



Arbeitsunfälle

Seite 8

Inhalt

Seite 3
Föderales Budget
Seite 4
Streikende Lkw-Fahrer
Seite 5
Delhaize
Seite 6
Meldungen
Seite 7
Interim
Seiten 8-11
Dossier Arbeitsunfälle
Seiten 12-13
Rana Plaza: Nie wieder!
Seiten 14-15
CNE: Künstliche Intelligenz im Personalmanagement
Seite 16
Meldungen

Impressum

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

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

Layout: Jessica Halmes

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

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

Erscheinungsrhythmus:
Vierzehntäglich

Öffnungszeiten & Kontakt

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

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

Für jede Frage bezüglich Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,...)
kontaktieren Sie unsere juristische Erstberatung per Telefon oder Mail:

Montags bis donnerstags
8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.30 Uhr bis 16 Uhr
Freitags 8.30 Uhr bis 12 Uhr
087/85 99 22 • csc.ostbelgien@acv-csc.be

JURISTISCHER BEISTAND

Für jeden juristischen Beistand oder für eine laufende Akte
kontaktieren Sie unseren juristischen 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

Sprechstunden: dienstags auf Termin
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

087/85 99 33 • grenzganger.luxemburg@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

087/85 99 49 • grenzganger.deutschland@acv-csc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Die Ärmsten im Visier der föderalen Haushaltsentscheidungen

Die Haushaltsanpassung für 2023-2024 verspricht ein schwieriges Unterfangen für die Föderalregierung zu werden. Um die Finanzmärkte und Europa zu beruhigen und den Haushalt anzupassen, musste sie 1,8 Milliarden Euro auftreiben. Die Ärmsten und die Arbeitslosen werden die Zeche zahlen.

Insgesamt werden 782 Millionen Euro bei den Ausgaben eingespart, davon 352 Millionen bei den Mindestbeträgen der Sozialversicherung und der Sozialhilfe. Der Rest wird durch neue Einnahmen und verschiedene Maßnahmen finanziert.

Betroffen sind vor allem die Menschen, die Mindestsozialleistungen empfangen. 2020 beschloss die Regierung, die Sozialleistungen zwischen 2021 und 2024 in vier Schritten zu erhöhen, unabhängig von der Bindung an das Wohlbefinden. Gleichzeitig sollten die Bemessungsgrenzen für die Renten in vier Phasen angehoben werden, und für die ersten sechs Krankheitsmonate wurde eine Mindestentschädigung eingeführt.

Die ersten drei Phasen wurden korrekt umgesetzt, und es konnten Verbesserungen bei der Bindung an das Wohlbefinden erzielt werden. Die Liberalen schlugen vor, die letzte Phase ganz zu streichen. Bei den Mindestrenten hält sich der Schaden letztlich in Grenzen: Die vierte Phase wird umgesetzt, aber nur zu zwei Dritteln. Bei den Unterstützungszulagen für Menschen mit Beeinträchtigung wird sie in vollem Umfang beibehalten. Ansonsten wird diese Phase aber gestrichen, obschon sie die niedrigsten Zulagen betrifft, die weit unter der europäischen Armutsgranze liegen. Für Arbeitslose wird die für den 1. Juli 2023 vorgesehene Anhebung des minimalen Arbeitslosengeldes auf 1,3 % begrenzt. Was die Mindestunterstützung für die

ersten sechs Krankheitsmonate betrifft, so begnügt man sich weiterhin mit einem Mindestbetrag ab dem dritten Monat, ohne dass dieser auf den ersten und zweiten Monat ausgeweitet wird.

Zeitweilige Arbeitslose: von 65 % nach 60 %

Die während der Corona-Krise eingeführte Erhöhung auf 70 % des Höchsteinkommens wurde bereits auf 65 % gesenkt. Am 1. Januar 2024 wird der Prozentsatz auf 60 % reduziert. Diese fünf Prozentpunkte müssen jedoch teilweise von den Arbeitgebern oder Sektorenfonds ausgeglichen werden. Die Maßnahme muss noch Gestalt annehmen, aber angestrebt wird ein vollständiger Ausgleich für Geringverdiener. Es ist jedoch noch nicht klar, wie hoch der Betrag sein wird. Eine Ausnahme bilden Arbeitslose, die aufgrund höherer Gewalt vorübergehend nicht arbeiten: ihr Arbeitslosengeld beträgt weiterhin 65 %, ohne dass der Arbeitgeber oder der Sektor einen Zuschlag zahlen muss.

Arbeitslose im Fokus

Was die Arbeitslosen betrifft, so reichten diese Maßnahmen offensichtlich nicht aus. Die „Aktivierung“ musste weiter verschärft werden, und zwar durch einige Maßnahmen, für welche die Regionen bereits zuständig sind:

- Hinsichtlich der Sanktionen bei Verweigerung einer zumutbaren Arbeit werden die Kriterien der Entfernung und der Fahrtdauer nun über die Grenzen der Regionen hinaus angewendet.
- Arbeitslose, die zweimal einem Bewertungsgespräch fernbleiben, müssen eine schriftliche Begründung vorlegen.
- Die MR hatte die Frage von Sanktionen für Arbeitslose, die eine Ausbildung in einem Mangelberuf ablehnen, erneut auf den Tisch gebracht, aber dieser Punkt wurde in der letzten Runde abgelehnt.

Die Ärmsten und die Arbeitslosen werden die Zeche zahlen.





Streikende Lkw-Fahrer: Sieg des Mutes

Die georgischen und usbekischen Lkw-Fahrer, die seit Ende März auf der Autobahnraststätte Gräfenhausen bei Darmstadt streikten, haben ihren Kampf gewonnen.

In der letzten CSC-Info-Ausgabe haben wir über die Situation der mehr als 60 georgischen und usbekischen Lkw-Fahrer berichtet, die seit dem 30. März auf dem Rastplatz in Gräfenhausen gestreikt hatten. Sie weigerten sich, ihre Fahrt fortzusetzen, bis ihre Lohnrückstände - rund 300.000 Euro für alle Streikenden - bezahlt waren.

Mut hat sich ausgezahlt

Ihr Mut hat sich ausgezahlt: Nach einem Monat Streik beglich der polnische Spediteur Lukasz Mazur nach vielen Ausflüchten und teilweise heftigem Druck endlich alle ausstehen-

den Schulden gegenüber den Fahrern. Er verpflichtete sich auch, keine Vergeltungsmaßnahmen gegen die Chauffeure zu ergreifen.

„Es hat den Fahrern viel Mut gekostet, um einen Monat lang vor Ort zu bleiben“, erklärt Roberto Parrillo, Hauptverantwortlicher der CSC Transcom für Straßentransport und Logistik (Foto unten links). „Die Solidarität und Unterstützung mehrerer europäischer Gewerkschaften, unter anderem um die Behörden zu alarmieren und mit dem Arbeitgeber zu verhandeln, aber auch die unglaubliche Medienberichterstattung über diese Streikaktion und das Bewusstsein der deutschen und polnischen Behörden für den Ernst der Lage, machten diesen Sieg möglich.“

Die deutsche Staatsanwaltschaft wird ebenfalls eine Untersuchung einleiten und auf polnischer Seite werden Kontrollen in den Räumlichkeiten dieses Arbeitgebers durchgeführt,

der bereits in den Jahren 2021 und 2022 mit Geldbußen und Strafen von mehr als 60.000 Euro belegt worden war: Nichteinhaltung von Fahr- und Ruhezeiten, ordnungswidrige Fahrzeuge, Fahrer ohne die erforderlichen Dokumente...

Ein punktueller Sieg

Auch wenn sich Roberto Parrillo über diesen Sieg freut, dämpft er dennoch seine Begeisterung: „Wir sprechen hier von 60 Fahrern, aber der Arbeitgeber, dem drei Unternehmen gehören, die von diesen Kontrollen betroffen sind, beschäftigt 1.000 Fahrer. Ein ernstes, aber punktuelles Problem wurde gelöst. Die Situation im übrigen Europa ist nach wie vor strukturell präsent.“

Mitte April hatte eine CSC-Delegation die osteuropäischen Fahrer auf der Raststätte Gräfenhausen besucht, um ihnen ihre Solidarität und Unterstützung zu zeigen.



In einem Lkw-Anhänger hatten die Fahrer ein Informationsbüro eingerichtet.



Delhaize-Geschäfte in Eigenregie oder Franchise: welche Unterschiede?

Die Debatte über die 128 Delhaize-Supermärkte in Eigenregie, die in unabhängige Geschäfte umgewandelt werden könnten, hat sich zu einer allgemeinen Diskussion über die schlechten Arbeitsbedingungen in Franchise-Geschäften entwickelt.

Die Problematik der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zwischen einem selbstverwalteten Geschäft und einem Franchise-Geschäft ist nicht neu. In den derzeit fünf paritätischen Kommissionen (PK) gelten unterschiedliche Arbeitsbedingungen, und die Forderung nach einer Harmonisierung ist dringender denn je. Für die Beschäftigten der Delhaize-Supermärkte bedeutet der Übergang zur Franchise konkret, dass sie von der PK 202 zur PK 202.01 wechseln.

Der Unterschied macht sich bereits beim Anfangslohn bemerkbar: In einem Franchise-Geschäft verdient ein neuer Mitarbeiter 1.909,27 Euro, in einem integrierten Geschäft hingegen 2.109,53 Euro. Das ist bemerkenswert, wenn man bedenkt, dass Sie in einem Franchise-Geschäft 36,5 Stunden an fünf oder sechs Tagen arbeiten und in einem selbstverwalteten Geschäft 35 Stunden an fünf Tagen. Die Vergütung für Samstagsarbeit ist ebenfalls viel niedriger: 25 % gegenüber 75 %. Außerdem gibt es in einem Franchise-Geschäft weder Zusatzurlaub für Betriebszugehörigkeit noch werden die Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz erstattet.

Darüber hinaus gibt es in vielen Fällen keine gewerkschaftliche Aktion und soziale Konzertierung. So ist ein Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) erst ab 50 Beschäftigten vorgeschrieben, und ein Betriebsrat muss erst ab 100 Beschäftigten eingerichtet werden. In Franchise-Geschäften (PK 202.01) gibt es kaum noch eine Gewerkschaftsdelegation.



Foto: J.B

Streikrecht: ein erster Sieg für die CSC

Ein zweites Urteil hebt die Verfügung des Vorsitzenden des Brüsseler Gerichts Erster Instanz weitgehend auf.

Am 19. April erlitten die CSC und ihre Zentralen einen Rückschlag in ihrem Rechtsstreit mit der Geschäftsleitung von Delhaize bezüglich der einseitig von Delhaize erwirkten Gerichtsbeschlüsse. Aber am 21. April fällte das Gericht eine neue Entscheidung über eine andere gerichtliche Verfügung vom 7. April 2023, die das Verbot von friedlichen Streikposten vor einem Brüsseler Geschäft und 20 Geschäften im Gerichtsbezirk Antwerpen vom 8. bis zum 28. April betraf.

Diese zweite Entscheidung stellt einen Sieg für die Gewerkschaften dar, da sie diese gerichtliche Verfügung sehr weitgehend aufhebt. „Die zynische Strategie von Delhaize, den Vorsitzenden des Gerichtes Erster Instanz zu wählen, der scheinbar am ehestens die Erwirkung weitreichender Verbotsanordnungen für Streikposten in allen Regionen des Landes befürwortet, wird damit klar aufgedeckt und durch die Entscheidung des Gerichts verurteilt“, sagt Myriam Djegham, Gewerkschaftssekretärin der CNE.

Konkret bedeutet dies, dass die Beschäftigten ungehindert Aktionen vor den 20 Geschäften im Gerichtsbezirk Antwerpen durchführen können. Über den weiteren Verlauf des Schlichtungsverfahrens berichten wir in einer späteren Ausgabe.

CSC-Delegiertentag zum Thema Arbeitsunfälle

Täglich werden in der Provinz Lüttich mehr als 40 Arbeitsunfälle gemeldet. Weil Prävention die beste Waffe gegen Arbeitsunfälle ist, hat die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien Ende April einen Delegiertentag zum Thema Arbeitsunfälle durchgeführt. Rund 150 Delegierte nahmen an dieser Veranstaltung in der CSC Verviers teil, die neben Vorträgen und Referaten auch den Austausch ermöglichte mit Akteuren und Einrichtungen aus den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden. Somit konnten die CSC-Delegierten der Provinz Lüttich ihr Wissen vertiefen und Experten treffen. Lesen Sie dazu auch unser „Dossier Arbeitsunfälle“ ab Seite 8.

www.diecsc.be/arbeitsunfall



Baustellentag CSCBIE: informieren und zuhören

Die CSC Bau-Industrie & Energie, die größte Gewerkschaft im Baufach, hat Ende April erneut einen Baustellentag durchgeführt. Mehr als 1.000 CSC-BIE-Militanten und -Mitarbeiter besuchten zirka 15.000 Arbeitnehmer des Sektors auf über 2.000 Baustellen. Die Gewerkschafter informierten die Bauarbeiter, die häufig in kleinen und mittleren Unternehmen arbeiten, über ihre Arbeits- und Lohnbedingungen. Darüber hinaus bot dieser Baustellentag die Möglichkeit, den Arbeitnehmern zuzuhören und die Sorgen und Probleme, mit denen sie bei ihrer Arbeit konfrontiert sind, besser zu verstehen. Ferner kamen die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Sozialdumping und Scheinselbstständigkeit in der Baubranche zur Sprache.



Woche der Interimer: „Ähm, ist das überhaupt legal?“

Die Interimer oder Leiharbeitnehmer haben Rechte, die sie jedoch oft nicht kennen und daher auch nicht durchsetzen können. Der CSC-Dienst „Interim United“ will, dass sich das ändert. In der Woche der Interimer vom 22. bis 26. Mai wird Interim United seinen Forderungen Gehör verschaffen und noch mehr auf die Leiharbeitnehmer eingehen.

Eva Van Laere, Beraterin im Betriebsdienst der CSC, koordiniert Interim United: „Wir wollen Interim United bei einem breiten Publikum bekannt machen. Die oft jungen Leiharbeitnehmer sind nicht immer gut über ihre Rechte informiert. Sie wissen z.B. nicht, dass sie Anspruch auf bezahlte Feiertage und garantierten Lohn im Krankheitsfall haben oder dass ihr Arbeitsvertrag nicht einseitig und ohne Grund beendet werden darf. Aber selbst wenn die Interimer gut informiert sind, muss man feststellen, dass ihre Rechte allzu oft missachtet werden. Sie fühlen sich oft allein gelassen und haben Mühe, ihre Rechte geltend zu machen.“ Die CSC hat Interim United gegründet, um schnell reagieren zu können, um Missbrauch zu stoppen, um Leiharbeitnehmer zu informieren, zu beraten und zu unterstützen, während sie weiterhin auf eine starke kollektive Aktion setzt.

Erkannte Gefahr ist halbe Gefahr

Alle nützliche Informationen sind auf der Webseite www.diecsc.be/interim zusammengefasst. Hier findet man unter anderem die Broschüre „SOS Interim“, welche die geläufigsten Fragen beantwortet.

Die Leiharbeitnehmer können sich jederzeit an Interim United wenden, sei es über das Online-Kontaktformular, die CSC-Dienstleistungszentren oder die Gewerkschaftsdelegation am Arbeitsplatz. „Wir machen sie auch auf die Gewerkschaftsprämie von 112 Euro aufmerksam, die den Mitgliedern zusammen mit der Jahresendprämie ausgezahlt wird, und natürlich auf das Wahlrecht der Leiharbeitnehmer bei den nächsten Sozialwahlen“, schließt Eva van Laere.

www.diecsc.be/interim



Broschüre SOS Interim: 20 Fragen, 20 Antworten

Das Profil eines Interimers unterscheidet sich wesentlich von dem eines festangestellten Arbeitnehmers eines Betriebs. Denn der Interimer wird von einer Leiharbeitsfirma (Interimagentur) eingestellt. Wie wird Leiharbeit definiert? Wer zahlt den Lohn? Hat der Interimer Anspruch auf bezahlte Feiertage? Wie steht es um seine Sozialversicherung? Was passiert, wenn er krank wird oder sein Vertrag ausläuft?

Diese Broschüre soll anhand von 20 Fragen und Antworten eine Orientierungshilfe in dieser oftmals komplexen Materie bieten.



„Die Versicherer lehnen zu Unrecht jeden sechsten Arbeitsunfall ab“



Es sind die Versicherungen, die entscheiden, ob sie einen Arbeitsunfall annehmen oder nicht. Während 1985 nur 2,2 % der gemeldeten Arbeitsunfälle abgelehnt wurden, sind es zurzeit 14,6 %. Der Föderalagentur für Berufsrisiken (Fedris) zufolge ist jede sechste Ablehnung nicht gerechtfertigt. Dadurch gehen jedes Jahr Tausende von Opfern leer aus. „Dieses Problem muss dringend angesprochen werden“, so Stijn Gryp, Leiter des Betriebsdienstes der CSC.

Stijn Gryp, wie entwickelt sich die Zahl der gemeldeten Arbeitsunfälle?

Seit 1985 ist die Zahl der gemeldeten Arbeitsunfälle im privaten Sektor zwar ständig zurückgegangen, doch in den letzten Jahren hat sich dieser Rückgang verlangsamt. Die Zahl der gemeldeten schweren (und tödlichen) Arbeitsunfälle hat jedoch nicht abgenommen: 11.020 Meldungen in 1985 und 11.530 in 2021.

Wie sieht es mit den abgelehnten Arbeitsunfällen aus?

2021 wurden im Privatsektor sechsmal so viel Unfallmeldungen abgelehnt wie 1985: damals waren es 2,2 % aller Meldungen, 2021 hingegen ganze 14,6 %. Im öffentlichen Sektor werden weniger Arbeitsunfälle abgelehnt.

Wer entscheidet, ob ein Arbeitsunfall anerkannt oder abgelehnt wird?

Im privaten Sektor sind es die Arbeitsunfallversicherer, die gemeldete Arbeitsunfälle annehmen oder ableh-

nen. Damit diese angenommen werden, müssen mehrere Kriterien erfüllt sein. Es muss sich um ein plötzliches Ereignis handeln, das während der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder auf dem Weg zur Arbeit eintritt. Außerdem muss ein Schaden vorliegen, d.h. eine Beeinträchtigung der körperlichen oder geistigen Gesundheit der Person. Für das Opfer hat die Ablehnung oder Annahme der Unfallmeldung weitreichende Folgen.

Werden die Ablehnungen kontrolliert?

Die Föderalagentur für Berufsrisiken (Fedris) überprüft jedes Jahr einen Teil der abgelehnten Arbeitsunfälle, um festzustellen, ob die Ablehnung berechtigt war. Diese Prüfungen lassen sich in zwei Gruppen unterteilen. Die erste Gruppe besteht aus abgelehnten Arbeitsunfällen, bei denen das Opfer (oder sein Vertreter) eine Untersuchung angefragt hat. Die zweite Gruppe (90 %) sind abgelehnte Arbeitsunfälle, die Fedris im Rahmen von Stichprobenerhebungen aus eigener Initiative prüft.

Im Zeitraum 2019-2021 wurden laut Fedris im Durchschnitt 586 der 3.496 abgelehnten Arbeitsunfälle zu Unrecht abgelehnt. Das sind 16,8 % oder jede sechste Ablehnung! Zahlreichen Opfern wird somit die Anerkennung des Arbeitsunfalls zu Unrecht verweigert, mit allen Folgen dieser Ablehnung auf die körperliche und geistige Gesundheit, das Einkommen usw. der Betroffenen.

Die Situation wird noch besorgniserregender, wenn man die schweren abgelehnten Arbeitsunfälle betrachtet, die zu einer dauerhaften oder teilweisen Erwerbsunfähigkeit führen können. Im Jahr 2021 untersuchte Fedris 369 Ablehnungen schwerer Unfälle und stellte fest, dass 19 % davon, d.h. fast jeder fünfte Unfall, zu Unrecht abgelehnt wurde. Es liegt auf der Hand, dass die ungerechtfertigte Ablehnung eines schweren Arbeitsunfalls schwerwiegende Folgen für die Opfer hat. Da nicht alle abgelehnten Arbeitsunfälle untersucht werden, gehen jedes Jahr Tausende Opfer von Arbeitsunfällen leer aus.



Was ist zu tun?

Die CSC möchte, dass alle abgelehnten Arbeitsunfälle von Fedris geprüft werden. Auf diese Weise könnte jedes Opfer erfahren, ob Fedris die Ablehnung als gerechtfertigt betrachtet oder nicht, und könnte selbst Maßnahmen ergreifen, wenn der Versicherer anderer Meinung ist. Die Prüfung aller Ablehnungen würde einen Einblick in und hoffentlich auch einen positiven Einfluss auf die Versäumnisse einiger Versicherer ermöglichen.

Um alle abgelehnten Arbeitsunfälle zu untersuchen, benötigt Fedris natürlich mehr personelle und finanzielle Mittel. Die CSC plädiert dafür, diese Mittel über eine Steuer zu finanzieren, die die Versicherer jedes Mal entrichten müssten, wenn sie einen Arbeitsunfall ablehnen. Darüber hinaus könnte sich auch die öffentliche Hand an der Finanzierung beteiligen. Eine Investition in Fedris würde nämlich zu Einsparungen für die öffentliche Hand, die Sozialversicherung, das Unfallopfer und den Arbeitgeber führen. Bei der Ablehnung eines Unfalls wird das Opfer häufig von der Krankenversicherung übernommen und der Arbeitgeber muss den garantierten Lohn zahlen. Die Versicherer kassieren die Versicherungsprämien, wälzen die Kosten jedoch auf die Krankenversicherung, das Opfer und den Arbeitgeber ab.

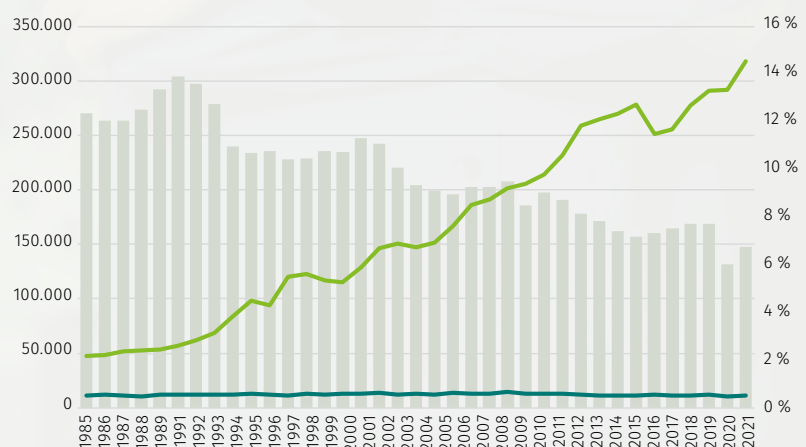
Als zweite Maßnahme schlägt die CSC vor, dass die Opfer (oder Berechtigten) sofort und zeitgleich eine Kopie der Arbeitsunfallmeldung erhalten, die der Arbeitgeber dem Versicherer zugestellt hat. Dies ist derzeit nicht der Fall. Auf diese Weise wüssten die Opfer (oder ihre Berechtigten) sofort, ob die Meldung tatsächlich erstellt wurde und was darin steht. Folglich könnten sie prüfen, ob die Meldung alle erforderlichen Angaben enthält und ein wahrheitsgetreues Bild des Unfalls vermittelt. Ist die Beschreibung des Unfalls korrekt? Wurden die Namen der Zeugen angegeben? Sind die Verletzungen richtig vermerkt? Stimmen die Lohnangaben? Ist dies nicht der Fall, kann eine schnelle Reaktion unnötigen Ablehnungen vorbeugen. Darüber hinaus hat jedes Opfer das grundlegende Recht zu erfahren, was der Arbeitgeber dem Versicherer über seinen Arbeitsunfall mitteilt.



Stijn Gryp

**„JEDES JAHR GEHEN
TAUSENDE OPFER VON
ARBEITSUNFÄLLEN LEER
AUS.“**

Anzahl abgelehnter Arbeitsunfälle



www.diecsc.be/arbeitsunfall





JUNGE ARBEITSKRÄFTE SIND BESONDERS GEFÄHRDET

Beim Thema Arbeitsunfälle muss man jungen Menschen besondere Aufmerksamkeit schenken. Aufgrund ihrer begrenzten Erfahrung sowie sich ändernder Arbeitsbedingungen bei Zeitverträgen haben sie häufiger Arbeitsunfälle als ihre älteren Kollegen. Die Zahlen belegen es.

Ähnlich wie die Gesamtzahl der Unfälle ist auch die Zahl der Arbeitsunfälle von Arbeitnehmern unter 30 Jahren seit einigen Jahren rückläufig. Aber dieser Rückgang ist viel langsamer und scheint zu stagnieren. 2021 hatten 32.966 junge Menschen einen Unfall am Arbeitsplatz, von denen 2.295 schwere Unfälle waren. In neun Fällen waren sie sogar tödlich. Die Anzahl nähert sich dem Stand von 2019, vor der Corona-Krise, als 2.342 schwere Unfälle junger Arbeitnehmer verzeichnet wurden.

Die Tatsache, dass die Zahl der Unfälle pro 1.000 Arbeitnehmer bei jungen Menschen viel höher ist als bei ihren älteren Kollegen, zeigt ebenfalls, dass sie am Arbeitsplatz besonders gefährdet sind.

Diese höheren Zahlen lassen sich insbesondere durch die Tatsache er-

klären, dass junge Menschen weniger Arbeitserfahrung haben. Sie werden auch öfter im Rahmen von Zeitverträgen beschäftigt, was ebenfalls eine Rolle spielt. Sie müssen sich dabei ständig an wechselnde Arbeitsbedingungen anpassen. Jeder Arbeitsplatz birgt überdies unterschiedliche Sicherheitsrisiken. Unzureichende oder fehlende Einarbeitung, Schulung und Begleitung sind ebenfalls wichtige Ursachen für diese beunruhigenden Zahlen.

Wie wichtig Erfahrung, Schulung und Begleitung sind, zeigt sich auch bei den Interimern (Leiharbeitnehmern): Bei ihnen ist die Zahl der Arbeitsunfälle pro tausend Vollzeitäquivalente mehr als doppelt so hoch wie bei Beschäftigten (Arbeitern und Angestellten) im Privatsektor.

Im Jahr 2021 hatten 1.058 Interimer ei-

nen Arbeitsunfall und wurden arbeitsunfähig. Drei von ihnen überlebten den Unfall nicht. Der Vorbeugung von Arbeitsunfällen bei Leiharbeitnehmern muss also besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Information, Schulung und Begleitung sowie die strikte Einhaltung der gesetzlichen Auflagen sind in dieser Hinsicht ausschlaggebend.

Alter des Opfers	Unfälle pro 1.000 Arbeitnehmer
15-19 Jahre	81
20-29 Jahre	54
30-39 Jahre	39
40-49 Jahre	37
50-59 Jahre	37
60 Jahre und mehr	29

ANSTIEG DER ARBEITSUNFÄLLE IN DER PROVINZ LÜTTICH

2021 wurden in der Provinz Lüttich 9.627 Arbeitsunfälle gemeldet und von den Versicherern anerkannt. Der Privatsektor meldet in der Provinz jeden Tag mehr als 40 Unfälle. Hinzu kommen noch 1.088 Unfälle auf dem Arbeitsweg, wodurch 2021 insgesamt 10.715 Arbeitsunfälle in der Provinz Lüttich verzeichnet wurden. In der Deutschsprachigen

Gemeinschaft wurden insgesamt 814 Arbeitsunfälle registriert, 763 am Arbeitsplatz und 51 auf dem Arbeitsweg.

In mehr als 62 % der Fälle haben diese Unfälle zu einer zeitweiligen oder gar ständigen Arbeitsunfähigkeit geführt. Schlimmer noch: 2021 gab es drei tödliche Unfälle am Arbeitsplatz, und zwar zwei im Bezirk Huy und ei-

ner im Bezirk Lüttich.

Zu diesen Zahlen kommen noch die Unfälle hinzu, die auf dem Arbeitsweg eintreten: 2021 waren es deren 1.088, von denen 2 tödlich waren und 180 eine ständige Arbeitsunfähigkeit zur Folge hatten.

Unfälle am Arbeitsplatz 2021/Bezirk*					
	Ohne Folgen	Zeitweilige Arbeitsunfähigkeit	Ständige Arbeitsunfähigkeit	Tödlich	Insgesamt
Lüttich	2.167	2.702	753	1	5.623
Huy	388	494	128	2	1.012
Waremme	177	229	73	0	479
Verviers	566	924	260	0	1.750
Deutschsprachige Gemeinschaft	275	385	103	0	763
PROVINZ	3.573	4.734	1.317	3	9.627

* Die hier angeführten Zahlen stammen von der Föderalagentur für Berufsrisiken (Fedris). Die Auflistung erfolgt nach Bezirken, DG sowie gesamte Provinz Lüttich.



George Van Son (35)

„ICH BEZAHLE ALLE ARZTKOSTEN AUS
EIGENER TASCHE“

GEORGE

DER 35-JÄHRIGE GEORGE VAN SON HATTE EINEN
ARBEITSUNFALL UND BERICHTET ÜBER DIE FOLGEN.

George Van Son arbeitet bei Verwater, einem Unternehmen im Hafen von Antwerpen, das sich auf den Bau und die Wartung von Tanks spezialisiert hat. 2016 hatte er einen Arbeitsunfall, an dessen Folgen er noch immer leidet. „Ich arbeitete mit einer Nagelpistole, als der Druckluftschlauch riss. Der Schlauch und die Metalledichtung schlugen mir auf den Hals, den Arm und das linke Bein. Ich war mir der Schwere des Unfalls nicht sofort bewusst. Ich war kurz ohnmächtig und danach war mir übel. Erst eine Woche später stellte man einen gebrochenen Halswirbel fest. Eine Operation war nicht möglich, aber ich musste eine Halskrause tragen.“

Nach zwei Wochen fing George wieder an zu arbeiten. „Im Nachhinein ist mir klar, dass das viel zu früh war. Von da an wurde es immer schlimmer. Der gebrochene Halswirbel führte zu einem Bandscheibenvorfall. Ich wurde erst ein Jahr nach meinem Unfall operiert.“ Ein Jahr später folgte eine weitere Operation, wieder wegen eines Bandscheibenvorfalles. Da diese Operation nicht erfolgreich war, muss George immer noch Physiotherapie machen.

„Um eine weitere Operation zu vermeiden, nehme ich auch Kortison. Wenn ich nochmal operiert werden muss, werde ich wahrscheinlich nie mehr arbeiten können.“

Auf die Frage nach seiner Beziehung zu seinem Arbeitgeber und dem Versicherer sagt George klar und deutlich: „Ich kann mich nicht über Verwater beschweren. Die Firma hat mich nach dem Unfall in jeder Hinsicht unterstützt. Ich habe jetzt eine angepasste Arbeit und muss keine schweren Lasten mehr heben. Mit der Versicherungsgesellschaft Allianz hingegen habe ich deutlich schlechtere Erfahrungen gemacht. Nach der ersten OP musste mein Chirurg mit allen Mitteln beweisen, dass der Bandscheibenvorfall die Folge meines Arbeitsunfalls war. Glücklicherweise wurden seine Erklärungen akzeptiert. Danach verschlechterte sich der Kontakt zur Allianz. Zu einem bestimmten Zeitpunkt erklärte sie sogar, dass sie meine Akte nicht mehr finden könne. Seitdem muss ich alle medizinischen Kosten (Physiotherapie, Injektionen) aus eigener Tasche bezahlen.“

Rana Plaza zehn Jahre später: noch immer miserable Arbeitsbedingungen

24. April 2013. In Dhaka, der Hauptstadt von Bangladesch, stürzt das Rana Plaza ein, eine Bekleidungsfabrik, in der insbesondere Primark und Benetton produzieren. Am Vortag hatten sich die Beschäftigten geweigert, das Gebäude zu betreten. Trotz deutlich sichtbarer Risse wurden sie dazu gezwungen und ihnen wurde sogar mit Entlassung gedroht. Das Ergebnis: 1.138 Tote und 2.500 Verletzte.

Drei Wochen nach der Katastrophe wurde unter dem Druck von Gewerkschaften, NGOs und einer Reihe von Kleidungsmarken ein Abkommen über Brandschutz und Gebäudesicherheit in Bangladesch unterzeichnet. Dieses bahnbrechende Abkommen sieht unabhängige Kontrollen und eine finanzielle Unterstützung der Modelabels für die Sicherheit der Fabriken vor. Es hat jedoch eine Schwachstelle: Die Marken können selbst entscheiden, ob sie dem Abkommen beitreten wollen oder nicht. Die Sicherheit hat sich seitdem zwar verbessert, aber die Kleidung wird immer noch unter miserablen Bedingungen hergestellt: zu niedrige Mindestlöhne, weder Renten noch Sozialleistungen, usw.

Lasche Kontrollen

Bekleidung und Textilien machen 83 Prozent der Exporte Bangladeschs aus. Die Mindestlöhne in diesem Sektor wurden zuletzt 2018 festgesetzt und seitdem hat die Inflation sie weitgehend aufgefressen. Ein existenzsichernder Lohn sollte mindestens 193 Euro betragen, d.h. mehr als das Doppelte des aktuellen Mindestlohns... „Es geht darum, für die Grundrechte zu kämpfen“, sagt Kalpona Akter von der bengalischen Arbeiterorganisation BCWS. „In den 1990er Jahren machten Kinder 40 % der Belegschaft in der Werkstatt aus. Es gab keine Wochenenden, keinen Urlaub und nicht einmal Pausen.“ Seit 2006 gibt es in Bangladesch ein Arbeitsgesetz, aber die Kontrolle ist lasch und für Subunternehmer und illegale Werkstätten bedeutet es nichts.

Bügeln für C&A

Jasmin (24) bügelt seit ihrem 16. Lebensjahr in einer „Modellfabrik“, die u.a. für C&A und Camel Active Kleidung herstellt. Sie verdient 89 Euro

im Monat für sechs Acht-Stunden-Tage. Jeden Monat kommen viele Überstunden hinzu, so dass sie durchschnittlich 111 Euro im Monat verdient. „Nach bengalischen Maßstäben sind die Arbeitsbedingungen hier gut“, sagt Jasmin. „Die Mindestlöhne werden eingehalten, Überstunden werden bezahlt, die Arbeiterinnen können mit einem bezahlten Mutterschaftsurlaub rechnen... Es gibt jetzt getrennte Toiletten für Frauen, was früher nicht der Fall war. Es gibt zahlreiche Trinkwasseranlagen. In vielen Fabriken darf man nicht viel trinken, weil man dann zu oft zur Toilette muss. Während der Corona-Pandemie musste der Betrieb einen Monat lang schließen. Wir haben trotzdem einen Teil unserer Löhne erhalten, was nicht überall der Fall war.“ Jasmin ist Arbeitnehmervertreterin in ihrer Firma, eine der wenigen, die dies zulassen.

Sorgfaltspflicht

Zehn Jahre nach der Katastrophe des Rana Plaza ist es höchste Zeit für den nächsten Schritt. Sara Ceustermans von der Clean Clothes Campaign und der NGO WSM: „In Belgien, Europa und

bei den Vereinten Nationen setzen wir uns für Gesetze ein, die Unternehmen dazu verpflichten, sich um ihre Lieferkette und die Vorgänge in den Zulieferbetrieben zu kümmern, und die sie dazu verpflichten, Personen- oder Umweltschäden zu beheben. Aber die Wirtschaft übt Druck aus, um diese Regeln möglichst abzuschwächen. Es ist Aufgabe der Politiker, für die Durchsetzung der Gesetze zu sorgen. Das Sicherheitsabkommen in Bangladesch zeigt, dass ein Wandel möglich ist, aber alle Unternehmen müssen mitspielen. Andernfalls kommt es zu einer Wettbewerbsverzerrung.“

Laura Eliaerts von ACV International stimmt dem zu: „Laut einer Studie der Europäischen Kommission übernehmen heute nur 16 Prozent der Unternehmen die gesamte Wertschöpfungskette. Ein Gesetz zur Sorgfaltspflicht garantiert mehr Transparenz. Wenn dieses Gesetz verabschiedet wird, kann man mit einem Mausklick erfahren, wer wo produziert und wer wohin liefert. Dann hat das Versteckspiel ein Ende.“



© Lieve Blancquaert



Sorgfaltspflicht: erster Elfmeter verwandelt

Am 20. April versammelten sich Unterstützer von Menschen- und Umweltrechten vor dem Europahaus Ostbelgien in Eupen, um den ostbelgischen EU-Abgeordneten Pascal Arimont an die entscheidende Bedeutung seiner Stimme in Bezug auf die Sorgfaltspflicht zu erinnern. Er ist nämlich der einzige belgische Vertreter im Rechtsausschuss (JURI) des EU-Parlaments. „Der JURI-Ausschuss hat am 25. April den Kompromissentwurf verabschiedet, mit breiter Unterstützung, außer von Nationalisten und Rechtsradikalen“, erklärt Thomas Miessen vom Internationalen Dienst der CSC. „Dies war die letzte Gelegenheit, die Richtlinie in einigen Schlüsselpunkten zu stärken: Klimaschutzpflichten, Abdeckung der gesamten Lieferkette, Umkehr der Beweislast, um Opfern den Zugang zu erleichtern, usw. Aber es bleibt noch einiges zu tun“, so der Gewerkschafter.

Bei der Aktion in Eupen (Foto unten) stimmten die „Fans der Menschenrechte“ Sprechchöre an und veranstalteten eine Reihe von Elfmeterschießen, wobei jeder Schuss ein grundlegendes Element darstellte, das in das Gesetz über die Sorgfaltspflicht - das Ende Mai im EU-Parlament zur Debatte steht - aufgenommen werden sollte. Die Delegation konnte per Videokonferenz mit Pascal Arimont sprechen, der sich in Straßburg befand. In der nächsten CSC-Info-Ausgabe werden wir ausführlich auf die Sorgfaltspflicht für Unternehmen eingehen.

Rana Plaza: Nie wieder!

Sind die Arbeiterinnen, die die Kleidung der ganzen Welt nähen, 10 Jahre später vor einem neuen Drama geschützt? Die Antwort lautet leider NEIN.

Anlässlich dieses traurigen Jahrestages forderte die Zivilgesellschaft, darunter auch die Gewerkschaften, Belgien auf, der Straflosigkeit von Unternehmen ein Ende zu setzen. In Belgien und in Europa liegen Vorschläge auf dem Tisch, um die Verantwortung der Unternehmen für ihre Wertschöpfungsketten gesetzlich zu regeln. Ende Mai muss das Europäische Parlament über den Text der EU-Kommission zur europäischen Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit abstimmen. Belgien muss sich für eine starke und ehrgeizige EU-Richtlinie einsetzen.

Während in Bangladesch nach zehn Jahren lokaler und internationaler Mobilisierung große Fortschritte in Bezug auf die Sicherheit in den Fabriken erzielt werden konnten, weigern sich viele Kleidermarken immer noch, das Internationale Abkommen zu unterzeichnen, das bislang das wirksamste Gesundheits- und Sicherheitsprogramm zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Hunderttausenden von Arbeiterinnen und Arbeitern ist.

Um diesen Forderungen Gehör zu verschaffen und die Dringlichkeit des

Handelns in Erinnerung zu rufen, fand am 24. April auf dem Place de la Monnaie eine Kundgebung statt. Bei Ansprachen wurde auf die Dringlichkeit des Handelns auf allen Ebenen hingewiesen. „Unsere Labels existieren nur durch die Kraft unserer Arbeit und der Arbeit der Frauen, die in Bangladesch und überall auf der Welt diese Kleidung herstellen. Wir sind Teil der gleichen Kette und wir können nur solidarisch mit den Arbeiterinnen am Ende der Kette sein. Unsere Unternehmen und Politiker müssen ihre Verantwortung übernehmen“, sagte Nilgün Küçük, CNE-Vertreterin bei C&A, und beendete ihre Rede mit einem leidenschaftlichen „Rana Plaza: Nie wieder!“

Vote of the Year

Fordern Sie Ihren Europaabgeordneten auf, bei der entscheidenden Abstimmung im Europäischen Parlament Ende Mai für die Menschenrechte zu stimmen.

www.devoirdevigilance.be



Künstliche Intelligenz im Personalmanagement

Welche Risiken?

Die (pro-) Arbeitgeberkreise lassen oft verlauten, dass der digitale Wandel die Arbeitswelt verändert hat. In den betroffenen Sektoren wären die Arbeitnehmer künftig autonom, sie müssten sich nicht mehr mit trivialen Fragen in Bezug auf Arbeitszeit und Zwängen befassen, sie wären im Rahmen eines quasi-kommerziellen Arbeitsvertrages zwischen „Gleichen“ beschäftigt und würden von alternativen Entlohnungsformen „à la carte“ profitieren, vorzugsweise ohne Sozialbeiträge und Steuern. Doch lassen wir uns von diesen Ansichten nicht täuschen.

Tatsächlich trägt der digitale Wandel zu einem neuen Boom der Unterordnung bei: akuter Wettbewerb zwischen Unternehmen und unter Arbeitnehmern, starke Zunahme der mentalen Arbeitsbelastung durch zielorientiertes (oft Fern-) Management, beängstigende Situationen, die die Arbeitnehmer dazu anhalten, ständig eingeloggt zu bleiben, Computerüberwachung, Sammlung persönlicher Daten, Kameras am Arbeitsplatz, verschiedene Geolokalisierungen, Verletzung der Privatsphäre, massive Zunahme sogenannter psychosozialer Risiken und Burnout,... Durch Stress und Unterbesetzung werden Entlassungen, Arbeitsunfähigkeiten, erwirkte „eilvernehmliche Vertragsauflösungen“ zur Normalität.

Die CNE interviewte einen Gewerkschaftsmilitanten in einem Computertechnikunternehmen über die Rolle der künstlichen Intelligenz (KI) bei neuen Formen der Überwachung und Unterordnung am Arbeitsplatz, die sich ergebenden sozialen Risiken und die Mittel, um damit umzugehen.

Hat die Entwicklung von KI potenzielle Auswirkungen auf die Überwachung und Bewertung der Belegschaft?

Ja klar. Die künstliche Intelligenz macht bestimmte Verarbeitungen möglich, die ein Mensch nicht schaffen würde. So kann die KI zum Beispiel bestimmte Verhaltensmuster einer Person aus einer großen Menge von Daten ableiten, die hauptsächlich über die GAFAM¹ über sie gesammelt wurden. Die KI ermöglicht es auch, diese

Daten kontinuierlich zu sammeln und zu analysieren, was Menschen nicht könnten. Der CEO von IBM erklärte im Jahr 2019: „Die künstliche Intelligenz von IBM kann mit 95-prozentiger Genauigkeit vorhersagen, welche Mitarbeiter im Begriff sind, ihren Job zu kündigen.“

Werden in Europa Algorithmen zur Leistungssteuerung benutzt?

Es sind natürlich amerikanische Unternehmen, die begonnen haben, diese Art von Algorithmen aus kulturellen Gründen zu verwenden (vor allem der Glaube, dass die Effizienz eines Ganzen grundsätzlich „die Summe“ der individuellen Effizienzen ist). Aber jetzt hat diese Kultur in vielen europäischen Unternehmen Fuß gefasst, die ein Interesse daran haben, eine große Menge an Leistungsdaten verarbeiten zu können, um die erzielte Leistung genauer (und damit sicherer) zu bewerten. Aber es ist immer noch notwendig, den Begriff der Leistung zu definieren! Dieser ist nämlich höchst fragwürdig, und die automatisierte Verarbeitung kann zu großen Fehlern führen.

Welche Risiken sind damit verbunden?

Auf der einen Seite gibt es die Risiken in Zusammenhang mit der Menge der ständig gesammelten Informationen, die ein Gefühl der Versklavung, Unsicherheit und sogar Belästigung am Arbeitsplatz erzeugen. Auf der anderen Seite gibt es Risiken in Zusammenhang mit verschiedenen Fehlern, die sich in der gesamten Kette anhäufen (Sammlung, Analyse, Interpretati-

on, Verwendung der Ergebnisse) und die nicht nur zu Ineffizienz auf Unternehmens-ebene, sondern auch zu mehr oder weniger schwerwiegenden Ungerechtigkeiten auf menschlicher Ebene führen können. Es sei daran erinnert, dass es selbst für eine KI unmöglich ist, die Absichten einer Person eindeutig zu ermitteln: Sie kann nur eine Wahrscheinlichkeit der Absicht beurteilen, was auf wirtschaftlicher und kommerzieller Ebene ausreichen mag, nicht aber auf rechtlicher Ebene.

Halten Sie diese Risiken für minimal, akzeptabel, hoch oder inakzeptabel?

Die Bedeutung der Risiken und die Schwere der Auswirkungen hängen im Wesentlichen von der Person ab, die die Bewertungs- und Überwachungsaufgaben festlegt. Es ist immer ein Mensch, der sich entscheidet, die KI als Instrument oder als Waffe einzusetzen. Je nachdem, ob die Verarbeitung dazu dient, die Erfüllung des Arbeitsvertrages zu überprüfen, die Leistung zu messen oder den Arbeitnehmer zu kontrollieren/überwachen, steigen die sozialen Risiken.

Nehmen wir das Beispiel eines Unternehmens, das einen Verkäufer einstellt, um potenzielle Kunden anzuwerben. Es erstellt eine operative Datenbank, die den Namen des potenziellen Kunden, seine Adresse, das Datum und die Uhrzeit des Besuchs des Verkäufers enthält. So kann der Arbeitgeber überprüfen, ob der Verkäufer seine Arbeit erledigt (berechtigtes Interesse) und ob er seine Fahrten optimiert (Leistung). Anhand dieser Informa-

¹ Bezeichnung der fünf größten IT-Unternehmen der Welt: Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft.



© Shutterstock

tionen könnte der Arbeitgeber (mit oder ohne KI) bemerken, dass der Verkäufer freitags Kunden an der Küste besucht. Der Chef des Verkäufers könnte beschließen, seine wöchentliche Versammlung eher in Ostende abzuhalten als in Brüssel (Managementoptimierung), aber er könnte sich auch fragen, ob der Verkäufer seine Wochenenden am Meer verbringt und deshalb seine Freitagsbesuche dort aus persönlichem Interesse plant (Eingriff in die Privatsphäre des Verkäufers). Aus diesem Grund muss jederzeit darauf geachtet werden, dass die gesammelten Informationen nicht für andere Zwecke als diejenigen verwendet werden, die ihre Erhebung gerechtfertigt haben und die dem Arbeitnehmer mitgeteilt wurden.

Was kann getan werden, um die Risiken zu minimieren?

Heute ist die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) das wichtigste Bollwerk gegen den Einsatz von KI als Waffe gegen die Arbeitnehmer. Die Verpflichtung, jede Erhebung personenbezogener Daten im Hinblick auf die Grundsätze der Transparenz, des Zwecks und der Verhältnismäßigkeit zu rechtfertigen, begrenzt die Tiefe, mit der eine KI eine Person profilieren kann. Artikel 22.1 der DSGVO schränkt auch die Profilerstellung selbst ein.

Das reicht aber nicht aus. Um das Risiko zu minimieren, ist es wichtig, mit der Per-

son zu verhandeln, die „entscheidet, wo die Bombe einschlägt“, und nicht mit der Person, die sie herstellt. Auf Managementebene müssen ethische Entscheidungen getroffen und kommuniziert werden, um die Überwachung und den Einsatz von KI im Personalmanagement zu begrenzen. Diese Entscheidungen betreffen zualler-

erst den Zweck und die Transparenz der Verarbeitung, dann die Genauigkeit, Minimierung, Aufbewahrungsdauer, Integrität und Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten. Diese Fragen müssen von den Personalvertretern auf dieser Ebene verhandelt werden.

Die von IBM entwickelte Watson-Software ermöglicht es, mit großer Genauigkeit Arbeitnehmer zu identifizieren, die in naher Zukunft kündigen könnten, so dass durch zusätzliche Schulungen, Beförderungen oder Gehaltserhöhungen gezielt auf sie eingewirkt werden kann. Wenn ein Massenentlassungsplan in Betracht gezogen wird, kann die Software Empfehlungen geben, welche Arbeitnehmer im Unternehmen bleiben sollten. Call-Center-Unternehmen, die über klare Produktivitätsparameter verfügen, verwenden Software, um die individuelle Leistung der Mitarbeiter zu messen und zu bewerten. Einige Software-Programme, wie Call Miner, Cogito oder Voici, führen Sprachanalysen von Mitarbeitern durch, um ihnen in Echtzeit Feedback darüber zu geben, ob sie zu schnell sprechen, zu müde oder nicht einfühlsam genug klingen, oder um andere Ratschläge der Art zu geben, die ein menschlicher Vorgesetzter normalerweise geben würde.

Allgemein ermöglichen viele Software-Programme wie My Analytics, Workplace Analytics, Work Smart, Time Doctor, Teramind,... jedem Unternehmen, bestimmte Handlungen am Computer entweder pro Team (anonym) oder pro Mitarbeiter aufzuzeichnen: wann sich die Mitarbeiter ein- und ausgeloggt haben, welche Programme auf ihrem Computer geöffnet wurden, an welchen Dokumenten sie gearbeitet haben, welche Websites sie besucht haben, wie viel Zeit am Tag sie in Meetings verbringen, ob sie während den Meetings „gechattet“ haben, ob sie im Büro waren oder nicht, was auf ihrem Bildschirm angezeigt wird... Anhand dieser Informationen arbeitet die Software Empfehlungen aus, um die Arbeitsproduktivität zu steigern.

Am 8. Mai Freiheit und Widerstand feiern

Der 8. Mai ist ein historisches Datum: Es ist der Tag, an dem Nazideutschland 1945 besiegt wurde. Früher war dieser Tag in Belgien ein Feiertag, um an diesen Sieg zu erinnern. Zurzeit ist die extreme Rechte in ganz Europa wieder auf dem Vormarsch, auch in Belgien.

Das Bündnis „Koalition 8. Mai“ vereint zahlreiche Organisationen und Persönlichkeiten und möchte diesen Tag als Gedenken und Mahnruf zur Wachsamkeit wieder zu einem Feiertag machen. Aus diesem Grund werden am 7. und 8. Mai Aktionen organisiert.

Sonntag, 7. Mai: Gedenkfeier in Breendonk

Jedes Jahr gedenkt die Koalition 8. Mai der Opfer des Faschismus im Fort Breendonk bei Antwerpen. Außerdem ehrt sie die Widerstandskämpfer, die zum Sieg am 8. Mai 1945 beigetragen haben, durch eine Kranzniederlegung am Widerstandsdenkmal.

Auf dem Programm stehen ab 11 Uhr Ehrungen, ein Jazzkonzert, die Besichtigung des Forts, die Ausstrahlung von Dokumentarfilmen und eine Fotoausstellung über Flüchtlinge.

Montag, 8. Mai: Aktionstag

Landesweit finden Aktionen statt, u.a. in:

- Lüttich: Abendkundgebung vor dem Nationaldenkmal für den Widerstand.
- Charleroi: um 17 Uhr am Rathaus. Aktivitäten, Workshops, Reden, Stadtrundgang und Kranzniederlegung.

- Namur: Wanderung (2 km) auf den Spuren des antifaschistischen Widerstands. Wiederentdeckung wichtiger Gedenkstätten, Reden, Musik. Start um 17 Uhr (Rue de l'Avenir).
- Brüssel: „Am 8. Mai befreit“. Das Königliche Flämische Theater (KVS) erinnert an den Widerstand gegen den Faschismus.



Kundgebung am 22. Mai in Brüssel

Heute Delhaize, wer ist morgen dran?

Die Gewerkschaften prangern die Praktiken des Sozialdumpings und die schweren Angriffe auf das Streikrecht an. Im Delhaize-Konflikt wurden viele Exzesse festgestellt (Verhaftung eines Delegierten in Handschellen, Durchsuchung von Gewerkschaftern, Einsatz von Gerichtsvollziehern und Polizei,...), obwohl die Arbeitnehmer von Delhaize seit mehreren Wochen auf würdige und friedliche Weise für ihre Löhne und Arbeitsbedingungen mobilisieren.

Die Gerichtsurteile stellen das Handelsrecht über das Recht auf kollektive Aktionen und schaffen damit einen gefährlichen Präzedenzfall für die sozialen Bewegungen. Durch die Umwandlung in Franchise-Geschäfte praktiziert die Delhaize-Gruppe verschleierte Sozialdumping.

Diese Änderung des Wirtschaftsmodells dürfte auf andere Sektoren übergreifen. Auf überbetrieblicher Ebene müssen wir jetzt reagieren. Daher rufen die Gewerkschaften in Gemeinschaftsfront zu einer Kundgebung am 22. Mai in Brüssel auf.

