



Aufhebung des Nachtarbeitsverbots? Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Hunderte Euro weniger im Jahr durch Arizona-Pläne

Seite 4

Ehrgeizige Industriepolitik unerlässlich

Seite 5

Meldungen

Seite 6

Grenzgänger Luxemburg

Seite 7

Vorsicht bei einvernehmlicher Kündigung

Seiten 8-11

Dossier: Aufhebung des Nachtarbeitsverbots?

Seite 12

Meldungen

Seite 13

Abgelehnte Arbeitsunfälle

Seiten 14-15

CNE-Info

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes	Vera Hilt
Claudine Legros	Liliane Louges
Angela Mertes	Jochen Mettlen
Mike Mettlen	

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 087/85 99 98

CSC Eupen

Sprechstunden: dienstags und donnerstags,
jeweils von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St.Vith

Sprechstunden: montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.stvith@acv-csc.be

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

Eine Frage zum Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,....)?

Kontaktieren Sie die juristische Erstberatung *per Telefon oder Mail:*

Montags bis donnerstags

8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.30 Uhr bis 16 Uhr
Freitags 8.30 Uhr bis 12 Uhr

087/85 99 22 • csc.ostbelgien@acv-csc.be

JURISTISCHER BEISTAND

Für jeden juristischen Beistand oder für eine laufende Akte kontaktieren Sie unseren juristischen Dienst:

CSC Eupen

Sprechstunden: donnerstags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

CSC St. Vith

Sprechstunden: dienstags auf Termin
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

087/85 99 33 • grenzganger.luxemburg@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

087/85 99 49 • grenzganger.deutschland@acv-csc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Hunderte Euro weniger im Jahr durch Arizona-Pläne

Sollten die Arizona-Parteien ihre Pläne zur Abänderung der automatischen Lohnindexierung umsetzen, würden viele Beschäftigte jedes Jahr mehrere Hundert Euro verlieren. Im Reinigungssektor lägen die Lohneinbußen bei zirka 1.000 Euro pro Jahr. Das geht aus Berechnungen der CSC Nahrung und Dienste hervor. Die Arizona-Pläne führen vor allem zu höheren Gewinnen für Unternehmen und zu Kaufkraftverlusten für Arbeitnehmer.



Bei Redaktionsschluss hatte Regierungsbildner Bart De Wever noch keinen Durchbruch erzielt. Die Regierungsverhandlungen waren ins Stocken geraten, nachdem die flämischen Sozialisten und Christdemokraten Kritik an De Wevers Reformplänen geäußert hatten.

Eine Abänderung der automatischen Lohnindexierung, wie sie De Wever vorschwebt, würde Arbeitnehmern hunderte Euro pro Jahr kosten. Der Vorschlag sieht vor, dass der Index auf den Durchschnittswerten der letzten zwölf Monate anstatt der letzten vier Monate berechnet werden soll. Dies würde die Indexierung verzögern und die Kaufkraft der Arbeitnehmer verringern.

Minus 932 Euro brutto

Die CSC Nahrung und Dienste hat den Lohnverlust auf der Grundlage eines Bruttomonatslohns von 2.700 Euro berechnet, wenn die automatische Lohnindexierung im Jahr 2021 geändert worden wäre. Die Ergebnisse sprechen für sich. „Aus unseren Berechnungen geht hervor, dass Mitarbeiter aus der Reinigungsbranche 932 Euro brutto pro Jahr verloren hätten“, erklärt Steve Rosseel, Vorsitzender der CSC Nahrung und Dienste. Fast 1.000 Euro weniger pro Jahr würde das Reinigungspersonal hart treffen. Aber auch in anderen Branchen wären die Lohneinbußen erheblich. „In den Sektoren Bewachung, Lebensmittelhandel und Lebensmittelindustrie würden die Arizona-Pläne zu Einkommensverlusten von mehr als 500 Euro pro Jahr führen.“

Steve Rosseel sieht darin die Strategie der Arbeitgeber, die die Koalitionspartner auf eine schnelle Regierungsbildung drängt. „Die Arbeitgeber flehen die Parteien der künftigen Arizona-Koalition an, schnell eine Regierung zu bilden, weil sie mit einer Arizona-Regierung den Arbeitnehmern weniger zahlen müssen.“

„Will man die Arbeitnehmer verarmen lassen?“

Das bedeutet mehr Profit für die Unternehmen. „Vorige Regierungen hatten schon die Zusammensetzung des Warenkorb geändert, der die

Grundlage für die Berechnung der automatischen Lohnindexierung bildet. Im Jahr 2017 hatten sie auch das Gesetz von 1996 verschärft, was echte Lohnverhandlungen verhindert, selbst in Sektoren oder Unternehmen mit gleichbleibenden oder steigenden Margen“, sagt der Vorsitzende der CSC Nahrung und Dienste. „Es gibt keinen Grund, an der automatischen Indexierung der Löhne zu rütteln, es sei denn, man will die Arbeitnehmer verarmen lassen“, so Steve Rosseel.



Sektor des Arbeitnehmers	Jährlicher Verlust bei einer Änderung des Indexierungssystems (2021-2025)*
Reinigung	932 Euro
Bewachung	523 Euro
Lebensmittelhandel	548 Euro
Lebensmittelindustrie	505 Euro

(*) Die Verluste in den einzelnen Sektoren variieren je nach den Indexierungsmodalitäten.

Ehrgeizige Industriepolitik unerlässlich

Der Generalrat der CSC hat einen 14-Punkte-Plan für eine ehrgeizige Industriepolitik verabschiedet. Dieser Plan wird die Richtschnur der Gewerkschaft bei den Diskussionen in der Gruppe der Zehn im Hinblick auf eine Empfehlung für die Zukunft der Industrie darstellen.

Am 8. Januar stellte die Tupperware-Fabrik in Aalst nach 63 Jahren den Betrieb ein. Das vom Konkursverwalter eingenommene Geld wird zum Teil dazu dienen, die Abfindungen für die 270 Beschäftigten zu bezahlen. Tupperware ist einer der vielen Dominosteine, die in der Industrie fallen. Wenn wir die Industrie in unserem Land erhalten wollen, bedarf es einer ehrgeizigen Industriepolitik. Daher hat die CSC einen 14-Punkte-Plan ausgearbeitet.

Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC, erklärt: „Hier kommt den öffentlichen Behörden eine wichtige Rolle zu. Sie müssen auf koordinierte Weise die Rahmenbedingungen und Regelungen schaffen, die für Investitionen in nachhaltige Projekte notwendig sind. Die Föderalregierung und die Regionen sollten eine Liste der strategischen Sektoren und der Güter erstellen, die am besten hier in Belgien produziert werden. Bei der öffentlichen Förderung sollten Unternehmen mit einem sozialen und ökologischen Mehrwert bevorzugt werden. Generell sollten nachhaltige öffentliche Aufträge eingeführt werden. In allen Sektoren sollte die Kreislaufwirtschaft gefördert werden, denn sie reduziert sowohl unsere Ressourcenabhängigkeit als auch die Treibhausgasemissionen. Tausende menschenwürdige Arbeitsplätze müssen in den Schlüsselbereichen des ökologischen Wandels (Gebäuderenovierung, nachhaltige Ernährung usw.) geschaffen werden, und zu diesem Zweck müssen Ausbildungs- und Umschulungsprogramme entwickelt werden. Es muss Schluss sein mit dem derzeitigen Subventionswettbewerb der europäischen Länder.“

Wir brauchen eine europäische Koordination und eine Finanzierung der Industriepolitik. Freihandelsabkommen müssen realistische Klauseln über Arbeit, Menschenrechte und Umweltschutz enthalten. Die Industrie braucht ebenfalls eine zukunftsorientierte Energiepolitik. Auf Branchen- und Unternehmensebene müssen faire Übergangspläne entwickelt werden, um die Arbeitnehmer bestmöglich auf die Veränderungen vorzubereiten.“

Ein Wörtchen mitreden

„Als Gewerkschaft wollen wir auf allen Ebenen bei der Industriepolitik mitreden, damit alle Arbeitnehmerinteressen von Anfang an berücksichtigt werden, auch die der Beschäftigten von Subunternehmen. Es muss mehr getan werden für lebenslanges Lernen, die Entwicklung und Verbesserung von Kompetenzen... Es muss massiv in Innovationen investiert werden, die der Gesellschaft nützen. Und die globalen Wertschöpfungsketten müssen robuster, nachhaltiger und transparenter werden. Schließlich muss das Renault-Gesetz überarbeitet werden, damit die Arbeitnehmer und ihre Vertreter, auch die der Zulieferer, bei Umstrukturierungen besser als bisher informiert und konsultiert werden. Wir haben unseren 14-Punkte-Plan den anderen Sozialpartnern übermittelt. Die Mitglieder der Gruppe der Zehn⁽¹⁾ müssen jetzt versuchen, eine gemeinsame Position zu erarbeiten“, so die Generalsekretärin der CSC abschließend.

(1) Die Gruppe der Zehn (G10) ist eine Hochburg der sozialen Konzentration. Sie bringt die Führungsgremien der Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen zusammen.

GEWERKSCHAFTSAKTION

DAS INDUSTRIELLE EUROPA

→ MIT UNS!

5. FEBRUAR - 10 UHR

PLACE JEAN REY - BRÜSSEL

UNSERE JOBS, UNSERE INDUSTRIE, UNSERE STÄRKE!

-  **Nein zur Deindustrialisierung:** Unsere Arbeitsplätze und unsere Industrien schützen!
-  **Priorität den Arbeitnehmern:** Keine drastischen Entlassungen, sondern beachtliche Investitionen.
-  **Investitionen für einen gerechten Übergang:** Keine Sparmaßnahmen, sondern faire Regeln.
-  **Starke europäische Unterstützung:** EU-Mittel optimal ausschöpfen.
-  **Schluss mit dem unfairen Wettbewerb:** Unsere Industrie vor Missbrauch schützen.

Kundgebung am 13.02.

Öffentliche und kollektive Dienste halten die Gesellschaft am Laufen

Unterrichts- und Gesundheitswesen, öffentliche Verkehrsmittel, Feuerwehr und Polizei, Kinderbetreuung, Straßennetz, Müllabfuhr, Bibliotheken,...
Wir alle nehmen jeden Tag öffentliche und kollektive Dienstleistungen in Anspruch.

Diese Menschen und ihre Arbeit sind entscheidend für das Funktionieren unserer Gesellschaft.

Deshalb müssen wir in diese Dienste investieren, anstatt sie kaputt zu sparen. Und deshalb werden wir am 13. Februar an der nationalen Kundgebung teilnehmen.

WIR FORDERN:

- Effiziente, zugängliche und bezahlbare öffentliche und kollektive Dienste
- Mehr strukturelle Mittel und ausreichend Personal
- Ein starkes Statut und gute Arbeitsbedingungen
- Schluss mit den Angriffen auf das Rentensystem des öffentlichen Sektors



Unsere Forderungen und Infos zur nationalen Kundgebung finden Sie unter:
www.diecsc.be/Arizona



CSC-Regionalkomitee: Themenabende zu Demokratie, soziale Ungerechtigkeit, Finanzmacht und Klimakrise

„Demokratie in der Krise? Ostbelgien im Angesicht sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Herausforderungen.“ Unter diesem Motto veranstaltet das CSC-Regionalkomitee Eupen - Sankt Vith vier Themenabende über das Jahr verteilt.

Referent ist François Letocart, Dozent an der Autonomen Hochschule Ostbelgien. Er versteht es, drängende Themen unserer Zeit spannend und greifbar zu veranschaulichen. Werden Sie aktiv, denken Sie mit und tauschen Sie sich aus. Es erwarten Sie interaktive Workshops, bei denen Ihre Meinung zählt.

11.02.2025: „Eine zweispurige Welt“ - Soziale Ungleichheit. Wer profitiert und wer bleibt auf der Strecke?

08.04.2025: „Geld regiert die Welt - Die Regeln im Spiel

um Macht und Einfluss“. Wie mächtig sind die Finanzmärkte und welchen Einfluss haben sie auf unser Leben?

23.10.2025: „Es gibt keinen Planeten B“ - Was können wir gegen die Klimakrise tun? Welche Verantwortung tragen wir als Gesellschaft?

02.12.2025: „Die Demokratie - Engagiert oder resigniert?“ Wie schützen wir unsere Demokratie vor Machtmissbrauch und extremen politischen Strömungen?

Die Themenabende beginnen jeweils um 18:30 Uhr und finden in der CSC Eupen, Aachener Straße 89, statt.

Anmeldung erwünscht unter:
susanne.niessen@acv-csc.be

Wir freuen uns darauf, Sie begrüßen zu dürfen!



Arbeitslosenzahlen

Ende Dezember waren in der deutschsprachigen Gemeinschaft 2.538 Personen arbeitslos, 234 mehr als im Jahr davor. Das teilt das Arbeitsamt mit. Die Arbeitslosenquote steigt von 6,1 % im Dezember 2023 auf 6,8 % im Dezember 2024. Im Kanton Eupen liegt die Arbeitslosenquote bei 8,9%, in der Eifel bei 3,7 %. Die Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen liegen mittlerweile mit 6,7% und 6,9% nahezu gleichauf.

www.adg.be/statistik

Sozialplan Audi Bxl

Die Gewerkschaften und das Management von Audi Brussels haben sich auf einen Sozialplan geeinigt. Wochenlang hatten die Gewerkschaften für adäquate Entschädigungen gekämpft. Die Schließung des Audi-Werkes im Brüsseler Stadtteil Forest ist für Ende Februar vorgesehen. Rund 3.000 Mitarbeiter verlieren ihren Arbeitsplatz.



Audi-Zulieferer

Die Gewerkschaften kritisieren die äußerst niedrigen Beträge, die für den Sozialplan bei Imperial Logistics vorgeschlagen wurden. Die Beschäftigten des wichtigsten Audi-Zulieferers sollen einmalige Prämien zwischen 962 Euro und 3.500 Euro brutto, d.h. zwischen 200 und 300 Euro brutto pro Jahr der Betriebszugehörigkeit, erhalten. Die Gewerkschaften prangern auch die Politik an, die diese Situation ermöglicht hat. Sie fordern, dass das Renault-Gesetz verbessert wird, damit auch Subunternehmer und Leiharbeiter einbezogen werden.



Grenzgänger Luxemburg: Arbeitsunfähigkeit melden

Wer im Großherzogtum Luxemburg wegen einer Krankheit oder eines Unfalls nicht zur Arbeit erscheint, muss sich arbeitsunfähig melden. Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als zwei Arbeitstagen ist ein ärztliches Attest erforderlich. Der Arbeitgeber kann jedoch auch ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit die Vorlage eines ärztlichen Attests verlangen.

Fristen

- › Der Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter muss noch am selben Tag und schnellstmöglich (persönlich oder über einen Mittelsmann, mündlich oder schriftlich [per E-Mail, Fax oder SMS]) über die Arbeitsunfähigkeit informiert werden.
- › Das ärztliche Attest (Blatt 2) muss spätestens am 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit um Mitternacht an den Arbeitgeber übermittelt werden, selbst wenn die Büros geschlossen sind.
- › Das ärztliche Attest (Blatt 1) muss spätestens am 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit an die Gesundheitskasse (CNS) übermittelt werden.

Der Versicherte muss das 3. Blatt des ärztlichen Attests aufbewahren. Diese Vorgehensweise ist ebenfalls einzuhalten, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub ist, der durch die Arbeitsunfähigkeit unterbrochen wird.

Der Versicherte oder die Drittperson darf keine Zusätze, Eintragungen, Streichungen oder Änderungen von Daten am Attest vornehmen. Dies kann zu Sanktionen oder zur Nichtigkeit der Krankschreibung führen. Bei jedem Schriftverkehr muss die 13-stellige luxemburgische Sozialversicherungsnummer angegeben werden.

Grenzgänger

Grenzgänger können sich ein Attest über ihre Arbeitsunfähigkeit auch von einem Arzt in ihrem Wohnsitzland ausstellen lassen. Die belgische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird meistens nur in einfacher Ausführung ausgestellt. Es muss ein Duplikat für den Arbeitgeber beim Arzt angefragt werden.

Per Post oder online

Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann schriftlich eingereicht werden:

**Caisse Nationale de Santé (CNS)
Indemnités pécuniaires
L-2980 LUXEMBOURG**

Ab sofort stellt die CNS auch ein Online-Formular zur Verfügung, um die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Versicherten (Krankschreibung) oder seines Kindes (Urlaub aus familiären Gründen) zu übermitteln. Das Formular befindet sich auf www.cns.lu in der Rubrik „Online-Dienste“.

Infos+ www.lcgb.lu 

Vorsicht bei einvernehmlicher Kündigung

Die CSC hat einen Anstieg der Anzahl einvernehmlicher Kündigungen (EK) von Arbeitsverträgen festgestellt. Bei der Analyse stellt sich heraus, dass es sich dabei oft um getarnte Entlassungen handelt, um keine Abfindung zahlen zu müssen. Die Unterzeichnung einer EK ist daher alles andere als risikofrei.



© Shutterstock

Die EK, auch bekannt als „Kündigung in beiderseitigem Einverständnis“, ist eine Methode, bei der ein Arbeitgeber und ein Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag gemeinsam auflösen. Im Gegensatz zur Entlassung, bei der nur der Arbeitgeber entscheidet, oder der Eigenkündigung, bei der nur der Arbeitnehmer entscheidet, handelt es sich bei der EK um eine gegenseitige Vereinbarung. Beide Parteien legen gemeinsam die Bedingungen für die Kündigung fest: das Datum, die Entschädigung usw.

In diesem Zusammenhang ist es verboten, die andere Partei zu zwingen, zu bedrohen oder zu manipulieren,

eine Umstrukturierung auszunutzen oder zu versuchen, das Arbeitsrecht zu umgehen. So kann ein Arbeitgeber beispielsweise keine EK anbieten, um die Zahlung der im Falle einer Entlassung fälligen Entschädigung zu vermeiden, indem er mit einer Entlassung aus schwerwiegendem Grund droht.

Die einzige Möglichkeit, gegen eine getarnte EK vorzugehen, besteht darin, Zeugenaussagen von Kollegen einzuholen, die den auf die Person ausgeübten Druck bestätigen, was fast unmöglich ist.

Sie sollten niemals eine EK unterzeichnen, ohne von einem Gewerkschaftsdelegierten oder einer anderen Person Ihrer Wahl unterstützt zu

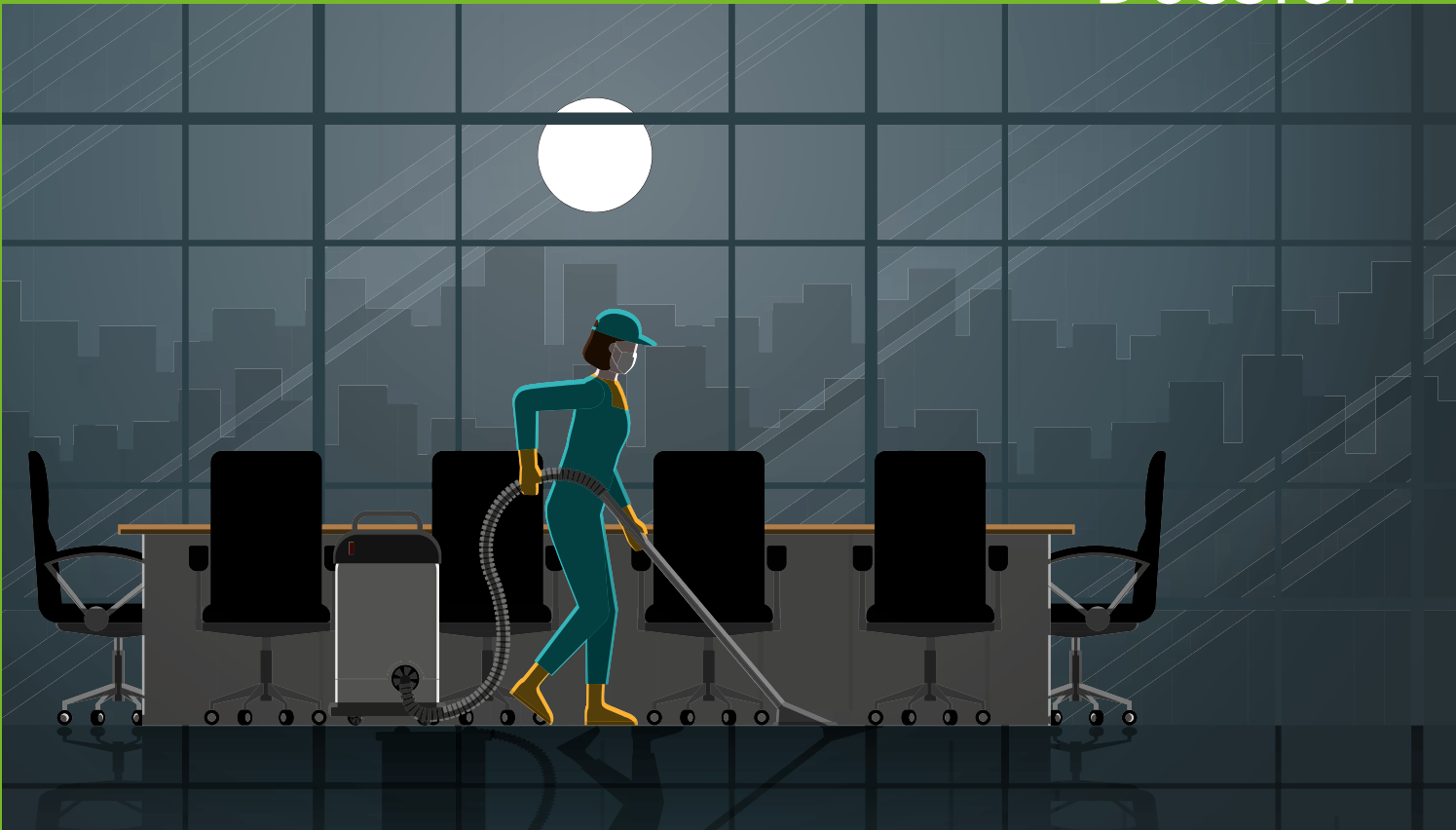
werden. Mit der Unterzeichnung einer EK verzichtet der Arbeitnehmer auf seine Abfindung oder Kündigungsentschädigung (es sei denn, zum Zeitpunkt der Unterzeichnung wurde die Gewährung eines 13. Monats, bezahlten Urlaubs usw. vereinbart) und auf sein Recht auf Arbeitslosigkeit. Um nämlich Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben, müssen Sie Ihren Arbeitsplatz unfreiwillig verloren haben. Die EK wird zu einem Problem mit dem LfA führen. Der ehemalige Arbeitnehmer wird vorgeladen, um seinen Arbeitsplatzverlust zu begründen. Es besteht das Risiko, dass er zwischen vier und 52 Wochen kein Arbeitslosengeld erhält.

Erfahrungen

„Ich dachte, ein Problem mit der Chefin zu lösen. Ich habe so aber ein noch größeres Problem mit dem LfA geschaffen“

„Ich war seit acht Jahren im Unternehmen, als meine Chefin pensioniert und durch eine Kollegin ersetzt wurde. Letztere verteilte die Aufgaben neu, aber ungleichmäßig. Mein Arbeitspensum stieg, während andere verschont wurden. Als ich mich darüber beschwerte, war die Antwort klar: Entweder du akzeptierst das oder du gehst. Am Ende machten der Druck und die paradoxen Anordnungen mich krank. Als ich wieder zu arbeiten anfing, schwieg mich das ganze Team an. Niemand sprach mehr mit mir. Ich habe das in einer Teamversammlung angesprochen und mir wurde gesagt, dass wir nach der Versammlung darüber reden würden. Als ich zum Gespräch erschien, waren meine Chefin und der Personalchef anwesend. Sie begrüßten mich mit einem Lächeln, fragten,

wie es mir gehe und waren sehr freundlich. Das hat mich gerührt, und sie sagten auch, sie würden sehen, dass es mir nicht gut ginge, dass die Arbeit für mich schwer würde. Sie hatten eine Lösung parat, die alles regeln würde, nämlich den Arbeitsvertrag im gegenseitigen Einverständnis beenden. Dann könnte ich mir etwas anderes suchen, das besser zu mir passe und wäre in der Zwischenzeit arbeitslos. Ich verstand nicht alles, aber ich wagte nicht, nach Erklärungen zu fragen. Ich war erleichtert, nicht mehr von ihnen unter Druck gesetzt zu werden. Als ich wegen meiner Arbeitslosigkeit zur Gewerkschaft ging, erfuhr ich, dass ich Gefahr lief, ohne Arbeitslosengeld dazustehen...“



Aufhebung des Nachtarbeitsverbots?



Die von Bart De Wever im Rahmen der Regierungsbildung verfasste „Supernote“ sieht eine Aufhebung des seit 1921 geltenden Nachtarbeitsverbots vor. Blicken wir auf eine Aktivität, die nicht immer ohne Folgen für die Gesundheit bleibt.

Für eine beträchtliche Anzahl von Arbeitnehmern in Belgien ist die Nachtarbeit, d. h. jede berufliche Tätigkeit, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr morgens ausgeübt wird, eine Realität. Knapp 10 % der Arbeitnehmer arbeiten gelegentlich oder regelmäßig nachts. Dies entspricht einem erheblichen Anteil der Beschäftigten in Sektoren wie Industrie, Gesundheit, Soziales, Sicherheit und E-Commerce.

Heute besteht noch das Prinzip des Nachtarbeitsverbots, mit einer Reihe von Ausnahmen, die diese unter bestimmten Voraussetzungen ermöglichen. Dort wo Nachtarbeit geleistet wird, ist ihre Ausführung Gegenstand von Verhandlungen, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit und Vergütung, um die mit dieser Art von Arbeit verbundenen Unannehmlichkeiten auszugleichen. Aber Bart De Wevers „Supernote“ deutet darauf hin, dass die Arizona-Koalition Änderungen diesbezüglich vornehmen möchte.

Ein (manchmal) notwendiges Übel

Für die CSC ist die Nachtarbeit ein notwendiges Übel, wenn sie durch die Art der Arbeit (z. B. im Sicherheitsbereich) oder durch die Notwendigkeit eines Tag- und Nachtdienstes gerechtfertigt ist: Krankenhäuser, Hotels, Energie, Transport und Industrien, in denen die Produktion niemals unterbrochen werden darf.

Während Nachtarbeit in vielen Fällen eine erzwungene Entscheidung ist, kann der Zusatzlohn, der sie ausgleicht, sofern er (durch Tarifverhandlungen) vorgesehen ist, ein Faktor sein, der einen Arbeitnehmer dazu veranlasst, diese Entscheidung zu treffen. Nachtarbeit kann auch eine Standardlösung für Menschen sein, die sich tagsüber um ihre Kinder kümmern möchten. Es gibt also Licht und Schatten im Verständnis für diese besonderen Arbeitszeiten.

Gesundheitsauswirkungen

Die Abschaffung des in der „Supernote“ erwähnten Verbots der Nachtarbeit wirft nicht nur prinzipielle, sondern auch gesundheitliche Fragen auf. Obwohl es keine belgischen Statistiken zu diesem Thema gibt, weisen viele internationale Studien darauf hin, dass Nachtarbeit erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer haben kann. Amerikanische Studien zeigen, dass Nachtarbeit die Sterblichkeit um 11 % erhöht. Es ist auch wahrscheinlich, dass sie sich auf die Aufrechterhaltung eines ausgewogenen Sozial- und Familienlebens der Arbeitnehmer auswirkt, was das psychische Wohlbefinden beeinflusst. Wenn wir das Thema aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive betrachten, sehen wir, dass weibliche Arbeitnehmer dem Risiko von Fruchtbarkeits- und Schwangerschaftskomplikationen ausgesetzt sind. Laut einer aktuellen dänischen



Studie erhöht die Arbeit an mindestens zwei Nächten pro Woche das Risiko einer Fehlgeburt in der folgenden Woche um ein Drittel⁽¹⁾. Die Nachtarbeit scheint auch ein Risikofaktor für Brustkrebs bei Frauen zu sein. In diesem Zusammenhang ist es wichtig daran zu erinnern, dass Nachtschichtarbeit (mit unregelmäßigem Wechsel von Tag- und Nachtarbeitszeiten) vom Internationalen Krebsforschungszentrum beim Menschen als wahrscheinlich krebserregend eingestuft wurde.

„Die spezifische Rolle der Arbeitsbedingungen wird bei der Festlegung der Gesundheitspolitik nur unzureichend berücksichtigt. In Aufklärungskampagnen zur Früherkennung von Brustkrebs fällt weder das Wort Arbeit noch das Thema Nachtarbeit“, bedauert Laurent Vogel, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI). Zumindest ist daher eine regelmäßige ärztliche Überwachung notwendiger denn je, um gesundheitliche Probleme im Zusammenhang mit Nachtarbeit zu erkennen und zu verhindern.

Sozialer Rückschritt

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage nach der Notwendigkeit von Nachtarbeit, insbesondere in den E-Commerce-Sektoren, die in diesem Bereich als zweifelhaftes Testgelände dienen. Die „Supernote“ mit ihren starken N-VA-Akzenten ignoriert diese Probleme zweifellos und macht trotz der negativen (und nachgewiesenen) Auswirkungen der Nachtarbeit auf die Gesundheit die Wettbewerbsfähigkeit zum ultimativen Horizont ihrer Dynamik. Ebenso wie die Abschaffung des Verbots der Sonntags- und Feiertagsarbeit, die ebenfalls in der „Supernote“ erwähnt wird, würde die Abschaffung des Nachtarbeitsverbots eine gefährliche Maßnahme der Flexibilisierung der Arbeit darstellen, die zum Wegfall des Zeit- und Lohnausgleichs führen würde. Eine inakzeptable Maßnahme.

(1) Quelle: „La Dépêche“.

Wenn die Arbeit der Gesundheit schadet

Die wichtigsten Gesundheitsauswirkungen der Nachtarbeit

- » Eine Störung des zirkadianen Rhythmus kann zu Schlafstörungen (verminderte Qualität und Dauer), Tagesschläfrigkeit und verminderter Wachsamkeit führen, was das Risiko von Unfällen am oder außerhalb des Arbeitsplatzes erhöht.
- » Erhöhtes Risiko für Verdauungsprobleme (Nachtarbeit fördert kein gesundes Essverhalten) und Herz-Kreislauf-Erkrankungen, einschließlich Bluthochdruck und koronarer Herzkrankheit.
- » In Bezug auf die psychische Gesundheit ein erhöhtes Risiko für Stress, Angstzustände und Depressionen.
- » Krebsrisiko: Nachtschichtarbeit, d.h. mit unregelmäßigem Wechsel von Tag- und Nachtarbeit, wurde als wahrscheinlich krebserregend für den Menschen eingestuft. Studien, die unter anderem unter Krankenschwestern durchgeführt wurden, die Nachtschichten arbeiten, zeigen ein höheres Brustkrebsrisiko bei diesen Mitarbeiterinnen als bei denjenigen, die einen traditionellen Stundenplan haben.

In diesem Zusammenhang können Maßnahmen wie das Anbieten regelmäßiger Pausen, die Optimierung der Arbeitsorganisation und eine angemessene medizinische Nachsorge diese Risiken minimieren.

Quellen: ETUI und RTBF

Nachtarbeit ist ein Risikofaktor für Krebs, insbesondere für Brustkrebs.



© Shutterstock



E-Commerce: ein notwendiges Experiment?

Im E-Commerce-Sektor ist die Nachtarbeit zu einer wichtigen Variablen geworden, um die Nachfrage der Verbraucher nach schnellen Lieferungen zu befriedigen. Zum Nachteil der Arbeitsbedingungen.

2022 ergriff die Regierung Vivaldi im Rahmen ihres „Beschäftigungsabkommens“ Maßnahmen, um die Entwicklung des E-Commerce zu fördern. Diese ermöglichen es den Arbeitgebern in diesem Sektor, die Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 24 Uhr morgens durch ein gewöhnliches Kollektivabkommen einzuführen, d. h. das nur die Unterschrift einer Gewerkschaftsorganisation erfordert. Darüber hinaus können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern versuchsweise anbieten, auf freiwilliger Basis Dienstleistungen zwi-

schen 20 Uhr und 24 Uhr oder ab 5 Uhr morgens zu erbringen, ohne das Verfahren zur Änderung der Arbeitsordnung befolgen oder ein KAA abschließen zu müssen. Der Arbeitgeber kann dieses Experiment (nur) einmal für einen Zeitraum von maximal 18 Monaten durchführen.

„Es gibt eine ganze Reihe von Dienstleistungen, die notwendigerweise eine 24-Stunden-Aktivität beinhalten, aber in vielen anderen Situationen wird Nachtarbeit nur zur Gewinnsteigerung eingesetzt“, sagt Laurent Vogel, wissenschaftlicher ETUI-Mitarbeiter. Im E-Commerce-Bereich gibt es zum Beispiel nichts, was Menschen von heute auf morgen dazu zwingt, für Amazon zu arbeiten. Niemand würde sterben, wenn die Menschen nicht nachts für Amazon arbeiten würden. In dieser Frage der Annäherung an die Nacht-

arbeit kann die Gewerkschaft einen kritischen Blick darauf werfen: Welche Nachtarbeit ist wirklich notwendig für die Gesellschaft?“

Zumindest versäumte es die CSC nicht, diese Maßnahme zu kritisieren, die unter dem Deckmantel der „Schaffung von Arbeitsplätzen“ die Gefahr birgt, dass sich die Arbeitsbedingungen im Online-Handel verschlechtern, ohne dass die Gewerkschaften die notwendigen Garantien für die Gesundheit und das Wohlergehen der Arbeitnehmer ergreifen können. Diese Situation dürfte es auch schwierig machen, im Gegenzug für die Einführung der Nachtarbeit eine Entschädigung zu erhalten, und einen Sektor mit bereits sehr prekären Arbeitsbedingungen zusätzlich belasten.

Frauen und Gesundheit

Lahoucine Ourhibel, Generalsekretär der CSC Metea, sprach anlässlich eines der Gesundheit der Frauen gewidmeten Tages das Thema der Nachtarbeit bei Frauen an. Auszüge aus seiner Rede.

„Es gibt eine Reihe von Sektoren, die von unserer Berufszentrale abgedeckt

werden und in denen Frauen nachts arbeiten. Daher ist eine geschlechtersensible Risikoanalyse notwendig, um die Gefahren, denen Frauen in unseren Sektoren ausgesetzt sind, nicht zu unterschätzen. Es bestehen Maßnahmen zur Regelung der Nachtarbeit auf überberuflicher Ebene: Das KAA 46 legt die Regeln und den Schutz der

Arbeitnehmer auf dieser Ebene fest und ermöglicht es dem Arbeitgeber, seine Produktion zu organisieren. Bei Verhandlungen auf Sektorebene ist es schwierig, separate KAA für Frauen und Männer zu haben, aber es gibt spezifische Bestimmungen für Frauen. Die offensichtlichsten sind diejenigen, die schwangere Frauen betreffen. Diese KAA werden auf sektoraler Ebene verbessert, insbesondere im Metallsektor, in der Metallverarbeitung und im Textilsektor. Wir konzen-

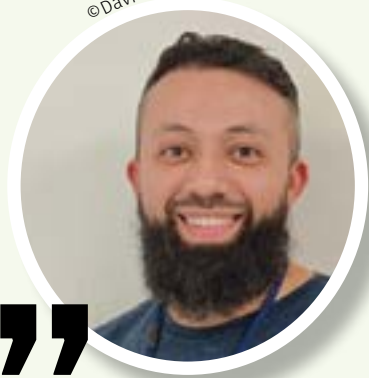


trierten uns auf die psychosozialen Folgen der Nachtarbeit für Frauen. So ist es beispielsweise wichtig, dass die Vertrauensperson während der Nacht jederzeit erreichbar ist, um bestimmte abweichende Verhaltensweisen zu vermeiden, wie z. B. die moralische

und sexuelle Belästigung, der Frauen bei der Nachtarbeit ausgesetzt sein können. Zwar wurden bereits eine Reihe von Schritten unternommen, aber auf sektoraler Ebene gibt es noch viel zu tun. Ein geschlechtsneutraler Ansatz bei der Risiko- und Präventions-

analyse könnte die Risiken für weibliche Arbeitnehmer, und in diesem Fall für Nachtarbeiter, verringern.“

©David Morelli



„Ich lebe auf unkonventionelle Art und Weise“

Ali (37) arbeitet bei dem Pharmaunternehmen Novo Nordisk in Neder-Over-Heembeek (Brüssel) als Sterilisator in der Produktionsabteilung. Das Besondere: Er arbeitet am Wochenende und jedes zweite Wochenende nachts. Er spricht über die Schwierigkeiten dieses Arbeitsrhythmus.

Nachtarbeit am Wochenende - ist das eine freie Entscheidung?

Ich habe mich entschieden, an den Wochenenden zu arbeiten, hauptsächlich um meiner Frau bei der Betreuung unserer vier Kinder zu helfen. Leider gilt für die Wochenendarbeit ein Tagesplan (von 10 bis 22 Uhr), gefolgt von einem Nachtplan (von 22 bis 10 Uhr) am folgenden Wochenende. Es handelt sich also nicht um eine freiwillige Entscheidung.

Arbeiten Sie gerne zu diesen Zeiten?

Leider gibt es nicht viele positive Elemente bei der Nachtarbeit. Am Ende meines Nachtschicht-Wochenendes bin ich für den Rest der Woche müde. Ich habe große Schwierigkeiten, mich zu erholen. Der einzige positive Punkt ist, dass ich, wenn ich am Freitagabend mit der Arbeit beginne, am Sonntagmorgen fertig bin. So kann ich zumindest an diesem Tag meine Familie und Freunde genießen... wenn ich durchhalte. Denn ich habe immer noch eine schlaflose Nacht hinter mir. Ich lebe zeitverschoben zu meinem Umfeld.

Gibt es Vorkehrungen, um die Bedingungen für die Nachtarbeit zu erleichtern?

Nach vier Arbeitsstunden haben wir eine einstündige Pause. Wir können sie in einem Stück nehmen oder zwei 30-minütige Pausen einlegen, die

über die ganze Arbeitsnacht verteilt sind. Aber es gibt keine speziellen Einrichtungen zum Entspannen, und die Holzstühle im Refektorium sind sehr unbequem. Der einzige Ort, an dem man sich entspannen oder ein Nickerchen machen kann, ist das eigene Auto. Aber das ist auch nicht sehr bequem, und danach sind wir oft noch mehr k.o. Abgesehen von der Einrichtung eines Ruheraums oder eines Ruhebereichs sehe ich nicht, wie man die Bedingungen für die Nachtarbeit verbessern kann. Aber es gibt nicht genug Platz, um einen solchen Ort zu schaffen.

Was rechtfertigt die Nachtarbeit in Ihrem Betrieb?

Bei unserer Arbeit ist saubere Luft sehr wichtig: Die Räumlichkeiten müssen immer „clean“ sein. Ein Produktionsstillstand würde eine außergewöhnliche Reinigung erfordern, die viel Zeit in Anspruch nimmt. Dies würde zu einer großen Verzögerung in der Produktion führen, da wir kontinuierlich produzieren, auch an Feiertagen. Selbst an den beiden einzigen Feiertagen, an denen wir frei haben (Weihnachten und Neujahr) muss die Produktion weiterlaufen. Jedes Jahr muss das Unternehmen daher Freiwillige finden, die die Produktion an diesen Tagen sicherstellen. Wenn ein Feiertag auf einen Freitag oder Montag fällt, arbeite ich wahrscheinlich drei Nächte hintereinander. Wenn er in die Mitte der Woche fällt, muss ich im Nachtrhythmus bleiben, während

— // —
Wir haben keine eigens zum Entspannen vorgesehenen Orte.

ich auf das Wochenende warte. Das ist kompliziert zu handhaben.

Wirkt sich Ihr Job auf Ihre Gesundheit aus?

Auch nach 8 Jahren habe ich mich noch nicht an die Nachtschicht gewöhnt. Ich brauche die folgende Woche, um mich von diesen 2x 12 Stunden Nachtarbeit zu erholen. Vielleicht kann sich eine Person, die nur nachts arbeitet, an diesen Rhythmus gewöhnen, aber ich persönlich kann es nicht. Im Übrigen habe ich, Gott sei Dank, im Moment keine gesundheitlichen Probleme. Allerdings fällt es meinem Körper schwerer, sich zu erholen als in meiner Jugend.

Wenn Sie die Möglichkeit hätten, nur tagsüber zu arbeiten, würden Sie es tun?

Da würde ich sofort ja sagen.

Lunch Garden Eupen

Nachdem die Restaurantkette Lunch Garden Insolvenz angemeldet hatte, kam es zu einer Übernahme von 41 der 62 Filialen durch den Investor CIM Capital aus Antwerpen. „Wir sind zufrieden, dass es eine Rettung gibt, bedauern aber, dass etwa die Hälfte der 800 Beschäftigten ihren Arbeitsplatz verlieren wird. Auch über die Arbeitsbedingungen mache ich mir Sorgen“, erklärt Sandra Antenucci von der CSC Nahrung und Dienste. Der Lunch Garden in Eupen bleibt weiterhin geöffnet. „Der Franchisenehmer in Eupen will alle Mitarbeiter weiterbeschäftigen“, fügt Daniel Cornesse von der CSC Nahrung und Dienste hinzu. „Wie das in Zukunft genau aussehen wird, hängt aber auch von den Auflagen der neuen Betreibergesellschaft ab.“



Demo und 48h Streik Lehrer

Eine nie gekannte Mobilisierung Anfang der Woche im frankophonen Unterrichtswesen. Die Großdemo mit 35.000 Teilnehmern in Brüssel und die hohe Beteiligung am 48-Stunden-Streik unterstreichen die große Unzufriedenheit der Lehrerinnen und Lehrer. Sie protestierten gegen die Sparmaßnahmen und Reformpläne der neuen Regierung der Französischen Gemeinschaft (MR und Les Engagés).



Hexcel Welkenraedt

Nach der Ankündigung der Firmenleitung, das Hexcel-Werk in Welkenraedt schließen zu wollen, ist nun die erste Phase der Renault-Prozedur angelaufen. Diese sieht Informations- und Konsultationsgespräche zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern vor. 109 Menschen bangen um ihren Job. Hexcel Welkenraedt, das Wabenkonstruktionen für die Luftfahrt-, Verteidigungs- und Industriebranche produziert, kannte mehrere Entlassungswellen, zuletzt 2018 und 2020.

Stärkere Stimme der Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen

Mitte Dezember stimmte das EU-Parlament für das Trilog-Mandat zur Änderung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte (EBR). Diese Abstimmung ist ein entscheidender Schritt zur Beseitigung der Hindernisse, die seit langem eine wirksame transnationale Arbeitnehmervertretung, Gewerkschaftsrechte und die Stärkung der Demokratie am Arbeitsplatz behindern.

Europäische Betriebsräte sollen sicherstellen, dass die Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen rechtzeitig Informationen erhalten und umfassend zu Unternehmensentscheidungen angehört werden. Aufgrund rechtlicher Schlupflöcher und mangelnder Durchsetzung findet nur bei jedem fünften EBR eine ernsthaft-

te Anhörung statt. „Die Arbeitnehmer müssen in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden, um den Wandel zu antizipieren und zu bewältigen, insbesondere wenn sie mit Umstrukturierungen oder Standortverlagerungen konfrontiert sind“, erklärt Isabelle Schömann, stellvertretende Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes.

Das besagte Mandat sei ein „klarer Schritt“ zur Lösung von Problemen der derzeitigen EBR-Richtlinie, was den Zugang zu Gerichten und die wirksame Durchsetzung der Rechte der Europäischen Betriebsräte auf rechtzeitige Unterrichtung, umfassende Anhörung und Zugang zu gewerkschaftlichem Fachwissen betrifft.



Abgelehnte Arbeitsunfälle erfordern Gesetzesinitiativen

Fedris, die föderale Agentur für Berufsrisiken, hat die Statistiken über Arbeitsunfälle für das Jahr 2023 veröffentlicht: 16,2 % der im Privatsektor gemeldeten Arbeitsunfälle werden abgelehnt.

Von den 194.959 Arbeitsunfällen, die 2023 gemeldet wurden, lehnten die Versicherer 27.524 ab (d.h. 2 % mehr als in 2022). Dabei handelt es sich um Unfälle, bei denen die Versicherer aufgrund der Meldung davon ausgehen, dass sie nicht unter die Anwendung des Gesetzes über Arbeitsunfälle fallen und für die daher keine Entschädigung gewährt wird. Von allen gemeldeten Arbeitsunfällen im Privatsektor im Jahr 2023 wurden mehr als 24.000 abgelehnt.

Der Unterschied zwischen den 7,3 % abgelehnten Arbeitsunfällen im öffentlichen Sektor und den 16,2 % im Privatsektor ist erheblich. Dieser Prozentsatz ist übrigens ein Durchschnittswert für alle Versicherungsgesellschaften, wobei einige Versicherer systematisch noch mehr Meldungen ablehnen. Der Anteil abgelehnter Arbeitsunfälle im Privatsektor steigt von Jahr zu Jahr: von 2,2 % im Jahr 1985 auf 16,2 % im Jahr 2023. Die Versicherer werden eindeutig „effizienter“ bei der Aufdeckung von Arbeitsunfällen, die zu Unrecht als solche gemeldet werden. Sie nutzen die kleinsten Schlupflöcher oder unklare Informationen im Antrag, um diesen abzulehnen.

Opfer im Stich gelassen

Die stichprobenartigen Kontrollen von Fedris zeigen, dass mehr als jede sechste Ablehnung ungerechtfertigt ist. Bei schweren Unfällen klettert der Anteil der Ablehnungen sogar auf fast 20 %. Diese Zahlen stimmen nachdenklich, denn sie bedeuten, dass jedes Jahr Tausende Opfer von

Arbeitsunfällen im Stich gelassen werden, und dass sie sowie ihre Arbeitgeber und die öffentliche Hand die Zechen zahlen müssen, während die Versicherer die Versicherungsprämien einstecken. Aber das ist noch nicht alles: Die Tatsache, dass eine Reihe von Anträgen nach der Prüfung von Fedris zu Recht abgelehnt wurde, bedeutet nicht, dass es sich nicht um einen Arbeitsunfall handelt. Als Hauptgründe für die Ablehnung führen die Versicherer an, dass die angeführten Sachverhalte oder die festgestellte Verletzung nicht bewiesen sind, dass es keine Zeugen gibt und dass das Opfer nach der Kontaktaufnahme durch den Versicherer nicht kooperiert hat. Diese Probleme lassen sich oft auf eine unvollständige oder schlechte Unfallmeldung des Arbeitgebers reduzieren. Außerdem werden die Unfallopfer nicht über den Inhalt der Meldung informiert und sie kennen die Prozeduren nicht ausreichend.

Nützlicher Fortschritt reicht nicht aus

Vor kurzem wurde beschlossen, dass Fedris künftig alle schweren Arbeitsunfälle untersuchen wird, die abgelehnt wurden. Das ist ein guter Schritt, aber keine Lösung für andere Ablehnungen und für die Transparenz und Qualität der Unfallmeldung. Um zu verhindern, dass die Opfer im Stich gelassen werden und die Kosten den Arbeitnehmern, Arbeitgebern und der Sozialversicherung aufgebürdet werden, ist es wichtig, eine neue Gesetzesinitiative zu unterstützen. Das Opfer oder der Anspruchsberechtigte muss sofort eine Kopie der Unfallmeldung erhalten, damit er sie korrigieren und die erforderliche Unterstützung anfordern kann. Alle abgelehnten Unfälle, nicht nur schwere Unfälle, müssen von Fedris untersucht werden. Die damit verbundenen Kosten müssen zu Lasten der Arbeitsunfallversicherung gehen.

Tausende Opfer von Arbeitsunfällen werden im Stich gelassen.



Haften Arbeitnehmer schneller für ihre Fehler?

/// Könnten Arbeitnehmer mit dem Inkrafttreten der neuen Vorschriften über die außervertragliche Haftung schneller für ihr Verschulden verantwortlich gemacht werden? Wir sind nicht dieser Auffassung und nutzen die Gelegenheit, um an die Regeln zu erinnern, die in Kraft sind und bleiben werden.

Was versteht man unter der außervertraglichen Haftung? Sie unterscheidet sich von der vertraglichen Haftung, die sich aus dem Vertrag zwischen den unterzeichnenden Parteien ergibt und die zum Tragen kommt, wenn eine der Parteien die vertraglichen Verpflichtungen nicht, nur teilweise oder schlecht erfüllt. Die außervertragliche Haftung hingegen ist im Zivilgesetzbuch verankert: Sie gilt zwischen Personen, die nicht an einen Vertrag gebunden sind, oder für Verschulden, die außerhalb der vertraglichen Verpflichtungen liegen. Die zivilrechtliche Haftung setzt sich aus drei Elementen zusammen: ein Verschulden (d.h. ein Tatbestand, der freiwillig und vorsätzlich begangen wurde), ein Schaden (Körperverletzung, materieller, immaterieller oder finanzieller Schaden) und ein Kausalzusammenhang zwischen dem Verschulden und dem Schaden (ohne das Verschulden wäre der Schaden, so wie er eingetreten ist, nicht entstanden).

Neue Regeln

Seit dem 1. Januar 2025 gilt das neue Buch 6 „Außervertragliche Haftung“ des Zivilgesetzbuches. Darin sieht Artikel 6.3, § 2 vor: „Sofern das Gesetz oder der Vertrag nichts anderes bestimmt, gelten die gesetzlichen Bestimmungen über die außervertragliche Haftung zwischen der geschädigten Person und den Erfüllungsgehilfen ihrer Vertragspartner.“ Wir weisen auf den Begriff ‚Erfüllungsgehilfe‘ hin.

Bis zum 31. Dezember 2024 sahen die Vorschriften des geltenden Zivilgesetzbuches diese Möglichkeit nicht vor. Der Kunde (oder ein anderer Dritter) konnte im Falle eines Schadens, der durch einen Mitarbeiter des

Unternehmens verursacht wurde, nur gegen das Unternehmen selbst vorgehen. Ab dem 1. Januar 2025 kann der Kunde (oder ein anderer Dritter), der behauptet, einen Schaden erlitten zu haben, entweder das Unternehmen oder direkt den Mitarbeiter auf Haftung verklagen. Dies muss nicht mehr obligatorisch über den Arbeitgeber geschehen.

In der Praxis scheint es unwahrscheinlich, dass ein Arbeitnehmer vom Kunden seines Arbeitgebers verklagt wird. Letzterer ist nämlich oft zahlungsfähiger und muss für alle (gelegentlichen leichten) Fehler seines Arbeitnehmers haften. Aber in bestimmten Situationen bleibt es möglich, zum Beispiel, wenn ein Kunde einen Mitarbeiter persönlich treffen will; oder wenn er Druck auf den Arbeitgeber ausüben will, indem er dem Arbeitnehmer ein Verfahren androht; oder wenn der Arbeitgeber bankrott oder zahlungsunfähig ist (und das Risiko nicht versichert ist).

Was passiert, wenn ein Dritter, der behauptet, einen Schaden erlitten zu haben, Schadenersatz vom Arbeitnehmer und nicht vom Arbeitgeber fordern will?

Haftungsbeschränkung nach dem Arbeitsvertragsgesetz

Der Arbeitnehmer bleibt durch Artikel 18 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über Arbeitsverträge geschützt: Er haftet nur im Falle von vorsätzlichem Fehlverhalten, grober Fahrlässigkeit oder gewohnheitsmäßigem Fehlverhalten, das in Ausführung seines Arbeitsvertrags begangen wurde. Das gilt auch gegenüber Dritten.

Vorsätzliches Fehlverhalten oder Betrug liegt vor, wenn der Arbeitnehmer beabsichtigt, seinem Arbeitgeber oder einem Dritten zu schaden (z.B. Diebstahl). Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die Folgen seiner Handlung hätte vorhersehen müssen, auch wenn er sie nicht gewollt hat, oder sich ihrer hätte bewusst sein müssen (z.B. Rauchen in einem Raum, in dem brennbare Stoffe gelagert werden und in dem Rauchen verboten ist).

Ein gewohnheitsmäßiger Fehler kann aus der Wiederholung des Fehlers abgeleitet werden (z.B. wenn wiederholt Geld in der Kasse fehlt). Einige Arbeitgeber sagen, dass ein leichter Fehler, der innerhalb von sechs aufeinanderfolgenden Monaten zweimal begangen wird, als gewohnheitsmäßig anzusehen ist. Diese Auffassung entspricht aber keiner Regel der Rechtsprechung.

Es ist Sache des Richters zu beurteilen, ab wann ein leichter Fehler einen sich wiederholenden Charakter annimmt. Die ungewöhnlich häufige Wiederholung eines leichten Fehlers wird je nach den tatsächlichen Umständen des Auftretens des Fehlers, der Qualifikation des Arbeitnehmers, seiner Erfahrung, dem Grad seiner Verantwortung, den Anweisungen des Arbeitgebers usw. beurteilt. Darüber hinaus kann nur dann von einer Gewohnheit ausgegangen werden, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, sich der begangenen Fehler bewusst zu werden. All dies wird natürlich von Fall zu Fall geprüft. Das Ausmaß des Schadens sowie die Art des Verstoßes des Arbeitnehmers sind nie ausschlaggebend. Eine Verurteilung ist eher selten, weil die zu erbringenden Beweise recht umfangreich sind.



Wenn der Arbeitnehmer ein vorsätzliches Fehlverhalten, eine grobe Fahrlässigkeit oder einen leichten gewohnheitsmäßigen Fehler gegenüber seinem Arbeitgeber zugibt oder wenn der Richter das Verhalten des Arbeitnehmers in Ermangelung einer Einigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als solches anerkennt, kann der Schadenersatz vom Lohn des Arbeitnehmers abgezogen werden. Dieser Abzug darf jedoch 1/5 des Nettolohns nicht überschreiten. Diese Grenze gilt nicht bei vorsätzlichem Fehlverhalten oder wenn der Arbeitnehmer seinen Vertrag gekündigt hat, bevor er den Betrag, den er dem Arbeitgeber schuldet, vollständig erstattet hat.

Dritte, die Opfer einer schädigenden Handlung eines Arbeitnehmers sind, können letzteren ebenfalls auf Schadenersatz verklagen. Anders als der Arbeitgeber können Dritte jedoch keinen Abzug vom Lohn des Arbeitnehmers vornehmen. Wie alle anderen Gläubiger müssen auch sie auf die üblichen Verfahren wie z.B. die Lohnpfändung zurückgreifen.

Sondergesetz

Kurz gesagt, der Arbeitnehmer genießt Immunität, was die zivilrechtliche Haftung für gelegentliche leichte Fehler betrifft. In seinem Urteil vom 17. Februar 1999 erklärte das Verfassungsgericht: „Diese Beschränkung der zivilrechtlichen Haftung des Arbeitnehmers war eine der wichtigsten Neuerungen

des Gesetzes vom 3. Juli 1978 und sollte den Arbeitnehmer vor den besonderen Haftungsrisiken schützen, denen er bei der Erfüllung des Arbeitsvertrags ausgesetzt ist und die für ihn eine erhebliche finanzielle Belastung mit sich bringen können.“

Das Gesetz vom 3. Juli 1978 ist ein Sondergesetz, das die zivilrechtliche Haftung des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber, aber auch gegenüber Dritten regelt. Dieses Gesetz verhindert daher die Anwendung der Vorschriften des Zivilgesetzbuches in diesem Bereich. Diese Analyse wurde vom Verfassungsgericht bestätigt (vgl. das oben genannte Urteil). In diesem Fall hatte ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeit einen Verkehrsunfall verursacht und das Fahrzeug eines Dritten beschädigt, ohne dass die (wenn auch rücksichtslose) Fahrweise des Arbeitnehmers als grob fahrlässig angesehen werden konnte. Das Verfassungsgericht hatte das Fehlen der Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers bestätigt.

Die Änderungen des Zivilgesetzbuches werden daher keine Auswirkungen auf Arbeitnehmer, sondern eher auf Selbstständige oder andere Beteiligte haben.

Es ist auch darauf hinzuweisen, dass Artikel 18 sich nicht auf die Strafen (Geldstrafen und/oder Freiheitsstrafen) auswirkt, die gegen den Arbeitnehmer bei einer im Rahmen der Erfüllung des Arbeitsvertrags begangenen Straftat verhängt werden. Der Arbeitnehmer

ist auch dann strafrechtlich verantwortlich, wenn es sich bei der strafbaren Handlung um einen leichten unabsichtlichen Fehler handelt, der bei der Erfüllung des Arbeitsvertrags begangen wurde. Der Arbeitnehmer kann daher vor das Strafgericht geladen und erforderlichenfalls verurteilt werden.

Haftungsbeschränkung im Vertrag mit dem Kunden

Der zweite Absatz von § 2 des anfangs erwähnten Artikels 6.3 legt Folgendes fest: Wenn der Geschädigte vom Arbeitnehmer Schadenersatz fordert, kann der Arbeitnehmer die Verteidigungsmöglichkeiten geltend machen, die sich aus dem zwischen dem Arbeitgeber und dem Kunden abgeschlossenen Vertrag ergeben. Eine Ausnahme bilden Klagen auf Ersatz von Schäden, die durch einen Angriff auf die körperliche oder psychische Unversehrtheit oder noch mit Absicht verursacht wurden. Ein umsichtiger Arbeitgeber kann also dafür sorgen, dass die Vertragsbedingungen mit den Kunden angepasst werden. Durch die Aufnahme bestimmter Klauseln ist es möglich, die unmittelbare außervertragliche Haftung der Arbeitnehmer zu vermeiden oder einzuschränken. Ein umsichtiger Arbeitgeber kann sich ebenfalls an seinen Versicherer wenden und sich bereit erklären, dieses neue Risiko durch eine Berufshaftpflichtversicherung oder eine andere Versicherung abzusichern.

44 Kommentar

GEMEINSAM DAS GEMEINWOHL VERTEIDIGEN



Öffentliche und kollektive Dienste sind der Kitt, der unsere Gesellschaft zusammenhält. Ob Feuerwehr, Müllabfuhr, Krankenpfleger oder Lehrkräfte: Sie garantieren den Zugang zu grundlegenden Rechten, sichern unser Einkommen und sorgen für Gleichheit unter allen Bürgern. Dennoch sind sie heute durch einen akuten Mangel an Mitteln und ständigen Druck auf ihre Mitarbeiter bedroht. Diese Realität ist inakzeptabel.

Für die CSC kann die Qualität der öffentlichen und kollektiven Dienste nicht ohne ehrgeizige Investitionen gewährleistet werden. Heute mangelt es jedoch in all diesen Bereichen nicht nur an Personal, sondern auch an Anerkennung für diejenigen, die sich tagtäglich um Kinder und ältere Menschen kümmern, die dafür sorgen, dass die Gesetze angewendet werden und dass Justiz und Polizei ihre Aufgaben erfüllen können. Es bedarf eines soliden sozialen Dialogs und einer echten Anerkennung derjenigen, die diese Dienste tagtäglich am Leben erhalten.

Die wiederholten Angriffe auf die Löhne, das Statut und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst müssen aufhören. Diese Arbeitsplätze sind alles andere als ein Privileg, sie sollten uns inspirieren. Es ist an der Zeit, diese Berufe wieder attraktiv zu machen und ihnen ange-

messene Anerkennung zu zollen. Den öffentlichen Dienst aufzuwerten bedeutet, in die Zukunft zu investieren. Es bedeutet, sicherzustellen, dass jeder Bürger Zugang zu hochwertiger Bildung, Gesundheitsversorgung und zuverlässigen öffentlichen Verkehrsmitteln hat. Es bedeutet, den sozialen Zusammenhalt zu stärken und unser Gemeinwohl zu schützen.

Aber diese Mobilisierung geht über den einfachen Rahmen der öffentlichen Bediensteten hinaus. Es ist ein Kampf für jeden Bürger, für eine Gesellschaft, in der niemand vergessen wird und der Staat seine Schutzfunktion voll ausübt. Gemeinsam können wir die Entscheidungsträger daran erinnern, dass die öffentlichen und kollektiven Dienste unser aller Reichtum sind und dass sie es verdienen, mit Kraft und Überzeugung verteidigt zu werden.

Lasst uns am 13. Februar unsere Stimme erheben. Lasst uns gemeinsam zeigen, dass die öffentlichen und kollektiven Dienste unser aller Reichtum sind. Indem wir sie verteidigen, verteidigen wir eine gerechtere und solidarischere Gesellschaft!

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

CSC-Regionalkomitee Eupen-St. Vith

„EINE ZWEISPURIGE WELT“

SOZIALE UNGLEICHHEIT

WER PROFITIERT UND WER BLEIBT AUF DER STRECKE?
Interaktiver Themenabend mit Referent François Letocart.

Anmeldung erwünscht unter:
susanne.niessen@acv-csc.be



11.02.25
18.30 UHR

CSC Eupen
Aachener Str. 89
4700 EUPEN



WWW.DIECSC.BE

