

EU-Mobilitätspaket

Seite 7

Inhalt

Seite 3

Gaston Merkelbach neuer
Bezirkspräsident

Seiten 4-5

Sektorenverhandlungen

Seite 6

Meldungen

Seiten 7-9

Dossier: Mobilität

Seiten 10-11

Einkaufswagen voll mit Kinderarbeit

Seite 12

Überschwemmungen veranschaulichen
Klimawandel

Seite 13

Geschenke für die Arbeitgeber

Seiten 14-15

Impfung ohne Diskriminierung

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

Layout: Jessica Halmes / 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
pressediens@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Öffnungszeiten & Kontakt

Seit einigen Monaten bietet die 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

Sprechstunden: donnerstags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
087/85 98 95 ● sj.verviers@acv-csc.be

CSC St.Vith

087/85 99 33 ● sj.verviers@acv-csc.be

SOZIALSPRECHSTUNDEN

CSC Eupen

Sprechstunden: montags und mittwochs
von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
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

087/85 99 49 ● grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be

www.diecsc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Gaston Merkelbach neuer Präsident der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien

Gaston Merkelbach ist der neue Präsident der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien. Er wurde von den Militanten mit 68,75 % der Stimmen in dieses Amt gewählt und tritt somit die Nachfolge von Jérôme Garroy an. Gemeinsam mit Bezirkssekretär Jean-Marc Namotte bildet Gaston Merkelbach das neue Tandem an der Spitze der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien.

Gaston Merkelbach (53) ist der erste Präsident, der von den Militanten der beiden fusionierten Verbände (Liège-Huy-Waremme sowie Verviers und deutschsprachiges Gebiet) gewählt wurde. Im Januar 2019 hatte sich die neu gegründete CSC Liège-Verviers-Ostbelgien für einen gemeinsamen Vorsitz entschieden, der die Präsidenten der ehemaligen Verbände, Gaëtan Stas (Lüttich) und Jérôme Garroy (Verviers), vereinte. Die Wahlen sollten eigentlich 2020 stattfinden, aber die Coronakrise entschied anders. In der Zwischenzeit wurde Gaëtan Stas gebeten, das Generalsekretariat seiner Berufszentrale in Brüssel zu übernehmen, während Jérôme Garroy die Aufgabe alleine weiterführte.

Wer ist der neue Präsident? Der gebürtige Lütticher, der in Saint-Nicolas lebt, ist seit etwa zwanzig Jahren Gewerkschaftssekretär der CSC Öffentliche Dienste und wuchs in einem Gewerkschaftsumfeld auf. Mit einem Vater, Gewerkschafter bei der CSC, und einer Mutter, aktiv bei „Vie féminine“ (Frauenliga), war es für Gaston Merkelbach selbstverständlich, mit 14 Jahren der Jung-CSC beizutreten. „Und als ich bei der Staatsanwaltschaft in Brüssel als Angestellter anfang, wollte ich sofort die Ungerechtigkeiten anprangern, die ich um mich herum entdeckte. So wurde ich CSC-Delegierter und gründete die erste Gewerkschaftssektion bei der Brüsseler Staatsanwaltschaft“, erzählt er. „Ich setzte meine Karriere im Zentralen Waffenregister fort und wurde gleichzeitig Delegierter. Eines führte zum anderen, und so wurde ich Gewerkschaftssekretär im Justizbereich.“

Seit Januar 2010 ist Gaston Merkelbach Regionalsekretär der CSC Öffentlichen Dienste Lüttich-Verviers.

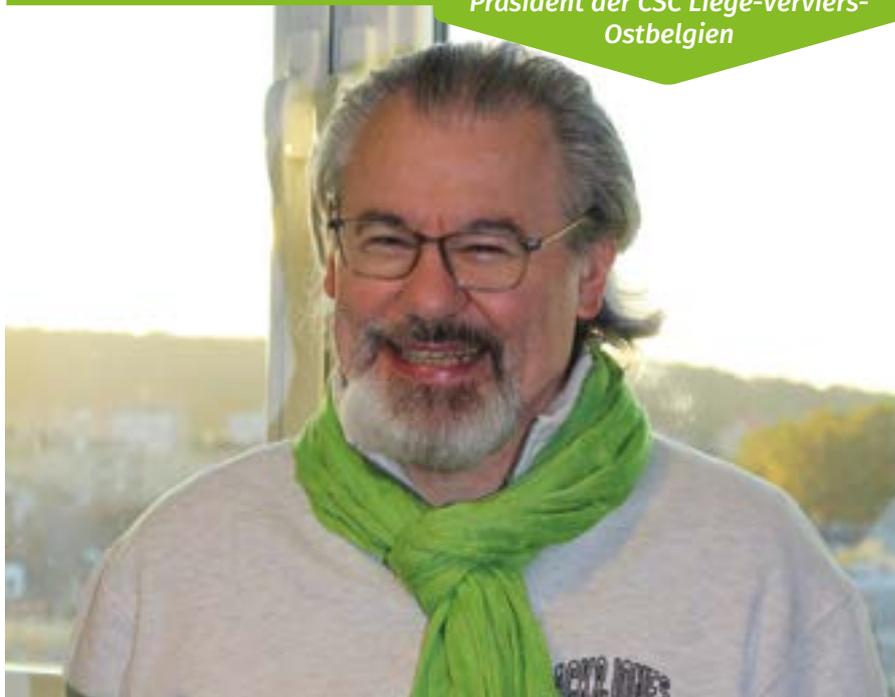
„Überberufliche und sektorielle Aktionen gehören zu meinem Alltag und sind Teil meines ständigen militanten Engagements mit Hilfe aller meiner Kollegen und Gewerkschaftsteams“, betont er. Die Präsidentschaft der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien ist für ihn daher kein Selbstzweck, sondern die logische Fortsetzung seines gewerkschaftlichen Engagements.

„Vorsitz bedeutet, dass man versucht, Projekte, Vorschläge und Forderungen zu vereinen. Den Vorsitz zu führen bedeutet, auf soziale, politische und wirtschaftliche Herausforderungen zu achten. Vorsitz bedeutet, in gutem Einvernehmen mit dem Bezirkssekretär, dem beigeordneten Bezirkssekretär, den überberuflichen Teams,

den Zentralen, den Delegierten, den Personalmitgliedern zu arbeiten, es bedeutet, die treibende Kraft des Zusammenhalts zu sein. Es bedeutet auch, dass man sich auf die Gewerkschaftsteams, auf die Instanzen und die Zusammenarbeit aller verlassen kann. Ich verschreibe mich also einer konstruktiven, kooperativen, militanten, aufmerksamen und unterstützenden Präsidentschaft“, so Merkelbach. „An dieser Stelle möchte meinem Vorgänger, Jérôme Garroy, für seine hervorragende Arbeit als Vorsitzender der CSC Lüttich-Verviers-Ostbelgien danken. Auch in schwierigen Momenten hat er immer die notwendige Ruhe ausgestrahlt.“

Im Privatleben ist Gaston Merkelbach Vater von zwei Kindern, einer 27-jährigen Tochter und einem 24-jährigen Sohn. Er ist ein großer Fan von Standard Lüttich und ein begeisterter Radfahrer, aber seine Leidenschaft gilt auch der Musik. 1994 rief er zusammen mit Michel Lemmens das Nandrin-Festival ins Leben, ein Abenteuer, das zwölf Jahre dauerte und an das er sich gerne erinnert.

Gaston Merkelbach ist der neue Präsident der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien



Sektorenverhandlungen

Arbeitnehmer verdienen Respekt

In vielen Branchen finden derzeit Sektorenverhandlungen statt. Während in der Chemiebranche die Verhandlungen zu einem Entwurf eines Sektorenabkommens geführt haben, sieht es in anderen Branchen wie Erdöl und Glas düsterer aus.

Entwurf Sektorenabkommen Chemie

Die Sektorenverhandlungen in der Chemiebranche waren am 25. Oktober wieder aufgenommen worden, nachdem der Arbeitgeberverband der chemischen Industrie (Essenscia) den Verhandlungstisch abrupt verlassen hatte. Die Gewerkschaften sahen den sozialen Frieden in Gefahr und hinterlegten eine Streikankündigung. Kurze Zeit später wurden die Verhandlungen wieder aufgenommen. Diese führten schließlich zu einem Entwurf eines Sektorenabkommens in der Chemiebranche, in dem Fortschritte bei der Kaufkraft und der erweiterten medizinischen Überwachung erzielt wurden.

Über den Entwurf beraten die Gewerkschaften derzeit mit ihren Militanten. Während dieses Konsultationszeitraums wurde die Streikankündigung ausgesetzt. Der ursprünglich für den 29. Oktober geplante Streik fand nicht statt. Die Stellungnahmen der Organisationen werden für den 9. November erwartet.

Alle zwei Jahre nehmen die Sozialpartner der chemischen Industrie Verhandlungen auf, um ein Abkommen zu schließen. Dieses Abkommen betrifft die chemische Grundstoff-, Kunststoff-, Gummi- und Pharmaindustrie. *„Dies sind alles Tätigkeiten, die als wesentlich gelten und betreffen somit Arbeitnehmer, die während der Lockdowns gearbeitet haben. Es ist an der Zeit, sie wertzuschätzen“*, erklärt die CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE). Das sehen auch die Militanten so: *„Wir wollen kein Mini-Abkommen, keine Peanuts. Unser Sektor ist sehr rentabel. Wir sind Arbeitnehmer in einem ‚systemrelevanten‘ Sektor und verdienen mehr Anerkennung und Respekt.“*

Verhandlungen Glassektor ins Stocken geraten

Am 26. Oktober fand die dritte Verhandlungsrunde der Gewerkschaften mit den Arbeitgebern des Glassektors statt. Die CSCBIE fordert klare Antworten der Arbeitgeber und ihre Bereitschaft, ein Sektorenabkommen auszuhandeln in Sachen Verhandlungsfreiheit im gesamten Sektor und Steigerung der Kaufkraft, unter anderem über eine Corona-Prämie für alle Arbeitnehmer und eine Lohnerhöhung. Weitere Knackpunkte sind die Verlängerung (und Verbesserung) der verschiedenen Frührentenregelungen, die Beschäftigung am Laufbahnende und der Zeitkredit, die Maßnahmen in punkto machbare Arbeit und die individuellen Schulungen in diesem Sektor.

Vonseiten der Arbeitgeber kam kein seriöses Angebot. Im Gegenteil, sie forderten noch mehr Flexibilität. Angesichts dieses respektlosen Verhal-

tens hinterlegte die gewerkschaftliche Gemeinschaftsfront noch am selben Tag eine Streikankündigung auf unbestimmte Dauer. Ohne nennenswerte Fortschritte werden am 10. November Aktionen auf nationaler Ebene stattfinden.

Erdölsektor

Auch in der Erdölbranche rumort es. Für die Gewerkschaften sind die Antworten der Arbeitgeber auf ihre Forderungen in Bezug auf Kaufkraft und Arbeitsbedingungen inakzeptabel. Ihre Weigerung, die Löhne ab dem 1. Januar 2021 zu erhöhen (das hat es in der Branche noch nicht gegeben), ist ein Knackpunkt. *„Sie wollen die Löhne im Jahr 2021 nicht erhöhen. Wen halten sie zum Narren? Die Beschäftigten des Sektors haben während der Pandemie weiter gearbeitet. Und sie sollen es nicht verdienen, dass ihre Bemühungen belohnt werden?“*, so die Gewerkschaften.

Die Krise oder die neuen Herausforderungen der Branche sind schlechte Argumente. Der Sektor ist dank der Anstrengungen der Arbeitnehmer während der Coronakrise voll aktiv geblieben. Es gibt auch reichlich Gewinne und Dividenden. Die Löhne der Arbeitnehmer machen aber nur einen kleinen Teil der Produktionskosten aus.



Neben der Kaufkraft erhoffen sich die Arbeitnehmervertreter auch Fortschritte im Bereich des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. „Viele Kollegen leisten Schicht- und Nachtarbeit. Für andere gehören Stress und Druck am Arbeitsplatz zum Alltag. Die Schwere der Arbeit in diesem Sektor ist eine Realität. Und die Verlängerung der Laufbahn macht es nicht besser. Unsere Arbeit muss machbarer werden“, sagen die Militanten. Wie in der chemischen Industrie sorgen sich auch die Mitarbeiter der Erdölbranche um ihre Gesundheit. „Warum soll die medizinische Überwachung nach dem Ende der Berufslaufbahn aufhören, während Kollegen exponiert sind und Krankheiten erst später auftreten?“

Bisher wurden die meisten Forderungen der Arbeitnehmer von den Arbeitgebervertretern abgelehnt. „Wenn sie an ihrer Position festhalten, werden wir zu Aktionen übergehen. Wir beginnen mit Personalversammlungen, die zu Arbeitsniederlegungen führen können. Wir haben auch einen Streik ab dem 10. November angekündigt“, sagen die Gewerkschafter. Weitere Informationen lagen bei Redaktionsschluss nicht vor.

Chemie (PK 116/207)

Entwurf Sektorenabkommen

Nach 12-stündigen Verhandlungen haben sich die Sozialpartner des Chemiesektors auf einen Entwurf geeinigt, der unter anderem folgende Fortschritte beinhaltet:

- Verlängerte medizinische Überwachung nach Ausscheiden aus dem Betrieb;
- Keine Einschränkung für Verhandlungen in Unternehmen;
- Unternehmen ohne innerbetriebliche Abkommen:
 - Corona-Prämie von 200 € netto für 2021
 - 0,4 % Lohnerhöhung am 1. November 2021 mit einem Minimum von 0,10 €/Stunde oder 17,33 €/monatlich.

Die Militanten werden am 9. November über den Entwurf abstimmen.

Möbel- und Holzverarbeitungsindustrie (PK 126)

Abkommensentwurf für Arbeiter

Nach mehrtägigen, mühsamen Verhandlungen konnte am 20. Oktober endlich ein Abkommensentwurf für die Arbeiter in der Möbel- und Holzverarbeitungsindustrie erzielt werden. Der Text des Abkommensentwurfs wird in Kürze der Gewerchaftsbasis vorgelegt.

Nach Abschluss dieses Abkommensentwurfs konnte die CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE) die Unterzeichnung von befristeten kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) für die Arbeiter in den verschiedenen sektoriellen Systemen des SAB (System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag, frühere Frühpension) und der Beschäftigung am Laufbahnende (Zeitkredit) erreichen. Dies bedeutet, dass es für die Arbeiter des Sektors, bis zur Unterzeichnung des globalen Abkommens durch die Sozialpartner, derzeit bis zum 31. Dezember 2021 noch möglich ist:

1. 4/5 oder halbtags zu arbeiten, mit einer zusätzlichen Zulage durch das LfA.
2. Die verschiedenen SAB-Regelungen zu nutzen (Mindestalter 60 Jahre, bei medizinischer Unfähigkeit wird dieses Alter in bestimmten Fällen auf 58 Jahre herabgesetzt).

Wenn Sie Arbeiter sind und dieses System in Anspruch nehmen oder weitere Informationen darüber erhalten möchten, wenden Sie sich bitte an ein CSC-Dienstleistungszentrum oder an das CSCBIE-Sekretariat in Verviers.

Wenn dieser Abkommensentwurf von allen Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen) angenommen wird, werden die befristeten KAA zu den verschiedenen sektoriellen SAB-Systemen und zur Beschäftigung am Laufbahnende (Zeitkredit am Laufbahnende) für die Arbeiter bis zum 30. Juni 2023 verlängert.



Wahlen bei der Christlichen Krankenkasse Kandidieren Sie jetzt!

Die Entscheidungsgremien der Christlichen Krankenkasse (CKK) bzw. Mutualité chrétienne (MC) setzen sich aus ehrenamtlichen Mitgliedern zusammen, die für sechs Jahre gewählt werden. Die nächsten Krankenkassenwahlen finden im März 2022 statt. CKK-Mitglieder, die zukünftig die Stimme aller anderen Mitglieder sein möchten, können bis zum 30. November ihre Kandidatur einreichen.

Die Entscheidung zu einer Kandidatur bedeutet nichts anderes als ein starkes soziales Engagement für ein gerechtes und solidarisches Gesundheitssystem.

Abgesehen von der rechtlichen Verpflichtung - auf Grund des Krankenkassengesetzes von 1990 - ist die Durchführung dieser Wahlen für die CKK von großer Bedeutung: Sie ist die Garantie dafür, dass die Christliche Krankenkasse auch in Zukunft Ent-

scheidungen trifft, die systematisch der Meinung ihrer Mitglieder Rechnung trägt, denn diese Mitglieder werden durch ihresgleichen repräsentiert.

Ausführliche Informationen zu den Krankenkassenwahlen und zu den Rahmenbedingungen einer Kandidatur finden Sie auf der Website www.ckk-mc.be/wahlen. Wenn Sie darüber hinaus Fragen haben, setzen Sie sich mit Alice Weber, der Koordinatorin des Gesundheitstreffs der CKK, in Verbindung (0471 61 60 39, alice.weber@mc.be).



Sie kann Ihnen ebenfalls Informationen über andere Formen des Ehrenamtes bei der CKK geben, z.B. in den Bewegungen Alteo, Die Eiche oder Ocarina.

Aktionen und Streikrecht in Gefahr

Die CSC spricht sich zweifellos für eine unabhängige Justiz aus. Wir nehmen daher das Urteil des Berufungsgerichts Lüttich gegen 17 Militanten und Gewerkschaftsführer der FGTB zur Kenntnis.

Die Fakten: Bei einem Nationalstreik 2015 blockierten rund 300 Demonstranten die Autobahn E40 unweit von Lüttich als Reaktion auf die Maßnahmen der Michel-Regierung. Im November 2020 verurteilte das Strafgericht Lüttich 17 Gewerkschafter, Führungskräfte und Mitglieder der FGTB zu Haftstrafen auf Bewährung und Geldstrafen von 600 Euro. Die FGTB legte gegen diese Entscheidung direkt Berufung ein. Vor kurzem bestätigte das Berufungsgericht Lüttich das Urteil. Die sozialistische Gewerkschaft hat angekündigt, dass sie beim Kassationsgerichtshof Berufung einlegen und

ihre Rechte vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg geltend machen wird.

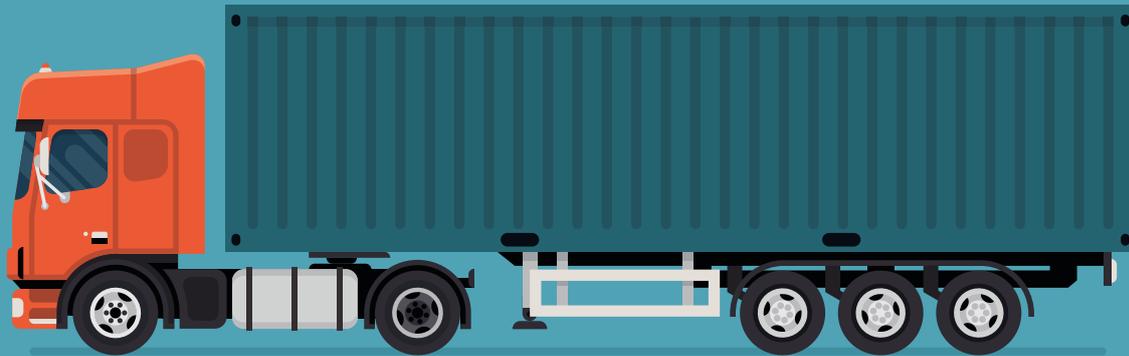
In diesem Zusammenhang ist die CSC sehr besorgt über die künftige Durchführung von Gemeinschaftsaktionen und die Art und Weise, wie soziale Bewegungen sich auch in Zukunft Gehör verschaffen können.

Das Streikrecht wird in der Tat zunehmend angegriffen. Dies gilt für das vorliegende Urteil, aber auch für die von den Arbeitgebern in konkreten Verfahren angestregten Klagen. Außerdem wird der Mindestdienst ausgeweitet, zum Beispiel bei der belgischen Bahn SNCB und bei der flämischen Nahverkehrsgesellschaft De Lijn. Diese Entwicklungen stellen eine ernsthafte Bedrohung für das Streikrecht dar, das für die Arbeitnehmer das wichtigste Mittel ist, um ihre Unzufriedenheit oder ihre Vorstellungen zum Ausdruck zu bringen. Doch ohne Gemeinschaftsaktionen, in gleich welcher Form,

werden Tausende Arbeitnehmer keine Möglichkeit haben, ihre Rechte geltend zu machen.

Während der letzten Legislaturperiode haben viele Menschen wiederholt gegen die unsozialen Maßnahmen der Regierung demonstriert. Dank dieser groß angelegten Mobilisierungen konnten diese Maßnahmen abgelehnt werden. Gemeinschaftsaktionen sind eine der wichtigsten Möglichkeiten für die Bürger, sich für ihre Rechte einzusetzen.

Angesichts fehlender sozialer Konzertierung hatten die Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer keine andere Wahl, als sich über verschiedene Arten von Kundgebungen Gehör zu verschaffen. Dieses Recht, gemeinsam Aktionen durchzuführen, ist ein fester Bestandteil der Gewerkschaftsbewegung. Ohne diese Aktionsfreiheit gibt es keine freie und unabhängige Gewerkschaftsbewegung mehr.



Das Mobilitätspaket, mehr als ein Jahr später: „Eine katastrophale Situation“

Das Europäische Parlament hat im Juli 2020 das Mobilitätspaket verabschiedet. Es enthält eine Reihe von Maßnahmen, die neue Regelungen für die Arbeitsbedingungen von Fahrern im Straßengüter- und Personenverkehr in der EU festlegen. Ein regulatorischer und sozialer Fortschritt, der sich mehr als ein Jahr später immer noch nicht in der Praxis durchsetzt.



Die Verabschiedung des Mobilitätspakets nach fünfzehn Jahren Gewerkschaftskampf und drei Jahren schwieriger Verhandlungen zwischen dem Parlament, der Kommission und dem Ministerrat der Europäischen Union war ein enormer gewerkschaftlicher Sieg und ein historischer Durchbruch. Diese neuen europäischen Verordnungen (siehe Seite 9) sollten die Arbeitsbedingungen der Fahrer durch die Festlegung fairer und klarer Regeln verbessern. Und das in einer Branche, in der missbräuchliche Praktiken und die mangelnde Anwendung der Vorschriften für einen Großteil des europäischen Straßenverkehrsmarktes zur Norm geworden sind.

„90 % der Forderungen der europäi-

schen Gewerkschaften sind im Mobilitätspaket enthalten“, erklärt Roberto Parrillo von der CSC Transcom. „Das Paket wurde am 8. Juli 2020 verabschiedet, und die ersten wichtigen Maßnahmen traten am 20. August in Kraft: das Verbot, die normale wöchentliche Ruhezeit im Fahrerhaus zu verbringen, und die Verpflichtung der Unternehmen, die Arbeit ihrer Fahrer so zu organisieren, dass sie alle drei oder vier Wochen an ihren Wohnort oder zum Sitz des Unternehmens zurückkehren können.“

Nicht umgesetzte Maßnahmen

Doch mehr als ein Jahr später ist Roberto Parrillo über die Realität vor Ort besorgt und schockiert: „Es ist eine Katastrophe. Diese Maßnahmen werden überhaupt nicht angewandt.

Es ist, als ob sie nicht existieren würden. Die Zahl der Rechtsverletzungen explodiert. Jetzt haben wir also eine Situation, in der die Arbeitnehmer weiterhin monatelang in ihren Fahrzeugen leben! Die Parkplätze sind voll mit Lkw, in denen die Fahrer in der Kabine schlafen.“

Für Roberto Parrillo besteht das Problem in zweierlei Hinsicht: „Es gibt nur sehr wenige Kontrollen, und die Maßnahmen wurden noch nicht in die Gesetzgebung der Mitgliedstaaten umgesetzt. Wir haben es mit unfairem Wettbewerb von Seiten der Unternehmen, aber auch von Seiten der Mitgliedstaaten zu tun, die aufgrund mangelnden politischen Willens nicht eingreifen. Bei Kontrollen der belgischen Polizei werden bei 19 von 20 kontrollierten Fahrzeugen Verstöße festgestellt. Das Bußgeld (2 x 8.000



Euro pro Fahrzeug) scheint nicht abzuschrecken, wenn man bedenkt, wie viel Geld diese Verstöße einbringen. Das Rückkehr- und das Ruhezeitverbot im Fahrzeug sind nicht einmal im Bußgeldkatalog enthalten...“

**IN BELGIEN OBLIEGT
ES DEN REGIONEN, DAS
MOBILITÄTSPAKET UMZUSETZEN.**

In Belgien obliegt es den Regionen, das Mobilitätspaket umzusetzen. Wenn man an Autobahnparkplätzen vorbeifährt, sieht man, dass ausländische Fahrer immer noch in ihren Lkw schlafen, obwohl das Verbot der normalen 45-stündigen Wochenruhezeit im Fahrzeug bereits seit dem 20. August 2020 in Kraft ist. Briefe, in denen Roberto Parrillo die Minister auf allen Machtebenen über die Situation informierte, blieben unbeantwortet. „*Ich erhalte vage Reaktionen, wie die Einrichtung von Arbeitsgruppen, wenn es darum geht, die Maßnahmen umzusetzen und die Kontrollen zu verstärken. Diese kosten übrigens weniger als sie einbringen und können die Kassen des Staates und der sozialen Sicherheit füllen.*“

Der diesbezügliche Standpunkt der Kommission? „*Wir müssen der Sache Zeit geben...*“

Weit verbreitetes Sozialdumping

Abgesehen von der Verletzung des Mobilitätspakets gefährdet diese Nachlässigkeit sowohl die Lkw-Fahrer als auch die Autofahrer: Eine kürzlich durchgeführte Studie der ETF (Europäische Transportarbeiter-Föderation) über die Übermüdung der Fahrer in Europa¹ hat gezeigt, dass der Straßenverkehr aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen und der Nichteinhaltung der EU-Vorschriften mit einer strukturellen Übermüdung der Fahrer zu kämpfen hat. Mehr als ein Viertel der Fahrer gab an, im vergangenen Jahr am Steuer eingeschlafen zu sein oder beinahe einen Unfall verursacht zu haben.

Ganz allgemein trägt die Nichtumsetzung des Pakets zum Fortbestehen rein krimineller Praktiken bei: Betrug, Menschenhandel, Erpressung und

Die Parkplätze sind immer noch voll mit Lkw, in denen die Fahrer übernachten.



© Jean-Luc Flémal/Belpress.com

Fahrerbescheinigungen als Spiegelbild des staatlichen Sozialdumpings

2009 wurden mit der Verordnung 1072/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates gemeinsame Regeln für den Marktzugang des grenzüberschreitenden Güterverkehrs festgelegt. Dieses Dokument, das u.a. Vorschriften zur Kabotage beinhaltet, enthält auch Angaben zur Erlangung von Fahrerbescheinigungen. Wenn ein europäisches Unternehmen diese Bescheinigung beantragt, kann es einen Lkw-Fahrer, der nicht die Staatsangehörigkeit eines Landes des europäischen Wirtschaftsraums besitzt, für den innerstaatlichen gewerblichen Gütertransport in einem anderen Mitgliedstaat einsetzen. Diese Bescheinigung ist nominativ und fünf Jahre lang gültig. Der außereuropäische Fahrer unterliegt denselben Regeln wie ein belgischer Kraftfahrer.

Explosive Situation

„*2012 gab es 40.000 Bescheinigungen in den 28 EU-Ländern*“, erklärt Roberto Parrillo. „*Zwischen 2012 und 2020 stieg die Zahl der Bescheinigungen auf 228.000, davon 103.000 für Polen und 67.000 für Litauen. Diese Fahrer kommen aus Weißrussland, Kirgisistan oder der Ukraine und werden ausgebeutet und wie Sklaven behandelt. Sie werden geschlagen, beschimpft, aus Lastwagen geworfen. Ihre Arbeitgeber behalten automatisch zwei Monatslöhne ein, damit diese Arbeitnehmer ihnen auf Gedeih und Verderb ausgeliefert sind.*“ Allein in Belgien sind täglich etwa 7.000 litauische, 23.000 polnische, 10.000 rumänische und 4.000 bulgarische Lkw unterwegs. Dies ist eine „*explosive Situation*“, wenn man die Ergebnisse der in Belgien durchgeführten Kontrollen betrachtet, die den beklagenswerten Zustand vieler Fahrzeuge - einschließlich ihrer Bremsen - offenbaren, und dass einige Brummifahrer seit mehr als fünf Wochen auf Achse sind.

Begrenzung der Anzahl Bescheinigungen

„*Eine Situation, die echtes staatliches Sozialdumping offenbart. Eines der Hauptprobleme in Europa ist, dass die europäischen Verträge die Dienstleistungsfreiheit und den freien Warenverkehr über die Rechte der Arbeitnehmer stellen*“, so der Experte der CSC Transcom. „*Solange die sozialen Rechte diesen Freiheiten nicht gleichwertig sind, wird der Sektor unter unlauterem Wettbewerb und Sozialdumping leiden müssen*“, so Parrillo. In diesem Zusammenhang spricht sich die CSC Transcom dafür aus, dass die EU-Kommission eine Regelung zur Begrenzung der Anzahl Bescheinigungen für außereuropäische Fahrer, die ein Mitgliedstaat ausstellen darf, auf maximal 5 % im Verhältnis zur Anzahl der inländischen Fahrer einführt. Parallel dazu sollen Untersuchungen auf allen Ebenen der Behörden eingeleitet werden, um festzustellen, was mit diesen Bescheinigungen tatsächlich geschieht.



Sozialdumping (siehe Seite 8) sind in einigen Marktsegmenten an der Tagesordnung. „Vor fünfzehn Jahren waren unlauterer Wettbewerb und Sozialdumping noch die Ausnahme. Jetzt sind sie zur Norm geworden. Und die Einhaltung der Vorschriften ist heute die Ausnahme.“ Das Mobilitätspaket, das einen Zeitplan mit Maßnahmen bis 2026 vorsieht, kann die Arbeitsbedingungen der Fahrer nur dann verbessern und viele Missstände in diesem Sektor bekämpfen, wenn die Vorschriften durchgesetzt werden. Im Juli forderte die ETF die EU-Kommission und die Mitgliedstaaten auf, ihre Maßnahmen zu verstärken und vorrangig in die Durchsetzung zu investieren, einschließlich Straßenkontrollen und Kontrollen von Unternehmen.

Die Situation ist jedoch verwirrend, da der nächste Teil der neuen Verordnungen, z. B. über die Entsendung und die Kabotage, in einigen Mona-

ten umgesetzt werden soll. „Wir sind in dieser Hinsicht noch nicht weitergekommen und wurden noch nicht als Sozialpartner herangezogen“, bedauert Roberto Parrillo, bevor er

abschließend feststellt: „Wir befinden uns in einer lamentablen Situation.“

¹ www.etf-europe.org/etf-report-reveals-eliminating-fatigue-in-professional-drivers-is-critical-to-road-safety

Mobilitätspaket: einige Maßnahmen bis 2026

- ✓ Obligatorische Rückkehr des Fahrers zu seinem Wohnort oder zum Sitz des Unternehmens alle 3 bis 4 Wochen;
- ✓ Verbot der normalen wöchentlichen Ruhezeit im Fahrzeug;
- ✓ Obligatorische Rückführung des Fahrzeugs in das Herkunftsland alle 8 Wochen;
- ✓ Verbot für Fahrer, monatelang von zu Hause weg zu sein und an Wochenenden in ihren Lastwagen zu schlafen;
- ✓ Automatische Geolokalisierung des Fahrers und des Fahrzeugs alle 3 Fahrtstunden durch das Galileo-System;
- ✓ Für kleinere Lieferwagen gelten die gleichen Vorschriften wie für Lkw und sie müssen einen intelligenten Fahrtenschreiber* haben;
- ✓ Jagd auf „Briefkastenfirmen“. Eine Niederlassung in einem Land ist gleichbedeutend mit einer wesentlichen Tätigkeit in diesem Land.

* Fahrtenschreiber zeichnen die Dauer der Fahrten, die Geschwindigkeit und die zurückgelegte Strecke auf.

Die neuen Sklaven

Anfang Juli 2021 wurden belarussische Fahrer, die für ein litauisches Unternehmen arbeiten, in Belgien kontrolliert. Alle vier Fahrzeuge durften nicht weiterfahren (...). Die Fahrer waren nicht nur mit Fahrzeugen ohne Bremsen und mit abgefahrenen Reifen unterwegs, sondern hatten auch seit Monaten keinen Lohn mehr erhalten. Sie erhielten lediglich eine

Vergütung für jeden Tag, an dem sie arbeiteten. Einer der Fahrer arbeitete für einen österreichischen multinationalen Konzern und fuhr ausschließlich in Frankreich, Belgien und den Niederlanden. Nach mehreren gewerkschaftlichen Interventionen der CSC Transcom und einer Berichterstattung in den Medien zahlte das litauische Unternehmen den vier

Fahrern ihren ausstehenden „Lohn“. Sie konnten nach einem einwöchigen Aufenthalt in einem kleinen Hotel, dessen Kosten die CSC Transcom aus Solidarität übernommen hatte, selbst nach Hause zurückkehren. Eine weitere Kontrolle ergab, dass ein Fahrer seit mehr als acht Monaten nicht mehr zu Hause gewesen war!

Anzahl der Fahrerbescheinigungen in der EU 2012-2020



© Jean-Luc Flémal/Belpress.com

Unsere Einkaufswagen sind voll mit Kinderarbeit

Es ist eine schmerzhaft paradoxe Situation: Obwohl die Welt sich noch nie so sehr für die Abschaffung der Kinderarbeit eingesetzt hat, ist diese nach wie vor weit verbreitet. Bis in unsere Einkaufswagen, von der Kleidung, die wir tragen, bis zur Schokolade, die wir essen. Es gibt zwar maßgebliche Instrumente, um diese Geißel einzudämmen, aber noch nicht genügend.

2020 haben die 187 Mitgliedsstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) eine Konvention zur Abschaffung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit ratifiziert. Dies war ein historischer Schritt. Doch schon vor der Coronakrise arbeiteten über 150 Millionen Kinder, anstatt zur Schule zu gehen. Und die Pandemie hat diese dramatischen Zahlen noch verschlimmert. Die Vereinten Nationen haben 2021 zum „Internationalen Jahr zur Abschaffung der Kinderarbeit“ erklärt. Aber wie kann es sein, dass dies im 21. Jahrhundert noch erforderlich ist?

Kinderarbeit hautnah

Nicht alle Tätigkeiten, die von Kindern ausgeführt werden, sind zwangsläufig „Kinderarbeit“. Nur wenn Kinder Aufgaben ausführen, die für sie geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und schädlich sind oder die ihre Schulbildung beeinträchtigen, indem sie ihnen die Möglichkeit nehmen, zur Schule zu gehen, sprechen wir von Kinderarbeit. Heute fallen über 150 Millionen Kinder in diese Kategorie. Und dafür tragen wir eine gewisse Verantwortung. Wir kaufen nämlich einen Teil der von Kinderhand hergestellten Produkte. Man denke nur an den Diamanten des Verlobungsringes, an die Baumwolle, aus der unsere T-Shirts hergestellt werden, an die Bananen, die wir essen, an den Kaffee oder Tee, den wir trinken, an die Mineralien, die für die Herstellung unserer Smartphones, unserer Elektroautos und unserer Solarzellen benötigt werden, an die Blumen, die wir zum Geburtstag schenken, und an das Palmöl für unsere Hautpflegeprodukte. Und natürlich ist auch Schokolade keine Ausnahme.

Kinderarbeit, die Schattenseite der Wertschöpfungsketten

Kinderarbeit ist die Schattenseite der globalen Wertschöpfungsketten von großen und kleinen Unternehmen, die diese Produkte vermarkten. Ein Bericht des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) über die globalen Wertschöpfungsketten von 50 Großunternehmen zeigt, dass diese Unternehmen nur 6 % der Menschen direkt beschäftigen, während 94 % ihrer Arbeitskräfte im Verborgenen, unsichtbar bleiben. Diese Unternehmen entziehen sich ihrer Verantwortung, indem sie so tun, als wüssten sie



© AobeStock/ Josef Muellek

Trotz des weltweiten Engagements, Kinderarbeit zu verbieten, ist sie nach wie vor weit verbreitet.

nicht, was vor sich geht. Allzu oft schauen sie nicht über ihre direkten Lieferanten hinaus. Ohne Transparenz setzen sich die Verstöße in der Kette fort. Außerdem setzen die multinationalen Unternehmen immer wieder niedrige Einkaufspreise durch, was zu einer unmenschlichen Ausbeutung führt, für die sich aber niemand verantwortlich fühlt.

Menschenwürdige Arbeit für die Eltern

Menschenwürdige Arbeit für Erwachsene, die Achtung der Arbeitnehmerrechte, ein allgemeines System der sozialen Sicherheit und kostenlose, qualitativ hochwertige Bildung für alle sind wesentliche Voraussetzungen für die endgültige Abschaffung der Kinderarbeit. Strukturelle Veränderungen sind notwendig, denn solange das Familieneinkom-



men nicht zum Überleben ausreicht, werden die Kinder weiter arbeiten, anstatt zur Schule zu gehen. Daher sind menschenwürdige Löhne und Arbeitsplätze für die Eltern entlang der gesamten globalen Wertschöpfungsketten von entscheidender Bedeutung. Die Unternehmen müssen allen Arbeitnehmern einen existenzsichernden Lohn garantieren und sicherstellen, dass die Menschenrechte geachtet werden. Außerdem müssen sie ihren Zulieferern, die sich oft nur mit Mühe über Wasser halten und bei denen prekäre Arbeitsbedingungen herrschen, angemessene Preise und stabile Verträge bieten.

Guter Wille allein reicht nicht

Nach Jahrzehnten von karitativen Aktionen und falschen Versprechungen durch die große Mehrheit der Unternehmen ist es höchste Zeit, verbindliche Rechtsvorschriften zu erlassen, die die Unternehmen verpflichten, die Achtung der Menschenrechte in allen globalen Wertschöpfungsketten zu gewährleisten und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Diese unternehmerische Sorgfaltspflicht ist von entscheidender Bedeutung, um Kinderarbeit ein für alle Mal zu beseitigen. Das Beispiel des Kakaosektors zeigt, dass guter Wille allein nicht ausreicht, um einen Wandel vor Ort herbeizuführen. 2001 versprachen die in der Kaka- und Schokoladenbranche tätigen Unternehmen, die Kinderarbeit bis 2006 abzuschaffen. 2010 wurde dann die Verpflichtung eingegangen, die Kinderarbeit bis 2020 um 70 % zu senken. Diese Vereinbarungen sind als „Harkin-Engel-Protokoll“ bekannt. Aber diese Versprechen wurden nicht in die Tat umgesetzt. Die letzte Studie, die 2020 veröffentlicht wurde, zeigt, dass die Kinderarbeit im Kakaosektor seit 2001 zugenommen hat. Heute steht Harkin-Engel für das Scheitern von Versprechen, die von Unternehmen gemacht werden, die sich ihrer Verantwortung entziehen.

Die Sorgfaltspflicht steht auch auf der Tagesordnung des sozialen Dialogs, denn es sind die Gewerkschaften, die über die Verteidigung und Verbesserung der Arbeitneh-

merrechte wachen. Internationale Wertschöpfungsketten gehen Hand in Hand mit einem weltweiten sozialen Dialog. Die Gewerkschaften sind bereits auf allen Ebenen sehr aktiv, um sicherzustellen, dass Vorschriften in Bezug auf Kinderarbeit und die Sorgfaltspflicht auf lokaler, nationaler, europäischer und globaler Ebene respektiert werden. Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und eine gute Konzertierung zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen ist der Schlüssel für faire Produkte, ohne Kinderarbeit.

Zeit für Veränderungen

Zum Glück ist ein Wandel in Sicht! Die Forderung der Nichtregierungsorganisationen, der Gewerkschaften und vieler Unternehmen, den unlauteren Wettbewerb mit Unternehmen, die Kinder ausbeuten, zu beenden, stößt nicht auf taube Ohren. Die Europäische Kommission arbeitet derzeit an Rechtsvorschriften zur Sorgfaltspflicht. Wenn sie ihr Wort hält, dürfte sie demnächst einen ersten Vorschlag vorlegen. Und auch Belgien arbeitet daran. Im Februar richteten 60 Unternehmen ein offizielles Schreiben an die Föderalminister Dermagne und Kitir und forderten die Verabschiedung eines belgischen Gesetzes. Daraufhin wurde im April ein Gesetzentwurf im Parlament eingebracht. Am 22. September hatten sich die drei Gewerkschaften gemeinsam mit Nichtregierungsorganisationen, WSM und CNCD bei der parlamentarischen Anhörung zu diesem Gesetzentwurf geäußert. Glücklicherweise ergreifen unsere belgischen Parlamentarier die Initiative, denn der europäische Gesetzgebungsprozess könnte noch Jahre dauern.

Die Verabschiedung eines Gesetzes über die Sorgfaltspflicht kann nicht warten. Belgien muss sich wirklich für eine Welt einsetzen, in der jedes Kind in einem sicheren und würdigen Umfeld aufwachsen kann. Es ist an der Zeit, dass die Parlamentarier den grünen Knopf drücken.

„Überschwemmungen in Belgien veranschaulichen Klimawandel“

Überschwemmungen, steigende Meeresspiegel, Hitzewellen, Klimawandel, ... Themen, die bei der derzeit laufenden Weltklimakonferenz COP26 in Glasgow eine zentrale Rolle spielen. Seit den dramatischen Überschwemmungen im Sommer stellt sich auch in Belgien die Frage, ob ein Zusammenhang zwischen dem Klimawandel und den Überflutungen besteht? Darüber und über andere Aspekte des Klimawandels haben wir mit Noé Lecocq, Klimabeauftragter von Inter-Environnement Wallonie, gesprochen.



Noé Lecocq, gibt es einen Zusammenhang zwischen Überschwemmungen und Klimawandel?

Dieses Phänomen veranschaulicht den Klimawandel. Die extrem intensiven und stabilen Niederschläge, die zu Rekordüberschwemmungen führten, wurden durch die globale Erwärmung verstärkt.

Die Folgen für das tägliche Leben sind enorm. Welche Lehren sind daraus zu ziehen?

Es gab und gibt immer noch Probleme mit der Gas-, Wasser- und Stromversorgung, den Telefondiensten, den lokalen Diensten, den Geschäften usw. Alles war gleichzeitig abgeschaltet oder funktionierte nicht mehr. Dies hat zur Folge, dass die Bevölkerung sehr verwundbar ist, denn es ist kompliziert, ein Problem zu lösen - und mehr noch, mehrere Probleme zu lösen -, wenn die Mittel und Infrastrukturen, die zu ihrer Lösung verwendet werden, ebenfalls betroffen oder außer Betrieb sind.

Um dies besser vorhersehen zu können, müssen wir das Risiko verringern, indem wir die Emissionen reduzieren, aber auch, indem wir Investitionsentscheidungen treffen, die gegenüber dem Auftreten von Risiken robuster sind: Wie wird mein Haus oder mein Unternehmen bei einem dreiwöchigen Strom- oder Gasausfall funktionieren (oder nicht)? Was

könnte eine lang anhaltende Dürre bewirken? Wie wird sich das System bei einer Hitzewelle verhalten? Dies sind Sondierungsfragen zu extremen Ereignissen, aber es lohnt sich, ihnen vorzugreifen, denn in einigen Fällen können sehr kleine kurzfristige Entscheidungen große Probleme verhindern, wenn das Naturereignis eintritt. Zum Beispiel sollten Stromzähler nicht im Keller installiert werden. Dies erhöht nicht die Kosten eines Neubaus, sondern verringert die Anfälligkeit im Falle einer Überschwemmung.

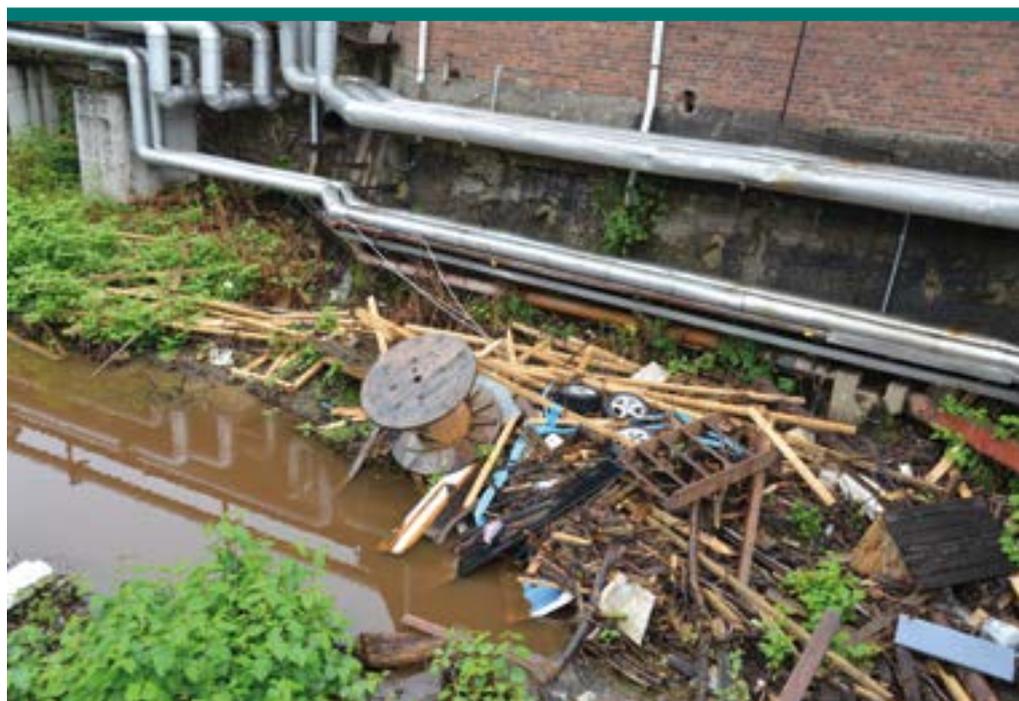
Ist unser System auf die Folgen des Klimawandels vorbereitet?

Die Gesellschaften sind auf solche Phänomene nicht vorbereitet. Wir er-

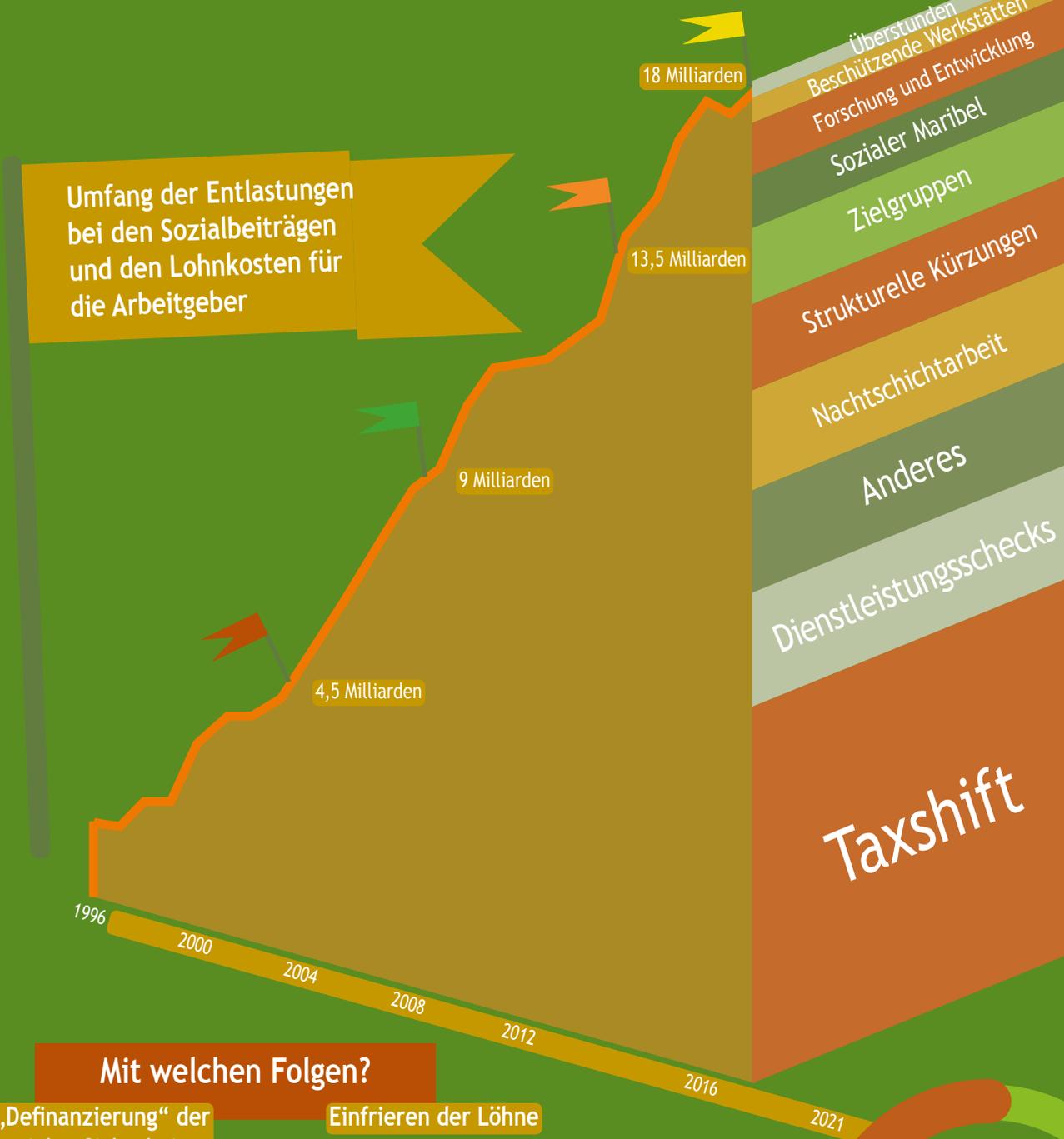
leiden sie und zahlen einen hohen Preis, wenn sie auftreten. Aber es gibt auch eine erzieherische Dimension: Die Behörden lernen, Krisen zu bewältigen. Das Gleiche gilt für die Wirtschaftswelt, die auf einer Just-in-time-Logik beruht. Sobald ein Sandkorn die Maschine blockiert, ist sie nicht mehr belastbar und die Lieferkette droht zu kollabieren. Wirtschaftsakteure, die ihr Geschäft langfristig entwickeln wollen, müssen ein stabileres und widerstandsfähigeres Modell für Schocks in Betracht ziehen.

Die Solidarität während des Hochwassers war groß. Ist die Stärkung des sozialen Zusammenhalts eine mögliche Lösung?

Die Solidarität ist einer der wesentlichen Bausteine für die Aufrechterhaltung einer Gesellschaft, die gemeinsam vor zahlreichen Unsicherheiten und Gefahren steht. Es wird äußerst wichtig sein, an einem Strang zu ziehen, sei es durch institutionelle Solidarität - soziale Sicherheit, Rettungsdienste, öffentliche Dienste usw. - oder informelle Solidarität. Erstere zeigt sich im Notfall, und ist von grundlegender Bedeutung, damit sich Personen als Teil einer Gesellschaft fühlen.



GESCHENKE FÜR ARBEITGEBER ERREICHEN NIE GEKANNTE HÖHEN!



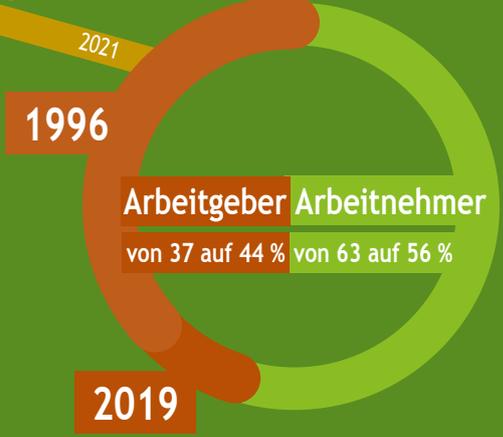
Mit welchen Folgen?

„Definanzierung“ der sozialen Sicherheit

Ein Teil der Geschenke für Arbeitgeber erfolgt in Form von reduzierten Sozialbeiträgen. Doch diese sozialen Beiträge sind die Hauptfinanzierungsquelle des Sozialsicherheitsystems. Durch die Reduzierung dieser Sozialbeiträge setzen wir das System der sozialen Sicherheit unter Druck, was zu Leistungskürzungen führen wird.

Einfrieren der Löhne

Diese Entlastungen bei den Lohnkosten und ein Teil der Taxshift werden bei der Berechnung der Lohnnorm, also der Grenze, die unsere Lohnerhöhungen nicht überschreiten dürfen, nicht berücksichtigt. Es ist, als gäbe es diese Geschenke an die Arbeitgeber nicht, wodurch die Löhne der belgischen Arbeitnehmer im Vergleich zu den Nachbarländern künstlich aufgebläht werden. Dadurch wird die Lohnnorm gesenkt.



Der Anteil des Reichtums, der an die Arbeitnehmer geht, ist zwischen 1996 und 2019 von 63 % auf 56 % gesunken: eine immer ungerechtere Verteilung.

FÜR EINE IMPFUNG OHNE DISKRIMINIERUNG ODER MISSBRAUCH DURCH DEN ARBEITGEBER!

Als Gewerkschaftsorganisation betrachten wir die Impfung als eine Geste der Solidarität. Wir unterstützen die Durchführung von bürgernahen Kampagnen, die drastische Verstärkung der Gesundheitsdienste und den Gebrauch von klaren und fundierten Argumenten. Zurzeit werden Anstrengungen unternommen, um Bürgern die Impfkampagne näherzubringen, auch Menschen, die vergessen werden könnten (Obdachlose, Migranten, Papierlose usw.). Aber welche Rolle spielen die Unternehmen? Können sich die Arbeitgeber in diese Kampagne einmischen? Innerhalb welcher Grenzen und mit welchen Risiken bezüglich Diskriminierung und Eingriff in unsere Privatsphäre?

Massenimpfungen sind ein wesentlicher Bestandteil des Kampfes gegen diese Pandemie, die bereits so viele Menschenleben auf der ganzen Welt gefordert hat. Sie bietet Schutz vor der Krankheit, sowohl auf individueller Ebene (durch Begrenzung des Risikos einer Verschlimmerung und eines Krankenhausaufenthalts) als auch auf kollektiver Ebene (durch Begrenzung bei der Übertragung des Virus und der Überfüllung der Krankenhäuser). Sie kann jedoch andere individuelle und kollektive Präventions- und Schutzmaßnahmen (Belüftung, Maske, Abstand, Quarantäne usw.) nicht ersetzen, die weiterhin absolut notwendig sind.

Kann der Arbeitgeber auf die Bedeutung der Impfung hinweisen?

Ja. Wenn Arbeitnehmer bestimmten biologischen Substanzen (wie dem SARS-CoV-2-Virus) ausgesetzt sind oder ausgesetzt werden könnten, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sie über die Verfügbarkeit von Impfstoffen sowie ihre Vor- und Nachteile zu informieren. Angesichts des Ausmaßes der Pandemie spricht nichts dagegen, dass der Arbeitgeber Informationen zur Unterstützung der Impfkampagne weitergibt.

Kann mein Arbeitgeber mich zwingen, mich impfen zu lassen?

Nein. Der Gesetzgeber hat keine Impfpflicht für die Allgemeinbevölkerung festgelegt. Daher kann jeder frei entscheiden, ob er geimpft

werden möchte oder nicht. Die Regierung hat jedoch beschlossen, die Impfung gegen Covid 19 für Gesundheitsdienstleister zur Pflicht zu machen. Diese Entscheidung ist allerdings noch nicht umgesetzt worden, und die Einzelheiten sind noch nicht bekannt.

Derzeit sehen die Rechtsvorschriften für drei biologische Substanzen vor, dass nur Arbeitnehmer, die die Impfanforderungen erfüllen, zur Arbeit zugelassen oder am Arbeitsplatz gehalten werden können. Dazu gehören vor allem Tetanus für Arbeitnehmer in der Landwirtschaft und im Gartenbau und Hepatitis B für medizinisches Personal. Diese Anforderung soll sie kollektiv schützen. Es hat sich gezeigt, dass diese Arbeitnehmer aufgrund der Art ihrer Arbeit vermehrt diesen biologischen Substanzen ausgesetzt sind als die Allgemeinbevölkerung.

Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer oder den Bewerber um einen Arbeitsplatz nach seinem Impfstatus fragen?

Nein. Nach der Datenschutzgrundverordnung würde das Stellen einer solchen Frage einer „Verarbeitung“ von „sensiblen Daten“ gleichkommen (in diesem Fall Gesundheitsdaten). Dafür gibt es keine gesetzliche Regelung. Jede Form von Druck oder die Androhung negativer Konsequenzen im Zusammenhang mit dem Impfstatus des Arbeitnehmers sollte als eine Form von unrechtmäßigem psycholischem Missbrauch angesehen

werden.

Kann der Arbeitgeber für bestimmte Firmenveranstaltungen ein Covid Safe Ticket verlangen?

Das Covid Safe Ticket (CST) enthält geschützte Gesundheitsdaten (Impfstatus, letzte Corona-Infektion, negativer Test). Die Verarbeitung dieser Daten im Rahmen von Unternehmensveranstaltungen erfordert die Verabschiedung von Rechtstexten durch die föderalen Instanzen. Sobald diese Texte in Kraft treten und unter den darin festgelegten Bedingungen, muss das CST von Arbeitnehmern beantragt werden, die Veranstaltungen außerhalb des Unternehmens besuchen möchten, die mindestens 50 Personen in geschlossenen Räumen oder 200 Personen im Freien versammeln, oder bestimmte Einrichtungen wie Kongresse und Messen (gleiche Kapazität), kulturelle Einrichtungen (50 in geschlossenen Räumen), Sportzentren (200 im Freien), Restaurants usw. Unterhalb dieser Zahlen ist das CST nicht obligatorisch, aber die Organisatoren solcher Veranstaltungen oder die Betreiber solcher Einrichtungen (die nicht selbst der Arbeitgeber sein können) dürfen das CST verwenden.

Kann der Arbeitgeber für den Zugang zum Arbeitsplatz ein Covid Safe Ticket verlangen?

Nein, für den Zugang zum Arbeitsplatz, zur Betriebskantine, zum Fitnessraum oder zu einer vom Arbeitgeber selbst organisierten Ver-



anstellung im Unternehmen kann kein CST vom Arbeitgeber verlangt werden. Dort müssen die in den Präventionsplänen festgelegten Maßnahmen und die allgemeinen Bestimmungen beachtet werden. Der Arbeitgeber, der ein CST verlangt, kann sich weder auf eine gesetzliche Bestimmung (weil es keine gibt) noch auf die Zustimmung des Arbeitnehmers stützen (weil diese Zustimmung nicht „frei“ wäre, da einem Arbeitnehmer, der sich weigert, ein CST vorzulegen, der Zugang zum Gebäude verweigert würde). Kurz gesagt, eine solche Forderung des Arbeitgebers würde gegen das Recht auf Privatsphäre verstoßen und nicht geimpfte Arbeitnehmer diskriminieren.

Kann der Arbeitgeber die Anzahl der geimpften Personen im Unternehmen kennen?

In Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten ist der arbeitsmedizinische Dienst (und nur dieser) befugt, aggregierte und anonymisierte Daten über die Impfung des Personals an den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) oder andernfalls an die Gewerkschaftsdelegation (GD) zu übermitteln. Diese Maßnahme ermöglicht es dem Arbeitsmediziner, die Sensibilisierung in den Unternehmen mit den niedrigsten Impfraten voranzutreiben. Der Arbeitgeber und/oder der AGS (oder die GD) können kollektive Sensibilisierungsmaßnahmen durchführen, wobei unbedingt zu vermeiden ist, dass einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Ar-

beitnehmern aufgrund ihres (vermuteten) Impfstatus stigmatisiert werden. Auf individueller Ebene ist es empfehlenswert, dass der Arbeitgeber lediglich den Zugang zu individuellen und vertraulichen Gesprächen mit dem Arbeitsmediziner während der Arbeitszeiten ermöglicht.

Kann der Arbeitgeber in den Prozess der Impfung des Personals einbezogen werden?

Einige Arbeitgeber fordern, dass sie die Impfung am Arbeitsplatz organisieren können, indem sie entweder ein mobiles Team aus einem Impfzentrum herbeirufen oder die erforderlichen Dosen selbst in einem nahe gelegenen Zentrum über den arbeitsmedizinischen Dienst abholen. Derartige Praktiken, die es dem Arbeitgeber ermöglichen könnten, sich indirekt ein Bild vom Impfstatus eines oder mehrerer Arbeitnehmer zu machen, sind derzeit verboten. Nur die Behörden sind dafür zuständig, dass die Impfstellen die Privatsphäre respektieren.

Im Übrigen gilt die Zeit für die Fahrt zu einem Impfzentrum und für die Impfung, auch wenn sich das Zentrum am Arbeitsplatz befindet, als Arbeitszeit. Von den Arbeitgebern wird erwartet, dass sie die Inanspruchnahme dieses „Impfurlaubs“ in vollem Umfang gewährleisten, ausreichend in Präventivmaßnahmen investieren und sicherstellen, dass diese am Arbeitsplatz eingehalten werden.

Kann der Arbeitgeber Sonderregelungen für nicht geimpfte Personen auferlegen?

Am Arbeitsplatz darf ein Arbeitnehmer oder Bewerber nicht benachteiligt werden, weil er nicht geimpft ist. Auflagen, dass (vermeintlich) ungeimpfte Arbeitnehmer ihre Mahlzeiten getrennt einnehmen, einen Gesichtsschutz tragen müssen oder sogar vorübergehend von bestimmten Aufgaben mit engem Patienten- bzw. Kundenkontakt befreit werden, sind diskriminierende Praktiken. Grundsätzlich kann eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Gesundheitszustands nur dann gerechtfertigt sein, wenn sie eine Rechtsgrundlage hat, ihr Ziel legitim ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels notwendig und verhältnismäßig sind.

Gegenwärtig haben nur Veranstaltungen und Einrichtungen, die das CST nutzen, eine solche Rechtsgrundlage. Der Kampf gegen Formen der Diskriminierung in der Beschäftigung und gegen unverhältnismäßige Eingriffe in die Privatsphäre und die persönlichen Freiheiten muss mit Wachsamkeit fortgesetzt werden. Gleichzeitig zeigen uns die Schwierigkeiten der Impfkampagne, dass es notwendiger denn je ist, die Gesundheit als gemeinsames Gut zu fördern, und zwar in ihrer grundlegenden kollektiven Dimension, denn schließlich hängt der Gesundheitszustand jedes Einzelnen, wie wir täglich sehen, zunächst von dem aller anderen ab, bevor er von unseren eigenen Entscheidungen abhängt.



Gleichstellung der Corona-Kurzarbeit für den Jahresurlaub

In unserer letzten CSC-Info-Ausgabe haben wir darüber berichtet, dass die Föderalregierung die Corona-Kurzarbeit um drei Monate, d.h. bis zum 31. Dezember, verlängert hat. Keine Klarheit bestand allerdings bezüglich der Details und der Gleichstellung für den Jahresurlaub. In der Zwischenzeit wurde diese Gleichstellung gewährt und wir kennen auch die weiteren Details.

Zusammengefasst wird das System der Kurzarbeit, so wie es am 30. September galt, einfach bis zum 31. Dezember verlängert. Gleiches gilt für alle seine Komponenten. An dieser Stelle sei aber daran erinnert, dass die verbesserten Entschädigungen im Krankheitsfall („Corona-Krankheit“) am 30. September ausliefen.

Auf Drängen der CSC

Die CSC hatte die Föderalregierung bereits mehrfach aufgefordert, die Gleichstellung der Corona-Kurzarbeit von 2021 für den Jahresurlaub zu regeln, wie es bei der Corona-Kurzarbeit von 2020 der Fall war. Kurzarbeit ist keine persönliche Entscheidung und führt zu einem erheblichen Einkommensverlust. Es wäre inakzeptabel gewesen, dass die Arbeitnehmer im folgenden Jahr einen zweiten Verlust erleiden.

Die Sozialpartner unterstützten diesen Antrag in einer gemeinsamen Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates einstimmig. Ohne diese Gleichstellung hätten Hunderttausende Arbeitnehmer, die nach der Coronakrise 2021 ebenfalls von Kurzarbeit betroffen waren, weniger Urlaubstage und Urlaubsgeld im Jahr 2022. Im April 2021 waren noch 425.120 Menschen vorübergehend arbeitslos.

Im Rahmen der Haushaltsdiskussionen ist die Föderalregierung dieser Forderung voll und ganz nachgekommen, sowohl für das einfache Urlaubsgeld als auch für das doppelte Urlaubsgeld und die Anzahl der Urlaubstage.

Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt

Diese Maßnahme gilt nicht nur für Arbeitnehmer, die aufgrund der Coronakrise von Kurzarbeit betroffen sind, sondern auch für Arbeitnehmer, die aufgrund höherer Gewalt nach den Überschwemmungen im vergangenen Sommer vorübergehend arbeitslos waren.

Daraus ergeben sich zusätzliche Kosten für das Landesamt für Jahresurlaub, das den Sektor des Jahresurlaubs für Arbeiter verwaltet und kontrolliert, und für Arbeitgeber, die die Urlaubstage und das doppelte Urlaubsgeld der Angestellten direkt bezahlen. Die Regierung hat beschlossen, für diese zusätzlichen Kosten 154 Millionen Euro bereitzustellen. Die Sozialpartner werden aufgefordert, so bald wie möglich einen Vorschlag für die Verteilung dieses Betrags zu unterbreiten.

Haushalt: Gutes und weniger Gutes!

Nach langwierigen Diskussionen hat die Föderalregierung endlich einen Haushalt für 2022 vorgelegt. Nach dem derzeitigen Kenntnisstand ist die CSC der Ansicht, dass es an Steuergerechtigkeit mangelt und sogar die Gefahr besteht, dass das Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beeinträchtigt wird.

Einige der im Abkommen enthaltenen Maßnahmen sind jedoch zu begrüßen: u.a. die Maßnahmen, die die ärmsten Haushalte von den steigenden Energiepreisen entlasten oder die ein individuelles Recht auf Weiterbildung von fünf Tagen pro Jahr einführen, oder noch jene Maßnahmen, die den Aufschwung und einen sozial und ökologisch gerechteren wirtschaftlichen Übergang fördern.

Leider wird dieses Bild durch eine Reihe von Maßnahmen getrübt, deren Angemessenheit im Rahmen eines Haushaltsabkommens zu Recht in Frage gestellt werden kann. Die Verschärfung von Sanktionen gegen Langzeitkranke, die sich angeblich nicht ausreichend um eine Rückkehr an den Arbeitsplatz bemühen würden, geht eindeutig an der wesentlichen Frage des Wohlbefindens am Arbeitsplatz vorbei. Ebenso unverständlich ist, dass die Regierung - trotz der einhelligen Meinung der Sozialpartner - die Befreiung von der Zahlung der Sozialbeiträge für die Erstbeschäftigung nicht abgeschafft hat.

Die Sozialpartner wurden außerdem aufgefordert, sich mit der Arbeitszeitgestaltung in vier statt fünf Tagen für eine Vollzeitbeschäftigung zu befassen sowie einen Rahmen für den Onlinehandel und die Paketzustellung festzulegen, die vor allem Nachtarbeit beinhaltet. In diesen beiden Bereichen werden wir darauf achten, dass den Arbeitnehmern menschenwürdige und akzeptable Arbeitsbedingungen garantiert werden.

Schließlich stellen wir nach dem Skandal um die Pandora-Papers fest, dass zu wenig getan wird, um eine bessere Steuererhebung für große Vermögen zu gewährleisten. Dieses Ungleichgewicht birgt die Gefahr, dass sich die Kluft zwischen den Bürgern vergrößert und der soziale Zusammenhalt untergraben wird, der im Mittelpunkt der Bestrebungen dieser Regierung stehen sollte.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

