



CSC fordert 0 % Lohnunterschied

Seite 8

Inhalt

Seite 3

Überberufliches Abkommen

Seiten 4-5

Wenn Vorladungen den Angstschweiß auf die Stirn treiben

Seite 6

Meldungen

Seite 7

Was tun im Falle der Arbeitsunfähigkeit?

Seiten 8-10

CSC fordert 0 % Lohnunterschied

Seite 11

Die Kraft, alt zu sein

Seite 12

Petition für saubere Kleidung

Seiten 13-15

CNE Info

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt
Jochen Mettlen
Maryline Weynand

Liliane Louges
Birgit Schlüter

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

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Eupen

Montag: 9-12 Uhr

Kelmis

Dienstag: 14-18 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9-12 Uhr
Donnerstag: 14-18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14-18 Uhr

JURISTISCHER DIENST

Eupen

Montag: 14-18 Uhr
Donnerstag: 9-12 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9-12 Uhr
Donnerstag: 14-18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14-18 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST

DEUTSCHLAND

Eupen

Mo: 14-18 Uhr Di: 14-17 Uhr

Kelmis

Di: 9-12 Uhr

LUXEMBURG

St. Vith

Di: 9-12 Uhr Do: 14-18 Uhr

Malmedy

Di: 14-18 Uhr

BEGLEITUNG LFA/ADG

Eupen

Montag-Donnerstag:
9-12.30 Uhr & 14-16 Uhr



ARBEITSLOSENDIENST

Eupen

Montag: 9-12 & 14-18 Uhr*
Donnerstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr

Kelmis

Dienstag: 9-12 & 14-18 Uhr*

St. Vith

Dienstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr
Donnerstag: 14-18 Uhr*

Malmedy

Dienstag: 8.30-12 & 14-18 Uhr*
Donnerstag: 8.30-12 Uhr

** 16 bis 18 Uhr für Berufstätige*

HOTLINE ARBEITSLOSENDIENST

- » Montags bis freitags: 9-11 Uhr
- » Dienstags und donnerstags: 13-15 Uhr

087 85 99 98

Ein Fehler in Ihrer Postanschrift?

Teilen Sie uns diesen mit: 087 85 99 59 oder
pressedienst@acv-csc.be



18 Entlassungen bei Sulzer?

Das Unternehmen Sulzer im Gewerbegebiet Les Plenes hat die Streichung von 18 Arbeitsstellen angekündigt. Der Betrieb ist auf die Herstellung von Pumpen spezialisiert. Ein erstes Treffen mit den Gewerkschaften ist für den 11. März anberaumt worden. Derzeit beschäftigt Sulzer rund 215 Mitarbeiter in Thimister-Clermont. Die Schweizer hatten vor zwei Jahren den Betrieb Ensival Moret übernommen. Die Hiobsbotschaften in Thimister-Clermont scheinen kein Ende zu nehmen. Mitte Februar hatte das auf Klima- und Kühlsysteme spezialisierte Unternehmen Munters eine Komplettschließung angekündigt. Dort stehen 216 Arbeitsstellen auf dem Spiel.

Klinik Malmedy in Turbulenzen

In den Um- und Ausbau der Klinik Reine Astrid in Malmedy wird derzeit viel Geld investiert, was scheinbar zu Liquiditätsproblemen geführt hat. Deshalb haben die Gemeinde Malmedy als einziger Aktionär, die Provinz Lüttich und die Hausbank die Kreditlinie aufgestockt. „Wir sind sehr aufmerksam, dass diese Situation keinen Einfluss auf das Personal haben wird“, erklärt Thierry Gilson von der CSC Öffentliche Dienste. Mit mehr als 420 Mitarbeitern ist das Krankenhaus der größte Arbeitgeber in Malmedy.

CSC Eupen

Ab Mitte März gelten für die Sozialsprechstunden im CSC-Dienstleistungszentrum Eupen neue Öffnungszeiten: jeweils montags von 9 bis 12 Uhr.

Infos: CSC.eupen@acv-csc.be oder 087 85 99 22

CSC befragt Basis zum Manteltarifabkommen

Die Sozialpartner haben sich Ende Februar auf einen Entwurf für ein Manteltarifabkommen mit einer zweijährigen Laufzeit geeinigt. Dieses Vorabkommen legt die CSC ihrer Basis vor. Eine Entscheidung fällt beim CSC-Generalrat am 26. März.

Der Entwurf des Überberuflichen Abkommens (ÜBA) sieht vor, dass in den nächsten zwei Jahren die Löhne um 1,1 % steigen sollen, zusätzlich zum Index (geschätzte 3,4 %). Das wären 40 % beziehungsweise 500 Millionen Euro mehr als die ursprüngliche Lohnspanne von 0,8 %, die die Gewerkschaften abgelehnt hatten.

Mindestlöhne

Der sektorenübergreifende Mindestlohn soll am 1. Juli 2019 ebenfalls um 1,1 % angehoben werden. Die Sozialpartner haben sich darauf verständigt, eine Anhebung der Bruttolöhne anstelle von Nettovorteilen anzustreben. Das ist wichtig, weil unter anderem das Krankengeld, das Arbeitslosengeld und die Renten aufgrund des Bruttolohnes berechnet werden. Darüber hinaus soll eine Arbeitsgruppe prüfen, inwiefern eine Erhöhung der Mindestlöhne über die 1,1 % hinaus möglich ist. Dabei werden steuerliche und steuerähnliche Maßnahmen in Betracht gezogen.

Arbeitnehmer, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fahren, könnten von einer Erhöhung der Arbeitgeberintervention von 64 auf 70 % profitieren, die auch auf kurze Arbeitswege (weniger als fünf Kilometer) ausgedehnt werden soll. Leider konnte keine Einigung über eine Verallgemeinerung der Fahrradzulage erzielt werden, mit Ausnahme einer Empfehlung an die Sektoren, um sie

zur Annahme zu ermutigen.

Das Vorabkommen sieht auch eine Steigerung der Kaufkraft für die Sozialleistungsbezieher in Höhe von rund 640 Millionen Euro vor. Ab 2020 könnten, mit Zustimmung der Regierung, 80 Millionen Euro hinzukommen. Die wichtigsten Maßnahmen über die Bindung an das Wohlbefinden wären zum einen die Erhöhung des Urlaubsgeldes für Rentner und Invaliden, zum anderen eine bedeutsame Anhebung der Mindestsätze.

Zeitkredit und Frühpension

Die Sozialpartner haben ebenfalls beschlossen, das Eintrittsalter für den Zeitkredit - ein Fünftel ab 55 Jahre und halbezeitig ab 57 Jahre - zu belassen. Die nächsten zwei Jahre soll das Zugangsalter zu den verschiedenen Ausnahmesystemen des SAB (ex-Frühpension) 59 Jahre betragen. Zwei Ausnahmen sind vorgesehen: das medizinische SAB ab 58 Jahre für 2019 und 2020, und das SAB-Unternehmen in Schwierigkeiten/Umstrukturierung, das für 2019 ab 58 Jahre und für 2020 ab 59 Jahre gelten soll.

Ein weiteres wichtiges Element: Die Arbeitgeber haben endlich ihre hohen Ansprüche in Sachen Flexibilität aufgegeben. Die 260 Zusatzstunden wurden, ergänzend zu den aktuellen 100 Stunden, auf 20 reduziert.

Wenn Vorladungen den Angstschweiß auf die Stirn treiben

Vorladungen von Ämtern und Behörden werfen nicht selten Fragen auf. Was wollen die von mir? Welche Dokumente muss ich mitnehmen? Drohen mir Sanktionen? Dabei gilt eine Maxime: eine Vorladung nimmt man wahr. Bei Vorladungen des LfA oder des ADG-Kontrolldienstes leistet die CSC Hilfestellung. Darüber sprachen wir mit der gewerkschaftlichen Begleiterin Carmen Keutgen.

Was versteht man unter einer gewerkschaftlichen Begleitung?

Wenn ein CSC-Mitglied eine Kontrolle beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) oder beim Kontrolldienst des Arbeitsamtes der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) hat, kann ich die Person im Vorfeld beraten und bei der Anhörung begleiten.

Wie verläuft die Beratung?

Sie erhalten beispielsweise eine Vorladung des LfA (ONEm), weil der Arbeitgeber Ihnen gekündigt hat. Auf dem C4-Formular, das der Arbeitgeber dem LfA übermittelt, steht ein „nicht wirtschaftlicher“ Grund. Dann werden Sie automatisch vorgeladen. Mit diesem Schreiben kommen Sie zu mir und ich werde Ihnen die Situation erklären. Dann gehe ich auf den Ablauf der Anhörung ein. Welche Art Fragen der Beamte stellt, wie man empfangen wird und worum es geht. Zudem besprechen wir die Aussagen, die Sie bei der Anhörung tätigen werden. Wir gehen den ganzen Fall durch. Ich weise Sie darauf hin, dass gewisse Dinge gesagt werden müssen, z.B. die Abmahnungen. Man muss auch wissen, dass bei Kündigungen das LfA unter gewissen Umständen den ehemaligen Arbeitgeber kontaktiert. Das heißt aber nicht, dass man von vornherein keine Chance hat. Im Gegenteil. Bei einer Vorladung zum ADG-Kontrolldienst handelt es sich in den meisten Fällen um eine Verfügbarkeitskontrolle. Konkret muss man nachweisen, wie man seine Arbeitssuche gestaltet.

Was muss der Betroffene für das erste Beratungsgespräch mitbringen?

In den Vorladungen steht, worum es geht. Geht es um eine Kündigung, bringt man das Kündigungsschreiben mit. Dieses Schreiben muss übrigens keine Begründung beinhalten. Auf dem C4-Formular müssen der

Kündigungsgrund und alle notwendigen Informationen zur Berechnung der Arbeitslosenentschädigung vom „Ex-“Arbeitgeber angegeben werden. Oftmals erhält man das C4 vom Arbeitgeber und reicht es mit seiner Eintragungsbescheinigung vom ADG bei der Zahlstelle, u. a. der CSC, ein. Auch wenn man im Ausland gearbeitet hat, bekommt man ein offizielles Formular für den Staat (PDU1 fürs Ausland). Man soll immer auf dem C4 nachlesen, welchen Grund der Arbeitgeber angegeben hat. Diese Begründung ist oft der Beginn allen Ärgers. Es ist der Knackpunkt. Sanktionen bedeuten aber nicht, dass man seine Rechte verliert. Eine gewisse Zeit erhält man eventuell kein Arbeitslosengeld.

Ist Eile geboten?

Es ist ratsam, sich nicht zu spät bei uns zu melden. Normalerweise erhält man die Vorladungen 14 Tage vorher. Rufen Sie nicht beim Amt an, sondern melden Sie sich direkt bei uns. Sollten Sie aus irgendeinem Grund - weil sie

wieder arbeiten, krank oder in Urlaub sind - verhindert sein, kann der Termin einmal aus triftigen Gründen verschoben werden. Deshalb muss man sich zeitig bei uns melden, damit wir das gemeinsam festlegen können. Wir müssen uns vor der Anhörung treffen. Dabei wird auch geklärt, ob noch Dokumente fehlen. Ansonsten kommen Sie mit Ihrer Vorladung und erklären mir telefonisch oder per Mail Ihren Fall. Ich möchte jedem ans Herz legen, alle Brief von LfA oder ADG zeitnah zu lesen. Für Fragen und Erklärungen stehen wir Ihnen zur Verfügung.

Welche Probleme treten zutage?

Es geht nicht nur um Kündigungen, sondern auch um den gleichzeitigen Bezug von Krankenkassen- und Arbeitslosengeld, falschen Angaben auf der Kontrollkarte oder Pensionsfragen. Das ist immer individuell zu sehen. Jeder Fall ist anders und nicht vergleichbar mit einem Problem, das vielleicht der Nachbar gekannt hat. Glauben Sie nicht alles, was so er-

Carmen Keutgen unterstützt CSC-Mitglieder bei Kontrollen von LfA und ADG.



zählt wird, sondern erkundigen Sie sich. Zudem ändert sich die Gesetzgebung fortlaufend.

Welche Probleme werden manchmal verkannt?

Die Kündigung in beiderseitigem Einverständnis stellt ein Riesenproblem dar. Dies klingt so nett und einfach. Aber es ist Vorsicht geboten, denn man willigt freiwillig in eine Kündigung ein. In diesem Fall muss sich die Person erklären, weil sie einen Antrag auf Arbeitslosenunterstützung stellt. Bei einer Kündigung in beiderseitigem Einverständnis wird der Bezug des Arbeitslosengeldes oftmals für mindestens vier Wochen ausgestellt. Die Sanktionen können aber noch deutlich höher ausfallen und es hängt auch von der familiären Situation ab. Es kann zum Beispiel auch Teilabzüge statt einer Komplettsperre geben. Das ist immer individuell zu sehen.

Vorladungen können sehr angsteinflößend sein, oder?

Die Vorladung ist in einem Amtsdeutsch verfasst, das viele erschrecken lässt. Leute kommen zu mir, die völlig fertig sind. Andere schimpfen über das System. Bei mir sollen die Leute den Druck ablassen, bei der Behörde geht das nicht. Dort sollte man nicht aufbrausen oder ausfallend wer-

Gewerkschaftliche Begleitung LfA und ADG

CSC Eupen

Montags bis donnerstags:
9-12.30 und 14-16 Uhr

carmen.keutgen@acv-csc.be
087 85 98 96

Arbeitsamt der DG

Dienststelle Sankt Vith
Vennbahnstraße 4/2 - 4780 St. Vith

Dienststelle Eupen
Hütte 79 - 4700 Eupen

www.adg.be

Landesamt für Arbeitsbeschaffung

Brauereihof 5 - 4700 Eupen
www.lfa.be

ONEm

Rue Bérïbou 33 - 4800 Verviers

Gründe für eine Kontroll-Vorladung

- Kündigung
- Kündigung in beiderseitigem Einverständnis
- Eigenkündigung
- Fehlverhalten bezüglich Arbeitslosengeld
- Kumulierbare Pensionsansprüche
- Gleichzeitiger Bezug von Kranken- und Arbeitslosengeld
- Änderung Familiensituation nicht angegeben
- Arbeitszeitreduzierung
- Abbruch Lehre oder Weiterbildung

den. Zum einen wirkt sich das negativ aus, zum anderen machen die Beamten auch nur ihren Job. Nachdem die Emotionen abgeklingen sind, machen wir eine nüchterne Analyse des Falls. Ich höre mir genau an, was die Leute zu sagen haben und stelle Zwischenfragen, um mir einen Überblick zu verschaffen. Dann reduzieren wir das Ganze auf das Wesentliche.

Wie ist die Erfolgsquote?

Die „Joker“ bei den Behörden sind mittlerweile selten geworden. Die Sanktionen belaufen sich auf 4, 8, 16 Wochen und mehr. Sanktionen kann man oftmals nicht entgehen, aber weitere Sanktionen können vermieden werden, wenn man hinget und sich auf eine normale Art und Weise erklärt. Zudem klären sich viele Sachen. Das LfA kontaktiert, wie eben gesagt, den ehemaligen Arbeitgeber. Meistens schickt er nochmals die Kündigung. Manche Arbeitgeber übermitteln haarsträubende Argumente. Darüber hinaus kennen die LfA-Mitarbeiter auch die Betriebe, die häufig entlassen. Natürlich müssen wir die Gesetze einhalten, aber wir nutzen alle Möglichkeiten, um die Sanktionen auf ein Minimum zu reduzieren. Deshalb muss man diese Chance unbedingt nutzen.

Wie sieht es beim ADG-Kontrolldienst aus?

Bei den Verfügbarkeitskontrollen des Arbeitsamtes ist es etwas anders. Es prüft Ihre passive Verfügbarkeit. Da muss man im Vorfeld etwas tun. Wenn Sie arbeitslos oder als Jugendlicher in der Eingliederungszeit sind, kommen Sie zu uns und bringen Ihre Bewerbungsunterlagen mit. Wir beraten Sie und geben Tipps. Übrigens, beim Kontrolldienst des Arbeitsamtes wird

man auch vorgeladen, wenn man z.B. auf die Anfrage eines ADG-Beraters nicht reagiert, eine zumutbare Arbeit ablehnt, usw.

Wie reagieren die Leute auf die gewerkschaftliche Begleitung?

Die Leute sind zufrieden, beruhigt und erleichtert. Ich habe bisher noch keinerlei negative Äußerungen gehört. Im Gegenteil. Sie gehen viel ruhiger, gefasster und gut vorbereitet zu den Gesprächen mit den Kontrolldienst-Mitarbeitern von LfA und ADG. Es ist in jeder Hinsicht positiv. Übrigens, wir bieten diesen gewerkschaftlichen Begleitdienst auch im französischsprachigen Teil des Bezirks Verviers an. Ich begleite auch Deutschsprachige in Verviers. Beim ONEm und bei „Forem contrôle“ in Verviers wird man - auf Anfrage - auch in Deutsch angehört.

Ist die von der CSC angebotene gewerkschaftliche Begleitung allgemein bekannt?

In der LfA-Vorladung steht: „Sie können sich von einem Gewerkschaftsdelegierten oder einem Rechtsanwalt beistehen lassen.“ Ich denke, dass viele mit diesem Satz nicht unbedingt etwas anfangen können bzw. nicht direkt daran denken, dass sie zur Gewerkschaft gehen können. Oder sie haben Sorge, dass es einen Negativ-einfluss haben könnte. Das Gegenteil ist aber der Fall. Wenn der Betroffene sich bei den Ämtern begleiten lässt, sind die Beamten positiv eingestellt. Sie wissen, dass die Leute gut vorbereitet sind. Somit sind die Erfolgchancen eindeutig größer.

jm

Umfrage zu Sorgen und Meinungen der Arbeitnehmer

Im Hinblick auf die nächsten Wahlen befragte die CSC Nahrung und Dienste ihre Mitglieder, um deren Sorgen und Meinungen zu den verschiedenen sozialwirtschaftlichen Themen zu erfahren.

Insgesamt antworteten 6.405 Personen auf die Umfrage. Drei Themen werden immer wieder hervorgehoben: Laufbahnende und Pension (16,78 %), menschenwürdiges Einkommen im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit und Alter (19,55 %), Beschäftigungsgarantie sowie gute Lohn- und Arbeitsbedingungen (22,5 %). Zu diesem letzten Punkt geben 53,3 % der Befragten an, dass sich ihre Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren verschlechtert haben, hauptsächlich wegen einer Erhöhung der Arbeitslast (70 %).

Eine diesbezügliche Verbesserung wäre vor allem an eine bessere Vereinbarung von Beruf und Familie (44 %) sowie an bessere Arbeitszeiten (34,9 %) gebunden. Dieses Gleichgewicht scheint nicht gut zu erreichen zu sein für die Arbeitnehmer in den Wach- und Sicherheitsdiensten, im Hotel- und Gaststättengewerbe und in den grünen Sektoren.

Die Umfrage bezog sich ebenfalls auf die Lohnentwicklung im Vergleich zu den Lebenskosten. Die Mehrheit der Befragten (52 %) gab an, dass sie mit ihrem Lohn ihre Rechnungen begleichen kann, mehr aber auch nicht. 29 % der Arbeitnehmer können noch ein wenig Geld sparen. Aber nur 4 % berichten, dass sie bequem leben und Geld auf die hohe Kante legen können. Annähernd 15 % können ihre Ausgaben nicht mit ihrem Einkommen abdecken. Und eine große Mehrheit ist sich darüber einig, dass das Leben in den drei letzten Jahren teurer geworden ist.

Auf die Frage, ob sie ohne soziale Sicherheit leben könnten, antworteten 95,5 % mit „Nein“, wobei 94,1 % sich um ihre Zukunft sorgen. Bezüglich der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters finden knapp 70 %, dass es nicht machbar ist, bis 67 Jahren zu arbeiten. 11 % können sich das vorstellen, wenn sie ihre aktuelle Arbeit behalten und die Arbeitsbedingungen angepasst werden. Und wenn sie die Wahl hätten, würden mehr als die Hälfte der befragten Arbeitnehmer ihre Rente mit 60 nehmen.

Die Umfrage und deren Resultate finden Sie auf der französischsprachigen Website der CSC Nahrung und Dienste: www.csc-alimentation-services.be

15.03: Streik für das Klima

Am 15. März rufen uns die jungen Leute, die sich jeden Donnerstag für das Klima mobilisieren, zu einem internationalen Streik für das Klima auf: „Global Strike for Future“. In elf Städten werden Veranstaltungen organisiert: Brüssel, Lüttich, Namur, Arlon, Mons, Louvain-la-Neuve, Leuven, Hasselt, Brügge, Gent und Antwerpen. Also viele Gelegenheiten, sich konkret an dieser großen globalen Bewegung zu beteiligen.

Wir möchten ein spezielles Klimagesetz erhalten, das die Richtung unserer Klimapolitik bestimmt, mit dem Ziel, die Treibhausgasemissionen bis 2030 um 55% zu senken. Die Jung CSC wird an den Veranstaltungen teilnehmen.



Infos +
www.facebook.com/Youth-For-Climat

18.03: solidarische Wallonie

GOEs, gemeinnütziger Sektor, öffentlicher Dienst,... Die wallonische Regierung demontiert nacheinander die Dienstleistungen für die Bevölkerung, die nicht zum privaten Markt gehören. Die Strategie ist einfach: Schwächung dieser Sektoren, um deren Privatisierung zu rechtfertigen. Dies ist nicht die Gesellschaft, die wir wollen. Wir wollen eine solidarische Wallonie im Dienste ihrer Bürger behalten! Deshalb organisieren wir eine Kundgebung am 18. März, um 10 Uhr. Treffpunkt ist der Bahnhof von Namur.

Deutsche Steuererklärung

Der Deutschland-Grenzgänerdienst der CSC bietet auch in diesem Jahr Informationsveranstaltungen an zum Thema „Wie fülle ich meine deutsche Steuererklärung aus?“. Diese Infoabende richten sich ausschließlich an aktive Grenzgänger, nicht an Rentner.

- » **Select Kelmis:** Dienstag, 16.04.2019, 19 bis 22 Uhr
- » **CSC Eupen:** Mittwoch, 17.04.2019, 19 bis 22 Uhr
- » **CSC Malmedy:** Mittwoch, 24.04.2019, 9-12 Uhr und 14-17 Uhr

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung unter: + 32 87 85 99 49 oder monika.im-gold@acv-csc.be



Was tun im Falle der Arbeitsunfähigkeit?

Das einfachste und sicherste Mittel, um eine Arbeitsunfähigkeit zu beweisen, ist das Einreichen eines ärztlichen Attestes. Ein fehlendes Attest oder das Nichteinhalten von Fristen können Sanktionen mit sich bringen. Ein delikates Thema.

Das Gesetz über die Arbeitsverträge benennt als Arbeitsunfähigkeit die Situation, in der sich der Arbeiter infolge von Krankheit oder Unfall in der Unmöglichkeit befindet, den vereinbarten Vertrag auszuführen. Im Krankheitsfall muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber sofort verständigen. Das Gesetz sieht keine genauen Modalitäten vor (telefonisch, Email, Fax, durch einen Kollegen, ein Familienmitglied,...).

Ärztliches Attest

Um die Arbeitsunfähigkeit zu beweisen, ist das einfachste und sicherste Mittel sicherlich die Abgabe eines ärztlichen Attestes. In den meisten Fällen ist das ärztliche Attest übrigens durch die Arbeitsordnung, den Arbeitsvertrag oder das Kollektivabkommen verpflichtend vorgeschrieben. Auch der Arbeitgeber kann ein solches Attest fordern. Man kann jedoch festhalten, dass das Attest nicht verpflichtend ist, wenn es weder vom Arbeitgeber vorgeschrieben noch gefordert wird.

Die Arbeitsordnung, der Arbeitsvertrag oder das Kollektivabkommen legen die Fristen für die Hinterlegung des Attestes fest. Ist keine Frist festgelegt, beträgt diese zwei Arbeitstage ab Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder nach Anforderung seitens des Arbeitgebers, außer bei höherer Gewalt.

Das ärztliche Attest gibt die wahrscheinliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit an. Es gibt auch an, ob der Arbeitnehmer sich hinsichtlich einer Kontrolle fortbewegen kann. Jede andere Angabe unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht.

Die CSC empfiehlt dem Arbeitnehmer, einen Versandbeleg des Attestes aufzubewahren (Empfangsbeschei-



nigung, Fax, Einschreiben, usw.), um Diskussionen im Problemfall zu vermeiden.

Sanktionen

Ein fehlendes Attest oder das Nichteinhalten der Fristen können Sanktionen mit sich bringen. Eine schwierige Materie, die häufig zu Streitigkeiten führt. Wenn die Fristen nicht beachtet werden, kann der Arbeitgeber laut Gesetz die Zahlung des garantierten Lohnes für die Tage vor der Einreichung des Attestes ablehnen. Man kann also behaupten, dass dies die einzige im Gesetz vorgesehene Strafmaßnahme ist.

Es kommt vor, dass Gerichte die verspätete Abgabe des ärztlichen Attestes als Grund für eine Entlassung aus schwerwiegenden Gründen anerkennen. Vor allem dann, wenn die Verspätung groß oder die Anwesenheit des Betroffenen unabdingbar ist für das ordnungsgemäße Funktionieren des Unternehmens. Oder auch, wenn der Betroffene gewohnheitsmäßig so handelt. Die Gerichtsurteile fallen bei geringer Betriebszugehörigkeit umso strenger aus.

Man nimmt im Allgemeinen an, dass der Arbeitnehmer, der kein ärztliches Attest einreicht, nicht den Beweis sei-

ner Krankheit erbringt und somit der Arbeit unentschuldig fernbleibt.

Kontrolle und Wiedereingliederung

Der Arbeitgeber hat das Recht, die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch einen selbst ausgesuchten und von ihm bezahlten Arzt kontrollieren zu lassen.

Wenn sich die Arbeitsunfähigkeit als langfristig erweist oder sogar definitiver Art ist, kann sich daraus das Ende des Arbeitsverhältnisses ergeben. Die Regelung über die Wiedereingliederung Langzeitkranker hat sich seit dem 1. Januar 2017 stark geändert. Seitdem können Arbeitnehmer in Arbeitsunfähigkeit (und unter bestimmten Bedingungen auch die Arbeitgeber und die Vertrauensärzte der Krankenkassen) einen Wiedereingliederungsparcours beantragen, um zeitweise eine angepasste Beschäftigung im Unternehmen zu übernehmen.



CSC fordert 0 % Lohnunterschied

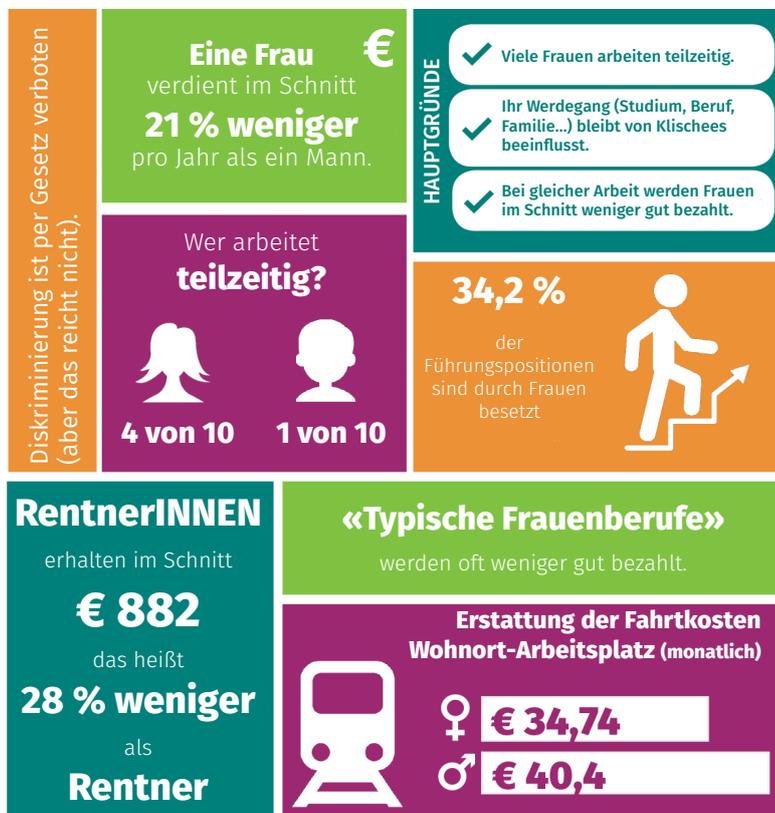
Frauen verdienen 21 % weniger als Männer. Wenn sie in Pension gehen, ist ihre Rente 28 % niedriger als die ihrer männlichen Kollegen. Anlässlich des Internationalen Tages der Frauen am 8. März fordert die CSC daher 0 % Lohngefälle und 0 % Rentenunterschied!

Dieses Lohngefälle wird von früher Kindheit an aufgebaut. Indem man kleine Mädchen ermutigt mit Puppen zu spielen und kleine Jungen mit dem Baukasten, führt dies am Ende der Schul- und Ausbildungszeit eher zu Pflegeberufen oder zu wissenschaftlichen Berufen. Was an sich kein Problem wäre, wenn die diesbezüglichen Löhne und Arbeitsbedingungen nicht so unterschiedlich wären. Dies wird als „sektorale Segregation“ bezeichnet: Frauen in „weibliche“ Berufe (und weniger gut bezahlt, mit weniger außergesetzlichen Vorteilen) und Männer in „männliche“ Berufe (besser bezahlt, mit mehr außergesetzlichen Vorteilen).

Das Lohngefälle wird auch wegen der ungewollten Teilzeit aufgebaut. Ein Aspekt, der auch zum größten Teil Frauen betrifft. Auf der Karriereleiter der Frauen liegen viele Steine. Das Lohngefälle ist eine komplexe Geißel, die zudem immer noch einhergeht mit der Vereinbarung zwischen Privat- und Berufsleben oder den beruflichen Auswirkungen von Gewalt an Frauen.

Um dieses Lohngefälle auszuradieren, verteilen die Delegierten der CSC während des gesamten Monats März (Monat der Gleichheit) Radiergummis „0 %“. Sie werden auch die Gelegenheit nutzen, das Umfeld von Unternehmen oder öffentlichen Orten durch „clean tags“ zu säubern. Es handelt sich dabei um große Schablonen, über die man mit dem Hochdruckreiniger geht, um nach dem Entfernen auf saubere und nachhaltige Weise eine Botschaft zu zeigen: Die CSC will ein Lohngefälle von 0 %!

Die Kollegen und die Öffentlichkeit werden so für die Tatsache sensibilisiert, dass die CSC ihre Delegierten schon jahrzehntelang schult und mit dem nötigen Rüstzeug ausstattet, um das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern im Unternehmen zu bekämpfen.



Quelle: Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Belgien, Bericht 2017

Starke Geste an die Bau- und Holzarbeiter Internationale

Die Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI) ist ein internationaler Gewerkschaftsverband. Sie vertritt 12 Millionen Arbeitnehmer in 135 Ländern. Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE), hat sich entschieden, sein Mandat als Vizepräsident der BHI einer Frau zu überlassen.

Viele Frauen in den Schwellenländern arbeiten in den Sektoren Bau und Holz. Sie sind auch sehr präsent in den Vertretungen von rund 350 Gewerkschaften in der BHI. Zwar ist ein obligatorischer Prozentsatz von Frauen in verschiedenen Organen der Internationalen vorgesehen, aber keine Frau war im Präsidium vertreten.

Auf dem BHI-Weltkongress 2017 in Durban (Südafrika) sind etwa 50 Frauen der spezifischen „Frauengruppe“ innerhalb der BHI spontan auf die Bühne gekommen. Sie wollten durch diese Aktion auf das Ungleichgewicht in der Vertretung von Frauen in der Internationalen hinweisen und auf die Tatsache, dass trotz der vielen Versprechen, die ihnen gemacht worden waren, sie keinen vollwertigen Platz in der Organisation erhielten.

„Auf belgischer Ebene hatten wir Schwierigkeiten, die Sa-

che der Frauen voranzutreiben, da sie im Bausektor in Belgien und in Europa nur wenig präsent sind. Also haben wir uns international eingebracht und uns als CSCBIE gewünscht, die Gewerkschaft zu sein, die es ermöglicht, dass endlich eine Frau BHI-Vizepräsidentin wird“, erklärt Pierre Cuppens. Nach seiner Wiederwahl zum BHI-Vizepräsidenten kündigte Pierre Cuppens in seiner Dankesrede an, das Mandat für eine Frau abgeben zu wollen.

Die Ankündigung wurde sehr positiv aufgenommen, insbesondere von der Frauengruppe. Sie setzten eine Prozedur ein, um eine Kandidatin aus ihrer Mitte zu bezeichnen. Im kommenden Mai wird diese Kandidatin in Brighton vorgestellt, um vom Weltausschuss gewählt zu werden. Dies ist ein wichtiger Posten auf Gewerkschaftsebene und einige Männer, die dieses Mandat haben wollten, wurden zwangsläufig enttäuscht.

Dieses Mandat abzutreten, ist ein guter Weg, damit Frauen besser vertreten werden und sich voll engagieren können. Einige Frauen meinten, dass sie durch Pierre Cuppens' Geste zehn Jahre in ihrem Kampf gewonnen haben.

Lohn und Rente: die doppelte Strafe der Frauen

Der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Renten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beträgt heute 28 %. Wie ist dieser Unterschied zu erklären? Welche Optionen gibt es, um diesen zu reduzieren oder abzuschaffen? Wir sprachen mit Youssef El Otmani, juristischer Berater im Studiendienst der CSC.

Woher kommt der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Renten einer Frau und eines Mannes?

Der Unterschied ist hauptsächlich auf die erhaltene Entlohnung und die Karriereprofile zurückzuführen. Renten werden auf der Grundlage der Löhne berechnet, die man während der ganzen Karriere verdient hat. Da diese Löhne für Frauen oft niedriger sind, hat dies Einfluss auf die Höhe der Rente. Darüber hinaus sind die Karriereprofile anders: Frauen haben kürzere Karriereprofile, manchmal unregelmäßiger, mit nicht gearbeiteten Perioden und viel mehr Teilzeitbeschäftigung. Dies hat auch Folgen auf die Höhe der Rente, da die Renten auf der Grundlage einer 45-jährigen Vollzeitkarriere berechnet werden. Die Berechnungsnormen für die Renten sind eindeutig auf männliche Laufbahnen ausgerichtet. Die Arbeitswelt hat sich jedoch weiterentwickelt und die Realität ist nicht mehr dieselbe.

Welche Auswirkung könnte die Verringerung des Lohngefälles auf die Rentenhöhe haben?

Die durchschnittliche Rente für Frauen beträgt 882 Euro. Die der Männer 1.181 Euro. Das Lohngefälle zu senken, hätte die Anhebung der Renten der Frauen zur Folge. Renten sind ein Spiegelbild der Karriere. Man muss an dieser Frage arbeiten um zu vermeiden, dass Frauen Perioden ansammeln, die nicht für die Berechnung der Rente berücksichtigt werden. Unabhängig zum Geschlecht muss man jedoch weiter gehen, um den durchschnittlichen Rentenbetrag zu erhöhen, der basierend auf dem, was ein Arbeitnehmer von einem staatlichen Rentensystem zu er-

warten hat, recht niedrig bleibt. Es wäre z. B. notwendig, die bestbezahlten Jahre zu berücksichtigen oder einen Koeffizienten einzubauen, der die Lohnentwicklung zwischen dem Zeitpunkt der Entlohnung und dem Zeitpunkt der Rentenberechnung berücksichtigt.

Wie beurteilen Sie die Regierung im Hinblick auf die Frauenrente?

Die Michel-Regierung war für diese Frage nicht abgeschlossen. Die Situation von Frauen wird verleugnet und die während dieser Legislaturperiode getroffenen Maßnahmen haben das Problem verschärft. Dies ist z.B. der Fall für die Reform der gleichgestellten Perioden, die diese Regierung weiter abgebaut hat. Fast 40% der weiblichen Karrieren bestehen aus gleichgestellten Perioden (Perioden der Arbeitslosigkeit oder Krankheit). Sich für diese Perioden nur auf eine Pauschale zu stützen, anstatt auf einen normalen fiktiven Lohn, der auf dem Reallohn des Arbeitnehmers vor der gleichgestellten Periode basiert, wird sich negativ auf die Höhe der Rente auswirken. Ein anderes Beispiel: Wenn der Minister beschließt, die Mindestrente nur für vollständige Karrieren zu erhöhen, weiß er sehr gut, dass nur sehr wenige Frauen eine komplette Karriere erreichen. Dadurch verschlimmert er die Diskriminierung, deren Opfer die Frauen sind. Die nächste Regierung muss also die Berechnungsmethode der Renten korrigieren, um die Laufbahn der Frauen aufzuwerten, am Lohngefälle arbeiten und die gleichgestellten Perioden absichern und stärken.

CSC in Aktion am 8. März

Am 8. März, dem Internationalen Frauentag, konzentriert sich die CSC auf die Kampagne „Lohngefälle“. In ganz Belgien sind an diesem Tag Aktionen geplant. Neben dem Weltmarsch der Frauen in Brüssel, ruft das „Kollektiv vom 8. März“ zu einem internationalen Frauenstreik auf, um zu zeigen: „Wenn Frauen streiken, steht die Welt still“. In Lüttich wird eine feministische Fahrrad-Parade organisiert und in La Louvière findet am Vorabend zum 8. März eine Kino-Debatte statt mit dem Thema „Wie kann man die Ungleichheiten abschaffen?“.



Die Kraft, alt zu sein

Seit ihrem ersten öffentlichen Auftritt im April 2018 ist die „Bande der zornigen Alten“ (Gang des vieux en colère) ein immer wiederkehrender Akteur der Proteste gegen die Rentenreform geworden. Michel Huisman, einer der Initiatoren, ist das Gesicht dieser Bürgerbewegung: frisch, kommunikativ und entschlossen.

Michel Huisman definiert sich selbst als „Kunsthandwerker“: Er schrieb, inszenierte für das Theater und realisierte Filme, einschließlich einer Fiktion („Ras-le-bol“, 1971). Seine Karriere verlief als Generaldirektor von Télé Brüssel „völlig unpolitisch, aber nah an der politischen und sozialen Welt“. Dieser junggebliebene 74-Jährige aus Brüssel engagiert sich seitdem in der „Bande der zornigen Alten“.

Wie hat sich die Gruppe gebildet?

Wir waren ein Dutzend angeheiterter Freunde rund um einen Tisch, im Oktober 2017, als einer von uns im Gespräch erwähnte, dass er von 600 Euro monatlich leben müsse. Am Ende des Abends hatten wir die Bande der zornigen Alten gegründet, eine Bewegung. Und am 2. Januar 2018 schufen wir eine geschlossene Facebook-Gruppe. Heute hat unsere Bewegung rund 11.000 Mitglieder und Sympathisanten. Ähnliche Gruppen wurden in Frankreich und Kanada ins Leben gerufen.

Was macht Sie wütend?

Wir hoffen, dass unsere Kinder ein bisschen mehr Glück haben als wir. Wenn wir die Dinge weiter geschehen lassen, werden sie noch weniger in Würde altern können als wir. Was uns zornig macht, ist die Tatsache, dass die aufeinanderfolgenden Regierungen seit 30 Jahren die soziale Sicherheit und den Solidaritätsgeist zerstören. Wenn wir die Anzahl der alten Menschen sehen, die nicht einmal 1.500 Euro netto im Monat haben, ist das inakzeptabel. Ziel der Bewegung ist es, für den ersten Rentenpfeiler zu kämpfen, so dass alte Menschen von heute und morgen ein Minimum an anständiger Nettorente erhalten und im Übrigen an Gesundheitspfe-

ge, denn eine Mehrheit der Senioren braucht diese.

Muss man „alt“ sein, um der Gruppe beizutreten?

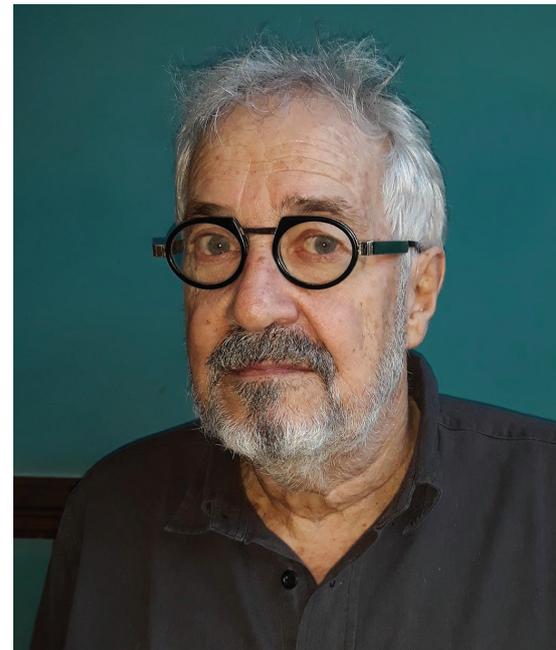
Viele unserer Mitglieder und Sympathisanten sind über 65 Jahre alt. Junge Leute sind willkommen, aber wir bitten sie nicht, an unseren Aktionen teilzunehmen: das machen die Alten. Weil alte Leute, wenn sie gestoßen werden, schnell Schmerzen haben und sich beschweren. In dieser Hinsicht ist alt sein eine Kraft. Aber unsere Bewegung steht allen offen. Wir haben auch ehemalige Abgeordnete aller demokratischen Parteien unter unseren Mitgliedern, aber es kommt nicht in Frage, dass eine Partei sich mit unserer Bewegung verbindet.

„Die Idee ist die Hoffnung, dass unsere Kinder ein bisschen mehr Glück haben als wir.“

Wir waren Ehrengäste der Gewerkschaftsmobilisierung vor dem belgischen Unternehmerverband am 14. Dezember. Wir haben die Einladung angenommen, weil diese Kundgebung in Gemeinschaftsfront organisiert wurde. Wir möchten nicht mit einer Farbe in Verbindung gebracht werden. Gut die Hälfte unserer Mitglieder war gewerkschaftlich organisiert und schloss sich unserer Gruppe an, um den Kampf fortzusetzen. Die anderen finden bei uns eine Bewegung, außerhalb einer Gewerkschaft, die ihnen entspricht.

Welche Ziele haben Sie?

Wir machen Aktionen, um alle wach zu rütteln. Aber uns ist es noch wichtiger, über die Frage der Pensionen zu informieren. Das ist wichtig für Leute, die in Pflegeheimen oder physisch nicht in der Lage sind, an unseren Treffen teilzunehmen. Wir sagen ihnen nicht, für wen sie stimmen sollen, aber wir informieren sie, damit sie in Sachkenntnis wählen.



Michel Huisman, Mitbegründer der „Gang des vieux en colère“

Wir haben auch gegen diesen Quatsch einer Pension nach Punkten gekämpft. Durch die Aktionen der Gruppe und der Gewerkschaften hat die Regierung diesbezüglich einen Rückzieher gemacht.

Wir möchten endlich zu einer echten sozialen Sicherheit zurückkehren und zu einem Rentensystem, das den Rentnern ein Leben in Würde ermöglicht. Die Tatsache, dass die Selbständigen zum Beispiel keine andere Wahl haben, als in einer Bank beizutragen, ist inakzeptabel: kapitalgedeckte Rentensysteme leeren die Kassen der sozialen Sicherheit und füllen die Kassen der Banken. Ein Minimum an Solidarität ist wesentlich.

Die Welt muss zur Solidarität zurückkehren. Wir kämpfen also ohne Gewalt und schreien manchmal sogar vor Lachen, denn dieses Leben ist Spaß und wir müssen es ausnutzen, denn uns bleibt nicht mehr viel Zeit.

Petition für saubere Kleidung

Über 46.000 Bürger haben mit ihrer Unterschrift die Kampagne „Saubere Kleidung“ der NGO Weltsolidarität unterstützt. Eine Delegation überreichte Arbeitsminister Kris Peeters eine Petition. Mit einem riesigen Megaphon bewaffnet forderte die Bewegung „Saubere Kleidung“ die Unternehmen und die Politik dazu auf, sich in Sachen Transparenz und Achtung der Menschenrechte mehr anzustrengen.

Dieses Megaphon repräsentierte die Stimme von 46.275 Bürgern und Verbrauchern, die durch die Unterstützung der Kampagne ihre Bereitschaft ausdrückten, in „sauberer Sportkleidung“ Sport betreiben zu wollen. Eine Sportkleidung, die unter anständigen Arbeitsbedingungen und anständigen Löhnen hergestellt wird. Unter diesen Bürgern unterstützten viele Freizeitsportler, aber auch hochkarätige Athleten die Kampagne, wie die Fußballspieler von Sporting Charleroi und Excel Mouscron, Olympiasiegerin Tia Hellebaut, Radsportprofi Philippe Gilbert, die Red Flames (Nationalmannschaft Frauenfußball) oder die Yellow Tigers (Nationalteam Frauen-Volleyball).

Verletzung der Menschenrechte

Für sie ist die Ethik in der Produktion von Sportbekleidung keine Option, sondern ein unerlässliches Muss. Der Bekleidungssektor ist jedoch eine der Branchen mit der höchsten Wahrscheinlichkeit von Menschenrechtsverletzungen, in dem eine Mehrheit von Frauen unter bedauernden Bedingungen arbeiten.

Die Löhne in diesem Sektor sind zu niedrig, um den Kreislauf der Armut zu durchbrechen. Sie stecken in einem Teufelskreis (niedrige Löhne, Überbelastung, Kredite und extreme Abhängigkeit), was sie schwächt. Der Sportbekleidungssektor ist besonders intransparent und stand daher im Mittelpunkt dieser breiten Bewusstseins- und Mobilisierungskampagne.

Seit 2017 verschaffen sich die sechzehn Partner der nationalen Kampagne „Saubere Kleidung“, darunter die CSC, Gehör. Die Belgier wollen eine Sportbekleidung, die unter guten Arbeitsbedingungen hergestellt wird und bei der die Arbeitsrechte respektiert werden, insbesondere die acht Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (1). Die 46.275 Personen, die die Petition unterschrieben haben, könnten das König-Baudouin-Stadion füllen.

„Diese Sportler und Verbraucher verdienen eine Reaktion von den Unternehmen und der Politik“, betont Weltsolidarität. „Und das ist bisher nicht der Fall. Zwei Jahre Treffen und Rundenstische mit den belgischen Markenproduzenten für Sportbekleidung haben nur dürftige Ergebnisse gebracht, die große Mehrheit der Marken verwendet regelmäßig das Argument, dass sie nicht den kommerziellen Mehrwert sieht“.

Gesetzlicher Rahmen

Nach Meinung der Nicht-Regierungsorganisation und ihrer Partner zeigen diese schwachen freiwilligen Initiativen der Unternehmen, dass eine strengere Regelung notwendig ist. Indem man ein Gesetz verabschiedet, das die Unternehmen zwingt, einen „Überwachungsplan“ zu erstellen. Frankreich ist diesbezüglich Vorreiter. Eine wissenschaftliche Studie der KUL von April 2017 im Rahmen der Kampagne „Saubere Kleidung“ zeigt, dass Belgien im Vergleich zu seinen Nachbarn auf gesetzlicher Ebene Rückstand hat.

„Belgien muss dringend einen rechtlichen Rahmen verabschieden, der eine ausgewogene Mischung von Anreizen und Beschränkungen in Bezug auf die Überwachungspflicht bietet“, schlussfolgert Weltsolidarität. „Unser Land muss sich auch international für die Annahme eines ehrgeizigen internationalen Vertrags der Vereinten Nationen engagieren. Es besteht Dringlichkeit und Tausende betroffene Menschen in der Welt können nicht unbegrenzt warten. Sie brauchen Gerechtigkeit“.

(1) Verbot von Kinderarbeit, Verbot von Zwangsarbeit, Recht auf Vereinigungsfreiheit, Respekt vor einer begrenzten Anzahl Arbeitsstunden usw.



© Layla Aerts

Ist die soziale Sicherheit ein gefährdetes Netz?

Die soziale Sicherheit ist ein Sicherheitsnetz, dessen Funktionsweise manchmal unklar ist. Anstelle langer Erklärungen werden Sie in dieser Grafik sehen, welche Aufgaben die soziale Sicherheit erfüllt. Einige dieser Missionen sind föderal, aber mit der letzten Staatsreform sind einige ganz oder teilweise vergemeinschaftlicht oder regionalisiert worden. Und schließlich ist die soziale Sicherheit auch eine Finanzierung, um diese Leistungen zu gewährleisten.

KRANKEN- UND INVALIDENVERSICHERUNG (LIKIV)

Das Landesinstitut für Kranken- und Invalidenversicherung kümmert sich um die Rückerstattung der Gesundheitspflege und bietet ein Ersatzeinkommen bei Arbeitsunfähigkeit. Dies ist bei Weitem der größte Pfeiler der sozialen Sicherheit. Ein Teil der Kompetenzen wurde an die Regionen und Gemeinschaften übertragen.

PENSIONEN (LPA)

Die Pensionen stellen den zweitgrößten Pfeiler der sozialen Sicherheit dar. Dieser öffentliche Pfeiler garantiert allen eine würdevolle Pension (im Gegensatz zum 2. Pfeiler, der von der Berufslaufbahn abhängt, oder zum 3. Pfeiler, der rein individuell ist).

FAMILIENZULAGEN (DG)

Die Familienzulagen sind ebenfalls Teil der sozialen Sicherheit. Seit der 6. Staatsreform sind die Regionen und Gemeinschaften zuständig für die Organisation dieser Zulagen.

ARBEITSLOSIGKEIT UND BESCHÄFTIGUNG (LFA)

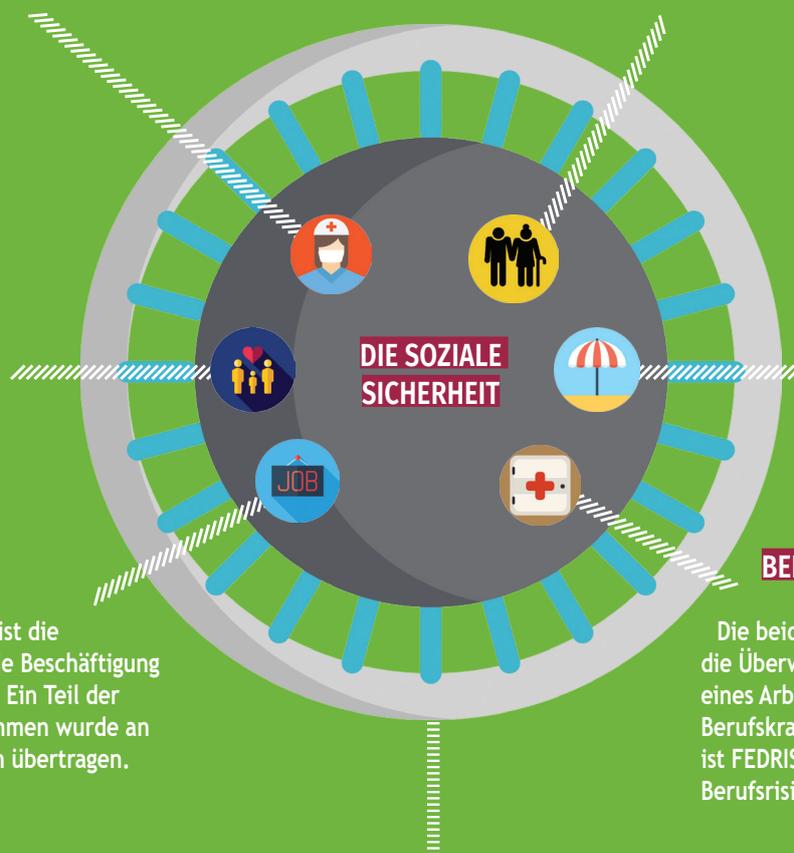
Das Landesamt für Arbeit überweist die Arbeitslosenzulagen und die an die Beschäftigung gebundenen Zulagen (Zeitkredit). Ein Teil der beschäftigungsfördernden Maßnahmen wurde an die Regionen und Gemeinschaften übertragen.

JAHRESURLAUB (LJU)

Das Landesamt für Jahresurlaub ist verantwortlich für die Berechnung von Dauer und Betrag des Jahresurlaubs der Arbeiter und gewisser Künstler.

BERUFSRISIKEN (FEDRIS)

Die beiden letzten Pfeiler betreffen die Überweisung von Zulagen infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit. Für diese Risiken ist FEDRIS, die Föderalagentur für Berufsrisiken zuständig.



65 % DER FINANZIERUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT KOMMT AUS DEN AKTUELLEN SOZIALBEITRÄGEN GEGENÜBER 75 % VOR 20 JAHREN.

1 EIN FINANZIERUNGSRIKIO

Das Netz krachte bereits, weil die Finanzierung angesichts der Bedürfnisse der Bevölkerung nicht ausreichend war (insbesondere mit der Veralterung). Doch seit Jahrzehnten fußt die soziale Sicherheit immer weniger auf den Sozialbeiträgen. Mit der Taxshift der Michel-Regierung verschärft sich die Tendenz. Arbeitgeberbeiträge werden immer mehr durch Steuern wie die Mehrwertsteuer ersetzt. Früher trug die Arbeitgeberschaft zur sozialen Sicherheit bei, indem sie Beiträge zahlte (die zu den gezahlten Brutto-Löhnen hinzukamen). Heutzutage müssen Sie selber über Steuern, wie die MwSt., für Ihre soziale Sicherheit bezahlen. Die Finanzierung war bereits unzureichend, nun ist sie auch noch ungerecht.

2 EIN LEISTUNGSRIKIO

Die soziale Sicherheit ist nicht ausreichend finanziert, um den zahlreichen künftigen Bedürfnissen der Bevölkerung zu entsprechen. Mit der Veralterung der Bevölkerung werden die Bedürfnisse bei der Gesundheitspflege zunehmen (jedoch sinken bei den Familienzulagen). Anstatt neue Mittel zu finden, um diese Bedürfnisse zu finanzieren, nutzt die Michel-Regierung eine weniger progressistische Strategie: die Leistungen unter Druck setzen. Dies äußert sich konkret durch eine weniger gute Gesundheitspflege, eine Erhöhung des Rentenalters, seltene Zeitkredite. Und die Daseinsberechtigung der sozialen Sicherheit wird hart getroffen.



Arbeit und Privatleben (2)

GEOLOKALISIERUNG: WIE SCHÜTZEN SIE IHRE PRIVATSPHÄRE?

Wie ist es um Ihr Recht auf Privatsphäre am Arbeitsplatz bestellt? In diesem zweiten Artikel unserer Serie befassen wir uns mit der Geolokalisierung.

Die Geolokalisierung ist ein System, das eine Person mithilfe einer Kombination von GPS- und GSM-Technologien lokalisieren kann. Das technische Verfahren zielt darauf ab, ein Objekt (Fahrzeug,...) zu einer bestimmten Zeit auf einer Karte unter Verwendung seiner geographischen Koordinaten zu positionieren. Diese Informationen können mit anderen Daten in Verbindung gebracht werden, z.B. Fahrzeit, Ausfallzeit, Durchschnittsgeschwindigkeit, gefahrene Routen, Zoneneinfahrten- und Ausfahrten.

Es gibt verschiedene Kontrollsysteme: GSM, GPS/Galileo (Satellit), WLAN, IP-Adresse (Datenbank), Zugangsausweise, biometrische Identifikation, Identifikations- und Legalisierungsgeräte, Chip, Pointing, Überwachungskameras, usw. So ist es möglich, Firmenwagen, Dienstfahrzeuge, Mobiltelefone, Smartphones, Computer, das interne Netzwerk des Unternehmens,... mit einem Trackingsystem auszustatten. Die Installation eines Geolokalisierungssystems zielt darauf ab, das Objekt oder die Person in Echtzeit und präzise zu lokalisieren.

GRUNDLEGENDER RECHTLICHER RAHMEN

Die Artikel 124 und 125 des Gesetzes vom 13. Juni 2005 garantieren das Recht auf Achtung des Privatlebens. Sie müssen gemäß der DSGVO gelesen werden. Demnach ist es verboten, die elektronischen Kom-

munikationsdaten einer anderen Person absichtlich zu lesen. Dieses Verbot kann jedoch mit Zustimmung der betroffenen Person aufgehoben werden. Dazu gehören Telefongespräche, E-Mail-Austausch, Besuche im Internet sowie die Identifizierung der Sender, Empfänger, Zeitpunkt und Dauer der Kommunikation. Es enthält auch die Positionsdaten des Senders, die allgemein als Geolokalisierungsdaten bezeichnet werden.

RESPEKT VOR DEN GRUNDSÄTZEN

Der Zweck

Die Zielsetzungen müssen spezifisch sein und im Voraus ausdrücklich beschrieben werden. Das System ermöglicht die Verarbeitung von personenbezogenen Daten, muss jedoch eindeutig definierte und begründete Ziele erfüllen, wie:

- die Sicherheit des Arbeitnehmers, z.B. Wachmänner, die bei der Ausführung ihrer Aufgaben und zu ihrer eigenen Sicherheit mit der Zentrale des Sicherheitsunternehmens oder dem internen Sicherheitsdienst des Ortes verbunden bleiben müssen, an dem sie eingesetzt sind;
- den Schutz des Dienstfahrzeugs, beispielsweise Informationen in Bezug auf das Eingreifen von Polizei und Rettungsdiensten beim Diebstahl des Fahrzeugs;
- die beruflichen Notwendigkeiten für Transport und Logistik, z.B. Verwaltung

- des Fahrzeugparks;
- die Kontrolle der durch den Arbeitnehmer durchgeführten Aufgaben.

Die Verhältnismäßigkeit

Die Verarbeitung der Daten selbst sowie die verarbeiteten Daten müssen dem Zweck entsprechen, für die sie gesammelt und weiterverarbeitet werden. Sie müssen daher die Anforderung der Verhältnismäßigkeit erfüllen.



Wenn das Geolokalisierungssystem installiert wurde, um die Arbeit der Arbeitnehmer zu kontrollieren, müssen dies punktuelle Kontrollen sein, weil man einen Missbrauch gewisser Arbeitnehmer vermutet. Darüber hinaus müssen die kontrollierten Arbeitnehmer vorab über die Kontrolle informiert werden.

Die Bearbeitung von Geolokalisierungsdaten muss auf die Fahrer von Dienstfahrzeugen und die während der Arbeitszeit oder während beruflicher Dienstleistungen gefahrenen Fahrten beschränkt sein.

Eine kontinuierliche Überwachung ist ausgeschlossen, außer aus Sicherheitsgründen, wie z.B. Atomtransport oder Bargeldtransport. Eine regelmäßige Kontrolle ist gerechtfertigt, wenn sie in direktem Zusammenhang mit der Art der ausgeführten Arbeit steht, vor allem aber mit dem Ziel, die Verwaltung von Fahrten mit Dienstfahrzeugen zu optimieren. Unter diesem Gesichtspunkt hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den ganzen Tag Kontrollen durchzuführen, ohne die Fahrzeuge permanent zu kontrollieren.

Die Transparenz

Die betroffenen Arbeitnehmer haben Anrecht auf eine breite Information:

- Wer wird kontrolliert?
- Welche Arten von Missbrauch rechtfertigen eine Kontrolle?
- Wie lange dauert die Kontrolle?
- Welche Prozedur wird nach der Kontrolle befolgt?

Der Arbeitgeber hat auf jeden Fall nicht das Recht, die Daten zu verarbeiten, ohne den betroffenen Arbeitnehmer zu informieren.

Die Zustimmung des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber muss die sachkundige und unmissverständliche Zustimmung des Arbeitnehmers erhalten, wenn er ein Geolokalisierungssystem einsetzen will.

Die Einwilligung muss unter bestimmten Umständen erfolgen oder die folgenden Bedingungen erfüllen. Sie muss:

- Individuell sein: das heißt, sie muss von dem Arbeitnehmer selber gegeben werden;
- Freiwillig sein: der Arbeitnehmer darf nicht gezwungen werden, seine Zustimmung zu geben;
- Vorab geschehen: der Arbeitnehmer hat seine Zustimmung vor jeder Einmischung in seine Privatsphäre gegeben;
- Separat sein: jedes Mal, wenn ein System installiert wird, muss der Arbeitnehmer zustimmen;

- **Widerrufbar sein:** Der Arbeitnehmer hat das Recht, seine Entscheidung zu widerrufen.

Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer gut informiert werden und die Tragweite seiner Zustimmung ermessen können.

Die Zustimmung kann eventuell durch die Unterzeichnung eines spezifischen Dokuments erteilt werden.

Systemaktivierung/Deaktivierung

Die Geolokalisierungsgeräte sind mit einem Schaltsystem ausgestattet, das es Arbeitnehmern ermöglicht, das System gemäß seinen Standortanforderungen zu aktivieren oder zu deaktivieren, beispielsweise bei Ankunft und Abfahrt von jedem Zielort. In jedem Fall müssen die Arbeit-

nehmer die Möglichkeit haben, sie außerhalb der Arbeitszeit zu deaktivieren (Wochenenden, Mittagspause, wenn sie wegen Arbeitsunfähigkeit abwesend sind).

ABSCHLIESSEND

Wenn es darum geht, ein Überwachungssystem einzurichten, ermöglicht eine eingehende Prüfung von eventuellen Kontrollalternativen mit derselben Effizienz, eine bessere Wahrung des Privatlebens des Arbeitnehmers. Die Geolokalisierung ist oft ein sehr aufdringliches Kontrollmittel, und in diesem Sinne muss man in der Lage sein, das Recht auf Achtung des Privatlebens durchzusetzen. Selbst an der Arbeit hört der Arbeitnehmer nicht auf, Bürger zu sein.

Gute Reflexe

1. Bei Kontrollen in Ihrem Unternehmen, stellen Sie sich folgende Fragen:

- Bezieht sich die fragliche Kontrolle auf das Arbeitsverhältnis?
- Umfasst die Kontrolle legitime Elemente, d.h. Elemente, die der Arbeitgeber kennen darf und die ihn betreffen?
- Ist die angewandte Methode dem verfolgten Ziel angepasst und gibt es keine einfachere und weniger invasive Methode?
- Erfüllt die Kontrolle die Anforderungen an die Transparenz, d.h. eine kollektive Diskussion und eine Mitteilung an jeden Arbeitnehmer?
- Welche kollektiven und individuellen Argumente können aus den Mängeln des Kontrollverfahrens gezogen werden?

2. Wenn dies nicht der Fall ist, erinnern Sie Ihren Arbeitgeber an die Rechtsregeln:

- **Gesetzliche Datenschutzverbote:** Das Gesetz über die Verarbeitung personenbezogener Daten vom 8. Dezember 1992 und die DSGVO geben Aufschluss darüber, auf welche Weise personenbezogene Daten verarbeitet werden können;
- **Die Gesetzgebung über die Arbeitsordnung:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in aufsteigender Reihenfolge drei wichtige Elemente der Arbeitsordnung zu nennen: die Liste schwerwiegender Verfehlungen, Sanktionen sowie die Prozedur zu deren Verhängung und die Rechte und Pflichten des Kontrollpersonals. Dies ist meistens Ihr stärkstes Argument, um den Arbeitgeber zur Diskussion zu zwingen.

3. Denken Sie im Allgemeinen daran, dass:

- Die Kontrolle nicht dauerhaft sein darf (Möglichkeit, das System außerhalb der Arbeitszeit zu deaktivieren);
- Die Geolokalisierungsmethode für die Ausführung des Arbeitsvertrags erforderlich sein muss (relevante, angemessene und nicht übermäßige Daten);
- Sie und Ihre Gewerkschaftsvertreter vorher informiert (und konsultiert) werden müssen;
- Sie Ihre individuelle Einwilligung geben müssen;
- Sicherheitsmaßnahmen vorgesehen werden müssen, die den Datenzugriff auf berechtigte Personen beschränken;
- Die Kontrolle zeitlich begrenzt sein muss: ausreichende und angemessene Speicherung!



Jost-Gruppe im Visier der Staatsanwaltschaft

Mitte Februar hatte die Föderalstaatsanwaltschaft mehrere Lkw der Jost-Gruppe beschlagnahmt. Die CSC Transcom begrüßt die Arbeit der Staatsanwaltschaft zur Eindämmung des Sozialdumpings.

Die CSC Transcom fordert seit Jahren strengere Kontrollen von Transport- und Logistikunternehmen. „Die Transportbranche wird seit Jahren durch Sozialdumping untergraben“, erklärt Roberto Parrillo, Verantwortlicher der CSC Transcom für die Bereiche Transport und Logistik. „Es ist erfreulich, dass die Staatsanwaltschaft ihre Arbeit zur Beendigung sozialer Vergehen innerhalb der Jost-Gruppe fortsetzt. Wir hoffen, dass die Kontrollen systematisiert werden, so dass Belgien in Sachen Sozialdumping keine gesetzlose Zone mehr ist.“

Obwohl die CSC Transcom die Vorgehensweise der Staatsanwaltschaft begrüßt, sorgt sie sich sehr um die Mitarbeiter und deren Familien. „Es ist besonders bedauerlich, dass die Zukunft der Arbeitnehmer gefährdet wird durch die mangelnde Kooperationsbereitschaft des Jost-Managements nach den 2016 eingeleiteten Untersuchungen“, sagt Roberto Parrillo.

„Sozialdumping ist nicht nur für ausgebeutete Arbeitnehmer unerträglich, sondern führt auch zu unlauterem Wettbewerb für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die die Regeln einhalten“, äußert sich der Gewerkschafter. „Sozialdumping ist in der Tat eine echte Geißel. Sozialdumping gefährdet Arbeitsplätze und Sektoren. Und der sozialen Sicherheit entgehen wichtige Einnahmen.“

Seit Jahren setzt sich die CSC Transcom auf nationaler und europäischer Ebene für die vehemente Bekämpfung des Sozialdumpings ein. „Wir hoffen, dass die Justiz ähnliche Ermittlungen bei anderen Transportunternehmen durchführen wird, um dem Sozialdumping ein Ende zu bereiten. Leider haben viele der großen Transportunternehmen diese Art der wirtschaftlichen Praxis entwickelt“, schließt Roberto Parrillo.

Übernahme von Magolux

Die Familie Magotteaux hat ihre Gießerei Magolux in der Provinz Luxemburg an die deutsche Firma Callista Private Equity verkauft. Das Münchener Unternehmen erwirbt eigenen Angaben zufolge defizitäre Unternehmen, um im Anschluss einen Sanierungsplan durchzuführen. Die 85 Mitarbeiter fürchten einen Ausverkauf ihres Betriebes. Deshalb demonstrierten sie vor dem Magotteaux-Hauptsitz in Chaudfontaine bei Lüttich. Die neuen Eigentümer signalisierten aber Entgegenkommen.

„Callista Private Equity will Magolux weiter entwickeln, den Wert steigern und in fünf oder sieben Jahren verkaufen. Die Arbeitnehmer haben in diesem Unternehmen eine Zukunft“, erklärt Vincent Sizaire von der CSC-Metea. „2015 haben die Magolux-Mitarbeiter schon eine Restrukturierung mitgemacht. Der Umstrukturierungsplan lief bis Ende 2018 und beinhaltet eine Abfindung mit einem Sockel von 6.500 Euro. Wir fordern Garantien für die Arbeiter. Das werden wir nicht aus den Augen verlieren.“

