

# CSC Info

Halbmonatliche Informationszeitschrift  
des CSC-Bezirksverbandes  
Liège - Verviers - Ostbelgien  
Ausgabe 20, 25. Oktober 2019

[csc-ostbelgien.be](http://csc-ostbelgien.be)



## Nationalkongress #Arbeitsmorgen

Seite 3

# Inhalt

## Seiten 3-6

Zukunft der Arbeit das zentrale Thema beim CSC-Kongress

## Seite 7

Nebenberufliche Selbständigkeit mit Teilzeitarbeit kombinierbar

## Seiten 8-9

CSCBIE Baustellentag  
Neue Löhne Baufach

## Seite 10

Stempelkarte online ausfüllen

## Seite 11

Meldungen

## Seite 12

Lediglich 22 Minuten Mittagspause in Belgien

## Seite 13

Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer: neue Regeln

## Seiten 14-15

CNE-Info: Sektorenabkommen PK 200  
Greta und die Satrapen

## 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  
*nach Terminabsprache*

### 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 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

# Zukunft der Arbeit das zentrale Thema beim CSC-Kongress

Wie sieht die Arbeit der Zukunft aus? Antworten auf diese grundlegende Frage haben rund 900 Militanten beim Nationalkongress der CSC gesucht, der Mitte Oktober in Ostende stattfand.

## #Arbeit morgen

Drei Tage lang versammelten sich die Militanten in Ostende, die von ihren Organisationen beauftragt worden waren, über 25 Leitlinien zu debattieren, Änderungsvorschläge einzubringen und abzustimmen. Schließlich legen diese Leitlinien den Handlungsrahmen der CSC für die kommenden vier Jahre fest.

„In einer Welt, die die Orientierung zu verlieren scheint, ist es für uns CSC-Militanten wichtig, unseren Kompass zu nehmen, uns zu orientieren, uns die Zeit zu nehmen, zu unseren Grundwerten zurückzukehren“, sagt Marie Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC. Mit diesem Kompass wählt die CSC den Weg, der es ihr ermöglicht, ihre Ziele und Forderungen für die Arbeit von morgen zu erreichen.

### Technologische Auswirkungen auf die Beschäftigung

CSC-Präsident Marc Leemans betont, dass der Kongress 2010 mit dem Titel „Die Zukunft aufbauen“ bereits drei wichtige Trends in der Entwicklung der Arbeit aufgezeigt hat: den demografischen Wandel und die Alterung der Bevölkerung, die Globalisierung und die Finanzkrise sowie die globale Erwärmung. Aber „die technologischen Entwicklungen wurden nicht berücksichtigt“. Der Kongress 2019 hat sich mit deren Auswirkungen beschäftigt. „Nicht die Technologie ist das Problem, sondern die Umverteilung des technologischen Gewinns“,

so Leemans. „Warum haben wir die dritte industrielle Revolution relativ gut überstanden? Weil wir in der Lage waren, Produktivitätssteigerungen neu zu verteilen: durch Lohnverhandlungen, Beiträge, soziale Sicherheit und öffentliche Dienste.“

Der Begriff „Übergang“ ist zweifellos das Schlüsselwort des Kongresses. Er ist in allen Debatten und Themen präsent, die in diesen drei Tagen besprochen wurden, sei es bei Diskussionen über die Leitlinien oder bei Debatten mit belgischen und internationalen Gästen über Themen wie die neuen gewerkschaftlichen Realitäten, der Anstieg des Populismus in Europa oder die Perspektive der IAO in punkto Zukunft der Arbeit.

### Übergänge

Die vielen Herausforderungen, die dieser Übergang für die Zukunft der Arbeit mit sich bringt, wurden in den Leitlinien in drei Hauptthemen unterteilt, die von den Vertretern der Berufszentralen und der Bezirksverbände während des Kongresses diskutiert wurden:

„Ein Arbeitsmarkt im Wandel“. Dieses Thema konzentriert sich auf die großen Umbrüche, die durch technologische und ökologische Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt verursacht werden.

„Arbeitsplätze im Übergang“ befasst sich mit Fragen im Zusammenhang mit der Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen, bei denen die Tech-

nologie die Arbeit verbessert, anstatt Arbeitnehmer in den Status von „Sklaven der Maschine“ zu verweisen.

„Eine Welt im Wandel“ entwickelt die gewerkschaftliche Vision, dass nachhaltige Lösungen in Bezug auf Klima, Konflikte und die Achtung der Arbeitnehmerrechte vor allem aus der Stärkung der internationalen Zusammenarbeit entstehen müssen. Fragen der Migrationspolitik, des fairen Handels und der menschenwürdigen Arbeit in digitalen Produktionslinien sind ebenfalls Teil dieses breitgefächerten Themas.

Die in den drei Sektionen ausgearbeiteten Texte wurden in der Plenarsitzung verabschiedet, ebenso wie die „Aktualitätsresolutionen“, die die Position der CSC zu aktuellen Themen darstellen, und die „Aktivitätsresolutionen“, die den Handlungsrahmen der CSC für die nächsten vier Jahre abstecken.

Wie Marc Leemans und Marie-Hélène Ska betonten, werden diese Texte der Kompass der CSC sein: „Kongresstexte sind Aussagen, Ideen und Orientierungen für die zukünftige Arbeit. Sie sind Instrumente, die in einer sich schnell verändernden Welt zu Verbesserungen für die Bürger führen sollen.“



# 25 Leitlinien wurden verabschiedet

**Drei Tage lang haben die Militanten im Namen ihrer Berufszentrale bzw. ihres Bezirksverbandes über die 25 Leitlinien debattiert und diese verabschiedet. Sie legen die Richtung der CSC für die kommenden Jahre fest. In seiner Abschlussrede fasste Marc Leemans diese Leitlinien anhand von 10 Schlüsselforderungen zusammen.**

1. Der Mensch steht nicht im Dienste der Technik. Im Gegenteil, es ist die Technologie, die im Dienste des Menschen steht.
2. Nicht die Technologie selbst ist ein Problem, sondern die Verteilung der Gewinne. „Ein Euro, egal wie man ihn verdient, muss auf die gleiche Weise besteuert werden.“
3. Die CSC muss die Arbeitnehmer durch das Labyrinth der Übergänge führen. In diesem Zusammenhang fordert die CSC „für 2020 ein Recht auf 5 Tage Ausbildung für jeden Arbeitnehmer“.
4. Die Technologie kann die Arbeit schwerfälliger machen. „Fortschritt kann auch Regression bedeuten. Hier in Belgien zahlen digitale Plattformen wie Uber oder Deliveroo keine Steuern oder Gebühren. Gemeinsam mit den Vertretern des Mittelstands fordern wir den Verfassungsgerichtshof auf, diese Entscheidung aufzuheben.“
5. Der Chef muss nicht alles wissen. „Das Recht auf Privatsphäre darf nicht aufhören, wenn Sie eine Arbeitsstelle suchen oder Ihren Arbeitsplatz betreten.“
6. Die multinationalen Unternehmen ermahnen. „Belgien kann (dem französischen Beispiel) folgen, indem es Unternehmen, die im Ausland tätig sind, strafrechtlich für Verletzungen der Menschenrechte, der grundlegenden Arbeitsnormen und der internationalen Klima- und Umweltabkommen verantwortlich macht.“
7. Den klimatischen Übergang unterstützen.
8. Migration ist ein unumkehrbares Phänomen. „Für uns zählt jedes Individuum und jedes Menschenrecht.“
9. Realisierung der Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung.
10. Entwicklung eines anderen Wachstumsmodells. „Das alte Wachstumsmodell hat erhebliche negative Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit, die Integration der Schwächsten, das Klima und die Umwelt. Deshalb müssen wir unsere Welt anders entwickeln. Dies erfordert eine Veränderung des Machtgleichgewichts. Die Wirtschaft muss sich von den Spekulationen der Aktionäre an der Börse lösen. Wir müssen unsere Welt wieder in verantwortungsvolle Hände legen und erneut die Kontrolle ergreifen!“



©Aude Vanlatthem



©Aude Vanlatthem

## Gewerkschaftsbewegung 4.0

# Die Herausforderung eines gerechten Übergangs

**Der Übergang ist eines der wichtigsten Themen, das auf dem CSC-Kongress besprochen wurde. Aber was genau ist der gerechte Übergang? Darüber sprachen wir mit CSC-Generalsekretärin Marie-Hélène Ska.**

Der Übergang in seinen verschiedenen Aspekten - Technologie, Umwelt, Energie, Wirtschaft oder Klima - stellt eine wichtige Herausforderung für die Gewerkschaften dar. Marie-Hélène Ska hebt den ideologischen Kontext hervor, in dem der Übergang stattfindet. *„Wir sind weiterhin Opfer der massiven Deregulierungsbewegung, die in den 1980er Jahren begann“*, stellt sie fest, wobei einige politische und wirtschaftliche Führungskräfte weiterhin deren Prinzipien wie Wachstum oder Produktivität anwenden, ohne nach neuen Indikatoren zu suchen. *„Die Arbeitgeberverbände sind weiterhin in dieser kurzfristigen Vision und in den Anforderungen an Ertrag und Profit gefangen. Es müssen politische und wirtschaftliche Gesprächspartner gefunden werden, die sich an diesem Übergang beteiligen.“*

### Der technologische Mythos

Die Folgen des Übergangs bringt Marie-Hélène Ska unmissverständlich zum Ausdruck: *„Wir glauben nicht an einen Übergang, in dem es nur Gewinner gibt. Es wird auch Verlierer geben. Daher die Vorstellung eines gerechten Übergangs, eines Übergangs, der niemanden auf der Stre-*

*cke lässt. Die CSC ist überzeugt, dass ein Übergang, der die Schwächsten der Gesellschaft nicht berücksichtigt, unmöglich sein wird, weil ein bedeutender Teil der Bevölkerung der Bewegung nicht folgen wird, was ein erhebliches demokratisches Risiko darstellen würde.“*

Die Generalsekretärin bekräftigt, dass ein Übergang nur möglich ist, wenn jeder sein Verhalten ändert. Sie stellt den „Mythos“ in Frage, dass die Technologie Lösungen für einen Übergang finden wird, ohne das Modell oder das Verhalten zu ändern. *„Es ist ein Köder, der bedeutet, die Augen zu verschließen und zu warten, ohne die Logik des kurzfristigen Profits in Frage zu stellen. Wir dürfen nicht warten, bis wir von der Technologie abhängig sind. Das Potenzial an Initiativen, die von Einzelpersonen oder lokal von Gemeinschaften ergriffen werden, muss genutzt werden.“*

### Langfristige Veränderungen

Es ist wichtig, die Energien zwischen den verschiedenen Machtebenen zu bündeln. *„Es macht keinen Sinn, über den Übergang zu sprechen, wenn nicht alle Regionen und die Föderalebene investieren, indem sie sich gegenseitig stärken, mit einem Kurs, einer Vision. Und es wird darum gehen, auf dieser Grundlage konsequent zu bleiben in Bezug auf die Aktivitäten, die wir beibehalten wollen oder nicht. Manchmal gibt es schwierige Entscheidungen“*, sagt Marie-Hélène Ska und verweist auf die widersprüchlichen Folgen eines fairen Übergangs, beispielsweise mit dem

## Wie läuft ein Kongress eigentlich ab?

Der Nationalkongress ist der Ort par excellence, an dem die interne Demokratie bei der CSC ausgeübt wird. Die Leitlinien sind das Ergebnis eines langen demokratischen Prozesses, weil sie von den Organisationen vorbereitet und auf dem Kongress diskutiert und abgestimmt werden.

Der Generalrat - das „Parlament“ der CSC - entscheidet über das Kongressthema und dies mit Blick auf die gewerkschaftlichen Herausforderungen. Der Studiendienst der CSC verfasst dann die ersten Arbeitspapiere, konsultiert oft dazu Experten, und hört sich die Meinung der Militanten an. So nahmen im September 2018 Militanten aus allen Regionen und Sektoren an zwei aufeinanderfolgenden Samstagen in Brüssel an Vorbereitungstagen des Kongresses teil, um ihre Ansichten und Erfahrungen in die thematischen Diskussionen (Horizont 2030, Arbeit der Ausgeschlossenen, Gleichstellung der Frauen usw.) einzu-

bringen. Ihre Beiträge bildeten die Grundlage für den Vorbereitungstext der Leitlinien.

Dieser Text wurde allen CSC-Militanten übermittelt. Die Berufszentralen und Bezirksverbände haben die Inhalte gelesen, mit ihren Militanten besprochen und Änderungen vorgenommen. 900 Militanten wurden von den Berufszentralen, Bezirksverbänden oder spezifischen Gruppen beauftragt, die von ihrer Organisation vertretene Positionen darzulegen und diese Änderungen während des Kongresses zu verteidigen. Zusammen sind sie die Vertreter der 1.500.000 Mitglieder der CSC.

Die Leitlinien werden somit festgelegt und im Plenum abgestimmt. Bei diesen Abstimmungen haben die Berufszentralen zwei Drittel der Stimmen, die Bezirksverbände ein Drittel. Gleiches gilt für die Aktivitäts- und Aktualitätsresolutionen. Am Ende der Abstimmungen werden die Leitlinien zum täglichen Bezugspunkt der CSC zu Fragen des technologischen Wandels.

Kommen eines Betreibers wie Ali Baba in Lüttich oder die Entwicklung des Onlinehandels. Um den Übergang in Gang zu bringen, ist es notwendig, „mit den Unternehmen in einer mittel- und langfristigen Vision zu arbeiten. Wir müssen die Logik der Kurzfristigkeit durchbrechen, sowohl für das Streben nach Profit als auch für den Verbraucher, der innerhalb von zwei Stunden per Internet mit Objekten, die er nicht dringend braucht, beliefert werden will.“

## Mit dem Tabu Einnahmen brechen

Die Gestaltung eines erfolgreichen und fairen Übergangs ist komplex und hängt von vielen Parametern ab. Zwischen 2020 und 2030 müssen in der Europäischen Union Milliardenbeträge investiert werden, um die Klima- und Energieziele zu erreichen. „Das zeigt, dass neue Einnahmen gefunden werden müssen. Es ist unerlässlich, das Tabu bei diesen Einnahmen zu brechen, um den Übergang zu finanzieren und den Haushalt abzuschließen“, erklärt Marie-Hélène Ska. Die Generalsekretärin erinnert daran, dass die CSC den Klimafinanzierungspakt unterzeichnet hat<sup>(1)</sup> und dass die Bekämpfung der Steuerhinterziehung auch bei der Finanzierung des Übergangs eine wichtige Rolle spielt. „Die Europäische Investitionsbank muss in dieser Frage eingreifen, wie sie es zum Zeitpunkt der Krise getan hat. Es ist notwendig, die Beschränkungen für mögliche Investitionen zu lockern. Der Übergang erfordert massive Investitionen, wenn wir die Vorteile nutzen wollen.“

Dieser Übergang beinhaltet unter anderem ganz konkret Investitionen in die Gebäudedämmung in Belgien: „Um fair zu sein, muss der überwiegende Teil der öffentlichen Mittel verwendet werden für öffentliche Gebäude, Mieter oder Wohnungen, die zu Energieschleudern geworden sind.“ Dazu gehört auch, Mobilitätsprobleme anzugehen, Gewohnheiten zu ändern und alternative Verhaltensweisen in puncto Mobilität zu entwickeln.

## Ein kollektiver Ansatz

Marie-Hélène Ska stellt in diesem Zusammenhang fest, dass es oft Menschen mit gutem Einkommen sind, die von einer Reihe von Vorteilen wie dem Firmenwagen profitieren oder Prämien für die Nutzung von Hybridfahrzeugen erhalten. „Es müssen Entscheidungen darüber getroffen werden, wohin öffentliche Gelder fließen, wenn der Übergang finanziert werden soll. Es handelt sich um kollektive Entscheidungen, die individuellen Anreizen, wie z.B. Prämien, zuwiderlaufen“. Der Rückgriff auf das Verursacherprinzip, beispielsweise für eine CO<sub>2</sub>- oder eine Kerosinsteuer, ist auch eine der Herausforderungen für die CSC auf belgischer und europäischer Ebene im Rahmen eines fairen Übergangs.

## Ein Übergang mit den Arbeitnehmern

Marie-Hélène Ska erinnert daran, dass die CSC eine Verringerung der Energieerzeugung, den Übergang von Energieerzeugungsmethoden zur Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen und die Schließung von Kernkraftwerken im Jahr 2025 unterstützt. Sie fügt jedoch nachdrücklich hinzu: „Es kommt nicht in Frage, einen Übergang gegen die Arbeitnehmer zu vollziehen. Und nach diesem Standard ist es



© Arde Vanlaethem

nicht einfach, den gerechten Übergang auf europäischer und globaler Ebene zu betrachten: 300.000 polnischen Bergleuten, die in Kohlebergwerken mit einem guten Status arbeiten, zu sagen, dass man sich ändern muss, ist nicht einfach“, räumt Marie Hélène Ska ein. „Doch das hindert europäische Gewerkschafter nicht daran, ehrgeizig zu sein“.

## Ein gerechter und ehrgeiziger Übergang

Diese Ambition benötigt die Unterstützung von Arbeitnehmern, deren Berufe und Tätigkeitsbereiche sich ändern müssen. „Dies erfordert sehr hohe Investitionen in ihre Unterstützung und in die Aushandlung von Abkommen auf dieser Ebene“. Diese Ambition erscheint wesentlich, auch angesichts der politischen, wirtschaftlichen, sozialen und individuellen Veränderungen, die in kurzer Zeit realisiert werden müssen, um diesen gerechten Übergang zu erzielen. Dazu meint Marie-Hélène Ska abschließend: „Wir müssen in den öffentlichen Verkehr investieren. Aber dazu wird es auch notwendig sein, die sozialen Zeiten neu zu synchronisieren: Fahrgemeinschaften werden kompliziert, wenn die Flexibilität so groß ist, dass niemand mehr gleichzeitig arbeitet. Wir werden keinen erfolgreichen Übergang schaffen können, wenn wir jeden Einzelnen isoliert betrachten und jeder das Recht hat, alles und gleich was zu tun. In gewisser Weise müssen wir die Normen des Zusammenlebens neu festlegen. Diese Überlegung muss parallel zum Übergang und zur Mobilität erfolgen“.

(1) Initiative zur Finanzierung des ökologischen Übergangs durch die Schaffung einer europäischen Klimabank, die aus spezifischen Mitteln aus den Gewinnen großer Unternehmen finanziert wird.

# Nebenberufliche Selbständigkeit mit Teilzeitarbeit kombinierbar

**B**islang konnte eine nebenberufliche Selbständigkeit nur bei einer vollzeitigen Unterbrechung der Berufslaufbahn im Rahmen eines Zeitkredits, eines Elternurlaubs, eines Urlaubs für medizinische Hilfe oder für die Palliativpflege ausgeübt werden. Seit dem 1. August 2019 ist es erlaubt, diese nebenberufliche Tätigkeit auch mit einer halbezeitigen oder 1/5- Unterbrechung im Rahmen eines Zeitkredits, Elternurlaubs, Urlaub für medizinische Hilfe oder Palliativpflege zu kumulieren.

Die Nebentätigkeit muss jedoch mindestens zwölf Monate vor Beginn des Zeitkredits aufgenommen worden sein.

Eine weitere Konsequenz: Arbeitnehmer, die bereits einen Antrag gestellt und eine Teilzeit genommen haben, ohne aber Zulagen zu erhalten - weil sie nebenberuflich selbständig waren - werden ab dem 1. August trotzdem Zulagen erhalten können. Zu diesem Zweck muss der Arbeitnehmer ein neues Antragsformular C61 (nur Teil I) ausfüllen und es an das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) senden. Dieser Antrag kann zwar rückwirkend gestellt werden, die Rückwirkung ist jedoch auf zwei Monate begrenzt.

Es ist möglich, einen Zeitkredit zum Laufbahnende mit einem Job als Tutor oder Begleiter für neue Arbeitnehmer zu kombinieren, unabhängig

davon, ob es sich um ein und denselben Arbeitgeber handelt oder einen anderen Arbeitgeber des Sektors. Ihre Entlohnung als Tutor darf nicht höher sein als die, die Sie für ihren Teilzeitjob bekommen.

Das Kumulieren mit anderen als den hier genannten Aktivitäten ist verboten (Urteil des Arbeitsgerichts Löwen, 12. Juni 2017).

Achtung! Achten Sie darauf, Ihre nebenberuflichen Aktivitäten und Einkünfte systematisch dem LfA mitzuteilen. Die diesbezüglichen Formulare finden Sie auf der Webseite [www.lfa.be](http://www.lfa.be) unter „Dokumentation“ und „Formulare nach Thema“.



Regeln für Tätigkeiten oder Nebeneinkünfte		
Tätigkeit oder Nebeneinkommen	Bedingung	Maximale Dauer
Politisches Mandat	Nur für Stadt- und Provinzräte sowie ÖSHZ-Berater.	Unbegrenzt
Nebentätigkeit als Selbständiger	Die Nebentätigkeit muss mind. 12 Monate vor Beginn des Zeitkredits aufgenommen worden sein.	Vollzeit: 12 Monate Teilzeit: 24 Monate Bei 1/5 oder 1/10: 60 Monate
Nebentätigkeit als Arbeitnehmer	Weniger Stunden pro Woche als die Haupttätigkeit. Die Nebentätigkeit muss mind. 12 Monate vor Beginn des Zeitkredits aufgenommen worden sein. Kein Ausbau der Tätigkeit.	
Pension	Nur für Hinterbliebenenrenten möglich.	12 Monate (nur einmalig)

# CSCBIE Baustellentag in Ostbelgien

**Am 16. Oktober führte die CSC Bau-Industrie & Energie erneut einen landesweiten Baustellentag durch. Dabei informierten mehr als 1.000 CSCBIE-Militanten und Personalmitglieder rund 15.000 Arbeitnehmer auf 2.000 Baustellen über ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen.**

Im Allgemeinen ist es schwierig, alle Bauarbeiter zu informieren, da 92 % der Unternehmen des Sektors kleine und mittlere Unternehmen sind, deren Baustellen sich über das ganze Land verteilen. Deshalb hat sich die CSCBIE vor einigen Jahren entschieden, Mitte Oktober einen Baustellentag in ganz Belgien durchzuführen. Diesmal waren die Gewerkschafter auch in Ostbelgien unterwegs, so unter anderem auf der Baustelle des neuen Bpost-Gebäudes in Lontzen.

## Lohn- und Arbeitsbedingungen

*„Ich bin mit dem Verlauf und der Resonanz des Baustellentages sehr zufrieden. Wir haben die Bauarbeiter über ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen informiert“,* erklärt Rebecca Peters, Regionalsekretärin der CSCBIE.

Durch den Abschluss des Sektorenabkommens 2019-2020 verbessern sich die Lohn- und Arbeitsbedingun-

gen der Bauarbeiter erheblich, unter anderem im Hinblick auf die Mobilität. Die Mobilitätszulagen werden ab dem 1. Dezember 2019 um 20 % erhöht - mit Ausnahme von Fahrern mit Beifahrern, die auf die Erhöhung der LSS-Obergrenze warten müssen. Arbeitnehmer, die mehr als 43.000 km pro Jahr zurücklegen, erhalten einen zusätzlichen bezahlten Urlaubstag.

## Fachkräftemangel

Der Baustellentag stand diesmal im Zeichen des Fachkräftemangels. Das Baufach sucht nämlich händeringend Fachpersonal. Viele Berufszweige sind betroffen, auch in Ostbelgien. Einer Arbeitgeber-Studie zufolge sind derzeit in Wallonien 5.000 Jobs im Baufach vakant. Bis 2024 kommen voraussichtlich weitere 6.000 hinzu. *„Ich führe diesen Trend auf das mitunter schlechte Image des Baufachs zurück. Für die ostbelgische Baubranche spielt die Anziehungskraft Luxemburgs, wo höhere Löhne auf*

*die Arbeitnehmer warten, eine weitere Rolle“,* so die Gewerkschafterin.

Darüber hinaus setzt die CSCBIE den Kampf gegen Sozialdumping und Scheinselbständigkeit in der Branche unvermindert fort. Notwendig ist eine korrekte Erhebung der Sozialversicherungsbeiträge in dem Land, in dem der entsandte Arbeitnehmer beschäftigt ist. Zudem muss die Zahl der Mitarbeiter der Kontroll- und Inspektionsdienste erhöht werden.

## Keine Freelancer auf den Baustellen

Im Vorfeld des Baustellentages hatte die flämische „Bouwunie“ mehr Flexibilität durch den Einsatz von Freelancern im Sektor gefordert. Für die CSCBIE widerspricht dieser Vorschlag dem gesunden Menschenverstand. Er würde die Zahl der Scheinselbständigen erhöhen und die Beschäftigung im Baugewerbe prekärer machen. Die Idee der flämischen Liberalen (Open VLD), flexible Arbeitsplätze auf den Bauektor auszudehnen, hätte die gleichen Konsequenzen. Die CSCBIE ist entschieden gegen Flexibilität um jeden Preis. Auf Prekarität zu bauen, bringt keine guten Zukunftsperspektiven, weder für die Arbeitnehmer noch für die Unternehmen und Kunden der Baubranche.

jm





# Neue Löhne Baufach

Qualifizierung	Löhne am 1.7.2019	Index	Löhne am 1.10.2019
Kat. I (Handlanger)	14,573 €	+0,017 €	14,590 €
Kat. IA (1. Handlanger)	15,296 €	+0,018 €	15,314 €
Kat. II (Spezialisierter)	15,534 €	+0,018 €	15,552 €
Kat. IIA (Hochspezialisierter)	16,309 €	+0,019 €	16,328 €
Kat. III (Qualifizierter I)	16,521 €	+0,019 €	16,540 €
Kat. IV (Qualifizierter II)	17,536 €	+0,021 €	17,557 €
Kolonnenführer A (Q.I)	18,173 €	+0,021 €	18,194 €
Kolonnenführer B (Q.II)	19,290 €	+0,023 €	19,313 €
Vorarbeiter	21,043 €	+0,025 €	21,068 €
Studenten (Ausbildung Baugewerbe)	10,366 €	-	10,366 €
Studenten (ohne Ausbildung Baugewerbe)	9,509 €	-	9,509 €
Fahrer von Betonfahrmischer und Führer von Betonpumpen			
	Löhne am 1.7.2019	Index	Löhne am 1.10.2019
Berufsneulinge (Kat. III)	16,521 €	+0,019 €	16,540 €
Nach einem Jahr und Erhalt der Bescheinigung (Kat. IV)*	17,536 €	+0,021 €	17,557 €

**Jugendtarife:** werden Ihnen auf einfache Anfrage zugeschickt.

**Trennzulage:** Logis 13,15 €  
+ Kost 27,81 € = 40,96 € / Tag.

**Zusatz Petrochemie:** 0,629 €

\* Die Berufsneulinge, die in ihrem ersten Erfahrungsjahr in dieser Funktion nicht zu der Ausbildung eingeschrieben wurden (zwecks Erhalt der Bescheinigung), kommen sofort in die Kategorie IV.



CSC BIE  
Pont Léopold 4-6  
4800 Verviers  
087/85 99 66  
cscbie.verviers@acv-csc.be

## Treuemarken 2018-2019

Alle Arbeiter des Baufachs, die in einem Unternehmen beschäftigt sind, deren LSS-Nummer mit 024, 026, 044 oder 054 beginnt, haben Anspruch auf Treuemarken.

Die Karten werden allen Bauarbeitern ab dem 30. September 2019 vom Existenzsicherheitsfonds zugestellt. Diese Karte muss in einem CSC-Dienstleistungszentrum oder im Sekretariat der CSC Bau-Industrie & Energie abgegeben werden.

Der Betrag auf der Karte entspricht 9 % des zwischen dem 1. Juli 2018 und dem 30. Juni 2019 verdienten Bruttolohnes. Achten Sie bitte darauf, dass Ihre Bankkontonummer auf der Karte eingetragen ist und dass Sie bei der CSC beitragsmäßig in Ordnung sind.

Die Treuemarken werden ab Montag, 28. Oktober 2019, ausgezahlt.

Sollten Sie noch keine Karte erhalten haben und der Meinung sein, eine solche beanspruchen zu können, kontaktieren Sie bitte direkt ein CSC-Dienstleistungszentrum oder die CSC Bau-Industrie & Energie. Die Treuemarken werden nämlich nur an die Arbeitgeber weitergeleitet, die ihre Beiträge für das gesamte Referenzjahr bezahlt haben. Ist dies nicht der Fall, muss eine Klageprozedur eingeleitet werden. Unsere Kollegen der CSCBIE können Ihnen in diesem Fall helfen.

Sollten Sie noch im Besitz von älteren Karten sein (älter als 3 Jahre), so können Sie diese noch unter gewissen Bedingungen einlösen. Geben Sie diese Karten so schnell wie möglich in unseren Sekretariaten ab.



# Stempelkarte online ausfüllen

**Sie sind vollarbeitslos? Wissen Sie, dass Sie Ihre Stempelkarte von Ihrem Computer oder Ihrem Smartphone aus ausfüllen und einsenden können? Sicher, einfach und schnell.**

**A**ls Vollarbeitsloser können Sie Ihre Kontrollkarte online konsultieren, ausfüllen, abändern und einsenden. Das ist eine sichere, einfache und schnelle Alternative zur Papierkarte. Der Anschluss ist durch den PIN-Kode Ihres elektronischen Ausweises (eID) gesichert. Die Angaben werden zügiger bearbeitet, das Fehlerrisiko ist niedriger und die Zahlung erfolgt schneller. Außerdem müssen Sie sich nicht mehr zum CSC-Dienstleistungszentrum begeben.

## Per Computer oder Laptop

Wie geht das? Wenn Sie Ihren Computer oder Laptop nutzen, müssen Sie über einen elektronischen Ausweis (eID) und einen **Kartenleser** verfügen. Kartenleser finden Sie im Handel, Sie können aber auch den Ihrer Bank oder den im Computer integrierten Kartenleser benutzen.

Um den elektronischen Ausweis lesen zu können, müssen Sie die **eID-Software** auf Ihrem Computer installieren. Dazu stellen Sie zuerst sicher, dass der Kartenleser nicht angeschlossen ist. Dann gehen Sie auf [www.eid.belgium.be](http://www.eid.belgium.be), wählen Ihre Sprache, klicken auf „download“ und installieren die Datei. Danach werden Sie dazu aufgefordert, den Kartenleser anzuschließen, den Ausweis ein-

zuführen und Ihren PIN-Kode einzugeben. Die Angaben Ihres Ausweises erscheinen auf dem Bildschirm.

Achtung: Sie müssen den PIN-Kode Ihres elektronischen Ausweises kennen. Sollten Sie diesen vergessen haben, kontaktieren Sie Ihre Gemeinde.

Nachdem Sie diese „Formalitäten“ erledigt haben, können Sie sich auf der Website der sozialen Sicherheit einloggen. Gehen Sie auf [www.socialesecurity.be](http://www.socialesecurity.be) und klicken Sie nacheinander auf „Bürger“, „Onlinedienste“, „Kontrollkarte Vollarbeitslosigkeit“ und „Ihre Kontrollkarte Vollarbeitslosigkeit ausfüllen“.

Stecken Sie Ihren Ausweis in den Kartenleser und folgen Sie den Anweisungen. Vor dem ersten Einsatz müssen Sie die Nutzungsbedingungen akzeptieren, indem Sie einen Monat wählen und anschließend „Ich habe die Nutzungsbedingungen gelesen und akzeptiere sie“ ankreuzen.

## Per Smartphone

Den einfachsten Weg, die Stempelkarte per Smartphone auszufüllen, bietet die **App eC3**. Diese App können Sie kostenlos im App Store oder bei Google Play herunterladen. Es ist am einfachsten, sich über die App [itsme](http://itsme) einzuloggen.

## Kontrollkarte ausfüllen

Gleich welches Gerät Sie benutzen, es erscheint der Kalender des laufenden Monats. Die Tage sind schon als Tage der Arbeitslosigkeit angegeben.

Wenn Sie ein oder mehrere Felder abändern möchten (z.B. wegen Arbeit, Urlaub oder Krankheit), wählen Sie das (die) Feld(er), treffen Ihre Wahl in der rechten Rubrik (zum Beispiel Arbeit) und klicken darunter zum Registrieren. Wenn Sie die mobile Version nutzen, müssen Sie die Auswahl editieren nachdem Sie die Felder ausgewählt haben, die Sie abändern möchten.

Es ist möglich, dass bereits ein oder mehrere Felder geschwärzt sind, wenn ein Arbeitgeber Ihre Beschäftigung angemeldet hat. Wenn dies nicht korrekt ist, müssen Sie diese Tage anpassen und Kontakt zu Ihrem CSC-Dienstleistungszentrum aufnehmen.

Wenn Sie am Ende des Monats die Angaben auf der Kontrollkarte akzeptieren, klicken Sie auf „speichern“ und „zur CSC senden“. Ihre Karte erreicht die CSC umgehend. Senden Sie niemals eine fehlerhafte Karte ein. Im Problemfall kontaktieren Sie Ihr CSC-Dienstleistungszentrum.

Sollte das Einsenden Ihrer Karte Probleme verursachen, kann der Server der Behörde überlastet sein. Versuchen Sie es später noch einmal.



## Zahlungen verfolgen

Sie möchten auf dem Laufenden gehalten werden über Ihre Zahlungen, Prämien oder andere Vorteile? Wenn die CSC über Ihre Mail-Adresse und Handy-Nummer verfügt, werden Sie jeden Monat eine Mitteilung erhalten, sobald die Zahlung auf Ihr Konto überwiesen wurde.

Sie können Ihre persönlichen Informationen überprüfen und korrigieren unter der Rubrik „Meine CSC“ auf [www.diecsc.be](http://www.diecsc.be). Die Mitarbeiter der CSC können diese persönlichen Angaben auch in einem unserer Dienstleistungszentren aktualisieren.

## Grenzgänger Luxemburg: Ausgleich Kindergeld

**B**elgische Grenzgänger, die in Luxemburg arbeiten, haben Anrecht auf das Kindergeld aus Luxemburg. Es beläuft sich auf 265 Euro pro Monat ohne Alterszuschlag. Verfügt die Familie aber noch über Einkommenseinkünfte aus Belgien, wird Belgien für die Kindergeldzahlung zuständig (157 Euro pro Monat), aber Luxemburg zahlt den Ausgleich (Differenzbetrag zwischen Luxemburg und Belgien).

Hierfür gibt es nun zwei Möglichkeiten :

- 2 x im Jahr den Antrag in Luxemburg stellen: d.h. im Juli rückwirkend für die Monate Januar bis Juni und im Januar rückwirkend für die Monate Juli bis Dezember
- 1 x im Jahr den Antrag im Januar stellen rückwirkend für die Monate Januar bis Dezember des Vorjahres

Die luxemburgische Kindergeldkasse hat die Verjährungsfrist auf 1 Jahr verkürzt. Da aber die neue Kindergeldkasse der DG die Auflistung der 2018 gezahlten Beträge (diese Bescheinigung muss beigelegt werden, damit die Differenz berechnet werden kann) erst im Februar 2019 verschickte, konnte der Antrag erst im Februar eingereicht werden, was dazu führte, dass die Ausgleichszahlung für den Monat Januar 2018 (wegen der Verjährungsfrist) nicht mehr gezahlt wurde.

Daher raten wir unseren Luxemburg-Grenzgängern, den Antrag auf Differenzzahlung zweimal im Jahr zu stellen. Für das erste Halbjahr von Januar bis Juni diesen Jahres kann der Antrag seit Juli gestellt werden. Auf diese Weise stellen Sie sicher, dass Sie der Verjährungsfrist nicht zum Opfer fallen.

Die CSC hat Kontakt mit der DG-Regierung aufgenommen, damit eine Lösung für eine schnellere Zustellung der Bescheinigungen gefunden wird.

## Rückgang der Arbeitslosigkeit nach den Ferienmonaten

**E**nde September waren in der DG 2.405 Vollarbeitslose gemeldet, 221 weniger als Ende August. Laut Arbeitsamt (ADG) entspricht dies einem Rückgang von rund 8%. Die Arbeitslosenquote liegt nun bei 6,6%.

Nach Angaben des Arbeitsamtes waren Ende September insgesamt 1.213 Männer (-70 seit August) und 1.192 Frauen (-151) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen. „Dieser deutliche Rückgang der Arbeitslosenzahlen ist jedes Jahr nach den Ferienmonaten festzustellen, wenn saisonal bedingt die Beschäftigung wieder anzieht und die ersten Schul- und Studienabgänger einen Arbeits- oder Studienplatz gefunden haben. Der größte Rückgang ist bei den Lehrpersonen festzustellen. Die Arbeitslosenquote in Ostbelgien sinkt auf 6,6 %“, erklärt das ADG.

Auch in den anderen Landesteilen sind die Arbeitslosenzahlen im September rückläufig, wenn auch nicht so stark wie in Ostbelgien: Im Landesschnitt waren rund 2 % weniger Arbeitslose (-11.200 Personen) gemeldet als im August. Insgesamt waren im September in Belgien rund 489.000 Vollarbeitslose gemeldet. Die Arbeitslosenquote Belgiens

beträgt 9,6%. In Wallonien beläuft sie sich auf 13,4%, in Flandern auf 6,3%.

Im Vergleich zum Vorjahr ist in Ostbelgien ebenfalls ein Rückgang (-2%) festzustellen. „Wie schon im August liegt bei den Männern allerdings ein leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit vor (um +1,5%), während der Rückgang ausschließlich bei den Frauen festzustellen ist (-5,2%).“

Bedingt durch den saisonalen Anstieg der Arbeitslosenzahlen in den Sommermonaten ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen in Ostbelgien auf 48 % gesunken. „In den Monaten davor lag er im Schnitt bei rund 52 %. Ähnlich verhält es sich bei den Altersgruppen: Der Anteil der Jugendlichen ist im Sommer von 13 % auf 19 % gestiegen, während der Anteil der über 50 Jährigen von 40 % auf rund 35 % gesunken ist“, so das Arbeitsamt abschließend.



Infos +  
[www.adg.be](http://www.adg.be)

# Lediglich 22 Minuten Mittagspause in Belgien

*Der belgische Arbeitnehmer macht eine kürzere Mittagspause als die meisten seiner europäischen Kollegen. Diese Zeit ist jedoch für die Gesundheit am Arbeitsplatz wichtig.*

**22 Minuten.** Dies ist laut einer Studie der Personalvermittlungsgesellschaft Stepstone<sup>(1)</sup> die durchschnittliche Dauer der Mittagspause der Belgier an ihrem Arbeitsplatz. Gerade genug, um im vierten Gang ein Sandwich oder etwas Suppe zu essen. Diese Mittagspause ist in zweierlei Hinsicht sehr kurz. Auf der einen Seite im Vergleich zur gewährten Zeit, die zwar je nach Arbeitgeber unterschiedlich ist, aber für Belgien durchschnittlich 40 Minuten beträgt. Andererseits im Vergleich zur durchschnittlichen Pausenzeit der britischen (24 Minuten), deutschen und österreichischen (25 Minuten) oder französischen (29 Minuten) Kollegen.

„Diese ungenutzte Pausenzeit schadet dem Arbeitnehmer und der Qualität seiner Arbeit“, sagt Laurent Lorthioir, Experte für den Bereich Wohlbefinden am Arbeitsplatz aus dem Betriebsdienst der CSC.

„Arbeit ist ein Druckfaktor und jeder Arbeitnehmer braucht ein Moment am Tag, um sich buchstäblich und bildlich von der Arbeit zu trennen und diesen Druck in der Pause zu reduzieren. Langfristig kann Stress unter anderem zu Schlaganfall und Herzproblemen führen. Für Menschen, die eher körperliche Arbeit verrichten, mit sich wiederholenden Gesten oder schweren Lasten, ist es auch gesundheitlich sehr wichtig, sich ein Moment auszurufen.“

## 44.000 Euro als Geschenk an den Arbeitgeber

Die Studie basiert auf einer Auswahl von 5.000 Arbeitnehmern. Ihr zufolge nehmen im Durchschnitt 58 % der belgischen Arbeitnehmer nicht ihre gesamte Mittagspause in Anspruch. Berechnet man diese nicht genommene Zeit, kommt man auf die stolze Summe von mehr als 44.000 Euro netto pro Arbeitnehmer bei einer Vollzeitkarriere von 45 Jahren oder, aus zeitlicher Sicht, etwa eineinhalb Jahre Arbeit, die man seinem Arbeitgeber schenkt!

Laut Umfrage ist die Hauptursache für diese Situation die Überlastung. Die Arbeitnehmer stehen unter Druck, die Arbeit in der Mittagspause fortzusetzen. „Die Mittagspause ist in der Gesetzgebung (Gesetz vom 4. Dezember 1998) schwarz auf weiß verankert, die definiert, was Arbeits- und Pausenzeiten sind. Die Pausenzeiten sind klar als eine Zeit definiert, in der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nicht mehr zur Verfügung steht. Der Arbeitnehmer ist daher berechtigt, eine Beanspruchung des Arbeitgebers während seiner Mittagspause (die zur Erinnerung auch nicht bezahlt wird) zu verweigern. Natürlich ist das oben Gesagte legal, entspricht aber nicht immer der Realität vor Ort und dem zunehmenden Druck auf die Produktivität in allen Sektoren“, so Lorthioir.

## An die frische Luft gehen

Die Studie weist auch darauf hin, dass dieser Druck bei französischsprachigen Arbeitnehmern (28 %) stärker ausgeprägt ist als bei niederländischsprachigen Arbeitnehmern (13 %). Über diese regionale Differenzierung hinaus verweist sie ausdrücklich auf den „offensichtlichen“ Einfluss des Arbeitgebers auf die Pause seiner Arbeitnehmer.

Die Mittagspause hat jedoch erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit, die Wirtschaft und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Es geht also darum, dass der Arbeitnehmer versucht, so weit wie möglich die Vorteile zu nutzen. „Das Vorhandensein einer Kantine, die von dem Ort getrennt ist, an dem die Arbeit tatsächlich ausgeführt wird, ist eine gesetzliche Verpflichtung, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, während dieser Pause nicht vor einem Bildschirm zu sitzen. Aber ideal ist es, sich zu bewegen, zu sozialisieren und, noch besser, an die frische Luft zu gehen“, so das Fazit von Laurent Lorthioir. „Das Tageslicht, auch bei verschleiertem Himmel, wie es in Belgien oft der Fall ist, trägt viel mehr zum Stressabbau bei als künstliche Beleuchtung.“

(1) Siehe [www.stepstone.be](http://www.stepstone.be)

# Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer: neue Regeln

**Fast die Hälfte der belgischen Arbeitnehmer muss regelmäßig den Arbeitsmediziner für eine Untersuchung aufsuchen, weil sie eine besondere Funktion ausüben oder während ihrer Arbeit bestimmten Risiken ausgesetzt sind. Angesichts des wahrscheinlichen Rückgangs der Anzahl Arbeitsmediziner gelten seit dem 21. Juni neue Regeln.**

**W**er sollte sich beim Arbeitsmediziner für eine ärztliche Untersuchung melden?

Bevor sie eine Funktion ausüben, müssen die Arbeitnehmer, die einer ärztlichen Kontrolle unterliegen, den Arbeitsmediziner aufsuchen. Dies sind also alle Arbeitnehmer, die eine Sicherheitsfunktion ausüben oder eine Funktion, die erhöhte Wachsamkeit erfordert oder die ein bestimmtes Risiko mit sich bringt. Danach wird er diese Arbeitnehmer zu regelmäßigen Untersuchungen vorladen, deren Regeln kürzlich jedoch geändert wurden.

**Woher weiß man, ob man der ärztlichen Kontrolle unterliegt?**

Dies liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers. Er muss eine Risikoanalyse durchführen, woraus er eine Liste mit den Sicherheitsfunktionen erstellen wird, Funktionen die eine erhöhte Wachsamkeit erfordern und diejenigen, die ein gewisses Risiko beinhalten. Er teilt diese Liste dem Arbeitsmediziner mit, der eine Stellungnahme abgibt und eine Liste der Arbeitnehmer erstellt, zu der auch der AGS und die Gewerkschaftsdelegation eine Stellungnahme abgeben können. Der Arbeitsmediziner wird die Arbeitnehmer, die auf dieser Liste stehen, vorladen. Der Arbeitgeber kann keinen Arbeitnehmer von dieser Liste streichen, ohne das Einverständnis des Arbeitsarztes und des AGS.

**Wenn ich unter Gesundheitsüberwachung stehe, wie häufig muss ich zum Arbeitsarzt gehen?**

Das hängt von dem Risiko ab, dem

Sie ausgesetzt sind. Die neuen Regeln setzen die regelmäßige Wiederkehr der ärztlichen Untersuchungen auf zwei Jahre fest. Zwischen diesen Kontrollen konsultieren Sie eine Krankenschwester, die - basierend auf Ihrer Funktion und/oder Ihrem Risiko - zusätzliche medizinische Untersuchungen durchführt.

**Wer muss jedes Jahr zum Arbeitsarzt gehen?**

Arbeitnehmer, die krebserregenden Substanzen, Lärm, ionisierenden Strahlungen usw. ausgesetzt sind. Für die Sicherheitsfunktionen (z.B. Kranarbeiten) und Funktionen, die erhöhte Wachsamkeit erfordern, kann der Arbeitsarzt Arbeitnehmern über 50 Jahre jährliche Untersuchungen auferlegen, je nach ihren individuellen Möglichkeiten und je nach Arbeitsplatz.

**Was ist, wenn ich verschiedenen Risiken ausgesetzt bin?**

Die wichtigste medizinische Untersuchung genießt Priorität. Ein Arbeitnehmer, der krebserregenden Substanzen ausgesetzt ist (jährliche Untersuchung) und der zur gleichen Zeit eine Sicherheitsfunktion ausübt (zweijährliche Untersuchung), muss sich jedes Jahr zum Arbeitsarzt begeben.

**Was passiert, wenn der Arbeitsarzt etwas Unübliches findet?**

Er ist verpflichtet, den Arbeitnehmer zu kontaktieren und zu entscheiden, ob er den betreffenden Arbeiter untersucht oder alle, die dem gleichen Risiko ausgesetzt sind. Der Arzt kann auch weitere Untersuchungen und/oder zusätzliche medizinische Leis-



tungen anordnen (möglicherweise auch für Arbeitnehmer, die dem gleichen Risiko ausgesetzt sind). Diese Vorgehensweise muss aufrechterhalten bleiben, bis der Arbeitsarzt der Meinung ist, dass das Risiko unter Kontrolle ist. Darüber hinaus kann er beschließen, die Häufigkeit der Untersuchungen für die Arbeitnehmer zu erhöhen, je nach Situation, die sich in der Firma ergibt.

**Was mache ich, wenn ich zwischen zwei Untersuchungen gesundheitliche Probleme habe?**

Sie können beim Arbeitsarzt eine spontane Beratung anfordern. Er muss Sie innerhalb von zehn Werktagen empfangen.



Infos +  
[www.beschaeftigung.belgien.be](http://www.beschaeftigung.belgien.be)

# PK 200: Sektorenabkommen für 460.000 Angestellte

Die Paritätische Hilfskommission für Angestellte (PK 200) zählt die meisten Angestellten im Privatsektor. Man findet dort mehr als 30 Untersektoren mit unterschiedlichen wirtschaftlichen Aktivitäten.

Am 1. Juli 2019 wurde ein Abkommen vereinbart, das unter anderem eine Erhöhung der Kaufkraft ermöglicht. Wir erinnern daran, dass die Sozialpartner nicht über eine totale Verhandlungsfreiheit verfügen, da die Spanne für die Erhöhung der Lohnkosten auf 1,1 % für 2019-2020 festgelegt wurde.

## Die wichtigsten Elemente

### Kaufkraft

Die Tarife und effektiven Löhne werden ab dem 1. September 2019 um 1,1 % erhöht. Die konkrete Anwendung kann aber je nach Situation ändern. Für die Angestellten, deren Lohn die sektoriellen Tarife übersteigt, kann die Lohnerhöhung in Form eines gleichwertigen Vorteils gewährt werden. In den Unternehmen, in denen es eine Gewerkschaftsdelegation gibt, muss diese jedoch ihr Einverständnis dazu geben. In den Unternehmen ohne Gewerkschaftsdelegation wird eine schriftliche Information seitens des Arbeitgebers verlangt, spätestens zum Zeitpunkt der Lohnzahlung vom September 2019. Der Vorteil muss, egal in welcher Form, auf jeden Fall ab dem 1. Januar 2021 dauerhaft sein. Der gleichwertige Vorteil muss den Lohnkosten für eine Erhöhung der Bruttolöhne um 1,1 % entsprechen. Wenn aber Arbeiter im Unternehmen von einer Zusatzrente profitieren, wird die Erhöhung um 1,1 % in Form einer befristeten Jahresprämie im Dezember gewährt. Weshalb befristet? Weil das Ge-

setz über die Zusatzrenten besagt, dass die Behandlungsunterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten bezüglich der Zusatzrente bis zum 01/01/2025 abgeschafft werden müssen. Die befristete Prämie wird schließlich in einen Beitrag zur zweiten Säule umgewandelt, die von einem Untersektor zur Erreichung dieser Harmonisierung eingerichtet wurde. Dies gilt nicht für Angestellte, die bereits über eine Zusatzrente verfügen, die der der Arbeiter gleichwertig ist. Ein wichtiger Punkt ist auch, dass die Angestellten, die nach den sektoriellen Tarifen bezahlt werden, auf jeden Fall von der Erhöhung um 1,1 % am 1. September profitieren und auch von der notwendigen Harmonisierung im Bereich der Zusatzrenten profitieren werden.

### Recht auf Weiterbildung

Die Zahl der Weiterbildungstage wird schrittweise erhöht. In den nächsten Abkommen soll dieser Anstieg fortgesetzt werden, um schließlich 5 Tage Weiterbildung pro Jahr zu erreichen. Für Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten bleibt die Anzahl der Tage auf 4 in 2 Jahren begrenzt, wie es das Peeters-Gesetz erlaubt. (Siehe Grafik).

Arbeitnehmer in Unternehmen mit Gewerkschaftsdelegation, für die es keinen Ausbildungsplan gibt, haben ein garantiertes individuelles Recht von 4 Tagen.

### Fahrtkosten

Die wichtigste Neuheit ist die Einführung der Fahrradzulage ab dem 01.07.2020,

auch wenn diese auf 0,10 Euro pro km und auf maximal 40 km Hin- und Rückfahrt begrenzt ist. Das ist schon ein erster Schritt, der besonders schwer zu erreichen war. Der Sektor empfiehlt auch die Anwendung des Mobilitätsbudgets, wenn diese von den Personalmitgliedern gefordert wird.

### Zeitkredit

Die von diesem Sektor aktivierten Bestimmungen werden zusätzlich zur allgemeinen Regelung erneuert. Es handelt sich um die Möglichkeiten des Zeitkredits zur Betreuung eines Kindes bis 8 Jahre, Palliativurlaub, die Betreuung eines schwerkranken Haushalts- oder Familienmitglieds sowie um die Möglichkeiten des Zeitkredits zur Weiterbildung.

### Reduzierung der Arbeitszeit am Laufbahnende und Möglichkeiten des SAB (Frühpension)

Alle Arbeitnehmer im Privatsektor haben ab dem Alter von 60 Jahren das Recht auf eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf eine Halbzeit oder eine 4/5-Zeit, insofern ihre Berufslaufbahn mindestens 25 Jahre beträgt. Das Sektorenabkommen ermöglicht zudem eine Reduzierung um 1/5 ab 55 Jahren und um 1/2 ab 57 Jahren, allerdings unter gewissen Bedingungen. Eine Prämie des Sozialfonds wird zusätzlich zur Entschädigung des LfA für die 1/5-Reduzierungen gewährt. Das Alter für das allgemeine System des SAB (Frühpension) beträgt 62 Jahre. Das Sektorenabkommen ermöglicht ein SAB ab 59 Jahre für schwere Berufe oder Nachtarbeit und ab 59 Jahre für die langen Berufslaufbahnen, mittels 10 Jahren Betriebszugehörigkeit. Achten Sie bitte auf die erforderlichen Laufbahnbedingungen für das jeweilige System.

## Recht auf Weiterbildung

	2020-2021	2022-2023
Unternehmen + 20 Arbeitnehmer	5 Tage im Durchschnitt	6 Tage im Durchschnitt
Unternehmen 10-20 Arbeitnehmer	4 Tage im Durchschnitt	4,5 Tage im Durchschnitt
Unternehmen -10 Arbeitnehmer	4 Tage im Durchschnitt	4 Tage im Durchschnitt

# GRETA UND DIE SATRAPEN

**V**erachtung, Sympathie und Engagement, das sind die drei Haltungen, die Greta Thunberg entgegengebracht werden. Macron, Trump, Francken und viele andere machtaufgeblähte Männer haben sich für die erste Variante entschieden: die Verachtung dieses „Teenagers“. Beachten Sie dabei Folgendes: Wie der Narr in der Fabel, der auf den Finger schaut, wenn ihm der Weise den Mond zeigt, reden diese Satrapen<sup>1</sup> viel über Greta, haben aber anscheinend nichts zum Klima zu sagen.

Die zweite Haltung ist viel weiter verbreitet: Sympathie und Bewunderung für die junge Frau und für das, was sie sagt. Millionen von Menschen folgen ihr und den Dutzenden anderen jungen Klimastreikenden, die sich auf der ganzen Welt erhoben haben. Diese Sympathie ist herzerwärmend, regt aber zum Nachdenken an. Werden wir jeden Freitag des Jahres auf die Straße gehen und dabei zuschauen, wie Monsanto, Nestlé und unsere Regierungen die Zerstörung des Planeten beschleunigen?

Wie kommen wir von der Sympathie zum Engagement? Diese dritte Haltung ist die schwierigste. Wir wissen, dass „kleine Gesten“ notwendig, aber völlig unzureichend sind. Es bedarf kollektiver Engagements (meine Nachbarschaft, meine Schule, meine Kooperative,...) und Machtverhältnisse, um Unternehmen und Regierungen Veränderungen aufzuzwingen.

Aber was ist mit dem Engagement Ihrer Gewerkschaft? Das ist eine schwierige Frage. Ich könnte ihr ausweichen, indem ich über die Sonnenkollektoren auf unserem Dach spreche, aber in Wirklichkeit kann uns dieses Thema in einen tiefen Widerspruch manövrieren. Gewerkschaften wurden (insbesondere) gegründet, um die Löhne zu erhöhen. Wenn jedoch alle Löhne (auch die höchsten) steigen und die Gewinne und Erträge nicht sinken, ist die unvermeidliche Folge der Anstieg des Konsums und der Umweltverschmutzung. Die „Entkoppelungshypothese“ (mehr verbrauchen und weniger verschmutzen) ist ein Märchen. Sollten wir also im Namen des Klimas auf Lohnerhöhungen verzichten? Nein. Aber bei diesem „Nein“ stehenzubleiben, wäre unverantwortlich, wenn es nicht von zwei (klimatischen wie sozialen) Dringlichkeiten begleitet würde: der Gleichheit und der Gemeinschaft.

Wie wir jeden Tag sehen, bedrohen die Ungleichheiten die Demokratie. Aber sie zerstören auch die Umwelt: Ein sehr Reicher verschmutzt wie 100 durchschnittliche Arbeiter und wie 1.000 Arme und sein Luxus zwingt der Vorstellungskraft Modelle des Hyperkonsums auf, die für die Erde untragbar sind. Die Gleichstellung muss mehr denn je ein zentrales Ziel unserer Verhandlungen und Maßnahmen sein. Gleichheit zwischen den Löhnen und anderen Einkommensformen, aber auch innerhalb der Lohntabellen. Es gibt keine Rechtfertigung dafür, dass ein Chef das 20- oder 100-fache einer Haushälterin verdient.

Zweiter Punkt: Hören wir auf, „Kaufkraft“ mit „Lebensqualität“ zu verwechseln. Was nutzt es mir, 100 Euro mehr zu haben, wenn Schule, Arzt, Fahrkosten und Wohnung immer teurer werden? Die Privatisierung und Kommerzialisierung von allem ist eine tödliche Spirale. Es gibt eine Alternative: die gemeinschaftlichen Güter zu schützen, die uns von der Verpflichtung befreien, alles jederzeit kaufen zu müssen. Das kostbarste unserer Gemeingüter und das mächtigste zum Schutz des Klimas ist die Soziale Sicherheit. Der politisch-finanziellen Lobby gegenüber, die sie „rationalisieren“ will, wollen wir sie radikal ausbauen. Mitte September veröffentlichten die drei belgischen Gewerkschaften eine wichtige Botschaft an die künftige Regierung („Finanzierung der Sozialen Sicherheit: Das Problem sind die fehlenden Einnahmen“ - siehe gleichnamigen Artikel in unserer vorigen Ausgabe).

Die Steigerung des Wohlbefindens aller, ohne die Spirale „kommerzialisieren/privatisieren/konsumieren/verschmutzen“ anzuheizen, erfordert vermehrte Einnahmen der Sozialen Sicherheit und erhöhte Sozialbeiträge im Gegensatz zu dem, was seit 30 Jahren getan wird. Dieser sozialisierte Anteil der Löhne ist ein Schlüsselement in Anbetracht der Klima-herausforderung. Wer für das Klima einsteht, muss auch dieses Mantra wiederholen: Mit meinem Nettogehalt lebe ich diesen Monat, mit meinem Bruttogehalt lebe ich mein ganzes Leben lang.

Ohne eine große Bewegung für Gleichberechtigung und eine weitgehend refinanzierte Soziale Sicherheit wird es keine Hoffnung für das Klima geben.

Felipe Van Keirsbilck, Generalsekretär der CNE



<sup>1</sup> Satrapen: im alten persischen Reich Bezeichnung der Statthalter in den Provinzen, welche, mit großer Machtvollkommenheit ausgestattet, zur Zeit des Verfalls des Reichs oft wie unumschränkte Herren herrschten und argen Druck ausübten. ([www.enzyklo.de](http://www.enzyklo.de))

## Mutterschaftsurlaub: ein wenig gesunder Menschenverstand!

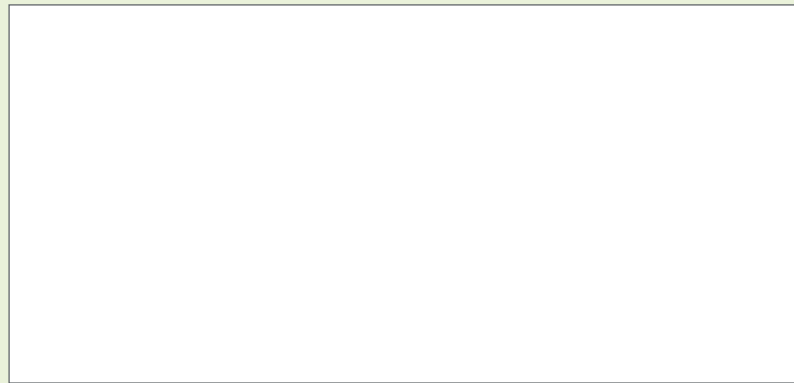
Unter den Dringlichkeiten, die für die nächste Regierung anstehen, verlangen einige Mut und Ehrgeiz. Andere nur einfachen gesunden Menschenverstand. Dies ist der Fall beim Mutterschaftsurlaub.

Wenn zurzeit eine werdende Mutter innerhalb der letzten sechs Wochen des voraussichtlichen Geburtstermins krank wird, werden diese Tage automatisch in Mutterschaftsurlaub umgewandelt und daher vom postnatalen Urlaub abgezogen.

Dieser postnatale Urlaub, der sowieso schon einer der kürzesten in Europa ist, kann so um mehrere Wochen reduziert werden. Und das zu einem Zeitpunkt, wo die Mutter sich bereits in einem empfindlicheren Gesundheitszustand befindet. Eine solche Situation trifft im Durchschnitt jede zehnte Mutter (aktive oder arbeitssuchende) auf dem Arbeitsmarkt. Gewisse Mütter können so bis zu sechs Wochen postnatalen Mutterschaftsurlaub verlieren, was sie oft dazu zwingt, Elternurlaub zu nehmen, um ein paar zusätzliche Wochen Mutterschaftsruhe zu „gewinnen“. Jede dritte Mutter muss aufgrund der Art ihrer Arbeit bereits nach neun Wochen wieder die Arbeit aufnehmen, weil sie während der Schwangerschaft wegen der zu hohen Risiken für ihr ungeborenes Kind von der Arbeit ausgeschlossen wurde.

Wir haben mit dem Bund der Familien und anderen Gewerkschaftsorganisationen einen Aufruf unterzeichnet, der die nächste Regierung zum Handeln aufruft. Für die CSC Frauen ist die Sache klar: Die Tatsache, dass man sich vor der Geburt in Arbeitsunfähigkeit befindet, darf keinen Einfluss auf den Mutterschaftsurlaub haben.

Marie-Hélène Ska,  
CSC-Generalsekretärin



*Gemeinsam mit 3.000 Kollegen und 80.000 Militanten setzt sich die CSC für die Interessen ihrer 1,5 Millionen Mitglieder ein: in den Bereichen Arbeit, Einkommen und Arbeitslosigkeit, aber auch durch persönliche Beratungen und durch den Abschluss solider Tarifabkommen. Wir setzen uns für eine gerechte und solidarische Gesellschaft ein.*



Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt

## 1 Übersetzer / Dolmetscher (m/w) Halbtags

### Aufgaben

- Übersetzung von Texten überwiegend aus dem Französischen ins Deutsche
- Dolmetschen DE-FR / FR-DE
- Korrekturlesen von Texten
- Redaktionelle Arbeit

### Profil

- Masterabschluss im Bereich Übersetzen oder Sprachen bzw. gleichwertige Berufserfahrung
- Deutsch auf muttersprachlichem Niveau
- Perfekte Französischkenntnisse, Niederländisch ist ein Plus
- Kenntnis des sozialen, ökonomischen und politischen Geschehens
- Sicherer Umgang mit den geläufigen Programmen

Wir bieten eine unbefristete Halbtagsstelle in einem dynamischen Umfeld. Es gelten die allgemeinen Vergütungsregeln der CSC.

**Neugierig?** Dann bewerben Sie sich bis **spätestens 18. November 2019** bei Bezirkssekretär Jean-Marc Namotte per Mail: [bdessart@acv-csc.be](mailto:bdessart@acv-csc.be).