



Was Interimarbeiter wissen sollten

Seite 6

Inhalt

Seiten 3-4

Sektorenabkommen öffentlicher Sektor: Die Richtung stimmt

Seite 5

Meldungen

Seiten 6-9

Dossier: Was Interimarbeiter wissen sollten

Seite 10

Meldungen

Seite 11

Kranke Arbeitnehmer: ein seltsamer Fragebogen

Seite 12

Ryanair: ein historisches Abkommen?

Seiten 13-15

CNE Info:
Kurzfristig frei nehmen: Wie geht das?
Arbeit und Privatleben: Zugangskarten am Arbeitsplatz

Seite 16

Meldungen

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

Montag: 14 - 18 Uhr
Dienstag: 14 - 17 Uhr

Kelmis

Dienstag: 9 - 12 Uhr

LUXEMBURG

St. Vith

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

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Jochen Mettlen
Birgit Schlüter

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST

Eupen

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

Kelmis

Dienstag: 9-12 & 14- 8 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 - freitags:
9-11 Uhr
dienstags & 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



Sektorenabkommen öffentlicher Sektor: Die Richtung stimmt

Mitte Mai wurden mehrere Sektorenabkommen im öffentlichen Sektor der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterzeichnet.

Davon betroffen sind mehr als 3.000 Menschen, die im Unterrichtswesen, in Ministerien und paragemeinschaftlichen Einrichtungen sowie in Pflegeberufen beschäftigt sind. Darüber sprachen wir mit Gewerkschaftssekretär Guido Reuter.

Was beinhaltet das Sektorenabkommen für das Unterrichtswesen?

Zuerst möchte ich hervorheben, dass diesmal der Unterricht besser wegkommt. Die qualitative Aufwertung des Lehrerberufes umfasst 17 Maßnahmen, die alle auf unserem CSC-Forderungskatalog fußen. Wir konnten etwa 90 % unserer Forderungen umsetzen. Gemeinsam mit unseren Militanten haben wir eine gute Vorarbeit geleistet. Was die Qualität des Lehrerberufes anbelangt, wurden somit große Fortschritte erzielt. So haben wir eine Absicherung der bestehenden Vorruhestandsregelungen bis 2024 erreicht, inklusive des sehr interessanten Modells der Altersteilzeit in Ostbelgien. Ab 55 Jahre können LehrerInnen „zurückfahren“, d.h. sie haben die Möglichkeit, nur noch halbtags vor der Klasse zu stehen. Das ist eine einmalige Situation in Belgien. In Flandern sind die Möglichkeiten der Vorruhestandsregelungen

fast vollständig verschwunden. Meine frankophonen Kollegen versuchen im Moment, ihr Modell der Vorruhestandsregelungen noch für zwei Jahre abzusichern.

Was wurde für die Neueinsteiger vorgesehen?

Was jetzt für die Neueinsteiger vorgesehen wurde, finde ich noch revolutionärer. Von dem klassischen System, dass man sich einen Vorrang erarbeiten muss, kommen wir ab. Bisher mussten die Lehrer über Jahre beschäftigt sein, um die nötige Anzahl Tage zu haben und somit eventuell einen unbefristeten Vertrag zu bekommen. Ab 2021 - vielleicht sogar etwas früher - wird das gemacht, was im Privatsektor gang und gäbe ist. Ab dem Moment, wo eine Bezeichnung für ein gesamtes Schuljahr vorliegt, wird die Lehrperson einen unbefristeten Vertrag erhalten. Wenn zum Beispiel eine junge Lehrkraft ihren Abschluss an

der Autonomen Hochschule gemacht hat und eine Anstellung für ein Schuljahr findet, dann erhält sie umgehend einen unbefristeten Vertrag. Bis dato kann das 7, 8 Jahre dauern, bis die Lehrpersonen diese Möglichkeit erhalten. Das ist ein großer Fortschritt.

Und aus finanzieller Sicht?

Wir haben einiges erreichen können, auch wenn wir unseren Forderungskatalog nicht ganz umsetzen konnten. Angesichts der schwierigen finanziellen Situation können wir zufrieden sein. Die spezielle Biennale, die an das Lebensalter von 59 Jahren gekoppelt ist, konnte beibehalten werden. Das war nicht selbstverständlich, da sie im Rahmen der Sparmaßnahmen nur vorübergehend vorgesehen war. Zudem wurde eine zusätzliche Biennale eingeführt, die sich an die normale Laufbahn koppelt. Von den zwei zusätzlich geforderten Biennalen haben wir eine erhalten. Für die älteren Mitarbeiter ist das eine direkte Gehaltsaufwertung, für die jüngeren ist es eine Perspektive für ihre Karriere. Wir haben das bewusst so gemacht und den CSC-Forderungskatalog dementsprechend aufgebaut. Unser Ziel war es, keine Gießkannenpolitik zu betreiben. In einer ersten Phase hatten wir an die älteren Kollegen gedacht, da sie es waren, die sich solidarisch bei den Sparmaßnahmen vor einigen Jahren gezeigt hatten.



Gewerkschaftssekretär
Guido Reuter

Was wurde für die Mitarbeiter der Ministerien und parageinschaftlichen Einrichtungen erreicht?

Da habe ich gemischte Gefühle. Im Vergleich zum Abkommen für das Unterrichtswesen muss ich das Ergebnis für die Ministerien und parageinschaftlichen Einrichtungen relativieren. Hier sind wir noch weit von unseren finanziellen Forderungen entfernt, die auch für diesen Bereich gezielt aufgebaut waren. Im Ministerium hatten wir ein riesen Ungleichgewicht bezüglich der Bezahlung der Stufe II+ (Bachelor). Diese war viel zu niedrig angesetzt im Vergleich zu einer Laufbahn der Stufe I (Master), war aber nur unbedeutend höher als die Laufbahn Stufe II (Abitur). Unser Forderungskatalog sah vor, dass wir uns in der Mitte bewegen. Das hätte ein Volumen von 1,25 Millionen Euro ausgemacht. Die finanziellen Möglichkeiten waren nicht vorhanden. Mit dem Abkommen haben wir jetzt einen ersten kleinen Schritt in die richtige Richtung gemacht, indem 250.000 Euro für die Aufwertung der Stufe II+ vorgesehen werden.

Die sozialistische Gewerkschaft hat das Abkommen nicht unterzeichnet. Wie sehen Sie das?

Jeder muss seine Verantwortung übernehmen. Für die Ministerien und parageinschaftlichen Einrichtungen kann ich es teilweise nachvollziehen. Wenig Verständnis habe ich dafür, dass die CGSP das Abkommen für das Unterrichtswesen nicht unterzeichnet hat. Sie hat es u.a. mit der 5-jährigen Laufzeit des Abkommens begründet. Das kann man anführen, da die Laufzeiten eigentlich zwei Jahre betragen. In der DG haben wir auch schon eine dreijährige Laufzeit gekannt. Im Unterrichtswesen kommt uns diese längere Laufzeit aber entgegen, da damit die Vorruhestandsregelungen bis 2024 gewährleistet sind. Das Abkommen für die Ministerien und die parageinschaftlichen Einrichtungen haben wir unterschrieben, weil zumindest der erste Schritt

SEKTORENABKOMMEN ÖFFENTLICHER DIENST

Unterricht, Ministerien, parageinschaftliche Einrichtungen (BRF, IAWM, DSL, Arbeitsamt)	Pflegeberufe im öffentlichen Sektor
Volumen	
rund 2 Mio. Euro, davon 1,5 Mio. Euro für das Unterrichtswesen	1,1 Mio. Euro
Gilt für	
ca. 2.800 Menschen	ca. 300 Menschen (Josefsheim Eupen, Alten- und Pflegeheime Bütgenbach und St. Vith)
Laufzeit	
2019 bis 2024	2019 bis 2024

in die richtige Richtung für die Stufe II+ gemacht worden ist. Das war eine Forderung der CSC. Auch für das Unterrichtswesen trägt das Abkommen grundsätzlich die Handschrift unseres Forderungskataloges.

Greifen die finanziellen Maßnahmen des Abkommens sofort?

Nein, erst ab 2022, 2023. Das war für uns auch ein Grund, das Abkommen zu unterschreiben, auch wenn es im ersten Moment etwas komisch klingt. Die Perspektiven der Wirtschaftsparemeter sind alles andere als rosig für die DG in den kommenden Jahren. Die DG ist auch in einer Übergangphase, d.h. für die neuen Zuständigkeitsbereiche wird die volle Finanzierung erst ab 2021, 2022 stufenweise laufen. Ich denke, es war besser, zum jetzigen Zeitpunkt ein längerfristiges Sektorenabkommen zu treffen - wohlwissend, dass das Finanzielle erst später kommt - als nichts zu machen und dann nach den Wahlen, wo wir ja heute stehen, mit der Regierung zu verhandeln. Das hätte meines Erachtens im finanziellen Bereich schlechter ausgesehen. Dabei darf man nicht vergessen, dass - wie eben erklärt - die qualitativen Verbesserungen früher greifen. Zudem sieht das Abkommen ausdrücklich die Bereitschaft der Regierung vor, den Dialog mit den Arbeitnehmerorganisationen zu weiteren Maßnahmen aufzunehmen, indem sich durch eine Veränderung der Finanzparameter neue Handlungsspielräume ergeben sollen. Im Jahr 2022 wird eine Evaluation der Umsetzung des Abkommens vorgenommen.

Was sieht das Abkommen für die Pflegeberufe im öffentlichen Sektor vor?

Das Abkommen ist eigentlich die Folge einer früheren CSC-Forderung für das Unterrichtswesen. Als Oliver Paasch Unterrichtsminister war, haben wir die Kampagne „Wo drückt der Schuh“ geführt. Die Thematik rund um die Kindergartenhelferinnen ist damals entstanden. Die Kindergartenhelferinnen, die auch in unserem Forderungskatalog standen, hat Minister Mollers vorgezogen. Die Einführung des Statuts der Kindergartenhelferinnen wird, wenn es vollständig umgesetzt ist, jährlich 2,5 Millionen Euro kosten. Das hat hohe Wellen geschlagen: Einerseits für die Pflegeberufe des nichtkommerziellen Sektors, andererseits für die Pflegeberufe im öffentlichen Sektor. Wir haben einen gemeinsamen Forderungskatalog mit der CGSP aufgestellt. Das Ergebnis des Abkommens ist sehr zufriedenstellend. Für die Pflegeberufe im öffentlichen Sektor werden Lohnerhöhungen in einer Größenordnung von 2 bis 12 % vorgesehen. Das ist etwas weniger als im nichtkommerziellen Sektor, aber die Löhne im öffentlichen Sektor waren vorher leicht höher. Was diese Berufe angeht, finden wir uns jetzt auf einer vergleichbaren Gehaltsebene wieder. Wir haben riesen Fortschritte erzielt, aber es ist nicht alles perfekt. Wir haben uns auf die Pflegeberufe konzentriert. Bei den Verhandlungen haben wir aber auch hart für die anderen Berufe verhandelt und Türen geöffnet. Ich denke dabei zum Beispiel an die Wohnbereichshelfer. Sie sollen eine Lohnerhöhung von 4 % erhalten und können somit mit ins Boot genommen werden. Die einzelnen Abkommen werden wir bei Personalversammlungen im Juni vorstellen.

Soziale Sicherheit zu Grabe getragen

Bei einer Trauerfeier versammelten sich Mitte Mai rund hundert Senioren vor dem Europäischen Parlament, um die soziale Sicherheit symbolisch zu Grabe zu tragen. Militanten der CSC Senioren unterstützten gemeinsam diesen „Flashmob“, der von der „Gang wütender alter Männer“ organisiert wurde. Für Gaëlle Demez, Verantwortliche der CSC Senioren, wurden „insbesondere die soziale Sicherheit und die Pensionen von der Föderalregierung angegriffen. Ohne ausreichende Rente sind Senioren gezwungen, unter den von Ärzten verschriebenen Medikamenten eine Wahl zu treffen.“



Nationaltreffen der Jung-CSC

Etwa 50 junge Menschen zwischen 18 und 35 Jahren haben vor kurzem in Dinant am Nationaltreffen der Jung-CSC teilgenommen. Dabei konnten sich die jungen Arbeitnehmer, Studenten oder Arbeitssuchenden in freundschaftlich lockerer Atmosphäre kennenlernen und über sozial-politische Themen austauschen. Für dieses Treffen hatte der CSC-Schulungsdienst einen Workshop zu den Wahlen vorbereitet, der sehr gut bei den jungen Militanten ankam. Bei diesem Treffen wurde mit Jeanne Maillart auch die neue Nationalverantwortliche der Jung-CSC vorgestellt. Die 30-Jährige tritt die Nachfolge von Ludovic Voet an.

STELLENANGEBOT

Die RESO VoG sucht für ihren Standort in Eupen

1 Berater / Begleiter für die sozio-berufliche Integration (m/w)

Aufgaben

- ✗ Sie betreuen Arbeitsuchende, um mit ihnen die Bedürfnisse und Erwartungen bei der Arbeitsuche zu analysieren
- ✗ Sie halten Informationsveranstaltungen in Bezug auf die Verfügbarkeitskontrolle von Arbeitsuchenden ab
- ✗ Sie helfen Arbeitsuchenden, ihre Verpflichtungen gegenüber offiziellen Stellen (ADG, LfA, ...) zu erfüllen
- ✗ Sie führen administrative Aufgaben aus, die mit Ihrer Funktion zusammenhängen

Profil / Bedingungen

- ✗ Ausbildung sozialer, psychologischer, pädagogischer oder ähnlicher Art und/oder entsprechende Erfahrung
- ✗ Perfekt zweisprachig Deutsch-Französisch
- ✗ Erfahrung in den Bereichen Animation und individuelle Betreuung
- ✗ Selbstständiges Arbeiten im Team
- ✗ Sinn für Menschlichkeit und Verantwortung
- ✗ Motiviert, kreativ und bereit, sich kontinuierlich weiterzubilden
- ✗ Vollzeitstelle, befristeter Einjahresvertrag mit Verlängerungsmöglichkeit
- ✗ Zum Zeitpunkt der Einstellung entschädigter Arbeitsuchender sein
- ✗ Führerschein

Bewerben Sie sich bis zum 14. Juni 2019 in französischer Sprache und ausschließlich per Mail bei:

Enrique Rodriguez Merino, RESO VoG, erodriguez@resoasbl.be

Aus SOS Dépannage wird RESO

Die VoG SOS Dépannage hat ihren Namen geändert und heißt künftig RESO. „Unser Name hat sich geändert, aber sicherlich nicht unsere Aufgaben. Von Anfang an hat die Vereinigung die soziale und administrative Unterstützung sowie die Unterstützung bei der Jobsuche zum Ziel“, erklärt RESO-Geschäftsführer Enrique Rodriguez Merino. Dieses Ziel spiegelt sich insbesondere in den Outplacement- und Inplacement-Aktivitäten, aber auch in den Wiedereingliederungszellen wider. Letztere greifen bei Kollektiventlassungen und ermöglichen den betroffenen Menschen, erneut Fuß auf dem Arbeitsmarkt zu fassen.

Sprechstunden

Eupen

Mo, Di und Do: 08-14.45 Uhr

Mi : 08-11.45 Uhr

Kelmis

Fr : 08-14.45 Uhr

Jeden ersten Donnerstag im Monat
08-14.45 Uhr



RESO VoG

Aachener Straße 89, 4700 Eupen
Tel.: 087 85 99 54



Was Interimarbeiter wissen sollten

ELEFANTEN KÖNNEN NICHT SPRINGEN.

ES GIBT SACHEN, DIE MUSS MAN NICHT WISSEN,
ANDERE SCHON.

INFORMIERE DICH ÜBER DEINE RECHTE
ALS LEIHARBEITNEHMER:

WWW.CSC-OSTBELGIEN.BE



Anfang Mai startete die CSC ihre Kampagne „Verpassen Sie Ihre Rechte nicht!“. Ziel: die Leiharbeiter über ihre Rechte informieren und alle Beschäftigten für dieses Thema sensibilisieren, damit ihre Solidarität untereinander gestärkt wird.

2017 arbeiteten mehr als 650.000 Personen als Leiharbeiter. Der Rückgriff auf Leih- bzw. Interimarbeit hat sich in allen Sektoren und in allen Altersklassen verallgemeinert, wobei die Jugendlichen am häufigsten betroffen sind: 42 % der Leiharbeiter in Belgien sind jünger als 25 Jahre (ohne die Studenten mit einzubeziehen, die über diese Form der Arbeit jobben). Mehr als ein Drittel der Interimbeschäftigten sind Arbeiter und jeder Dritte ist nicht gewerkschaftlich organisiert.

Die Leiharbeiter müssten die gleichen Rechte wie die Festangestellten genießen. Weshalb „müssten“? Viele Leiharbeiter kennen ihre Rechte kaum, obschon diese Rechte in den Gesetzestexten und in den kollektiven Arbeitsabkommen festgehalten wurden. Diese Wissenslücken ermöglichen es bestimmten, wenig skrupelhaften Arbeitgebern, diese Rechte zu missachten. Mit ihrer Informationskampagne möchte die CSC darauf hinweisen, wie wichtig es ist, seine Rechte zu kennen. Und sie möchte gleichzeitig auf die Tatsache verweisen, dass sie die Leiharbeiter unterstützen kann, ihre Rechte beim Arbeitgeber durchzusetzen.

Unerlässliche Informationen

„Über die Frage des Prinzips ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘, das bei weitem nicht immer respektiert wird, sind die Sicherheit am Arbeitsplatz und die aufeinander

folgenden Tagesverträge die Probleme, die den größten Einfluss auf die Arbeit und das Wohlbefinden des Leiharbeiters haben“, erklärt Eva Van Laere, Koordinatorin der Kampagne. Was die Sicherheit betrifft, müssen die Leiharbeiter über eine geeignete und komfortable Schutzkleidung verfügen. Doch man stellt fest, dass ein Interimarbeiter einem doppelt so hohen Arbeitsunfallrisiko ausgesetzt ist wie sein festangestellter Kollege.

Wie ist das möglich? Durch die Aufeinanderfolge kurzfristiger Verträge, körperliche Anstrengung und den Arbeitsrhythmus, aber auch durch die Tatsache, dass der Empfang der Leiharbeiter am ersten Arbeitstag nicht in allen Unternehmen so organisiert wird, dass diese die nötigen Sicherheitsinformationen und -anleitungen erhalten. Zudem erhalten sie nicht immer das für ihre Funktion angepasste Material.

Tagesverträge

Der missbräuchliche Rückgriff auf sich folgende Tagesverträge ist ebenfalls ein Problem, auf das die CSC seit langem hinweist. „In bestimmten Branchen ist das besonders akut. Dort werden Leiharbeiter für längere Zeit mit aufeinanderfolgenden Tagesverträgen abgeseigt. Sie erhalten

einen Vertrag für jeden Arbeitstag und wissen nicht, ob sie am folgenden Tag arbeiten werden. Sie leben in Unsicherheit.“

2018 wurde ein neues Abkommen über diese Vertragsart durch die Sozialpartner im Nationalen Arbeitsrat abgeschlossen, um solche Praktiken über neue rechtliche und

administrative Verpflichtungen für das Unternehmen einzudämmen. „Wir werden in ein oder zwei Jahren feststellen, ob diese Maßnahmen den Rückgriff auf Tagesverträge beeinflussen werden. Wenn nicht, werden wir dafür sorgen, dass die missbräuchliche Nutzung dieser Art von Verträgen sanktioniert wird.“

Es muss auch darauf geachtet werden, dass eine Solidarität unter den Arbeitnehmern gewahrt bleibt. Das ist nicht immer einfach, da die Interimarbeit vieles nach unten angleicht. Die unterschiedliche Behandlung ist nicht nur ungerecht, sondern sie begünstigt auch die Konkurrenz unter den Arbeitnehmern. Würde jeder Leiharbeiter seine Rechte kennen, wäre diesbezüglich ein wichtiger Schritt getan.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz und die aufeinander folgenden Tagesverträge sind die Probleme mit dem größten Einfluss auf die Arbeit und das Wohlbefinden des Leiharbeiters.

Begrenzte Nutzung laut Gesetz

Der Rückgriff auf Leiharbeit wird ausschließlich aufgrund folgender Kriterien erlaubt:

- › Ersatz eines abwesenden Arbeitnehmers;
- › Zeitlich begrenzte Arbeitsanhäufung;
- › Außergewöhnliche Arbeiten;
- › Personalanwerbung über eine „Eingliederung“, die nach maximal 6 Monaten Interimarbeit zur Einstellung führen kann.



PARITÄTISCHE KOMMISSION

Leiharbeiter wechseln häufig das „Benutzerunternehmen“, also das Unternehmen, das den Interimarbeiter über eine Leiharbeitsagentur effektiv beschäftigt. Zudem arbeiten sie auch nicht immer im gleichen Sektor. Daher sind sie besonders anfällig in Bezug auf die Zahlung korrekter Löhne. Die sektoriellen Regelungen ändern je nach paritätischer Kommission und es ist schwierig, sich in den Berufseinstufungen zurecht zu finden. Deshalb ist es wichtig, dass der Interimarbeiter überprüft, ob die auf seinem Lohnzettel angegebene paritätische Kommission die des Benutzerunternehmens und dessen Tätigkeitssektor sowie seinem Statut (Arbeiter/Angestellter) entspricht. Das hat unter anderem einen Einfluss auf seinen berechtigten Lohn.

BEZAHLTE FEIERTAGE

Wie alle anderen Arbeitnehmer haben auch Leiharbeiter Anrecht auf bezahlte Feiertage, die während seines Leiharbeitsvertrags vorkommen, und auf deren ausgleichende Ersatztage. Diese Feiertage werden durch die Leiharbeitsagentur gezahlt. Feiertage, die zwischen zwei Arbeitsverträgen bei der gleichen Interimagentur und beim gleichen Benutzerunternehmen fallen oder Feiertage vor oder nach einem Wochenende, müssen ebenfalls durch die Agentur gezahlt werden. Fällt der Feiertag auf einen arbeitsfreien Tag (zum Beispiel auf einen Sonntag), hat der Leiharbeiter Anrecht auf einen Ersatztag, insofern dieser innerhalb seiner Vertragsperiode fällt. Wenn kein Ersatztag vom Benutzerunternehmen festgelegt wurde, kann der Leiharbeiter diesen in Absprache mit dem Unternehmen selbst wählen, ansonsten gilt der erste Arbeitstag nach dem Feiertag als Ersatztag.

Wenn nach Vertragsende ein Feiertag (oder ein Ausgleichstag, der einen gesetzlichen Feiertag ersetzt) liegt, hat der Leiharbeiter Anspruch auf einen Lohn entsprechend seiner Betriebszugehörigkeit im Betrieb. War der Leiharbeiter für einen Zeitraum von fünfzehn Tagen bis zu einem Monat im Dienst des Unternehmens, hat er Anrecht auf den Lohn für den Feiertag, der innerhalb der vierzehn Tage nach Vertragsende fällt. Für Aufträge von mehr als einem Monat verlängert sich die Frist auf 30 Tage.

PENSIONSPRÄMIE

Manche Sektoren sehen eine Zusatzpension zur Vervollständigung der gesetzlichen Altersrente für ihr Personal vor, indem sie einen kleinen Prozentsatz des Lohnes an einen Sektorenfonds überweisen. Leiharbeiter haben Anrecht auf eine „zusätzliche Pensionsprämie“. In ihrem Fall wird die Prämie, die dem Beitrag für einen festangestellten Arbeitnehmer entspricht, in Lohn ausbezahlt. In der Lohnabrechnung muss diese Prämie getrennt aufgeführt werden.

Lohnzettel unter c

Wenn der Interimarbeiter die Informationen auf seinem Lohnzettel versteht, kann er überprüfen, ob seine Rechte respektiert werden. Sieben Informationen nehmen wir hier unter die Lupe.

Paritätische Kommission: 322 Interimarbeiter
Beschäftigungsort: EUPEN

Vertraulich

Lohnzettel
15. Oktober 2018 - 21. Oktober 2018

Erbrachte Leistungen und gewährte Entlohnungen				Arbeitnehmer
Beschreibung	Tage	Stunden	Betrag	
3484 - 15.10.2018 - 21.10.2018				
geleistete Tage	5,00	38,71	406,23	+ 11,8005 euro
Ersatzruhe	0,00	0,00	0,00	+ 11,8005 euro
Zeit zur Verfügung	1,00	7,69	80,10	+ 11,8005 euro (100,00%)
Pensionsprämie			4,80	+ 1,11%
Intervention Fahrtkosten			26,30	+ 3,2000 euro
Zulage RGPT			81,84	+ 20,00%
Mahlzeitschecks Arbeitgeber			24,55	+ 6,1000 euro
Mahlzeitschecks Total			40,55	+ 10,1400 euro
Abzug Mahlzeitschecks			-8,48	
Lohnberechnung			TOTAL	
Beschreibung				
Total Tage und Stunden			-150,00	
Pensionsprämie			-4,80	
Brutto			430,76	
(unbegrenzt)				
persönlicher Beitrag (steuerbar)			-171,86	-39,84
Berufssteuervorabzug			-109,94	-49,84
Intervention Fahrtkosten			26,30	
Zulage RGPT			81,84	
Nettozulagen			81,84	
Abzug Mahlzeitschecks			-8,48	
Nettoabzüge			-8,48	
Netto Gesamt zu zahlen auf IBAN			440,32	

Angaben
LASS Beiträge Arbeitnehmer
Ermäßigter LASS Arbeitnehmer

LÖHNE UND LOHNVORTEILE

Ein Leiharbeiter hat Anrecht auf den gleichen Lohn wie das „vergleichbare“ Stammpersonal des Unternehmens, das die gleiche Arbeit verrichtet. Aber manche Unternehmen schaffen manchmal neue Funktionen oder besondere Aufgabenbeschreibungen, damit diese Funktionen nicht „vergleichbar“ sind und absolut nicht einer besser bezahlten Funktion entsprechen. Der Leiharbeiter muss darauf achten und seine Gewerkschaftsdelegierten im Zweifelsfall informieren. Es gilt: gleicher Lohn für gleiche Arbeit! Der Leiharbeiter, der in einem Unternehmen beschäftigt ist, das seinem Stammpersonal Lohnvorteile gewährt (Schichtprämien, Mahlzeitschecks, Ökoschecks, Erstattung der Fahrtunkosten,...), hat ebenfalls Anrecht auf diese Vorteile. Sie werden durch die Interimagentur gezahlt.

der Lupe

ARBEITSPERIODE

Die Dauer der Verträge kann von einem Tag bis zu mehreren Monaten variieren. Aufeinanderfolgende Tagesverträge sind nur unter besonderen Bedingungen erlaubt (KAA 108/2) und im Bausektor verboten. Das Unternehmen, das nun auf diese Art von Verträgen zurückgreift, muss den Bedarf an Flexibilität anhand von Zahlen rechtfertigen und einmal im Quartal Bericht erstatten über die Anzahl der Tagesverträge und der Leiharbeiter, die unter diesen Tagesverträgen gearbeitet haben. Dieser Bericht muss mit der Gewerkschaftsdelegation (GD) diskutiert werden (oder in den Unternehmen ohne GD mit dem Sozialfonds für Leiharbeiter). Tagesverträge sind besonders prekär und verunsichernd: Der Leiharbeiter weiß nie, wann er arbeiten und was er an Einkommen haben wird. Es ist auch nicht normal, dass eine Person in demselben Unternehmen jahrelang und/oder mit sich wiederholenden Tagesverträgen arbeitet. In diesem Fall ist es ratsam, einen CSC-Gewerkschaftsdelegierten oder ein CSC-Dienstleistungszentrum zu kontaktieren, um zu klären, ob der Interimarbeiter Anrecht auf einen längerfristigen Vertrag hat.

ARBEITSZEIT

Die Mindestarbeitszeit muss die gleiche sein wie für das Stammpersonal des Unternehmens (mindestens drei Stunden). Gleiches gilt für das System der Überstunden. Wenn die Stammbesellschaft eine Arbeitszeitreduzierung erhalten hat, so haben die Leiharbeiter ebenfalls Anrecht darauf. Diese Arbeitszeitreduzierung wird entweder in Form von Ausgleichsruhe gewährt oder im Stundenlohn integriert.

KRANKHEIT/ARBEITSUNFALL

Leiharbeiter sind, im Vergleich zum Stammpersonal, benachteiligt in Bezug auf den garantierten Lohn im Krankheitsfall. Sie werden in der Tat gesetzlich dazu angehalten, im Krankheitsfall weiter zu arbeiten und die Interimagenturen neigen dazu, den Vertrag nicht zu verlängern.

Wenn sie mindestens einen Monat bei derselben Leiharbeitsfirma beschäftigt sind, haben Leiharbeiter Anrecht auf die Zahlung des garantierten Lohnes. Dieser garantierte Lohn wird bis zum Ende des laufenden Vertrages gezahlt. Die anderen Mitarbeiter erhalten ab ihrem ersten Krankheitstag Entschädigungen seitens ihrer Krankenkasse. Der Leiharbeiter muss seine Interimagentur sofort über seine Krankheit informieren und innerhalb von ein bis zwei Tagen (siehe Arbeitsordnung) ein Attest einreichen. Es ist ratsam, ebenfalls das Benutzerunternehmen zu verständigen.

Besondere Maßnahmen bestehen, wenn der Leiharbeitnehmer am ersten Tag nach einer Arbeitsperiode krank wird und im Falle einer langfristigen Krankheit. ⁽¹⁾

Ein Leiharbeiter, der Opfer eines Arbeitsunfalls wird, hat Anrecht auf die Rückerstattung seiner medizinischen Kosten und auf die Zahlung seines Lohnes bis zum Vertragsende. Er muss seine Leiharbeitsagentur sofort informieren.

⁽¹⁾ Weitere Infos bietet unsere Broschüre „Handbuch für Leiharbeitnehmer 2019“.

Jede Stimme zählt

Im Mai 2020 finden die nächsten Sozialwahlen statt. Dann können auch die Interimarbeiter ihre Stimme abgeben. Für dieses Recht hat die CSC gekämpft. Weshalb ist das so wichtig? Weil sie auf diese Weise die Kollegen vor Ort wählen, die ihnen helfen werden, Abkommen über ihre Löhne, ihre Sicherheit, ihren Urlaub, ihren Zeitplan, usw. abzuschließen. „Also, lasst eure Stimme hören und wählt!“, fordert die CSC die Interimarbeiter auf. Um wählen zu dürfen, müssen sie während drei Monaten im selben Unternehmen beschäftigt sein.

Bei den Sozialwahlen wählen alle Arbeitnehmer in Belgien ihre Vertreter für den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und den Betriebsrat (BR). Der AGS hat unter anderem die Aufgabe, für ein gesundes Arbeitsumfeld zu sorgen, Arbeitsunfälle zu vermeiden und den Stress zu verringern. Der BR überwacht unter anderem die sozialwirtschaftliche Situation und die Beschäftigungsperspektiven des Unternehmens, die Arbeitsordnung, die Urlaubstage und die Arbeitszeiten.



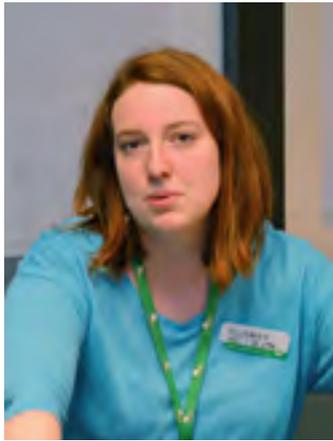
Infos + www.csc-ostbelgien.be

© L'Info/DC



Personelle Veränderungen

In den letzten Tagen und Wochen hat es einige personelle Veränderungen bei der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien gegeben. Ende Mai hatte Audrey Olbertz (Foto) ihren letzten Arbeitstag als Gewerkschaftssekretärin. Fünfeinhalb Jahre war die Eupenerin für die CSC tätig, u.a. als Jugendsekretärin, Schulungsverantwortliche und zuständige Sekretärin für das Dienstleistungszentrum St.Vith. Ihre Nachfolgerin ist Carmen Keutgen aus Kelmis, die bisher als gewerkschaftliche Begleiterin arbeitete. Neu im Team seit Anfang Juni sind auch der beigeordnete Bezirkssekretär Marc Niessen und Mike Mettlen, der im Studiendienst arbeitet. Wir wünschen allen viel Erfolg in ihrer neuen Funktion. Die neuen Kollegen werden wir in einer späteren Ausgabe vorstellen.



Neue Form des Elternurlaubs

Nach jahrelanger Beharrlichkeit wird dem vollzeitigen, teilzeitigen oder 1/5 Elternurlaub nun eine vierte Form hinzugefügt. Ab dem 1. Juni kann jeder Arbeitnehmer im Privatsektor seinen Elternurlaub zu 1/10 nehmen, zum Beispiel einen Tag alle zwei Wochen oder einen halben Tag pro Woche. Diese Reduzierung um 1/10 ist aber nur für den Elternurlaub möglich, nicht für die anderen thematischen Urlaubsformen (Palliativpflege, Pflege eines kranken Familienmitgliedes).

Der Arbeitgeber muss damit einverstanden sein. Eine positive Antwort auf den Antrag des Arbeitnehmers genügt. Wenn der Arbeitgeber die Anfrage eines 1/10 Elternurlaubs ablehnt, kann der Arbeitnehmer entscheiden, den 1/5 Elternurlaub zu nehmen.

Da der vollzeitige Elternurlaub vier Monate pro Kind beträgt, hat der Arbeitnehmer, der sich für den 1/10 Elternurlaub entscheidet, Anrecht auf 40 Monate Elternurlaub. Das Landesamt für Arbeit (LfA) wird das Antragsformular in den nächsten Tagen anpassen. Da der Antrag spätestens zwei Monate nach Beginn des Urlaubs beim LfA eingereicht werden muss, ist es effektiv möglich, diesen 1/10 Elternurlaub schon ab Anfang Juni in Anspruch zu nehmen, wenn der Arbeitgeber damit einverstanden ist.

Sozialplan bei Emerson

Nach einem monatelangen Versammlungsmarathon wurden in der vergangenen Woche bei Emerson in Welkenraedt die Verhandlungen für einen Sozialplan abgeschlossen. Am 24. Oktober 2018 hatte das Unternehmen den Abbau von 72 Vollzeitstellen in Welkenraedt angekündigt.

Im Rahmen der ersten Phase der Renault-Prozedur, die Anfang April endete, konnte ein neuer Plan vorgelegt werden, der einen Stellenabbau von höchstens 50 Stellen (40 Arbeiter und 10 Angestellte) vorsieht. „Anfang Juni konnte dem Personal ein Abkommensentwurf vorgestellt werden, der ‚verbesserte‘ Frühpensionen, Konditionen für freiwillige Abgänge, aber auch die Bedingungen für Kündigungen vorsieht, auf die jedoch hoffentlich nicht zurückgegriffen werden muss“, erklärt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt. Fast 80 % der Belegschaft stimmten dem Vorschlag zu.

DG-Arbeitslosenquote: 5,8 %

Ende April waren in Ostbelgien 2.105 Vollarbeitslose gemeldet, 84 weniger als Ende März. Laut Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) sinkt die Arbeitslosenquote auf 5,8 %.

Im Vergleich zum Vorjahr bleibt es ebenfalls bei der positiven Entwicklung. Ende April waren 188 Arbeitsuchende weniger gemeldet als Ende April 2018. Dies entspricht einem Rückgang um über 8 %.

Auch in den anderen Landesteilen setzt sich der Rückgang der Arbeitslosenzahlen fort: Im Landesschnitt sind 1,9 % weniger Arbeitslose (rund 9.200 Personen) gemeldet als im März. Insgesamt waren im April in Belgien fast 465.000 Vollarbeitslose gemeldet. Die Arbeitslosenquote in Belgien beträgt 9,1 %, in Flandern 6,0 % und in Wallonien 12,7 %. Die höchste Arbeitslosenquote von 17,8 % liegt in der Region Brüssel-Hauptstadt vor.



Infos +
www.adg.be

Stahlindustrie: Erleichterung bei Segal

Die Stahlunternehmen Tata Steel und Thyssen-Krupp sehen von einer Fusion ab. Segal, der Standort von Tata Steel in Lüttich, war von dem geplanten Zusammenschluss betroffen und war zum Verkauf angeboten worden, um eine Monopolsituation zu vermeiden. Dies ist eine echte Erleichterung für die Arbeitnehmer in Lüttich, die de facto nun im industriellen Bereich von Tata Steel integriert bleiben. „Wir bleiben jedoch wachsam“, sagt Jordan Atanasov, Gewerkschaftssekretär der ACV-CSC Metea. „Tata Steel hat gezeigt, dass es für seine industrielle und finanzielle Entwicklung bereit ist, auf Segal zu verzichten. Die Rückkehr zur Norm ist vielleicht nur ein Aufschub. Für die Zukunft werden wir Tata Steel auffordern, seine Ambitionen für den Standort Lüttich durch einen Industriepan klar offenzulegen“.

Kranke Arbeitnehmer: ein seltsamer Fragebogen



Nach acht Wochen Invalidität erhalten kranke Arbeitnehmer in Kürze einen standardisierten Fragebogen. Die Gewerkschaften befürchten, dass diese Art von Fragebogen früher oder später zur Bestrafung von Kranken verwendet wird.

Einige Fragen beziehen sich darauf, was der Kranke über seine Vorgesetzten, Kollegen oder persönlichen Fähigkeiten denkt. Dies sind keine Informationen, die man seinem Arbeitgeber mitteilen oder dem Arbeitsarzt zur Verfügung stellen möchte. Obwohl diese Informationen nach den geltenden Vorschriften für den Vertrauensarzt vertraulich bleiben und normalerweise nicht an den Arbeitsarzt oder den Arbeitgeber weitergegeben werden.

Vor allem aber besteht die Befürchtung, dass diese Art von Umfrage schließlich dazu dienen wird, den Kranken zu bestrafen. Die Michel-Regierung wollte das Krankengeld um 5 % kürzen, wenn die Patienten den Fragebogen nicht ausfüllen. Mit dem Rücktritt der Regierung wurde diese Maßnahme nicht umgesetzt. Eine zukünftige Regierung könnte dies jedoch wieder aufgreifen.

„Als ob schlechter Wille und ‚Profittariat‘ die Hauptprobleme der Langzeitkranken wären und nicht die Arbeitssituation, Stress, Burnout oder die mangelnde angepasste Arbeit für Patienten, die sich erholen“, betont die CSC. „Wir werden uns weiterhin bei der nächsten Regierung für eine Vorgehensweise einsetzen, die auf der freiwilligen Mitarbeit des Patienten beruht.“

Und jetzt?

Personen, die aus technischen Gründen (Internetzugang) oder inhaltlichen Gründen Angst haben, den Fragebogen auszufüllen, müssen dies nicht tun. Sie können die Anforderung einfach ignorieren. In einigen Fällen kann der Fragebogen nützlich sein (dann ist es besser, eine Kopie Ihrer Antworten zu machen), es ist jedoch keine Pflicht den Fragebogen auszufüllen und das Nichtausfüllen hat auch keine Strafe zur Folge.

Wir werden uns weiterhin bei der nächsten Regierung für eine Vorgehensweise einsetzen, die auf der freiwilligen Mitarbeit des Patienten beruht.

Unter dem Druck der scheidenden Sozialministerin Maggie De Block werden alle Krankenkassen bald einen standardisierten Fragebogen an Patienten senden, die acht Wochen lang nicht arbeiten konnten. Das Formular kann nur im Internet ausgefüllt werden.

Der Fragebogen enthält eine Reihe von Fragen zu Beruf und Ausbildung der kranken Person, fragt aber auch, ob sie das Gefühl hat, bald wieder arbeiten zu können. Sie wird auch gebeten anzugeben, ob sie mit Sätzen wie diesen einverstanden ist oder nicht: *„In meinem Leben gab es viele unangenehme Dinge, über die ich oft nachdenke“*, *„Ich investiere mich zu 200 % in meine Arbeit“*, *„Wenn ich zurück bin, muss ich hart arbeiten, um alles aufzuholen“*.

Der Fragebogen, der auf einer wissenschaftlichen Studie basiert, zielt darauf ab, den Vertrauensärzten der Krankenkassen dabei zu helfen, die Langzeitkranken auszuwählen, die für eine Wiedereingliederung in Betracht kommen. Diese werden dann an einen Arbeitsmediziner überwiesen. Diejenigen, die angeben, dass sie bald wieder arbeiten, werden wahrscheinlich nicht vorgeladen.

Die restlichen Fragen wurden im ver-

gangenen Jahr einer großen Gruppe von Kranken vorgelegt. Die Antworten der Patienten mit achtwöchiger Krankheit wurden mit den Antworten der Patienten verglichen, die noch Monate später nicht zur Arbeit zurückkehrten. Die Krankenkasse kann somit die Patienten auswählen, die die typischen Antworten von Langzeitkranken geben, oder nützliche Informationen für die Begleitung sammeln. Oder die Patienten, die möglicherweise nicht ohne Aufforderung zur Arbeit zurückkehren, an den Arbeitsarzt überweisen.

Wenig Begeisterung

Die Reaktionen der CSC auf die ersten Vorschläge des Fragebogens waren überaus kritisch. Die anderen Gewerkschaften, Krankenkassen und sogar die Arbeitgeberverbände teilten diese Ansicht. Die Ministerin blieb jedoch beharrlich. Die Krankenkassen waren finanziellem Druck ausgesetzt, um bei dieser Maßnahme mitzuarbeiten.

Die Gewerkschaftskritik betrifft verschiedene Aspekte. Die Tatsache, den Fragebogen nur im Internet beantworten zu können, ist bereits für eine große Anzahl von Patienten ein Problem.

Historisches Abkommen bei Ryanair?

Am 22. Mai fand zwischen Ryanair und der Gewerkschaftsdelegation CNE/ACV Puls eine letzte Verhandlungsrunde für das Kabinenpersonal statt und es kam zu einer Einigung.

Die Streiks im Sommer 2018 haben dazu beigetragen, das Kräfteverhältnis zwischen den Arbeitnehmern von Ryanair und der Direktion der Billigfluggesellschaft zu kippen. Nach dem Durchbruch vom Oktober letzten Jahres, als Ryanair das belgische Recht für alle seine Arbeitnehmer in Charleroi und Zaventem akzeptierte, ermöglichte die Anerkennung der Gewerkschaftsdelegation extrem wichtige Fortschritte für alle Beteiligten. Ende Januar 2019 erhielten die Piloten ein Abkommen bezüglich der Löhne und Arbeitszeiten. Ende Februar wurde das Kabinenpersonal, das über Leiharbeitsagenturen eingestellt wurde (die meisten Stewards und Hostessen auf Ryanair-Flügen), der Fluggesellschaft ab dem 1. April 2019 angegliedert. Damit gilt auch für sie das belgische Recht und sie werden an den Verhandlungen der Gewerkschaftsdelegation beteiligt.

Die Löhne: positives Ergebnis

Es blieb die delikate Frage der Löhne für das Kabinenpersonal zu regeln, sowohl für das langjährige Ryanair-Personal als auch für die Neuzugänge infolge des Abkommens im Februar.

Diese schwierigen Verhandlungen fanden am 22. Mai zu einem positiven Ergebnis. Eine bedeutende Lohner-

höhung konnte für das am schlechtesten bezahlte Personal errungen werden. Sie erhalten fast 25 % mehr, womit nun die Mindestlöhne im Flugsektor respektiert werden und das Sozialdumping der Billigfluggesellschaft ein Ende findet. Das restliche Kabinenpersonal erhält ebenfalls Lohnerhöhungen um durchschnittlich 8 %.

Das Ergebnis dieser Verhandlungen führte zu einer Vereinbarung, die nun dem gesamten Personal zur Abstimmung vorgelegt wird. Im Falle der Annahme würde die Unterzeichnung des kollektiven Arbeitsabkommens die wichtigste in der Geschichte von Ryanair in Belgien sein und einen großen sozialen Durchbruch ermöglichen.

Es ist aber noch unsicher, ob dieses Vorabkommen vom Personal begrüßt wird angesichts der katastrophalen sozialen Beziehungen. Die Gewerkschaftsvertreter hoffen aber, dass mit diesem Abkommen ein Grundstein gelegt wird für die Entwicklung des gegenseitigen Vertrauens zwischen den Sozialpartnern.

Ryanair und die Gewerkschaftsdelegation CNE/ACV Puls haben sich zu weiteren Verhandlungen verpflichtet über die Funktionsweise der Gewerkschaftsdelegation, das Urlaubssystem und über ein transparentes Beförderungssystem und Transfersystem innerhalb des Ryanair-Netzes. Die Gewerkschaftsdelegation wird besonders darauf achten, dass das belgische Recht integral respektiert wird.

Danke an die Reinigungskräfte!



20. Juni: Tag der Reinigungskräfte

Seit einigen Jahren nutzt die CSC Nahrung und Dienste den 20. Juni, um das Reinigungspersonal zu würdigen. Reinigungsberufe gibt es überall und trotzdem steht das Personal, das sie ausführt, oft im Schatten. Vielleicht begegnen Sie in Ihrem Unternehmen dem Reinigungspersonal? Oder greifen Sie vielleicht im Rahmen der Dienstleistungsschecks auf eine Person zurück, die Ihr Zuhause putzt? Nutzen Sie diesen 20. Juni und bezeugen Sie ihnen Ihre Anerkennung. Ein kleines Wort des Dankes oder eine kleine Aufmerksamkeit genügen.

Vielleicht sind Sie aber auch selbst im Reinigungssektor tätig? Sie putzen für Privatleute, sorgen für den Unterhalt von Gebäuden und Verkehrsmitteln, Sie sammeln Abfälle oder sind in der industriellen Reinigung tätig. Wir sagen Ihnen bereits jetzt Dankeschön!

Am 20. Juni werden sich die Verantwortlichen der CSC Nahrung und Dienste an den Arbeitsort der Reinigungskräfte begeben und eine kleine Überraschung verteilen.



Kurzfristig frei nehmen: Wie geht das?

Die Hochzeit, ein Todesfall oder ein Krankenhausaufenthalt eines Familienmitgliedes. Bestimmte Ereignisse im Privatleben, ob vorgesehen oder nicht, hindern uns manchmal daran, zur Arbeit zu gehen. Wir möchten Sie hiermit an verschiedene Möglichkeiten erinnern, die es Ihnen erlauben, freie Tage zu erhalten. Zwei Systeme stehen Ihnen vorrangig zur Verfügung: die bürgerlichen Abwesenheiten und der Urlaub aus zwingenden Gründen.

BÜRGERLICHE ABWESENHEITEN

Bestimmte familiäre Ereignisse geben Anrecht auf einen vom Arbeitgeber bezahlten Urlaub.

Heirat

- ✘ Arbeitnehmer: zwei Tage, vom Arbeitnehmer zu wählen innerhalb der Woche, in dem das Ereignis stattfindet oder in der folgenden Woche.
- ✘ Kind des Arbeitnehmers oder des Ehepartners; Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin; Vater, Mutter, Schwiegervater oder Schwiegermutter, zweiter Ehemann der Mutter, zweite Ehefrau des Vaters; Enkel des Arbeitnehmers: der Tag der Heirat

Tod

- ✘ Ehepartner; Kind des Arbeitnehmers oder des Ehepartners; Vater, Mutter; Schwiegervater, Schwiegermutter, zweiter Ehemann der Mutter, zweite Ehefrau des Vaters: drei Tage zu wählen durch den Arbeitnehmer in der Zeit zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung.
- ✘ Bruder, Schwester; Schwager, Schwägerin; Großeltern, Urgroßeltern; Enkel, Urenkel; Schwiegersohn, Schwiegertochter:
 - Wenn die verstorbene Person beim Arbeitnehmer wohnte: zwei Tage vom Arbeitnehmer zu wählen zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung;
 - Wenn die verstorbene Person nicht beim Arbeitnehmer wohnte: Tag der Beerdigung

Verständigen Sie Ihren Arbeitgeber

Im Falle der bürgerlichen Abwesenheit oder des zwingenden Urlaubs müssen Sie Ihren Arbeitgeber vorher (oder so schnell wie möglich) darüber informieren. Bei den zwingenden Gründen kann Ihr Arbeitgeber auch verlangen, dass Sie einen Beweis dieser Gründe vorlegen.

Prüfen Sie die Bestimmungen in Ihrem Sektor oder in Ihrem Unternehmen

In manchen Sektoren und Unternehmen konnten die Gewerkschaften bessere Bedingungen aushandeln. Erkundigen Sie sich bei der CNE-Delegation in Ihrem Betrieb oder im CNE-Sekretariat in Eupen.

Infos+ cne.eupen@acv-csc.be
087 85 99 26

Kommunion

Kind des Arbeitnehmers oder des Ehepartners: der Tag des Ereignisses. Wenn dieser auf einen Sonntag, einen Feiertag oder einen gewöhnlichen arbeitsfreien Tag fällt: der gewöhnliche Arbeitstag vor oder nach dem Ereignis.

- › Gesetzlich eingetragene Mitbewohner haben die gleichen Rechte wie die verheirateten Personen (außer für die Hochzeitszeremonie als solche).
- › Wenn Sie teilzeitig arbeiten, können Sie an den Tagen der Arbeit fernbleiben (unter Wahrung der Lohnzahlung), an denen Sie normalerweise gearbeitet hätten.
- › Bestimmte zivile Verpflichtungen (Wahlen, Erscheinen vor Gericht,...) geben Ihnen ebenfalls Anrecht auf einen bezahlten Urlaub.

URLAUB AUS ZWINGENDEN GRÜNDEN

Sie haben Anrecht auf 10 Abwesenheitstage pro Jahr aus zwingenden Gründen familiärer oder anderer Art. Dazu gehört jedes unvorhergesehene Ereignis, unabhängig von der Arbeit, das der dringenden und unerlässlichen Intervention des Arbeitnehmers bedarf. Diese Tage werden nicht bezahlt.





Arbeit und Privatleben (5)

Zugangskarten am Arbeitsplatz: Lassen Sie sich nicht alles bieten

Diese juristische Chronik ist die fünfte einer Reihe über Ihre Privatsphäre am Arbeitsplatz. Diesmal beleuchten wir Ihre Rechte in Bezug auf die Erfassung und Rückverfolgung Ihres Kommens und Gehens am Arbeitsplatz.

Es kommt häufig vor, dass die Unternehmen die Verwendung einer Zugangskarte - in Belgien häufig als „Badge“ bezeichnet - aufzwingen. In einigen Fällen enthält diese Karte bestimmte persönliche Angaben, die es ermöglichen, Sie zu identifizieren (Erkennungskarte).

In anderen Fällen ist die Karte mit einer elektronischen Vorrichtung ausgestattet, die eine Kontrolle des Gebäudezugangs oder die Berechnung Ihrer Arbeitszeit zulassen. Die Unternehmen können auch auf Systeme zurückgreifen, die Ihre Iris oder Fingerabdrücke erkennen. Aber wie können Sie sich schützen? Wo liegen die Grenzen solcher Kontrollen?

Die Erkennungskarte am Arbeitsplatz

Darf der Arbeitgeber Ihnen das Tragen einer Erkennungskarte aufzwingen?

Diese Karte enthält bestimmte persönliche Informationen (Name, Foto, Kennnummer) anhand deren Sie am Arbeitsplatz identifiziert werden können. Je nach Inhalt und Umfeld Ihrer Arbeit kann Ihr Arbeitgeber Sie eventuell zum

Tragen einer Erkennungskarte zwingen. Zum Beispiel, wenn Sie regelmäßig mit einem Publikum zu tun haben, das Sie namentlich erkennen soll.

Müssen Sie diese Erkennungskarte ständig tragen?

Der Arbeitgeber kann Sie auffordern, die Karte sichtbar und ständig zu tragen oder auf Nachfrage vorzuzeigen. Das muss der Arbeitgeber aber mit den Gewerkschaftsvertretern besprechen. Er muss sich für ein System entscheiden, das Ihr Recht auf Privatleben bestmöglich schützt.

Welche Angaben müssen auf Ihrer Erkennungskarte stehen?

Zur Wahrung Ihrer Privatsphäre ist es wichtig, dass die Informationen auf Ihrer Karte so begrenzt wie möglich sind.

In Absprache mit der Gewerkschaftsvertretung muss Ihr Arbeitgeber prüfen, ob es für das interne Funktionieren des Unternehmens notwendig ist, gleichzeitig Ihren Namen und Ihr Foto auf der Karte zu zeigen. Auch hier geht es darum, die Lösung zu finden, die Ihre Rechte am wenigsten einschränkt. Wenn die Karte nur dem Zweck dient, Sie zu er-

fassen, wird nur Ihr Name eingetragen. Nur Ihr Foto wird verlangt, wenn es um den Zugang zu gewissen Gebäuden oder Räumen geht.

Es ist auch denkbar, den Namen und das Foto durch eine einfache Kennnummer zu ersetzen. Damit können Sie identifiziert werden, aber ihr Recht auf Privatsphäre wird besser geschützt. Die Kennnummer kann also eine interessante Alternative sein, um ein Gleichgewicht zu finden zwischen der Notwendigkeit der Erkennung und dem Respekt Ihres Privatlebens. Zum Beispiel, wenn Ihre Identität am Arbeitsplatz besser geschützt werden muss aufgrund Ihres Arbeitsumfeldes oder des Publikums, mit dem Sie in Kontakt kommen. Manchmal können Sicherheitsgründe auch das Tragen einer Karte rechtfertigen, die sowohl Ihren Namen angibt als auch Ihr Foto zeigt (zum Beispiel um Zugang zu besonderen Institutionen wie Botschaften oder Ministerien zu erhalten).

Kontrollkarte am Arbeitsplatz

Wozu dient Ihre Kontrollkarte

Ihr Arbeitgeber verlangt vielleicht das Tragen einer Kontrollkarte, damit Sie Zugang zu den Gebäuden des Unternehmens erhalten. Es ist ebenfalls möglich, dass Ihr Arbeitgeber denselben Badge zur Prüfung der Arbeitszeiten nutzt, indem er zum Beispiel ein Registrierungs- oder Stempelsystem einführt. Diese besondere Nutzung der Karte ist legal, unter der Bedingung, dass Sie schriftlich darauf hingewiesen wurden und dies ab Ihrem ersten Tag im Unternehmen.

Meistens wird dieser Punkt in der Arbeitsordnung festgehalten. Dies setzt eine Absprache zwischen dem Arbeitgeber und Ihren Gewerkschaftsvertretern voraus.

Ihr Arbeitgeber darf die Kontrollkarte auf keinen Fall für andere Zwecke nutzen als diese, die er Ihnen mitgeteilt hat. Er würde sonst den Grundsatz der Transparenz verletzen, der ihm durch die Gesetze auferlegt wurde, die das Recht auf Achtung des Privatlebens definieren.

Biometrische Erkennung am Arbeitsplatz

Kann Ihr Arbeitgeber Systeme verwenden, die Ihren Fingerabdruck, den Umriss Ihrer Hand oder Ihre Iris erkennen?

Manche Unternehmen greifen auf derartige Systeme zurück. Diese Informationen werden „biometrisch“ genannt, weil es sich um persönliche Körpermerkmale handelt. Sie werden deshalb gesetzlich geschützt.

Da dieses System auf sensible Angaben beruht, darf Ihr Arbeitgeber es nur aus seriösen Gründen oder in bestimmten Situationen, die von Fall zu Fall bewertet werden, nutzen. Zum Beispiel, wenn Sie spezielle Aktivitäten verrichten (Forschung) oder um Ihnen Zugang zu sehr vertraulichen Daten zu gewähren. Die biometrische Erkennung kann auch vom Arbeitgeber auferlegt werden, wenn Sie in einem bestimmten Umfeld arbeiten (z.B. in einer Militärzone).

Darf Ihr Arbeitgeber frei über Ihre biometrischen Daten verfügen?

Der Einsatz biometrischer Systeme muss durch einen hohen Bedarf an Vertraulichkeit und Sicherheit begründet sein. Diese Systeme werden verwendet, um Sie zu identifizieren oder um Zugang zu den Gebäuden und Standorten des Unternehmens zu kontrollieren. Infolgedessen ist es Ihrem Arbeitgeber nicht gestattet, zum Beispiel Ihren Fingerabdruck zu nutzen, um die korrekte Einhaltung Ihrer Arbeitszeiten zu überprüfen. Auch hier muss er die Lösungen bevorzugen, die Ihr Recht auf Wahrung der Privatsphäre am wenigsten beeinträchtigen. Wenn er Ihre Arbeitszeiten kontrollieren möchte, wird er eher auf ein System mit Kontrollkarten zurück-



© naruecha_stock.adobe.com

greifen müssen statt auf Ihre biometrischen Daten.

Darf Ihr Arbeitgeber Ihre biometrischen Daten speichern?

Ihr Arbeitgeber wird dazu angehalten, das biometrische System zu nutzen, das die wenigsten Spuren hinterlässt. Ein Scan der Iris hinterlässt zum Beispiel weniger Spuren als ein Fingerabdruck. Deshalb sollte diese Möglichkeit

bevorzugt werden. Die Allgemeine Datenschutzverordnung betrachtet die biometrischen Daten als sensible Daten. Sie führt eine Reihe von Verpflichtungen für Ihren Arbeitgeber ein bezüglich deren Nutzung (wie deren Aufzeichnung) und Ihrer Rechte (Recht auf Zugang, Änderung und Löschung der gesammelten Daten). Ihr Arbeitgeber muss also diese Verpflichtungen einhalten, wenn er auf diese Technologie zurückgreift.

GUTE REFLEXE

Die Datenschutzbehörde: eine Expertin auf diesem Gebiet

Die Datenschutzbehörde (früher: Kommission für den Schutz des Privatlebens) ist eine unabhängige föderale Einrichtung. Die DSB steht ganz im Zeichen der Achtung der Rechte und Grundsätze zum Schutz der persönlichen Daten. Sie kontrolliert die von den Unternehmen betriebene Datenverarbeitung und kann bei Vergehen Sanktionen verhängen. Sie ist in der Beratung tätig und antwortet auf die Fragen von Einzelpersonen. Auf der DSB-Internetseite finden Sie eine Reihe von Informationen zu Themen, die in Verbindung zum Recht auf Privatleben am Arbeitsplatz stehen.

Sie befürchten, dass Ihre persönlichen Daten gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) illegal verarbeitet worden sind? Sie können bei der Behörde eine Untersuchung oder Klage einreichen. Sie verfügt über Dienste und Instanzen, die Ihnen zur Seite stehen. Weitere Infos über das kostenlose Beschwerdeverfahren befinden sich ebenfalls auf dieser Webseite.



Infos +
www.datenschutzbehörde.be

AUFWACHEN MIT KATERSTIMMUNG

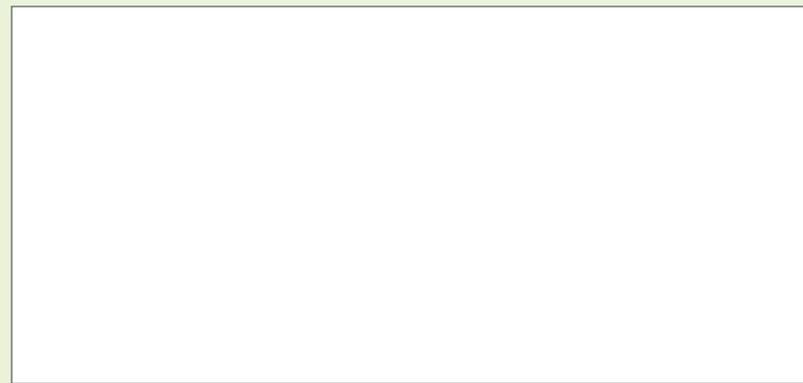
Unser Land wachte nach den Wahlen vom 26. Mai mit einem schweren Kater auf. Als Gewerkschaftsorganisation mit progressiven Werten sind wir angesichts des starken Stimmzuwachses der Rechtsextremen in Flandern besorgt. Man muss sich die Zeit nehmen, um diese Abkapselungsbewegung zu analysieren und um zu verstehen, warum alles entgleist ist. Wir können trotzdem schon jetzt einige Erklärungen in Betracht ziehen.

Der Durchbruch der Rechtsextremen in Flandern ist Teil einer europäischen Dynamik und spiegelt die Frustrationen der Menschen aufgrund eines Mangels an ehrgeizigen politischen Projekten wider. Die Antworten auf wichtige Veränderungen in unserer Gesellschaft beschränken sich zu oft auf eine Ansammlung technokratischer Maßnahmen, die letztendlich die Zukunftängste weiter schüren.

Was die Arbeitswelt jedoch braucht, ist eine klare Richtung und die notwendigen Mittel, um die großen Veränderungen meistern zu können. Die Begleitung des technologischen, energetischen und umwelttechnischen Wandels muss mit Weitsicht angegangen werden und alle Arbeitnehmer miteinbeziehen. Der berufliche Werdegang muss sicher sein und die sozialen Schutzmechanismen müssen gestärkt werden. Ohne solche Mittel ist es illusorisch, eine erfolgreiche Zukunft für unser Land schaffen zu wollen.

Es ist auch dringend notwendig, die Ängste abzubauen. Die Migrationskrise hat Ängste und Abkapselung ausgelöst, wobei „der Andere“ als eine Bedrohung wahrgenommen wird. Doch das Migrationsproblem ist jetzt ein integraler Bestandteil der Realität unserer Gesellschaft. Wie wir es bereits auf dem Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes getan haben, müssen wir nun ein neues, sinnvolles Gerüst für eine Bevölkerung schaffen, der ein solches schmerzlich fehlt. Die großen sozialen Siege wurden erzielt, indem wir unsere Kräfte gebündelt haben. Gemeinsam bekommen wir das hin.

Marie-Hélène Ska,
Generalsekretärin der CSC



Steuersprechstunden

EUPEN:

- 11.06: 9-12, 14-17 Uhr
- 25.06: 9-12, 14-17 Uhr

KELMIS:

- 17.06: 9-12, 14-17 Uhr
- 26.06: 9-12, 14-17 Uhr

ST. VITH:

- 19.06: 9-12, 14-16 Uhr

MALMEDY:

- 12.06: 13.30-17 Uhr

Das Ausfüllen der Steuererklärungen erfolgt via TAX ON WEB. Bitte bringen

Sie Ihren Ausweis (+ PIN-Code) mit. Für gemeinsame Steuererklärungen benötigen Sie ebenfalls den Ausweis und PIN-Code Ihres Partners.

Vergessen Sie nicht, alle wichtigen Dokumente mitzubringen!

Steuerbescheid vom Vorjahr, Lohnkarten, Urlaubsgeldkarten, Pensionskarten, Kranken- und Arbeitslosengeldkarten, Belege über Zinsen und Dividenden aus dem Ausland, Quittungen der Lebensversicherungen und Darlehen, usw.

Grenzgängerdienst Deutschland

Aufgrund der Steuersprechstunden ist der Deutschland-Grenzgängerdienst an mehreren Tagen im Juni ausnahmsweise geschlossen:

Eupen:

11., 17. und 25. Juni

Kelmis:

11. und 25. Juni

Wir danken für Ihr Verständnis.

