



Nationalstreik am 13. Februar

Seite 3

DIE ARBEITNEHMER VERDIENEN RESPEKT



Inhalt

Seiten 3-5

Nationalstreik am 13. Februar

Seite 6

„Cash for Car“:
Die CSC geht vor Gericht

Seite 7

Vertrag für eine bestimmte Dauer
oder Aufgabe

Seiten 8-10

Burnout: Vorbeugen ist besser als
heilen

Seite 11

„Zum Wohl“ der Reichen!

Seiten 12-13

Digitalisierung, Solo-Selbstständige
und Plattformen

Seiten 14-15

CNE-Info: Welcher Schutz für Ihre
Privatsphäre?

Seite 16

Meldungen

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

NATIONALSTREIK - 13. FEBRUAR

AM 13. FEBRUAR SIND UNSERE DIENSTLEISTUNGSZENTREN GESCHLOSSEN

Öffnungszeiten

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Eupen

Montag: 9 - 12 Uhr
Donnerstag: 14 - 17 Uhr

Kelmis

Dienstag: 14-18 Uhr

St. Vith

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

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

JURISTISCHER DIENST

Eupen

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

St. Vith

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

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST

DEUTSCHLAND

Eupen

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

Kelmis

Di: 9 - 12 Uhr

LUXEMBURG

St. Vith

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

Malmedy

Di: 14 - 18 Uhr



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 bis freitags:
9-11 Uhr

» Dienstags & donnerstags:
13-15 Uhr

087 85 99 98

Ein Fehler in Ihrer Postanschrift?
Teilen Sie uns diese mit: 087 85 99 59 oder
pressedienst@acv-csc.be

**Sie arbeiten jeden Tag für die Erhöhung
des Wohlstands dieses Landes**

**Sie verdienen mehr
als ein paar Krümel**



Am 13. Februar werden die Arbeitnehmer in vielen Unternehmen streiken. Diese Mobilisierung bezieht sich direkt auf die Änderung des Lohngesetzes. Es ist dafür verantwortlich, dass die Löhne in den Jahren 2019-2020 nur um höchstens 0,8 % steigen dürfen. Diese Lohnspanne ist aber viel zu niedrig angesichts der von den Arbeitnehmern in den letzten vier Jahren erbrachten Leistungen und der guten Wirtschaftslage.

Weshalb nur 0,8 %?

Um zu verstehen, weshalb die verfügbare Lohnspanne nur 0,8 % für 2019-2020 beträgt, muss man sich an den Mechanismus des neuen Lohngesetzes erinnern. Vor 2017 war die Festlegung der verfügbaren Spanne recht einfach. Der Zentrale Wirtschaftsrat berechnete eine Mindestmarge, die die Tarife und den Index garantierte sowie eine theoretische maximale Marge aufgrund der Lohnentwicklung in den Nachbarländern (Frankreich, Deutschland, Niederlande). Anschließend trafen sich die Sozialpartner und definierten eine „richtungsweisende“ Lohnspanne für die Sektoren.

Dieses Gesetz wurde 2017 verschärft. Seitdem bezieht der Zentrale Wirtschaftsrat, der für die Berechnungen zur Umsetzung dieses Gesetzes zuständig ist, weder die Lohnsubventionen noch die sich aus der Tax Shift ergebenden Beitragsermäßigungen in die Berechnungen ein. Dabei handelt es sich um 9,8 Milliarden Euro, was die Lohnspanne 2019-2020 betrifft. Würden diese Beträge berücksichtigt, könnten die Löhne um 2,5 % steigen.

Das neue Gesetz legt ebenfalls eine zusätzliche Sicherheitsmarge fest, um eventuelle Fehler bei der Vorhersage der Lohnentwicklung in den Nachbarländern oder bezüglich der Indexierung in Belgien aufzufangen. Das Gesetz führt auch einen Mechanismus ein, um das historische „Lohnhandicap“, wie die Arbeitgeber behaupten, zu beseitigen. Wir haben schon immer dieses Lohnhandicap bestritten und waren auch skeptisch gegenüber der Tatsache, dass wir die Lohnentwicklung in den Nachbarländern berücksichtigen müssen, um die Löhne in Belgien festzulegen. Aber das Lohngesetz von 2017 versetzt uns wirklich in Rage. In der Tabelle (siehe oben) finden Sie eine Übersicht über die Entwicklung der überberuflichen

ÜBA 2019 – 2020	0,8 %? UNGENÜGEND!
ÜBA 2017 - 2018	1,1 %
ÜBA 2015-2016	Indexsprung seit April 2015 und Marge von 0,8 % (0,5 % brutto + 0,3 % netto) in 2016
Kein ÜBA 2013-2014	Index + 0 %
ÜBA 2011-2012	Index + 0,3 %
ÜBA 2009-2010	Index + 250 Euro netto
ÜBA 2007-2008	Indikative Norm von 5 %
ÜBA 2005-2006	Indikative Norm von 4,5 %
ÜBA 2003-2004	Indikative Norm von 5,4 %
ÜBA 2001-2002	Indikative Norm von 6,4 % - 7 % (in Funktion der wirtschaftlichen Leistungen)
ÜBA 1999-2000	Norm von 5,9 %
ÜBA 1997-1998	Norm von 6,1 %

Verhandlungen seit 1997. Daraus geht ganz klar hervor, dass die Löhne ohne Gesetzesänderung in Zukunft kaum noch steigen werden.

Wer hat behauptet, die Löhne seien zu hoch?

Es ist immer die gleiche Geschichte: Die Löhne in Belgien seien zu hoch im Vergleich zu unseren Nachbarländern. „Worum geht es in dieser Debatte?“, fragt sich Matthias Somers vom Studienzentrum Minerva in den Spalten vom Standaard. „Das Lohnhandicap, um das die Arbeitgeber viel Wirbel machen, nur um die Arbeitnehmer um ihre Lohnerhöhungen zu bringen, ist zu einem völlig fiktiven Konzept geworden, das fast nichts mehr mit den realen Lohnkosten zu tun hat. Es ist nicht mehr und nicht weniger als eine Waffe, die die Arbeitgeber benutzen, um die Arbeitnehmer ruhig zu stellen.“

Er erläutert: „Was bei den Lohnverhandlungen in Belgien Vorrang hat, sind nicht die gute Wirtschaftslage oder die gesteigerte Produktivität unserer Arbeitnehmer und schon gar nicht die Entwicklung der Gewinne

unserer Unternehmen. Keines dieser Elemente kann berücksichtigt werden. Es gibt nur noch eine einzige Möglichkeit für eine eventuelle Lohnerhöhung: die in den Niederlanden, in Frankreich und vor allem in Deutschland geführte Politik.“

Es gibt aber auch noch andere Probleme als die Wettbewerbsfähigkeit, wenn man von Lohnerhöhungen spricht. Matthias Somers spricht zum Beispiel die Verteilung des produzierten Mehrwertes zwischen Arbeit und Kapital an: „Wenn der Kuchen, den wir alle gemeinsam produzieren, größer wird, dürfen sich dann die Firmenchefs diesen ganzen zusätzlichen Teil einverleiben oder ist es wirklich zu viel gefragt, dass die Arbeitnehmer auch einen kleinen Teil davon abbekommen? Oder mit anderen Worten: Sind die Unternehmer die einzigen, die vom Wirtschaftsaufschwung profitieren können oder sollen sie mit denen teilen, die ihre Unternehmen am Laufen halten?“ Diese Frage beinhaltet schon ihre Antwort.

Wie verlangen daher eine Gesetzesänderung, damit eine gerechte Verteilung möglich wird.



**DIE ARBEITNEHMER
VERDIENEN RESPEKT**

NATIONALSTREIK - 13. FEBRUAR

Warum streiken am 13. Februar?

Erinnern Sie sich an den Aktionstag vom 14. Dezember? **Die Teilnahme an den Aktionen und Streiks war deutlich besser als erwartet.** Zehntausende Menschen forderten einen realen Anstieg der Löhne, eine Reduzierung der Arbeitsbelastung, ein besseres Gleichgewicht zwischen Beruf und Familie und korrekte Systeme zur Beendigung der Berufslaufbahn. Für all diese Menschen standen diese Forderungen im Mittelpunkt der Verhandlungen des überberuflichen Abkommens 2019-2020.

Und dies zu Recht! **Die belgischen Arbeitnehmer sind besonders produktiv.** Dank ihres Engagements waren die wirtschaftlichen Ergebnisse in den letzten Jahren überwiegend positiv. Betriebsleiter und Politiker berichten über eine gute Wirtschaftslage. Die Situation ist sogar so gut, dass man über Arbeitskräftemangel klagt. Und laut einem unveränderlichen Gesetz der Wirtschaft ist das, was selten ist, teuer. Jeder kennt die Folgen einer schlechten Kartoffelernte: Die Fritten werden teurer!

Wenn aber der Arbeitnehmer das Seine verlangt, gilt diese „Frittentheorie“ auf einmal nicht mehr. Im August hatte der belgische Arbeitgeberverband noch behauptet, dass das Planbüro und die Nationalbank das Wachstum unterschätzen. Ein paar Monate später wurden diese Prognosen plötzlich düsterer. Zahlreiche Gründe wurden vorgelegt, beginnend mit dem Brexit und der budgetären Fehlentwicklung in Italien, dem Arbeitskräftemangel, den Unsicherheiten auf internationaler Ebene, den sinkenden Börsenleistungen von Apple und Facebook,... Was musste man sich nicht alles anhören! Das erste Ziel bestand darin, die legitimen Ansprüche der Arbeitnehmer zu drosseln. Trotz der Lohnsubventionen und des Indexsprungs, trotz der Reduzierung der Lohnbeiträge und der Senkung der Gewerbesteuer teilen die Aktionäre ihre Gewinne nicht gerne mit denen, die täglich in ihren Unternehmen arbeiten. In den letzten Jahren mussten wir ein Einfrieren der Löhne, eine Lohnmäßigung, einen Indexsprung und ein neues völlig verzerrtes Gesetz über die Löhne hinnehmen. Wir müssen länger arbeiten und flexibler sein.

Immer mehr Menschen kommen mit ihrem Einkommen nicht mehr aus. Nicht weniger als zwei Millionen Belgier leben so gerade über der Armutsgrenze.

Im Laufe der Verhandlungen zu einem neuen überberuflichen Abkommen wollten die Arbeitgeber nicht auf die gerechtfertigten Forderungen ihrer Mitarbeiter eingehen, trotz unserer Beharrlichkeit. Nach drei der vier vorgesehenen Versammlungen hatten wir verstanden, dass sie sich hinter dem vorhersehbaren und minimalistischen Ergebnis des neuen Lohngesetzes verschanzten. Wir sollten nicht mehr als eine Lohnspanne von 0,8 % erhalten. Denn, „Gesetz ist Gesetz“. Es wäre aber korrekter zu sagen, „Das Gesetz ist ihr Gesetz“, denn es ist das Gesetz, das die Regierung 2017 auf Anfrage der Arbeitgeberschaft erlassen hat. Darüber hinaus ist es ein schlechtes Gesetz, weil es von falschen Vorgaben ausgeht. So können zum Beispiel die 9,8 Milliarden an Lohnsubventionen und Reduzierungen der Arbeitgeberbeiträge nicht berücksichtigt werden. **Wäre dies der Fall, müsste das Lohnwachstum 2,5 % betragen.**

Die Arbeitgeber zeigen sich auch nicht aufgeschlossener, was unsere Forderungen nach einer Erhöhung der Mindestlöhne, einem verbesserten Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familie, der Wahrung des Zeitkredits am Laufbahnende vor dem Alter von 60 Jahren, der Wahrung des SAB vor dem Alter von 60 Jahren, der Einrichtung eines individuellen Anrechtes auf 5 Schultage pro Jahr angeht.

In diesem Kontext hatte die Fortsetzung der Verhandlungen keinen Sinn. Die Arbeitgeber bleiben taub gegenüber den gerechtfertigten Forderungen so vieler Bürger, die hart für ihren Lebensunterhalt arbeiten, und für den der Aktionäre. Am 13. Februar haben wir daher keine andere Wahl als zu protestieren und zu streiken, einen Tag lang nicht zu arbeiten und auf diesen Lohn zu verzichten. Es geht nicht anders. Dieser Streik ist notwendig. Er ist der einzige Ausweg aus der Zwangsjacke, in die uns die Arbeitgeber und die Regierung stecken wollen. Und da wollen wir unbedingt raus!

Marc Leemans, CSC-Präsident



„Cash for Car“: Die CSC geht vor Gericht

Das Gesetz „Cash for car“, das Arbeitnehmern ermöglicht, ihren Dienstwagen gegen Geld einzutauschen, untergräbt die soziale Sicherheit und garantiert in keiner Weise eine nachhaltige Mobilität. Die CSC, die FGTB sowie einige Umwelt- und Bürgervereinigungen ziehen vor das Verfassungsgericht.

Das Gesetz „Cash for car“ ermöglicht Arbeitnehmern, ihr Auto gegen eine Entschädigung zu tauschen. Die Regierung beabsichtigt so, die Anzahl der Dienstwagen auf den Straßen zu reduzieren und Mobilitätsprobleme zu lösen. Zwar ist der Zweck dieses Systems edel, weist aber trotzdem Lücken auf. So wird die Entschädigung, die den Arbeitnehmern als Gegenleistung für ihren Dienstwagen gewährt wird, nur sehr geringen Sozialsicherheitsbeiträgen unterliegen und die erhobene Steuer wird auch extrem niedrig sein.

Darüber hinaus werden die Probleme der nachhaltigen Mobilität, der Luftqualität oder der globalen Klimaerwärmung durch die Gesetzgebung nicht gelöst. „Das liegt daran, dass keine Bedingungen daran geknüpft sind“, erklärt Mathieu Verjans, Nationalsekretär der CSC. „Es ist durchaus möglich, sein Auto gegen Bargeld einzutauschen und mit diesem Geld ein preiswerteres Auto zu kaufen, das vielleicht noch umweltverschmutzender ist. Die restliche Summe, auf die kein Sozialsicherheitsbeitrag und keine Steuer erhoben wird, geht direkt in ihre Tasche.“

Für die CSC ist „Cash for car“ nicht mehr als eine steuerliche Konstruktion, die zwei Opfer macht: die nachhaltige Mobilität und die soziale Sicherheit.

Mobilitätsbudget

Das „Mobilitätsbudget“, das von den Sozialpartnern erstellt wurde, könnte eine schöne Alternative zu „Cash for car“ sein. Dieses Mobilitätsbudget sieht vor, dass die Arbeitnehmer im Austausch gegen ihren Dienstwagen ein Jahresbudget von ihrem Arbeitgeber

erhalten, mit dem sie ihre Transportmittel wählen und finanzieren können. So können sie zum Beispiel ihren Dienstwagen gegen ein ökologischeres Modell eintauschen oder sich für ein nachhaltigeres Transportmittel entscheiden (wie Elektrofahrzeug oder Zugabonnement). Wenn das Budget nicht aufgebraucht ist, kann der Saldo in bar umgerechnet werden.

Keine Bedingungen werden daran geknüpft. Es ist durchaus möglich, sein Auto gegen Bargeld einzutauschen und damit ein preiswerteres Auto zu kaufen, das vielleicht noch umweltschädlicher ist.

„Die Regierung hat diesen Vorschlag der Sozialpartner missbraucht“, bedauert die CSC. „Das Gesetzesprojekt der Regierung schafft wenig Anreiz, den Fuhrpark grüner zu machen. Die Definition eines ökologischen Autos bleibt vage und unklar und lässt viele Türen offen, wie Auslaufmodelle oder Hybridautos.“

Ökowert

Die CSC glaubt, dass das Kriterium „Ökowert“ besser wäre. Der Ökowert bewertet ein Fahrzeug aus Sicht der Auswirkungen auf die Umwelt und auf die Gesundheit, anstatt nur in Bezug auf die CO₂-Emissionen.

Im Gesetzesprojekt spricht man auch nicht mehr von einem Höchstbetrag für das Mobilitätsbudget, oder von

einem Mindestbetrag für nachhaltige Transportmittel oder einer Obergrenze für den Betrag, den man in bar erhalten kann. Das Regierungsprojekt ist komplex. Kombiniert mit „Cash for car“ öffnet es die Tür zu vielen Missbräuchen und es erhöht das Risiko, dass wirkliche Löhne in ein Mobilitätsbudget oder eine Mobilitätszulage umgewandelt werden.

„Wir befürchten, dass die Mobilitäts politik dieser Regierung zu einer großen Enttäuschung wird“, schlussfolgert Mathieu Verjans, „zumal nichts unternommen wurde, um die öffentlichen Verkehrsmittel zu entwickeln und attraktiver zu machen. Es gibt auch kein Szenario, um die ‚Bezahlung über Dienstwagen‘ zu beenden, ohne die Arbeitnehmer auf Lohn ebene zu bestrafen. Die Fahrradzulage wurde immer noch nicht erhöht oder gar verallgemeinert. Dabei würden diese drei Maßnahmen wirklich zu einer nachhaltigen Mobilität führen.“





©Patrick Lefèvre/Belpress.com

Vertrag für eine bestimmte Dauer oder Aufgabe

Außer bei gegenteiliger Vereinbarung wird ein Arbeitsvertrag auf unbefristete Zeit abgeschlossen. Unter bestimmten Bedingungen ist es jedoch zulässig, befristet zu arbeiten.

Die Einstellung von Arbeitnehmern auf befristete Zeit oder für eine bestimmte Aufgabe (Gesetz 1978, Art. 7) ist zulässig. Die Vertragsparteien sind bis zum Vertragsablauf gebunden.

Außer bei schwerwiegenden Fehlern muss die Partei, die einseitig den Vertrag bricht, eine Entschädigung zahlen, die dem bis zum Vertragsende zu zahlenden Lohn entspricht. Die Entschädigung darf allerdings nicht höher sein als das Doppelte der Entschädigung bei Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrages (Gesetz 1978, Art. 40 Absatz 1). Sie beträgt maximal 3 Monate, mit Abzug des garantierten Lohnes, der zu Beginn der Krankheit gezahlt wurde, wenn der Arbeitgeber den auf mehr als 3 Monate befristeten Vertrag beendet, der seit mehr als 6 Monaten wegen Arbeitsunfähigkeit unterbrochen war.

Darüber hinaus ist es möglich, den Vertrag mit der Kündigungsfrist für unbefristete Verträge zu beenden, aber nur während der ersten Hälfte des Vertrages oder während den ersten 6 Monaten, wenn der Vertrag über ein Jahr hinausgeht (diese Regelung, eingeführt durch das Gesetz vom 26. Dezember 2013, ersetzt die Möglichkeit, die vorher bestand, den befristeten Vertrag mit einer Probeklausel zu versehen).

Bei einem Vertrag von weniger als drei Monaten kann der Arbeitgeber diesen ohne Kündigungsfrist und ohne Entschädigung auflösen, wenn der Arbeitnehmer während mehr als 7 Tagen arbeitsunfähig ist.

Der befristete Vertrag oder der Ver-

trag für eine bestimmte Aufgabe muss im Augenblick des Eintritts schriftlich abgeschlossen werden, sonst wird der Vertrag als unbefristet betrachtet (Gesetz 1978, Art. 9). Von dieser Verpflichtung kann durch ein allgemein verbindliches KAA abgewichen werden.

Keine aufeinander folgenden befristeten Verträge

Der Arbeitgeber darf nicht mehrere befristete Arbeitsverträge nacheinander aufzwingen. Es sei denn, der Beweis wurde erbracht, dass dafür ein berechtigtes Motiv vorliegt (z.B. die Art der Arbeit oder die Praktiken in der Branche). Dies gilt selbst bei zeitlich auseinander liegenden Verträgen, deren Kündigung nicht vom Arbeitnehmer ausgeht (Gesetz 1978, Art. 10). Zur Bekämpfung der Abrufverträge sieht das Gesetz vor, dass ein königlicher Erlass die Fälle bestimmen kann, in denen der Arbeitgeber nicht den Beweis eines berechtigten Motivs anführen kann. Im Falle einer illegalen Folge von Verträgen erhält der Arbeitnehmer das Statut eines Arbeitnehmers mit unbefristetem Arbeitsvertrag.

Als Ausnahme zum vorher Gesagten ist es erlaubt, 4 aufeinander folgende Zeitverträge abzuschließen unter der Bedingung, dass jeder Vertrag mindestens 3 Monate dauert und dass die totale Dauer der aufeinander folgenden Verträge zwei Jahre nicht überschreitet. Unter der Bedingung des vorherigen Einverständnisses der Arbeitsinspektion können ebenfalls befristete Arbeitsverträge getätigt werden, deren einzelne Dauer nicht unter 6 Monaten liegt und die Gesamtdauer von 3 Jahren nicht überschreitet.

Nur der erste der aufeinander folgenden Verträge kann mittels einer Kündigungsfrist eines unbefristeten Vertrages aufgelöst werden, wie es oben beschrieben wird.

Keine differenzierte Behandlung

Die Arbeitnehmer mit einem befristeten Vertrag dürfen nicht nachteiliger behandelt werden, aus dem einzigen Grund, dass sie befristet arbeiten. Es sei denn, objektive Gründe würden eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (G. 5.6.2002). Ihre Rechte können in Proportion der Arbeitszeit festgelegt werden, wenn dies angemessen ist. Ihr Dienstalter wird nach den gleichen Kriterien berechnet wie für die unbefristeten Arbeitnehmer, außer wenn andere Dienstalterperioden aus objektiven Gründen gerechtfertigt sind.

Der Arbeitgeber muss die befristeten Arbeitnehmer über offene Stellen im Betrieb informieren. Diese Information kann erteilt werden durch eine allgemeine Anzeige, die an einem geeigneten Ort im Unternehmen oder in der Einrichtung angebracht wird.

Neu: Handbuch der Sozialgesetzgebung



Die neue deutschsprachige Ausgabe des Handbuches der Sozialgesetzgebung 2018-2019 ist erschienen. Es bietet eine Übersicht über das Arbeitsrecht und die Sozialsicherheit und behandelt auch die Rechtsquellen, die Beschäftigungspolitik und die durch die Arbeitsgerichte angewandten Prozeduren.

Das Handbuch richtet sich an Delegierte, aber auch an Studenten und andere interessierte Personen, z.B. im Sozialbereich. Das Handbuch der Sozialgesetzgebung ist in den CSC-Dienstleistungszentren oder bei den Berufszentralen erhältlich.



Burnout: Vorbeugen ist besser als heilen

In dieser Ausgabe veröffentlichen wir den zweiten Teil zum Thema Burnout. Wie können Arbeitnehmer dieser psychosozialen Krankheit vorbeugen? Und was ist mit dem Brownout?

Zur Prävention und Behandlung von Burnout gibt es nur sehr wenige konkrete Empfehlungen. Was den Arbeitnehmern derzeit angeboten wird, gleicht einer klassischen Risikoanalyse mit einem globalen Aktionsplan und einem jährlichen Präventionsplan, die praktisch gleich sind wie für eine „klassische“ Risikoprävention.

Gefahrenberater

Seit 2014 hat die neue Regelung über psychosoziale Risiken die Pathologien neu definiert, die sich hinter den Begriffen „Leiden am Arbeitsplatz“, „Stress am Arbeitsplatz“, usw. verbergen. Diese neue Verordnung führte zu einem großen rechtlichen Fortschritt: die Möglichkeit für jeden Arbeitnehmer, sich an einen Gefahrenberater wenden zu können, der in den psychosozialen Aspekten spezialisiert ist. Diese Person, die zum externen Präventionsdienst gehört, ist nicht der klassische Gefahrenberater, sondern wirklich ein Spezialist der psychosozialen Aspekte.

Dessen Name und Telefonnummer müssen im Unterneh-

Wenn es darum geht, die Burnoutfrage im Unternehmen zu behandeln, muss man von der Feststellung ausgehen, dass die Arbeitsorganisation das Problem verursacht und nicht der Arbeitnehmer

men ausgehängt werden, damit jeder Arbeitnehmer, der an seinem Arbeitsplatz mit psychosozialen Problemen zu kämpfen hat, die Möglichkeit erhält, den Gefahrenberater zu kontaktieren. Dazu benötigt er nicht das Einverständnis des Arbeitgebers.

Die Gewerkschaftsdelegierten können auch eine wichtige Informationsrolle spielen, aber man darf sich keine Illusionen machen. Beim Mobbing zum Beispiel ist deren Einflussnahme sehr begrenzt. Die Vermittlung wird oft als erste Maßnahme vom „psychosozialen Gefahrenberater“ eingesetzt.

Pilotprojekt

Die Zahlen des Likiv⁽¹⁾ zeigen auf, dass Krankheiten wie Depression oder Burnout für ein Drittel aller Fehlzeiten verantwortlich sind und eine wichtige Rolle bei der steigenden Anzahl von Invaliden aufgrund einer psychischen Krankheit spielen.

In diesem Kontext lancierte Gesundheitsministerin Maggie De Block im November 2018 ein Pilotprojekt zur Anerkennung des Burnout als „arbeitsgebundene Krankheit“, das heißt als Krankheit aufgrund eines Risikos, dem der

Arbeitnehmer im beruflichen Umfeld mehr ausgesetzt ist als die allgemeine Bevölkerung, aber wo der Einfluss der Arbeit nicht die Hauptursache der Krankheit darstellt. Dieser letzte Punkt verhindert daher die Anerkennung von Burnout als „Berufskrankheit“ und die Möglichkeit für die Opfer, einen Zuschlag zum klassischen Krankengeld zu erhalten. Ihnen wird lediglich eine gezielte und individuelle Unterstützung gewährt.

Primärprävention

Im Rahmen des überberuflichen Abkommens 2017-2018 wurde der Prävention von Burnout ein Budget zugeordnet. Diese primäre Prävention konzentriert sich auf die Ursache von Burnout in den Unternehmen, um proaktiv auf die Risikofaktoren einzuwirken (Qualität, Organisation, Arbeitsinhalt, usw.). Die Arbeitsorganisation innerhalb des Unternehmen spielt diesbezüglich eine wichtige Rolle. Wenn es darum geht, die Burnoutfrage im Unternehmen zu behandeln, muss man von der Feststellung ausgehen, dass die Arbeitsorganisation das Problem verursacht und nicht der Arbeitnehmer.

Wenn ein Arbeitnehmer leidet, sollte man ihn daran erinnern, dass er sich an seinen Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS), an seine Gewerkschaftsdelegation und an die Vertrauensperson wenden kann, sobald sich erste Zeichen einer beruflichen Erschöpfung zeigen. Auch sie sind für die Prävention zuständig. Wenn keine Gewerkschaftsvertretung im Unternehmen präsent ist, kann der Arbeitnehmer sich an die externen Dienste wenden. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, sich einem externen Präventionsdienst anzuschließen.

⁽¹⁾ 133.255 Fälle von Invaliden aufgrund psychischer Störungen von insgesamt 372.322 Invaliden im Jahr 2017.





Brownout: das Feuer auf Sparflamme

Unzufriedenheit, Orientierungslosigkeit, Rückzug: Das ist Brownout. Neue Formen der Arbeitsorganisation spielen eine Rolle bei der Entstehung der Krankheit.

Ein Arbeiter, der regelmäßig öffentlich vom Chef angeschrien wird oder dessen Arbeit wiederholt unberücksichtigt bleibt. Ein anderer arbeitet viele Stunden, ist aber ständig überlastet und unzufrieden. Die Motivation des Arbeitnehmers lässt nach, er fühlt sich nicht wohl bei der Arbeit und distanziert sich davon. Der Gedanke, zur Arbeit gehen zu müssen, wird unerträglich und die kleinste Ausrede wird genutzt, um zuhause bleiben zu können. Das Feuer des Arbeitnehmers stellt sich auf Sparflamme ein: Das ist Brownout.

Menschen, die unter Brownout leiden, haben keine klaren Ziele mehr. Sie geraten mit ihren eigenen Werten in Konflikt, weil sich die Werte ihres Unternehmens geändert haben und das, was man heute von ihnen verlangt, nicht mehr dem entspricht, wofür sie den Job gewählt haben. Das ist besonders markant bei den Krankenpflegern, deren medizinische Tätigkeiten heutzutage zeitlich bemessen werden, obschon sie ursprünglich ihren Patienten Unterstützung und Empathie entgegenbringen wollten. Sie erleben einen Werteverlust und befinden sich in einer Zwickmühle im Vergleich zu dem, was wie früher gekannt haben.

Ein markantes Beispiel finden wir bei den Krankenpflegern: Ihre medizinischen Tätigkeiten werden heutzutage zeitlich bemessen, obschon sie ursprünglich ihren Patienten Unterstützung und Empathie entgegenbringen wollten.

In den Firmen, wo das Management das Personal nicht angemessen behandelt und wo die Arbeit ihren Sinn verliert, ist der Anstieg der Fehlzeiten das erste Zeichen psychosozialer Krankheiten.



© Philippe Turpin/Belpress.com

Die gestörten Auswirkungen der Vielseitigkeit

In den Fabriken spielen ebenfalls die Methoden des Managements, die vom Toyota-Produktionssystem inspiriert werden, und die wiederholte Forderung nach Polyvalenz eine bedeutende Rolle beim Auftreten von Brownout.

Die neuen Formen der Arbeitsorganisation halten in allen Sektoren Einzug. Die standardisierte Teilfertigung in manchen Unternehmen kann dazu führen, dass bestimmte Arbeitnehmer nicht mehr wissen, weshalb sie bestimmte Dinge tun. Ihre Arbeit verliert an Sinn, Entfremdung stellt sich ein und der Arbeitnehmer verlässt fast roboterhaft das Unternehmen.

Die Anforderung nach Polyvalenz spielt beim Entstehen von Burnout und Brownout ebenfalls eine wichtige Rolle. Es gibt zum Beispiel Arbeitnehmer, die speziell dafür ausgebildet sind, eine bestimmte Art von Maschinen zu reparieren. Sie werden nun gefragt, auch andere Dinge zu warten und eine Reihe von Aufgaben zu übernehmen, die nichts mit ihrem ursprünglichen Beruf zu tun haben, obschon dieser ihnen eigentlich ihren Sinn der Arbeit vermittelte.

Der Arbeiter wird seiner Kompetenz im Namen der Standardisierung und vereinheitlichter Methoden beraubt. Dabei sind die Arbeitsmethoden im Toyota-Produktionsmodell noch schlimmer als im Fordismus, weil sie mit der Zustimmung der Arbeitnehmer geschehen: Man fragt sie nach ihren Vorschlägen zur Veränderung ihrer eigenen Arbeitsorganisation. Man bedient sich der Kenntnisse der einen, um sie den anderen aufzuzwingen, damit diese besser, rentabler und produktiver werden.

„Zum Wohl“ der Reichen!



Die Reichsten haben ihre Steuern schon bis zum 4. Januar bezahlt. Gewöhnliche Bürger müssen aber bis Juni arbeiten, um ihre Steuern zahlen zu können. Es wird höchste Zeit, ein progressives und gerechtes Steuersystem einzuführen.

Champagner! Militanten der CSC und 30 weiterer Organisationen sowie alle Mitglieder des Netzwerkes für Steuergerechtigkeit und der Kampagne Tam-Tam haben sich Anfang Januar vor dem „Platz der Milliardäre“ in Brüssel getroffen. Sie hoben ihre Gläser auf die Gesundheit der Reichsten, denn diese haben bis zum 4. Januar schon genug verdient, um ihre Steuern zahlen zu können, während die große Mehrheit der Bürger bis in den Juni hinein arbeiten muss, um in der gleichen Lage zu sein.

Weshalb? Weil es den Inhabern des Großvermögens und den Multinationals gelingt, ihren Beitrag zum gemeinsamen Leben auf wenige Prozente ihres Einkommens zu reduzieren. Außerdem planen viele von ihnen die Steuerflucht so gut (auch auf legalem Weg), dass sie gar keine Steuern zahlen müssen.

Konzentration des Reichtums

Alle Mitgliedsorganisationen des Netzwerkes für Steuergerechtigkeit setzen sich für ein progressives und gerechtes Steuersystem ein. Doch bisher haben die Regierungen noch nicht die erforderlichen Maßnahmen getroffen. Im Gegenteil, unter dem Einfluss der neoliberalen Politik sammelt sich der Reichtum bei einigen Inhabern des Großvermögens an. Eine aktuelle Studie der Universität Antwerpen zeigt auf, dass 1 % der reichsten Haushalte 18 bis 20 % des Vermögens besitzen und dass sich 80 % des Wertes von börsennotierten Aktien in den Händen von 10 % der reichsten Haushalte befinden.

Zur gleichen Zeit bleibt die Armutsquote alarmierend. Im Laufe der letzten Legislaturperiode wurden die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht verschont: Sparpläne, Indexsprung, Einfrierung der Löhne, Reform des Gesetzes von 1996 über die Bildung der Löhne, Kürzungen im öffentlichen Dienst und bei den Kosten der Gesundheit,...

Ungleichheiten reduzieren

Die Steuer wird oft als Last empfunden. In Wahrheit ist sie ein Beitrag zur Reduzierung der Ungleichheiten. Eine finanzielle Anstrengung wird der gesamten Bevölkerung zur Finanzierung der Bedürfnisse abverlangt, die zur Durchführung des gesellschaftlichen Lebens als unerlässlich betrachtet werden. Allen Bürgern des Landes soll das im Artikel 23 der belgischen Verfassung garantierte Recht zuteilwerden: „Jeder hat das Recht auf ein menschenwürdiges Leben“.

Um dies gewährleisten zu können, fordern die Organisationen des Netzwerkes und der Kampagne Tam-Tam vor allem:

- › Ein wahrheitsgetreues und vollständiges Register der Reichtümer der Bürger, das es ermöglicht, gute steuerliche, wirtschaftliche und haushaltspolitische Regierungsentscheidungen zu treffen in Kenntnis der Sachlage;
- › Eine progressive Besteuerung des Vermögens ab 1 Million Euro (persönlicher Wohnraum nicht inbegriffen).

Diesel-Abgase

Das EU-Parlament hat acht neue Substanzen zu den krebserregenden oder erbgutverändernden Stoffen hinzugefügt, denen die Arbeitnehmer über eine bestimmte Grenze hinaus nicht ausgesetzt werden dürfen. Dazu gehören auch Abgase von Dieselmotoren.

3,6 Millionen Arbeitnehmer in Europa sind potenziell dem Ausstoß dieser Abgase ausgesetzt. Viele Arbeitnehmer in Sektoren wie Vertrieb und Baufach kommen regelmäßig in Kontakt mit Kraftstoffdämpfen. Nach Ansicht einiger Forscher seien fast 4.500 Todesfälle pro Jahr auf Abgase von Dieselmotoren zurückzuführen.

Zusätzlich zu dieser neuen Liste gefährlicher Stoffe, in der auch Altöl zu finden ist, werden demnächst Maximalwerte auf Dieselabgase am Arbeitsplatz definiert. Die Mitgliedsländer haben zwei Jahre Zeit, ihre Gesetzgebung anzupassen.

Digitalisierung, Solo-Selbstständige und Plattformen

Industrie 4.0, Automatisierung, Digitalisierung, Solo-Selbstständige, Coworking Spaces oder Plattformen. Begriffe, die wie Pilze aus dem Boden schießen und bei vielen Menschen Zukunftsängste schüren. Was kommt auf uns zu? Wie wirkt sich diese Entwicklung auf die Beschäftigung und auf die Arbeitnehmer aus? Über die Digitalisierung und mögliche Ansätze für moderne Gewerkschaftsarbeit sprachen wir mit dem deutschen Dozenten und Politikwissenschaftler Dr. Erik Meyer.



© Axel Gauster

Wenn Sie über die Digitalisierung reden, kommen häufig Begriffe wie Solo-Selbstständige und Plattformen zur Sprache. Was verstehen Sie darunter?

Ich bin der Überzeugung, dass die Tätigkeit außerhalb von traditionellen Beschäftigungsverhältnissen zunehmen wird. In dem Maße werden immer mehr Menschen als Solo-Selbstständige tätig werden. Sie werden ihre Arbeit durch Plattformen vermittelt bekommen, die ihnen Aufträge ermöglichen, zuschieben, zusenden. Diese werden von Auftraggebern angeboten, die sie vielleicht nicht einmal kennen. Außerhalb davon ist es auch denkbar, dass in Betrieben die Koordination von Tätigkeiten zunimmt. Das sind zwei Prozesse. Einerseits eine Zunahme von Selbstständigkeit im Dienstleistungsbereich vor allen Dingen, und andererseits eine

Arbeitskoordination durch Algorithmen.

Veränderungen bringen Risiken und Chancen mit sich. Wie sehen Sie das?

Die negativen Seiten überwiegen auf den ersten Blick sicherlich, weil sie bedeuten, dass viele neue Bereiche und viele Unsicherheiten entstehen. Für diese Arbeitsverhältnisse müssen neue Regelungsmodelle gefunden werden. In diesen Bereichen müssen wir bestimmte Errungenschaften, die wir in Tarifverträgen fixiert haben und die durch den Gesetzgeber garantiert werden, hier ganz neu erkämpfen. Als Chance sehe ich, dass man auch diese Menschen, die zum Beispiel als Solo-Selbstständige arbeiten, auch für gewerkschaftliche Interessenvertretungen gewinnen kann. Ob das dann direkt zu einer Mitgliedschaft in Gewerkschaften führt oder ob es

zu Bündnissen mit Solo-Selbstständigen kommt, die beispielsweise als Fahrradkuriere arbeiten und die sich selbst für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen stark machen, sei mal dahingestellt.

Wie können sich die Gewerkschaften auf diese Veränderungen einstellen?

Es gibt schon Ansätze in der Gewerkschaftsarbeit, beispielsweise in Deutschland oder den USA. Zunächst lernt man, sich mit den neuen Situationen und Verhältnissen auseinanderzusetzen. Das macht man am besten, indem man mit den Betroffenen ins Gespräch kommt. Man ermittelt ihre Interessen und sucht Anknüpfungspunkte. Das andere ist, dass es in diesen Bereichen auch Ansätze zur Selbstorganisation gibt, dass es Gruppen von Solo-Selbstständigen gibt, die sich zunächst selbst um ihre Angelegenheiten kümmern. Das sind relevante Ansprechpartner für die Gewerkschaften. Ich glaube, die Strategie für die Zukunft wird vor allen Dingen sein, einerseits Bündnisse mit solchen Betroffenen zu schmieden, andererseits aber mit denen, die solche Angebote nutzen. Beim Thema Fahrradkuriere mit denen, die Essen bestellen, mit den Nutzern von Amazon usw. Das sind Gruppen, die in eine große politische Auseinandersetzung um die Zukunft der Arbeit eingebunden werden müssen.

Wo gibt es Anknüpfungspunkte?

Eine Organisationsform von Solo-Selbstständigen, insbesondere im IT-Bereich, sind die sogenannten Coworking Spaces. Das sind Orte, an denen ich gewissermaßen eine Infrastruktur miete. Es zeigt sich, dass Orte besonders attraktiv sind, in denen nicht nur die Infrastruktur angeboten wird, sondern zusätzlich auch „weiche“ Faktoren gegeben sind: Fortbildungsmöglichkeiten, Austausch zwischen den dort Tätigen, Möglichkeiten der Vernetzung usw. Ich bin der Meinung, es wäre ein denkbares Projekt, einen derartigen Coworking Space auch als ein gewerkschaftliches Unterfangen aufzuziehen. Um dort zu lernen, was

diese Menschen brauchen und wo eben ihre Schnittstelle zu der traditionellen Gewerkschaftsarbeit ist.

Kann man jetzt schon ermessen, wie viele neue Berufsfelder es geben wird und wie viele Menschen von der Digitalisierung betroffen sein könnten?

Da wäre ich sehr vorsichtig, was die Zahlen angeht. Mit Sicherheit kann man sagen, dass die traditionellen Beschäftigungsverhältnisse abnehmen - das sieht man ja jetzt schon - und dass die Flexibilisierung zunehmen wird. Und das ist eben nicht nur ein Erfordernis sozusagen einer deregulierten neoliberalen Wirtschaft, sondern es ist auch auf der Nachfrageseite derer, die in etwas flexibleren Verhältnissen tätig sein wollen. Aus dieser Konstellation - einerseits Erfordernis, andererseits Wunsch - ist es für mich evident, dass die Zunahme dieser nichtstandardisierten Arbeitsverhältnisse einfach nicht aufzuhalten ist. Sie werden über kurz oder lang die standardisierten Arbeitsverhältnisse übersteigen. Insofern ist eine Auseinandersetzung mit diesen Beschäftigungsverhältnissen und der Frage, wie man deren Interessen organisieren kann, unabdingbar.

Wie müssen sich die Arbeitnehmer auf diese ständig ändernde Situation einstellen? Ist eine permanente Weiterbildung ein Ansatz?

Das sehe ich genauso. Das ist eine Herausforderung, die das gesamte Feld der Transformation von Arbeit betrifft. Es muss die Möglichkeit geben, sich beständig weiter zu qualifizieren. Dazu gibt es ja auch bestimmte gesetzliche Regelungen. Die müssen genutzt werden. Es ist aber auch so, dass beispielsweise im Bereich der Digitalisierung Kompetenzen auch außerhalb dieser traditionellen Angebote erworben werden. Man kann sich auch vorstellen, dass die Volkshochschulen ein gesellschaftlicher Ort des digitalen Lernens werden. Es geht nicht darum, nur bestimmte funktionale Fähigkeiten zu erwerben, um ein Programm zu bedienen, sondern es geht um eine Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten, den Chancen und den Risiken der Digitalisierung, etwa in den Bereichen Überwachung und Datenschutz. Das ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe der politischen Bildung.

jm



©DOC RABE Media - stock.adobe.com

Deliveroo und die Macht der Online-Plattformen

Vor rund zwei Jahren wurde das De-Croo-Gesetz bezüglich der Online-Plattformen verabschiedet. Eine angemessene Regulierung der Branche hat in Belgien aber nicht stattgefunden. Im Gegenteil. Dank gesetzlicher Schlupflöcher schöpfen die Plattformen weiter hohe Gewinne ab. Leittragende sind die Arbeitnehmer, deren Sozialrechte mit Füßen getreten werden. Und die Politik schaut zu.

Das zeigt sich ganz deutlich am Beispiel von Deliveroo. Seit 2015 ist der britische Essen-Lieferservice in Belgien aktiv. Zu Beginn konnten die belgischen Deliveroo-Fahrradkurierere unter dem Smart-Statut arbeiten. Auch wenn dieses Statut beileibe nicht perfekt ist, bietet es den Arbeitnehmern eine finanzielle Stabilität und gewisse Vorteile. Damit war im Februar 2018 Schluss. Die Fahrradkurierere wurden zu Selbstständigen, besser gesagt zu Scheinselbstständigen degradiert. Und sie werden nicht mehr pro Stunde, sondern pro Fahrt bezahlt. Wartezeiten werden nicht vergütet.

Dagegen wehrten sich die Kurierere. Unterstützt wurden sie von der CNE und der CSC Transcom, obwohl dies kein leichtes Unterfangen für die Gewerkschaften war. Die Fluktuation bei Deliveroo ist enorm und im Schnitt bleiben die Fahrradkurierere zwei Monate bei dem Lieferdienst. Mehr als 90 % üben den Job im Nebenerwerb aus, darunter viele Studenten. Dennoch gelang es den Beteiligten, einen Forderungskatalog zu erstellen und diverse Aktionen durchzuführen.

Die Kurierere lehnen das Selbstständigenstatut ab und fordern den Mindestlohn. Das wiederum lehnt Deliveroo ab, obschon die Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses (Föderaler Öffentlicher Dienst Soziale Sicherheit) Deliveroo widersprach. Die Kommission gab dem Kläger, einem ehemaligen Deliveroo-Fahrer, Recht. Seine Tätigkeit sei keine Selbstständigkeit, sondern müsse als Beschäftigungsverhältnis angesehen werden. Bindend ist dies nicht, da die Kommission nur eine beratende Funktion hat. Deliveroo hat den ehemaligen Fahrer nun vor Gericht gezerrt. Und diejenigen, die aktiv an Aktionen teilgenommen haben, sind nicht mehr Teil der „Deliveroo-Familie“. Sieht so die von den Online-Plattformen gepriesene Innovation aus? Dabei ist Deliveroo nur die Spitze des Eisbergs.

jm



Arbeit und Privatleben (1)

WELCHER SCHUTZ FÜR IHRE PRIVATSPHÄRE?

Mit einer Artikelserie widmen wir uns Ihrem Privatleben am Arbeitsplatz. Jeder Beitrag wird sich mit einem Aspekt Ihres Rechtes auf Privatsphäre am Arbeitsplatz befassen. Wir beginnen mit den Grundsätzen der Mitteilung von persönlichen Informationen an Ihren Arbeitgeber.

Die Abkürzung DSGVO steht für „Datenschutz-Grundverordnung“. Diese europäische Regelung gilt seit dem 25. Mai 2018. Jedes Unternehmen und jede Organisation, die personenbezogene Daten verarbeitet, hat nun eine Reihe von Pflichten in Bezug auf die Achtung der Privatsphäre einzuhalten.

Diese Regelung gilt also auch für Ihren Arbeitgeber, da er eine Menge Daten verwaltet, die Sie betreffen.

Welche Angaben kann Ihr Arbeitgeber verwalten?

Ein Arbeitgeber beschäftigt sich zwangsläufig mit einer Reihe von personenbezogenen Daten. Dabei handelt es sich um Ihre Identität (Name, Adresse, usw.), Ihren Lohn (Kontonummer, familiäre Situation, ...) oder Ihre Aktivität (Fehlzeiten, Zeitpläne, Arbeitsunfähigkeiten, usw.). Ihr Arbeitgeber kann einige dieser Daten ohne Ihre Zustimmung nutzen. Für andere Informationen ist aber Ihr Einverständnis erforderlich.

Welche Angaben kann Ihr Arbeitgeber ohne Ihr Einverständnis verlangen?

Die DSGVO erlaubt Ihrem Arbeitgeber die Verarbeitung von Daten ohne Ihre Zustimmung, wenn diese es ihm ermöglichen, seine rechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen oder

wenn diese Verarbeitung zur Wahrnehmung seines berechtigten Interesses (das gute Funktionieren des Unternehmens) notwendig ist. Zum Beispiel dürfen Sie ihm nicht die Angaben verwehren, die es ihm ermöglichen, Ihnen Ihren Lohn zu zahlen (Kontonummer, familiäre Situation zur Berechnung des Steuervorabzuges, usw.).

Welche Angaben darf Ihr Arbeitgeber nur mit Ihrem Einverständnis nutzen?

Alle Daten, die nicht zur Erfüllung rechtlicher Verpflichtungen oder zur Wahrnehmung eines berechtigten Interesses des Arbeitgebers erforderlich sind, können nur mit Ihrem ausdrücklichen Einverständnis behandelt werden. Konkret muss Ihr Arbeitgeber Ihr schriftliches Einverständnis erhalten, das ihm ausdrücklich erlaubt, die ihm mitgeteilten Informationen zu nutzen. Eine Klausel in Ihrem Arbeitsvertrag oder in der Arbeitsordnung reicht nicht aus, um zu beweisen, dass Sie Ihr ausdrückliches Einverständnis zur Nutzung dieser Daten erteilt haben.

Diese schriftliche Zustimmung ist erforderlich, wenn es um die Nutzung von Videos oder Fotos geht, die Sie betreffen. Sie können sich also dem Vorhaben widersetzen, dass Sie fotografiert oder gefilmt werden (außer für die Videoüberwachung, unter bestimmten Bedingungen und in bestimmten Fällen). Und selbst, wenn Sie damit einverstanden waren, können Sie jederzeit fragen,

dass die Fotos, die Sie betreffen, nicht mehr genutzt werden.

Darüber hinaus ist das Sammeln und Verarbeiten von bestimmten Daten in Belgien verboten, außer wenn Sie zustimmen, diese an Ihren Arbeitgeber weiterzuleiten oder wenn diese veröffentlicht werden. So geht es Ihren Arbeitgeber zum Beispiel nichts an, ob Sie gewerkschaftlich organisiert sind, welche philosophische oder religiöse Überzeugung Sie vertreten oder jede sonstige Information Ihre Person betreffend, deren Angabe für Ihre Arbeitsbeziehung keine Rolle spielt. Verweigern Sie jede Auskunft über diese Themen. Vermeiden Sie es aber auch, derlei Informationen über die sozialen Netzwerke zu verbreiten.

Es gibt zudem bestimmte Angaben, deren Nutzung nicht nur Ihr Einverständnis voraussetzt, sondern auch die Einhaltung strikter Prozeduren. Hat der Arbeitgeber diese Prozeduren nicht respektiert, darf er diese Informationen nicht erhalten, auch nicht, wenn Sie damit einverstanden sind. Das ist vor allem der Fall bei Daten der Geolokalisierung, der Videoüberwachung, der elektronischen Kommunikationen, usw.

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Ihr Arbeitgeber hat eine Pflicht zur Transparenz. Konkret muss er Sie informieren über die Daten, die er verarbeitet, über deren



die technische Sicherheit, die Vertraulichkeit, die Einsetzung interner Prozeduren und die Führung einer Reihe von Registern. Es handelt sich um die Aufzeichnung der gesammelten Daten, die Ziele ihrer Verarbeitung, die effektive Nutzung der Daten, deren Weiterleitung, eventuelle Datenlecks und die eingegangenen Anfragen bezüglich der Daten. Großunternehmen (mehr als 250 Arbeitnehmer) sind verpflichtet, einen Datenschutzbeauftragten zu bezeichnen.

Vergehen gegen die Einhaltung dieser Pflicht werden schwer geahndet. Die Sanktionen können sich auf bis zu 20 Millionen Euro oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes des Unternehmens belaufen.

Welche Rechte haben Sie?

Sie haben eine Reihe von Rechten auf die personenbezogenen Daten, die Sie Ihrem Arbeitgeber zur Verfügung stellen. So haben Sie das Recht, jederzeit Zugang zu diesen Daten zu erhalten, deren Inhalt zu berichtigen oder löschen zu lassen, deren Verarbeitung einzuschränken, gegebenenfalls deren Weiterleitung zu veranlassen (zum Beispiel an ein Sozialsekretariat,...) und über jeden Vorfall bezüglich Ihrer personenbezogenen Daten (Verlust, Diebstahl, etc.) benachrichtigt zu werden.

Zweck, die Identität des für die Datenverarbeitung Verantwortlichen, die Identität von Drittpersonen, die Zugriff darauf haben oder erhalten, die rechtlichen Grundlagen für diese Datenverarbeitung sowie die eingesetzten

Mittel zur Sicherung dieser Daten. Um dieser Verpflichtung nachzukommen, sollte Ihr Arbeitgeber Ihnen ein Dokument zustellen, das die oben aufgeführten Angaben enthält.

Eine weitere Verpflichtung bezieht sich auf

Gute Reflexe

Was tun, wenn Ihr Arbeitgeber aufgrund der DSGVO Ihre Aufgaben oder deren Ausführung ändern will?

Ihr Arbeitgeber muss die Prinzipien der DSGVO respektieren, wenn er die Daten von Kunden, Lieferanten oder Drittpersonen verarbeitet. Wenn Sie mit diesen Daten in Kontakt treten, kann es sein, dass Ihr Arbeitgeber Ihre Arbeitsprozesse überprüft. In diesem Falle fragen Sie sich, ob:

- die gefragten Veränderungen notwendig sind oder mit anderen Worten, ob Ihr Arbeitgeber nicht von diesen sogenannten DSGVO-Pflichten profitiert, um Ihnen Zwänge aufzuerlegen, die nicht durch die DSGVO gerechtfertigt sind.
- die Veränderungen proportional zum angegebenen Ziel sind. Wenn mehrere Möglichkeiten zur Respektierung der DSGVO bestehen, muss der Arbeitgeber diejenige auswählen, die für Sie zu den geringsten Änderungen und Einschränkungen führt.
- die Veränderungen Ihre Funktion grundlegend beeinflussen. Ihr Arbeitgeber darf Ihnen nicht einseitig Veränderungen aufzwingen, die dazu führen, dass sich Ihre Arbeit oder Ihre Funktion grundlegend ändert.
- Sie zu den neuen Pflichten und Prozeduren geschult werden. Ihr

Arbeitgeber muss Ihnen die Werkzeuge und Weiterbildungen zur Verfügung stellen, die es Ihnen erlauben, die Pflichten einzuhalten, die er Ihnen aufzwingt.

- Diese Veränderungen mit der Arbeitnehmervertretung verhandelt wurden, falls eine solche in Ihrem Unternehmen besteht.

Was tun, wenn Ihr Arbeitgeber möchte, dass Sie ein Dokument unterzeichnen?

Ihr Arbeitgeber muss Ihre ausdrückliche Einwilligung erhalten, wenn er bestimmte Daten über Ihre Person nutzen möchte. Zu diesem Zweck wird er Sie bitten, ein Einwilligungsdokument zu unterzeichnen. Stellen Sie sich dann folgende Fragen:

- Darf der Arbeitgeber die Daten sammeln, für die er meine Einwilligung fragt? (siehe: Welche Angaben darf mein Arbeitgeber nutzen?)
- Hat mein Arbeitgeber mir alle Informationen mitgeteilt, die er mir im Rahmen der DSGVO mitteilen muss (siehe: Pflichten des Arbeitgebers)
- Wenn das Unternehmen über Konzertierungsorgane verfügt, wurde das Dokument mit den Gewerkschaften verhandelt?

Im Zweifelsfall wenden Sie sich bitte an Ihre Delegierten oder an die CNE.

Sie verdienen Respekt

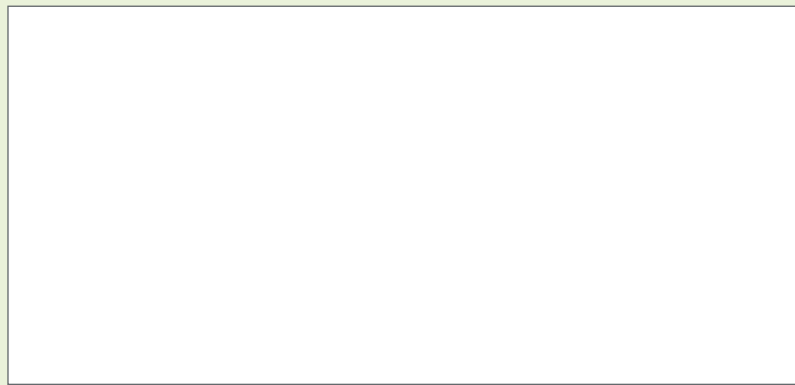
Am 14. Dezember letzten Jahres forderten tausende Arbeitnehmer eine deutliche Lohnerhöhung, weniger Arbeitsdruck, ein besseres Gleichgewicht von Privat- und Berufsleben sowie angemessene Erleichterungen am Laufbahnende. Die Forderungen vom 14. Dezember verwiesen auf die Notwendigkeit, dass jeder Bürger würdevoll leben kann. Unter diesen Bedingungen macht das neue Lohngesetz von 2017, das mit seinen zweifelhaften Bestimmungen dazu führt, dass für die nächsten beiden Jahre nur Lohnerhöhungen von insgesamt 0,8 % möglich sein sollen, ein Tarifabkommen unmöglich. Da die diesbezügliche Diskussion mit den Arbeitgebern festgefahren ist, haben die drei Gewerkschaften (CSC, FGTB, CGSLB) beschlossen, am Mittwoch, den 13. Februar, landesweit in so vielen Unternehmen wie möglich zu streiken.

Diese Aktionen werden wir mit Ihnen durchführen, denn wir können uns nicht weiter mit Krümeln begnügen. Die Arbeitgeber werden schon seit vier Jahren verwöhnt mit Senkungen der Arbeitgeberbeiträge, einem Indexsprung oder auch einer Senkung der Gewerbesteuer. Die Arbeitnehmer dagegen haben quasi nichts für ihre Anstrengungen erhalten, obwohl sie täglich zur Verbesserung des Wohlstandes unseres Landes beitragen. Am 13. Februar fordern wir daher alle gemeinsam mehr Respekt!

Doch damit ist der Kampf nicht beendet. Danach müssen konkrete Antworten gefunden werden, um den Mindestlohn und die niedrigsten Sozialleistungen zu erhöhen, um den Rahmen für ein menschenwürdiges Laufbahnende neu zu definieren, um die Möglichkeiten der Vereinbarung von Familie und Beruf zu verbessern und um die Mobilität in unserem Land positiv zu verändern.

Über diese Forderungen hinaus, für die kurzfristig Antworten und Lösungen gefunden werden müssen, ist es wichtig, dass Gespräche und Verhandlungen über einen gerechten Übergang zu einer gesünderen und nachhaltigeren Wirtschaft geführt werden. Dabei muss auch den Folgen der Digitalisierung der Wirtschaft Rechnung getragen werden.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin



Sie setzen sich für eine gerechte und solidarische Gesellschaft ein? Sie verfolgen die sozio-ökonomischen Entwicklungen (Schwerpunkt Arbeitnehmervertretung) in der Deutschsprachigen Gemeinschaft mit großem Interesse? Dann sind Sie bei uns richtig.

Zur Verstärkung ihres Teams sucht die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien zum nächstmöglichen Zeitpunkt

1 Mitarbeiter für den deutschsprachigen Studiendienst der CSC (m/w)

Aufgaben

- ✗ Sie analysieren die sozio-ökonomischen Entwicklungen in der DG
- ✗ Sie erstellen zielorientierte Arbeitsdokumente
- ✗ Sie planen und koordinieren Versammlungen und Veranstaltungen

Profil

- ✗ Sie verfügen über einen Hochschulabschluss in einer entsprechenden Fachrichtung oder entsprechende Berufserfahrung
- ✗ Sie sind zweisprachig Deutsch/Französisch
- ✗ Sie können sicher mit Word und Excel umgehen
- ✗ Sie arbeiten selbstständig und ergebnisorientiert

Wir bieten eine unbefristete Ganztagsstelle. Es gelten die entsprechenden Vergütungsregeln der CSC. Studenten im letzten Studienjahr können sich ebenfalls bewerben.

Neugierig? Bewerben Sie sich bis spätestens 1. März 2019 bei:

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

oder per Mail an: Jean-Marc.Namotte@acv-csc.be

