



Alle gegen Rassismus vereint

Seite 5

Inhalt

Seite 3

Tarifabkommen als Ganzes umsetzen

Seite 4

Klimaschutz geht uns alle etwas an

Seite 5

Alle gegen Rassismus vereint

Seiten 6-9

Dossier: Asbest: noch überall präsent

Seite 10

Die Gewerkschaften und ihr Image

Seite 11

Meldungen

Seite 12

Belgien schickt 21 Abgeordnete ins EU-Parlament

Seiten 13-15

CNE-Info: Welche Umschulung für Bankangestellte?
Wie ist Ihre elektronische Kommunikation am Arbeitsplatz geschützt?

Seite 16

Meldungen

Öffnungszeiten

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Eupen

Montag: 9 - 12 Uhr

Kelmis

Dienstag: 14-18 Uhr

St. Vith

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

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

JURISTISCHER DIENST

Eupen

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

St. Vith

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

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST

DEUTSCHLAND

Eupen

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

Kelmis

Dienstag: 9 - 12 Uhr

LUXEMBURG

St. Vith

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

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

BEGLEITUNG LFA/ADG

Eupen

Montag - Donnerstag:
9 - 12 Uhr & 14 - 16 Uhr

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Jochen Mettlen
Birgit Schlüter

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST

Eupen

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

Kelmis

Dienstag: 9-12 & 14- 8 Uhr*

St. Vith

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

Malmedy

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

* 16 bis 18 Uhr für Berufstätige

HOTLINE

Arbeitslosendienst

montags - freitags:
9-11 Uhr
dienstags & donnerstags:
13-15 Uhr

087 85 99 98



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



Marc Leemans und Marie-Hélène Ska haben die CSC bei den Tarifverhandlungen vertreten.

Tarifabkommen als Ganzes umsetzen

Die CSC hat den Entwurf des überberuflichen Abkommens 2019-2020 gutgeheißen. Für die CSC ist das Tarifabkommen ein Gesamtpaket, das nicht aufgeschnürt werden darf. Lesen Sie hier den Stand der Dinge bei Redaktionsschluss.

Der Generalrat der CSC befasste sich Ende März mit dem Entwurf eines überberuflichen Abkommens (ÜBA). Nach einer mehrwöchigen internen Beratung gab er mit 65% der Stimmen grünes Licht. Die CGSLB nahm den Entwurf mit 75% an, die FGTB lehnte ihn mit 56% ab. Daraufhin nahm die Föderalregierung Gespräche mit den Sozialpartnern auf.

Nicht auf Verbesserungen verzichten

Natürlich hätte das überberufliche Abkommen mehr bringen können. Und natürlich bleibt das Lohngesetz mit seiner manipulierten Berechnungsweise ein enormes Problem. Aber die CSC möchte von jedem Fortschritt zugunsten der Sozialleistungen für Arbeitnehmer, Rentner, Kranke und Arbeitslose profitieren. Es ist gut, dass heute jeder versteht, dass wir diese Verantwortung nicht ablehnen. Das Tarifabkommen muss deshalb in vollem Umfang umgesetzt werden.

Die CSC erwartet nun von den Unternehmen und Gewerkschaften, dass sie diesem Impuls folgen. In den nächsten Monaten müssen wir neue Lösungen finden, um die niedrigsten Löhne anzuheben, wie wir dies im ÜBA vereinbart haben. Diese Lohn erhöhungen dürfen nicht durch neue Steuern aufgeessen werden oder gewissen Branchen Probleme bereiten.

Den Sozialpartnern gegenüber hat sich die Regierung in den Personen von Premierminister Michel, Vizepremier Peeters und Ministerin De Block dazu verpflichtet, an der vollständigen Umsetzung dieses ÜBA mitzuwirken. Wir werden es nicht zulassen, dass eine Partei oder gleich welcher Politiker versuchen wird, der Umsetzung dieses ÜBA Steine in den Weg zu legen.

Die CSC ist wachsam

Die Botschaft der CSC ist klar: Das überberufliche Abkommen ist ein Gesamtpaket und darf nicht aufgeschnürt werden. Es kommt nicht in Frage, einzelne Elemente herauszupicken.

Rechte Parteien stellen reihum wichtige Teile des Abkommens in Frage. Die Open VLD kritisiert den Teil über das SAB. Die MR lehnt die Verbesserung der Mindestrenten für Arbeitnehmer ab, die keine Karriere von 45 Jahren aufweisen. Die N-VA lehnt so ziemlich alles ab. Zuhal Demir (N-VA), ehemalige Staatssekretärin für die Armutsbekämpfung, hat sogar gegen die Verbesserungen für die in Armut lebenden Arbeitslosen protestiert.

Was bringt uns das ÜBA?

Eine Lohnspanne von 1,1% zusätzlich zur vorgesehenen Indexierung (3,4%). Diese Spanne ist vor allem für die Ar-

beitnehmer in den kleinen und mittleren Betrieben wichtig, in denen die Gewerkschaften weniger stark vertreten sind. Für sie ist dies die einzige Perspektive zur Verbesserung ihres Einkommens.

Am 1. Juli eine Erhöhung des Mindestlohnes über den Index hinaus, zum ersten Mal seit 10 Jahren! Diese Erhöhung stellt mindestens 200 Euro pro Jahr dar. Es handelt sich um eine erste Etappe, mit der Aussicht auf weitere Erhöhungen im Herbst.

Zeitkredit am Laufbahnende zu 4/5 ab 55 Jahren und halbezeitig ab 57 Jahren, obwohl die Regierung das Alter auf 60 Jahre festsetzen wollte.

Das SAB (Ex-Frührefente) ab 58 oder 59 Jahre für schwere Berufe, nach 20 Jahren Nacharbeit, für die Bauarbeiter in medizinischer Arbeitsunfähigkeit, für Arbeitnehmer mit schwerwiegenden physischen Problemen und für Personen mit Behinderung, für Arbeitnehmer mit 40 Berufsjahren und für ältere Arbeitnehmer, die von einer Umstrukturierung betroffen sind. Viele von ihnen hätten sonst bis 62 Jahre warten müssen, wie die Regierung es geplant hatte.

724 Millionen Euro zusätzlich für die Rentner, Kranken, Invaliden und Arbeitslosen. Mit einer Erhöhung der Mindestsätze um 2 bis 3,5%. Mit einer Erhöhung des Urlaubsgeldes für Rentner und Invalide und mit weiteren Verbesserungen.

Eine höhere Entschädigung der Fahrtkosten zwischen Wohn- und Arbeitsort. Ab dem 1. Juli gibt es zudem eine höhere Entschädigung für die ersten fünf Kilometer.

Klimaschutz geht uns alle etwas an

Selten ist so häufig und ausführlich über Klimaschutz geredet und berichtet worden wie in den letzten Wochen und Monaten. Großen Anteil daran haben die Jugendlichen und Klimaaktivisten. Auch für die Gewerkschaften ist Klimaschutz seit Jahren ein Thema.

Als Gewerkschaftsbewegung setzt sich die CSC für einen gerechten Übergang zu einem klimaneutralen Belgien ein. Die Gewalt des Klimawandels - sei es durch Dürren, Tornados, Überschwemmungen, Artensterben oder Trinkwassermangel - wird besonders die Arbeitnehmer treffen. Vor allem diejenigen, die sich in einer prekären Lage befinden.

Der CSC-Generalrat hatte bei seiner jüngsten Sitzung die Vorgehensweise der Klimakoalition und der Militanten und Aktivisten begrüßt, die mehrere Tage vor dem Amtssitz von Premier Michel ausharrten. Sie wollten die Parteien davon überzeugen, den Vorschlag eines Gremiums von Wissenschaftlern zu unterstützen, wonach der Artikel 7bis der Verfassung abgeändert werden soll.

Belgien schlechter EU-Schüler

„Dies ist eindeutig der beste Weg, um die institutionelle Blockade, die bisher dazu beigetragen hat, Belgien zu einem der schlechtesten Schüler aller EU-Mitgliedsstaaten zu machen, so schnell wie möglich zu überwinden. Wir haben vier Minister für Energie und Klima, aber die Ergebnisse sind absolut unzureichend“, erklärt die CSC.

Um aus dieser Sackgasse zu finden, knüpften einige Parteien diese Fra-

ge an eine breite Debatte über eine siebte Staatsreform, was inakzeptabel ist. Die Bevölkerung hat derzeit andere Sorgen als diese. *„Die Botschaft der CSC ist einfach: Die politischen Parteien, die eine Änderung des Artikels 7bis der Verfassung ablehnen, beweisen uns damit, dass sie die klimatische und soziale Dringlichkeit überhaupt nicht verstehen und dass sie das mutige Engagement von Arbeitnehmern, Gewerkschaften, Jugendlichen und der gesamten Zivilgesellschaft, einen lebenden Planeten mit gerechten Arbeitsplätzen und würdigen Lebensbedingungen für alle zu schützen, verachten“,* so die CSC.

Bei der Abstimmung in der Kammer reichte es bekanntlich nicht für die notwendige Zweidrittelmehrheit. Die flämischen Parteien N-VA, CD&V und Open VLD stimmten dagegen. Damit wird das Klimagesetz nicht in der belgischen Verfassung verankert.

Ein gerechter Übergang

Weshalb haben die Gewerkschaften an dem Klimamarsch Mitte März teilgenommen? Lesen Sie dazu Auszüge aus einer gemeinsamen Stellungnahme von CSC, FGTB und CGSLB.

Als Gewerkschaftsorganisationen handeln wir seit Jahren auf unserer Ebene, indem wir die Arbeitnehmer sensibilisieren und bei dem Über-

gangsprozess begleiten. Das tun wir ohne Pauken und Trompeten. Wir sind überzeugt, dass kleine Bäche große Flüsse bilden. Die Gestaltung klimatischer Richtlinien beeinflussen wir seit Jahren durch die soziale Konzentrierung.

Neue Wege müssen beschritten werden. Wir werden gemeinsam beschließen müssen, was für die Gesellschaft nützlich ist und somit ausgebaut werden muss. An dieser Vision arbeiten wir, d.h. an dem, was wir als gerechten Übergang bezeichnen. Dies ist keinesfalls ein Slogan. Es ist ein sozial gerechter Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft, die garantiert, dass wir tatsächlich das Problem der globalen Klimaerwärmung anpacken. Die internationale Arbeitsorganisation hat das Konzept auch angenommen und 2015 eine Reihe von Empfehlungen an die Behörden, Unternehmen und Gewerkschaften veröffentlicht.

Das Pariser Klimaabkommen bezog sich ausdrücklich auf die *„Erfordernisse eines gerechten Übergangs für die aktive Bevölkerung und die Schaffung von akzeptablen und qualitativen Arbeitsplätzen“*. Das bedeutet, dass alle Staaten in ihrer Politik die Auswirkungen des Klimawandels und der Klimapolitik auf ihre Arbeitnehmer berücksichtigen müssen. Auf der jüngsten Weltklimakonferenz in Polen wurde die Erklärung zur Solidarität und zu einem gerechten Übergang von 54 Ländern, darunter Belgien, angenommen. Als Gewerkschaftsorganisation müssen wir Umweltgerechtigkeit und soziale Gerechtigkeit zusammenfügen, sodass die Sorge um die Umwelt zu besseren Lebensbedingungen für alle führt, insbesondere für die Schwächsten unserer Gesellschaft.

Ein gerechter Übergang bedeutet auch, das Thema einer gerechten Besteuerung wieder aufzugreifen, damit alle Einkommen, alle Wirtschaftsakteure zur Entwicklung einer egalitäreren Gesellschaft beitragen und der Reichtum umverteilt wird.



Alle gegen Rassismus vereint

Die Unmoral des Rassismus anprangern, das Bewusstsein der Bürger wecken und die gleiche Behandlung für alle fordern. Dafür sind mehr als 5.000 Menschen am 24. März durch Brüssel gezogen. Dass noch heute Rassismus auf dem Arbeitsmarkt existiert, dokumentierte die CSC auf einem vielbeachteten Infostand.



Es genügt, das sozioökonomische Monitoring des FÖD Beschäftigung und des Zentrums für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung (Unia) einzusehen, um sich einer abstoßenden Realität bewusst zu werden: Noch heute existiert Rassismus auf dem Arbeitsmarkt. Die Diskriminierung bei der Einstellung lässt viele Menschen ausländischer Herkunft außen vor.

Es gibt auch eine „Ethnostratifizierung“ des Marktes. Das heißt, dass Personen mit ausländischer Herkunft, selbst in Belgien geboren, die unsicheren, prekären, zermürbenden und schlecht bezahlten Jobs besetzen, während die „belgischen Belgier“ Zugang zu intellektuelleren, stabilen und angenehmen Arbeitsplätzen erhalten.

Demnach ist es wahrscheinlich, dass fast jede zweite ausländische Frau, die wir auf der Straße treffen, über

Dienstleistungschecks beschäftigt wird. Wenn die „belgischen Belgier“ im Alter zwischen 20 und 25 Jahren als Leiharbeiter arbeiten, werden wir immer noch Menschen ausländischer Herkunft über 40 Jahre finden, die - abhängig von einem instabilen Arbeitsmarkt - gezwungen sind, punktuelle Angebote anzunehmen. Sie sind zudem aufgrund ihrer prekären Beschäftigung nicht in der Lage, auf langfristige Projekte, wie den Kauf einer Immobilie, einzugehen.

Ausbeutung Migrantinnen

Die Kundgebung in Brüssel zielte darauf ab, die Unmoral des Rassismus anzuprangern, das Bewusstsein der Bürger zu wecken und die gleiche Behandlung für alle zu fordern.

In einem Kontext rechtsextremer Politik werden Migrantinnenfeindlichkeit und das Schüren von Ängsten, Ableh-

nung anderer Personen, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit mehr als je zuvor angeheizt. Ein Kontext, der das Leben der 100.000 Menschen ohne Papiere in Belgien nicht erleichtert, die illegal arbeiten und Angst davor haben, verhaftet und in ihr Land zurückgeführt zu werden.

Die Mehrheit von ihnen wird von skrupellosen Arbeitgebern ausgebeutet. Sie sind unterbezahlt oder manchmal Opfer von moralischer oder sexueller Belästigung, Schlägen und Einschüchterung. Dabei wollen papierlose Arbeitnehmer nur eines: die Papiere für ein besseres Leben erhalten, um legal in Belgien leben und arbeiten zu können. Ein Leben, das es ihnen ermöglicht, zur belgischen Sozialsicherheit beizutragen.

Indem sie hier wohnen und konsumieren, tragen sie bereits zum Wirtschaftswachstum und zur Bereicherung des Landes bei. Und natürlich machen sie den belgischen Arbeitnehmern völlig ungewollt Konkurrenz, denn diese Situation kommt nur gewissen Arbeitgebern zugute. Ein Argument mehr, ihnen die notwendigen Dokumente zu geben, die sie aus der Illegalität herausholen.

Rassismus stoppen

Die Kundgebung führte auch an einem Informationsstand der CSC vorbei. Das Spruchband „Gleicher Kampf“, das Diskriminierung bei der Beschäftigung aufgrund der ethnischen Herkunft anprangerte, erregte Aufmerksamkeit. Diverse Flugblätter sowie ein Argumentarium, um die Vorurteile gegenüber Migrantinnen, Flüchtlingen und Papierlosen abzubauen, fanden ebenfalls reges Interesse.

Der Rassismus kann nur mit Unterstützung der Bürger, aber auch der Arbeitnehmer mit und ohne Beschäftigung gestoppt werden. Durch die Teilnahme an der Kundgebung fordert die CSC zur Einheit gegen Rassismus sowie für eine inklusivere und gerechtere Gesellschaft auf.



Asbest: Noch überall präsent

Obschon die Verwendung von Asbest seit 1998 verboten ist, findet man es noch in vielen Gebäuden, unter anderem auch in Schulen. Die Sensibilisierung der Bürger und der Arbeitnehmer bleibt angesichts der tödlichen Bedrohung, die von Asbestfasern ausgeht, von größter Bedeutung.

„Asbest ist das beste Material der Welt, aber der schlimmste Feind des Menschen.“ Diese lapidare Aussage von Vivian Lescot, Mitglied des Kollektivs Asbest und gefährliche Produkte (CAPD) der CSC Mons-La Louvière, fasst das Ausmaß des Asbestproblems zusammen.

Die hervorragenden Eigenschaften dieses Materials führten in der Tat dazu, dass es seit Jahrhunderten in zahlreichen Gebäuden eingesetzt wurde. Die ersten Gesundheitswarnungen gehen auf 1896 (!) zurück. Die Verbindung mit einem Mesotheliom (Krebserkrankung) erwies sich in den 1960er Jahren als eindeutig⁽¹⁾ und doch dauerte es bis zum Ende des 20. Jahrhunderts, bis das Wissen über die tödlichen Auswirkungen der Asbestfasern zu einer drastischen Entscheidung führte: das Asbestverbot in Belgien (1998) und in der gesamten Europäischen Union (Entscheidung von 1999... aber erst 2005 in Kraft getreten).

Bedrohliche Präsenz

Aber Asbest ist immer noch in vielen Gebäuden vorhanden. Constructiv, die von den Sozialpartnern des Bausektors geschaffene Organisation, warnt: „Die meisten asbesthaltigen Materialien erreichen nun das Ende ihrer Lebensdauer und müssen daher erneuert werden“⁽²⁾. Die

Viele asbesthaltigen Produkte erreichen das Ende ihrer Lebensdauer.

Auswirkungen auf all jene, die dieser Faser schutzlos ausgesetzt sind oder sein werden, sind erst sehr viel später feststellbar. Es dauert durchschnittlich 20 bis 40 Jahre, bis sich asbestbedingter Krebs an der Lunge oder am Brust- oder Rippenfell entwickelt. Daher kann Asbest in den kommenden Jahren noch zu vielen Todesfällen führen. Auf europäischer Ebene schätzt man, dass bis 2030 ungefähr 300.000 Menschen an den Folgen eines Mesothelioms sterben werden.

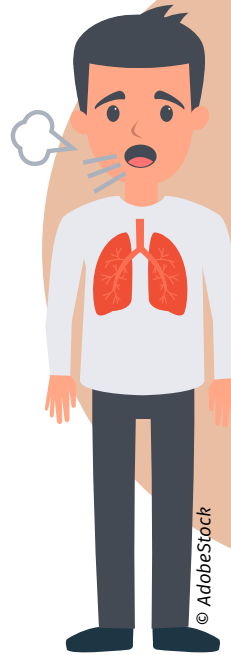
Seit 2007 erkennt der „Asbestfonds“ jedes Jahr fast 250 neue Opfer an. Dieser Fonds ermöglicht es jedem Asbestopfer, egal, ob es sich um einen Arbeitnehmer oder einen Bürger handelt, einen Entschädigungsantrag zu stellen, wenn die Person unter einer Krankheit leidet, die auf Asbest zurückzuführen ist (Mesotheliom oder Asbestose) und diese Aussetzung auf belgischem Gebiet stattfand.

In diesem Kontext sind Intervention und Prävention angesichts dieses unsichtbaren Feindes unerlässlich.

Der gestohlene Atem

In den letzten Monaten wurde das Asbestproblem mehrmals ins Licht gerückt, um auf das Problem seiner Präsenz in unserem Alltag aufmerksam zu machen und auf die zu treffenden Schutzmaßnahmen hinzuweisen.

Zunächst hatte die RTBF die Dokumentation „Der ge-



250

Zahlreiche Opfer in Belgien

Seit 2007 erkennt der „Asbestfonds“ jedes Jahr fast 250 neue Opfer (Mesotheliom, Asbestose) in Belgien an.

stohlene Atem“ von Daniel Lambo ausgestrahlt. Diese Reportage zeigt die menschlichen und gesundheitlichen Konsequenzen der Restbestände aus der Asbestindustrie in Belgien und in der größten Asbestmülldeponie unter freiem Himmel in Indien. Eines der unvergesslichen Bilder dieses Dokumentarfilms ist ein schöner Landweg in der Gemeinde Kapelle-Op-Den-Bos (Flämisch Brabant), wo sich die Eternitfabrik befand. Dieser Weg wurde mit Asbestabfällen befestigt. Asbest ist leider auch zwanzig Jahre nach seinem Verbot in Belgien in unserem Alltag präsent.

Es gibt Lösungen

Seit September 2018 besteht die Sensibilisierungskampagne „Gehen Sie bei Asbest kein Risiko ein, es gibt Lösungen“. Diese Initiative von Fedris (Föderale Agentur für Berufsrisiken) und Constructiv, zu der auch die CSC Bau-Industrie & Energie gehört, versucht sowohl die Öffentlichkeit als auch die Arbeitnehmer über die Gefahren aufzuklären, die von Asbestfasern ausgehen. Eine von Constructiv⁽³⁾ durchgeführte Studie ließ erkennen, dass die meisten Menschen (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Studenten,...) zwar über die Schädlichkeit von Asbest informiert sind, aber nur sehr wenig darüber wissen, in welchen Materialien und Anwendungen Asbest enthalten ist und welche Maßnahmen man ergreifen muss, um diese zu ersetzen oder damit zu arbeiten.

Diese Kampagne informiert über die Tatsache, dass die Beseitigung von Asbest nicht unbedingt gefährlich ist, wenn man mit diesen Materialien richtig umgeht. „Die Kampagne möchte dazu anregen, dass verstärkt auf spezialisierte Unternehmen und Arbeitnehmer zurückgegriffen wird, um zu verhindern, dass Heimwerker Risiken eingehen“, erklärt Jean-Louis Teheux, Berater der CSCBIE. „Über eine App (siehe Seite 8) wird man dazu ermutigt, im Zweifelsfall eine Probe zu entnehmen und an ein Labor zu senden, ehe man mit den Arbeiten beginnt.“



Eine App zur Aufdeckung der Risiken

„Habe ich Asbest im Haus?“ Das ist die Frage, die viele Menschen sich zu Recht stellen. Das Risiko, dass Ihr Zuhause Asbest enthält, ist ziemlich hoch, wenn es zwischen 1950 und 2000 gebaut oder gründlich saniert wurde.

Sie bauen oder renovieren gerade? Sie sind besorgt und möchten wissen, ob Sie Asbest in oder um Ihr Haus herum haben? Die App „CheckAmiante“ (in Französisch) hilft Ihnen, die Antwort zu finden und sagt Ihnen, was gegebenenfalls zu tun ist.



Infos +
www.achtensieaufasbest.be

Die Gefahr für die öffentliche Gesundheit ist groß, denn laut der Website der Kampagne ⁽⁴⁾ „haben Studien ergeben, dass sich in Flandern ungefähr 2 Millionen Tonnen Asbest befinden und in Wallonien wahrscheinlich genau so viel. Viele asbesthaltige Produkte erreichen das Ende ihrer Lebensdauer: Die 1975 produzierten Wellbleche erreichen ihre maximale Lebensdauer im Jahr 2025. Danach verfallen sie und setzen Asbestfasern frei, die die Gesundheit gefährden.“ Im Laufe der nächsten Jahre wird das Risiko der Asbestaussetzung also noch deutlich steigen, wenn die Information über die zu treffenden Präventionsmaßnahmen nicht bei den Bürgern und Arbeitnehmern ankommt.

In den vor 1998 gebauten Häusern und Gebäuden kann Asbest enthalten sein in Spritzmaterialien, Zwischendecken, Bodenfliesen, Wänden, Leitungen aber auch in gewissen Geräten, Anstrichen oder auch Bodenbelägen aus Kunststoff.

Wenn es nicht möglich ist, unser Umfeld rasch von Asbest zu befreien, dann müssen wir lernen, mit und trotz Asbest zu leben, indem wir lernen, uns dort zu schützen, wo es sich befindet.

Die Schule, eine Risikozone

Das ist unter anderem der Fall in den Schulen. Eine Risikozone, in denen die Menschen, die sie besuchen (Schüler, Lehrer, Arbeiter,...), informiert werden müssen. Eine Information, die durch Versammlungen und Dokumentation gewährleistet werden muss. Zudem müssen die Schutzmaßnahmen erläutert werden.

Einfache Vorsichtsmaßnahmen würden ausreichen, um sich vor diesem heimtückischen und oft tödlichen Feind zu schützen. Denn: Vorbeugen ist besser als heilen!

⁽¹⁾ „L'amiante: crime de masse en temps de paix“ (Asbest: Massenverbrechen in Friedenszeiten), veröffentlichter Artikel auf www.maisonmedicale.org.

⁽²⁾ „Constructiv Info“, 3. Trimester 2018.

⁽³⁾ und ⁽⁴⁾ www.solutionspourlamiante.be.

Die Beseitigung von asbesthaltigem Material muss einer Spezialfirma anvertraut werden.



Bestandsaufnahme in den Schulen fordern

Im schulischen Umfeld befindet sich Asbest an vielen Stellen. Der Königliche Erlass vom 16. März 2006 schreibt die Prävention vor, doch diese wird selten eingehalten.

„99 Prozent der Schulen haben noch Asbest.“ Liliane Ray, Mitglied des Kollektivs Asbest und gefährliche Produkte (CAPD) der CSC Mons–La Louvière, verweist auf diese Feststellung, wenn es um die Frage der Präsenz dieser Faser im schulischen Umfeld geht. Aber sie fügt gleich hinzu: „Keine Panik!“. Dieser Aufruf steht auch fettgedruckt auf dem Dokument, das die CAPD seit dem 18. Dezember im Rahmen ihrer Sensibilisierungstour an die Eltern von Schülern verteilt. „Panik hilft uns nicht. Asbest ist ein gefährliches Produkt, aber man muss sich zu schützen wissen.“

Information und Schutz

Um sich schützen zu können, muss man zunächst wissen, wo sich Asbest versteckt. Im schulischen Bereich gibt es viele Möglichkeiten: Zwischenwände und Dekorplatten, Tafeln, Fensterbänke, Lüftungsrohre, Deckenplatten, Schiefertafeln, Wellplatten, Becken und Töpfe.

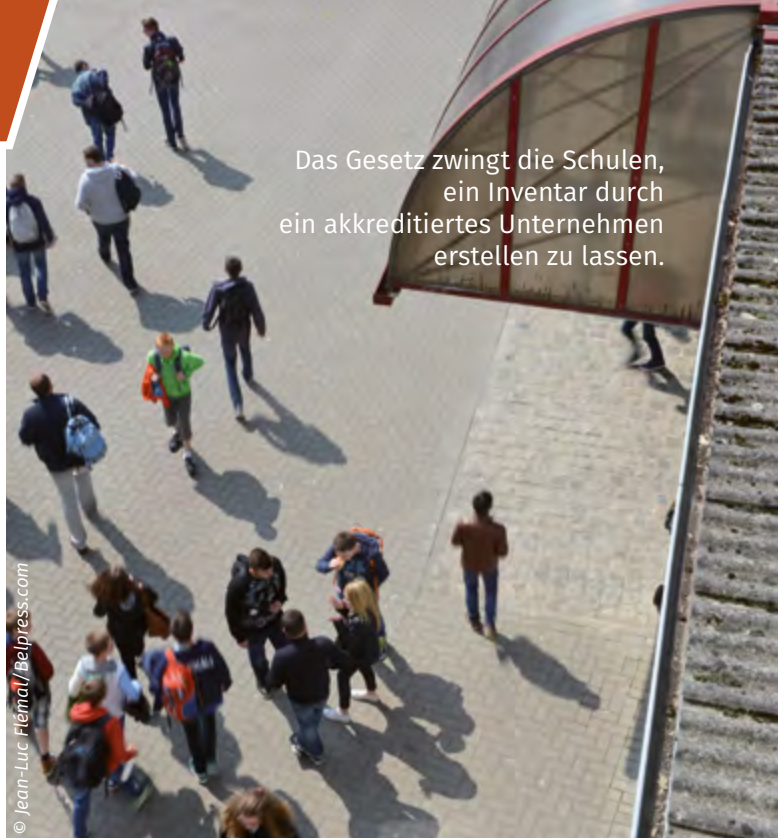
Man muss auch wissen, was zu tun ist, wenn ein asbesthaltiges Material beschädigt ist und die Schüler und Lehrer darüber informieren, welche Person im Notfall zu verständigen ist.

Kein Grund zur Panik. Asbest ist zwar gefährlich, aber man muss sich zu schützen wissen.

Schulen sind ein besonders delikater Lebensraum, wenn es um Asbest geht: „Ein Jugendlicher, der austickt und mit der Faust in eine Trennwand schlägt, kann tausende Asbestfasern freisetzen. Dabei genügt eine einzige Faser, um eine Krankheit auszulösen, manchmal auch erst vierzig Jahre später. Und diese ist bis heute unheilbar.“ Ob aus finanziellen Gründen oder aus Unkenntnis der Gefahr, der Schutz der Unterhaltsarbeiter an den Schulen lässt sehr oft zu wünschen übrig: „In den meisten Fällen kommt der Hausmeister ungeschützt mit Kehrschaufel und Handfeger, um die Reste aufzusammeln, dabei muss Asbest mit dafür zugelassenen Staubsaugern entsorgt werden.“

Man muss leider feststellen, dass die Gefahr besteht und dass diese laut CAPD unter den aktuellen Umständen nicht unter Kontrolle ist. Einer der Gründe für diese Situation ist die fehlende Anbringung von Piktogrammen in sehr vielen Schulen. Diese sollen laut Königlichem Erlass vom 16. März 2006 an allen Stellen angebracht werden, die

Das Gesetz zwingt die Schulen, ein Inventar durch ein akkreditiertes Unternehmen erstellen zu lassen.



asbesthaltiges Material enthalten. Diese einfache Geste wird, laut Asbest-Kollektiv, in sehr vielen Schulen nicht angewandt. Und seine Mitglieder bedauern die Trägheit der Regierungen angesichts dieser Gefahr für die Schüler.

Ein unerlässliches Inventar

Die Schuldirektion hat hier eine entscheidende Rolle zu spielen. „Es ist wichtig, dass die Direktion die Eltern, die Kinder und die Lehrer informiert, wenn man ein Resultat erreichen möchte. Und man darf es nicht dabei belassen, ihnen zu sagen, dass Asbest gefährlich ist. Sie müssen konkret informiert werden über die Stellen und Materialien, in denen Asbest enthalten ist und über die Gefahr, die davon ausgeht, wenn diese Dinge kaputt gehen. Die Gewerkschaften müssen die Lehrer über Asbest schulen.“

Der Königliche Erlass sieht auch vor, dass die Schulen über ihren Schulträger ein Inventar durch ein akkreditiertes Unternehmen erstellen lassen müssen. Aber dieses Thema ist sehr sensibel: „Bei einigen unserer Interventionen in den Schulen lehnten die Direktionen es ab, uns dieses Inventar zu liefern, wenn sie denn über eines verfügen. Das ist in vielen Schulen nicht der Fall“, stellt Liliane Ray fest. „Wenn sie über dieses Inventar verfügen, ist es den Eltern nicht zugänglich. Dieser Bericht müsste auch den Gewerkschaftsdelegierten zur Verfügung gestellt werden.“

Der Königliche Erlass sieht darüber hinaus vor, dass vor jeder strukturellen Arbeit in den Schulen systematisch ein neues Inventar erstellt werden muss. Das Unternehmen, das die Arbeiten durchführt, muss ebenfalls ein vollständiges Inventar erstellen.

Das Asbestproblem in den Schulen wird sich nicht schnell regeln lassen. „Die beste Prävention ist die Beseitigung des Asbest. Dazu bräuchte man einen ehrgeizigen Plan. Doch dazu muss zunächst einmal der politische Wille bestehen.“



Die Gewerkschaften und ihr Image

„Geiselnahme“, „Unruhestifter“, „Illegalität“, „Verantwortungslosigkeit“, ... Streiks und Demonstrationen führen in den Medien häufig dazu, dass Kommentare von Gewerkschaftsorganisationen diskreditiert werden. Ein Forscher der ULB interessierte sich für die Frage.

Mathieu Stale, promovierter Geograph der ULB und Mitglied des belgischen Observatoriums für Ungleichheiten, interessiert sich seit einigen Jahren für die Entstehung dieser gewerkschaftsfeindlichen Reden. Seine Forschungen führten ihn beispielsweise dazu, die Profile der Unterzeichner von gewerkschaftsfeindlichen Petitionen zu ermitteln. Oder die Inhalte von Leitartiklern zu überprüfen, die als Meinungsmacher bekannt sind. Die Schlussfolgerung, die er zieht, ist eindeutig: Die Opposition gegen die Gewerkschaften ist vor allem ein Widerstand der Oberschicht.

Nach Streiks und Demonstrationen gegen die Michel-Regierung Ende 2014 wies Mathieu Stale somit einen starken statistischen Zusammenhang zwischen dem Lebensstandard in den Kommunen, d.h. ihrem sozioökonomischen und kulturellen Kapital, und dem Prozentsatz an Petitions-

unterzeichnern auf, die soziale Bewegungen und Gewerkschaften anprangern. Sowohl in Brüssel als auch in Wallonien ist die Opposition in den reichen Gegenden am stärksten, was nicht überrascht, während sie in den ärmeren Gemeinden unterrepräsentiert ist.

Die Rolle der Medien

Die Medien sind nicht nur die Mittler, sondern auch eindeutig Akteure dieser gewerkschaftsfeindlichen Reden, sagt der Forscher: „Ob Journalisten, Gäste von Nachrichtensendungen oder Leitartikler, die Stimmen, die eine politische oder Experten-Meinung äußern dürfen, sind meist weiß und diplomiert. Diese Angehörigen der oberen Sozialschichten sind weniger gewerkschaftlich organisiert, weniger mit sozialen Risiken (Arbeitsplatzverlust oder wirtschaftlicher Prekarität) konfrontiert und leben in einem sozialen Umfeld, das von sozialen Bewegungen weit entfernt ist. Folglich sind sie sensibler und feindlicher gegenüber sichtbarer „sozialer Gewalt“, während sie mit wirtschaftlicher Gewalt wenig oder weniger konfrontiert werden.“

Ein Beispiel: Mathieu Stale hat zwischen Oktober 2014 und Februar 2016

23 gewerkschaftsfeindliche Leitartikel bei Le Soir und La Libre gegenüber 6 neutralen und 6 positiven Leitartikeln gefunden. Oder auch bei den 2016 auf La Première (RTBF) ausgestrahlten Nachrichtensendungen. 90 % der Gäste dieser Sendungen sind politische, wirtschaftliche oder akademische Experten, von denen nur 20 % Frauen sind. Für ihn ist die von den Medien geforderte „Neutralität“ also die der Oberschicht, die sich dort ausdrückt.

Ein weiterer Trend: Arbeitgeber und „orthodoxe“ Ökonomen haben ein Quasi-Monopol, wenn es um Meinungen und Einschätzungen zu Wirtschaft und Beschäftigung geht. Dabei werden vor allem Finanz- und Börsenstandpunkte vertreten. Die Gewerkschaften sind in den meisten Fällen von wirtschaftlichen und politischen Analysen ausgeschlossen. „Es sind die ‚orthodoxen Experten‘ und die Arbeitgeberwelt, die dominieren. Arbeitnehmer und ihre Vertreter werden nicht als relevante Akteure betrachtet, außer in Zeiten sozialer Konflikte. Auf die Rolle der Unruhestifter reduziert, müssen die Gewerkschaften ihre Vorgehensweise verteidigen und der Oberschicht widersprechen.“

Die Wortwahl

Liegt also alle Schuld bei den Journalisten? Wenn der Beruf seine Praktiken in Frage stellen muss, beharrt Mathieu Strale auch auf bestimmte Entwicklungen, die für den Medien-sektor spezifisch sind. Insbesondere auf die Prekarität des Berufes eines Journalisten, der seiner Meinung nach auch in bestimmten Medien zu einer Vereinheitlichung der Rede und zum Verschwinden der inhaltlichen Analysen beiträgt. *„Die sichtbaren Fakten - Streiks, Demonstrationen, Blockaden,... - haben Vorrang vor den anderen komplexeren Dimensionen: der Druck auf die Arbeit, die Prekarisierung usw. Darüber hinaus halten sich viele Journalisten daran, was von ihren Hierarchien und ihrer ‚Kundschaft‘ erwartet wird. Ohne die Möglichkeit, ein Thema zu analysieren, sind karikaturartige Voreingenommenheiten und Klischees übermediatisiert.“*

Ergebnis: In den Artikeln und Nachrichtensendungen werden die „spektakulären“ Folgen der Sozialkonflikte ausführlich kommentiert: Blockierte Kunden, Arbeitnehmer, denen der Betriebszugang verweigert wird, während die Forderungen der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften und die inhaltlichen Fragen zweitrangig sind. Manchmal beschränken sich die Medien auf Kurzinterviews auf der Straße oder führen wenig repräsentative Umfragen durch.

Nicht zuletzt schreibt der Forscher den verwendeten Worten in den Medien, die soziale Kämpfe beschreiben, eine große Bedeutung zu: „politischer“ Streik, Unmut, Geiselnahme, Recht auf Arbeit, Recht auf Streik,... *„All dies zeigt einen Mangel an Wissen, sogar eine Missachtung der Rolle von Gewerkschaften, der Kämpfe und der sozialen Errungenschaften. Indem sie diese Ansichten der Gesellschaft in den Medien mehrheitlich vermitteln, beteiligen sich die Medien an dem Klima der Opposition gegen die Gewerkschaften. Deren Forderungen und Methoden werden so dargestellt, als ob sie dem Gemeinwohl und der Bevölkerung entgegenstehen, obwohl sie die Interessen von mehr als 3,5 Millionen Mitgliedern vertreten und somit weit über die Hälfte aller belgischen Arbeitnehmer“,* so Mathieu Strale.

Wahldebatte zum Thema Arbeit

Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien lädt alle interessierten Bürger zu einer Wahldebatte am 23. April in Lüttich ein. Zentrale Themen sind: Arbeit und Finanzierung der sozialen Sicherheit, Arbeit und Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung sowie Arbeit und Arbeitszeitregelung.

An der Debatte nehmen Veronica Cremasco (Ecolo), Fabian Culot (MR), Frédéric Daerden (PS), Raoul Hedebeuw (PTB) und Alda Greoli (CdH) teil.

Wann? 23. April, um 19 Uhr

Wo? CSC Lüttich, Rue Grande Bêche 56

Schlechtwettermarken 2018

Alle Arbeiter des Baugewerbes, die in einem Unternehmen mit der LSS-Kennziffer 024 oder 054 beschäftigt sind, haben Anrecht auf Schlechtwettermarken. Die Karten werden ab dem 1. April 2019 verteilt. Der auf der Karte vermerkte Betrag entspricht 2 % des zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember 2018 verdienten Bruttolohnes.

Die erste Auszahlung der Schlechtwettermarken ist für den 29. April 2019 vorgesehen. Sollten Sie keine Karte erhalten haben und der Meinung sein, eine solche beanspruchen zu können, kontaktieren Sie bitte die CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE).

Sie können diese Karte in einem CSC-Dienstleistungszentrum oder bei der CSCBIE abgeben.



Infos +
CSCBIE 087/85 99 66
cscbie.verviers@acv-csc.be



Wie fülle ich meine deutsche Steuererklärung aus?

Der Deutschland-Grenzgänerdienst der CSC bietet auch in diesem Jahr Informationsveranstaltungen zum Ausfüllen einer deutschen Steuererklärung an. Diese Infoabende richten sich ausschließlich an aktive Grenzgänger, nicht an Rentner.

>> Select Kelmis: Dienstag, 16.04.2019, 19 bis 22 Uhr

>> CSC Eupen: Mittwoch, 17.04.2019, 19 bis 22 Uhr

>> CSC Malmedy: Mittwoch, 24.04.2019, 9-12 Uhr und 14-17 Uhr

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

Belgien schickt 21 Abgeordnete ins EU-Parlament

Am 26. Mai wählen die Belgier 21 EU-Abgeordnete, darunter einen aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Sie werden mit den 705 Abgeordneten tagen, die in den 28 Mitgliedsstaaten mehr als 512 Millionen Europäer vertreten werden.

Am 26. Mai werden wir unsere Vertreter nicht nur auf Föderal-, Regional- und Gemeinschaftsebene, sondern auch auf europäischer Ebene wählen. Allerdings sind nur wenige Menschen an dieser Wahl interessiert, da sie zu Unrecht davon ausgehen, dass Europa von ihren täglichen Sorgen weit entfernt ist. Europa ist jedoch in vielen Bereichen des Privat- und Berufslebens involviert. Die Entscheidungen, die durch Vorschriften oder Richtlinien getroffen werden, haben einen konkreten Einfluss auf das tägliche Leben von Bürgern und Arbeitnehmern.

Während Europa eine Reihe von wichtigen Errungenschaften erbracht hat, darunter Frieden und sozialen Fortschritt, hat seine Sparpolitik viele Bürger enttäuscht. Dies führte zum Auftreten oder zur Wiederbelebung von euroskeptischen, europhoben und populistischen Parteien in mehreren Ländern der Europäischen Union.

Der Brexit ist zweifellos der sichtbarste Teil dieser europäischen Ernüchterung. In Erwartung des EU-Austritts Großbritanniens wird die Zahl der Abgeordneten von 751 auf 705 sinken. 27 der 73 britischen Sitze werden zwischen den Mitgliedstaaten umverteilt, 46 bleiben frei für eventuelle zukünftige Erweiterungen⁽¹⁾. In diesem düsteren Kontext ist es wichtiger denn je, für Europaabgeordnete zu stimmen, die Europa verändern und positiv weiterentwickeln möchten.

Das EU-Parlament wird alle fünf Jahre von den Bürgern der Mitgliedsta-

ten der Europäischen Union gewählt, d.h. von fast 512 Millionen Menschen. In jedem Staat präsentieren Parteien ihre Listen. Die gewählten Abgeordneten schließen sich politischen Fraktionen an, in denen Abgeordnete aus anderen Staaten sitzen, die derselben politischen Tendenz angehören: die Europäische Volkspartei (EVP) mit einer christdemokratischen

Tendenz, die Partei der Europäischen Sozialdemokraten (SPE), die Grünen mit ökologischer Tendenz, die Liberaldemokraten- und Reformpartei (ELDR) mit liberaler Tendenz.

Belgien schickt 21 Abgeordnete in das Europäische Parlament: acht frankophone Europaabgeordnete, 12 Flamen und ein Deutschsprachiger. Bei den Europawahlen präsentieren die politischen Parteien dieselbe Liste in Wallonien (wallonischer Wahlbezirk mit Ausnahme der neun deutschsprachigen Gemeinden) und in Brüssel (französischsprachige Listen des Wahlbezirks Brüssel-Hauptstadt).

Für ein Europa im Gleichgewicht

Die CSC will ein Europa, das sich vereint und Verbindungen aufbaut und das auf Solidarität und sozialen Fortschritt ausgerichtet ist. Dieses Europa wird weder durch ungezügelt Sozial- und Steuerdumping noch durch eine dogmatische Wirtschafts- und Steuerpolitik aufgebaut, die den öffentlichen Behörden Einsparungen auferlegt und auf dem Abbau der Arbeitnehmerrechte beruht.

Um das Vertrauen der Bürger wiederherzustellen, muss Europa sozial und nachhaltig sein. Es muss unter anderem folgende Prioritäten setzen:

- ★ Die europäische Säule sozialer Rechte in Form von Rechten, Regeln und verbindlichen Ergebnissen verfassen, wobei für jede rechtliche Initiative die Kontrolle der sozialen Rechte obligatorisch ist;
- ★ Effektiveres Mittel zur Bekämpfung des Sozialdumpings einsetzen;
- ★ Eine Nachfolge für das Europa-2020-Programm aufstellen, das voll und ganz den Zielen für nachhaltige Entwicklung bis 2030 entspricht.
- ★ Auf europäischer Ebene Steuerdumping, Steuerbetrug und Steuerflucht bekämpfen;
- ★ Das europäische Modell fördern und absichern, auch durch Handels- und Investitionsabkommen, anstatt multinationalen Unternehmen Zugeständnisse zu machen.

Dieser Artikel ist ein Auszug aus dem CSC-Memorandum zu den Europawahlen.

(1) Eine eventuelle Verlängerung der Brexit-Verhandlungen nach den Wahlen könnte diese Reform in Frage stellen. Großbritannien hat infolgedessen bis zum 12. April Zeit, Kandidaten für die Europawahlen zu präsentieren.

WELCHE UMSCHULUNG FÜR BANKANGESTELLTE?



Ende 2018 hatte der Belgische Verband der Finanzbranche (Febelfin) ein Protokoll unter der Bezeichnung „Mobilität der Talente“ mit den drei Gewerkschaften (CNE, LBC und SETCa) vereinbart. Dieses Protokoll versucht, den Übergang der überzähligen Bankangestellten zu anderen Sektoren zu organisieren.

RÜCKGANG DER BESCHÄFTIGUNG IM BANKENSEKTOR

Seit der Krise im Jahr 2008 wurden 20.000 Arbeitsplätze im Bankensektor gestrichen. Experten erwarten mehr oder weniger die gleiche Entwicklung für die nächsten 10 Jahre. Diese Stellenstreichungen geschehen unter dem Vorwand der Digitalisierung, dabei geht es aber nicht zuletzt um die Maximierung der Profite.

Bisher gingen die Banken dieses Problem alleine an. Deren Lösungen sorgten aber für reichlich Diskussionsstoff. Bei ING zum Beispiel hat das Sozialabkommen infolge der Umstrukturierung eine gute Lösung für die Mitarbeiter ab 55 Jahren gefunden, die das Unternehmen verlassen mussten. Allerdings konnte es weder die Verschwendung von Ressourcen vermeiden, noch den erhöhten Stress für das verbleibende Personal. Zudem

wirft es ethische Fragen bezüglich der Arbeitnehmer auf, die in weniger reichen Sektoren oder Unternehmen beschäftigt sind. Diese verstreuten Initiativen, denen beschönigende Namen zuteil werden (job accelerator, mobility center, ...), sind meistens nur die Vorläufer von Entlassungen.

WELCHE SEKTOREN WERDEN PERSONAL BENÖTIGEN?

Die Zukunftsexperten sind sich über die Bedeutung von mindestens zwei Faktoren einig, die die Zukunft bestimmen werden: die demographische Entwicklung und der beschleunigte Wandel der Berufe unter dem Einfluss neuer Technologien. Ihrer Ansicht nach wird der Arbeitsmarkt auf lange Sicht mehr Personal für den Dienst am Menschen und in der Logistik benötigen. Diese Prognose ist allerdings fragwürdig, weil sie die zukünftigen Ressourcen der verschiedenen

Sektoren wenig berücksichtigt. Inwiefern wird zum Beispiel im Bereich der Dienstleistungen an Personen in die Beschäftigung investiert werden, wenn dieser Sektor immer mehr privatisiert wird? Trotzdem verhandelt Febelfin die Anwendung des Protokolls in Funktion dieser Voraussicht vorrangig mit diesen Sektoren.

WAS SCHLÄGT DAS PROTOKOLL VOR?

Ein Bankangestellter kann sich auf freiwilliger Basis in eines der vorgeschlagenen Umschulungsprojekte eintragen. Diese Projekte berücksichtigen zwei Faktoren. Der erste Faktor betrifft die Kompetenz: Der Angestellte erhält eine Hilfe bei der Umorientierung, wird über die Möglichkeiten des Arbeitsmarktes informiert und erhält eine Schulung hinsichtlich der erwogenen Funktion. Der zweite Faktor betrifft die vertragliche Begleitung: Da viele Schulungen langfristig angelegt sind, wird die Zahlung des Lohnes je nach Fall zwischen dem Arbeitgeber und dem Sozialfonds aufgeteilt. Einige spezielle Funktionen können auch „auf Probe“ ausgeführt werden. Dies soll ab September 2019 möglich sein.

ZU BEACHTENDE PUNKTE

Da es sich um ein Protokoll handelt und nicht um ein kollektives Arbeitsabkommen, müssen wir die Initiative in einer dynamischen Perspektive betrachten. Es gibt noch Grauzonen, die zu beurteilen sind. Die Rechtssicherheit der betroffenen Arbeitnehmer muss gewährleistet sein: Ein „Rucksack“ müsste gebildet werden können, der die erworbenen Rechte aufgrund der Betriebszugehörigkeit enthält. Die Finanzierung der Projekte durch den Sozialfonds muss auch kontrolliert werden. Die Mittel für die Ausbildung des Personals dürfen nicht den Kündigungsschädigungen entnommen werden. Auch die effektiven „Beschäftigungsmöglichkeiten“ in den Sektoren müssen überprüft werden. Der sogenannte „Mangel“ ist in Wirklichkeit oft nur ein ideologisches Argument.

Erweist sich die Beurteilung des Protokolls als positiv, werden wir uns vielleicht in Richtung der Schaffung eines echten Anrechtes der Arbeitnehmer auf einen sicheren Weg der beruflichen Umschulung hin entwickeln.



Arbeit und Privatleben (3)

Wie ist Ihre elektronische Kommunikation am Arbeitsplatz geschützt?

Diese juristische Chronik ist die dritte einer Reihe über Ihre Privatsphäre am Arbeitsplatz. Diesmal beleuchten wir Ihre Rechte im Falle der Kontrolle Ihrer E-Mails, Ihres Internets oder Handys.

Die vermehrte Nutzung von Kommunikationsmitteln wie Tablets oder Computer im Rahmen Ihrer Arbeit wirft eine Reihe von Fragen auf.

Wie lautet das Prinzip?

In zahlreichen Fällen erhalten Sie den Computer oder das Handy von Ihrem Arbeitgeber, damit Sie Ihre Arbeit verrichten können. Daher hat er zum Teil das Recht zu kontrollieren, wie Sie diese Werkzeuge nutzen. Allerdings hört dieses Recht dort auf, wo Ihr Privatleben beginnt. Daher darf er in keinem Fall eine ihrer persönlichen E-Mails öffnen. Achtung: Neben den Sonderregelungen des Arbeitsrechts gelten auch noch andere Bestimmungen. Zum Beispiel das Verbot von Rassismus oder betriebsinterne Regeln wie das Verbot, die sozialen Netze am Arbeitsplatz zu nutzen.

Darf Ihr Arbeitgeber Sie bei seiner Kontrolle eindeutig identifizieren?

Im Prinzip darf ein Arbeitgeber nur Zugriff auf die globalen Daten seiner Mitarbeiter haben, zum Beispiel auf die Anzahl der Anrufe oder E-Mails, die Sie getätigt oder gesendet

haben. Wenn er aber den genauen Inhalt einer Ihrer E-Mails erfahren möchte, muss er einige Grundsätze respektieren.

Welche Daten darf Ihr Arbeitgeber prüfen?

Ihr Arbeitgeber darf Ihre Nutzung des Internets und der sozialen Netzwerke nur kontrollieren, wenn er die Grundsätze der Zweckmäßigkeit, der Verhältnismäßigkeit und der Transparenz respektiert.

ZWECKMÄßIGKEIT

Die Kontrolle muss eines oder mehrere dieser Ziele verfolgen:

- › Die Prävention von unerlaubten oder verleumderischen Vorfällen, die gegen die guten Sitten verstoßen oder wahrscheinlich die Würde anderer untergraben;
- › Der Schutz wirtschaftlicher, kommerzieller und finanzieller Interessen des Unternehmens, die vertraulich sind;
- › Die gutgläubige Einhaltung der betriebsinternen Regeln.

In allen anderen Fällen hat Ihr Arbeitgeber keinen Zugriff auf den Inhalt Ihrer elektronischen Mitteilungen.

VERHÄLTNISSMÄßIGKEIT

Die gesammelten Daten müssen für die durchgeführte Kontrolle notwendig, angemessen, relevant und nicht übertrieben sein, damit die Einmischung in Ihr Privatleben so gering wie möglich bleibt. Wenn Ihr Arbeitgeber zum Beispiel etwas von einer verleumderischen E-Mail in Bezug auf einen Ihrer Kollegen mitbekommt, besteht kein Grund, zusätzlich zu Ihren beruflichen Mails Ihr berufliches Handy zu kontrollieren, um Ihre eventuelle Beteiligung festzustellen.

TRANSPARENZ

Der Arbeitgeber, der ein Kontrollsystem einführen möchte, muss den Betriebsrat oder gegebenenfalls die Gewerkschaftsdelegation (oder die Arbeitnehmer selber, wenn keine Delegation im Unternehmen besteht) darüber informieren.

Beim Anbringen des Kontrollsystems informiert der Arbeitgeber jene, die von dieser Kontrolle betroffen sind. Diese Information muss effektiv, verständlich und aktuell sein. Damit soll die Transparenz der Datenkontrolle verbessert werden und ein betriebsinterner Dialog entstehen. Anschließend müssen diese Systeme regelmäßig beurteilt werden, um deren Funktionsweise zu verbessern.

Und in den sozialen Netzwerken?

Wenn einer Ihrer Kollegen (oder einer Ihrer Freunde oder Sie selbst) ein Foto von Ihnen im Urlaub in sozialen Foren postet, verliert diese Information ihren privaten Charakter und Ihren daran gebundenen Schutz? Oder muss diese Mitteilung weiterhin als privat



betrachtet werden? Mit anderen Worten, welche Mitteilungen sind von den oben genannten Regelungen geschützt?

PRIVATER ODER ÖFFENTLICHER CHARAKTER DER MITTEILUNGEN

Die geschützten Mitteilungen sind diejenigen, die innerhalb einer begrenzten Anzahl von Personen zirkulieren und von denen Sie berechtigterweise erwarten können, dass sie privat bleiben. Das ist zum Beispiel der Fall bei einem Anruf von Ihrem Arbeitstelefon aus, wenn Ihr Arbeitgeber keine Angaben über eine Überwachung mitgeteilt hat. Oder auch, wenn Sie einem Ihrer Freunde eine private E-Mail senden. Wenn Ihr Arbeitgeber aber ein potentieller Empfänger Ihrer Nachricht ist oder wenn er die Information unfreiwillig erhält (z.B. über einen Ihrer Kollegen), gilt der Schutz normalerweise nicht.

Wenn man aber im Gegensatz dazu eine Mitteilung als öffentlich betrachtet, gilt der Schutz der Vertraulichkeit der Kommunikationen nicht. Frei zugängliche und direkte Informationen werden im Allgemeinen öffentlichen Mitteilungen gleichgestellt. Wenn Sie eine Mitteilung im sozialen Netzwerk posten, gilt diese als öffentlich, da die auf diese Weise veröffentlichten Infos leicht zugänglich sind. Die Rechtsprechung geht in diesem Falle davon aus, dass Sie auf Ihr Recht auf Privatleben verzichtet haben.

Achtung: Bei der Anwerbung suchen die Arbeitgeber oft Ihre persönlichen Daten im Internet, um Ihr Profil zu erstellen. Achten Sie daher darauf, wie Sie sich selbst öffentlich präsentieren!

NUTZUNG DER INFORMATIONEN

Wenn Ihr Arbeitgeber auf legale Weise Zugriff auf kompromittierende Informationen zu Ihrer Person hat, könnte er diese gegen Sie verwenden. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn Sie in sozialen Netzwerken kündigen, in Urlaub zu fahren, offiziell aber krankgeschrieben sind.

Manchmal können sogar illegal erworbene Informationen genutzt werden, was Sie dazu veranlassen sollte, größte Vorsicht bei der Nutzung der Kommunikationsmittel am Arbeitsplatz walten zu lassen.

Gute Reflexe

Wie schützen Sie Ihre elektronischen Mitteilungen?

Vermeiden Sie zunächst das Veröffentlichen kompromittierender Mitteilungen im Internet. Überprüfen Sie im Zweifelsfall Ihre Privatsphäre-Einstellungen. Vorsicht auch bei privaten E-Mails und SMS, die Sie senden. Sie sind nicht immun gegen ein Leck, das Ihnen anschließend schaden könnte.

Wenn Ihr Arbeitgeber trotz dieser Tipps elektronische Mitteilungen abgefangen hat, unterscheidet man zwischen zwei Situationen: entweder hat er diese rechtmäßig erhalten (Ihr Konto ist öffentlich oder Sie haben sich beim Empfänger vertan) oder er hat sie unrechtmäßig erhalten (er hat sich bei Ihnen eingeloggt, um Ihre E-Mails zu lesen).

Im ersten Fall ist der Arbeitgeber vollkommen im Recht und es wird sehr schwierig sein, sich dem Gebrauch, den er davon macht, zu widersetzen.

Im zweiten Fall ist es schwieriger festzustellen, ob das Beweismittel vor Gericht akzeptiert wird, um eine Entlassung oder eine Disziplinarstrafe zu rechtfertigen. Das hängt vom Ermessen der Gerichte ab.

Ihr Arbeitgeber hat Ihr Recht auf Privatsphäre verletzt: Welche Sanktionen gelten?

Zivil- und strafrechtliche Sanktionen gelten für Arbeitgeber, die nicht die Privatsphäre Ihrer Kommunikationen am Arbeitsplatz respektieren. Wenn darüber hinaus Informationen von Ihrem Arbeitgeber illegal erworben wurden, können diese nicht vor Gericht verwendet werden.



©EC

Europa muss mehr auf soziale Fragen achten

„Benchmarking Working Europe“ ist ein vom europäischen Gewerkschaftsinstitut veröffentlichter Jahresbericht, der anhand von mehrdimensionalen Indikatoren den Fortschritt in bestimmten Bereichen darlegt, die für die Gewerkschaften und das soziale Europa wichtig sind.

Aus dem Bericht 2019 geht hervor, dass - obwohl sich die europäische Wirtschaft im Aufschwung befindet - große soziale und strukturelle Probleme bestehen bleiben. Zum Beispiel sind die realen Löhne (unter Berücksichtigung der Inflation) in 10 europäischen Ländern niedriger als sie vor der Krise 2008 waren. In Griechenland sind die Löhne am spektakulärsten gesunken, in Belgien ist der Durchschnittslohn unverändert geblieben.

10 % Arbeitnehmer sind arm

Die einzigen Länder, die deutliche Lohnverbesserungen erfahren haben, befinden sich in Mittel- und Osteuropa.

Der Bericht stellt ebenfalls fest, dass die Arbeit keine Garantie mehr darstellt für ein menschenwürdiges Einkommen. Die „armen Arbeitnehmer“ stellen bereits 10 % der gesamten Ar-

beitnehmerschaft dar. Diese Feststellung steht in Zusammenhang zur oft unzureichenden und prekären Qualität vieler neu geschaffener Arbeitsplätze (atypische Beschäftigungen, Teilzeitarbeit und befristete Arbeit). Der Bericht weist ebenfalls auf die mangelnden sozialen Fortschritte der EU hin.

Die länderspezifischen Empfehlungen der Kommission für 2018/2019 unterstützen kaum die in der neuen sozialen Säule anvisierten Ambitionen wie „faire Löhne“, „angemessener Mindestlohn“ und „Sozialdialog“. Die Ziele, die sich auf den Haushalt und den Wettbewerb beziehen, wiegen deutlich schwerer als die sozialen Ziele.

Faire Arbeitsbedingungen garantieren

Der Bericht empfiehlt unter anderem, dass den sozialen Fragen eine größere Bedeutung zugemessen werden muss, um den Arbeitnehmern faire Arbeitsbedingungen zu garantieren. Auch sollte die Beschäftigungspolitik überprüft werden. Ungleichheiten und Unsicherheiten sollen durch die Umkehrung der Deregulierung und die Stärkung des Sozialdialogs bekämpft werden.



Infos +
www.etui.org

Demo: 26. April Brüssel

Gerechteres Europa für die Arbeitnehmer

Genau einen Monat vor den Europawahlen demonstrieren die europäischen Gewerkschaften, darunter auch die CSC, am 26. April in Brüssel für ein gerechteres Europa. Für ein Europa, das Demokratie und soziale Gerechtigkeit fördert, für qualitative Jobs, höhere Löhne und Renten, für gerechte Übergänge zu einer digitalen und emissionsarmen Zukunft.

Das im Mai gewählte EU-Parlament wird entweder am Rückschritt teilnehmen - aufgrund einer verstärkten Steuer- und Lohnkonkurrenz und des Sozialdumpings - oder es wird sich am Aufbau einer besseren Europäischen Union beteiligen, wo leben und arbeiten möglich ist. Die europäischen Gewerkschaften machen mobil um zu zeigen, dass die nationalistischen, rechtsextremen und anti-europäischen Parteien keine Lösung darstellen für die Probleme, mit denen die europäischen Bürger heute konfrontiert werden.

Wann? 26. April, 10.30 Uhr
Wo? Luxemburg-Platz in Brüssel



©shutterstock