



Green Deal: Herausforderungen & Chancen

Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

„Es ist verboten, einen Delegierten aufgrund seines gewerkschaftlichen Engagements zu entlassen“

Seite 4

Das Statut „Zusammenwohnende“ muss abgeschafft werden

Seite 5

Meldungen

Seiten 6-7

Neue Regeln für die Reinigung von Arbeitskleidung

Seiten 8-10

Dossier: Herausforderungen und Chancen des Green Deal

Seite 11

Die Gewerkschaften mobilisieren gegen Sparpolitik

Seiten 12-13

„Handeln ist keine Option mehr, sondern eine Pflicht“

Seiten 14-15

CNE-Info: Sie sind krank? Die neue Regelung

Seite 16

Sozialwahlen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Angela Mertens
Jochen Mettlen

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntätig

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 von 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



© Shutterstock

„Es ist verboten, einen Delegierten aufgrund seines gewerkschaftlichen Engagements zu entlassen“

Vier Jahre nach seiner Entlassung hat Laurent Vanhaelen vor dem niederländischsprachigen Arbeitsgericht in Brüssel Recht bekommen. In einem beispiellosen Urteil wurde das Unternehmen Econocom wegen Diskriminierung aufgrund von Gewerkschaftsaktivitäten verurteilt. Das Unternehmen muss dem Personalvertreter 25.000 Euro Schadenersatz zahlen.

Laurent Vanhaelen war seit 1999 bei Econocom beschäftigt und hatte dort ein Mandat als Gewerkschaftsdelegierter und Personalvertreter. Im Juni 2000 wurde er bei den allerersten Sozialwahlen, die von Econocom organisiert wurden, in den Betriebsrat gewählt und bei jeder Wahl wiedergewählt.

Laurent hat sich stets für Lohngleichheit, Diversität, Mobilität und gute Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten eingesetzt, einschließlich der Mitarbeiter, die von Econocoms Kunden eingesetzt werden: Stib, Fabricom, SNCB, Electrabel/Suez, Belfus, BNP Paribas und viele andere Kunden.

Gewerkschaftsrecht mit Füßen getreten

Kurz nach einer Gewerkschaftsaktion bei der Kundschaft am 26. Juli 2019 beendet Econocom den Arbeitsvertrag einseitig und fordert Laurent auf, das Unternehmen sofort zu verlassen.

Econocom tritt das Gewerkschaftsrecht mit Füßen und missachtet den Rechtsschutz für Personalvertreter, die nur aus wirtschaftlichen Gründen oder aufgrund schwerwiegender Tatsachen entlassen werden können. Diese Gründe müssen zuvor von der paritätischen Kommission oder vom Arbeitsgericht anerkannt werden.

Laurent Vanhaelen war seit 20 Jahren (minus drei Wochen) bei dem IT-Unternehmen beschäftigt. Er wurde kurz vor den Sozialwahlen 2020 entlassen und kurz nachdem Econocom die Abkommen über die Arbeitsweise des Europäischen Betriebsrats gekündigt hatte. Für genau diesen hatte sich Laurent Vanhaelen als beispielhafter Militant für den Aufbau eines internationalen sozialen Dialogs zugunsten der 10.000 Beschäftigten der Econocom Group SE eingesetzt.

Mahnung

Anfang Oktober fällte das Gericht ein eindeutiges Urteil, das unbestreitbar Diskriminierung feststellte. Laurent Vanhaelen reagierte erleichtert: „Nach vier langen Jahren erhalte ich endlich die Anerkennung, auf die ich ungeduldig gewartet habe. Ich wurde vom Unternehmen entlassen, weil ich mich innerhalb und außerhalb des Unternehmens für die Interessen und das Recht meiner Kollegen eingesetzt hatte. Entgegen allen gesetzlichen Regeln und völlig ungerechtfertigt haben sie mich abgeschoben. Jetzt steht es schwarz auf weiß: Econocom diskriminiert.“

Laurents Anwälte Jan Buelens und Timo Lehaen bezeichnen das Urteil als wichtigen Präzedenzfall: „Es gibt immer mehr Arbeitgeber, die Personalvertreter entlassen, ohne sich an das Gesetz zu halten. Mit diesem Urteil werden sie zur Ordnung gerufen. Es ist verboten, einen Vertreter aufgrund seines gewerkschaftlichen Engagements zu entlassen, und eine Entlassung ist eine Diskriminierung.“ Für die CNE ist dies ein wichtiges Signal für alle anderen Unternehmen, in denen Sozialwahlen anstehen: „Als Arbeitgeber kommen Sie mit der Entlassung unserer Vertreter nicht davon. Wir werden unsere Mitglieder, die sich für die Rechte der Arbeitnehmer einsetzen, immer unterstützen.“

Das Statut „Zusammenwohnende“ muss abgeschafft werden

Anlässlich des Weltarmutstages am 17. Oktober hat die Gruppe der arbeitslosen Arbeitnehmer der CSC (TSE) an eine ihrer Hauptforderungen erinnert: die Abschaffung des Statuts des Zusammenwohnenden.

Dieses 1980 eingeführte Statut wurde als „Lippenstift-Einkommen“ betrachtet, da es vor allem Frauen betraf (62 % im Jahr 1982), die eine Sozialzulage erhielten, während ihre Partner arbeiteten und „sie diese Zulage nicht wirklich zum Leben brauchten“.

Seit vierzig Jahren prangern Vereinigungen die Diskriminierungen an, die dieses Statut verursacht, das Arbeitslosen-, Kranken-, Renten- oder ÖSHZ-Zulagen stark reduziert.

Heute sind 51 % der Frauen und 49 % der Männer von diesem Statut betroffen. Es beeinträchtigt die Familiensolidarität: Jugendliche über 25 Jahre sehen sich gezwungen, das Elternhaus zu verlassen, weil sie kein Kindergeld mehr erhalten und das Familienoberhaupt zum Zusammenwohnenden wird, ältere Menschen können nicht bei ihren Kindern einziehen usw. Es verursacht auch Probleme beim Zugang zu Wohnraum: Angesichts der hohen Wohnkosten in manchen Städten wäre es für Alleinerziehende manchmal besser, sich zusammenzuschließen, um die Wohnkosten zu teilen. Aber dann würden sie zu einem Haushalt zählen, und die Höhe des Kindergeldes wird unter Berücksichtigung des gesamten Einkommens des Haushalts berechnet.



© Donatienne Coppieters

Anlässlich des Weltarmutstages fanden in Namur diverse Aktionen statt.

Die Arbeitslosen der CSC, die Familienliga und die Christliche Arbeiterbewegung (CAB) plädieren für eine Abschaffung dieses Statuts ohne Gegenleistung (z.B. zeitliche Begrenzung der Arbeitslosenunterstützung). Im Vorfeld der Wahlen fordern sie von den Kandidaten Zusagen und möchten, dass das Thema in den Programmen der einzelnen Parteien auftaucht. Die Aufnahme ukrainischer Flüchtlinge und die Überschwemmungen in Wallonien haben dieses Statut ins Wanken gebracht und gezeigt, dass Solidarität nur dann wirklich möglich ist, wenn das Statut abgeschafft wird.

Tätigkeitsbericht der CSC

Die CSC setzte sich in den letzten zwei Jahren mehr denn je für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein und verteidigte ihre Rechte und Interessen in einer Gesellschaft, die von einer nie dagewesenen Gesundheitskrise erschüttert wurde.

Der Bericht blickt auf diese besondere Zeit zurück, aber auch darauf, wie sich die CSC anpassen konnte und auf die Fortschritte, die sie auf globaler und lokaler Ebene ermöglicht hat. Er geht auch auf unsere zahlreichen Initiativen ein, mit denen wir uns auf die Zukunft vorbereiten. Schließlich blickt er auf unsere gewerkschaftlichen Siege und Fortschritte sowie auf die Aktionen und Mobilisierungen zurück.

Scannen Sie den QR-Code, um den Tätigkeitsbericht zu lesen (in FR und NL).



Home sweet home?

EIN RECHT, KEIN LUXUS!

Deine Meinung interessiert uns!

Auftakt der Adventsaktion 2023

Mo 20.11.2023
19:00 Uhr

Kolpinghaus
Bergstraße 124,
4700 Eupen

Prof. Martin Wagener, Soziologie-Professor an der UCL-FOPEs: Vorstellung des lokalen Berichts zur Zählung von Obdach- und Wohnungslosigkeit in der DG

Statements von Vertreter:innen von verschiedenen Dienstleistern in Ostbelgien:

- Öffentliche Sozialhilfeeinheiten
- Info-Integration
- Öffentlicher Wohnungsbau Ostbelgiens
- Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben
- Wohnraum für Alle

Komm und diskutier mit!

Interaktiver moderierter Austausch

Fahrgemeinschaften über die Plattform von Fahr mit!
my-ostbelgien-fahrmit.be/home_sweet_home

Eine Veranstaltung von

Anmeldung bis zum 13.11 bei [info@miteinander.be](https://www.miteinander.be)

29/11: Sprechtag für Grenzgänger DE-BE



Am Mittwoch, 29. November, findet erneut ein deutsch-belgischer Sprechtag für Grenzgänger in Eupen statt, an dem auch der CSC-Grenzgängerdienst teilnimmt.

Mitarbeiter der verschiedenen Anlaufstellen werden kostenlose Beratungen für GrenzgängerInnen zwischen Deutschland und Belgien anbieten. Themen sind u.a. Arbeit, Sozialversicherung, Familienleistungen, Steuern, Wohnen und Studieren. Veranstalter ist der GrenzInfo-Punkt Aachen-Eurode.

Deutsch-belgischer Sprechtag für Grenzgänger
29.11.2023 von 9 bis 15 Uhr
Eupen, Gospertstraße 42

Termine nur nach vorheriger Terminabsprache beim GrenzInfoPunkt: + 49 241 56 86 10

CSC-Delegation besucht A+A Messe in Düsseldorf

40 CSC-Delegierte und Gewerkschaftssekretäre haben Ende Oktober die A+A Messe in Düsseldorf besucht. Unter dem Motto „Impulse für eine bessere Arbeitswelt“ wurden die neuesten Technologien und Trends präsentiert, die dazu beitragen sollen, das Arbeitsumfeld sicherer, effizienter und gesünder zu gestalten.

Allesamt Themenbereiche, die bei den ostbelgischen Gewerkschaftern auf großes Interesse stießen. Die A+A ist die weltweit größte Fachmesse für den betrieblichen Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.



Neue Regeln für die Reinigung von Arbeitskleidung

Seit dem 1. August 2023 haben sich die Rechtsvorschriften für Arbeitskleidung geändert. Die Bedingungen, unter denen ein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer verlangen kann, seine Arbeitskleidung zu reinigen, instand zu halten oder instand zu setzen, wurden nämlich im Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit (Buch IX, Titel 3) geändert.

Was ist „Arbeitskleidung“?

Unter Arbeitskleidung versteht man Kleidungsstücke, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, damit der Arbeitnehmer sich bei der Ausübung seiner normalen Tätigkeit nicht schmutzig macht. Sobald die Gefahr einer Verschmutzung besteht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den betroffenen Arbeitnehmern Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen. Dies können z.B. T-Shirts, Jacken, Hosen, Overalls usw. sein.

Es sei auch erwähnt, dass das Tragen einer Uniform oder von „standardisierter Kleidung“ nur durch einen Königlichen Erlass oder ein kollektives Arbeits-

abkommen (KAA) auferlegt werden kann.

Anforderungen an die Arbeitskleidung

Laut dem Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit muss die Arbeitskleidung:

- > alle Sicherheits-, Gesundheits- und Qualitätsgarantien bieten;
- > Schutz gegenüber den zu verhütenden Risiken bieten, ohne selbst ein größeres Risiko mit sich zu bringen;
- > für die Anforderungen zur Ausübung der Tätigkeiten durch den Arbeitnehmer und für die gegebenen Arbeitsbedingungen geeignet sein;
- > den ergonomischen Anforderungen

- Rechnung tragen;
- > den Körpermaßen des Arbeitnehmers angepasst sein;
- > aus nicht-allergenen, verschleißfesten und reißfesten Stoffen angefertigt und den Jahreszeiten angepasst sein.

Verpflichtungen des Arbeitgebers und Ausnahmen

Der Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmern kostenlos Arbeitskleidung zur Verfügung stellen und für die Reinigung, die Instandhaltung und -setzung sowie für den Ersatz der Arbeitskleidung sorgen.

Den Arbeitnehmern darf keine Prämie oder Entschädigung gezahlt werden, um dies selbst zu tun.

Aber das Gesetz beinhaltet zwei Ausnahmen:

- > Aufgrund eines im Unternehmen unterzeichneten KAA kann der Arbeitnehmer eine Prämie oder eine Entschädigung für den Kauf und den Ersatz seiner Arbeits-

kleidung erhalten, wenn er sich selbst darum kümmert.

- > Aufgrund eines im Unternehmen unterzeichneten KAA kann der Arbeitnehmer eine Prämie oder eine Entschädigung erhalten, wenn er seine Arbeitskleidung zuhause (oder anderswo) selbst reinigt, instand hält oder instand setzt, vorausgesetzt, dass:

- eine Risikoanalyse nachgewiesen hat, dass die Arbeitskleidung keine Gefahr für den Arbeitnehmer, andere Personen oder die Umwelt darstellt;
- der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und der Präventionsberater vorher eine Stellungnahme abgegeben haben;
- die Arbeitnehmer die erforderlichen Anweisungen für die Reinigung, Instandhaltung oder -setzung der betreffenden Arbeitskleidung erhalten haben.

Der Kauf und Ersatz, die Reinigung und Instandhaltung oder -setzung von Arbeitskleidung darf für den Arbeitnehmer auf keinen Fall mit Kosten verbunden sein. Es ist daher darauf zu achten, dass die vom Arbeitgeber gewährten Prämien oder Entschädigungen alle tatsächlich anfallenden Kosten (Wasser, Strom, Produkte usw.) abdecken.

IHRE FRAGE
UNSERE ANTWORT



© Shutterstock

Ich bin Selbstständiger im Nebenberuf. Kann ich weiter nebenberuflich arbeiten, wenn ich meine Stelle als Arbeitnehmer verliere?



Piet Van den Bergh,
Rechtsberater der CSC

Ja. Diese nebenberufliche Tätigkeit kann mit Arbeitslosengeld kumuliert werden, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- > Sie haben den Nebenberuf bereits während Ihrer Beschäftigung als Arbeitnehmer ausgeübt, und zwar mindestens drei Monate lang, ehe Sie einen Antrag auf Arbeitslosengeld stellen.
- > Sie geben Ihre nebenberufliche Tätigkeit zum Zeitpunkt der Beantragung des Arbeitslosengeldes bei Ihrer Zahlstelle an. Sie müssen die Frage „Üben Sie einen Nebenberuf aus?“ auf dem Formular C1 mit „Ja“ beantworten. Sie müssen ebenfalls ein Formular C1A ausfüllen.
- > In der Woche (von Montag bis Freitag) dürfen Sie diesen Nebenberuf nicht tagsüber (zwischen 7 und 18 Uhr) ausüben. Diese Einschränkung gilt nicht an Samstagen und Sonntagen. Wenn Sie diese Tätigkeit in der Woche tagsüber ausüben (es muss sich um einen Ausnahmefall handeln), MÜSSEN Sie das entsprechende Feld auf Ihrer Kontrollkarte schwärzen, bevor Sie mit der Arbeit beginnen. Ihre monatliche Zulage wird dann um 1/24 gekürzt.
- > Bestimmte Tätigkeiten sind verboten (z.B. eine Berufstätigkeit, die nur nach 18 Uhr ausgeübt wird).

Das Einkommen aus Ihrem Nebenberuf führt nicht zu einer Kürzung Ihres Arbeitslosengeldes, wenn Sie diese Tätigkeit nicht tagsüber während der Woche ausüben und das jährliche Einkommen aus Ihrem Nebenberuf 5.210 Euro nicht übersteigt.

NICHT als Arbeitskleidung gelten:

- > Persönliche Schutzausrüstungen. Wenn ein Kleidungsstück den Arbeitnehmer vor einer anderen Gefahr als Schmutz schützen soll (z.B. Verbrennungen, Schnittwunden usw.), kann es nicht als Arbeitskleidung bezeichnet werden, selbst wenn es den Arbeitnehmer auch vor Schmutz schützt.
- > Uniformen und „standardisierte Kleidung“, AUSSER wenn sie den Arbeitnehmer auch vor Schmutz schützen sollen. Zwei Beispiele:
 - Sie arbeiten als Kellner in einem Restaurant und müssen eine Schürze mit dem Logo des Restaurants tragen. Die Schürze dient unter anderem dazu, Sie beim Servieren vor Schmutz zu schützen, sie ist also Arbeitskleidung.
 - Sie arbeiten als Verkäufer bei einem Autohändler und müssen eine Jacke mit dem Logo der Marke tragen. Die Risikoanalyse zeigt, dass Ihre „gewöhnliche Tätigkeit“ nicht schmutzig macht. Die Jacke ist daher keine Arbeitskleidung, sondern „standardisierte Kleidung“.

© Shutterstock



Herausforderungen und Chancen des Green Deal



Welche Perspektiven und Auswirkungen hat der europäische Green Deal auf den Arbeitsmarkt? Werfen wir einen genaueren Blick auf diesen ehrgeizigen Plan.

2019 rief das Europäische Parlament den Klimanotstand aus. Als Reaktion darauf hat die Europäische Union den ehrgeizigsten Plan aller Zeiten auf den Weg gebracht: den europäischen Green Deal. Vorrangiges Ziel ist es, Europa bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent zu machen. Das bedeutet, dass alles, was auf dem gesamten Gebiet der EU an Treibhausgasemissionen (THG) ausgestoßen wird, irgendwo gespeichert werden muss, zum Beispiel in der Vegetation. Doch damit es gelingt, alle Emissionen zu binden, müssen sie drastisch reduziert werden: Bäume zu pflanzen, wird nicht ausreichen...

Da das Jahr 2050 noch in weiter Ferne zu liegen scheint, hat sich die EU ein Zwischenziel gesetzt: Bis 2030 sollen die Treibhausgasemissionen um 55 % gesenkt werden. Daher ist eine Reihe von Reformen und Mechanismen geplant, die bewirken werden, dass Umweltverschmutzung teurer wird als Investitionen in energieeffizientere Technologien. Wenn europäische Unternehmen ihren Marktanteil halten und wettbewerbsfähig sein wol-

len, müssen sie sich daher an neue Marktzwänge anpassen.

Kohlenstoffbilanz

Um europäische Unternehmen, die durch diese Reformen höhere Kosten tragen müssten, nicht zu benachteiligen, hat die EU ein „CO₂-Grenzausgleichssystem“ vorgesehen. Tatsächlich könnte sich die kohlenstoffintensive Produktion in Länder mit weniger strengen Klimarichtlinien verlagern.

-55 %

Bis 2030 sollen die Treibhausgasemissionen um 55 % gesenkt werden.

Um dies zu vermeiden, hat die EU beschlossen, die Einfuhr von außerhalb Europas hergestellten Waren, die nicht den neuen EU-Anforderungen entsprechen, zu besteuern. Dies wird dazu beitragen, die Waage auszuglei-

chen, den Wettbewerb wiederherzustellen und andere Länder in der Welt zu ermutigen, ebenfalls in sauberere Technologien zu investieren, wenn sie ihre Kosten senken wollen.

Auswirkungen auf die Beschäftigung

Die Stahl-, Zement-, Glas- und (petro-)chemische Industrie sind die Hauptverursacher von Treibhausgasen in Belgien.

Die Arbeitnehmer in diesen Sektoren haben berechtigte Bedenken über die möglichen Folgen dieses Übergangs: Standortverlagerungen, wirtschaftliche Lebensfähigkeit, Auswirkungen auf die derzeitigen Arbeitsplätze usw. Die Schaffung von Mechanismen zur Sicherung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit bietet jedoch eine differenziertere Sichtweise. Auch der Übergang zu einer grünen Wirtschaft bietet große Chancen. Neuausrichtungen hin zu erneuerbaren Energien, energetischer Sanierung und nachhaltiger Mobilität können neue Tätigkeitsbereiche erschließen und

potenziell mehr Arbeitsplätze schaffen als Arbeitsplätze abbauen.

Und die Gewerkschaft?

Die MilitantInnen sind besorgt über die unfairen finanziellen Auswirkungen dieses Übergangs auf einkommensschwache Haushalte. Wir wissen jedoch, dass Untätigkeit in Bezug auf den Klimawandel zu höheren Kosten (Naturkatastrophen, Gesundheitsprobleme usw.) führen könnte als die für diesen Übergang erforderlichen Investitionen.

Der Green Deal muss dazu dienen, eine nachhaltige und faire Wirtschaft für alle aufzubauen. Die CSC spielt bei diesem Wandel eine entscheidende Rolle, indem sie auf einen inklusiven Übergang hinarbeitet, sich für faire Regeln einsetzt, Arbeitnehmer



für grüne Arbeitsplätze unterstützt und ihre Beteiligung an der Entscheidungsfindung fördert.

Indem sie informiert und engagiert bleibt und aufmerksam auf

die Chancen achten, die sich ihnen bieten, können Arbeitnehmer eine aktive Rolle beim Aufbau einer umweltfreundlicheren und gerechteren Wirtschaft für alle spielen.

Was geschieht mit unseren Arbeitern?

© David Taquin



Während einer CSC-Debatte im Februar 2023 sprach Jean-Michel Culot, damals Delegierter bei Holcim¹, einem Zementunternehmen mit Sitz in Obourg (Mons), über die Herausforderungen in Bezug auf die Reduzierung des Kohlenstoffausstoßes, die Beschäftigung und die Ausbildung.

Am Standort Obourg sind rund 160 Arbeitnehmer beschäftigt, deren Zukunft derzeit völlig ungewiss ist. Der Kreidesteinbruch, der unsere Öfen versorgt, neigt sich dem Ende zu. Um die Aktivitäten in Belgien zu erhalten und gleichzeitig den CO₂-Ausstoß zu reduzieren, will Holcim einen neuen Klinkerofen bauen, der mit Kalkstein aus einem neuen Steinbruch in der Region Tournai gespeist werden soll.

Dieser neue Ofen wird es ermöglichen, das CO₂ zu konzentrieren, abzuscheiden und später aufzubereiten. Wenn er entsteht, soll er die fortschrittlichsten Technologien aus technischer und ökologischer Sicht enthalten. Ich sage „wenn“, denn die auf 500 Millionen Euro geschätzte Investition ist noch nicht beschlossen. Insbesondere werden europäische öffentliche Beihilfen erwartet. Doch die Zeit drängt: Die Kreidelagerstätte wird in drei Jahre erschöpft sein. Wenn dieses Projekt nicht umgesetzt wird, werden schätzungsweise rund 300 Arbeiter verschiedener Standorte betroffen sein. Entscheidet sich Holcim hingegen für eine Investition in ein neues Werk, ist das eine gute Nachricht für die Beschäftigung in der Region.

Qualifikationen und Jobs

Aber es stellt sich eine Frage, und zwar die nach den Qualifikationen der heutigen Arbeitnehmer. Unsere Industrie ist mehr als ein Jahrhundert alt und ihre Techniken haben sich im Laufe der Zeit kaum verändert. Mit anderen Worten: Es besteht die Gefahr, dass wir von der Grundschule zu einer 4.0-Evolution in puncto Fähigkeiten übergehen. Was passiert mit unseren Arbeitern? Als Gewerkschaftsvertreter haben wir die Unternehmensleitung oft aufgefordert, diese zukünftigen Entwicklungen zu antizipieren, aber das Herausschieben von Entscheidungen hilft nicht weiter.

Viele Sektoren sind vom ökologischen Wandel betroffen. Welche Auswirkungen wird das auf unsere Arbeitsplätze haben? Das ist längst nicht überall klar. Vor Ort stellen wir fest, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter im Vorfeld nicht ausreichend informiert und in diese Fragen einbezogen werden. Oder erst dann, wenn Entscheidungen anstehen...

Die Unternehmen müssen gezwungen werden, diese Auswirkungen auf die Beschäftigung zu antizipieren: Welche Gewerbe und Berufe müssen sich ändern? Welche neuen Fähigkeiten und Funktionen werden benötigt? Wie können die Arbeitnehmer in diese Überlegungen einbezogen werden? Alle Unternehmen müssen sich diese Fragen stellen und ehrgeizige Ausbildungspläne aufstellen, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, eine Umschulung für einen Beruf, der zu ihnen passt, in Betracht zu ziehen und eine Ausbildung unter guten Bedingungen zu absolvieren.

¹ Heute ist er nicht mehr dort beschäftigt.





© Shutterstock

„Die Staaten gewinnen nichts im Schiedsgerichtssystem“

Die Plattform für fairen und nachhaltigen Handel, der auch die CSC angehört, ist der Ansicht, dass der Energiecharta-Vertrag (ECT) den durch den Green Deal eingeleiteten grünen Wandel gefährdet. Darstellung eines gefährlichen und kostspieligen demokratischen Anachronismus.

Der 1994 unterzeichnete ECT sollte europäische Unternehmen schützen, die in den rechtlich instabilen Energiesektor der ehemaligen Ostblockstaaten investierten. Dank der ISDS-Klausel¹ konnten Investoren die nationalen Gerichtsbarkeiten umgehen und Staaten direkt vor privaten Schiedsrichtern verklagen (Investitionsschiedsverfahren). Diese Klausel kann bei einer direkten Enteignung, wie z.B. einer willkürlichen Verstaatlichung, geltend gemacht werden oder bei einer „indirekten“ Enteignung, d.h. jeder (sozialen, ökologischen...) Maßnahme, die zu einer Verringerung der vom Privatsektor erwarteten Gewinne führen könnte.

Bedrohungen

Im Jahr 2023 sieht die Lage anders aus. Im Rahmen der Bekämpfung des Klimawandels ist der durch den Energiecharta-Vertrag gewährte Schutz von Investitionen ein großes

Hindernis für das Ziel der Klimaneutralität bis 2050 und die Bekämpfung der Energiearmut. Die Androhung von Schiedsverfahren durch Energieunternehmen birgt nämlich die Gefahr, dass Staaten auf Maßnahmen verzichten, die beispielsweise auf die Abkehr von fossilen Brennstoffen, die Aussetzung von Ölprojekten oder die Regulierung der Energiepreise abzielen. Infolgedessen waren mehrere europäische Länder gezwungen, ihre Klimaambitionen zurückzuschrauben, oder wurden mit Geldstrafen belegt, weil sie den Wert von Investitionen in fossile Brennstoffe gefährdet hatten. Dank dieser Klausel konnten Unternehmen bereits Hunderte von Millionen Euro an Entschädigungen erhalten, und zwar auf Kosten der Steuerzahler von Staaten, welche bestrebt sind, die Ziele der Kohlenstoffreduzierung zu erreichen, die jedoch dem Energiecharta-Vertrag beigetreten waren. Für die Plattform für fairen und nachhaltigen Handel „gewinnen die Staaten nichts in diesem Schiedsgerichtssystem“. Im vergangenen Juni prangerte sie auch die Rechtswidrigkeit der Situation nach europäischem Recht an.

Austritt aus dem Vertrag

Die Europäische Kommission stellt fest, dass der Energiecharta-Vertrag nicht mit den europäischen Rechtsvorschriften vereinbar ist, selbst wenn er reformiert würde, und prüft derzeit die Möglichkeiten eines Ausstiegs. Dies wird von den Mitgliedstaaten nicht einstimmig unterstützt. Derzeit werden drei Optionen geprüft. Die CSC und die Plattform befürworten den Austritt der EU und der Mitgliedstaaten aus dem Vertrag. Außerdem fordern sie Belgien auf, im EU-Rat Stellung zu beziehen und sich für die von der Kommission vorgeschlagene Position einzusetzen: kollektiv aus dem ECT auszutreten. Dieser Ausstieg muss für die Plattform „von einem Abkommen begleitet werden, das die ISDS-Klausel und die Überlebensklausel neutralisiert, sowie von einer Politik der Zusammenarbeit in den Bereichen Außenhandel und Energie. Diese soll unter anderem das derzeitige Niveau der Energieversorgung aufrechterhalten und stärken, das für die grüne Reindustrialisierung Europas und damit für den ökologischen Wandel und die Beschäftigung erforderlich ist.“

Die Vertreter der Plattform kommen zu dem Schluss, dass „der ECT ein großes Hindernis ist, dessen negative Auswirkungen auf den ökologischen Wandel so schnell wie möglich beseitigt werden müssen“.

Die Gewerkschaften mobilisieren gegen Sparpolitik

20.000 Menschen zogen Mitte Oktober durch die Straßen von Paris, um gegen die Pläne der Europäischen Union zur Wiedereinführung der Sparpolitik zu protestieren. Diese würde einige europäische Länder zwingen, ihre Ausgaben allein im nächsten Jahr um insgesamt 45 Milliarden Euro zu kürzen.



Auch CSC-Generalsekretärin Marie-Hélène Ska demonstrierte in Paris.

Die CSC und andere Gewerkschaften schlossen sich selbstverständlich diesem Aktionstag an, der auch höhere Löhne, angemessene Renten und die Gleichstellung von Frauen und Männern forderte. Die Demonstration war Teil einer breiten Mobilisierung der europäischen Gewerkschaften im Rahmen der Kampagne des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), die die Rückkehr der europäischen Sparpolitik verhindern will.

Auch Marie-Hélène Ska, die Generalsekretärin der CSC, war dort. Für sie zeigt sich die Sparpolitik „schon in der fehlenden Finanzierung der Kinderbetreuung und des Schulwesens. Es gibt praktisch keine Investitionsmöglichkeiten mehr. Es ist jedoch dringend notwendig, den wirtschaftlichen und ökologischen Übergang vorzubereiten und die Zukunft der Arbeitnehmer und der künftigen Generationen zu sichern.“

Drastische Kürzungen

Ab Januar 2024 könnten vierzehn Mitgliedstaaten, darunter Belgien, gezwungen sein, ihre Ausgaben drastisch zu kürzen oder auszugleichen, indem sie im Rahmen des neuen Stabilitäts- und Wachstumspakts einen entsprechenden Betrag über Steuern erheben. Für Esther Lynch, die Generalsekretärin des EGB, „ist es noch schlimmer, dass diese Sparpläne zu einem Zeitpunkt kommen, an dem die Unternehmensgewinne und die Dividenden der Aktionäre Rekordhöhen erreicht haben und bis zu 13 Mal

schneller steigen als die Löhne.“

Die Haushaltsvorschriften der Europäischen Union waren 2020 ausgesetzt worden, um die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie zu bewältigen, sollen aber im Januar 2024 wieder eingeführt werden. Es gibt zwar Vorschläge zur Änderung dieser Vorschriften, aber sie würden immer noch bedeuten, dass Mitgliedstaaten mit einem Haushaltsdefizit über 3 % des Bruttoinlandsproduktes (BIP) dieses Defizit jedes Jahr um mindestens 0,5 % des BIP senken müssten.

Der EGB fordert, dass die Haushaltsvorschriften um ein weiteres Jahr ausgesetzt werden, um eine ordentliche Debatte über die Folgen der Sparpolitik und ihre Alternativen zu ermöglichen.

Gemeinsame Forderungen

Für den EGB ist es notwendig, die gemeinsame europäische Kreditaufnahme zu erhöhen und eine goldene Regel für öffentliche Investitionen einzuführen. Dies würde sicherstellen, dass Länder, die für den Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft unerlässlichen Investitionen tätigen können, während sie gleichzeitig die laufenden Ausgaben auf einem angemessenen Niveau halten. Diese Forderungen werden am 13. Dezember bei einer Kundgebung der europäischen Gewerkschaftsorganisationen in Brüssel erneut vorgebracht werden.

STOPP Gewalt gegen Frauen

Femizide, anhaltende Gewalt, sexuelle Gewalt, wirtschaftliche Gewalt und Auswirkungen auf die Gesundheit und das Leben von Frauen... Die von Frauen erlittene Gewalt hat viele Facetten. In diesem Jahr bekräftigen wir erneut unsere Solidarität mit dem Kampf gegen alle Formen von Gewalt an Frauen.

26. November in Brüssel: Demo gegen Gewalt an Frauen

www.facebook.com/mirabal.belgium



¹ Diese Klausel, nach der Investitionen nach dem Austritt 20 Jahre lang durch den ECT geschützt sind, ist eines der Haupthindernisse für diese Option.

„Handeln ist keine Option mehr, sondern eine Pflicht“

Ein Belgier wurde zum Generalsekretär des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) gewählt. Das Beste daran ist, dass dieser Belgier seine Gewerkschaftskarriere bei der CSC begonnen hat. Luc Triangle (62) ist bereit für seine Aufgabe. „Der IGB brauchte einen Brückenbauer. Vielleicht ist das eine Fähigkeit, die wir Belgier schneller entwickeln.“

Sie waren der einzige Kandidat für das Amt des IGB-Generalsekretärs. Wie erklären Sie sich das?

Ich wurde von (praktisch) allen Organisationen für die Leitung des IGB vorgeschlagen. Im Mai wurde ich zum vorläufigen Generalsekretär ernannt und bereits im Juni wurde ich gebeten, diese Rolle auch weiterhin zu übernehmen. Das war ziemlich einzigartig, denn bei der vorherigen Wahl hatte es einen starken und intensiven Wahlkampf zwischen zwei Kandidaten gegeben. Dieser Kampf war an sich eine gute Sache, aber er hat unsere Organisation auch gespalten. Wir erkannten, dass es an der Zeit war, nach jemandem zu suchen, für den es einen Konsens gibt. Der IGB brauchte jemanden, der Brücken baut, der sowohl großen als auch kleinen Ländern zuhört und so die Entscheidungen, die innerhalb der Organisation getroffen werden müssen, vorbereiten kann. Vielleicht ist das eine Fähigkeit, die wir Belgier schneller entwickeln. Es geht nicht um mich. Die Organisation muss immer im Mittelpunkt stehen. Das ist der Standpunkt, den ich stets vertreten habe.

Wie wichtig ist es angesichts der Herausforderungen, denen sich der IGB derzeit gegenüber sieht, Brücken bauen zu können?

Nun, die Herausforderungen sind immens. Wir leben in einem sehr schwierigen geopolitischen Umfeld mit Konflikten zwischen den USA, Russland und China. Wir tragen unseren Teil dazu bei: Wegen des Krieges mit der Ukraine wurde die russische Gewerkschaft als Mitglied des IGB suspendiert. Die Demokratie ist ebenfalls in Gefahr. Wir verteidigen die Demokratie, denn wir sind die

größte soziale Bewegung der Welt mit 200 Millionen Mitgliedern in 167 Ländern und 340 Organisationen. Auch die Rechte der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften werden in Frage gestellt. Die Freiheit der Arbeitnehmer, einer Gewerkschaft beizutreten, das Recht auf Kollektivverhandlungen, das Recht auf freie Meinungsäußerung - all diese Rechte nehmen auf der ganzen Welt ab. Hinzu kommen die immer größer werdenden Unterschiede zwischen Arm und Reich und der Klimawandel. All diese Themen sind von entscheidender Bedeutung und stellen unsere größten Herausforderungen dar.

Sie sprechen den Klimawandel an. Ist es nicht schwierig, die Balance zwischen Klima und Industrie zu finden?

Als Gewerkschaftsbewegung müssen wir uns für die Klimaagenda entscheiden, die wir alle kennen. Sie basiert auf wissenschaftlichen Berichten, auf dem Pariser Abkommen... Wir haben keine andere Wahl. Wir müssen handeln und gegen die globale Erwärmung kämpfen. Wir sind keine Klimabewegung, aber das bedeutet nicht, dass uns diese Herausforderung nicht beschäftigt. Der Preis für den Klimawandel darf nicht von den Arbeitnehmern bezahlt werden. Und wie ich festgestellt habe, als ich noch für IndustriAll Europe arbeitete, besteht durchaus die Gefahr, dass Arbeitnehmer und sogar ganze Regionen bei diesem Übergang zurückbleiben, in Europa, aber auch außerhalb. Das ist für uns der wichtigste Punkt dieser Debatte, aber auch der schwierigste. Wir müssen nach einer Lösung für die Bergarbeiter suchen, die nicht mehr in den Minen arbeiten können, für die Arbeiter in den Automobilunternehmen, die nun

Elektromotoren statt herkömmlicher Motoren bauen müssen. All diese Arbeitnehmer laufen Gefahr, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Mit einer guten Aus- und Weiterbildung finden sie eventuell wieder einen neuen Job, aber Ausbildung allein reicht nicht aus. Wir müssen neue Arbeitsplätze schaffen, auch in den Regionen, die durch den Klimawandel in Schwierigkeiten geraten. Diese Arbeitnehmer dürfen nicht den Preis für den Übergang zahlen. Sie müssen die Möglichkeit haben, in ihrer eigenen Gegend einen Arbeitsplatz zu finden, und ihre Kinder auch.

Es scheint nicht einfach, auf internationaler Ebene eine gemeinsame Basis für dieses Thema zu finden.

Es besteht immer die Gefahr, dass Unternehmen in Belgien oder Europa schließen und ihre Tätigkeit in Regionen fortsetzen, in denen andere Vorschriften gelten. Seien wir ehrlich, das ist heute bereits der Fall. Unternehmen können auch Produkte importieren, die in anderen Ländern mit anderen Klimagesetzen hergestellt wurden. Für mich ist das unlauterer Wettbewerb und wir müssen versuchen, uns dagegen zu wehren. In Europa befinden wir uns derzeit in einem schwierigeren Umfeld, in dem die Vorschriften bereits strenger oder belastender sind. Auf der anderen Seite ist dies auch eine Gelegenheit, einen Vorsprung in der Technologie und beim Übergang zu gewinnen. Irgendwann müssen wir alle an einem Strang ziehen, und es ist besser, an der Quelle zu sein, als die Technologie anderswo kaufen zu müssen. Das Klima ist jedoch nicht unsere einzige Priorität. Angriffe auf die Demokratie und die Rechte von Arbeitnehmern und Gewerkschaften sind nach wie vor wichtig.

Angriffe auf Gewerkschaftsrechte erleben wir auch bei uns, mit dem Van Quickenborne-Gesetz, gegen das wir Aktionen durchführen...

Weltweit erleben wir Angriffe auf die Gewerkschaftsrechte. Belgien ist kein Einzelfall. Ähnliche Situationen



© Guy Puttemans

„DER PREIS FÜR DEN KLIMAWANDEL DARF NICHT VON DEN ARBEITNEHMERN GEZAHLT WERDEN.“
LUC TRIANGLE

Wer ist Luc Triangle?

Luc Triangle (62) arbeitete von 1984 bis 2011 bei der CSC, sowohl für die Jugend als auch für die damalige CSC-Metall. Er war auch Leiter des CSC-Zentrums in Elewijt. 2011 wechselte Luc Triangle, der sich bei der CSC ebenfalls um die internationale Arbeit kümmerte, zur Europäischen Gewerkschaftsföderation für Textil, Bekleidung und Leder, deren Generalsekretär er wurde. Von 2012 bis 2023 war er erster stellvertretender und anschließend Generalsekretär von IndustriAll Europe. Im Mai dieses Jahres wurde er vorläufiger Generalsekretär des Internationalen Gewerkschaftsbundes, und im Oktober wurde er schließlich zu dessen Generalsekretär gewählt.

gibt es zum Beispiel in Großbritannien und Frankreich. Es ist genau das Streikrecht, das uns dorthin gebracht hat, wo wir heute stehen. Wir können diesbezüglich niemals auch nur die geringsten Abstriche akzeptieren. Wir führen diesen Kampf im Rahmen der Internationalen Arbeitsorganisation, aber der Kampf, den auch die Gewerkschaften und andere Organisationen in Belgien führen, ist von entscheidender Bedeutung. Wir dürfen nicht die geringste Einschränkung des Streikrechts akzeptieren. Die Ausgabe 2023 des „Globalen Rechtsindexes“⁽¹⁾ zeigt einen echten Rückgang der Gewerkschaftsrechte in Europa. Es ist das erste Mal, dass Europa eindeutig als Kontinent identifiziert wird, auf dem die Rechte sich rückläufig entwickeln. Wenn wir nach Großbritannien schauen, wo es ständig Angriffe auf Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gibt, herrscht dort die gleiche Situation wie in Ländern in Südamerika, im Nahen Osten oder in Afrika. Die Situation in Europa entwickelt sich nicht in die richtige Richtung. Gegen diese Angriffe vorzugehen, ist keine Option mehr, sondern eine Pflicht!

(1) www.globalrightsindex.org/de/2023

Sie sind krank?

Die neue Regelung sieht 3 Tage pro Jahr ohne Attest vor

/// Drei Mal pro Kalenderjahr müssen Sie kein ärztliches Attest mehr für den ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit vorlegen. Fast ein Jahr nach Inkrafttreten der neuen Regelung ziehen wir Bilanz.

Grundsätze bei Arbeitsunfähigkeit

Wenn Sie (aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls) arbeitsunfähig sind, ist Ihr Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, Ihnen Ihren normalen Lohn weiterzuzahlen, und zwar während der ersten 30 Kalendertage der Arbeitsunfähigkeit (wenn Sie angestellt sind). Diese Lohnfortzahlung ist an die Erfüllung von drei Bedingungen geknüpft:

1. Den Arbeitgeber informieren. Sie müssen Ihren Arbeitgeber so schnell wie möglich darüber informieren, dass Sie nicht arbeiten können, sei es telefonisch, per SMS oder E-Mail, über einen Kollegen, ein Familienmitglied usw. Es ist jedoch ratsam, einen schriftlichen Nachweis dieser Mitteilung zu haben (z.B. indem Sie Ihren Anruf mit einer Mail bestätigen).

2. Ein ärztliches Attest einreichen. Aber anders als man denkt, ist das nicht automatisch Pflicht. Vielmehr muss dies entweder in der Arbeitsordnung oder in einem kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) ausdrücklich vorgesehen sein. Ist dies nicht der Fall, sind Sie nicht verpflichtet, ein ärztliches Attest einzureichen, es sei denn, Ihr Arbeitgeber fordert Sie nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit schriftlich dazu auf. In der Praxis haben die meisten Arbeitgeber eine Arbeitsordnung, in der die verpflichtete Vorlage eines ärztlichen Attestes ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit vor-

gesehen ist. Die Frist für das Einreichen dieses Attestes kann in der Arbeitsordnung präzisiert werden. Ist dies nicht der Fall, muss das Attest innerhalb von zwei Arbeitstagen ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eingereicht werden (der Empfang kann auch nach dieser Frist erfolgen). Das Gesetz sieht keine bestimmte Modalität vor: Sie können Ihr ärztliches Attest persönlich abgeben oder es per E-Mail, Post, Einschreiben usw. zustellen.

3. Sich von einem Kontrollarzt untersuchen lassen. Der Arbeitgeber hat das Recht, Ihre Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt seiner Wahl (dem sogenannten Kontrollarzt) bei Ihnen zu Hause oder in dessen Praxis kontrollieren zu lassen. Diese Kontrolle kann während der gesamten Arbeitsunfähigkeit erfolgen, einschließlich des Zeitraums, der nicht mehr durch den garantierten Lohn abgedeckt ist. Der Kontrollarzt überprüft nur, ob Sie arbeitsunfähig sind und wie lange Sie es voraussichtlich sein werden. Alle anderen Daten fallen unter die ärztliche Schweigepflicht. Der Kontrollarzt ist nicht befugt, dem Arbeitgeber die Diagnose mitzuteilen oder in die von Ihrem Hausarzt verordnete Behandlung einzugreifen.

Wenn Sie diesen Verpflichtungen nachkommen, haben Sie ab dem ersten Tag Ihrer Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf 30 Tage garantierten Lohn, der vollständig vom Arbeitgeber getragen wird. Andernfalls haben Sie keinen Anspruch auf

Ihren garantierten Lohn (außer bei höherer Gewalt), bis Sie die Anforderungen erfüllen.

Dauert Ihre Arbeitsunfähigkeit länger als 30 Tage, sind Sie durch die Krankenversicherung gedeckt und erhalten eine Entschädigung von Ihrer Krankenkasse.

Befreiung von der Verpflichtung eines ärztlichen Attestes

Seit dem 28. November 2022 sind Sie nicht mehr verpflichtet, für den ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest einzureichen, und zwar bis zu drei Mal pro Kalenderjahr.

Unternehmen, die am 1. Januar 2023 weniger als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, können jedoch durch ihre Arbeitsordnung (oder ein KAA) von der Regel der drei Tage ohne Attest abweichen. Die Arbeitsordnung muss erwähnen, dass sie von der neuen gesetzlichen Regelung abweicht. Die besagten Unternehmen können sich nicht auf einen bereits bestehenden Vermerk in der Arbeitsordnung stützen (laut dem der Arbeitnehmer ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest einreichen muss), sondern sie müssen ihre Arbeitsordnung abändern.

Wenn Sie in einem Unternehmen arbeiten, das am 1. Januar 2023 mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigte, oder in einem Unternehmen, das zu diesem Zeitpunkt weniger als 50 Beschäftigte zählte, aber seine Arbeitsordnung nicht geändert hat, um eine Abweichung von der neuen gesetzlichen Regelung vorzusehen, sind Sie nicht mehr verpflichtet, am ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit

ein ärztliches Attest einzureichen (selbst dann nicht, wenn die Vorlage eines ärztlichen Attestes ab dem ersten Tag in der Arbeitsordnung noch vorgesehen ist!). Sie können diese Möglichkeit maximal drei Mal pro Kalenderjahr in Anspruch nehmen. Der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit kann ein einzelner Fehltag oder der erste Tag einer längeren Abwesenheit sein. Wenn die Abwesenheit nach dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit fortgesetzt wird und Sie für die folgenden Tage ein ärztliches Attest vorlegen müssen, wird die Frist, innerhalb derer das ärztliche Attest eingereicht werden muss, ab dem ersten Tag berechnet, der durch das ärztliche Attest abgedeckt ist.

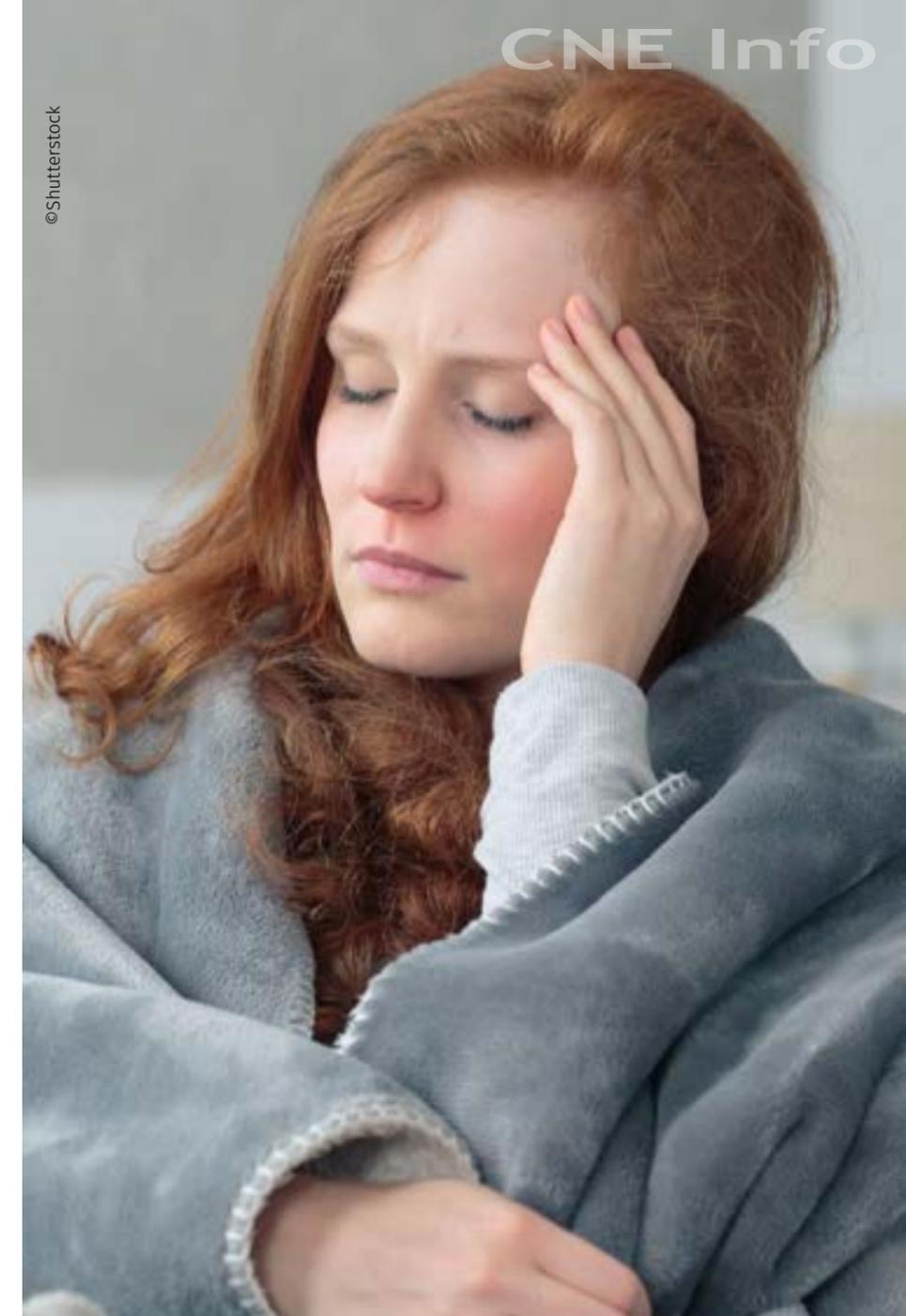
Die Befreiung bezieht sich nur auf die Pflicht, ein ärztliches Attest einzureichen, wenn dies in der Arbeitsordnung oder einem KAA vorgesehen ist oder vom Arbeitgeber verlangt wird. Sie entbindet Sie in keinem Fall von der Pflicht, den Arbeitgeber unverzüglich über Ihre Abwesenheit zu informieren oder sich gegebenenfalls einer Untersuchung durch den Kontrollarzt zu unterziehen.

Wenn Sie die Befreiung von der Vorlage eines ärztlichen Attestes nutzen und sich nicht an Ihrer üblichen, dem Arbeitgeber bekannten Adresse aufhalten, müssen Sie ihn über die Adresse informieren, an der Sie sich während des ersten Tages der Arbeitsunfähigkeit aufhalten (damit er gegebenenfalls die ärztliche Kontrolle organisieren kann).

Beispiele:

1. Sie erscheinen nicht zur Arbeit am 2. Januar, am 17. Februar und am 27. Juni. Für diese drei Tage haben Sie gemäß der neuen Regelung kein ärztliches Attest eingereicht. Am 16. August sind Sie erneut krank. Dann müssen Sie für diesen Tag ein ärztliches Attest einreichen, wenn dies in der Arbeitsordnung oder einem KAA vorgesehen ist oder wenn der Arbeitgeber dies von Ihnen verlangt.
2. Sie fehlen zum ersten Mal in diesem Jahr am Montag, dem 10. April, und sind bis Freitag, den 14. April, krank. Die Arbeitsordnung sieht vor, dass Sie ein ärztliches Attest einreichen müssen. Sie haben dann zwei Möglichkeiten:
 - Sie reichen ein ärztliches Attest ein, das den gesamten Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit, einschließlich des ersten Tages, abdeckt (10. bis 14. April). Die Frist für die Einreichung des Attestes beginnt ab dem ersten Tag, der durch dieses Attest abgedeckt wird, d.h. dem 10. April.
 - Sie reichen kein ärztliches Attest für den ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit (den 10. April) ein, wie es Ihr Recht ist. Für die folgenden Tage, d.h. vom 11. bis 14. April, ist jedoch ein Attest erforderlich. Die Frist für die Einreichung dieses Attestes beginnt ab dem ersten Tag, für den das ärztliche Attest gilt, also dem 11. April.

© Shutterstock



**TEILEN SIE IHRE
IDEEEN
ÜBER DIE
ARBEIT
NICHT
NUR ZU
HAUSE.**



**Sie haben schon Ideen?
Werden Sie Kandidat/in**



diecsc.be/sozialwahlen

