



Ein soziales Europa im Aufbau

Seite 6

Inhalt

Seite 3

Abkommen im NAR unterzeichnet

Seite 4

Arbeitnehmer fordern gerechteres Europa

Seite 5

Meldungen

Seiten 6-9

Dossier: Ein soziales Europa im Aufbau

Seite 10

Modenschau mit vielen Toten

Seite 11

Meldungen

Seiten 12-13

Jung-CSC fordert mehr Lohn für Lehrlinge in der DG

Seiten 14-15

CNE Info: Durchsuchungen und Videoüberwachung

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt Liliane Louges
Jochen Mettlen Birgit Schlüter
Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

087/85 99 59
pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Öffnungszeiten

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

Wichtige Abkommen im Nationalen Arbeitsrat unterzeichnet

Im Nationalen Arbeitsrat sind Ende April wichtige kollektive Arbeitsabkommen unterzeichnet worden. Damit wurden die ersten Schritte zur Umsetzung des überberuflichen Abkommens gemacht. Die Verhandlungen können jetzt in den Sektoren beginnen.

Am 26. März hatte der CSC-Generalrat bekanntlich das überberufliche Abkommen (ÜBA) 2019-2020 gutgeheißen. Einen Monat später wurden im Nationalen Arbeitsrat (NAR) wichtige kollektive Arbeitsabkommen (KAA) unterzeichnet. Dies zeigt einmal mehr, wie wichtig die soziale Konzertierung für Belgien und seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist. Es zeigt aber auch, dass die CSC Verantwortung für die Arbeitnehmer übernimmt und jede Gelegenheit nutzt, um Fortschritte zu erzielen.

Die Verhandlungen können jetzt in den Sektoren beginnen. Die maximale Marge für die Entwicklung der Lohnkosten beträgt 1,1 %, zusätzlich zur erwarteten Indexierung von 3,4 % und natürlich zusätzlich zu bestehenden Gehaltserhöhungen. Bei einer Lohnmasse von 170 Milliarden Euro im Privatsektor stehen dieser Spanne zufolge 1,87 Milliarden Euro für Verhandlungen in den Sektoren und Unternehmen zur Verfügung.

Konkrete Maßnahmen

- Der Zeitkredit am Laufbahnende und das SAB (ex-Früherente) bleiben vor dem 60. Lebensjahr noch möglich und zwar für schwere Berufe, lange Karrieren und in Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung: Zeitkredit am Laufbahnende zu 4/5 ab 55 Jahre, Halbzeitbeschäftigung am Laufbahnende ab 57 Jahre und SAB ab 58 oder 59 Jahre;
- Eine deutliche Erhöhung der Renten, Krankenentschädigungen und Arbeitslosenzulagen, zusätzlich zur Indexierung;
- Die Fahrtkostenerstattung für den Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln wird erhöht. Ab dem 1. Juli gibt es zudem eine höhere Entschädigung für die ersten fünf Kilometer.

Anhebung Mindestlöhne

Ein Entwurf für ein KAA, mit dem der Mindestlohn bis zum 1. Juli 2019 um 1,1 % angehoben werden soll, ist ebenfalls fertig. Bis zum 30. September wollen die Sozialpartner neue Vorschläge zur weiteren Erhöhung des Mindestlohns

Verbesserungen für Rentner

Neben den Verbesserungen für die Arbeitnehmer umfasst das Tarifabkommen auch zahlreiche Vorteile für die Rentner des Privatsektors. Diese werden schon im Mai eine leichte Verbesserung feststellen, wenn sie ihr Urlaubsgeld erhalten. Dieser Betrag wird später im Jahr nochmals um 3,7 % brutto erhöht. Im Mai 2020 wird erneut eine Anhebung um 7,9 % erfolgen, d.h. insgesamt ein Plus von 62 Euro brutto (und sogar von 77,5 Euro im Falle einer Rente zum Haushaltsatz). All dies zusätzlich zur Indexierung, die sich für die Jahre 2019-2020 auf 3,4 % belaufen dürfte.

Weitere Verbesserungen erfolgen in den nächsten Monaten, immer zusätzlich zur Indexierung:

- Der Bruttomindestbetrag der Rente für eine vollständige Laufbahn (45 Jahre) wird ab Juli 2019 um 1 % erhöht. Dieser Anstieg erfolgt zusätzlich zu der bereits vorher beschlossenen Erhöhung um 1,4 %, was eine globale Erhöhung von 2,4 % darstellt.
- Für die unvollständigen Laufbahnen (weniger als 45 Jahre) steigt der Mindestbetrag der Rente auch um 2,4 % brutto ab Juli 2019.
- Die Renten, deren Betrag das Minimum überschreitet und die im Jahr 2020 vor 5 Jahren begannen, werden ab Januar 2020 um 2 % brutto erhöht.
- Die ältesten Renten, deren Betrag das Minimum überschreitet und die vor 2010 begannen, werden ab August 2019 um 0,785 % brutto erhöht.

ausarbeiten. Die Sektorenverhandlungen werden auch die Gelegenheit bieten, weitere Schritte zur Harmonisierung der Zusatzrenten für Arbeiter und Angestellte durchzuführen.

Ohne dieses überberufliche Abkommen wären die Geringverdiener, ältere Arbeitnehmer, Pendler, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fahren, Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen sowie Rentner die großen Verlierer gewesen. Selbstverständlich beharrt die CSC weiterhin auf eine Änderung des Lohnnormgesetzes. Eine neue Regierung wird das Gesetz anpassen müssen.



Infos +
www.csc-ostbelgien.be





Gerechteres Europa für Arbeitnehmer

Am 26. April, genau einen Monat vor den Europawahlen, haben mehr als 8.000 Menschen in Brüssel für ein gerechteres Europa demonstriert.

Sie kamen aus Belgien, Frankreich, Spanien, Italien, Ungarn und Österreich nach Brüssel, um ein gerechteres Europa, im Dienste der Bürger und Arbeitnehmer, zu fordern. Die Demonstranten machten positive und fortschrittliche Forderungen geltend.

FÜR menschenwürdige Löhne, wertvolle Arbeitsplätze und bessere Arbeitsbedingungen
Europa muss Initiativen ergreifen, um die Zunahme der prekären Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse zu beenden und den Zugang der Bürger zu qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen zu erleichtern. „Neben einem gleichen Lohn müssen entsandte Arbeitnehmer ebenfalls von allen Vorteilen des Existenzsicherheitsfonds ihres Sektors profitieren können, wie zum Beispiel vom zweiten Pensionspfeiler“, betont Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSCBIE. „Auch das ist integraler Bestandteil des Lohnes eines Arbeitnehmers.“

FÜR gerechte soziale und steuerliche Regelungen in ganz Europa

Für Renaat Hanssens, Wirtschaftswissenschaftler des CSC-Studiendienstes, ist „eine europäische Harmonisierung noch Utopie, aber eine gemeinsame Grundlage für die Gesellschaftssteuer und verbindliche Steuersätze für die Unternehmen wären schon ein großer Schritt nach vorne. Die Steuerkonkurrenz würde begrenzt. Alle, auch die Unternehmen, müssen auf eine gerechte Art und Weise zum Einkommen der Staaten beitragen.“

FÜR einen gerechten sozialen Wandel

François Sana, Mitarbeiter des CSC-Studiendienstes, ist der Ansicht, „dass man den Veränderungen vorgehen und die Umschulung der Arbeitnehmer für neue Berufe, die sich aus dem Wandel ergeben werden, vorbereiten muss. Dieser Wandel wird potentiell viele hochwertige Arbeitsplätze schaffen.“ Die Europäische Union muss daher mehr Ressourcen für die Erreichung dieses Zieles bieten.

FÜR ein tolerantes und demokratisches Europa

„Es besteht eine klare Wechselbeziehung zwischen der Demokratie in den Unternehmen und der allgemeinen



Arbeitslosenzahlen rückläufig

Ende März waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2.189 Vollarbeitslose gemeldet, 73 Personen weniger als Ende Februar. Dies entspricht einem Rückgang von 3,2 %. Damit sank die Arbeitslosenrate um 0,2 Prozentpunkte auf 6,5 %. Aufgrund einer statistischen Korrektur beträgt die Arbeitslosenrate aber 6,0 %. Laut Arbeitsamt basiert man sich seit März auf genauere Angaben zu den Pendlerzahlen, was zu dieser statistischen Anpassung führte. Belgienweit sank die Arbeitslosenrate um 1,9 %. Insgesamt waren Ende März in Belgien fast 474.000 Vollarbeitslose gemeldet.



Infos +
www.adg.be

Haltung der Arbeitnehmer zur Demokratie“, stellt Karin Debroye vom internationalen Dienst der CSC fest. „Die Beteiligung am Arbeitsplatz ermöglicht es den Arbeitnehmern, sich weniger machtlos zu fühlen und zu verstehen, dass es Hebel gibt, um Dinge zu verändern. Daher stimmen sie weniger für antidemokratische Parteien.“

Neben der Forderung nach mehr Gerechtigkeit für die Arbeitnehmer, verlangten die Demonstranten von der EU mehr Einsatz zum Schutz und zur Sicherheit der Arbeitnehmer und dass die sozialen Rechte und die Grundrechte über die wirtschaftlichen Freiheiten gestellt werden.

„Diese Europawahlen sind die wichtigsten, die wir in den letzten Jahrzehnten gekannt haben“, bestätigt Luca Visentini, Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes zum Abschluss der Kundgebung in Brüssel. „Wir fordern alle demokratischen Parteien dazu auf, sich in den nächsten fünf Jahren für ein gerechteres, sozialeres und nachhaltigeres Europa einzusetzen.“

Urlaubsgeld Baufach

Am 20. Juni 2019 wird das Urlaubsgeld für die Bauarbeiter ausgezahlt. Dies geschieht ausschließlich per Banküberweisung. Die Urlaubskasse des Baufachs bittet alle Bauarbeiter, die ihre Bankkontonummer noch nicht mitgeteilt haben, dies umgehend zu tun. Es bestehen zwei Möglichkeiten:

- www.socialsecurity.be: Klicken Sie auf „Bürger/Onlinedienste/Mein Urlaubskonto/Mein Dossier konsultieren“. Wählen Sie anschließend das Urlaubsjahr und die gewünschte Urlaubskasse. Mit Ihrem elektronischen Ausweis und einem Kartenleser können Sie Ihre Bankkontonummer eintragen.
- Anhand des offiziellen Formulars: Alle Arbeiter können es bei der Urlaubskasse beantragen. Das Formular muss vor dem 31. Mai 2019 per Post verschickt werden: Caisse Congé du Bâtiment, Boulevard Poincaré 78, 1060 Bruxelles.

DG: Rahmenabkommen für nichtkommerziellen Sektor

Anfang Mai wurde ein Rahmenabkommen für den nichtkommerziellen Sektor in der Deutschsprachigen Gemeinschaft von allen Partnern unterzeichnet. Für die nächsten vier Jahre sieht das Abkommen Gelder in Höhe von mehr als 2 Millionen Euro vor. Ein großer Teil dieser Gelder wird in die Aufwertung der Berufe gesteckt, deren Lohntabellen (Baremen) 2 bis 14 um mindestens 2% erhöht werden.

„Zusätzlich dazu konnten wir eine Verbesserung des Wohlbefindens verhandeln, indem die Arbeitnehmer des Sozial- und Gesundheitsbereichs und in den Beschützenden Werkstätten ab 2021 einen zusätzlichen Urlaubstag erhalten“, erklären die beiden Gewerkschaftssekretärinnen Vera Hilt (CNE) und Rebecca Peters (CSC Bau-Industrie & Energie). Desweiteren wurde in diesem Abkommen festgehalten, an einem sektorenübergreifenden Weiterbildungsplan sowie an einem Personalkataster zu arbeiten. Zudem soll eine gemischte Arbeitsgruppe ins Leben gerufen werden, um an den Betreuungsnormen zu arbeiten.

Alle vier Jahre wird ein Abkommen für alle Arbeitnehmer des nichtkommerziellen Sektors verhandelt, welches die zukünftigen Lohn- und Arbeitsbedingungen festlegt. Zum ersten Mal waren auch die Alten- und Pflerghwohnheime vom Rahmenabkommen betroffen, was die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer auf insgesamt 2.000 erhöhte.





Ein soziales Europa im Aufbau

Am 26. Mai wird nicht nur in Belgien gewählt, sondern in der gesamten Europäischen Union. Die Wahlen zum EU-Parlament ermöglichen jedem Bürger, der wahlberechtigt ist, seine Vertreter zu wählen. Welche Rolle spielte die Juncker-Kommission in den letzten Jahren und wie ist es um das soziale Europa bestellt?



Für viele Arbeitnehmer gleicht das „soziale Europa“ noch immer einer Möhre, die man ihnen ständig vor die Nase hält, um sie für das europäische Projekt zu gewinnen. In einer Zeit der Euroskepsis und des Brexit sehen viele im sozialen Europa auch eher einen Werbeslogan als eine täglich gelebte Realität. Nicht selten sieht es so aus, als schleiche dieses soziale Europa auf einem holprigen Weg sehr langsam entlang der Autobahn des wirtschaftlichen und finanziellen Europas. Dennoch ist es eine rechtlich sehr konkrete Realität: Etwa 70 EU-Richtlinien beziehen sich auf soziale Herausforderungen und regeln eine ganze Reihe von Situationen am Arbeitsplatz, wie die Gesundheit, die Sicherheit oder die Mobilität der Arbeitnehmer.

Ein soziales Europa AAA?

Als Jean-Claude Juncker 2014 um das Vertrauen des EU-Parlamentes als neuer Vorsitzender der Kommission bat, stellte er diese als „die Kommission der letzten Chance“ dar und versprach, dass Europa sich am Ende seines Mandates eines „sozialen Triple A“ rühmen könne. Ein famoses Versprechen in einer Union, in der es enorme Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern gibt, vor allem auf Ebene der Sozialrechte.

„Die historischen europäischen Projekte wie der Binnenmarkt und die Eurozone enthielten keine soziale Dimension, die den Herausforderungen gewachsen waren. Mit seiner Sparpolitik hat sich Europa in die nationale Sozialpolitik der Länder eingemischt und dafür gesorgt, dass dafür weniger Geld zur Verfügung stand. Und dies, obschon die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und deren Angleichung in den Zielen des Vertrages von Rom festgeschrieben waren“, fasst Thomas Miessen vom internationalen Dienst der CSC zusammen. „Eine Richtungsänderung war absolut notwendig, so wie es die europäische Gewerkschaftsbewegung 2014 gefordert hatte“.

Konnte die Juncker-Kommission mit ihrer belgischen Kommissarin für Arbeit und soziale Angelegenheiten, Marianne Thyssen, dieses Versprechen halten? Die Ergebnisse sind, einige Wochen vor den Wahlen, widersprüchlich. „Nach der Krise von 2008 und der anschließenden Sparpolitik lagen die Ambitionen sehr hoch. Ab 2014 begannen sich die Dinge effektiv zu ändern. Doch in Bezug auf konkrete Erfolge stehen noch viele Fragen offen“, so der Europener Thomas Miessen. Es gibt Projekte, die effektiv ganz oder teilweise umgesetzt wurden. Zum Beispiel fand der Investitionsplan des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) zur Wiederbelebung der europäischen Wirtschaft nach der Krise von 2008 ein gewisses Echo im Juncker-Plan (siehe Seite 9).

Die Säule der sozialen Rechte

Die europäische Säule der sozialen Rechte (siehe Seite 8) ist ein weiterer wichtiger Versuch, das soziale Europa zu stärken. Der EGB findet aber, dass „sie weit hinter den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien zurück-



© Patrick Lefevre / Belpress

steht und dass sie verstärkt werden sollte.“⁽¹⁾

Es entstanden auch eine Reihe von Initiativen für eine stärkere soziale Dimension des Binnenmarktes, wie Änderungen an der Entsende-Richtlinie, die Regelung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und das Mobilitätspaket (das von den Gewerkschaften sehr stark kritisiert wird). Oder die Schaffung einer europäischen Arbeitsbehörde, eine Art Europol der Arbeitsinspektionsdienste, die in der Lage sein wird, die Zusammenarbeit dieser Dienste zu fördern und sie im Kampf gegen Sozialdumping zu unterstützen. Sie wird schon lange von den belgischen Gewerkschaften gefordert und kann zu einem großen Fortschritt in Richtung eines sozialeren Europas beitragen.

Dialog und Hindernisse

Parallel zu solchen Dossiers, die zwar begrenzte aber sichere Fortschritte aufweisen, wurde während den Juncker-Jahren eine sehr fragwürdige Politik geführt, die Europa von seinem sozialen AAA distanzierte. Handelsabkommen wie CETA, JEFTA oder das TTIP-Projekt können die soziale und ökologische Politik in Europa grundlegend untergraben.

„Die Verteidigung Europas spielt sich auch außerhalb Europas ab“, gibt Thomas Miessen zu bedenken. „Die Kohärenz der von der EU-Kommission geführten Politik ist höchst problematisch. Man kann nur bedauern, dass es zum Beispiel keine neuen institutionellen Mechanismen gibt, um die sozialen Rechte wirklich als Schwerpunkt jeglicher Europapolitik hervorzuheben.“

Die Dinge ändern sich. Doch in Bezug auf konkrete Erfolge stehen noch viele Fragen offen



Die Juncker-Kommission hatte auch versprochen, den schwer angeschlagenen europäischen Sozialdialog wieder zu stärken. Aber auch hier ist die Kommission widersprüchlich: obwohl sie den Sozialdialog einerseits unterstützte, hat sie ihn in anderen Fällen geschwächt. Ein Beispiel: Als sich auf EU-Ebene die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Friseurbranche auf Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen für Friseure geeinigt hatten, lehnte die Kommission das Abkommen mit der Begründung ab, dass dies zu mehr Bürokratie führe, was nicht mit dem REFIT-Programm zur legislativen und administrativen Vereinfachung zu vereinbaren wäre.

Wir müssen leider feststellen, dass die neoliberale Dynamik, die vor Juncker bestand, sich während seiner Präsidentschaft fortgesetzt hat und dass die Märkte, die Lobbys, die Arbeitgeber oder sogar die Staaten sich widersetzen, wenn die EU sich für die Arbeitnehmer einsetzt.

Wiederaufbau Sozialvertrag

„Europa muss vor allem ein günstiges Umfeld schaffen, das dem Sozialdialog ermöglicht, sein volles Potential zu entwickeln. Doch durch das Fortbestehen unerträglicher Ungleichheiten setzt sich die EU Gefahren aus. Aber wie soll ein europäischer Sozialvertrag aufgebaut werden, wenn die Europäische Union ihre Sparpolitik des Haushaltsplanes von 2012 fortsetzt?“, fragt sich Thomas Miessen.

„Ein echter Sozialvertrag ist nur möglich, wenn es einen gerechten Übergang und eine sozial-ökologische Industriepolitik gibt. Und dafür kommen wir, hier und anderswo, nicht an Europa herum. Die Gewerkschaftsarbeit auf überbetrieblicher und sektorieller Ebene, die Arbeit mit den So-



zialpartnern und die Dynamik mit den Organisationen der Zivilgesellschaft sind für einen sozialen und ökologischen Wandel entscheidend. In Zukunft brauchen wir also eine andere Politik“, so Thomas Miessen abschließend.

⁽¹⁾ www.touteleurope.eu

PERSPEKTIVEN FÜR SOZIAL GERECHTERES EUROPA

Am 17. November 2017 haben die Staats- und Regierungschefs der EU in Göteborg ein potentiell wichtiges Werkzeug zur Verwirklichung eines sozialen Europas verabschiedet: die europäische Säule der sozialen Rechte.

Seit dem Beschäftigungspakt von 1997 hatte Europa keine Erklärung mehr zur sozialen Politik herausgegeben. Die europäische Säule der sozialen Rechte umfasst 20 Grundprinzipien zu drei Themenbereichen: Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt, faire Arbeitsbedingungen sowie Schutz und soziale Eingliederung.

Leider haben diese Grundsätze keinen zwingenden Charakter. Die Absichten hinter diesen Grundsätzen sind zwar gut, doch kommt es jetzt darauf an, diese durch die Mitgliedsländer zu konkretisieren. Unter den konkreten Initiativen, die aus dieser Säule hervorgehen, gibt es neben dieser Grundsatzklärung auch Richtlini-

en, vor allem zum Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben oder für vorhersehbare und transparente Arbeitsbedingungen für prekäre Arbeitnehmer.

„Die letztgenannte Richtlinie enthält mehrere bedeutende Fortschritte“, stellt Esther Lynch vom EGB fest. *„Die Arbeitnehmer fürchten oft, dass ihr Arbeitgeber ihnen ihre Arbeitsstunden reduziert, wenn sie bessere Arbeitsbedingungen fordern. Wenn diese Richtlinie richtig umgesetzt wird, müsste Schluss sein mit solchen missbräuchlichen Praktiken. Die Gewerkschaftsdelegierten werden ebenfalls vor jeder schädigenden Behandlung geschützt sein, wenn sie Aktionen durchführen, die dazu führen sollen, dass die in der Richtlinie vorgesehenen Rechte angewandt werden.“* ⁽²⁾

⁽²⁾ www.etuc.org

EUROPA NEU AUSRICHTEN

Der Haushalt der europäischen Institutionen (kaum 1 % des europäischen Bruttoinlandproduktes) wird vor allem für europäische Sozialfonds, die gemeinsame Agrarpolitik und für Kohäsionsfonds aufgewendet. Eine wirkliche Europapolitik, die einen Aufschwung nach der Krise von 2008 bringen sollte, war damit nicht möglich.

Deshalb hatte der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) vor den letzten Wahlen einen Investitionsplan von jährlich 2 % des europäischen BIP während 10 Jahren vorgeschlagen. Der Juncker-Plan, der mit 0,1 % an öffentlichen Mitteln ausgestattet wurde, zog auch Privatfonds um den Faktor 15 an, sodass ungefähr 1 % des europäischen BIP erreicht wurde. Das reicht nicht aus, um die Mitgliedsstaaten in Schwierigkeiten zu unterstützen. Der ursprünglich auf drei Jahre (2015-2018) ausgelegte Plan wurde bis Ende 2020 verlängert. Mitgliedsländer wie Deutschland wollten keinen höheren öffentlichen Investitionsplan. Deutschland lehnte auch sehr lange einen (selbst symbolischen) Haushaltsplan für die Eurozone ab, sowie andere Vorschläge zur Förderung der sozialen Dimension der Eurozone.

Auch wenn die EU-Kommission in den letzten Jahren die Begriffe „Haushaltskonsolidierung“ und „Strukturreformen“ durch den Begriff der „Sparpolitik“ ersetzt hat, so hat sie doch der europäischen makro-ökonomischen Politik ihren Stempel aufgedrückt. Auch hier tragen einige Länder, allen voran Deutschland, eine große Verantwortung.



Durobor: 144 Menschen verlieren ihren Job

Die Konkursankündigung des belgischen Glasfabrikanten Durobor in Soignies (Provinz Hennegau) trifft 144 Arbeitnehmer. Das 1928 gegründete Unternehmen exportierte seine Limonaden- und Biergläser in alle Welt. Seit der Übernahme durch den Niederländer Herman Green befand sich das Unternehmen in großen finanziellen Schwierigkeiten. Die Zukunft von Durobor hing davon ab, ob die Banken das Investitionsprojekt von 16 Millionen Euro zur Verbesserung der Produktivität und der Produktionsqualität tragen würden. Da dies nicht der Fall war, sah sich der Betrieb gezwungen, Konkurs anzumelden.

„Noch vor einigen Wochen hatte man uns zu verstehen gegeben, dass eine Bank bereit sei, das Projekt einer neuen Produktionslinie zu unterstützen. Die Einberufung eines außergewöhnlichen Betriebsrates und die Konkursankündigung hat uns daher schon überrascht“, erklärte Rico Zara von der CSC Bau-Industrie & Energie. Für die Arbeitnehmer, die seit zwei Jahren auf 20 bis 25 % ihres Einkommens zugunsten des Unternehmens verzichtet hatten, wird nun eine Wiedereingliederungszelle eingerichtet. „Wir werden den Arbeitnehmern unsere ganze Unterstützung zukommen lassen, damit sie sich über ein neues Berufsprojekt und Schulungen eine neue Zukunft aufbauen können. Wir werden auch versuchen, einen Sozialplan mit dem Konkursverwalter auszuhandeln.“

12. Mai: Marsch für Klima und soziale Gerechtigkeit

Arbeitnehmer, Arbeitslose, Rentner, Jugendliche, Eltern, Künstler, Migranten und Papierlose sind der Meinung, dass ein Richtungswechsel notwendig ist. Kurz vor den Wahlen fordern sie eine Wende, die sich auf „klimatische und soziale Gerechtigkeit für alle und zwar jetzt“ stützt. Es gibt Alternativen. Eine Reihe von Verbänden - darunter die CSC, die christliche Krankenkasse und die CNCD-11.11.11 - schlagen Alternativen vor, basierend auf Artikel 23 unserer Verfassung, wonach jede Person das Recht auf ein menschenwürdiges Leben hat. Zentrale Themen des Marsches in Brüssel sind: Klima, soziale Gerechtigkeit, Gesundheit, Arbeit, Einwanderung und Steuergerechtigkeit.



Infos +
www.rightsnow.be

Modenschau mit vielen Toten

Mittwoch, 24. April, mittags, Monnaie-Platz in Brüssel: fünf Körper, in schwarze oder weiße Leichentücher gewickelt, liegen vor einem roten Teppich. Auf diesem Teppich defilieren Mannequins, Männer und Frauen. An dieser Schau ist irgendetwas unangenehm, störend...

Bei genauer Betrachtung fällt auf, dass die Kleider der Mannequins verschmutzt, löchrig und stellenweise verbrannt sind. Plötzlich schreit eine entrüstete Stimme: „Am 24. April 2013, also genau vor sechs Jahren, ist das Rana Plaza in Bangladesch eingestürzt, wodurch 1.138 Menschen getötet und mehr als 2.500 verletzt wurden. Ein großer Riss kündigte den Einsturz des Gebäudes bereits am Vortag an. Trotzdem wurden die Arbeiter zur Arbeit gezwungen. In dem Gebäude waren die Bekleidungsfabriken von 20 Unternehmen untergebracht, deren Artikel wir kaufen: H&M, Zara, Levi's, Benetton, Primark, Mango oder Camaïeu. Seit sechs Jahren hat sich nichts wirklich geändert. Die Unternehmen suchen dauernd mehr Profit und ignorieren die Menschenrechte. In Bangladesch verdient eine Arbeiterin im Textilsektor 80 Euro pro Monat. Sie arbeitet 12 bis 15 Stunden pro Tag, sechs bis sieben Tage pro Woche. Finden Sie das normal?“

Offener Brief

Sechs Jahre nach der Katastrophe fordern 29 Organisationen, darunter die CSC und die NRO Weltsolidarität, ein Gesetz, das in Zukunft jede erniedrigende Arbeitsbedingung in den Produktionsketten der belgischen Unternehmen des Bekleidungssektors und anderer Sektoren verbietet. Diese Organisationen formulierten diese Forderung in einem offenen Brief an die belgischen Parteipräsidenten.

Sie erinnern daran, „dass das Rana Plaza leider nicht das einzige Beispiel darstellt für die Missachtung der Menschenrechte oder von Umweltschäden, die von international agierenden Unternehmen begangen oder verursacht werden. Weitere Beispiele: die Katastrophe von Bhopal

in Indien, die Umweltverschmutzung in großem Umfang verursacht durch Chevron in Ecuador, die Verletzung der Arbeitsrechte durch Samsung, das Auslaufen von Asbest durch Eternit in Indien, Verletzungen der Menschenrechte durch den belgisch-luxemburgischen Agrarriesen Socfin in Sierra Leone, Kinderarbeit und massive Entwaldung in der Kakaoproduktion in Westafrika, usw.“, erklären die 29 Organisationen unisono.

Sie wenden sich auch an die politisch Verantwortlichen: „Glauben Sie nicht, dass die Unternehmen die Menschenrechte und die Umwelt respektieren müssen und zwar egal wo sie aktiv sind?“ Gleichzeitig bestätigen sie: „Die Unternehmen sind verpflichtet, die Menschenrechte zu respektieren, auch in ihren Tochtergesellschaften und Filialen, indem sie das Prinzip der Sorgfaltspflicht anwenden. Dieses Prinzip umfasst die Identifikation, die effektive Prävention und die Bekämpfung der Menschenrechtsverletzungen.“

Sie fordern daher ein belgisches Gesetz, das die Unternehmen verpflichtet, die Menschenrechte und die Umwelt in all ihren Gesellschaften und Filialen weltweit effektiv zu respektieren und sie gesetzlich zur Verantwortung zu ziehen, wenn sie sich nicht daran halten. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Menschen, die einem negativen Einfluss aus Aktivitäten eines Unternehmens mit belgischer Verbindung ausgesetzt sind (auch wenn die Opfer außerhalb von Belgien leben) Zugang zur Justiz und Wiedergutmachung in Belgien haben. „Im Namen unserer Organisationen und im Namen Zehntausender Opfer von Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen fordern wir die Politiker auf, schnellstmöglich in der nächsten Legislaturperiode in diesem Sinne zu handeln.“



Chocolaterie Jacques schließt am 17. Mai

Das Eupener Traditionsunternehmen Chocolaterie Jacques schließt am 17. Mai seine Pforten. „67 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verlieren ihren Job. Darunter viele mit einer langen Betriebszugehörigkeit. Vier Mitarbeiter gehen in Frührente, 10 Langzeitkranke werden von der Baronie-Gruppe übernommen“, erklärt Gaëtan Stas von der CSC Nahrung und Dienste. Ein Sozialplan wurde verabschiedet, der u. a. auch ein Outplacement vorsieht. Am 10. Mai wurde dem Personal die Arbeit dieser Wiedereingliederungszelle zum ersten Mal vorgestellt.



© Philippe Clément/Beipress

Sonderbestimmungen für Wachdienst mit Hund

Die CSC Nahrung und Dienste erinnert an einige Bestimmungen im Wach- und Sicherheitssektor, wenn die Arbeitsleistungen mit einem Hund verrichtet werden. Für jede Arbeitsstunde mit Hund wird eine Prämie von 0,2653 Euro gewährt. Es handelt sich um einen Bruttobetrag, von dem die Sozialbeiträge und der Berufssteuervorabzug abgehalten werden. Handelt es sich um Ihren persönlichen Hund, erhalten Sie zudem eine Vergütung für den Unterhalt des Hundes von 99,16 Euro pro Monat. Da es sich um eine Kostenrückerstattung handelt, werden darauf keine Sozialbeiträge oder Steuern berechnet. Für die Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsort erhalten Sie den doppelten Betrag eines entsprechenden Bahnfahrtscheins. Wenn es sich um Sondereinsätze, dringende oder aufeinander folgende Einsätze handelt, für die eine Erstattung von 0,25 Euro pro Kilometer für die Nutzung Ihres Privatfahrzeugs gewährt wird, gibt es keine zusätzliche Vergütung für den Transport Ihres Hundes.

Betonwerke: Anwesenheitsregistrierung Pflicht

Seit dem 1. April 2014 ist die elektronische Anwesenheitsregistrierung auf Baustellen Pflicht, um zu wissen, welche Personen sich zu welcher Zeit auf der Baustelle aufhalten.

Diese Registrierung gilt für Baustellen (Artikel 30bis), wo Arbeiten für einen Gesamtbetrag von mindestens 500.000 Euro (ohne MwSt.) ausgeführt werden. Auf Grundlage des Artikels 30bis legt das Landesamt für soziale Sicherheit (LASS) fest, wann der Hauptauftragnehmer gesamtschuldnerisch für die Schulden eines Subunternehmers haftet.

Früher galt die Anwesenheitsregistrierung (häufig) nicht für Betonzentralen,

da der Betrieb der Anlage, wie z.B. das Betongießen vor Ort, nicht unter Immobilienarbeiten fiel. Nach einer intensiven Konzertierung gelang es der CSC Bau-Industrie und Energie, die verpflichtende Anwesenheitsregistrierung ab dem 1. April 2019 auch in den Betonwerken einzuführen.

Der Geltungsbereich von Artikel 30bis erstreckt sich auf „gebrauchsfertige Betonlieferung“, im Sinne der PK 124 des Baugewerbes: „Herstellung von Beton in eigens dafür ausgerüsteten Anlagen und/oder Lieferung von Beton an Verwender.“ Mit dieser Erweiterung, die Teil des Plans für einen loyalen Wettbewerb ist, soll der unlautere Wettbewerb der PK 140 (Transport) vermieden werden. Heutzutage werden zunehmend Beton-Fahrmischer (PK 140) eingesetzt und der Kontrollbehörde der Sozialgesetze (KSG)

fehlt die Handhabe, um dieses Problem zu bekämpfen. Die Situation ändert sich nun ab dem 1. April 2019. Im Juni werden die Sozialpartner und die KSG eine erste Bewertung vornehmen.

Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer sind für die Registrierung verantwortlich. Sie müssen vereinbaren, wer die Registrierung vornimmt und sie müssen überprüfen können, ob diese stattgefunden hat. Wenn der Arbeitgeber die Registrierung durchführen möchte, muss er ein entsprechendes Gerät zur Verfügung stellen (z.B. die Installation eines Geräts im Beton-Fahrmischer). Die Registrierung erfolgt täglich vor Arbeitsbeginn.

Weitere Informationen zu „Check in at work“ unter www.sozialesicherheit.be (Rubrik Unternehmen).



© Beipress.com

Jung-CSC fordert mehr Lohn für Lehrlinge in der DG

Wieviel verdienen Lehrlinge in Ostbelgien? Dieser Frage ist die Jung-CSC nachgegangen und hat dabei feststellen müssen, dass die deutschsprachigen Lehrlinge derzeit auf Landesebene am schlechtesten entschädigt werden.

Ende 2018 warfen die deutschsprachigen Arbeitgeber im Rahmen einer ZAWM-Versammlung die Frage einer möglichen Erhöhung der Entlohnung der Lehrlinge auf. „Als Vertreter der Jugendlichen der CSC achten wir besonders auf die Verbesserung der Lohnbedingungen der Lehrlinge. Daher nutzen wir diese Gelegenheit, um die aktuelle Situation zu beleuchten und unsere Forderungen zu stellen“, erklärt CSC-Jugendsekretär Manuel Adam.

Interessieren wir uns zunächst für die Löhne der Lehrlinge in der Deutschsprachigen Gemeinschaft (Tabelle 1). Diese variieren in Funktion des Lehrjahres. Bei den Beträgen handelt es sich um Mindestsätze, die von den Arbeitgebern nicht unterschritten werden dürfen. Sie können allerdings höhere Löhne gewähren, die auf Ebene der Sektoren oder direkt im Unternehmen verhandelt wurden.

TABELLE 1

Deutschsprachige Gemeinschaft (*)			Durchschnitt/ Jahr
1. Jahr	Das ganze Jahr	237,31 €	237,31 €
2. Jahr	Juli-Dezember	290,08 €	356,01 €
	Januar-Juni	421,94 €	
3. Jahr	Juli-Dezember	494,46 €	516,88 €
	Januar-Juni	539,29 €	

(*) Tarife am 1. Januar 2019

Vergleichen wir diese Löhne der deutschsprachigen Lehrlinge mit den Löhnen für Lehrlinge in Flandern oder Wallonien, kommen wir zu Tabelle 2, die einen Überblick über die drei ersten Lehrjahre bietet. Die deutschsprachigen Lehrlinge werden derzeit am schlechtesten entschädigt.

Wenn wir uns die verschiedenen europäischen Praktiken in diesem Bereich anschauen, berücksichtigt der auf nationaler Ebene festgelegte Lohn bestimmte Kriterien, die in Funktion der historischen Besonderheiten der Länder im Arbeitsrecht variieren. Diese Kriterien sind oft der Mindestlohn (oder ein Prozentsatz davon), die kollektiven Arbeitsabkommen (KAA), das Alter des Lehrlings oder sein Bildungsgrad.

Belgien Schlusslicht

Belgien scheint für die Lehrlinge eines der ungünstigsten Länder des gesamten europäischen Kontinents zu sein. In den Ländern Osteuropas erhalten die Lehrlinge im Allgemeinen den Mindestlohn des Landes. Dies entspricht in etwa der Entschädigung des wallonischen Lehrlings, wobei der Lebensstandard dort aber deutlich niedriger ist.

Belgien nähert sich stark dem System der Alternanz-Entschädigung in Frankreich. „Die Lehrlinge erhalten dort einen Prozentsatz des nationalen Mindestlohnes oder des im Sektorenabkommen vorgesehenen Mindestlohnes, wenn dieser höher ausfällt. Die Entschädigung hängt vom Alter und vom Lehrjahr ab. Zum Beispiel erhält ein Lehrling unter 18 Jahren im ersten Lehrjahr 25 %, während ein Lehrling ab 21 Jahren im dritten Lehrjahr 78 % des Mindestlohnes erhält. Der Mindestlohn wurde im Januar 2016 auf 1.466,62 Euro pro Monat festgelegt, das bedeutet dass Ersterer 366,66 Euro erhalten muss und der Zweite 1.143,96 Euro“, so Manuel Adam.

Obschon unsere Funktionsweise den anderen Ländern ähnelt - nämlich eine Lohnentwicklung in Prozenten des

Mindestlohn entsprechend der Entwicklung innerhalb des Ausbildungszyklus - unterscheidet sich Belgien und vor allem die Lehre in der DG und in der Französischen Gemeinschaft durch ein niedriges Lohnniveau und eine schwache Entwicklung während der Ausbildung. Während die Lehrlingsentschädigung in Frankreich zwischen 25 % und 78 % des Mindestlohnes variiert, erhalten die deutschsprachigen Lehrlinge zwischen 14,9 % und 33,8 % des Mindestlohnes, die frankophonen Lehrlinge zwischen 17 und 32 % und die Flamen zwischen 29 und 34,5 %.

Im März 2018 verabschiedete der Rat der Europäischen Union (Staats- und Regierungschefs der EU-Mitgliedstaaten) eine „Empfehlung zu einem europäischen Rahmen für eine effiziente und qualitative Lehre“. Darin befindet sich auch eine Empfehlung zum Lohn: „Auszubildende müssten eine Entschädigung oder einen Lohn erhalten, gegebenenfalls gemäß den nationalen oder sektoriellen Forderungen oder der bestehenden Kollektivabkommen und auf der Grundlage von Mechanismen zur Aufteilung der Kosten zwischen den Arbeitgebern und der öffentlichen Hand.“

Schwache Entschädigung

Aufgrund der oben aufgeführten Elemente können wir erkennen, dass die unterschiedlichen Regionen und Gemeinschaften in Belgien zwar den Rahmen einhalten, aber den Lehrlingen nur eine sehr schwache Entschädigung zugestehen, weit entfernt von den verhandelten Mindest- und Sektorenlöhnen. Dagegen wird aber der Mechanismus der Aufteilung der Kosten zwischen den Arbeitgebern und der öffentlichen Hand gut praktiziert: Während die Arbeitgeber die Entschädigung und einen Teil der Ausbildung des Jugendlichen übernehmen, fördert die öffentliche Hand die Schulausbildung des Jugendlichen, gewährt ihm Ausbildungsprämien und unterstützt die Arbeitgeber über finanzielle Anreize.

Wenn der Arbeitgeber einen Jugendlichen unter Arbeitsvertrag einstellt, müsste er diesen verpflichtend teilzeitig zu Minimum 24 Stunden pro Woche mit einem Mindestlohn von wenigstens 987 Euro pro Monat beschäftigen. Zuzüglich der Zahlung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, um den Jugendlichen sozial abzusichern. Aus finanzieller Sicht ist es daher sehr viel interessanter für den Arbeitgeber, einen Lehrling einzustellen. Lehrlinge arbeiten wie die anderen Arbeitnehmer, auch wenn sie teilweise weniger produktiv sind und noch innerhalb eines Ausbildungsplanes lernen müssen. Trotzdem tragen sie durch ihre Arbeit zum Umsatz des Unternehmens bei.

Was fehlt ist also eine Vergütung, die der Anstrengung und der geleisteten Arbeit der Jugendlichen im Unternehmen gerecht wird.

Soziale und steuerliche Aspekte

Familienzulagen:

In der DG gilt ein neues System. Die Begrenzung der Vergütung für Lehrlinge wurde abgeschafft. In der Föderation Wallonie-Brüssel dürfen 551,89 Euro brutto nicht überschritten werden.

Steuerlich zu Lasten der Eltern (Kalenderjahr):

Studentenvertrag + Lehrvertrag	Bruttobetrag
Kind einer Familie	6.807,50 €
Kind einer Einelternfamilie	8.620,00 €
Behindertes Kind	10.207,50 €

Achtung: Im Falle von Alimenten werden nur die ersten 3.270 Euro steuerlich befreit. Der Rest zählt als Einkommen.

Höchstgrenze für die Steuern:

Lehrlinge werden nicht auf die ersten 10.345 Euro brutto pro Jahr besteuert. Man kann also rechtmäßig davon ausgehen, dass dies nicht der Fall für alle Auszubildenden ist, die 11 Monate Lohn als Lehrling und maximal einen Monat Studentendarbeit kumulieren.

Schlussfolgerung

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft kann die Vergütung der Lehrlinge also, dank des neuen Entwurfs des Systems der Familienzulagen, deutlich angehoben werden. Aus rein mathematischer Sicht ist die einzig zu berücksichtigende Grenze diejenige, die gilt, um steuerlich zu Lasten der Eltern zu bleiben. Das ergibt 6.807,50 Euro/11 Monate = 618 Euro brutto/Monat.

Wir ermutigen die Arbeitgeber daher, die Vergütung der Lehrlinge mindestens auf das Niveau von Flandern anzuheben. Die Arbeitgeber können dies über Verhandlungen in den Sektoren oder im Unternehmen erreichen. Als ersten Schritt unterstützen wir diese Forderung, weil sie keine Auswirkungen auf den Erhalt von Familienzulagen hat und auch nicht auf die familiäre Situation in Bezug auf die Familienlasten.

TABELLE 2

	DG	Wallonische Region		Flandern			
	Höhe	% (1)	Höhe	% (2)	% (1)	Höhe	% (3)
1. Jahr	237,31 €	17 %	270,95 €	88 %	29 %	462,20 €	51 %
2. Jahr	356,01 €	24 %	382,51 €	93 %	32 %	510,02 €	70 %
3. Jahr	516,88 €	32 %	510,02 €	101 %	34,5 %	549,86 €	94 %

(1) Vergleich mit Mindestlohn in %

(2) DG-Lehrlingslohn im Vergleich zur Wallonischen Region in %

(3) DG-Lehrlingslohn im Vergleich mit Flandern in %



Arbeit und Privatleben (4)

DURCHSUCHUNGEN UND VIDEOÜBERWACHUNG: WAS DARF IHR ARBEITGEBER?

Dieser Artikel ist der vierte einer Serie, die sich mit Ihrem Privatleben am Arbeitsplatz befasst. Die bisherigen Themen bezogen sich auf die Mitteilung von persönlichen Informationen an Ihren Arbeitgeber, die Geolokalisierung und den Schutz Ihrer elektronischen Kommunikationen am Arbeitsplatz. In diesem Artikel erläutern wir Ihre Rechte in Bezug auf die Videoüberwachung und im Fall der Durchsichtung Ihrer persönlichen Gegenstände am Arbeitsplatz.

Durchsuchungen am Arbeitsplatz

Darf Ihr Arbeitgeber Sie in Ihrem Arbeitsumfeld durchsuchen? In den Fällen, wo es erlaubt ist, darf er dies nicht egal wann und unter egal welchen Bedingungen tun. Das geltende Gesetz garantiert, dass diese Durchsuchungen Ihre Privatsphäre nicht zu sehr beeinträchtigen dürfen. Das Gesetz verlangt auch, dass diese Durchsuchungen von spezialisierten und für diese Aufgabe zugelassenen Sicherheitsdiensten durchgeführt werden. Daher ist es nicht möglich, dass Sie von Kollegen oder gar vom Arbeitgeber selbst durchsucht werden.

KONTROLLE AM BETRIEBSEINGANG

Eine Kontrolle kann am Eingang des Unternehmens eingerichtet werden. In diesem Fall können die privaten Sicherheitskräfte nur überprüfen, ob Sie Waffen oder gefährliche Gegenstände tragen. Die Sicherheitskräfte können Ihr Gepäck und Fahrzeug visuell kontrollieren, sowie Ihre Kleidung oberflächlich abtasten. Das Abtasten der Kleidung darf nur von einer Person Ihres Geschlechts vorgenommen werden. Sie können sich einer Durchsichtung widersetzen, aber dann riskieren Sie, dass

Ihnen der Zugang zum Unternehmen verweigert wird.

AUSGANGSKONTROLLE

Am Ausgang des Unternehmens können Sie nur zwecks Diebstahlfeststellung oder -vorbeugung durchsucht werden. Die Untersuchung darf sich nicht auf Ihre Arbeit oder Ihre Anwesenheiten beziehen. Die Kontrolle muss in einer Weise durchgeführt werden, die Ihre Privatsphäre in höchstem Maße respektiert. Die Kontrolle wird sich daher nur auf Ihre persönlichen Gegenstände beziehen, die unter Verdacht stehen könnten, gestohlenen Material zu enthalten.

Eine systematische Kontrolle (bei jedem Ausgang) ist nur möglich, wenn ein technisches Detektionssystem installiert wurde. Die Durchsichtung durch eine Sicherheitskraft darf also nicht systematisch erfolgen. Dies ist nur in zwei Fällen möglich. Erstens, wenn ein Verdacht auf Diebstahl besteht. Zweitens, bei stichprobenartigen Durchsuchungen, die jedes Personalmitglied oder Mitglied eines Dienstes treffen können. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Gerät zufällig angibt, dass die

nächste Person, die das Unternehmen verlässt, durchsucht werden muss.

Die Kontrolle darf nur an der Ausgangstür des Unternehmens stattfinden. Nicht an der Ausgangstür Ihres Büros, am Aufzug oder an sonstigen Stellen. Darüber hinaus kann die Durchsichtung sich nur auf die Güter beziehen, die Sie freiwillig zu diesem Zweck präsentieren. Eine Sicherheitskraft darf also nicht Ihre gesamte Kleidung abtasten. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen mitgeteilt haben, dass eine Kontrolle möglich ist und diese Möglichkeit in der Arbeitsordnung festgehalten haben.

Sie dürfen auch eine Durchsichtung ablehnen, wenn der Verdacht auf Diebstahl besteht. Sie können sich aber nicht den stichprobenartigen Kontrollen entziehen, wenn diesbezüglich eine Diskussion in den Konzertierungsinstanzen Ihres Unternehmens stattgefunden hat oder wenn eine solche Zufallskontrolle in der Arbeitsordnung festgehalten wurde in den Fällen, wo es diese Instanzen nicht in Ihrem Unternehmen gibt.

IM ZWEIFELSFALL

Jedes Ergebnis einer Kontrolle, das gegen Sie verwendet werden könnte, muss Ihrem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden. Sie müssen eine Kopie dieses Schreibens erhalten. Jeder gesammelte Beweis infolge einer Kontrolle, die die gesetzlichen Vorgaben respektiert, kann gegen Sie verwendet werden. Manchmal werden selbst die Ergebnisse illegaler Kontrollen gegen Sie gerichtet. Daher ist es wohl das Beste, man vermeidet jeden Diebstahl.



Kameraüberwachung am Arbeitsplatz

Die Kameraüberwachung dient dazu, bestimmte Arbeitsorte oder die dort stattfindenden Aktivitäten zu kontrollieren. Diese Überwachung geschieht auf Distanz (in einem anderen Raum oder an einem anderen Ort) mittels einer oder mehrerer Kameras. Es spielt keine Rolle, ob die Aufnahmen danach gespeichert werden oder nicht.

Wie jede Überwachung ist der Einsatz von Videokameras streng geregelt, um deren Einmischung in Ihr Privatleben zu begrenzen. Ihr Arbeitgeber hat also nicht alle Rechte, wenn es darum geht, Sie zu filmen und diese Bilder zu verwenden.

NICHT IN ALLEN FÄLLEN

Der Arbeitgeber darf Kameras nicht ohne bestimmten Grund installieren. Mögliche Gründe sind: die Sicherheit und Gesundheit des Personals, der Schutz der Güter des Unternehmens, die Produktionskontrolle oder die Kontrolle Ihrer Arbeit. Im letztgenannten Fall darf die Beurteilung Ihrer Arbeit nicht ausschließlich aus dem Video hervorgehen.

Der Arbeitgeber muss genau angeben, aus welchen Gründen er Kameras einrichtet. Diese dürfen dann auch nicht zu anderen Zwecken genutzt werden. Darüber hinaus muss der Einsatz der Kameras im Verhältnis zum verfolgten Ziel stehen. Ein Arbeit-

geber kann z. B. einen Safe überwachen lassen, in dem Geld aufbewahrt wird. In diesem Fall ist es angemessener, nur die Tresortür zu filmen statt sämtliche Ein- und Ausgänge im Flur.

NICHT ZU JEDEM ZEITPUNKT

Das geltende Gesetz unterscheidet zwischen Fällen, in denen die Aufnahmen durchlaufend gemacht werden können und anderen, wo nur zeitweise gefilmt werden darf. Durchgehend darf gefilmt werden, wenn es um die Sicherheit und Gesundheit geht, den Schutz der Güter des Unternehmens oder das gute Funktionieren von Geräten. In diesem letzten Fall darf die Kamera aber nur auf diese Maschine gerichtet sein. Kameras dürfen nur begrenzt laufen, wenn Ihre Arbeit kontrolliert werden soll (und nicht nur die Maschine, die Sie bedienen). In diesen Fällen dürfen Kameras nicht kontinuierlich drehen.

NICHT GLEICH WIE

Vor dem Anbringen von Kameras und während ihrer Nutzung muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über alle Aspekte der Videoüberwachung informieren. Besteht kein Betriebsrat, müssen andere Konsultierungsinstanzen informiert werden oder sogar die Arbeitnehmer selbst, wenn das Unternehmen über keine dieser Instanzen verfügt.

Ihre Gewerkschaftsvertreter oder Sie selbst müssen also sowohl über das Anbringen der Kameras als auch über deren Nutzung informiert sein. Ihr Arbeitgeber

muss Ihnen seine Ziele der Videoüberwachung mitteilen, die Anzahl der Kameras, die Standorte, inwiefern die Filme gespeichert werden oder nicht sowie die Zeitspannen, in denen die Kameras laufen.

Der Arbeitgeber muss ebenfalls ein Piktogramm anbringen, das auf die Präsenz von Überwachungskameras hinweist. Dieses Piktogramm muss gesetzliche Informationen preisgeben, vor allem bezüglich der Person, die für die Bildverarbeitung zuständig ist. Darüber hinaus müssen die Konzertierungsorgane des Unternehmens das Videoüberwachungssystem regelmäßig bewerten und eventuell vorschlagen, dieses an die technischen Entwicklungen anzupassen.

NICHT OHNE SIE

Das Gesetz gibt Ihnen eine Reihe von Rechten in Bezug auf die Bilder, die Ihr Arbeitgeber von Ihnen sammelt. Sie haben das Recht zu wissen, welche Angaben Ihr Arbeitgeber aufbewahrt. Sie können Ihren Arbeitgeber in gewissen Fällen sogar auffordern, Bilder zu löschen, die sich in seinem Besitz befinden. Allerdings kann er sich Ihrem Antrag in bestimmten Fällen widersetzen. Er darf die Aufnahmen aber nicht unbegrenzt aufbewahren. Laut Gesetz müssen die Aufnahmen nach Ablauf einer „vernünftigen Frist“ gelöscht werden.



Gute Reflexe

Wenn Ihr Arbeitgeber Durchsuchungen veranlasst oder Kameras installieren lässt, stellen Sie sich folgende Fragen:

- Respektiert Ihr Arbeitgeber die Prozeduren, um diese Kontrollmittel einzusetzen?
- Begrenzen sich diese auf das strikt Notwendige, um das ihnen zugeordnete Ziel zu erreichen?
- Respektiert Ihr Arbeitgeber Ihre Rechte und Forderungen?

Kontaktieren Sie im Zweifelsfall Ihre Gewerkschaftsdelegation oder unsere CSC-Dienste.



80 anonyme Opfer vor dem FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung.

Stimmen Sie für eine gerechte und nachhaltige Gesellschaft

Am 26. Mai sind die Belgier aufgerufen, neue Parlamente auf europäischer, föderaler, regionaler und Gemeinschaftsebene zu wählen. Das ist ein wichtiger Termin, dessen Ergebnisse unsere Zukunft bestimmen werden.

Auf allen diesen Machtebenen müssen die Frauen und Männer gewählt werden, die unsere Werte am besten verteidigen und die eine Politik umsetzen, die Antworten auf die dringlichen sozialen und klimatischen Herausforderungen bietet. Männer und Frauen, die die bestehenden Ungleichheiten verringern, die Gerechtigkeit stärken und das Einkommen und Wohlbefinden aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie aller Sozialleistungsempfänger verbessern.

Bei jeder Wahl erstellt die CSC Memoranden mit den Prioritäten, die sie gerne von der Politik umgesetzt sehen möchte. Diese Memoranden werden aufgrund der Forderungen unserer Militanten erstellt und an die demokratischen Parteien der verschiedenen Machtebenen weitergeleitet, damit diese unsere Prioritäten in ihre Programme aufnehmen. Wir haben unser Memorandum für die PDG-Wahl in der vorigen Ausgabe von CSC-Info veröffentlicht. Das Dokument finden Sie auch auf unserer Internetseite.

Stimmen Sie auf all den verschiedenen Ebenen für die Parteien, die eine solidarische und nachhaltige Gesellschaft verteidigen und die den Sozialdialog und die Gewerkschaften unterstützen. Stimmen Sie für die Gesellschaft, die Sie sich wünschen!

Opfer von Arbeitsunfällen besser informieren

Bei einem Arbeitsunfall erhält die Versicherung eine Unfallerklärung. Würde dem Opfer gleichzeitig eine Kopie dieser Unfallerklärung zugestellt, könnten zahlreiche Probleme im weiteren Verlauf des Verfahrens vermieden werden. Darauf hat die CSC am Welttag der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz hingewiesen.

Auch in diesem Jahr wurde am 28. April den vielen Opfern von Arbeitsunfällen in der ganzen Welt gedacht, auch in Belgien. Ob schon in unserem Land die Zahl der Arbeitsunfälle sinkt, gibt es immer noch so viele schwere Unfälle wie im Jahr 1980.

80 tödliche Arbeitsunfälle

Um auf diese Tatsache hinzuweisen, stellte die CSC 80 Betten vor dem FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung in Brüssel auf. 80 Betten mit 80 anonymen Opfern als Sinnbild für die 80 tödlichen Arbeitsunfälle, die in Belgien im Jahr 2017 verzeichnet wurden.

Die Forderung der CSC ist klar: eine bessere Information der Opfer ist ab dem Beginn des Verfahrens notwendig. Zurzeit muss der Arbeitgeber seiner Versicherung den Unfall innerhalb von acht Tagen melden. Aber das Gesetz sieht nicht vor, dass das Opfer eine Kopie dieser Unfallerklärung erhält. „Es ist höchste Zeit, diese Ungerechtigkeit abzuschaffen“, fordert Herman Fonck vom Dienst Unternehmen der CSC. „Unser Vorschlag

begrenzt sich auf eine einfache Kopie dieser Erklärung, was keinen erheblichen Verwaltungsaufwand verursacht. Aus rechtlicher Sicht ist das auch ganz einfach.“

Viele Akten abgelehnt

„Es handelt sich um eine kleine administrative Maßnahme mit großen Folgen“, so Fonck weiter. „Sie wird es ermöglichen, zahlreiche Probleme während des Verfahrens zu vermeiden. In der Tat werden viele Akten von den Versicherungen abgelehnt, weil in der Unfallerklärung Fehler auftauchen, die schnell behoben werden könnten, wenn das Opfer gleichzeitig mit der Versicherung eine Kopie dieser Erklärung erhalten hätte.“

Darüber hinaus kontaktierte die CSC die föderalen Abgeordneten, die in der Kommission für soziale Angelegenheiten tagen, damit sie eine Verpflichtungserklärung zugunsten einer entsprechenden Gesetzesänderung unterzeichnen. Mit der FGTB und der CGSLB hat die CSC ebenfalls Ministerin De Block angeschrieben.



Infos +
www.csc-ostbelgien.be