahrungsbericht.

„Nach 38 Jahren Arbeit ging es darum, den Arbeitsdruck etwas zu reduzieren, sich einen Tag Zeit für sich selbst nehmen zu können. Ich nutze diesen Tag, um in meinem Haus zu arbeiten oder notwendige Termine wahrzunehmen, ohne der Zeit hinterherlaufen zu müssen. Das ist ein Stressfaktor weniger.

Manchmal ist es hart, manchmal nicht so hart, aber die Arbeit in einem Steinbruch ist ein anspruchsvoller Job, egal in welcher Position. Mit 20 kann man alles machen, ohne einen körperlichen Rückschlag zu erleiden, mit 57 nicht mehr so sehr.

Bis jetzt war mein Zeitkredit Laufbahnende eine positive Erfahrung. Was meine Arbeit betrifft, hat sich nichts geändert. Die Prozedur war kein Problem: Ich habe im September bei meinem Arbeitgeber einen Antrag gestellt, um im November mit dem Zeitkredit zu beginnen. Mit meinem Chef einigten wir uns auf den Dienstag als Zeitkredittag. In unserem Unternehmen gibt es einige, die einen Zeitkredit genommen haben.

Das hat natürlich auch finanzielle Folgen. Das weiß man, wenn man die Entscheidung trifft. Ich hatte das Glück, im Alter von 57 Jahren die Lfa-Zulage in Anspruch nehmen zu können, was durch das überberufliche Abkommen 2019-2020⁽¹⁾ ermöglicht wurde.

Ich denke, dies ist ein positiver Schritt. Auf der anderen Seite ist es schade, dass viele Arbeitgeber diesen Zeitkredit Laufbahnende nicht nutzen, um junge Leute einzustellen. Es ist eine verpasste Gelegenheit, denn die älteren Arbeitnehmer könnten den jungen Menschen als Mentor zur Seite stehen, indem sie ihnen ihre Erfahrung vermitteln.“

(1) Seit dem 1. Januar 2021 können Arbeitnehmer, die zwischen 55 und einschließlich 59 Jahre alt sind und die einen Zeitkredit Laufbahnende beginnen, keine Ausnahmeregelung mehr in Anspruch nehmen, die das ÜBA 2019-2020 für die Gewährung von Unterbrechungszulagen vorsieht (Anm. d. Red.)

Jahresurlaub 2021

Wir stehen kurz vor der Urlaubszeit, daher veröffentlicht die CSC die Broschüre „Jahresurlaub 2021“. In dieser Broschüre werden die geltenden Regeln bezüglich der Urlaubsperiode und der Anzahl Urlaubstage erläutert, wie auch das Urlaubsgeld für Arbeiter, Angestellte, Schulabgänger und Arbeitslose.

Zusätzlich zu all diesen wichtigen Informationen können Sie in dieser Broschüre an einem Wettbewerb teilnehmen, mit der Chance, einen Aufenthalt in Belgien zu gewinnen!



Infos +

www.diecsc.be/Urlaub

Vorsicht vor Betrug

Das Landesamt für Jahresurlaub (LJU) warnt vor betrügerischen SMS und E-Mails, die derzeit im Umlauf sind. Diese SMS und E-Mails verlangen, dass Sie Ihre Kontonummer über einen Link auf einer gefälschten LJU-Webseite mitteilen und Ihren DIGIPASS nutzen.

Klicken Sie niemals auf diesen Link, den Sie per SMS erhalten haben! Das LJU sendet nie eine SMS und verlangt nie, dass Sie Ihren DIGIPASS benutzen.

Der Link leitet Sie zu einer gefälschten LJU-Website. Wenn Sie jemand anruft, um persönliche Informationen zu erhalten und Sie auffordert, Ihren DIGIPASS anzuwenden, tun Sie es auf keinen Fall.

Wenn Sie Ihre Kontonummer mitteilen/ändern möchten, nutzen Sie den Online-Service auf www.moncomptedevacances.be/de/mein-urlaubskonto oder das Online-Formular auf der offiziellen Webseite www.onva.fgov.be.

Indexierungen

Ab dem 1. Mai 2021 werden die Löhne und Arbeitgeberbeiträge für den Privattransport im Nichteisensektor um 0,57 % indiziert (PK 105).

+162 % Burnout-Fälle von 2017 bis 2020

Im Rahmen des Internationalen Tages für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz hat die CSC das Landesinstitut für Kranken- und Invalidenversicherung (LIKIV) um Zahlen bezüglich Langzeiterkrankte (länger als 1 Jahr krank) gebeten. Diese Zahlen zeigen, dass unter den Langzeiterkrankten 36,8 % aufgrund mentaler Probleme (z.B. Depression, Sucht, Stress, Burnout,...) arbeitsunfähig sind. Das sind 158.700 Arbeitnehmer, die sich im Juni 2020 in Langzeiterkrankung befanden.

Seit 2017 erfasst das LIKIV detailliert die Probleme von Langzeiterkrankten. Im Juni 2020 war die langfristige Abwesenheit von 10.597 kranken Arbeitnehmern bereits mit Sicherheit auf psychosoziale Probleme (Stress, Burnout,...) zurückzuführen. Dies ist ein Plus von 155 % im Vergleich zu Ende 2017 (4.163). Schauen wir uns den Burnout, eine berufsbedingte Erkrankung, genauer an, dann ist die Steigerung sogar noch größer: Von 3.713 Fällen Ende 2017 auf 9.708 Fälle im Juni 2020, ein Plus von 162 %.

Obwohl unser Land bereits über eine gute Gesetzgebung in diesem Bereich verfügt, werden die Risiken und Probleme

am Arbeitsplatz noch zu oft verschwiegen und die Gesetzgebung nicht konsequent genug angewendet. Es gibt also Raum für Verbesserungen:

- Die CSC fordert, dass psychosoziale Risiken und Probleme in allen Unternehmen alle drei Jahre bemessen werden und bei Problemen ein konkreter Aktionsplan erstellt wird. Es ist natürlich wichtig, das Personal und seine Vertreter einzubeziehen. Nur so lassen sich diese Risiken und Probleme wirklich in den Griff bekommen. Zurzeit ist diese Politik in unseren Unternehmen noch nicht ausreichend konsequent.
- Bei Arbeitsunfall müssen Unternehmen mit einer überdurchschnittlich hohen Anzahl von Vorfällen eine höhere Versicherungsprämie zahlen. Auch finanzielle Sanktionen und Bußgelder müssen vorgesehen werden, um psychosoziale Risiken und Probleme zu bekämpfen. Ein Teil dieser finanziellen Mittel kann dann zur Problemlösung und Risikovermeidung eingesetzt werden.



„Müssen über Prävention informieren und Bewusstsein schärfen“

dem Ziel, über die Prävention von PSR zu informieren und das Bewusstsein dafür zu schärfen, hat der FÖD Beschäftigung eine Reihe von Instrumenten entwickelt, die Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gewerkschaften helfen sollen. Diese Instrumente sind kostenlos auf der FÖD-Webseite verfügbar.

Die Lösung ist also in den Unternehmen zu finden?

Auch im Bericht des Hohen Rates für Gesundheit heißt es, dass die Arbeit nach wie vor der wichtigste Faktor bei der Prävention von mentalen Störungen im weiteren Sinne ist. Wenn eine gute Präventionspolitik in den Unternehmen umgesetzt werden kann, kann die Arbeitswelt wirklich dazu beitragen, die aktuelle Situation zu verbessern. Es gibt viele Beispiele von Unternehmen oder Institutionen, bei denen die Präventionspolitik relativ gut funktioniert und die als Inspirationsquelle dienen können. Die Coronakrise hat sich auf das mentale Wohlbefinden der Arbeitnehmer ausgewirkt.

Entstehen neue Arten von psychosozialen Risiken?

Die aktuelle Krise hat tatsächlich erhebliche Auswirkungen auf die mentale Gesundheit der Bevölkerung. Wir wis-

sen jedoch, dass die Situation schon vor der Krise besorgniserregend war und dass es bereits eine große Anzahl von mentalen Störungen gab, die eine Rolle bei der Zunahme der langfristigen Arbeitsunfähigkeit spielten. Ich glaube daher, dass wir nicht von „neuen Risiken“ sprechen können, sondern eher von einer Zunahme an Risiken, die bereits vor dieser Pandemie bekannt waren. Umso wichtiger ist es, dass wir weiterhin unsere jeweiligen Rollen spielen, um den Beteiligten in der Arbeitswelt bewusst zu machen, wie wichtig es ist, die gesetzlichen Verpflichtungen zur Prävention von PSR einzuhalten und die besten zur Verfügung stehenden Instrumente zu nutzen.

Und die Zeit „nach der Krise“?

Homeoffice wird wahrscheinlich auch nach dieser Krise sehr präsent sein. Wir werden uns also vor allem in der Primärprävention anpassen müssen. Wir müssen über die Rückkehr zur Arbeit in dieser neuen Konfiguration nachdenken und uns darauf vorbereiten, zumal es wahrscheinlich ist, dass wir in Zukunft weitere ähnliche Krisen erleben werden. Wir müssen daher auf neue Krisen vorbereitet sein und sie bei unseren Überlegungen zur Prävention berücksichtigen.

Welche Rolle spielt die Prävention von psychosozialen Risiken (PSR) in Unternehmen? Darüber sprachen wir mit Véronique Crutzen (Foto), Psychologin und Beraterin beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung.

Frau Crutzen, ist eine bessere Gesetzgebung die einzige Möglichkeit, Prävention zu fördern?

Psychosoziale Risiken sind in der Tat ein Thema, das manchmal noch tabuisiert wird und einen Mentalitätswandel erfordert. Allerdings ist die Gesetzgebung nicht die einzige Lösung, um PSR effektiv zu verhindern, auch wenn sie eine ist. Es ist notwendig, das Bewusstsein auf allen Ebenen zu schärfen, den sozialen Dialog im Unternehmen zum Laufen zu bringen und ihn natürlich vor allem über die Inspektion zu kontrollieren. Mit

Psychosoziales Wohlbefinden in den Unternehmen: Besorgniserregende Zahlen!

Es gibt **431.000**
Langzeitkranke
↓
158.700
Langzeitkranke mit
mentalen Störungen
(Depression, Burnout,...)

Davon mindestens

10.597 Arbeitnehmer, die seit mehr als einem Jahr
wegen Stress oder Burnout abwesend sind.

x3

in 3 Jahren

Kosten?

155.000.000 Euro jährlich

PSR was ist das?

Die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz sind Situationen, die zu Stress, Burnout oder zu einer anderen Gesundheitsbelastung beim Arbeitnehmer führen. Es kann z.B. um Arbeitsüberlastung, Gewalt, Mobbing oder sexuelle Belästigung gehen.



1 Arbeitnehmer von 3

ist Opfer von nicht erwünschtem Verhalten am Arbeitsplatz.

Innerhalb eines Jahres
sind die Fälle gestiegen:

+ 28% sexuelle Belästigung

+ 14% Mobbing

+ 13% körperliche Gewalt

Die CSC wird aktiv und fordert:

- **Eine transparente Politik** zu PSR, in Absprache mit dem Personal und seinen Vertretern.
- **Schulungen** zur Prävention von PSR am Arbeitsplatz, für die Direktion und die Arbeitnehmer.
- Alle 3 Jahre eine **Bewertung der Lebensqualität** in den Unternehmen und insbesondere der PSR, gefolgt von einem Aktionsplan, falls Probleme auftreten.
- **Eine bessere Gesetzgebung** zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, mit mehr Rechten und Schutz für die Opfer.
- Ein **obligatorischer Plan bzgl. des Rechts auf Unerreichbarkeit** in jedem Unternehmen, der jährlich evaluiert und der Sozialkonzertierung vorgelegt wird.
- **Ausreichende Mittel, damit die Inspektion** jeden Arbeitgeber, der sich nicht an die Gesetzgebung hält, effektiv und schnell sanktionieren kann.

Kampagne: „Der Nächste!“ Arbeitslosigkeit kann jeden treffen



Khadija Khourcha, CSC-Nationalverantwortliche für die arbeitslosen Arbeitnehmer stellt die Ziele der neuen Kampagne „Der Nächste!“ vor.

Anlässlich des 75-jährigen Jubiläums der sozialen Sicherheit möchte die CSC das Bewusstsein für die Bedeutung einer Arbeitslosenversicherung schärfen, die es den Menschen ermöglicht, weiterhin in Würde zu leben. Nach der Finanzkrise von 2008 hatte die CSC bereits eine Sensibilisierungskampagne ins Leben gerufen, die auf einer einfachen und erschreckenden Feststellung basierte: Arbeitslosigkeit kann jeden treffen, jederzeit. Die Kampagne „Der Nächste!“ wollte vor allem durch Aktionen und Veranstaltungen, die bis 2014 durchgeführt wurden, Verbindungen zwischen Menschen mit und ohne Arbeit schaffen, um ihre Situation solidarisch zu verbessern. Eine Michel-Regierung und eine Gesundheitskrise später, kurbelt die

CSC die Kampagne wieder an.

Weshalb legen Sie die Kampagne „Der Nächste!“ neu auf?

Auch im Jahr 2010 war die Kampagne eine Reaktion auf die Regierungsmaßnahmen, welche die Arbeitslosen unter dem Vorwand des Kampfes gegen die Arbeitslosigkeit durch harte Sanktionen und Ausschlüsse angriffen. Diese Maßnahmen waren in einem Kontext, in dem viele Menschen ihren Arbeitsplatz verloren und die Arbeitslosigkeit stieg, nicht akzeptabel. Auch heute befinden wir uns in einer Krisensituation, die bereits nachhaltige gesellschaftliche Auswirkungen mit sich bringt. Die Kontrolle der Arbeitslosen wird jedoch aufrechterhalten und die Menschen werden trotz des Kontextes weiterhin sanktioniert oder ausgeschlossen. Auch die Degressivität der Zulagen wird wahrscheinlich sehr schnell zurückkehren. Mit dieser Kampagne wollen wir zum Engagement und zur Verteidigung einer starken sozialen Sicherheit aufrufen.

Was hat sich zwischen der ersten Kampagne und heute geändert?

Mehr als eine Million Menschen wurden über Nacht in Kurzarbeit versetzt. Viele Arbeitnehmer haben uns kontaktiert, um uns mitzuteilen, dass sie in den letzten 20 oder 30 Jahren nie arbeitslos waren und dass ihre Arbeitslosenzulagen nicht ausreichen, obwohl diese erhöht wurden. Diese Situation veranschaulicht sehr gut eine der Erkenntnisse der Kampagne: Ein Arbeitnehmer ist ein potentieller Arbeitsloser, ebenso wie ein Arbeitsloser ein potentieller Arbeitnehmer ist. Diese Erfahrung könnte die Solidarität zwischen erwerbstätigen und arbeitslosen Arbeitnehmern in einem gemeinsamen Interesse (wieder) aufbauen: den Schutz und die Stärkung der sozialen Sicherheit.

Ist die soziale Sicherheit das starke Bindeglied zwischen Erwerbstätigen und Arbeitslosen?

Die Gesundheitskrise hat gezeigt, wie unverzichtbar die soziale Sicherheit ist. Sie hat es unter anderem ermöglicht, den Schaden abzufedern, der durch die Kurzarbeit von 1,25 Millionen Menschen entstanden ist. Die Gesamthöhe der Zulage ist immer noch zu niedrig, während die Nichtverlängerung von befristeten Verträgen, Entlassungen und die Bedrohung durch Umstrukturierungen und Konkurse wahrscheinlich zunehmen werden. Die soziale Sicherheit muss also finanziert werden. Wenn die Krise unsere Lebensweise verändert hat, dürfen wir nicht zur normalen, neoliberalen Politik zurückkehren, die dem Staat immer weniger Mittel zur Verfügung stellt und ihn gleichzeitig dafür kritisiert, nicht effizient genug zu sein. Die Kampagne zielt daher auch darauf ab, das System der sozialen Sicherheit zu verteidigen, in-



dem sie sich gegen die Mechanismen und eine Politik wendet, die diese schwächt.

Diese Kampagne wird sich über mehrere Monate erstrecken?

Im Moment präsentieren wir den Gewerkschaftssekretären und Delegierten die Erkenntnisse und Forderungen der CSC zu den Folgen der Coronakrise. Gleichzeitig laden wir die Arbeitnehmer ein, über die Auswirkungen des Coronavirus auf ihren Sektor und ihre Realität zu diskutieren. Die Idee ist, bei zukünftigen Aktionen, u.a. anlässlich symbolischer Daten (Tag der Armutsbekämpfung, Tag ohne Kredit, usw.) gemeinsame Forderungen an die Entscheidungsträger zu stellen und sowohl die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und missbräuchliche Umstrukturierungen als auch die zu niedrigen Arbeitslosenzulagen anzuprangern. Mit und ohne Arbeit, vereint zur Verteidigung einer starken sozialen Sicherheit.

© Shutterstock.com



Zusammen gegen Corona

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.

Papierlose suchen Sprachrohre

Die CSC unterstützt aktiv die Online-Kampagne für die Regularisierung von Papierlosen. Unter www.wearebelgiumtoo.be finden Sie eine Petition mit einem Brief, den die Papierlosen direkt an alle Bürger Belgiens richten, um sie um ihre Unterschrift zu bitten. Ziel ist es, 150.000 Unterschriften zu sammeln (die vermutete Zahl der Papierlosen in Belgien). Zögern Sie nicht, diese Kampagne zu unterstützen.

Besteuerung der Kurzarbeit

2020 wurde von dem Corona-Kurzarbeitergeld ein reduzierter Berufssteuervorabzug (15 % anstatt 26,75 %) abgehalten. Dadurch sollte vermieden werden, dass das Einkommen der Kurzarbeiter zu drastisch sinkt. Aber dabei handelte es sich ausschließlich um eine Senkung des Berufssteuervorabzugs und nicht um die endgültige Steuer, die auf die Einkommen von 2020 erhoben wird. Folglich werden die Kurzarbeiter mehr Steuern auf ihre Steuererklärung 2021 (Einkommen 2020) zahlen müssen. Für Arbeitnehmer, die über einen längeren Zeitraum in Kurzarbeit waren - und noch mehr für Kurzarbeiter, die eine Prämie erhalten haben - kann die Rechnung gesalzen sein.

Lassen Sie uns die weltweite Impfkampagne beschleunigen

In Belgien wie in Europa erhalten wir mit zunehmender Impfung unsere Freiheiten zurück. Doch es besteht eine große Kluft zwischen der Entschlossenheit der reichen Länder, Impfkampagnen in ihrem eigenen Hoheitsgebiet durchzuführen und der Unfähigkeit, die Durchimpfung von gefährdeten Bevölkerungsgruppen und in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen zu verbessern.

Die folgenden Maßnahmen sind erforderlich, um die weltweite Durchimpfung zu verbessern und eine multilaterale Immunisierungsstrategie mit fairem Zugang zu Impfstoffen und Behandlungen zu beschleunigen.

Das COVAX-Programm⁽¹⁾ muss ehrgeiziger gestaltet werden, wobei es gleichzeitig mit strikteren und koordinierten Verpflichtungen ausgestattet werden muss. Leider gibt es zwischen den Ambitionen in Bezug auf die Durchimpfung eine inakzeptable Kluft: 70 % der Bevölkerung der Europäischen Union soll bis zum Sommer geimpft werden gegenüber rund 3 % der Bevölkerung der COVAX-Länder. Um das Impftempo zu beschleunigen, müssen die Zusammenarbeit und der Technologietransfer verstärkt werden. Wenn eine dringende Phase einer Pandemie wie Covid-19 eintritt, müssen Patente vorübergehend und intelligent aufgehoben werden, um die Produktionskapazitäten zu erhöhen und Medikamente und Behandlungen zu erschwinglichen Preisen verfügbar zu machen.

Nur durch die vorübergehende Aufhebung von Patenten kann die Impfkampagne erheblich beschleunigt werden. Es reicht nicht aus, sich auf den guten Willen der Pharmaunternehmen zu verlassen oder sie zu zwingen, ihre Lizenzen anderen Impfstoffherstellern zu erteilen. Diese Maßnahmen lassen den Pharmaunternehmen zu viel Macht und nehmen zu viel Zeit in Anspruch, so dass Hunderttausende Menschen sterben werden, wenn neue, nicht zu bewältigende Mutationen auftreten.

Der Austausch von technologischen Kenntnissen ermöglicht anderen Unternehmen, ihre Produktion ebenfalls anlaufen zu lassen: schneller, in größeren Mengen und zu geringeren Kosten. Jeder würde davon profitieren, wie es damals bei dem Impfstoff der Fall war, der in vielen Ländern zur Ausrottung von Polio geführt hat, sowie bei den Aids-Medikamenten.

Zu diesem Zweck sollte man die Debatte nutzen, die derzeit in der Welthandelsorganisation geführt wird und ihr alle Chancen geben. Unterstützen Sie die europäische Bürgerinitiative www.noprofitonpandemic.eu, um die Botschaft, die wir der Regierung übermitteln wollen, zu verstärken.

Eine erfolgreiche Impfkampagne wird auch von Gesundheitsorganisationen und sozialen Bewegungen unterstützt, die zum Vertrauen in den Impfstoff beitragen können. Zudem berücksichtigt sie die Kampagnen und Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zur Gewährleistung gesunder und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen.

Bisher lehnten die Vereinigten Staaten und die Europäische Union diesen Vorschlag ab, aber in den USA zeichnet sich eine Haltungänderung ab. Offiziell erklärt die belgische Regierung, dass die Impfstoffe gegen Covid-19 „ein universelles Gemeingut“ sein müssen, aber sie weigert sich, das beste Instrument zu mobilisieren, um diese Stellungnahme effektiv umzusetzen. Einige Regierungsparteien sind empfänglicher für die Lobbyarbeit der pharmazeutischen Industrie als für die Rufe von Milliarden von ungeschützten Bürgern in Ländern mit weniger finanziellen Mitteln. Damit wird die kurzfristige Position der EU gestärkt und in unserem Land wird eine faktische Mehrheit, die für die vorübergehende Aufhebung von Patenten eintritt, als Geisel genommen. Es ist höchste Zeit, dass wir nicht länger die Augen verschließen und für internationale Solidarität, das Recht auf Gesundheit und Freiheit für alle eintreten.

Elisabeth Degryse (Christliche Krankenkasse), Jean-Pascal Labille (Sozialistische Krankenkasse), Olivier Valentin (CGSLB), Thierry Bodson (FGTB), Marie-Hélène Ska (CSC) und Arnaud Zacharie (CNCD-11.11.11)



(1) Programm unter der Leitung der Weltgesundheitsorganisation (WHO). 64 Länder mit hohem Einkommen sind der Gruppe beigetreten und verpflichten sich, 92 Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen einen Mindestzugang zu Impfstoffen, in Funktion zu deren Verfügbarkeit, zu garantieren.

Fußball-WM in Katar von mindestens 6.500 Toten überschattet

Mit 7 von 9 Punkten nach den ersten drei Spielen sind die Roten Teufel und ihre „goldene Generation“ auf dem besten Weg, sich für die Fußball-Weltmeisterschaft 2022 in Katar zu qualifizieren. Die Wahl von Katar als Gastgeberland trübt das, was ein Fest sein sollte. Mindestens 6.500 Arbeiter haben beim Bau der Stadien und der für die WM erforderlichen Infrastruktur das Leben verloren, was schon jetzt einen großen Schatten auf das Event wirft.

Bereits 2010 war die Vergabe der Fußball-WM an Katar umstritten. Das Klima des Landes eignet sich nämlich nicht für Spitzensport und die Infrastrukturen waren, wenn überhaupt, nur spärlich vorhanden. Sieben neue Stadien, ein neuer Flughafen, Straßen, öffentliche Verkehrsinfrastrukturen, Hotels und sogar eine neue Stadt mussten gebaut werden. Für die Durchführung all dieser Bauvorhaben holte Katar eine große Anzahl ausländischer Arbeitskräfte ins Land. Doch schon bald berichteten die Medien über die erbärmlichen Bedingungen, unter denen diese Migranten leben und arbeiten müssen, sowie über die extrem hohe Zahl von Todesfällen.

Zu niedrige Zahlen

Die britische Tageszeitung *The Guardian* stützte sich auf öffentliche Quellen aus fünf Herkunftsländern der Migranten. Mehr als 6.500 Vertragsarbeiter aus Indien, Pakistan, Nepal, Bangladesch und Sri Lanka sind in diesem Golfstaat gestorben. Es wird jedoch angenommen, dass die effektive Zahl der Todesopfer viel höher ist. In der Statistik fehlen Daten aus Ländern wie den Philippinen und Kenia. Außerdem enthalten sie nicht die letzten Monate von 2020 und die ersten Monate von 2021.

Offiziell hängen nur ein paar Dutzend Todesfälle mit dem Bau der Stadien zusammen. 69 % gelten als natürliche Todesfälle infolge von Herz- oder Lungenversagen. Wen wundert es, wenn man schwere körperliche Arbeit verrichten muss in einem Land, in dem sommerliche Temperaturen von 50 Grad als zu hoch eingestuft werden, um 90 Minuten lang Fußball zu spielen?

Magnet für Arbeitsmigranten

Dennoch ziehen Katar und andere Golfstaaten nach wie vor zahlreiche

junge Männer und Frauen aus Ländern mit hoher Arbeitslosigkeit wie z.B. Nepal an. Mehr als eine Million Nepalesen arbeiten in den Golfstaaten. Die Studie des *Guardian* schätzt, dass in den letzten zehn Jahren 1.641 von ihnen in Katar gestorben sind.

Trotz des Schreckens der modernen Sklaverei, der Diskriminierung und der Ausbeutung haben sie keine andere Wahl, als ihre Heimat zu verlassen. Als Arbeitsmigranten leisten sie einen wesentlichen Beitrag für die nepalesische Gesellschaft. Das Geld, das diese Söhne und Töchter nach Hause schicken, macht mehr als ein Viertel des gesamten nepalesischen Bruttosozialproduktes aus. Fast so viel wie die Landwirtschaft und etwas mehr als der Tourismus.

Die Entscheidung, nicht zu schweigen

Seit einem Jahrzehnt setzen sich Gewerkschaften und NGOs gegen diese Ausbeutung und für menschenwürdige Arbeit in den Golfstaaten ein. Der internationale Druck hat zu einigen Ergebnissen geführt. 2017 unterzeichnete Katar eine Vereinbarung mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), um seine Arbeitsgesetzgebung den internationalen Standards anzupassen. Mindestlöhne, ein Gesetz für Hausangestellte, Kommissionen zur Beilegung von Arbeitskonflikten und die Abschaffung der Arbeitgebererlaubnis, die für die Rückkehr von Migranten in ihre Heimat erforderlich war. All diese Regierungsentscheidungen gehen in die richtige Richtung. Aber sie reichen nicht aus, um menschenwürdige Arbeit zu gewährleisten. Zwangsarbeit, Einschränkung der Bewegungsfreiheit, Diskriminierung, extreme Arbeits- und Lebensbedingungen, das Verbot, Gewerkschaften beizutreten und zu gründen,

sind weiterhin Fakten.

In einer offiziellen Reaktion bedauert der belgische Fußballverband die hohe Zahl der Todesopfer: „Der Verband will die Teilnahme der Roten Teufel an der Weltmeisterschaft optimal nutzen, um Reformen durchzusetzen. (...) Obwohl die Situation der Arbeitsmigranten nach wie vor prekär ist, ist Katar das einzige Land in der Golfregion, das Reformen eingeführt hat. Der internationale Druck von Menschenrechtsorganisationen, der IAO und der FIFA war ein wichtiger Katalysator für diese Reformen. (...) Obwohl der Fußball allein keine gesellschaftlichen Probleme lösen kann, hat er doch die Macht, Dinge ins Rollen zu bringen.“

Fernbleiben ist keine Lösung

Die Partnerorganisationen von WSM (*We Social Movements*) und der CSC, die in den Herkunftsländern Indien und Nepal tätig sind, vertreten die Ansicht, dass es keine Lösung ist, Katar fern zu bleiben. Es ist besser, mit aller Kraft daran zu arbeiten, menschenwürdige Arbeit im Golfstaat zu schaffen.

Seien wir in dieser Hinsicht nicht zu bescheiden. Die treibende Kraft hinter der Veränderung sind in erster Linie die sozialen Bewegungen: Ihnen liegt das Schicksal von Tausenden von Menschen am Herzen, sie verteidigen Tag und Nacht deren Rechte, sie bereiten diese vor der Abreise vor und fangen sie bei der Rückkehr auf, sie organisieren die Arbeiter gewerkschaftlich. Dies tun sie unter besonders prekären Bedingungen und riskieren dabei ihr Leben.

HOMEOFFICE: WELCHE FORTSCHRITTE ERMÖGLICHT DAS NEUE KAA 149?

Der Kontext des Homeoffice hat sich völlig verändert. In Corona-Zeiten ist es die Norm und es scheint klar zu sein, dass viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach dieser Krise das Homeoffice in einem viel größeren Umfang als vor der Pandemie einführen wollen. Eine neue „Revolution am Arbeitsplatz“ ist im Gange.

Für alle, die mit dem Stress des Pendelverkehrs konfrontiert sind, scheint das Homeoffice ein Geschenk des Himmels zu sein. Doch wir sollten uns nicht kopfüber in diese neue Arbeitsweise stürzen.

Seit fast einem Jahr sind die Sorgen größer geworden: Wann wird mein Arbeitgeber mir endlich einen Computer zur Verfügung stellen? Welchen Handlungsspielraum habe ich angesichts der Aufgaben und Ziele, die ich jetzt einfach per E-Mail erhalte? Ist es normal, meine körperliche Abwesenheit durch mehr Leistung zu kompensieren? Wie soll ich reagieren auf E-Mails, die außerhalb der Arbeitszeit ankommen und auf die allgemeine Vermischung von Privat- und Berufsleben? Wie planen wir das Zusammenleben mit den Kindern? Ist mein unangenehmes Gefühl, von einem unsichtbaren „Big Brother“ überwacht zu werden, gerechtfertigt? Werden meine neuen Arbeitsbedingungen schriftlich festgelegt? Wird mein Arbeitgeber meine zusätzlichen Heizkosten und sonstige Mehrkosten tragen? Besteht nicht die Gefahr, dass die Arbeit vor einem kleinen Bildschirm, der in einer Ecke des Wohnzimmers steht, zu Augen- oder Rückenschmerzen führen kann? Wann wird mir mein Arbeitgeber ausreichend ergonomische Büromöbel zur Verfügung stellen, wie einen zweiten Computerbildschirm oder einen passenden Stuhl?

Das Kollektive Arbeitsabkommen (KAA) 149 bietet eindeutig nicht alle erforderlichen Garantien, enthält aber dennoch einige kleine Fortschritte, die es Ihnen ermöglichen sollten, die Verhandlungen mit Ihrem Arbeitgeber zu beginnen oder zu vertiefen.

FÜR WEN GILT DAS KAA 149?

Das KAA 149 (Art. 2) bezieht sich ausschließlich auf das obligatorische „Corona“-Homeoffice. Freiwilliges strukturelles Homeoffice wird weiterhin durch das KAA 85 und das gelegentliche Home-

office durch das Peeters-Gesetz vom 5. März 2017 geregelt. Das KAA 149 (Art. 3) legt eine Reihe von Verpflichtungen fest, die die Arbeitgeber im Rahmen der zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2021 vereinbarten einzel- und/oder kollektiven Abkommen, Verordnungen, Policen oder Vereinbarungen zu erfüllen haben. Wenn der Rahmen für das Corona-Homeoffice für Sie bereits vor dem 1. Januar 2021 vereinbart wurde, findet dieses KAA keine Anwendung. Wenn sich jedoch die getroffene Vereinbarung als wesentlich weniger günstig für das erweist, was dieses KAA vorschreibt, steht Ihnen nichts im Wege, um Ihren Arbeitgeber anzusprechen, einen besseren Rahmen zu bieten.

MATERIAL UND UNKOSTEN

Bisher waren viele Arbeitgeber der Ansicht, dass das Corona-Homeoffice ein Gelegenheits-Homeoffice darstellt und dass sie daher nicht für die Bereitstellung von Material oder für bestimmte Kosten aufkommen müssen. Das KAA 149 (Art. 7) schreibt den Arbeitgebern nun vor, (1) die für das Homeoffice erforderliche Ausrüstung und technische Hilfe zur Verfügung zu stellen (z.B. Laptop) oder (2) im Falle der Nutzung des privaten Computers die Kosten für die Installation der entsprechenden Computerprogramme, die Kosten für die Nutzung, den Betrieb, die Wartung und die Abschreibung zu übernehmen und (3) für die zusätzlichen Gebühren für die Internetverbindung aufzukommen. In diesen Punkten müssen Abkommen getroffen werden.

Das Finanzamt und das LASS gestatten den Arbeitgebern, ihren Mitarbeitern verschiedene Vergütungen zu gewähren, die von Sozialbeiträgen und Steuern befreit sind (siehe Tabelle). Es ist in der Tat klar, dass das Homeoffice viele Kosten verursacht. Es kann nicht sein, dass die Arbeitnehmer diese Kosten selbst tragen müssen! Nutzen die Kosten für die Arbeitnehmer nicht auch dem Arbeitgeber?

RECHT AUF ABSCHALTUNG (LOGOUT)

Das KAA 149 (Art. 11) legt den Parteien außerdem nahe, über mögliche spezifische Modalitäten zu diskutieren und sich zu verständigen, insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeit, der Zugänglichkeit und der Nicht-Zugänglichkeit des Arbeitnehmers im Homeoffice während der im Unternehmen geltenden Arbeitszeit sowie hinsichtlich der Kontrolle der zu erreichenden Ergebnisse und/oder der Bewertungskriterien. Es ist wichtig, sich auf die Modalitäten für die Nutzung digitaler Instrumente und die Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeiten zu einigen, um die Ausübung des Rechts auf Abschaltung zu gewährleisten: Zahlreiche Studien zeigen, dass Homeoffice dazu neigt, ein Klima der ständigen Zugänglichkeit zu schaffen, das den Arbeitsdruck erhöht und eine wichtige Rolle bei der starken Zunahme von stressbedingten Krankheiten, wie Burnout, spielt.

WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ

Das KAA 149 (Kap IV) erinnert an die Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die Risikoprävention hinsichtlich der Sicherheit, der Ergonomie und der psychosozialen Belastung am Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber muss mindestens einmal jährlich eine multidisziplinäre Analyse der spezifischen Risiken des Homeoffice in Zusammenarbeit mit dem Präventionsdienst für Schutz und Sicherheit am Arbeitsplatz durchführen. Auf dieser Grundlage muss er in Abstimmung mit dem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz oder, in Ermangelung dessen, mit der Gewerkschaftsdelegation oder andernfalls mit den Arbeitnehmern einen Aktionsplan ausarbeiten. Falls erforderlich müssen Maßnahmen zur Verhinderung der Isolation und Schulungsmaßnahmen sowohl für die Vorgesetzten als auch für die Arbeit-



© Shutterstock.com

nehmer im Homeoffice ergriffen werden. Schließlich müssen die alarmierenden Zahlen über die Zunahme häuslicher oder familiärer Gewalt zu erhöhter Wachsamkeit führen bei Anzeichen von Not oder sonstigen Anzeichen, auch wenn sie harmlos erscheinen.

GEWERKSCHAFTLICHE KOMMUNIKATION

Das weit verbreitete Homeoffice schränkt die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz stark ein. Die einzige Macht, die die Arbeitnehmer ausüben können, ist jedoch ihre Anzahl. Seitdem die Arbeit von der Hauswerkstatt in die Fabrik verlagert wurde, haben wir als Gewerkschaftsbewegung viele Fortschritte erzielt. Durch die Zersplitterung der Arbeitnehmer wird die Be-

ziehung zum Arbeitgeber individualisiert und das Gefühl der Entfremdung gegenüber dem Unternehmen verstärkt.

Neben der Begrenzung des Homeoffice (maximal 3 Tage pro Woche) ist die Aufrechterhaltung des Kollektivs und der Solidarität, insbesondere durch Kommunikation und gewerkschaftliche Arbeit, von entscheidender Bedeutung. Laut KAA 149 (Art. 10) müssen die Arbeitnehmervertreter über die notwendigen Erleichterungen für eine effektive Kommunikation mit den Arbeitnehmern im Homeoffice verfügen, einschließlich geeigneter digitaler Geräte und Werkzeuge. Dies ist eine großartige Gelegenheit, um eine kreative Reflexion über die Arbeit der Gewerkschaften auf Distanz zu entwickeln!

PRODUKTIVITÄTSZUWACHS

Es scheint, dass das allgemeine Homeoffice von Dauer sein wird. Dennoch mangelt es noch immer an Schutz. Eine Studie des Ökonomen Nicholas Bloom von der Stanford University zeigt, dass die Produktivität eines Arbeitnehmers im Homeoffice um etwa 13,5 % höher ist als am normalen Arbeitsplatz. In anderen Studien wird von einer Erhöhung der effektiven Arbeitszeit um 5 bis 30 % gesprochen. Die daraus resultierende „Revolution am Arbeitsplatz“ muss auch den Angestellten zugutekommen, sonst könnte sich diese „Revolution“ in einen Aufstand verwandeln!

CNE Info

Art der Intervention	Monatliche Pauschale	Befreiung	
		LASS	Berufssteuer
Entschädigung Homeoffice (Abkommen vor Covid-19)	10 % des Bruttolohnes für das Homeoffice	Ja	Nein
Büroentschädigung (Büroeinrichtungskosten, Unterhalt, Büromaterial, Heizung, Strom, Wasser, Versicherung, usw.)	129,48 € (insofern das Homeoffice durchschnittlich mindestens einmal pro Woche stattfindet, s. Steuerrundschreiben 2021/C/20)	144,31 € von April bis Juni 2021	Ja
Zurverfügungstellung von Computer, Internet, Möbel, Büromaterial		Ja	Ja
Nutzung eines privaten Computers mit privaten Geräten (2. Bildschirm, Drucker, Scanner)	20 €	Ja	Ja
ODER private Geräte ohne privaten Computer	10 € für alle Geräte oder 5 € pro Gerät während max. 3 Jahren	Ja	Ja
Nutzung des privaten Internetabos	20 €	Ja	Ja
Anderes privates Mobiliar und Büromaterial (Bürostuhl, usw.)	Erstattung der realen Kosten aufgrund von Belegen	Ja	Ja



© Jean-Luc Flémal/Belpress.com



KOMMENTAR

Löhne: ein neues Thermometer ist nötig

Das Nationalbüro der CSC hat beschlossen, den Schlichtungsvorschlag der Regierung über die Lohnspanne nicht zu akzeptieren. Wir sagen schon seit einigen Monaten, dass eine Lohnerhöhung von 0,4 % für die Arbeit, die viele Arbeitnehmer während der Krise geleistet haben, nicht würdig ist. Die von der Regierung angebotene Möglichkeit, in Unternehmen, die in der Krise gute Ergebnisse erzielt haben, eine einmalige Prämie von bis zu 500 Euro auszuhandeln, ändert nichts an der grundlegenden Ungerechtigkeit, die im Lohngesetz verankert ist. Im Gegenteil: Die Regierung beweist mit dieser Prämie, dass ihr Gesetz zur Lohnnorm ein undurchführbares und ungerechtes Instrument ist. Das ist wie ein Thermometer, das 20 Grad anzeigt... dabei friert es in Wirklichkeit.

Die einzig mögliche Lösung ist daher eine gründliche Überarbeitung dieses Gesetzes über die Lohnnorm: Seine Software muss verschwinden und die Norm darf höchstens indikativ sein. Es ist von entscheidender Bedeutung, freier über Löhne verhandeln zu können. Wenn diese Verhandlungsfreiheit nicht wiederhergestellt wird, werden wir mit Sicherheit in zwei Jahren erneut mit der gleichen Diskussion konfrontiert. In der Zwischenzeit werden faire Löhne, die die Grundlage für eine stabile Gesellschaft und eine starke Wirtschaft sind, zugunsten einiger weniger Aktionäre, die ohne jede Anstrengung höhere Dividenden erhalten, weiter aufs Spiel gesetzt.

Es ist jetzt auch dringend notwendig, über Regelungen für das Laufbahnende und eine Erhöhung des Mindestlohns zu diskutieren. Diese Fragen müssen schnell beantwortet werden, denn sie betreffen viele Arbeitnehmer und diese erwarten, dass ihre Anstrengungen, die sie im Laufe ihrer Karriere und insbesondere in dieser Krise gemacht haben, angemessen gewürdigt werden.

Baugewerbe: Sichere und gesunde Arbeitsplätze sind unerlässlich

Die CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE) stellt einmal mehr die Sicherheitsprävention in der Baubranche in den Vordergrund. Nachdem sie die besorgniserregenden Zahlen für das psychosoziale Wohlbefinden in Unternehmen feststellte, hat die CSCBIE auf ihrer Webseite ein „Handbuch für bewährte Verfahren zur Bewertung und Minderung psychosozialer Risiken im Bausektor“ („Guide des bonnes pratiques pour l'évaluation et l'atténuation des risques psychosociaux“) in französischer Sprache veröffentlicht. Dieses Handbuch soll Informationen zur Prävention und zum Umgang mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz liefern und prüft, was in der Praxis getan werden kann, um die bekannten damit verbundenen Risiken zu bewerten und zu mindern.

Leben retten

Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer geschieht vor allem über gesunde und sichere Arbeitsplätze. Die Sozialpartner im Bausektor, darunter auch die CSCBIE, haben mit einer gemeinsamen Erklärung für sichere und gesunde Arbeitsplätze ein einheitliches Signal gesetzt: *„Niemand sollte seine Gesundheit, seine körperliche Unversehrtheit oder gar sein Leben am Arbeitsplatz riskieren. Dazu müssen die Gewerkschaften mit der Direktion an gemeinsamen Zielen in Sachen Gesundheit und Sicherheit zusammenarbeiten, um Arbeitsplätze zu schaffen, an denen es keine Todesfälle gibt und die Risiken von Berufskrankheiten und Unfällen berücksichtigt werden.“*

In dieser Erklärung fordern sie die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) auf, hygienische und sichere Arbeitsbedingungen als ein Grundrecht zu betrachten. *„Ein globaler Konsens für eine solche Änderung wird angemessene Standards in Sachen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fördern und Länder und Unternehmen davon abhalten, beklagenswerte Bedingungen und Praktiken allein zum Zweck der Schaffung eines Wettbewerbsvorteils zu fördern. Gesunde und sichere Arbeitsplätze bedeuten gerettete Leben.“*

Sie finden das vollständige Handbuch (in französischer Sprache) unter www.lacsc.be/cscbie.

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin