CSC info

Halbmonatliche Informationszeitschrift
des CSC-Bezirksverbandes
Liège - Verviers - Ostbelgien
Ausgabe 22, 20. November 2020

www.diecsc.be

Die soziale Sicherheit: Immer für Sie da

Seite 4

Inhalt

Seite 3
Regierung De Croo in den Startlöchern

Seiten 4-6
Die soziale Sicherheit:
Immer für Sie da

Seite 7
Meldungen

Seiten 8-10
Horeca-Arbeitnehmer, Kollateralopfer von Covid-19

Seite 11
International

Seiten 12-13
Eine starke Gewerkschaft sorgt für bessere Arbeitsbedingungen

Seiten 14-15
CNE-Info: Prämie Krankenhauspersonal
Ein angemessener Mindestlohn in jedem europäischen Land?

Seite 16
Kampagne Soziale Sicherheit

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:
Jean-Marc Namotte,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

Redaktion:
Jessica Halmes
Liliane Louges
Jochen Mettlen
Birgit Schlüter
Vera Hilt
Angela Mertes
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

Büros geschlossen Terminabsprachen möglich

Aufgrund der aktuellen Corona-Vorschriften sind unsere Büros derzeit geschlossen. Wir sind weiterhin telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind auch Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen: csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St.Vith: csc.chomage.stvith@acv-csc.be

CSC Kelmis: csc.chomage.kelmis@acv-csc.be

JURISTISCHER DIENST

CSC Eupen
087/85 98 95 sj.verviers@acv-csc.be

CSC St.Vith
087/85 99 33 sj.verviers@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith
087/85 99 33 sj.verviers@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen
087/85 99 49 ggdienst.kelmis-eupen@acv-csc.be

SOZIALSPRECHSTUNDEN

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

CSC St.Vith
087/85 99 32 csc.stvith@acv-csc.be

www.diecsc.be

CSC Liège Verviers Ostbelgien

Regierung De Croo in den Startlöchern

Die Föderalregierung arbeitet an der konkreten Umsetzung mehrerer Teile des Regierungsabkommens. Wir fassen die Punkte zusammen, die derzeit auf dem Tisch liegen.

Die Mindestrente von 1.500 Euro netto und die Anhebung der Berechnungsgrenze für hohe Einkommen waren zweifellos die Schlüsselelemente des Regierungsabkommens. Die Mindestrente für Arbeitnehmer und Selbständige soll bis 2024 in vier Stufen um 11 % erhöht werden. Diese Erhöhung würde sowohl für die Rente von Alleinstehenden als auch für die Haushalts- und Hinterbliebenenrente gelten. Um zu vermeiden, dass diese Erhöhung durch steigende Sozialsicherheitsbeiträge auf die Mindestrente abgeschöpft wird, werden die Einkommensgrenzen für die Erhebung des LIKIV-Beitrags und des Solidaritätsbeitrags auf die Renten im gleichen Verhältnis angehoben.

Die Regierungsvereinbarung sieht vor, dass die Berechnungsgrenze „im gleichen Verhältnis wie die Erhöhung der Mindestrente“ steigen sollte. Für die Renten von Arbeitnehmern und Selbständigen wird die Erhöhung bis 2024 9,86 % betragen, was in vier Stufen von 2,38 % pro Jahr erreicht werden soll. Bei den derzeitigen Beträgen bedeutet dies pro neues Berufsjahr eine Erhöhung von 10,67 Euro brutto pro Monat für die höchsten Löhne, zumindest für die Arbeitnehmer, deren Lohnobergrenze für gleichgestellte Perioden nicht gesenkt wurde (480,24 Euro auf 45 Jahre). Dies hat nichts mehr zu tun mit den + 3,16 Euro brutto pro Berufsjahr für die Mindestrente einer alleinstehenden Person (142,09 Euro auf 45 Jahre). Ab 2024 würde die Obergrenze automatisch an die Lohnentwicklung gekoppelt.

Mindestrente

Mindestrente von 1.500 Euro netto bis 1.492 Euro brutto, plus Indexierung: Diese Verbesserungen kommen zu den üblichen Indexierungen und Erhöhungen aufgrund der Bindung an das Wohlbefinden hinzu, die für die nächsten vier Jahre zu 100 % garantiert sind. Für die Mindestrente kann zum jetzigen Zeitpunkt von einem weiteren Anstieg um mindestens 4,04 % bis 2024 über den Index hinaus ausgegangen werden, was bedeuten würde, dass die Mindestrente bis 2024 um 15,5 % über den Index hinaus steigen würde. In derzeitigen Beträgen entspricht dies einem monatlichen Mindestbetrag von 1.491,70 Euro brutto und 1.864,30 Euro brutto für die Haushaltsrente, vorausgesetzt, dass 45 Jahre Berufslaufbahn bestehen, da diese Bedingung unverändert bleibt. 1/45 wird für jedes Jahr Berufslaufbahn weniger abgezogen.

Die Bedingung einer Mindestlaufbahn von 30 Jahren wird ebenfalls aufrechterhalten. Für diese 30 Jahre werden jedoch alle gleichgestellten Perioden berücksichtigt. Die Regierung hat jedoch angekündigt, dass sie beabsichtigt, die Bedingung einer tatsächlichen Beschäftigung hinzuzufügen. Die Einzelheiten sind noch nicht bekannt.

Für die Hinterbliebenenrente kann unter Berücksichtigung der Koppelung an das Wohlbefinden in aktuellen Beträgen mit einem Mindestbetrag von 1.471,80 Euro brutto bis 2024 gerechnet werden.

Sozialhilfe: + 10,75 %

Die Regierung hat beschlossen, diese Hilfszulagen bis 2024 um 10,75 % zu erhöhen, und zwar in vier Stufen von jährlich etwa 2,58 %. 2024 soll sich die Einkommensgarantie für Betagte (EGB) auf 1.330,20 Euro pro Monat belaufen, einschließlich der Bindung an das Wohlbefinden. Für ein Ehepaar wird die EGB 1.773,60 Euro betragen. Das liegt immer noch unter der derzeitigen europäischen Armutsgrenze von 1.845 Euro für ein Paar.

Das Integrationseinkommen würde dann 2024 bei 1.104,90 Euro monatlich liegen und für ein Paar bei 1.475,80 Euro und für einen Alleinstehenden mit Kindern zu Lasten auf 1.493,20 Euro monatlich steigen. Bei der Einkommensersatzzulage für Behinderte liegen die Beträge ähnlich. All diese Beträge bleiben unterhalb der Armutsgrenze. Am auffälligsten ist dies bei den Haushalten.

Die Mindestrente für Arbeitnehmer und Selbständige soll bis 2024 in vier Schritten um 11 % erhöht werden.

Ein wichtiges Element für behinderte Sozialhilfeempfänger: Ab dem 1. Januar 2021 wird die Eingliederungszulage zum Ausgleich der durch die Behinderung verursachten Mehrkosten nicht mehr entsprechend dem Einkommen des Partners gekürzt. Der sogenannte „Preis der Liebe“ wird daher gänzlich abgeschafft.

Geburtsurlaub für Partner auf 20 Tage erhöht

Früher wurde der Geburtsurlaub als „Vaterschaftsurlaub“ bezeichnet. Um allen Haushaltsformen Rechnung zu tragen, wird er nun als „Geburtsurlaub“ bezeichnet. Im Einvernehmen mit der Regierung wurde vereinbart, diesen von 10 auf 20 Tage zu erhöhen. Diese Erhöhung wird in zwei Phasen eingeführt: 15 Tage für Geburten ab dem 1. Januar 2021 und 20 Tage für Geburten ab dem 1. Januar 2023. Für die ersten drei Tage des Geburtsurlaubs wird weiterhin Lohn bezahlt. Danach gewährt das LIKIV eine Zulage in Höhe von 82 % des Lohnes. Diese Regel ändert sich nicht.

Die soziale Sicherheit: Immer für Sie da

Die CSC führt derzeit eine Kampagne durch, um jede und jeden dazu zu ermutigen, gut auf die soziale Sicherheit zu achten. Sie ist eine wertvolle Verbündete.

Fast jeden Tag hilft uns die soziale Sicherheit. Wie eine Präsenz an unserer Seite, deren Existenz wir manchmal vergessen. Arbeitslosigkeit, Renten, Erstattung der Arztkosten oder Geburts- und Elternurlaub. Die soziale Sicherheit ist überall und die Coronakrise zeigt immer wieder, wie wichtig sie ist. Ohne sie hätten hunderttausende Menschen kein Einkommen oder keinen Zugang zur Gesundheitsversorgung.

Einer für alle, alle für einen

Die soziale Sicherheit ist unser gemeinsames Wohl: Regierung, Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen alle dazu bei, und das seit 75 Jahren. Jeder zahlt einen Beitrag, alle sind geschützt. Wir teilen also auch gemeinsam die Verantwortung, auf sie zu achten und sie zu stärken. Die soziale Sicherheit wird jedoch auf politischer Ebene regelmäßig unter Druck gesetzt, und die Gewerkschaften sind die ersten, die sie verteidigen.

Die soziale Sicherheit: Immer für Sie da

„Die soziale Sicherheit: Immer für Sie da“. Das ist der Slogan der Sensibilisierungskampagne, die die CSC in diesem Herbst führt, um die Menschen an die Rolle der sozialen Sicherheit zu erinnern und sie dazu zu bringen, sie schützen zu wollen. Besuchen Sie unsere Webseite www.unseresozialesicherheit.be, um mehr darüber zu erfahren, wie die soziale Sicherheit funktioniert, was sie bereits leistet oder für Sie tun kann und vor allem, wie sie verbessert werden könnte und sollte.

www.unseresozialesicherheit.be

Vier Plakate für vier Themen

Helfen Sie uns bei der flächendeckenden Verbreitung dieser Kampagne, indem Sie die Posts der CSC auf Facebook (www.facebook.com/cscostbelgien) teilen. Für die Kampagne haben wir vier Plakate für vier Themen entworfen.

Ob krank oder kerngesund

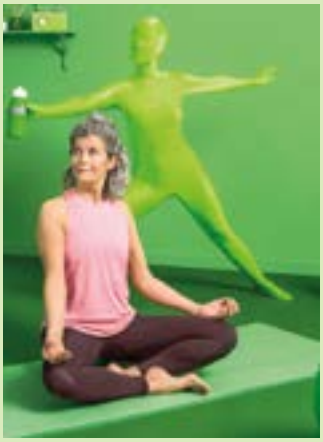
Sie sind krank oder hatten einen Unfall?
Zum Glück werden Ihre Medikamente und Arztkosten fast vollständig erstattet. Jeder zahlt Beiträge, alle sind geschützt. Das ist soziale Sicherheit.

Ob zuhause oder am Arbeitsplatz

Probleme, Berufs- und Privatleben unter einen Hut zu bringen?
Zum Glück haben Eltern Anspruch auf Mutterschafts-, Geburts- und Elternurlaub. Eine mehr als willkommene Hilfe! Jeder zahlt Beiträge, alle sind geschützt. Das ist soziale Sicherheit.

Ob mit oder ohne neuen Job

Man hat Ihnen gerade gekündigt oder Sie sind zeitweilig ohne Arbeit?
Glücklicherweise haben Sie Anspruch auf Arbeitslosenzulagen. Jeder zahlt Beiträge, alle sind geschützt. Das ist soziale Sicherheit.



Ob Rentner oder nicht

Sie stehen kurz vor dem Laufbahnende?
Dank einer menschenwürdigen Rente sollten Sie das Leben unbeschwert genießen können. Jeder zahlt Beiträge, alle sind geschützt. Das ist soziale Sicherheit.

„Unsere soziale Sicherheit ist eine große Bereicherung“

Ives De Putter, Delegierter der CSC Öffentliche Dienste, arbeitet seit 1983 für das Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS). Er begann seine Laufbahn in der Abteilung der gerichtlichen Eintreibung und arbeitet seit 15 Jahren in der Budgetabteilung. „Ich analysiere die Zahlen, die Verteilung der Beiträge.“ Er kennt die belgische Sozialgesetzgebung wie seine Westentasche. Der richtige Mann also, um die soziale Sicherheit und ihre Finanzierung zu kommentieren.

Ives De Putter, ist die Bevölkerung ausreichend über die soziale Sicherheit informiert?

Nein. Wenn man die Menschen fragt, was die soziale Sicherheit ist, antworten die meisten zuerst „Krankenversicherung“, gefolgt von „ÖSHZ“, obschon dieser Bereich - die Sozialhilfe - nichts mit der sozialen Sicherheit entlohnter Arbeitnehmer zu tun hat. Diese Unterscheidung wird nur selten gemacht. Die Finanzierung der sozialen Sicherheit stammt in erster Linie aus Lohnbeiträgen, während die Sozialhilfe durch allgemeine Mittel finanziert wird. Die Kombination beider Bereiche bildet den Sozialschutz. Mein Vater fing mit 14 an zu arbeiten, und in jener Zeit gab es kein Ersatzeinkommen. Aber er hatte verstanden, dass die soziale Sicherheit eigentlich eine Absicherung gegen den Verlust des Arbeitsplatzes und somit des Einkommens war. Er hatte insbesondere verstanden, welchen Fortschritt die soziale Sicherheit darstellt. Kranke Menschen, Opfer eines Arbeitsunfalls, Menschen ohne Arbeit oder die zu alt sind, um zu arbeiten, haben Anspruch auf ein Ersatzeinkommen, für das sie Beiträge gezahlt haben. Man spricht immer von Lohnbeiträgen, aber eigentlich sind die Sozialversicherungsbeiträge Bestandteil des Lohns des Arbeitnehmers. Ähnlich wie bei einer Versicherungsprämie überweist der Arbeitgeber diesen Teil, der sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil umfasst, an das Landesamt für Soziale Sicherheit, anstatt ihn dem Arbeitnehmer auszuzahlen.

Trägt die Corona-Pandemie nicht dazu bei, dass sich die Bevölkerung der Bedeutung der sozialen Sicherheit stärker bewusst wird?

Die Pandemie spielt natürlich eine Rolle. Dank der Kurzarbeit haben viele Arbeitnehmer, die ihren Beruf nicht ausüben können, dennoch Anspruch auf ein Ersatzeinkommen. Oft sind dies Menschen, die noch nie mit der Arbeitslosenversicherung konfrontiert waren. Auch die Gesundheitsversorgung zeigt sich solidarisch und die Bevölkerung bekundet, wie sehr sie die Arbeit des in der Gesundheitsversorgung beschäftigten Personals schätzt. Es geht mehr denn je um Solidarität in all ihren Formen. Dies ist das Fundament unserer sozialen Sicherheit: Solidarität unter den Arbeitnehmern, um Kollegen, die Pech hatten, ein Ersatzeinkommen zu sichern. Aber auch sich dessen bewusst werden, dass das Pech jeden treffen kann und dass jeder einmal in Rente geht. Wie bei allen Versicherungen finden wir, dass die Prämie zu hoch ist, aber bei einem Schicksalsschlag sind wir sehr froh, eine Versicherung zu haben. Die Informationen über die Corona-Pandemie helfen den Menschen, den Unterschied zwischen unserem solidarischen System und beispielsweise dem amerikanischen System besser zu verstehen. In den USA müssen die Menschen teure Privatversicherungen abschließen, um sich gegen soziale Risiken abzusichern.

Besteht nicht die Gefahr, dass die derzeitige Solidarität schon bald einer blinden Suche nach Einsparungen weicht und damit ein Problem für die Finanzierung der sozialen Sicherheit schafft?

Die Kosten der Coronakrise sind enorm und müssen finanziert werden. Es gibt zwei Möglichkeiten, dies zu tun: entweder indem man die Einnahmen erhöht oder die Ausgaben senkt. Sowohl Beitragserhöhungen als auch Sparmaßnahmen bleiben nicht unbemerkt und sind daher auf politischer Ebene nicht populär. Viel gefährlicher für die Finanzierung der sozialen Sicherheit ist die ständige und verdeckte Erosion der Berech-

nungsgrundlage der Beiträge. Diese Erosion untergräbt die Stabilität der sozialen Sicherheit und stellt ihre Finanzierung schleichend in Frage.

Die Verbreitung von sogenannten Cafeteria-Plänen ist das beste Beispiel dafür. Statt einer Erhöhung des Nettolohns kann man sich - oft ohne wirklich eine Wahl zu haben - für verschiedene Leistungen „entscheiden", auf die man keine Sozialversicherungsbeiträge zahlt. Ein Firmenwagen als Gegenleistung für einen niedrigeren Lohn hört sich gut an, aber niemand wohnt in seinem Auto. So kommt es, dass viele junge Leute zwar einen schönen Firmenwagen haben, aber kein Haus mehr mieten können, weil ihr Nettogehalt zu niedrig ist. Wenn sie ihren Job verlieren, werden sie nicht nur ihr Auto verlieren, sondern sich auch mit einem geringeren Ersatzeinkommen begnügen müssen.

Überdies werden diese Cafeteria-Pläne häufig von großen Arbeitgebern aus wohlhabenderen Sektoren eingeführt, und viele Arbeitnehmer können nicht davon profitieren. Die Medien wiederholen immer wieder, dass unsere Sozialversicherungsbeiträge viel höher sind als in den Nachbarländern. Sie unterlassen es jedoch, einen Kernpunkt zu erwähnen: zieht man vom Gesamtbeitragssatz alle Beitragsermäßigungen ab, von denen die meisten Arbeitgeber profitieren, dann schrumpft die Differenz mit den Nachbarländern wesentlich und wird gar unerheblich.

Was halten Sie von einer Spaltung der sozialen Sicherheit?

Aus rein logistischen und finanziellen Gründen bin ich nicht dafür. Erstens: Je mehr man aufspaltet, umso komplizierter wird die Situation aus verwaltungstechnischer Sicht und umso teurer wird das System. Zweitens bin ich davon überzeugt, dass es bei einer Spaltung der sozialen Sicherheit einen Wettbewerb zwischen den Regionen geben wird. Die gegenwärtige Politik in Bezug auf bestimmte spezifische Gruppen ist ein gutes Beispiel dafür.

Dieser wirtschaftliche Wettbewerb zwischen den Regionen kann nur zu einem Rückgang der Einnahmen für die soziale Sicherheit führen. Ich kann mir kaum vorstellen, dass sich eine Region für höhere Beitragssätze

Ives De Putter: „Die ständige und verdeckte Erosion der Berechnungsgrundlage der Beiträge ist gefährlich für die Finanzierung der sozialen Sicherheit. Diese Erosion untergräbt die Stabilität der sozialen Sicherheit und stellt ihre Finanzierung schleichend in Frage."

und damit höhere Lohnkosten entscheiden würde als eine andere Region. Im Gegenteil: die Logik würde nahelegen, zu niedrigeren Beiträgen als in einer anderen Region überzugehen. Dies hätte jedoch rückläufige Einnahmen und somit ein geringeres Ersatzeinkommen zur Folge.

Wie schneidet unser Land im Vergleich zu anderen Staaten ab?

Ziemlich gut, sogar im Vergleich mit unseren Nachbarn. Nehmen wir die Niederlande, die von einigen als Beispiel angeführt werden. Seit der Bankenkrise haben die Niederlande die Renten nicht mehr indexiert. Dies ist auf die Verluste ihrer Rentenfonds zurückzuführen, deren Risikoanlagen sich in Rauch aufgelöst haben.

Unser System wird durch die öffentliche Hand paritätisch von Gewerkschaften und Arbeitgebern organisiert. Dadurch profitieren die Menschen weiterhin von garantierten und indexierten Ersatzeinkommen, auch wenn es schlecht um die Wirtschaft bestellt ist. Auch Deutschland wird häufig hervorgehoben, kann jedoch mit seinen Minijobs nicht als Vorbild gelten, die nicht zu sozialen Ansprüchen berechtigen. Dank guter Abkommen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bietet unser System der sozialen Sicherheit Einkommensstabilität für die Arbeitnehmer. Es ermöglicht auch in schwierigen Zeiten eine mehr oder weniger reibungslos funktionierende Wirtschaft.

Einige Leute behaupten, die Sozialzulagen seien zu hoch.

Tatsächlich hören wir in den Medien oft, dass die Ersatzeinkommen zu hoch seien. Die Realität sieht ganz anders aus und das Gegenteil ist der Fall: die Ersatzeinkommen sind zu niedrig. Ein Freund von mir arbeitete 30 Jahre lang und verdiente mehr als 4.000 Euro netto. Aufgrund von Outsourcing verlor er vor zwei Jahren seinen Job. Er nahm an Beschäftigungsmaßnahmen teil und tat alles, um einen Job zu finden, aber im Alter von 60 Jahren ist das hoffnungslos. Sein Arbeitslosengeld ist nun auf 885 Euro pro Monat gesunken. Da kann man schwerlich sagen, dass sei zu viel. Die Ersatzeinkommen sind für alle Bereiche der sozialen Sicherheit zu niedrig. Der Unterschied zu den Informationen über die Hilfe für Selbständige im Zusammenhang mit der Coronakrise springt ins Auge. Kaum jemand scheint die Tatsache in Frage zu stellen, dass viele Selbständige in den letzten Jahren kaum Einkommen versteuert und folglich fast nichts verdient haben. Jetzt erhalten sie aber eine pauschale Prämie von 3.000 Euro. Einige Selbständige verdienen heute mehr, als sie früher auf dem Papier verdienten. Arbeitnehmer hingegen müssen sich mit 70 % ihres deklarierten (und gedeckelten!) Lohns begnügen. Wäre es nicht fair, wenn man sich für die Selbständigen auf das Einkommen stützen würde, das sie in den Vorjahren angegeben haben?

Halten Sie die CSC-Kampagne zur sozialen Sicherheit für eine gute Idee?

Zweifelsohne. Unsere soziale Sicherheit ist ein großes Plus. Jeder von uns kann krank werden, einen Arbeitsunfall haben oder seinen Job verlieren. Die Gewissheit, dann ein Ersatzeinkommen zu haben und nicht in die Armut abzurutschen, ist unbezahlbar. Die soziale Sicherheit ist nicht nur ein System, das Unternehmen Geld kostet, wie oft behauptet wird. Es ist Geld, das von Ihrem Lohn abgehalten und in einen Solidaritätsfonds eingezahlt wird. Als Arbeitnehmer haben Sie Anspruch auf diesen Fonds. Es ist Ihr Geld. Das wird zu oft vergessen.

Gewerkschaftsprämie Textil

Ab dem 16. November wird die Gewerkschaftsprämie von 145 Euro an die Arbeiter der Paritätischen Kommission 110 (Textilpflege) ausgezahlt. Die Arbeiter der PK 120 (Textilindustrie) erhalten diese Prämie im Dezember. Ab dem 1. Oktober wurde die Gewerkschaftsprämie von 145 Euro an die Angestellten der PK 215 (Bekleidung und Konfektion) ausgezahlt. Ab dem 1. Dezember wird die Prämie den Arbeitern der PK 109 (Bekleidung und Konfektion) ausgezahlt. Die Bescheinigungen wurden im Juni verschickt.

Zur Erinnerung: Um diese Prämie zu erhalten, geben Sie die Bescheinigung bitte unbedingt bei Ihrem CSC-Delegierten oder im CSC-Sekretariat ab.

DG: Arbeitslosenzahlen weiter rückläufig

Laut Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) waren Ende Oktober 2.442 Vollarbeitslose (1.236 Männer und 1.206 Frauen) gemeldet. Das sind 54 Personen weniger als im September, was einem Rückgang von 2 % entspricht. Die Arbeitslosenrate sinkt auf 6,8 %. Im Norden der DG beträgt sie 8,9 %, in den Eifelgemeinden 3,2 %.

„Der Rückgang nach den Sommermonaten setzt sich somit fort, nachdem viele der Personen, die sich im Juli oder August eingetragen hatten, eine Arbeitsstelle gefunden haben, ihre bisherige Arbeit wieder aufnehmen konnten oder ein Studium angetreten haben. Der Rückgang ist hauptsächlich in der Gruppe der Bezieher von Arbeitslosengeld festzustellen, während bei den Schulabgängern sogar ein leichter Anstieg vorliegt. Es haben sich also im Oktober mehr Schulabgänger beim Arbeitsamt gemeldet, als sich aufgrund von Arbeit oder Studienaufnahme wieder verabschiedet haben“, so das Arbeitsamt.

Im Vergleich zu 2019 liegt die Zahl der Arbeitslosen in der DG nach wie vor über dem Vorjahresniveau. *„Nachdem in den letzten Monaten der Unterschied zum Vorjahr kontinuierlich kleiner wurde, ist im Oktober erstmals wieder ein größerer Anstieg zu verzeichnen. Betrug die Differenz zum Vorjahr im September noch +3,8 %, sind Ende Oktober 5,8 % mehr Arbeitsuchende gemeldet als Ende Oktober 2019.“*

In den anderen Regionen des Landes ist die Zahl der Arbeitslosen im Vergleich zum September ebenfalls gesunken: Belgienweit sind rund 17.000 Personen weniger gemeldet als Ende September, was einer Abnahme um 3,4 % entspricht. Die Arbeitslosenrate Belgiens sinkt auf 9,4 %.

www.adg.be

CSC Liège Verviers Ostbelgien

Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt

1 Gewerkschaftssekretär(in) für den Grenzgängerdienst Vollzeit, Ersatzvertrag

(mit Aussicht auf einen unbefristeten Vertrag)

KOMPETENZEN

- Bachelor- oder gleichwertiger Abschluss, vorzugsweise im juristischen Bereich
- Französisch: verhandlungssicher
- Gute Kenntnisse in Englisch und Niederländisch
- Kenntnisse der belgischen, deutschen und europäischen Arbeits-, Sozial- und/oder Steuergesetzgebung
- Teamfähigkeit, sichere Kommunikation, Gruppenmoderation und Einfühlungsvermögen
- Bereitschaft, an den von der Europäischen Kommission vorgeschriebenen Weiterbildungen teilzunehmen
- Identifikation mit den Werten der CSC

FUNKTION

- Analyse und Anwendung von Änderungen in der Gesetzgebung für Grenzgänger
- Analyse und Berechnung der finanziellen Auswirkungen von Gesetzesänderungen auf die Bezüge der Mitglieder
- Bearbeitung der Dossiers sowie persönliche und telefonische Beratung der Mitglieder
- Erstellung von Informationsmaterial für Arbeitnehmer und Arbeitssuchende
- Organisation von Versammlungen, Schulungen, Projekten usw.
- Erstellung eigener Anpassungsvorschläge an die Entscheidungsträger im Hinblick auf die Interessen der Grenzgänger
- Mitgestaltung der gesellschaftspolitischen Rolle der CSC in der Grenzregion Ostbelgien

WIR BIETEN

- Einen Ersatzvertrag in Vollzeit, mit Aussicht auf einen unbefristeten Vertrag
- Ein dynamisches Umfeld, Weiterbildungsmöglichkeiten
- Ein Dienstfahrzeug

Es gelten die allgemeinen Vergütungsregeln der CSC.

INTERESSIERT?

Dann bewerben Sie sich bis spätestens 1. Dezember 2020 bei Regionalsekretär Marc Niessen per Mail:
iris.schmuhl@acv-csc.be

Horeca-Arbeitnehmer Kollateralopfer von Covid-19

Zum zweiten Mal ist das Hotel- und Gaststättengewerbe ein Opfer der Pandemie. Viele Betriebe mussten erneut ihre Türen schließen. Tausende Arbeitnehmer machen sich Sorgen um ihre Zukunft.

Vier Monate. Die Betriebe des Hotel- und Gaststättengewerbes (Horeca) waren vier Monate lang geöffnet. Dieser Zeitraum ist viel zu kurz, um die Verluste durch den ersten Lockdown auszugleichen und einen bereits geschwächten Sektor wiederzubeleben. *„Diese erneute Schließung ist übertrieben. Die Enttäuschung innerhalb unserer Mannschaft ist riesengroß. Niemand will zu Hause bleiben.“* Dimitri Sapountzis, CSC-Delegierter und „Chef de Rang“ im Restaurant „Aux armes de Bruxelles“, nimmt kein Blatt vor den Mund (siehe Interview Seite 10).

Sobald die Branche am 8. Juni wieder öffnen konnte, hat jeder Betrieb ein strenges Corona-Hygienekonzept erstellt. Für die Regierung war dies offensichtlich nicht genug. Seit dem 19. Oktober dürfen Restaurants, Kneipen, Ferienzentren und Nachtclubs keine Kunden mehr empfangen. Nur der Verkauf von Gerichten zum Mitnehmen ermöglicht Betrieben, die diesen Service anbieten können, eine gewisse Aktivität aufrechtzuerhalten. Was die offenen Hotels anbelangt, beträgt die Belegungsrate bestenfalls nicht mehr als 10 %. Mangels Gästen müssen viele Hotels schließen. Der Horeca-Sektor durchlebt erneut schwierige Zeiten.

Der Horeca-Sektor, Zielscheibe der Regierung

Die Regierung scheint Prävention der Heilung vorzuziehen. Sie wartete nicht auf unwiderlegbare Beweise, dass das Hotel- und Gaststättengewerbe eine der Hauptquellen für die Verbreitung des Virus war (nicht alle Studien weisen in die gleiche Richtung), um den Sektor zu schließen.

Für Benjamin Moëst, Horeca-Spezialist aus dem Studiendienst der CSC Nahrung & Dienste, kam die Schließung nicht überraschend. „Der Sektor ist gut etabliert. Er ist ein leichtes Ziel. Wir wissen, dass die Regierung die Branche gerne als ‚Versuchskaninchen‘ nutzt, um neue Ideen zu testen. Das haben wir zum Beispiel bei den Flexi-Jobs oder der Registrierkasse gesehen“, so Moëst. Was die CSC betrifft, so wurde alles getan, um die Branche geöffnet zu halten. Als Mitglied der ERMG (Economic Risk Management Group) beteiligte sich die CSC an der Entwicklung eines Leitfadens für gute Praktiken im Horeca-Sektor. „Dieser Leitfaden, der etwa 20 Seiten umfasst, sollte ein Rahmen mit grundlegenden verbindlichen Maßnahmen und Empfehlungen sein. Am Ende, als der Erlass veröffentlicht wurde, machte die Regierung nur einige der vorgeschlagenen Maßnahmen verbindlich.“ Die Realitäten sind jedoch unterschiedlich, je nachdem, ob man in einer Bar, einem Hotel oder einem Restaurant arbeitet, aber auch je nach Region und Teilsektoren. Es ist ein Irrtum zu glauben, dass eine globale Lösung für die gesamte Horeca-Branche gefunden werden kann.

Die Regierung wird die Jahresendprämien zahlen

Um den bereits vom ersten Lockdown hart getroffenen Sektor finanziell zu unterstützen, hat die Regierung bestimmte Maßnahmen verlängert und andere vorgestellt: Befreiung von den Sozialversicherungsbeiträgen der Arbeitgeber für das dritte Quartal, Verdoppelung des Überbrückungsrechts auf 2.583,38 Euro für Alleinstehende und 3.228,20 Euro für eine Person mit Familienlasten, Verlängerung des Überbrückungsrechts zur Unterstützung der Wiederaufnahme bis Dezember: Das war's für die Arbeitgeber.

Das Gesamtpaket von 500 Millionen Euro umfasst auch die Jahresendprämien, die die Regierung an die Beschäftigten zahlen wird. Weitere Hilfen kommen von den Regionen. „Es ist besser als nichts, aber auf lange Sicht ist es nicht akzeptabel", sagt Patrick Vanderhaege, Gewerkschaftssekretär der CSC Nahrung & Dienste in Brüssel. Ist diese Hilfe, so lobenswert sie auch sein mag, nicht in der Tat erst Zuckerbrot, dann Peitsche? Wird das ausreichen, den vollständigen Zusammenbruch einer Branche zu verhindern, die andere Wirtschaftsakteure mit sich zieht?

Hilfe, ja, aber nicht für alle

Und dafür müssen wir eine Lösung finden. Andere Aktivitäten hängen direkt oder indirekt vom Horeca-Sektor ab. Die von der Regierung verhängte Schließung hat Auswirkungen auf andere Branchen (Catering, Taxi-Betreiber, Auslieferungsfahrer usw.). Martin Willems, Nationalverantwortlicher der CSC United Freelancers [1], erklärt: *„Neben den klassischen Hotels, Restaurants, Bars und Cafés, die die Horeca-Branche ausmachen, sind viel mehr Menschen und Sektoren von der Schließung dieser Betriebe betroffen. Die Mitglieder von United Freelancers sind Selbständige ohne Personal, von denen einige vom Horeca-Sektor abhängig sind, wie z.B. Lieferpersonal, Kellner oder Barkeeper. Sie fallen oft durch das Netz der Unterstützungsmaßnahmen, da diese den Eigentümern der Horeca-Betriebe gewährt werden."*

Die CSC United Freelancers kämpft seit Beginn der Krise dafür, dass die Unterstützungsmaßnahmen auch auf diejenigen ausgedehnt werden, die vom Sektor vergessen wurden, wie z.B. die nebenberuflich Selbständigen, Arbeitnehmer in der „Sharing Economy" und nicht festangestellte Arbeitnehmer. *„Es ist uns gelungen, eine halbe Überbrückungsgebühr für die nebenberuflich Selbständigen zu bekommen, die zwischen 7.000 und 14.000 Euro verdienen. Dies reicht nicht aus, weil dabei Arbeitnehmern, die aus ihrer nebenberuflichen Tätigkeit nur ein geringes Einkommen erzielen, nicht Rechnung getragen wird. Künftig werden diese Situationen ‚atypischer' Arbeitnehmer berücksichtigt werden müssen"*, erklärt Martin Willems.

1) CSC United Freelancers vereinigt Selbständige ohne Personal, die für einen Kunden arbeiten, mit dem die Verhandlungskapazitäten nicht ausgewogen sind. Weitere Informationen unter: www.united-freelancers.be

Zahlungsaufschub bei Konkursen und Entlassungen

Der Sektor, der bereits von den Attentaten im März 2016 betroffen war, erholte sich langsam und 2019 konnte als ein vielversprechendes Jahr angesehen werden. Auch Anfang 2020 war vielversprechend, und dann brach die Gesundheitskrise aus. Es muss alles getan werden, um dem Sektor jetzt zu helfen, aber auch um eine solide Grundlage für die Zukunft zu schaffen und vielleicht die „Gesetzlosen" zu beseitigen.

„Die Unternehmen befinden sich bereits in einer gerichtlichen Reorganisation. Wenn in ein paar Monaten das Geschäft nicht wieder anzieht oder die Ansteckungszahlen nicht sinken, bedeutet dies das Aus für viele Betriebe des Sektors, der sich nur sehr schwer wieder erholen wird. 2021 wird ein schwieriges Jahr", sagt Patrick Vanderhaege. Aus diesem Grund hat die CSC Nahrung & Dienste einen Zahlungsaufschub für Konkurse und Entlassungen beantragt, um Arbeitsplätze zu retten und eine Kompetenzabwanderung zu vermeiden. *„Dann müssen die Arbeitgeber ermutigt werden, die im Sektor geltenden Regeln zu respektieren"*, so Benjamin Moëst. *„Das beste Beispiel ist die Registrierkasse, die ein Sanierungsinstrument des Sektors ist. Aber sie wird auf freiwilliger Basis nicht immer richtig eingesetzt. Wir müssen versuchen, diese Krise als eine Gelegenheit zu begreifen, den Sektor zu sanieren. Wir müssen finanziell gesunde Unternehmen unterstützen, die die Rechte der Arbeitnehmer und den Sozialdialog respektieren."*

Vergessen Sie Ihre freien Tage nicht

Sie sind bis Ende des Jahres vorübergehend arbeitslos und müssen noch bezahlte Urlaubstage nehmen? Vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitgeber, diese noch in diesem Jahr zu nehmen. Verteilen Sie sie gegebenenfalls auf die verbleibenden Wochen. Da Sie für diese Tage Urlaubsgeld erhalten haben, können Sie nicht gleichzeitig Arbeitslosenzulagen beziehen. Wenn Sie nichts unternehmen, kann das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) die überschüssigen Zulagen im nächsten Jahr von Ihnen einfordern.

Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren CSC-Delegierten oder an Ihren Gewerkschaftssekretär.

„Wir sind der Unsicherheit ausgesetzt“

„Aux Armes de Bruxelles“ ist ein Restaurant in der bekannten „Rue des Bouchers“. Das Restaurant machte einige harte Jahre durch, bevor es 2018 übernommen wurde. Seitdem erlangte es seinen früheren Glanz zurück. Bis zur Coronakrise. Die 50 Mitarbeiter wurden aufgefordert, zu Hause zu bleiben. Unter ihnen ist Dimitri Sapountzis, 55 Jahre alt, „Chef de Rang“ und CSC-Gewerkschaftsdelegierter.

Wie haben Sie auf die Ankündigung der Regierung reagiert? Haben Sie mit dieser Entscheidung gerechnet?

Wir haben diese Schließung erwartet. Ich persönlich halte das für übertrieben. Wir sind sicher, dass die Schließung verlängert wird. Es herrscht große Enttäuschung innerhalb der Mannschaft. Niemand will zu Hause bleiben. Der ganze Horeca-Sektor wird erneut geschlossen, wenn ich dann aber die öffentlichen Verkehrsmittel sehe, vor allem die Busse, mit denen mein Sohn jeden Tag fährt, in denen es keine soziale Distanzierung gibt. Ich verstehe es einfach nicht.

Wie sieht das Hygienekonzept in Ihrem Restaurant aus?

Seit der Wiedereröffnung im Juni gibt es einen separaten Ein- und Ausgang mit Desinfektionsgel. Wir haben 60 Plätze gestrichen, um die Sicherheit und einen Abstand von 1,5 Metern zu gewährleisten. Wir hatten sogar Einweg-Speisekarten, die wir vor den Augen des Kunden zerrissen haben. Das ist alles mit Kosten verbunden. Ich spreche jetzt hier für mein Restaurant. Haben sich andere Restaurants an diese Maßnahmen gehalten? Bei der Wiedereröffnung der Restaurants gab es keine Kontrolle dieser Maßnahmen.

Die Regierung hat gerade ein Budget von 500 Millionen Euro auf den Tisch gelegt, um dem Sektor zu helfen. Welche Hilfe erhalten Sie konkret?

Die Prämien gehen an die Person, die den Betrieb leitet. Für die Tage, an denen ich nicht arbeite, habe ich Anspruch auf Kurzarbeit. Während des Lockdowns erhalte ich etwa 60 % meines Gehalts. Aber ich verliere viel mehr Geld, weil wir gute Trinkgelder erhielten. Unser Restaurant hat eine Klientel von Geschäftsleuten, eine Klientel, die sehr großzügig sein kann.

Wie sehen Sie und Ihre Kollegen Ihre Zukunft?

Wir befinden uns in einem Zustand der Unsicherheit. Viele Menschen haben Angst um ihre Zukunft. Man muss seinen Kollegen zuhören, sie beruhigen, aber ohne zu lügen. Wenn wir die Zahlen des letzten Jahres mit denen von 2020 vergleichen, verlieren wir 60 bis 70 %. Niemand weiß, was als nächstes passieren wird. Nach dem ersten Lockdown entließ der Chef etwa zehn Personen. Er hoffte, dass die Dinge im September wieder anlaufen würden, aber das war nicht der Fall. Als Delegierter war ich nicht gegen diese Entscheidung. Die Situation ist real. Die Tageszahlen sind nicht gut. Unsere übliche Touristen- und Geschäftsklientel fehlte gänzlich. Zwar besuchte eine belgische, Brüsseler Kundschaft unser Restaurant, jedoch nicht unsere Zielkundschaft.

Welche Botschaft verbinden Sie mit einer Wiedereröffnung der Horeca-Branche?

Zunächst einmal möchte ich, dass die Politik uns beweist, inwieweit der Horeca-Sektor und insbesondere die Restaurants das Virus stärker verbreiten als die öffentlichen Verkehrsmittel. Und an die übrige Bevölkerung: unser Beruf bringt Menschen an einen Tisch. Scheuen Sie sich nicht, wieder Restaurants zu besuchen. Um Köstlichkeiten mit der Familie, mit Freunden, aber vor allem, um einen geselligen Moment zu genießen. Eines bedauere ich, wenn ich sehe, dass unser Restaurant am letzten Eröffnungswochenende komplett voll war. Von Juni bis September hatten wir zwar Kunden, aber nicht so viele wie am letzten Wochenende. Wir müssen regelmäßiger unterstützt werden, wenn die Restaurants erst wieder offen sind.

Kein Sektor bleibt verschont

Großkantinen gehören ebenfalls zu den vielen Sektoren der Horeca-Industrie, die von der Krise betroffen sind. Compass Group, Sodexo, Aramark und RailRest, der Bahncatering-Spezialist, bauen allein fast 1.200 Arbeitsplätze ab. Dies ist auch der Fall bei Lunch Garden, wo 138 von 980 Arbeitsplätzen bedroht sind. Und dies trotz der in den letzten Jahren erzielten Gewinne und der von der Gruppe umgesetzten Strategien. Die 34 der insgesamt 74 Restaurants, die seit dem 19. Oktober einen Abhol-Service getestet hatten, haben den Versuch Anfang November gestoppt. Laut Direktion sei die Krise im Lunch Garden eine direkte Auswirkung der Coronakrise.

„Durch die Gewinne konnte zwar ein positiver Umsatz präsentiert werden, aber sie reichten nicht aus, um die Aktionäre zu bezahlen oder die gewährten Darlehen zurückzuzahlen. Corona hatte sicherlich einen Einfluss, aber beim Betriebsrat im Juni gab es kein Alarmsignal. In diesem Fall will man vielleicht die Coronakrise ausnutzen, um die Zahlen zu erhöhen“, erklärt Sandra Antenucci, CSC-Gewerkschaftssekretärin in Charleroi, die die Akte Lunch Garden betreut.

Die Gewerkschaften trafen Ende Oktober mit der Lunch-Garden-Direktion zusammen, aber dem vorgelegten Sanierungsplan mangelt es an Ehrgeiz. *„Laut unserer Delegierten wurden bereits mehrere Dinge getestet, sowohl in Bezug auf das Marketing als auch auf die angebotenen Speisen, doch dies wird es Lunch Garden nicht erlauben, sich in den kommenden Jahren zu erholen.“*

International

„Fürsorgepflicht“ für Unternehmen

Die Unternehmen müssen die Menschenrechte der Arbeitnehmer in ihrer gesamten Lieferkette respektieren. Die CSC fordert eine verbindliche Gesetzgebung in Sachen Fürsorgepflicht.

Was ist „Fürsorgepflicht“? Konkret ist es die Verantwortung und Pflicht aller Unternehmen, die Menschenrechte der Arbeitnehmer zu respektieren und sicherzustellen, dass die Menschenrechte der Arbeitnehmer in ihrer gesamten Lieferkette eingehalten werden. Dies muss für all diejenigen gelten, die im Kielwasser des Unternehmens leben, und für alle, die von seinen Aktivitäten betroffen sind.

2013 stürzte in Bangladesch das Rana-Plaza-Gebäude ein, das mehrere Textilfabriken beherbergte.
Diese Katastrophe hat gezeigt, dass ein auf Freiwilligkeit basierender Verhaltenskodex oder freiwillige Sozialaudits nicht ausreichen. Der Gebäudeeinsturz, bei dem 1.132 Arbeiter ums Leben kamen und mehr als 2.500 verletzt wurden, ereignete sich wenige Monate nach einer Sicherheitskontrolle. Um sicherzustellen, dass die Unternehmen ihrer Pflicht nachkommen, fordern die Gewerkschaften eine verbindliche Gesetzgebung.

Ein internationaler Vertrag der Vereinten Nationen

Die von Gewerkschaften und NGOs vorgeschlagene Fürsorgepflicht ist eine Antwort auf diese Situation. Sie befürworten, dass ein verbindlicher internationaler UN-Vertrag einen obligatorischen vierstufigen Fürsorgeplan vorsehen sollte:

- ✔ Identifizierung von Risiken;
- ✔ Prävention: Einführung von Maßnahmen zur Verhinderung dieser Auswirkungen und zur Abschwächung der Folgen;
- ✔ Wiedergutmachung und Entschädigung der Opfer, wenn sich ein Unfall ereignet, durch gerichtliche oder außergerichtliche Maßnahmen;
- ✔ Veröffentlichung des Fürsorgekonzepts.

Dieser internationale Vertrag wird dazu dienen, einen Rahmen vorzuschlagen, der in nationale Gesetze umgesetzt wird. *„Wir brauchen in Belgien eine verbindliche Gesetzgebung, die Unternehmen verpflichtet, in ihren globalen Lieferketten auf die Menschenrechte zu achten“*, argumentiert CSC-Präsident Marc Leemans.

„Wir fordern die Föderalregierung auf, einen politischen Rahmen für die Fürsorgepflicht in Bezug auf die Menschenrechte zu schaffen. Gleichzeitig brauchen wir eine verbindliche europäische Gesetzesinitiative zur Fürsorgepflicht, um gleiche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen. Wir werden uns gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund und der breiten Koalition der Zivilgesellschaft für die Fürsorgepflicht im Bereich der Menschenrechte und der Umwelt einsetzen.“

Offizielle belgische Uniformen in Niedriglohnländern hergestellt

Die Wochenzeitung Knack deckte auf, dass Uniformen für die belgische Armee und Polizei von unterbezahlten rumänischen Arbeitern hergestellt werden. Die Recherchen bestätigen frühere Untersuchungen des internationalen Netzwerks der „Clean Clothes Campaign“ über die Arbeitsbedingungen in Textilfabriken in Osteuropa. Die Kleidungsstücke werden in Rumänien von zwei Fabriken hergestellt, die den belgischen Unternehmen Sioen und Seyntex gehören.

Die NGO WSM und die ACV-CSC Metea haben deshalb einen Dialog in die Wege geleitet, wie das Konzept der „Fürsorgepflicht“ berücksichtigt werden soll. Sie erinnern daran, dass ein belgisches Gesetz absolut notwendig ist, damit die Unternehmen mehr Verantwortung übernehmen.

Welche Marken zahlen denjenigen, die unsere Kleidung herstellen, einen existenzsichernden Lohn?

AchACT, zu deren Mitgliedern die CSC zählt, und ihr internationales Netzwerk, die „Clean Clothes Campaign“, haben den „Fashion Checker“ ins Leben gerufen. Dieses Portal gibt Aufschluss über die Geschäftspraktiken von Bekleidungsmarken und den Druck, der auf die in ihren Produktionsketten gezahlten Löhne ausgeübt wird. Mit diesem Tool können Sie überprüfen, ob Ihre Kleidungsmarke zu den „guten Schülern“ gehört oder nicht. Durch den Zugang zu diesen Daten der Lieferketten will AchACT Druck auf Marken und politische Entscheidungsträger ausüben, um sicherzustellen, dass denjenigen, die unsere Kleidung herstellen, ein existenzsichernder Lohn gezahlt wird.

www.fashionchecker.org

Eine starke Gewerkschaft sorgt für bessere Arbeitsbedingungen

Laut einer neuen HIVA-Studie hat eine starke gewerkschaftliche Vertretung positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden im Unternehmen. In Betrieben mit einer Gewerkschaftsvertretung haben die Arbeitnehmer beispielsweise weniger Angst vor einer Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen.

Das Forschungsinstitut für Arbeit und Gesellschaft (HIVA) der Katholischen Universität Leuven (KU Leuven) hat eine neue Studie veröffentlicht, in der die Auswirkungen der Arbeitnehmerbeteiligung in Unternehmen und Einrichtungen veranschaulicht wird. Aufgrund einer Umfrage unter CSC-Mitgliedern, Informationen über ihr Arbeitsumfeld und früheren internationalen Studien beweist die HIVA-Studie, dass eine starke Gewerkschaft einen positiven Einfluss auf die Arbeitsbedingungen hat.

Effektive Anwendung von Arbeitnehmerrechten

HIVA stellt fest, dass die Präsenz von Gewerkschaften in einem Unternehmen die Zahl der Arbeitnehmer verringert, die hinsichtlich ihrer Rechte und Vorteile unsicher sind. Darüber hinaus schafft diese Präsenz eine Kultur, in der kollektive Arbeitsrechte, wie z.B. die Teilnahme an einem Streik, wirksam ausgeübt werden können. Viele Arbeitnehmer haben jedoch immer noch Angst vor den negativen Folgen, die ihr Arbeitgeber ihnen auferlegen könnte. Mit einer starken Gewerkschaft nimmt diese Angst ab.

Andererseits fühlen sich die Arbeitnehmer durch die Präsenz einer Gewerkschaft auch besser über Sicherheits- und Gesundheitsrisiken informiert. Sie haben auch mehr Gewissheit, dass die Aspekte, auf die sie in ihrer Arbeit Wert legen, in Zukunft nicht unter Druck geraten werden. Neben dieser qualitativen Arbeitsplatzsicherheit betrifft der deutlichste Effekt der gewerkschaftlichen Präsenz die vom Arbeitgeber angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten, insbesondere für die am wenigsten qualifizierten Arbeitnehmer. Eine starke gewerkschaftliche Präsenz ermöglicht es somit, Ungleichheiten in der Ausbildung abzubauen.

Weniger prekäre Einkommen für die Haushalte

Obwohl es ungeachtet des nationalen Kontextes und der Rolle der sozialen Konzertierung schwierig ist, den Einfluss der Gewerkschaft auf ein Unternehmen zu messen, scheint es, dass sich das allgemeine Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz verbessert, wenn die Arbeitnehmer gut vertreten sind. Stellt man auch Auswirkungen auf die Entlohnung fest? Eine internationale Studie zeigt, dass sich eine gewerkschaftliche Präsenz positiv auf die Lohnabkommen und die seitens des Unternehmens gewährten Vorteile auswirkt. In Belgien werden diese Abkommen und Vorteile hauptsächlich auf sektoraler und überberuflicher Ebene ausgehandelt. Das bedeutet, dass der Einfluss der Gewerkschaft auf diese Aspekte auf organisatorischer Ebene weniger groß ist. Dennoch wird festgestellt, dass Arbeitnehmer seltener über prekäre Einkommen berichten, wenn die Gewerkschaft eine starke Position im Unternehmen innehat.

Was motiviert die CSC-Kandidaten?

Nach den Sozialwahlen 2016 zeigte eine Umfrage, dass die CSC-Kandidaten hoch motiviert sind, ihren Kollegen zu helfen, aber manchmal gewerkschaftsfeindlichen Druck seitens ihrer Arbeitgeber befürchten.

Vor vier Jahren kandidierten bei den Sozialwahlen fast 61.000 Arbeitnehmer auf einer CSC-Liste. Fast 12.000 dieser Kandidaten wurden für einen Betriebsrat (BR) und mehr als 15.000 für einen Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) gewählt. Bei jeder Sozialwahl ist es ein wahrer Kraftakt, so viele Kandidaten mobilisieren und unterstützen zu können. Diese sind in der Tat zahlreicher als die Gesamtzahl der Kandidaten, die die traditionellen Parteien für die Kommunalwahlen aufstellen. Aus diesem Grund hat das Forschungsinstitut für Arbeit und Gesellschaft (HIVA) der KU Leuven diese Arbeitnehmer befragt, um herauszufinden, was sie motiviert, ihre Kandidatur einzureichen, und auf welche Hindernisse sie stoßen.

Arbeitnehmer müssen sich gewerkschaftlich organisieren, um Ergebnisse zu erzielen.

Nahezu 3.200 CSC-Kandidaten nahmen an der Umfrage teil. Ihre Antworten ermöglichten es, vier Arten von Motivation zu unterscheiden. Einige Arbeitnehmer, insbesondere junge Menschen und Frauen, kandidierten, um mehr über den Betrieb zu erfahren und „Fähigkeiten“ zu erwerben. Andere nannten „pragmatische Gründe“, wie z.B. Unzufriedenheit mit der Situation im Unternehmen, oder sprechen über ihre „Wurzeln“. Es ist in der Tat anzumerken, dass Arbeiter häufiger einen gewerkschaftlichen Hintergrund haben oder die Gewerkschaftsmitgliedschaft als Familientradition betrachten. Schließlich handeln viele Kandidaten „im Interesse des Personals“, da sie es für wichtig halten, sich für ihre Kollegen einzusetzen. Sie sind daher der Meinung, dass sich die Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisieren müssen, um Ergebnisse zu erzielen.

Hindernisse bei der Kandidatur

Die Umfrage ergab jedoch, dass diese Arbeitnehmer auch auf Hindernisse stoßen, die sie von einer Kandidatur abhalten. Beispielsweise berichtete ein Viertel der Befragten, dass Arbeitnehmervertreter aufgrund ihrer Position in ihren Unternehmen weniger gut behandelt werden. 14% der Befragten befürchteten, aufgrund ihrer repräsentativen Funktion ihren Arbeitsplatz zu verlieren, obwohl die Kandidaten - auch wenn sie nicht gewählt werden - gesetzlich geschützt sind.

Unter den Arbeitern gaben 37 % der Befragten sogar an, von ihrem Arbeitgeber wegen ihrer Gewerkschaftsaktivität schikaniert worden zu sein. Schließlich würden sich Arbeitnehmerinnen im Allgemeinen zögerlicher verhalten, für ein Mandat zu kandidieren, während eine Beteiligung an der Gewerkschaftsaktivität - wie etwa die Teilnahme an einem Streik in der Vergangenheit - diese Zögerlichkeit mildern würde.

Corona-Prämie für föderales Krankenhauspersonal

Die Föderalregierung gewährt dem Krankenhauspersonal eine Prämie von 985 Euro sowie einen Konsumscheck von 300 Euro für das gesamte Personal des föderalen Gesundheitssektors. Endlich eine gute Nachricht, auch für die Krankenhäuser in St.Vith und in Eupen.

„Seit Monaten sprechen wir über diese Prämie. Das Sozialabkommen vom 7. Juli, das Mitte November formell unterzeichnet wurde, macht 600 Millionen Euro frei, um mittelfristig Lösungen in der Lohnpolitik und bei den Personalstandards zu finden. Dieses Budget kommt zu den 400 Millionen des Fonds ‚Weiße Westen' hinzu", erklärt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt einleitend.

Einsatz nicht qualifiziertes Personal für Pflegetätigkeiten

Aber vor Ort merkte das Personal nichts. Die Gehaltserhöhung wird erst im Juli erfolgen. Die Kollektivabkommen werden weiterhin ausgehandelt. Beschäftigte findet man aber nicht an jeder Straßenecke und die Demotivation steigt. *„Hinzu kam die Ohrfeige, die das Pflegepersonal vor kurzem erhielt, als die Regierung ohne jegliche Konsultation ein Gesetz durchboxte, das den ‚Einsatz von nicht qualifiziertem Personal für Pflegetätigkeiten' in einem viel zu weit gesteckten Rahmen erlaubt."*

Die CNE hat den Ärger der Mitarbeiter an die Regierung weitergeleitet und einen Aktionsplan zu diesem Thema angekündigt. Die CNE verlangte, dieses Gesetz zu überdenken. Die Regierung war sich der Gefahr einer massiven Demotivation vor Ort bewusst. Es mussten Maßnahmen ergriffen werden.

Deshalb kündigte die Föderalregierung am 6. November eine Reihe von Maßnahmen an, von denen zwei ausschließlich das föderale Gesundheitspersonal betreffen:

- ✔ 200 Millionen Euro für einen Bonus für das Krankenhauspersonal, der mit den Sozialpartnern ausgehandelt wurde;
- ✔ Ein Konsumscheck über 300 Euro für das gesamte Personal des föderalen Gesundheitssektors.

Die Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften haben zu einer Einigung über die Modalitäten für die Gewährung der Prämie geführt:

- ✔ Eine Erhöhung der Jahresendendprämie (d.h. noch in 2020)
- ✔ 985 Euro brutto für Vollzeit, anteilig für Teilzeit und basierend auf der Anzahl der Beschäftigungstage (oder Ähnlichem) zwischen 01/09 und 30/11.
- ✔ Für das gesamte Krankenhauspersonal

Eine sehr gute Nachricht

Das ist eine sehr gute Nachricht, denn sie entspricht dem Wunsch der Mitarbeiter vor Ort, „sofort etwas zu sehen". Es ist sicherlich ein Zeichen der Anerkennung.

„Wir hoffen, dass der konstruktive und offene Geist, der in der Konzertierung über diesen Bonus vorherrschte, auch in den Diskussionen über das Gesetz bezüglich des Einsatzes von nicht qualifiziertem Personal für Pflegetätigkeiten und vor allem aber auch bei der Umsetzung des ehrgeizigen Sozialabkommens vom 7. Juli präsent sein wird", sagt Vera Hilt.

Die CNE bedauert, dass die Förderprämie nicht für alle föderalen Gesundheitssektoren (häusliche Pflege, Ärztehäuser usw.) gilt und fordert die Regierungen der Teilstaaten auf, dafür zu sorgen, dass das ihrer Zuständigkeit unterstehende Personal (Wohn- und Pflegezentren, Familienhilfe, Behindertenhilfe, Kleinkindbetreuung,…) auch in den Genuss der gleichen Vorteile kommt.

Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat nun angekündigt, die Kosten für einen Konsumscheck in Höhe von 300 Euro zu übernehmen für die MitarbeiterInnen der Pflegeeinrichtungen, für die die DG zuständig ist. Die Modalitäten soll das Parlament im Dezember festlegen. Die CNE wird diesbezüglich den zuständigen Minister kontaktieren und die Arbeitnehmer auf dem Laufenden halten. Die CNE setzt sich ein, damit eine gerechte Regelung erreicht wird.

Schon seit Jahren setzt sich die CNE für eine Aufwertung der Pflegeberufe ein. Die monatelange Mobilisierung der CNE mit den „Weißkittel-Dienstagen" führte im Juni zur Schaffung eines Fonds in Höhe von 402 Millionen Euro. Unter #dasbleibthaengen hatte die CSC-Angestelltengewerkschaft auch in den Krankenhäusern von St.Vith und Eupen Aktionen durchgeführt. Mit Erfolg!

Morgen ein angemessener Mindestlohn in jedem europäischen Land?

Die EU-Kommission will jedem europäischen Arbeitnehmer einen angemessenen Mindestlohn garantieren. Sie leitete einen umfassenden Konsultationsprozess mit den Sozialpartnern ein.

Die meisten europäischen Länder haben einen Mindestlohn, allerdings mit erheblichen Abweichungen. In Luxemburg beträgt der Mindestlohn 2.142 € brutto und in Belgien 1.655 €, aber 758 € in Griechenland und 312 € in Bulgarien. Für viele Arbeitnehmer, die einen Mindestlohn beziehen, ist die bezahlte Arbeit kein Bollwerk mehr gegen Armut. In Belgien und Luxemburg haben 28 % der Arbeitnehmer, die zum Mindestlohn bezahlt werden, ein schwieriges Monatsende. Aber noch viel schlimmer ist es in Bulgarien (55 %) und Griechenland (85 %).

Eine begrüßenswerte Initiative

Die Kommission stellt sich also der Herausforderung. Sie sieht eine Richtlinie oder Empfehlung vor, um jedem europäischen Arbeitnehmer einen Mindestlohn zu garantieren, der ein menschenwürdiges Leben ermöglicht.

Diese Initiative ist zu begrüßen. Einerseits zeigt sie, dass die EU-Kommission sich weiterentwickelt und endlich (!) versteht, dass der Lohn das ist, was es einem Menschen ermöglicht, zu leben, und nicht ein Hindernis für die Wettbewerbsfähigkeit ist. Auf der anderen Seite zögert die Kommission nicht, die Mitgliedstaaten in einem Bereich zu drängen, der ihnen quasi vorbehalten ist. Sie werden nicht mehr dazu angehalten, eine Sparpolitik zu betreiben, sondern für einen sozialen Fortschritt zu sorgen. Sie muss klug sein, um die Vorbehalte einiger Regierungen zu überwinden, von denen die einen ihre Lobbyisten und die anderen ihre nationalen Traditionen verteidigen.

So ist in den skandinavischen Ländern der Widerstand gegen diese Initiative sehr groß, auch seitens der Gewerkschaften. Sie hängen sehr an ihrer nationalen Tradition, die den Mindestlohn durch Tarifverhandlungen festlegt (Sektoren und Unternehmen), ohne jegliche Intervention des Staates.

Welcher Inhalt?

Die Kommission beabsichtigt nicht, einen europäischen Mindestlohn im Sinne eines in jedem Land geltenden Euro-Betrags vorzuschlagen. Sie will Kriterien festlegen, die jeder Staat bei der Festlegung seines Mindestlohns erfüllen muss. Die Höhe dieser Schwelle wäre an mehrere Kriterien geknüpft, wie etwa die Höhe des Durchschnittslohns im betreffenden Land, die Lebenshaltungskosten, die Armutsgrenze usw.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat genaue Bedingungen festgelegt, die von der Kommission angenommen werden sollen. Erstens muss der Mindestlohn mindestens 60 % des Medianlohns(1) und 50 % des Durchschnittslohns in diesem Land betragen. Zweitens muss es durch spezifische Maßnahmen möglich sein, die Angemessenheit dieses Mindestlohns zu überprüfen, wie etwa ein Korb von Waren und Dienstleistungen, der regelmäßig in Absprache mit den Sozialpartnern überprüft werden muss.

Denn in einigen Ländern schützt ein Mindestlohn von 60 % des Medianlohns in keiner Weise vor Armut, da dieser selbst sehr niedrig ist. Die Erhöhung des Mindestlohns bedeutet daher auch, das allgemeine Lohnniveau zu erhöhen, die Tarifverhandlungen und das Kräfteverhältnis der Gewerkschaften zu stärken. In Rumänien beispielsweise ist der Anteil der Arbeitnehmer, die einen Tarifvertrag haben, in 20 Jahren von 100 % auf 22 % gesunken, daher die lächerlich niedrigen Löhne. Der EGB fordert die Kommission auf, in ihrem Projekt einen Plan zur Stärkung der Tarifverhandlungen vorzusehen.

Und in Belgien?

Wenn die EU-Kommission die vom EGB festgelegten Schwellenwerte annimmt, wird unser durchschnittlicher monatlicher Mindestlohn um etwa 21 % von 1.655 € auf 2.016 € steigen. Erster Schritt, um dies zu erreichen: die Verhandlungen über das nächste überberufliche Abkommen. Dieses ÜBA soll eine Lehre aus der Coronakrise ziehen, nämlich dass es sich bei vielen Arbeitnehmern an vorderster Front um Niedriglohnarbeiter (Handel, Verkehr usw.) handelt. Wir müssen deren Lohn aufbessern. Ergänzend dazu muss das Einkommen der Sozialhilfeempfänger erhöht werden.

Quelle: Europäische Kommission (2020)

(1) Der Medianlohn (oder der „mittlere Lohn“) ist der Lohn genau in der Mitte - 50 Prozent der Arbeitnehmer verdienen weniger, 50 Prozent verdienen mehr.

Ob zuhause oder am Arbeitsplatz, die soziale Sicherheit ist immer an Ihrer Seite.

Probleme, Berufs- und Privatleben unter einen Hut zu bringen?
Glücklicherweise haben Eltern Anspruch auf Mutterschafts-, Geburts- und Elternurlaub. Eine mehr als willkommene Hilfe.
Jeder zahlt Beiträge, alle sind geschützt.
Das ist soziale Sicherheit.

Mehr Informationen? Besuchen Sie
www.unseresozialesicherheit.be

Soziale Sicherheit
Immer für Sie da

CSC