



Arbeit und Migration

Seite 8

© Shutterstock

Inhalt

Seite 3

Manteltarifabkommen: Sozialpartner legen Abkommensentwurf vor

Seiten 4-5

Studentenjobs: Rechte & Pflichten

Seite 6

Senioren: „Gebt uns unsere Freiheit zurück“

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-11

Arbeit und Migration: die Herausforderung des Sozialdumpings

Seite 12

EU-Gipfel in Porto: der Aufschwung muss auch sozial sein

Seiten 13-15

CNE-Info:
Das Krankenhauspersonal hat die Nase voll
Sie leisten Überstunden? Werfen wir einen Blick auf die Arbeitszeiten

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Angela Mertes
Jochen Mettlen Birgit Schlüter

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
087/85 99 59
pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

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

Manteltarifabkommen: Sozialpartner legen Abkommensentwurf vor

Höhere Mindestlöhne und Regelungen bezüglich Laufbahnende und Überstunden: Darauf haben sich die Sozialpartner in der Gruppe der 10 im Rahmen der Verhandlungen des Manteltarifabkommens (Überberufliches Abkommen) geeinigt. Derzeit konsultiert die CSC ihre Mitglieder und wird im Generalrat am 22. Juni über diesen Abkommensentwurf abstimmen.

Schrittweise Erhöhung des Mindestlohns

Ab April 2022 wird der Mindestlohn, den alle Arbeitgeber in der Privatwirtschaft respektieren müssen, 1.702 Euro brutto pro Monat betragen, ohne Unterscheidung nach Alter oder Betriebszugehörigkeit. Das entspricht einer Erhöhung um 76 Euro brutto für den Mindestsatz. Der Mindestlohn wird dann im Rahmen der folgenden Überberuflichen Abkommen (ÜBA) in zwei Stufen (2024 und 2026) um 35 Euro brutto steigen. Eine weitere Erhöhung kann im Jahr 2028 in Betracht gezogen werden. Insgesamt könnte die Erhöhung des Nettomindestlohns 168 Euro erreichen, verteilt auf den Zeitraum bis 2026. Die Regierung wird dies mit zusätzlichen steuerlichen Maßnahmen unterstützen. Der Mindestlohn ist seit 2008 nicht mehr erhöht worden, außer für junge Menschen.

120 freiwillige Überstunden

Corona-Überstunden, die in Sektoren geleistet wurden, die aufgrund der Gesundheitskrise unter Druck standen, werden zu Konjunkturüberstunden umfunktioniert. In diesem Zusammenhang wird die Überstundenregelung bis Ende 2022 auf 120 Stunden freiwillige Überstunden für alle Tätigkeitsbereiche ausgedehnt.



Das Abkommen sieht vor, dass ältere Arbeitnehmer am Ende ihrer Berufslaufbahn Zeitkredit beantragen können.

Diese Überstunden werden von einer vorteilhaften Steuerregelung sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer profitieren, aber es wird keinen Ausgleichsurlaub geben.

Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag mit 60

Bei dem System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB, ex-Frühpension) bleiben die Bestimmungen der bisherigen Ausnahmeregelungen ab dem 60. Lebensjahr bestehen. Die Arbeitnehmer, die dieses System nutzen, müssen dem Arbeitsmarkt bis zum Alter von 62 Jahren zur Verfügung stehen oder eine Berufslaufbahn von 42 Jahren aufweisen. Das spezifische System für Arbeitnehmer mit schweren körperlichen Problemen

oder Invaliden bleibt auf 58 Jahre festgelegt. Ältere Arbeitnehmer werden auch die Möglichkeit haben, ab dem 55. Lebensjahr Zeitkredit in Anspruch zu nehmen (halbjährig oder ein Fünftel).

Harmonisierung der Zusatzrenten

Die Frist für die obligatorische Angleichung der Zusatzrenten zwischen Arbeitern und Angestellten wird auf 2030 verschoben. Ein Teil der zukünftigen Lohnspannen (0,1 %) wird für diese Harmonisierung aufgewendet.

Die CSC wird nun ihre Mitglieder intern konsultieren und im Generalrat am 22. Juni über diesen Abkommensentwurf abstimmen.



Studentenjobs: Rechte & Pflichten

Es ist fast Sommer und in dieser Zeit gehen viele Schüler und Studenten einer Ferienarbeit nach. Es ist wichtig, dass junge Menschen in den Sommerferien arbeiten können, aber es sollte nicht vergessen werden, dass die Beschäftigung von Studenten in einem gesetzlichen Rahmen stattfinden muss. Dieser Rahmen impliziert Rechte und Pflichten. Wir stellen einige goldene Regeln vor, die Sie beachten und durchsetzen sollten.

475 Stunden pro Jahr arbeiten

Um im Rahmen eines Studentenvertrags (mit reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen) zu bleiben, darf der Student ein Kontingent von 475 Arbeitsstunden pro Jahr bei einem oder mehreren Arbeitgebern nicht überschreiten (www.student@work.be).

Aber Vorsicht vor Ausnahmen im Zusammenhang mit der Gesundheitskrise. Die von einem Studenten geleisteten Stunden zählen nicht zu den 475 Stunden für:

- ✓ Bildung und Gesundheit bis Ende Juni 2021;
- ✓ das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Kultur- und Eventbranche im 3. Quartal 2021.

Aufrechterhaltung des Rechts auf Familienzulagen

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft gilt grundsätzlich, dass ein Jugendlicher für maximal 175 Stunden im Quartal einer Erwerbstätigkeit nachgehen kann, ohne seinen Anspruch auf Kindergeld zu verlieren. Weitere Informationen finden Sie auf dem Familienportal der DG: www.ostbelgienfamilie.be

Um ihre Familienzulagen zu behalten, dürfen die in Wallonien ansässigen Studenten nicht mehr als 240 Stunden pro Quartal arbeiten (mit Ausnahme des dritten Quartals, für das es keine Begrenzung gibt). In Brüssel können sie ab dem 1. Januar 2021 unter Beibehalt des Kindergeldes mehr als 240 Stunden pro Quartal arbeiten.

Steuerlich zu Lasten der Eltern bleiben

Um steuerlich zu Lasten eines Elternteils zu bleiben, darf der Student ein bestimmtes Brutto-Jahreseinkommen nicht überschreiten:

- ✓ 4.225 € brutto (zu Lasten von beiden Elternteilen);
- ✓ 6.100 € brutto (zu Lasten von einem Elternteil);
- ✓ 7.750 € brutto (wenn das Kind zu mindestens 66 % behindert und zu Lasten eines alleinerziehenden Elternteils ist).

Zu diesen Beträgen kann der Student 2.820 € addieren, denen nicht Rechnung getragen wird.



Um in einem Studentenvertrag zu bleiben, darf ein Student ein Kontingent von 475 Arbeitsstunden pro Jahr bei einem oder mehreren Arbeitgebern nicht überschreiten. Im Zuge der Gesundheitskrise wurden in bestimmten Sektoren Ausnahmen gemacht.

Muss ich Steuern zahlen oder nicht?

Der Student zahlt keine Steuern, solange er weniger als 12.700 € brutto im Jahr verdient.

Den Arbeitsvertrag respektieren

Schwarzarbeit ist illegal und der Student hat keine Rechte, wenn ihm bei der Arbeit etwas zustößt (Arbeitsunfall, unbezahlter Lohn, ungerechtfertigte Entlassung,...). Wenn der Student krankheitsbedingt nicht zur Arbeit gehen kann, muss er seinen Arbeitgeber informieren und innerhalb von zwei Tagen ein ärztliches Attest vorlegen. Darüber hinaus haben Sie als Student, wenn Sie länger als einen Monat für Ihren Arbeitgeber gearbeitet haben, während 14 Tagen Anspruch auf einen garantierten Lohn. Schließlich muss bei der Kündigung eines Arbeitsvertrags eine Kündigungsfrist eingehalten werden und die Kündigung muss schriftlich mitgeteilt werden.

Verbesserung der Rechte

Die Verallgemeinerung von Studentenjobs nimmt zu, während gleichzeitig die Unsicherheit der Studentenjobs steigt. Die CSC ist der Meinung, dass es an der Zeit ist, das Statut von Studenten zu verbessern. Dazu haben wir zwei Vorschläge:

- ✓ **Für alle Studenten wollen wir eine studentische Autonomiezulage:** eine von der sozialen Sicherheit finanzierte Zulage, die jeder Student ab dem 18. Lebensjahr erhält, solange er studiert, um Ungleichheiten beim Zugang zur Bildung zu verringern und den Studenten zu ermöglichen, sich vorrangig auf ihr Studium zu konzentrieren.
- ✓ **Für arbeitende Studenten wollen wir die Löhne durch bessere Beiträge in die soziale Sicherheit erhöhen,** um Studenten den Zugang zu Kurzarbeit zu ermöglichen und ihnen zu erlauben, ihre Rechte auf Arbeitslosenzulagen aufzubauen, bevor sie ihr Studium beenden.



www.diecsc.be/studentenjob

DG: Weiterer Rückgang der Arbeitslosigkeit

Ende Mai waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2.120 Vollarbeitslose gemeldet. Das sind 89 Personen weniger als im April. Die Arbeitslosenrate sinkt auf 5,7 %.

Laut Arbeitsamt waren Ende Mai 1.091 Männer (-48 im Vergleich zu April) und 1.029 Frauen (-41) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen. „Das entspricht insgesamt einem Rückgang um 4 %. Die Arbeitslosenrate ist um 0,3 Prozentpunkte auf 5,7 % gesunken und ist damit so niedrig wie zuletzt im Frühjahr 2003“, erklärt das Arbeitsamt (ADG). „Im Norden Ostbelgiens liegt sie bei 7,9 % und damit erstmals seit 2003 wieder unter der 8 %-Marke. In den letzten Jahren lag die Arbeitslosenrate im Kanton Eupen im Schnitt zwischen 9 und 11 %. In den Eifelgemeinden beträgt sie 2,7 % und ist damit auf dem niedrigsten Stand seit 2002. Auch in den anderen Landesregionen kann eine vergleichbare Entwicklung festgestellt werden. In Wallonien (12,4 %) und Flandern (5,5 %) ist die Arbeitslosenrate so niedrig wie schon seit langem nicht mehr.“

Die positive Entwicklung der Zahlen seit dem Frühjahr setzte sich weiter fort. „Auch bei den Stellenangeboten ist wieder ein Anstieg zu verzeichnen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Personen, die

sich zur Zeit aufgrund der Covid-Krise immer noch in Kurzarbeit befinden, in diesen Zahlen nicht mit berechnet werden, da sie weiterhin unter Arbeitsvertrag stehen und daher nicht als Arbeitslose gezählt werden“, sagt das ADG.

Auch im Vergleich zum Vorjahr seien in Ostbelgien sinkende Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen. „Im Vergleich zu Mai 2020 sind 287 Personen weniger gemeldet, was einem Rückgang um 11,9 % entspricht. Hierbei ist natürlich anzumerken, dass im Mai letzten Jahres aufgrund der Coronakrise erhöhte Arbeitslosenzahlen vorlagen. Bei den Männern ist die Zahl der Arbeitsuchenden im Vergleich zum Vorjahr um über 14 % gesunken. Dieser Rückgang der Arbeitslosigkeit ist vor allem in der Gruppe der Kurzarbeitslosen zu verzeichnen, was darauf schließen lässt, dass viele von der Covid-Krise betroffene Personen wieder eine Stelle gefunden haben“, so das Arbeitsamt abschließend.



www.adg.be

METEA: Rückerstattung von Kinderbetreuungskosten

Arbeitnehmer der Paritätischen Unterkommissionen PUK 149.01 (Elektriker), 149.02 (Karosseriebau) und 149.04 (Metallbau) sowie der Paritätischen Kommissionen PK 112 (Kfz-Werkstätten) und 111 (Metallbau) haben Anspruch auf eine Erstattung ihrer Kinderbetreuungskosten. Die Arbeitnehmer müssen das Formular N14 an den Sozialfonds senden. Dieses Formular finden Sie unter www.volta-org.be (PUK 149.01), www.febelcar.be/social-fonds (PUK 149.02) und www.traxio.be (PK 112 und PUK 149.04).

Die Angestellten der PK 111 müssen das Formular FM3 ausfüllen, das Sie unter www.fondsmet.be finden. Die Erstattung erfolgt auf der Grundlage der Steuerbescheinigung, aus der die Kinderbetreuungskosten und Betreuungstage für das Jahr vor dem Ausstellungsjahr der Bescheinigung hervorgehen. Dieses Zertifikat erhalten Sie von Ihrer zugelassenen Kindertagesstätte.

Senioren: „Gebt uns unsere Freiheit zurück“

Etwa 110.000 Senioren erhalten die Einkommensgarantie für Betagte. Diese Rentenzulage wird Menschen ab 65 Jahren gewährt, deren Einkommen zu gering ist, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Aber auch die Beträge der Einkommensgarantie für Betagte (EGB) sind nicht ausreichend, sodass viele Empfänger unter der Armutsgrenze leben. Seit dem 1. Juli 2019 macht ein neues Verfahren zur Überprüfung der Aufenthaltsbedingungen das Leben für EGB-Empfänger noch schwieriger. Sie haben Angst, den Besuch des Postboten zu verpassen. Der Briefträger kann nämlich ihre Anwesenheit in Belgien überprüfen, was zu einer Aussetzung oder Streichung der Leistungen führen kann. Zur Erinnerung: Die EGB-Empfänger dürfen Belgien nur für 29 Tage verlassen. Diese Kontrollen, die während der Gesundheitskrise vorübergehend ausgesetzt wurden, sollten im Juli wieder aufgenommen werden.

Die Kontrollen des letzten Jahres haben gezeigt, dass nur 0,95 % der Kontrollen zu einer „begründeten Sanktion“ führten, d. h. die Möglichkeit bestand, dass sich Personen im Ausland aufhielten, ohne dies angegeben zu haben. „Ich kenne keine andere Gruppe, die von einer Sozialzulage profitiert, bei der mehr als die Hälfte der Personen in einem Jahr kontrolliert wurde“, erklärt Anne-Marie Balthasart, Präsidentin der CSC-Senioren. Und warum haben einige Gruppen, die auch Sozialzulagen beziehen, flexiblere Bedingungen, wenn

es um Auslandsreisen geht? Warum muss der Erhalt von manchmal nur 75 Euro zusätzlich zu Ihrer Rente Sie daran hindern, frei zu reisen?

Befreit uns

Mehr als 40 Organisationen, darunter die CSC-Senioren, hatten sich Ende Mai vor dem Ministerium für Renten und soziale Integration getroffen, um die zuständige Ministerin Karine Lalieux und die Föderalregierung aufzufordern, die Einkommensgarantie für Betagte menschlicher zu gestalten. Die Organisationen wollen die gesamte Prozedur reformieren, bevor sie das

derzeitige Moratorium aufheben. Sie fordern, die Kontrollen durch eine vereinfachte Überprüfung des Nationalregisters zu ersetzen und die Dauer der Aufenthaltsgenehmigung außerhalb Belgiens zu verlängern, damit Senioren, die das Rentenalter erreicht haben, frei leben und sich frei bewegen können: „Wir fordern das Recht auf ein würdiges Leben, uns frei bewegen und reisen zu können, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen... ohne dafür Rechenschaft ablegen zu müssen. Alle haben diese Rechte. Es darf keine Ausnahme für prekäre Rentner geben“, so Anne-Marie Balthasart.

Nur 29 Tage Aufenthalt außerhalb Belgiens sind den Begünstigten der EGB erlaubt.

Prinzip der Einkommensgarantie für Betagte

Die Einkommensgarantie für Betagte ist ein Rentenzuschuss für Personen, die das Alter von 65 Jahren erreicht haben, so dass ihr Einkommen 789,47 Euro/Monat (Mitbewohner) oder 1.184,20 Euro/Monat (Alleinstehende) beträgt.

Mehr als 40 Organisationen, darunter die CSC-Senioren, forderten Rentenministerin Karine Lalieux und die Föderalregierung auf, die Einkommensgarantie für Betagte menschlicher zu gestalten.



Es besteht Hoffnung

Rentenministerin Lalieux scheint einige der Klagen gehört zu haben, denn sie hat angekündigt, die Kontrollen bis Ende September auszusetzen. Sie erinnerte daran, dass die Einkommensgarantie für Betagte ein Recht ist, und kündigte an, dass sie der Regierung einen Reformvorschlag unterbreiten werde, dessen roter Faden die Gleichheit der Rechte sei. Die Bereitschaft der Ministerin zuzuhören und ihre Zusage, weiter an diesem Thema zu arbeiten, wurden von den Teilnehmern mit Beifall bedacht.

Liberty Steel in Lüttich: globale Lösung einziger Ausweg aus der Krise



© Isabelle Debraux

Seit dem Konkurs des Finanzunternehmens Greensill im März ist die Situation an den Standorten von Liberty Steel in Lüttich besorgniserregend. Für die CSC ist eine globale Lösung der einzige Ausweg aus der Krise.

Diese Sorge wird durch das gerichtliche Reorganisationsverfahren verstärkt, das bis Ende Juli eine Lösungsfindung ermöglichen soll, um den Fortbestand der Aktivitäten zu gewährleisten, wobei die 750 Arbeitnehmer und ihre Familien im Mittelpunkt stehen. Die CSC ist angesichts dieser Situation davon überzeugt, dass die Fortführung der Aktivitäten und der Erhalt der Arbeitsplätze in Lüttich nur

außerhalb der GFG-Gruppe (Liberty) möglich ist.

„Es ist wichtig, dass die Wallonische Region jedes Szenario erleichtert und unterstützt, das den Erhalt der Aktivität und der Beschäftigung im Lütticher Becken gewährleistet. Es ist ihre Verantwortung“, betont Jordan Atanasov, Gewerkschaftssekretär der ACV-CSC Metea. „Die CSC wird jeden Schritt in diese Richtung unterstützen, aber es ist eine globale Lösung notwendig. Keinem der Arbeitnehmer an den Lütticher Standorten darf Schaden entstehen.“

1.500 Arbeitsplätze betroffen

„Das Personal ist nicht für die Schwierigkeiten von Liberty verantwortlich und hat nie darum gebeten, den ‚Schoß‘ von ArcelorMittal zu verlassen“, erklärt Atanasov. Zur Erinnerung: 2018 erwarb ArcelorMittal das riesige Stahlwerk Ilva in Italien und wurde von der europäischen Wettbewerbskommission gezwungen, bestimmte Standorte zu veräußern. Infolgedessen wurden mehrere Linien im Lütticher Becken an Liberty verkauft.

„Es sind die Cashflow-Probleme von Liberty nach dem Konkurs von Greensill, die die Menschen in Lüttich in Bedrängnis bringen. Die Einrichtungen, die Qualität der Arbeitskräfte und die wirtschaftliche Situation garantieren maximale Produktion und Rentabilität. Die Arbeitnehmer warten nur darauf, die Anlagen voll auszulasten“, unterstreicht der Gewerkschafter.

Die Zeit drängt, denn insgesamt sind mehr als 1.500 Arbeitsplätze betroffen. Alle Beteiligten müssen zustimmen, um die nachhaltige Gesundung des Unternehmens, die Zukunft der Arbeitnehmer des Unternehmens und aller Zulieferer zu gewährleisten. „So soll es sein: Wir sind entschlossen denn je“, so Jordan Atanasov abschließend.

Zugangsalter für SAB senken

Der Elektronik- und Telekommunikationsausrüster CommScope Connectivity im flämischen Kessel-Lo hat beschlossen, 305 seiner 500 Arbeitsplätze umzustrukturieren. Für die älteren Arbeitnehmer gehen die Chancen, einen neuen Job zu finden, gegen Null. Für sie wäre das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB, ex-Frühpension) eine praktikable Lösung.

„Neben dem sozialen und menschlichen Drama setzt diese Bedrohung der Beschäftigung die nationale Konzertierung und die Frage der Ausnahmeregelung des SAB für Unterneh-

men in Umstrukturierung, die am 30. Dezember letzten Jahres ausgelaufen ist, unter Druck“, erklärt William Van Erdeghem, Präsident der ACV-CSC Metea. „Wir müssen verhindern, dass dies in einem sozialen Blutbad endet. Deshalb ist es wichtig, dass die Zehnergruppe solide Vereinbarungen über das SAB und die Beschäftigung am Ende der Berufslaufbahn trifft. Konkret fordern wir eine Herabsetzung des Zugangsalters zum SAB, insbesondere in Unternehmen in Umstrukturierung und in Schwierigkeiten, sowie eine Verlängerung des SAB bei langer Berufslaufbahn.“

305 von 500 Arbeitsplätzen sind beim Elektronik- und Telekommunikationsausrüster CommScope Connectivity bedroht.



© Shutterstock



Arbeit und Migration: die Herausforderung des Sozialdumpings

Vor kurzem richtete die CSC eine Online-Debatte zum Thema „Migration, Unternehmen und Sozialdumping“ aus. Ziel war es, die Mechanismen besser zu verstehen, die den organisierten unfairen Wettbewerb zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Papiere ermöglichen, um ihn besser bekämpfen zu können.

„Migration hat es schon immer gegeben und wird auch nicht aufhören.“ Für Anne Léonard, Nationalsekretärin der CSC, ist die Geschichte unserer Gesellschaft von Migration durchdrungen und ist Migration eine Chance für sozialen Fortschritt, wenn Eingliederungsmaßnahmen umgesetzt werden. In Belgien wird jedoch die Ausbeutung und Gelegenheitsarbeit von Migranten auf dem Arbeitsmarkt begünstigt: *„Dies nimmt mehrere Formen an“*, so Anne Léonard.

„Ein Mangel an menschenwürdiger Arbeit und eine erhöhte Flexibilität bei den Arbeitsleistungen, hauptsächlich in gering qualifizierten Jobs. Dies gilt insbesondere für Frauen.“ Auch Arbeitsmigranten leiden oft unter zahlreichen Diskriminierungen, die mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Nationalität zusammenhängen. Und nur allzu oft entsprechen ihre Arbeitsbedingungen und Löhne nicht den sektoriellen Tarifen.

Moderne Sklaverei

In allen Branchen nutzen skrupellose Arbeitgeber die Prekarität vieler Arbeitnehmer aus, seien es entsandte, „selbständige“ oder illegale Migranten, um sie auszubeuten oder auf dem belgischen oder europäischen Arbeitsmarkt einzusetzen. Diese Situation verschärft den Wettbewerb zwischen den Arbeitnehmern und verstärkt das Sozialdumping.

Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSC Bau-Industrie und Energie, ist sich dieser Situation bewusst, da der Bausektor durch den Einsatz von entsandten Arbeitnehmern am stärksten von diesem Phänomen betroffen ist. *„Obwohl das Prinzip der Freizügigkeit von Waren und Arbeitnehmern innerhalb der Europäischen Union eine gute Sache ist, öffnet es Tür und Tor für Sozialbetrug und die Ausbeutung von Arbeitnehmern. Die europäischen Regeln, die theoretisch gleichen Lohn für gleiche Arbeit garantieren, werden in den meisten Fällen nicht respektiert.“*

Das gilt auch für die Logistik- und Transportbranche. *„Mit dem Mobilitätspaket hat Europa Maßnahmen gegen unlauteren Wettbewerb und Sozialdumping ergriffen, aber die Ausbeutung von Menschen geht weiter, weil der politische Wille fehlt, diese Maßnahmen anzuwenden,“* erklärt Roberto Parrillo von der CSC Transcom. *„Seit dem 20. August 2020 ist es Fahrern verboten, ihre normale Ruhezeit in ihren Fahrzeugen zu verbringen. Aber die Parkplätze sind immer noch voll mit ausländischen Fahrern, die in ihren Lastwagen schlafen.“* Dieser fehlende politische Wille, Unternehmen, die Sozialdumping praktizieren, härter zu bestrafen, ist besonders eklatant angesichts der Desinvestition des Staates in Kontrollmittel und Inspektionen, obwohl diese mehr bringen als sie kosten.

Unwirksame Sanktionen

Angesichts der eklatanten Verletzung ihrer Rechte ist die Situation der Arbeitnehmer, insbesondere der papierlosen Arbeitnehmer, heikel: Es ist schwierig für sie, eine Beschwerde gegen einen missbräuchlichen Arbeitgeber einzureichen, da sie dabei riskieren, verhaftet und abgeschoben zu werden, während ihr Arbeitgeber mit einer

Sie ergreifen das Wort...

Ludovic Voet, EGB-Sekretär

„Wir brauchen reguläre Migrationswege“

Die Europäische Union braucht einen koordinierten, würdigen und menschlichen Ansatz. Die Migration muss aus dem Blickwinkel der Arbeitnehmer betrachtet werden, die bereits hier sind, die in einer Reihe von so genannten essentiellen Sektoren (Hausangestellte, in der Landwirtschaft, im Bauwesen, in der Pflege usw.) arbeiten, deren Bedingungen aber noch nicht verbessert wurden. In diesen Sektoren werden die Mobilität und die Aufnahme von Arbeitskräften nach dem Prinzip des Sozialdumpings organisiert.

Für den EGB bedarf es regulärer Wege für Migration und Arbeitskräfte. Es sind diese legalen Wege für den Zugang zum Arbeitsmarkt, die die Menschen aus der Illegalität holen und die Achtung der Menschen- und Sozialrechte ermöglichen.

Fortunat, Mitglied des „Ausschusses Arbeitsmigranten“ der CSC Brüssel

„Die informelle Arbeit muss durch Zugang zur kombinierten Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis legalisiert werden“

Es gibt schätzungsweise 150.000 Menschen ohne Papiere in Belgien. Man wird nicht als Papierloser geboren, sondern wird es im Laufe der Zeit. Um zu überleben, müssen wir billig und ohne jeden Schutz arbeiten. Wir haben während des Lockdowns an vorderster Front weitergearbeitet.

Homeoffice ist eine der neuen Herausforderungen der Gewerkschaften.





Die Regularisierung der Arbeit von 100.000 Papierlosen würde jedoch nach gewerkschaftlichen Berechnungen 65 Millionen Euro pro Monat in die Sozialkassen spülen. Die Bekämpfung des Sozialdumpings ist eine der Prioritäten der Regierung. Wir fordern, dass die informelle Arbeit durch den Zugang zu einer kombinierten (Arbeits- und Aufenthalts-) Erlaubnis legalisiert wird. Unser Ausschuss fordert auch, dass ein Arbeitnehmer ohne Papiere, der seinen Arbeitgeber wegen Ausbeutung verklagt, während der Aufenthaltsdauer geschützt sein soll und nicht die Abschiebung oder Inhaftierung riskiert.

Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSCBIE

„Arbeitnehmer ohne Papiere sind nicht gut geschützt“

Im Bausektor, aber auch in Steinbrüchen und Zementfabriken, gibt es Sozialbetrug durch ausländische Subunternehmer, Entsendungsmissbrauch, Schwarzarbeit, Scheinselbstständigkeit usw.

Arbeitsmigranten und entsandte Arbeitnehmer sind die größten Opfer von Covid-19. Bei der CSC Bau-Industrie und Energie gingen während dieser Pandemie viele Hilferufe von Arbeitnehmern ein, deren Arbeitgeber der Meinung waren, die Gesundheitsmaßnahmen betreffen sie nicht.

Wenn Selbstständige nur vier oder fünf Euro pro Stunde erhalten, bekommen einige Arbeitnehmer ohne Papiere weniger als einen Euro pro Stunde. Das ist echte Ausbeutung. Wir fordern, den Kampf gegen den Menschenhandel zu verstärken.

einfachen Geldstrafe davonkommen kann. *„Es gibt derzeit nur wenige Möglichkeiten, papierlose Hausangestellte zu verteidigen und ihre Arbeit anerkennen zu lassen,“* beklagt Grace Papa, Gewerkschaftssekretärin der CSC Nahrung und Dienste. *„Sie haben das Recht, sich zu beschweren, aber aus Angst vor Abschiebung akzeptieren sie oft Missstände.“*

In dieser Hinsicht erweist sich die Sanktionsrichtlinie, die darauf abzielt, die Rechte von illegalen Arbeitnehmern besser zu schützen, indem sie ihnen ermöglicht, selbst rechtliche Schritte einzuleiten, als unwirksam. Diejenigen, die den Schritt wagen, werden bereits „reexportiert“ oder in ihr Herkunftsland zurückgeschickt, bevor sie Beschwerde eingereicht haben. Und wie steht es um ihren Lebensunterhalt während der Streitschlichtung nach den angeprangerten Missständen?

Skrupellose Arbeitgeber nutzen die Prekarität vieler Arbeitnehmer aus.

Angesichts dieser Hindernisse müssen wir innovative Lösungen finden, um Arbeitsmigranten zu schützen.

Gemeinsame Kämpfe

Um Sozialdumping auf europäischer Ebene zu bekämpfen und Missstände anzuprangern, verweist Ludovic Voet vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) auf mögliche Instrumente wie die Europäische Arbeitsbehörde und die Plattform gegen Schwarzarbeit. Diese Werkzeuge können die Kämpfe von Arbeitsmigranten mit und ohne Papiere in die Kämpfe der mobilen Arbeitnehmer einbringen.

Im weiteren Sinne erinnerte Philippe Pochet, Generaldirektor des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI), an die Notwendigkeit einer fortschreitenden Lohnkonvergenz in Europa. Er wies auf die neuen Herausforderungen für die Gewerkschaften in Bezug auf Sozialdumping hin, wie z.B. Homeoffice, das Druck auf die Arbeitnehmerbewegungen ausüben wird.

Angesichts aller Herausforderungen, die sich durch Migration und Sozialdumping ergeben, müssen die Gewerkschaften auf belgischer Ebene eine Rolle spielen. Und in dieser Hinsicht sind die Probleme vor Ort, die von den Gewerkschaftssekretären und Delegierten in den Unternehmen gemeldet werden, ein echter Gewinn.



Um die Ausbeutung von Migranten auf dem belgischen Arbeitsmarkt zu vermeiden, haben wir im Baugewerbe in Partnerschaft mit den Arbeitgebern des Sektors einen Plan gegen unlauteren Wettbewerb aufgestellt, der 40 Maßnahmen umfasst. Bei der CSCBIE haben wir einen 12-Punkte-Plan für fairen Wettbewerb, der Abschnitte auf verschiedenen Ebenen betrifft. Auf regionaler Ebene gibt es z.B. über regionale Subventionen für Bau- und Renovierungsarbeiten einiges zu tun. Wir bitten die Behörden, bei der Vergabe von öffentlichen Arbeiten auf Sozialklauseln zu achten.

Roberto Parrillo, Generalverantwortlicher „Straßen-transport“ der CSC Transcom

„Wir sind mit moderner Sklaverei konfrontiert“

Die Situation ist dramatisch. Vor 15 Jahren war unlauterer Wettbewerb die Ausnahme. Heute ist er die Regel. Zurzeit sind 200.000 nicht-europäische Fahrer auf Europas Straßen unterwegs. Diese Menschen werden ausgebeutet und wie Sklaven behandelt.

Betrügerische Arbeitgeber importieren Fahrer aus ihren ausländischen Niederlassungen nach Belgien. Wir können einen belarussischen Fahrer verstehen, der zu Hause nur 150 Euro, hier aber 1.500 Euro verdient, auch wenn sein belgischer Kollege 2.500 Euro erhält. Schuld sind nicht die Arbeitnehmer, sondern die Arbeitgeber, die sie ausbeuten. Wir haben es mit unlauterem Wettbewerb von Unternehmen zu tun, aber auch von Mitgliedsstaaten, die nicht eingreifen, obwohl es Gesetze gibt und die Inspektoren mehr einbringen, als sie kosten.

Schauen Sie sich zu diesem Thema die RTBF-Sendung #Investigations auf der Internetplattform Auvio an, die auf der Arbeit der CSC Transcom basiert: www.rtbef.be/auvio/detail_investigation?id=2765910

Grace Papa, Gewerkschaftssekretärin der CSC Nahrung und Dienste

„Haushaltshilfen sind unverzichtbar“

Die CSC Nahrung und Dienste vertritt einen Teil der Haushaltshilfen, die mit Dienstleistungsschecks arbeiten. In Belgien gibt es 140.000 Haushaltshilfen.

Die Pandemie hat gezeigt, dass die Haushaltshilfen für die Bevölkerung unentbehrlich sind, da sie die Pflege älterer und behinderter Menschen übernehmen, als Kindermädchen, Reinigungskraft usw. arbeiten. Sie haben während der Krise weitergearbeitet und waren exponentiell dem Virus ausgesetzt, da sie von einer Familie zur anderen gehen.

In einigen Ländern, wie z. B. Portugal, wurde die essentielle Arbeit dieser Arbeitnehmer ohne Papiere während der Pandemie anerkannt. Sie wurden reguliert und erhielten ein Aufenthaltsrecht. Diese Anerkennung ist in Belgien nicht erfolgt.

„We are Belgium too“

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. Diese Kampagne wird von zahlreichen Vereinigungen unterstützt. Tragen auch Sie zu ihrem Erfolg bei.

Diesen Brief richten Menschen ohne Papiere an ihre Nachbarn und an alle belgischen Bürger. Darin schildern sie, wie ihr Leben wirklich aussieht und wie schwer ein Leben ohne Papiere ist. Sie leben und arbeiten in Belgien, ihre Kinder gehen hier zur Schule und sie bitten um ihre Regularisierung, weil ihr Leben in Belgien stattfindet.

Unterstützen Sie #wearebelgiumtoo

Um den politischen Verantwortlichen zu zeigen, dass Menschen ohne Papiere in den Augen der Belgier auch Belgier sind, laden die Papierlosen Sie ein, ihre Forderungen zu unterstützen, indem Sie ihren offenen Brief an die Nachbarn lesen und ihre Petition unterzeichnen: www.wearebelgiumtoo.be.

Die Petition hat bereits mehr als 21.000 Unterschriften gesammelt. Ziel ist es, 150.000 Unterschriften zu sammeln, was der geschätzten Zahl der in Belgien lebenden Papierlosen entspricht.

Die CSC fordert die Regularisierung der in Belgien lebenden Papierlosen auf der Grundlage klarer und ständiger Kriterien wie dauerhafte Bindungen im Land, Arbeit und das Risiko der Verletzung eines Grundrechts im Falle einer Rückkehr sowie die Einrichtung einer unabhängigen Regularisierungskommission.

**Offener Brief
von Menschen
ohne Papiere
an ihre
Nachbarn**

EU-Gipfel in Porto: der Aufschwung muss auch sozial sein

Seit mehr als einem Jahr konzentriert sich die gesamte belgische und europäische Politik auf die Bekämpfung der Coronakrise, auf die vorübergehende Unterstützung der Wirtschaft und auf den Aufschwung, wobei der Schwerpunkt auf dem digitalen und ökologischen Übergang liegt. Es besteht die Gefahr, dass der strukturelle soziale Fortschritt darunter leidet. Hat der europäische Sozialgipfel in Porto dazu beigetragen, die Situation zu verbessern?

2017 wurde auf dem EU-Gipfel in Göteborg, dem ersten seit 20 Jahren, der sich mit sozialen Fragen befasste, der europäische Grundstock für soziale Rechte verabschiedet. Dieser definiert 20 Grundsätze rund um drei Säulen: Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt, faire Arbeitsbedingungen, Sozialschutz und soziale Eingliederung. Überraschenderweise präsentierte die Europäische Kommission Anfang März einen Aktionsplan mit quantifizierten Zielen für 2030, um diese Untergrenze umzusetzen. Dieser Aktionsplan war nur ein Entwurf. Die endgültige Debatte sollte auf dem europäischen Sozialgipfel in Porto Anfang Mai stattfinden.

Drei Ziele

Der EU-Gipfel einigte sich auf drei Ziele bis 2030:

1. Erreichen einer Beschäftigungsquote von 78 % und eine Halbierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung;
2. Erhöhung der Anzahl der Erwachsenen, die jedes Jahr an Schulungen teilnehmen, auf 60 %. In diesem Rahmen soll die Zahl der Menschen zwischen 16 und 74 Jahren mit digitalen Grundkenntnissen auf 80 % erhöht werden;
3. Reduzierung der Anzahl der von Armut oder Ausgrenzung bedrohten Menschen um 15 Millionen im Vergleich zu 2019, mit besonderem Fokus auf Kinderarmut, die um 5 Millionen reduziert werden soll.

Diese Ziele sollten Belgiens Ambitionen im Hinblick auf den zukünftigen föderalen Plan für nachhaltige Entwicklung stärken, obwohl die CSC ihre Enttäuschung über das Armutsziel zum Ausdruck brachte: Es ist nicht nur geringer als die 20 Millionen Reduzierung, die im vorherigen Jahrzehnt angestrebt wurde, sondern mit einer Reduzierung von nur 16,5% auch viel weniger ehrgeizig als das erste nachhaltige Entwicklungsziel der Vereinten Nationen, die Armut bis 2030 zu halbieren.

Von Absichtserklärungen zu Rechten

Der nächste Schritt ist die Umsetzung der europäischen Sozialuntergrenze in konkrete Rechte und Pflichten, vorzugsweise durch die Festlegung verbindlicher Regeln. In dieser Hinsicht ist es besonders positiv, dass die europäischen Staatschefs in den Schlussfolgerungen von Porto ausdrücklich eine Stärkung der Arbeitnehmerrechte, des sozialen Schutzes und der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz erwähnen und dabei auf den digitalen Wandel und insbesondere auf künstliche Intelligenz, Homeoffice und Plattformarbeit verweisen.

Mehr als Wachstum

Eine weitere Überraschung: Den sozialen Gesprächspartnern gelang es, eine Reihe von 14 alternativen Indikatoren (siehe Grafik) zu präsentieren, um den Entwicklungsstand eines Landes oder Europas besser zu beschreiben und dabei den sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen

Fortschritt ausgewogen zu berücksichtigen, anstatt weiterhin das Bruttoinlandsprodukt (BIP) als einzig gültigen Indikator zu betrachten.

Für die CSC sind diese zusätzlichen Indikatoren unwirksam, wenn sie nicht in politische Hebel zur Erreichung dieser Ziele umgesetzt werden. Die Tatsache, dass die europäischen Arbeitgeberverbände nun eine Alternative zum BIP unterstützen, ist jedoch ein wichtiger Schritt nach vorn.



14 alternative Indikatoren zur Einschätzung des Entwicklungsstandes eines Landes

Soziale Dimension

Einkommensungleichheit; Anzahl der jungen Menschen ohne Ausbildung oder Beschäftigung; gesunde Lebenserwartung; Engpässe auf dem Arbeitsmarkt; Anzahl der Arbeitnehmer, die unter kollektive Arbeitsabkommen fallen.

Wirtschaftliche Dimension

Teilnahme von Erwachsenen an einer Ausbildung; politische Ergebnisse einschließlich Gesundheit, Bildung und Wohnen; Unternehmertum; Investitionsquoten; regionale Ungleichheiten.

Umweltdimension

Anteil der erneuerbaren Energien, Treibhausgasemissionen; Luftverschmutzung; Biodiversität.

DAS KRANKENHAUSPERSONAL HAT DIE NASE VOLL

Am Ende der dritten Corona-Welle ist das Krankenhauspersonal total erschöpft, wehrt sich aber, die jetzige Situation einfach hinzunehmen. Deshalb fanden in dieser Woche in vielen Krankenhäuser diverse Aktionen statt, auch in Eupen und St.Vith.

Wenn das Krankenhauspersonal bereits stark unter der Coronakrise leidet, verschärfen viele andere Parameter die Realitäten vor Ort. „Das ist ein schlechtes Zeugnis für die Arbeitgeberverbände und Arbeitgeber“, erklärt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt.

„Das Krankenhauspersonal fordert die Arbeitgeber und Direktionen auf, die gemeinsam mit dem Personal während der Pandemie viel bewegt haben, das Vereinbarte umzusetzen. Sie müssen auch Druck auf die Arbeitgeberverbände ausüben, damit diese endlich die Vereinbarungen unterzeichnen und somit das Tempo beschleunigen, damit die notwendigen Schritte erfolgen können“, sagt Vera Hilt.

WESHALB DIE AKTIONEN IN DEN KRANKENHÄUSERN?

- ✘ Nach den „Blouses Blanches“-Dienstagen wurden 400 Millionen Euro für Unterstützungsjobs für das Gesundheitspersonal freigegeben. Desaströses Zeugnis: nur sehr wenige Stellen, die für die strukturelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen wirklich nützlich sind; fehlende Antizipation und Transparenz,... Bis Mitte 2021 wurden keine Mittel dieses Fonds für das laufende Jahr freigegeben. Das Geld ist da, warum also nicht handeln?
- ✘ Nach der dritten Welle brauchen die Mitarbeiter im Sommer eine echte Pause. Viele Direktionen wollen durch überladene Programme in mehreren Abteilungen schnell zur wirtschaftlichen Rentabilität zurückkehren. Wir bitten um eine echte Pause.
- ✘ Was haben Direktionen und Arbeitgeberverbände getan, um den Pflegenotstand zu bekämpfen und zu verhindern? Keine Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder der Vereinbarkeit von Privatleben

und Beruf. Selbst als ein System eingerichtet wurde, um neue Kandidaten für die Wiederaufnahme des Krankenpflegestudiums zu gewinnen, erklärten sich nur sehr wenige Krankenhäuser bereit, dort einzusteigen.

- ✘ Trotz monatelanger Verhandlungen und der Bereitstellung von 100 Millionen Euro zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Möglichkeiten der Verbesserung der Maßnahmen am Laufbahnen, wurde fast kein Kollektivabkommen unterzeichnet. Eine völlig unverantwortliche Haltung der Arbeitgeberverbände: Jedes Zugeständnis wird als Niederlage und nicht als Verbesserung der Attraktivität und der Bindung der Mitarbeiter betrachtet.
- ✘ Das Personal erfährt immer weniger Beifall oder Wertschätzung für seinen übermäßigen Einsatz im Kampf gegen die Pandemie und sieht sich vermehrt Aggressionen von Patienten und Familien ausgesetzt.
- ✘ Die Arbeitgeberverbände haben drei Jahre lang den Abschluss einer Vereinbarung blockiert, die einen sozialen Rahmen für die Umsetzung der Krankenhausnetzwerke bieten sollte (Arbeitsplätze, Statut, Mobilität, Sozialdialog). Gleichzeitig bauen dieselben Arbeitgeber diese Netzwerke auf, ohne jegliche Rücksprache.

Zum wiederholten Mal weisen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Krankenhäusern auf die schwierigen Arbeitsbedingungen und den extrem hohen Arbeitsdruck hin. Und obwohl die Coronakrise die Lage nochmals verschärft, wird bei der Umsetzung des Angekündigten „gebremst“. Das Krankenhauspersonal ist müde, aber auch entschlossen und fordert die Unterschrift der Abkommen noch im Juni. Die Zeit drängt.



SIE LEISTEN ÜBERSTUNDEN?

WERFEN WIR EINEN BLICK AUF DIE ARBEITSZEITEN

In Belgien darf eine Vollzeitbeschäftigung nicht mehr als 38 Arbeitsstunden pro Woche umfassen. In der Praxis arbeiten sehr viele Angestellte länger, und das immer wieder. Die derzeitige Krise hat das Problem sogar noch verschärft: Mitarbeiter im Homeoffice leisten mehr Stunden zuhause als im Büro. Gegen Missbrauch und Überlastung sorgt das Arbeitsgesetz von 1971.

WER IST BETROFFEN?

Die Arbeitszeitregelungen betreffen alle Beschäftigten des Privatsektors, mit zwei Ausnahmen: Handelsvertreter und so genanntes „Direktions- oder Vertrauenspersonal“. Diese zweite Kategorie bezieht sich grundsätzlich auf Personen, die aufgrund ihrer besonderen Funktion ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen. Diese Ausnahme wird jedoch vielfach missbraucht. Die meisten Führungskräfte (Kader), selbst in der untersten Funktion, finden eine Klausel in ihrem Vertrag, die sie vom Schutz der Arbeitszeit ausschließt. Dennoch werden den meisten dieser Arbeitnehmer ihre Arbeitszeiten diktiert, die oft mehr als 38 Stunden in der Woche betragen. Um herauszufinden, ob Sie zum Direktions- oder Vertrauenspersonal gehören, stellen Sie sich folgende Frage: Wer legt Ihre Arbeitszeiten fest? Wenn Sie selbst Ihre Arbeitszeiten bestimmen, dann betrifft dieser Artikel Sie nicht. Wenn aber Ihr Arbeitgeber entscheidet, dann sind Sie von den folgenden Regelungen betroffen.

WAS VERSTEHT MAN UNTER „ARBEITSZEIT“?

Die Arbeitszeit ist die Zeit, in der Sie Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung stehen. Dies ist die Zeit, in der Sie nicht frei sind, um Ihre privaten Tätigkeiten fortzusetzen. Aber Vorsicht, es gibt drei Fallen in dieser Definition:

1. **Arbeitspausen:** Die Pausen gehören nicht zur Arbeitszeit;
2. **Fahrt zwischen Wohnort und Arbeitsort:** Die Fahrzeiten gelten nicht als Arbeitszeiten. Es gibt allerdings Ausnahmen. Erkundi-

gen Sie sich diesbezüglich bei der CNE;

3. **Bereitschaftsdienst:** Diese Zeiten gelten als Arbeitszeiten, können aber anders bezahlt werden als die normale Arbeitszeit. Achtung: Wenn der Bereitschaftsdienst zuhause stattfindet und die Rückrufzeit lang ist (z. B. Ihre Anwesenheit wird nicht innerhalb von 15 Minuten nach dem Anruf verlangt), dann gilt dieser Bereitschaftsdienst nicht als Arbeitszeit.

WO SIND DIE GRENZEN?

Bezüglich der Arbeitszeit bestehen fünf Grundregeln:

1. **Maximale Stundenzahl pro Tag:** 8 Stunden, wenn Sie 6 Tage pro Woche arbeiten und 9 Stunden, wenn Sie maximal 5,5 Tage/Woche arbeiten;
2. **Mindeststundenzahl pro Tag:** 3 Stunden, auch für Teilzeitarbeit (bei Nachtarbeit liegt das Minimum bei 6 Stunden). Es gibt sektorale Ausnahmeregelungen;
3. **Maximale Anzahl Stunden pro Woche:** 38 Stunden;
4. **Mindeststundenzahl pro Woche (für Teilzeitbeschäftigte):** 1/3 der Vollarbeitszeit bei Ihrem Arbeitgeber (z. B. 12 Stunden, wenn die Vollzeit 36 Stunden pro Woche beträgt);
5. **Ruhezeit:** Zwischen zwei Arbeitstagen haben Sie Anspruch auf eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden. Es gibt Ausnahmeregelungen.

UNTER WELCHEN BEDINGUNGEN KÖNNEN ÜBERSTUNDEN GELEISTET WERDEN?

Die Leistung von Überstunden untersteht nicht der Befugnis Ihres Arbeitgebers. Es muss eine gesetzliche Rechtfertigung vorliegen und das Gesetz von 1971 zählt alle diese Gründe auf. Unter dem Vorwand, dass es „viele Akten zu schließen“ gibt, kann Ihr Arbeitgeber nicht verlangen, dass Sie außerhalb Ihrer Arbeitszeit arbeiten. Die rechtliche Ursache für „außerordentliche Arbeitsanhäufung“ existiert, erfordert jedoch die vorherige Zustimmung der Sozialinspektion und gegebenenfalls Ihrer Gewerkschaftsdelegation! Es gibt viele Situationen, in denen Überstunden geleistet werden können, aber die meisten betreffen dringende und unverzichtbare Arbeiten zur Reparatur von Maschinen und/oder zur Bewältigung von Unfällen.

In den meisten Fällen gibt es zusätzliche Grenzen, die meistens 11 Stunden Arbeit pro Tag und 50 Stunden Arbeit pro Woche betragen. Angesichts der unterschiedlichen Rechtfertigungsgründe sind die 11- und 50-Stunden-Grenzwerte am häufigsten, stellen aber keine allgemeine Regel dar.

Die Leistung von Überstunden verleiht Ihnen zwei Vorrechte. Das erste ist der Lohnzuschlag: Für jede geleistete Stunde über 9 Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche hinaus haben Sie Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 50 % (diese Begrenzungen von 9 und 40 Stunden können per KAA reduziert werden). Der Lohnzuschlag beträgt 100 %, wenn die Überstunde an einem Sonn- oder



Feiertag geleistet wird.

Das zweite Vorrecht betrifft die Ausgleichsruhe: Jede Überstunde (die außerhalb Ihres normalen Vollzeit-Stundenplans geleistet wird) muss durch einen Urlaub gleicher Dauer ausgeglichen werden. Der Zeitpunkt dieses Urlaubs wird im Einvernehmen mit Ihrem Arbeitgeber festgelegt, muss jedoch innerhalb der Referenzperiode genehmigt werden. Dies ist der Zeitraum, in dem der Durchschnitt von 38 Stunden pro Woche eingehalten werden muss. Dieser Zeitraum beträgt standardmäßig drei Monate, kann aber auf ein Jahr verlängert werden. Wenn Sie also eine Woche 42 Stunden arbeiten (statt normalerweise 38 Stunden), müssen Sie während der Referenzperiode 4 Stunden (42 - 38) frei nehmen, indem Sie z. B. 34 Stunden in der darauffolgenden Woche arbeiten. Diese beiden Vorrechte gelten auch bei illegalen Überstunden (insbesondere wenn Ihr Arbeitgeber Sie um 17 Uhr bittet, „diesen Aktenstapel bis heute Abend aufzuarbeiten“).

VIELLEICHT EIN BISSCHEN FLEXIBILITÄT?

Jede Woche die gleiche Anzahl Stunden zu arbeiten, eignet sich für viele Funktionen, aber nicht für alle. Es kommt vor, dass die Arbeitsbelastung nicht gleichmäßig über das ganze Jahr verteilt ist. Das Gesetz erlaubt es dann, eine Zeit lang länger zu arbeiten und danach weniger als Ausgleich dazu. In diesem Fall stellen die zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden keine Überstunden dar, solange man innerhalb der zulässigen Grenzen der Flexibilität

bleibt. Sie berechtigen also nicht zu einem Lohnzuschlag. Sie müssen jedoch immer in Form von Ausgleichsstunden freigenommen werden, um den Durchschnitt von 38 Stunden pro Woche einzuhalten. Es gibt drei Flexibilitätsregelungen: die „kleine Flexibilität“, die „Plus-Minus-Konto“-Regelung und die „hohe Flexibilität“ (auch „neue Arbeitsregelungen“ genannt). Diese drei Regelungen bestehen, um Missbräuche der Arbeitgeber zu verhindern.

WER HAFTET BEI REGELVERSTÖßEN?

Ihr Arbeitgeber ist der alleinige Verantwortliche für die Einhaltung Ihrer Arbeitszeit. Wenn Sie Überstunden leisten, ohne die gesetzlichen Voraussetzungen zu erfüllen, ist Ihr Arbeitgeber im Unrecht. Das europäische Recht verpflichtet die Arbeitgeber sogar dazu, über ein Instrument zur Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeit aller ihrer Arbeitnehmer zu verfügen, um die Einhaltung der Vorschriften überprüfen zu können. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie mehr als Ihre normalen Arbeitszeiten ohne gesetzlichen Grund arbeiten, lassen Sie das nicht zu: Fordern Sie die Einhaltung des Gesetzes von 1971, den Lohnzuschlag für Ihre Überstunden und die Ausgleichsruhe innerhalb der Referenzperiode.

Diese Verantwortung der Arbeitgeber kann es sogar ermöglichen, die Beweislast umzukehren. In einem kürzlich ergangenen Urteil hat der Arbeitsgerichtshof in Brüssel einem Arbeitnehmer Recht gegeben, der behauptete, Überstunden geleistet zu haben, ohne dies zu beweisen, da

es kein Instrument zur Erfassung der Arbeitszeit gab. In Ermangelung eines solchen Instrumentes entschied das Gericht, dass es dem Arbeitgeber obliegt, nachzuweisen, dass der Anspruch des Arbeitnehmers falsch ist. Und der Arbeitgeber war dazu nicht in der Lage, da er keine Möglichkeit hatte, die tatsächlichen Arbeitszeiten zu überprüfen. Diese Entscheidung ist sehr neu, daher gilt es, wachsam zu bleiben. Nicht alle Richter werden die Streitfälle nach derselben Argumentation entscheiden. Wenn Sie zu viel arbeiten, achten Sie darauf, dass Sie einen Nachweis dafür aufbewahren, um ihn Ihrem Arbeitgeber im Falle eines Konflikts entgegenzusetzen.

UND WENIGER ARBEITEN, WOLLEN SIE DAS?

Als Belgien im 19. Jahrhundert mit der Regelung der Arbeitszeit begann, wurde der Arbeitstag auf maximal 16 Stunden pro Tag festgelegt. Seitdem wurden die wöchentlichen und täglichen Höchstgrenzen kontinuierlich gesenkt. Damit wurde der Arbeitstag bis in die 2000er Jahre verkürzt. Seitdem steigt die tatsächliche Vollzeitarbeitszeit leicht an, nicht aufgrund von Regeländerungen, sondern durch das regelmäßige Leisten von illegalen Überstunden. Diese Dynamik ist nicht unausweichlich. Die Reduzierung der Arbeitszeit soll ihren historischen Vormarsch fortsetzen. Die Arbeitszeit verkürzen bedeutet, die Zeit der Unterordnung, des Gehorsams gegenüber den Arbeitgebern zu verkürzen. Die Arbeitszeit zu reduzieren, bedeutet daher mehr Freiheit für Sie.



CSC besucht Arbeitsminister

Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien hat am 8. Juni Arbeits- und Wirtschaftsminister Pierre-Yves Dermagne einen Besuch abgestattet. „Um unsere Forderungen zu unterstreichen, haben wir Pierre-Yves Dermagne frühmorgens bei ihm zuhause in Rochefort aufgesucht“, erklärt Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien. „Wir haben ihm deutlich gemacht, dass es höchste Zeit ist, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wertzuschätzen. Zudem haben wir dem Minister erklärt, wie wichtig es ist, den Mindestlohn zu erhöhen, die Maßnahmen am Laufbahnende und der Frühpensionen zu verlängern sowie das Gesetz von 1996 über die Lohnnorm endlich zu überarbeiten.“



EINIGUNG

Die Sozialpartner hatten sich bereits auf die Verteilung des Pakets „Wohlbefinden“ geeinigt. Zu diesen für viele Arbeitnehmer wichtigen Fortschritten kommt nun der Entwurf eines Abkommens über die Erhöhung des Mindestlohns, Regelungen für das Ende der Berufslaufbahn, die Harmonisierung der Zusatzrenten und über Flexibilität hinzu. Die CSC wird diesen Abkommensentwurf ihren Mitgliedern vorlegen. Diese werden sich im Generalrat am 22. Juni dazu äußern.

Ein Sozialabkommen ist immer das Ergebnis eines Kompromisses. Aber die Tatsache, dass wir es geschafft haben, den Mindestlohn zu erhöhen, ist ein erheblicher Fortschritt für diejenigen, die sehr niedrige Löhne haben. Seit 2008 war keine Erhöhung mehr zu verzeichnen. Dieser inakzeptable Zustand wurde nun behoben.

Ein weiterer positiver Punkt im Abkommen betrifft die Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren, die am Ende ihrer Laufbahn ihre Arbeitszeit um 1/5 oder halbtätig reduzieren können. Dies ist ein wichtiger Schritt in Richtung eines besseren Gleichgewichtes zwischen Berufs- und Privatleben. Die anderen derzeit geltenden Systeme für das Ende der Berufslaufbahn werden verlängert. Das Ziel ist hierbei, das Karriereende zahlreicher Arbeitnehmer zu sichern. Die im September stattfindende Konferenz zur Beschäftigung wird Lösungen für ältere Arbeitnehmer in Unternehmen, die sich in Schwierigkeiten befinden oder umstrukturiert werden, sowie für junge Arbeitnehmer, die am Anfang ihrer Laufbahn stehen, finden müssen.

Während dieser Verhandlungen hat sich unser Kompass immer an der Verbesserung der Lebensqualität der Arbeitnehmer orientiert. Das Abkommen, das wir getroffen haben, trägt diesem grundlegenden Anliegen Rechnung.

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin

GEMEINSAM GEGEN CORONA GEMEINSAM FÜR DIE IMPFUNG

ARBEITGEBER UND GEWERKSCHAFTEN
UNTERSTÜTZEN DIE IMPFKAMPAGNE

