



## Ein fairer Mindestlohn für europäische Arbeitnehmer

Seite 8

# Inhalt

## Seite 3

Renten: Staatsrat erteilt rückwirkenden Regeländerungen klare Absage

## Seiten 4-5

Die Gewerkschaft am Arbeitsplatz macht den Unterschied

## Seite 6

Über-Fahrer sind keine Selbstständigen

## Seite 7

Meldungen

## Seiten 8-10

Ein fairer Mindestlohn für europäische Arbeitnehmer

## Seite 11

CSC Kultur: eine gewerkschaftliche Plattform für Kulturschaffende

## Seite 12

CSCBIE/ACV-CSC METEA: Neue App

## Seiten 13-15

CNE-Info:  
Wie kann man die Macht von Amazon begrenzen?  
Corona-Kurzarbeit

## Seite 16

Meldungen

# Impressum

### Verantwortlicher Herausgeber:

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

### Redaktion:

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

**Layout:** Maryline Weynand

### Druck:

Kliemo A.G.  
Hütte 53, 4700 Eupen

### Anschrift der Redaktion:

CSC Info,  
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers  
087/85 99 59  
pressdienst@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](http://www.diecsc.be)



[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)



[www.facebook.com/cscostbelgien](https://www.facebook.com/cscostbelgien)





## Renten: Staatsrat erteilt rückwirkenden Regeländerungen klare Absage

**Die rückwirkende Anwendung der neuen Regelungen zur Gleichstellung des Zeitkredits am Laufbahnende verstieß gegen den Vertrauensgrundsatz. Das hat der Staatsrat vor kurzem entschieden.**

**B**ei der Berechnung der Rentenhöhe können die Perioden der Nichterwerbstätigkeit (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Arbeitsunfall, SAB/Frühpension, Zeitkredit usw.) auf zwei Arten berücksichtigt werden:

- › Entweder durch die grundsätzliche Berücksichtigung des normalen Lohns, den der Arbeitnehmer vor der Periode der Nichterwerbstätigkeit verdient hat;
- › Oder durch die Berücksichtigung eines Pauschalbetrags. Natürlich ist die Berücksichtigung des entgangenen Lohns in der Regel vorteilhafter.

### Zeitkredit < 60

Vor 2017 konnte ein Arbeitnehmer, der am Laufbahnende vor seinem 60. Geburtstag einen Zeitkredit in Anspruch nahm, 312 Tage zum normalen Lohn gleichstellen lassen. Alles, was über diese 312 Tage hinausging, wurde zu einem Pauschalbetrag gleichgestellt. Diese 312 Tage entsprechen fünf Jahren für einen Arbeitnehmer, der ein

4/5-Zeitkredit in Anspruch nimmt, und zwei Jahren bei einem halbeizi- gen Zeitkredit.

2017 erließ der damalige Rentenmi- nister Daniel Bacquelaîne einen Kö- niglichen Erlass, der festlegte, dass künftig alle Zeitkreditperioden vor dem 60. Geburtstag mit dem Pau- schalbetrag gleichgestellt werden. Er hat also diesen „Topf“ von 312 Tagen abgeschafft. Folglich werden diese Perioden mit dem Pauschalbetrag gleichgestellt.

Außerdem hat er dem Königlichen Erlass rückwirkend bis zum 31. Dezember 2014 Gültigkeit verliehen. Mit anderen Worten: Alle, die vor dem Datum der Veröffentlichung des Kö- niglichen Erlasses (17.01.2017) einen Zeitkredit für das Ende der Berufs- laufbahn eingereicht haben, unterlie- gen dieser neuen ungünstigen Rege- lung.

Achtung: Diese Reform gilt nicht für abweichende Zeitkredite (Nachtar- beit, Unternehmen in Schwierigkeiten oder Umstrukturierung, schwere Be-

rufe usw.). Für sie basiert die Gleich- stellung auf dem verlorenen Lohn.

### Aufhebung der rückwirkenden Anpassung

Der Staatsrat vertrat die Auffassung, dass die rückwirkende Anwendung der neuen Gleichstellungsregeln ge- gen den Vertrauensgrundsatz verstößt. Tatsächlich haben Personen, die vor der Veröffentlichung des Kö- niglichen Erlasses einen Zeitkredit für das Ende ihrer Berufslaufbahn bean- tragt haben, dies auf der Grundlage der zu diesem Zeitpunkt geltenden Gleichstellungsregeln getan. Ihr Ver- trauen wird also durch diese Regel- änderung missachtet. Der Staatsrat hat daher deren rückwirkende Gültig- keit aufgehoben.

Dies bedeutet also, dass diejeni- gen, die das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet und zwischen dem 31.12.2014 und dem 17.1.2017 einen Zeitkredit am Laufbahnende bean- tragt hatten, die Gleichstellung für 312 Tage vor ihrem 60. Geburtstag zu ihrem normalen Lohn erhalten wer- den. Der Staatsrat hat diesen rück- wirkenden Regeländerungen somit eine klare Absage erteilt.

# Die Gewerkschaft am Arbeitsplatz macht den Unterschied

Maarten Hermans arbeitet am Forschungsinstitut für Arbeit und Gesellschaft (Hiva) der Universität Leuven. Im November präsentierte er die Ergebnisse seiner Umfrage über die Auswirkungen der sozialen Konzertierung am Arbeitsplatz. Wie groß ist der Einfluss der Arbeitnehmervertretung? Und wie sieht der auf Arbeitsfragen spezialisierte Soziologe die Gewerkschaftsarbeit im Jahr 2020, das als Corona-Jahr in die Annalen eingehen wird? Über diese und andere Themen sprachen wir mit dem Wissenschaftler.

**Maarten Hermans, Ihre Umfrage zeigt, dass eine Gewerkschaft am Arbeitsplatz den Unterschied machen kann. Was sind die wichtigsten positiven Auswirkungen für die Arbeitnehmer in unserem Land?**

Arbeitnehmer in Unternehmen mit gewerkschaftlicher Vertretung erhalten mehr Schulungen durch ihre Arbeitgeber. Dies gilt sowohl für Hoch- als auch für Geringqualifizierte, aber gerade für letztere Gruppe steigen die Weiterbildungsmöglichkeiten deutlich an. Dies ist eine hervorragende Nachricht, da es die Ungleichheiten in der Ausbildung zwischen qualifizierten und gering qualifizierten Arbeitnehmern verringert.

Darüber hinaus ist festzustellen, dass sich die Arbeitnehmer in einem Unternehmen, in dem es eine gewerkschaftliche Vertretung gibt, ihrer Rechte viel stärker bewusst sind. Arbeitnehmer sind auch eher in der Lage, ihre Rechte und Leistungen geltend zu machen, wenn es eine Gewerkschaft gibt, zum Beispiel im Zusammenhang mit dem Elternurlaub. Die Gewerkschaft sorgt also nicht nur dafür, dass die Menschen ihre Rechte besser kennen, sondern auch, dass sie diese in der Praxis nutzen können.

**Worauf müssen wir als Gewerkschaft achten?**

Ich hatte erwartet, dass sich die Gewerkschaftsarbeit stärker auf die Arbeitszeit auswirkt, zum Beispiel auf die Anzahl der Überstunden oder die Nacharbeit. Das mag daran liegen, dass sich die soziale Konzertierung

in Belgien mehr auf Themen wie die Entlohnung konzentriert, die auf sektorieller oder überberuflicher Ebene verhandelt wird. Belgische Gewerkschaften haben möglicherweise weniger Einfluss auf Aspekte der konkreten Arbeitsorganisation in einem Unternehmen, wie z. B. die Arbeitszeit. Dies ist eine Herausforderung, da zunehmend wichtige Themen wie psychosoziale Risiken mit der Arbeitsorganisation verbunden sind. Wenn Sie als Gewerkschafter oder Militant Einfluss auf diese Themen nehmen wollen, ist es wichtig, dass diese Risiken mit klaren Rechten verknüpft werden, wie z. B. einem echten Recht auf Abschalten.

**Ihre Studie zeigt, dass eine gute Sozialkonzertierung auch für die Unternehmen von Vorteil ist. Welche Beobachtungen bringen Sie vor, um dies der Unternehmensleitung zu beweisen?**

Eine aktuelle belgische Studie zeigt, dass dort, wo es Abkommen auf Unternehmensebene gibt, die Löhne steigen, aber auch die Produktivität. Beide Parteien haben also einen Vorteil davon. Außerdem gibt es weniger Personalwechsel und weniger Druck auf die Personalabteilung, weil der Delegierte seine Kollegen informieren kann. Ein besser ausgebildeter Arbeitnehmer ist auch ein Gewinn für das Unternehmen. Und wenn im Unternehmen eine soziale Konzertierung besteht, kann man sehen, dass die Arbeitnehmer eher geneigt sind, die Initiative zu ergreifen, um Neuerungen und Verbesserungen in ihrer Arbeitsorganisation vorzunehmen.



**Zehntausende Militanten setzten sich an vorderster Front für die Sicherheit am Arbeitsplatz ein und konnten Abkommen tätigen.**

Wenn Arbeitnehmer das Gefühl haben, dass ihnen zugehört wird, gibt es mehr Unterstützung für Veränderungen. All diese Elemente sind natürlich von Vorteil für das Unternehmen.

**Profitiert auch die Gesellschaft als Ganzes von stärkeren Gewerkschaften?**

Starke Gewerkschaften haben per se positive Auswirkungen, wie z.B. die Verringerung von Ungleichheiten. Aber wir sehen, dass eine stärkere Arbeitnehmervertretung am Arbeitsplatz auch tiefere Konsequenzen hat. An diesen Arbeitsplätzen nehmen die Arbeitnehmer beispielsweise eine demokratischere Einstellung und ein demokratisches und partizipatives Verhalten an. Unternehmen mit einer starken Gewerkschaft übernehmen mehr soziale Verantwortung. Die Sorgfaltspflicht in der Lieferkette ist





Die Unternehmen, in denen die Gewerkschaft stark vertreten ist, tragen mehr soziale Verantwortung.

© Arde Vanlathem

konkreter und nicht nur ein Verkaufsargument. Auf lokaler Ebene kann die soziale Konzertierung daher wirklich breitere Auswirkungen haben. In diesem Sinne glaube ich auch, dass die Gewerkschaften eine breitere Öffentlichkeit ansprechen können und sollten: Die Forderung nach mehr sozialer Gerechtigkeit ist mit der Forderung nach ökologischer Gerechtigkeit verbunden. Junge Klimaaktivisten, Umweltschützer aus der Mittelschicht,... sind potenzielle Verbündete, die auch von ihrer Zugehörigkeit zu einer starken Gewerkschaft profitieren, die für mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz sorgt.

**In diesen Corona-Zeiten waren viele Menschen in Kurzarbeit oder mussten viel härter arbeiten. Einige haben auf Homeoffice umgestellt. Konnte die Gewerkschaft ihre Rolle korrekt erfüllen?**

Die Verhandlungsführer haben hinter den Kulissen gute Arbeit geleistet. Auch die Zahlstellen, einschließlich der Gewerkschaften, haben eine Meisterleistung vollbracht. Aber auch Zehntausende Militanten haben sich an vorderster Front für die Sicherheit am Arbeitsplatz eingesetzt und konnten Abkommen tätigen. Meiner Meinung nach hat dieser Aspekt in der öffentlichen Debatte über die Gesundheitskrise wenig Beachtung gefunden.

**Sie sind der Meinung, dass die Medien den Sozialwahlen mehr Aufmerksamkeit schenken müssten?**

Das ist korrekt. Nur wenige Journalisten interessieren sich für das Thema Arbeit. Sie konzentrieren sich hauptsächlich auf Themen wie Streiks oder Entlassungsgründe, aber ihr Wissen über die soziale Konzertierung bleibt in der Praxis begrenzt. Allerdings scheinen sich die Sozialpartner manchmal auch mit einer Pressemitteilung nach einer sozialen Konzertierung hinter den Kulissen zufrieden zu geben. Die Veranschaulichung der alltäglichen Funktionsweise der sozialen Konzertierung und ihrer Bedeutung für eine breite Öffentlichkeit bleibt eine Herausforderung.

**Welche gewerkschaftlichen Themen haben Sie im Jahr 2020 am meisten bewegt?**

Natürlich die Tatsache, dass unsere Strukturen das Land über Wasser halten. Aber abgesehen von der Coronakrise war es ein ereignisreiches Jahr. Am 26. November gingen 250 Millionen indische Arbeitnehmer und Bauern auf die Straße, um gegen eine Reihe von Gesetzesvorhaben, gegen die Privatisierung öffentlicher Dienste und für eine Rente für alle zu protestieren. Ein solcher landesweiter Generalstreik ist beispiellos, wenn auch nur in Bezug auf die Anzahl der Teilnehmer, und verdient eine positivere Reaktion. Auf der anderen Seite nehme ich auch die Verabschiedung des „Vorschlag 22“ in Kalifornien zur Kenntnis. Uber und seine Kompl-

zen investierten eine Rekordsumme von 200 Millionen Dollar in eine Kampagne, um eine Ausnahme vom Gesetz zu erwirken, damit sie nicht gezwungen sind, den Arbeitnehmern auf ihrer Plattform, die angeblich selbständig sind, einen wesentlichen sozialen Schutz zu bieten. In Wirklichkeit kaufen sie sich einfach ihre eigenen Gesetze, aber noch läuten nicht alle Alarmglocken. Gesetzgeber, Aufsichtsbehörden, Gewerkschaften, aber auch andere Arbeitgeber müssen gegen dieses Prinzip kämpfen. Auch hier wird Gewerkschaften und Politikern, die die enorme Gefahr durch Kolosse wie Uber oder Amazon sehen, manchmal vorgeworfen, die „Taxilobby“ schützen zu wollen oder den E-Commerce abzuschrecken.

**Was wünschen Sie sich für die Arbeitswelt in 2021?**

Dass diese Krise schnell endet. Und dass wir daraus lernen, nachhaltiger und besser als in der Finanzkrise 2008. Die soziale Sicherheit, die unter Beschuss von Kritikern stand, hat ihre Stärke und Notwendigkeit gezeigt. Öffentliche Maßnahmen wie ausreichende Krankenhauskapazitäten und strategische Vorräte sind in der Tat notwendig. Aber es gibt Stimmen, die sagen, dass der freie Markt alles lösen wird. „Effizienz“ und „Deregulierung“ sind die Schlüsselwörter. Ich hoffe, dass wir gelernt haben, dass es in Zeiten des Wohlstands, aber sicher auch in Zeiten der Krise wichtig ist, die Strukturen zu unterstützen, die die Arbeitswelt funktionieren lassen.

# Uber-Fahrer sind keine Selbstständigen



© pictworks-stock.adobe.com

Eine erste Entscheidung bezüglich des Sozialstatuts der belgischen Uber-Fahrer ist gefallen. Ihre Arbeitsbedingungen sind unvereinbar mit dem Statut der Selbstständigkeit.

Herr Dupont (Pseudonym) arbeitet für Uber als selbständiger Fahrer. Da er feststellte, dass seine Arbeitsbedingungen und die von Uber auferlegten Regeln es ihm nicht erlauben, den Dienst so zu organisieren, wie es ihm sein Statut als Selbständiger an sich erlauben sollte, war er der Ansicht, dass er sich nicht wirklich als Selbständiger betrachten kann. Daher reichte er im Juli 2020 eine Akte bei der Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses (KRA) des FÖD Soziale Sicherheit ein,

um eine Entscheidung über die Art seiner Arbeitsbeziehung zu Uber zu erhalten. Unterstützt wurde er dabei von der CSC United Freelancers, der CSC Transcom und einer Taxifahrerorganisation.

In ihrer Entscheidung von Ende Dezember vertrat die KRA die Ansicht, dass „die ihr vorgelegten Elemente nicht mit dem Statut eines unabhängigen Arbeitsverhältnisses vereinbar sind.“ Sie kam aufgrund einer Untersuchung der rechtlichen Struktur, in

der die Dienstleistungen des Fahrers erbracht werden, zu dem Schluss, dass Uber tatsächlich der Arbeitgeber von Herrn Dupont ist. Aufgrund dieser Entscheidung, die im Einklang mit einem Urteil des französischen Kassationsgerichts vom 4. März 2020 steht, sollte Herr Dupont von Uber als Arbeitnehmer beschäftigt und angemeldet werden.

## Art der Arbeitsverhältnisse: Überprüfung des Gesetzes

„Obwohl diese Entscheidung nur diesen Fahrer betrifft, ist sie für alle Fahrer wichtig. Was die Kommission feststellt, gilt nämlich auch für sie“, sagt Martin Willems, Verantwortlicher von United Freelancers, dem CSC-Dienst für Selbstständige. „Wir erwarten von Uber und generell von den anderen Plattformen, dass sie aufhören, Dienstleister in einem Statut zu beschäftigen, das nicht der Realität des Arbeitsverhältnisses entspricht. Entweder sind sie wirklich selbständige Dienstleister und müssen daher ihre Preise selbst festlegen, ihre Rechnungen selbst schreiben, ihre Kunden auswählen, ihre Dienstleistungen personalisieren usw., oder Uber organisiert den Dienst weiterhin so wie bisher und muss dann die Arbeitnehmer als solche beschäftigen.“

Laut Martin Willems häufen sich die Fälle von Scheinselbstständigen und Scheinarbeitnehmern, und das nicht nur auf digitalen Plattformen. Deshalb hält er eine Reaktion der Regierung für vorrangig und unerlässlich, um die Ausbreitung dieses Phänomens zu stoppen.

„In ihrer Regierungserklärung schlug die Föderalregierung vor, die Bewertung und Überprüfung des Gesetzes von 2006 über die Art von Arbeitsverhältnissen einzuleiten, das die Kriterien für die Definition der Art von Arbeitsverhältnissen festlegt. Dieses Gesetz muss überarbeitet werden und es müssen angemessenere Kriterien darin aufgenommen werden. Ich hoffe, dass die Entscheidung der Kommission zur Regelung des Arbeitsverhältnisses ein Auslöser sein wird, um eine weitere Verpflichtung der Regierung zu erfüllen: die Schaffung von guten Arbeitsbedingungen und ein besserer sozialer Schutz für Plattformarbeiter“, so Martin Willems abschließend.

## Quarantäne und Corona-Kurzarbeit auch für Interim-Arbeitnehmer

Das Gesetz ist eindeutig: Für Leiharbeiter (Interim) gelten derselbe Schutz und dieselben Arbeitsbedingungen wie für festangestellte Arbeitnehmer. Aber in der Praxis wissen wir, wie schwierig es manchmal ist, diese Rechte durchzusetzen. Angesichts der Gesundheitskrise bestand die dringende Notwendigkeit, die Corona-Kurzarbeit im Falle einer Quarantäne für Leiharbeiter zu regeln, da diese sonst kein Einkommen erhalten hätten.

Und wir haben gewonnen! Interim-Arbeitnehmer in Quarantäne, die in den vier Wochen vor der Quarantänezeit mindestens einen Tag pro Woche bei demselben Entleiher gearbeitet haben oder arbeiten, können für die Dauer der Quarantäne und für die Tage, an denen sie normalerweise von dem entleihenden Unternehmen beschäftigt würden, rückwirkend ab dem 1. Dezember 2020 die Corona-Kurzarbeit nutzen.







# KOMMENTAR

## Sie verdienen mehr als 0,4 %!

Alle zwei Jahre verhandeln die Sozialpartner ein überberufliches Abkommen, das den Rahmen für Lohnerhöhungen für die Arbeitnehmer im Privatsektor festlegt. Die verfügbare Lohnspanne wird vom Sekretariat des Zentralen Wirtschaftsrates (ZWR) festgelegt. Die Berechnungsmethode dieser Lohnspanne, die 2017 verschärft wurde, und ihre manipulierte „Software“ haben wir bereits mehrfach angeprangert.

Für 2021 und 2022 beträgt die verfügbare Lohnspanne 0,4 %, was einer Lohnerhöhung nahe Null entsprechen würde. Das ist inakzeptabel für die Arbeitnehmer unseres Landes. Wir sind uns bewusst, dass die wirtschaftliche und soziale Situation beispielsweise ist, aber in vielen Sektoren sind die Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz geblieben, manchmal auf Kosten ihrer Gesundheit. Wir wollen einfach, dass sie in Würde leben können und dass diejenigen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben oder um ihren Arbeitsplatz fürchten, Perspektiven erhalten.

Darüber hinaus kommt eine substanziale Erhöhung der Einkommen durch die Aufwertung der Bruttolöhne dank der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge direkt der Wirtschaft und der Finanzierung der sozialen Sicherheit zugute.

Neben den Lohnerhöhungen möchte die CSC auch andere Themen auf die Tagesordnung der sozialen Konzertierung setzen, wie z. B. die Beschäftigungssysteme am Laufbannende, die Arbeitsplatzqualität und die Mobilität, um die Arbeitsbedingungen jedes Einzelnen von Ihnen zu verbessern.

Marie-Hélène Ska,  
CSC-Generalsekretärin

## Die Sorgfaltspflicht: Ihr Klick zählt!

Die Europäische Kommission verspricht, endlich zu handeln. Sie will ein neues Gesetz vorbereiten, um Unternehmen für ihre Auswirkungen auf Menschen und den Planeten zur Rechenschaft zu ziehen. Diese Vorschriften über verpflichtende Menschenrechts- und Umweltverträglichkeitsprüfungen sollten alle zur Ergreifung von wirksamen Maßnahmen verpflichten, um sicherzustellen, dass die Menschenrechte und die Umwelt in den globalen Betrieben und Lieferketten nicht geschädigt werden. Die Umsetzung einer solchen verbindlichen europäischen Gesetzgebung ist eine der Prioritäten, die die CSC auf ihrem Nationalkongress 2019 festgelegt hat.

Eine öffentliche Konsultation zu dieser Initiative läuft noch bis zum 8. Februar in Form eines Fragebogens. Verschiedene Organisationen, wie z.B. der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB), haben ein Tool gestartet, das es den Bürgern ermöglicht, sich

zu beteiligen, indem sie eine Standardantwort senden, die die Forderungen der CSC widerspiegelt. Je höher die Zahl der Teilnehmer, desto wahrscheinlicher ist es, dass der Vorschlag der Kommission zu einer starken Initiative wird. Fordern Sie die EU auf, Unternehmen in die Pflicht zu nehmen!

### Was sind „Sorgfaltspflichten für Menschenrechte und Umwelt“?

Im Allgemeinen wird damit der Prozess verstanden, mit dem Unternehmen die negativen Auswirkungen ihrer globalen Geschäftsaktivitäten identifizieren, verhindern, reduzieren und darüber Rechenschaft ablegen. Tochtergesellschaften, Subunternehmer und Zulieferer sind einzubeziehen.



[www.enforcinghumanrightsduediligence.eu/de](http://www.enforcinghumanrightsduediligence.eu/de)

## Textilsektor: eine Zusatzrente

Ab dem 1. Januar 2021 werden alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) im Textilsektor eine Zusatzrente aufbauen. Der monatliche Beitrag des Arbeitgebers zur sektoriellen Rente beträgt 1 % des Bruttolohns bei einer Mindestrendite von 1,75 %. Im Frühjahr 2021 werden alle Arbeitnehmer im Textilsektor (PK 120-214) ein diesbezügliches Schreiben vom Textilfonds erhalten.

## CSC Meta: sektorielle Indexierungen

Aufgrund einer Indexanpassung steigen die Löhne am 1. Januar 2021 um 0,90 % im Sektor der Metallverwertung (PK 142.01) und der Elektriker (PK 149.01) sowie um 1 % im Sektor Textilwartung (PK 110).



## Ein fairer Mindestlohn für europäische Arbeitnehmer

**In der Europäischen Union ist die Zahl der von Armut bedrohten Arbeitnehmer in den letzten Jahren gestiegen, so dass heute schätzungsweise jeder zehnte Arbeitnehmer von Armut bedroht ist. Dass die Europäische Kommission Ende Oktober Richtlinien vorschlug, die auf die Festlegung angemessener Mindestlöhne in der EU abzielen, scheint darauf hinzudeuten, dass die Kommission sich des Problems bewusst geworden ist.**

Bei ihrem Amtsantritt im Dezember 2019 kündigte Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen an, dass sie innerhalb der ersten 100 Tage ihrer Amtszeit einen Rahmen für Mindestlöhne vorschlagen werde, um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer in der Europäischen Union einen angemessenen Lohn erhalten. Wie der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) kürzlich feststellte, schützt der gesetzliche Mindestlohn die Arbeitnehmer in mindestens 16 EU-Mitgliedstaaten nicht vor Armut, und in sechs Mitgliedstaaten sind die Arbeitnehmer schlechter gestellt als noch vor zehn Jahren. Auch die Mindestlöhne sind in der EU sehr unterschiedlich und reichen von 312 Euro in Bulgarien bis 2.142 Euro in Luxemburg (siehe Grafik Seite 9).

Studien zeigen auch, dass die EU-Länder mit den niedrigsten Kollektivverhandlungsstufen auch die Länder mit den niedrigsten Löhnen sind und dass seit 2000 3,3 Millionen Arbeitnehmer aufgrund der Nichteinhaltung von Kollektivverhandlungen schlechter gestellt sind.

In diesem Kontext wurde im Oktober nach mehreren Konzertierungsphasen mit den Sozialpartnern, einschließlich des EGB, der Vorschlag für eine EU-Richtlinie über Mindestlöhne veröffentlicht. Mit dem Ziel, einen Rahmen zu schaffen, der es ermöglicht, in den Mitgliedstaaten angemessene Mindestlöhne festzulegen, die für alle Arbeitnehmer zugänglich sind, entweder über Kollektivabkommen oder per Gesetz.

### Definition von Kollektivverhandlungen

Die Richtlinie enthält u. a. die Definition von Kollektivverhandlungen. Um das wachsende Problem der Arbeitsarmut in Europa anzugehen, war es unerlässlich, dass die Initiative für einen menschenwürdigen Mindestlohn mit Vorschlägen zur Förderung von Kollektivverhandlungen auf sektorieller und überberuflicher Ebene einhergeht. In diesem Zusammenhang wird in der Richtlinie erwähnt, dass die Autonomie der Sozialpartner sowie ihr Recht, Kollektivabkommen auszuhandeln und abzuschließen, gewahrt bleiben muss.



## Mindestlöhne in Europa: die große Kluft

Von den 27 Mitgliedstaaten haben 21 eine nationale Gesetzgebung, die einen Mindestlohn festlegt. Die übrigen 6 (Österreich, Zypern, Dänemark, Finnland, Italien und Schweden) haben Mindestlöhne nach Sektoren festgelegt oder bestimmen sie durch Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern. Diese Grafik zeigt die 3 höchsten Mindestlöhne, die niedrigsten und Belgien (an 4. Stelle in der Rangliste).

Monatlicher Brutto-Mindestlohn in 2020. Quelle: Eurofound



Sie sieht vor, dass die Mitgliedstaaten in Konzertierung mit den Sozialpartnern die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sektorielle und überberufliche Kollektivverhandlungen im Bereich der Lohnfestlegung zu fördern. Wenn die Abdeckung durch Kollektivverhandlungen weniger als 70 % der Arbeitnehmer innerhalb des Landes betrifft, legt die Richtlinie fest, dass in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ein Aktionsplan zur „weiteren Förderung von Kollektivverhandlungen“ erstellt werden muss. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass dieser Aktionsplan für die CSC auf eine Abdeckung von mindestens 70 % der Arbeitnehmer abzielen sollte und nicht auf das vage Ziel der „Förderung von Kollektivverhandlungen“.

### Auf dem Weg zu einem „angemessenen“ Mindestlohn

Die Richtlinie zielt nicht darauf ab, die Festlegung eines gesetzlichen Mindestlohns vorzuschreiben, wenn dieser ausschließlich durch Kollektivabkommen festgelegt wird. Andererseits müssen die Mitgliedstaaten, die einen gesetzlichen Mindestlohn haben, die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um die „Angemessenheit“ des Mindestlohns zu gewährleisten, indem sie Kriterien festlegen, die zumindest die Kaufkraft der Mindestlöhne, die allgemeine Höhe, Verteilung und Wachstumsrate der Bruttolöhne sowie die Entwicklung der Arbeitsproduktivität umfassen müssen. Für die CSC ist die Verwendung eines Kriteriums wie die Produktivität problematisch, ebenso wie die Tatsache, dass die Richtlinie die Festlegung von Mindestlöhnen in unterschiedlicher Höhe für verschiedene Kategorien von Arbeitnehmern erlaubt. Dieser Punkt könnte in der Tat insbesondere junge Arbeitnehmer, behinderte Arbeitnehmer usw. benachteiligen.

Die Sozialpartner müssen an der Festlegung des Mindestlohns und an seiner Aktualisierung beteiligt werden. Es muss eine regelmäßige Überprüfung vorgesehen werden, um sicherzustellen, dass der Mindestlohn immer „angemessen“ ist. Es ist eine Nicht-Rückschrittsklausel enthalten, die die Staaten daran hindert, das allgemeine Schutzniveau für Arbeitnehmer zu senken und die es erlaubt, günstigere Bestimmungen vorzusehen.

Die Mitgliedstaaten werden ferner aufgefordert, in Absprache mit den Sozialpartnern Maßnahmen zu ergreifen,

um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer einen effektiven Zugang zu dem gebotenen Schutz eines gesetzlichen Mindestlohnes haben, insbesondere durch eine verstärkte Kontrolle durch die Arbeitsinspektionen.

Schließlich können die Mitgliedstaaten die Sozialpartner mit der Umsetzung der Richtlinie beauftragen, wenn sie dies wünschen.

### Zu korrigierende Punkte

Die CSC begrüßt die Tatsache, dass der Vorschlag dieser Richtlinie zustande gekommen ist und dass viele der Forderungen des EGB in den Text aufgenommen worden sind. Sie ist jedoch der Ansicht, dass zusätzlich zu den bereits erwähnten Aspekten eine Reihe von Punkten angepasst werden sollten. So bedauert sie beispielsweise, dass die Kommission das vom EGB vorgeschlagene Kriterium für die Festlegung des Mindestlohns, nämlich mindestens 50 % des nationalen Bruttodurchschnittslohns (Vollzeit)

*Der gesetzliche Mindestlohn schützt die Arbeitnehmer in mindestens 16 EU-Mitgliedstaaten nicht vor Armut.*





## Der Mindestlohn in Belgien

Obwohl Belgien auf europäischer Ebene als eines der Länder mit einem gesetzlichen Mindestlohn eingestuft ist, wird dieser Mindestlohn nicht direkt per Gesetz festgelegt. Die Höhe der Löhne (einschließlich des nationalen Mindestlohns) wird von den Sozialpartnern festgelegt. Das nationale kollektive Arbeitsabkommen (KAA) zur Umsetzung des Mindestlohns hat jedoch Gesetzeskraft.

Der nationale Mindestlohn ist verbindlich: Weder Sektoren noch Unternehmen können Arbeitnehmern weniger als den nationalen Mindestlohn zahlen. Sie können natürlich auch einen höheren Betrag zahlen, sofern die in unserem Land geltende Lohnnorm eingehalten wird. Der Mindestlohn ist daher ein wesentlicher Schutz für den Arbeitnehmer. Die meisten Sektoren haben darüber hinaus Abkommen über den Mindestlohn für den jeweiligen Sektor abgeschlossen.

### Wie hoch ist der Mindestlohn?

Abkommen über den Mindestlohn sind in mehreren KAA festgelegt. Das Alter ist ein wichtiger Faktor bei der Bestimmung der Höhe Ihres Mindestlohns.

Arbeiter ab 18 Jahren (KAA Nr. 43):

- Ab 18 Jahren: 1625,72 Euro brutto pro Monat
- Ab 19 Jahren mit 6 Monaten Betriebszugehörigkeit: 1668,86 Euro brutto pro Monat
- Ab 20 Jahren mit 12 Monaten Betriebszugehörigkeit: 1688,03 Euro brutto pro Monat

© Jean-Luc Flémal - Belpress

und 60 % des nationalen Bruttomedianlohns (Vollzeit), nicht berücksichtigt hat. Außerdem ist es ihrer Ansicht nach unerlässlich, dass diese doppelte Schwelle direkt in den Text der Richtlinie aufgenommen wird.

Schließlich möchte die CSC, dass eine soziale Fortschrittsklausel in die Richtlinie aufgenommen wird, die vorsieht, dass die verschiedenen wirtschaftlichen Freiheiten, die Binnenmarktregeln oder die Wettbewerbsregeln keinen Vorrang vor dem Recht auf Kollektivverhandlungen und andere international anerkannte Gewerkschaftsrechte haben dürfen.

### Ein langer Prozess

Vorerst handelt es sich nur um einen Richtlinienvorschlag, der noch einen langen Mitentscheidungsprozess zwischen

dem Europäischen Parlament und dem Rat durchlaufen muss. Während dieser Zeit ist es sehr wahrscheinlich, dass der Text Änderungen erfährt. Dies gilt umso mehr, da einige Regierungen gegen die Annahme eines europäischen Rahmens in diesem Bereich sind, ebenso wie die Arbeitgeberverbände, aber auch die Gewerkschaften in den nordischen Ländern, die eine europäische Einmischung in ihr Modell für Kollektivverhandlungen und Lohnfestlegung fürchten.

Die CSC wird während des gesamten Prozesses der Verabschiedung der Richtlinie agieren, um diese Initiative zu verteidigen und gleichzeitig Verbesserungen des Textes vorzuschlagen, um den größtmöglichen Schutz der prekärsten europäischen Arbeitnehmer zu gewährleisten.

## Schutz der Kollektivverhandlungen, um einen wirklich fairen Lohn zu gewährleisten

Anlässlich der ersten Phase der Konsultation der EU-Kommission über faire Mindestlöhne im Februar 2020 wies der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) auf die Ergebnisse einer Studie<sup>(1)</sup> hin, wonach Kollektivverhandlungen seit 2000 in 22 der 27 EU-Mitgliedstaaten rückläufig waren.

Für den EGB liegt der Grund für diese Situation in der bewussten Politik dieser Staaten, die von der Europäischen Kommission unterstützt wird, die aber, so fügt der Gewerkschaftsbund hinzu, oft auf der falschen Vorstellung beruht, dass ein hoher Kollektivverhandlungsstand schlecht für die Wirtschaft ist. Die Wirklichkeit zeigt das Gegenteil: starke Kollektivverhandlungssysteme führen zu höheren Löhnen, besseren Arbeitsbedingungen, zu

einer gerechteren Gesellschaft sowie zu einer besseren Wirtschaftsleistung.

Für EGB-Generalsekretärin Esther Lynch ist „die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns das strikte Minimum, um die Menschen über der Armutsgrenze zu halten. Kollektivverhandlungen sind der beste Weg, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer einen wirklich fairen Lohn erhalten, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu bekämpfen und um gute Bedingungen für atypische Arbeitnehmer zu gewährleisten.“

Quelle: Europäischer Gewerkschaftsbund

(1) Jelle Visser, ICTWSS Data base, version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. October 2019; OECD Stat.





© nuttastock

# CSC Kultur: eine gewerkschaftliche Plattform für Kulturschaffende

**Vor einigen Monaten lancierte die CSC eine neue Plattform, die CSC Kultur. Ziel ist eine zentrale Anlaufstelle für Kulturschaffende und die Forderung nach einem besseren Statut für die Beschäftigten in diesem Sektor zu unterstützen.**

Für Künstler und Beschäftigte des Sektors ist die Schließung des Kulturbetriebs aufgrund der Coronakrise eine wirtschaftliche Katastrophe. Deshalb haben die CSC Transcom und die Angestelltengewerkschaft CNE in Zusammenarbeit mit dem CSC-Dienst United Freelancers, der sich für freischaffende Arbeitnehmer einsetzt, Mitte November letzten Jahres die Plattform CSC Kultur ins Leben gerufen.

Diese Plattform verfolgt ein doppeltes Ziel. Zum einen soll eine zentrale Anlaufstelle für Kulturschaffende im weitesten Sinne angeboten werden. Diese Anlaufstelle ist so aufgestellt, dass alle Fragen zu den verschiedenen Arten von Verträgen und Vergütungen entgegengenommen sowie die komplexen Fragen im Zusammenhang mit dem Sonderstatut der Kurzarbeit an kompetente Berater weitergeleitet werden können.

Zum anderen soll die Forderung nach einem besseren Statut für die Arbeitnehmer in diesem Sektor unterstützt werden. Es ist in einer fort-

geschrittenen demokratischen Gesellschaft nicht normal, dass diese Arbeitnehmer in einem solchen Ausmaß Prekarität aller Art kennen.

## Forderungen der Kulturschaffenden unterstützen

Der CSC-Dienst United Freelancers (UF), bei dem Telefonanrufe und E-Mails eingehen, dient als Anlaufstelle, um Beschwerden und Probleme von Arbeitnehmern der Kulturszene zu sammeln. Ziel ist es, einen Ort für die Kommunikation und Interaktion zu schaffen und den Service für Kulturschaffende zu verbessern. UF stellt daher sein Fachwissen in punkto atypische Arbeitsverträge und der verschiedenen Vergütungsformen zur Verfügung. United Freelancers arbeitet mit den Zahlstellen zusammen, um Probleme der Arbeitslosigkeit schneller, direkter und transparenter für die Kulturschaffenden zu lösen.

Den Initiatoren dieser Plattform zufolge muss sich die Gewerkschaft bei

den Arbeitnehmern der Branche (wieder) bekannt machen, und zwar über ihre Rolle als Zahlstelle hinaus. Diese Plattform sollte es ermöglichen, prekär Beschäftigte zu erreichen, die ebenfalls ihren Platz in den gewerkschaftlichen Beratungen finden müssen, um ihren Forderungen Ausdruck zu verleihen. Die Vervielfachung der Kontakte mit den Kulturschaffenden wird es der CSC ermöglichen, die unterschiedlichen Realitäten genauer zu erfassen, um kohärente Forderungen in Bezug auf sozialen Schutz, Einkommen und gesellschaftliche Anerkennung aufzubauen und zu legitimieren.

## Praktische Informationen

Die CSC Kultur erreichen Sie telefonisch unter der Rufnummer 02 244 31 05: montags und mittwochs jeweils von 8.30 Uhr bis 12.30 Uhr sowie dienstags und donnerstags jeweils von 13 Uhr bis 17 Uhr. Die französischsprachigen Kollegen sind aber auch per Mail erreichbar: [csculture@acv-csc.be](mailto:csculture@acv-csc.be).



[www.csc-culture.be](http://www.csc-culture.be)  
[www.unitedfreelancers.be](http://www.unitedfreelancers.be)

# Neue App: Neuigkeiten und Vorteile immer zur Hand

Die CSCBIE und ACV-CSC Metea bündeln ihre Kräfte und haben eine sehr praktische mobile Anwendung für ihre Mitglieder lanciert. Die Mitglieder haben jetzt ständigen Zugang zu allen Informationen über ihre Arbeit, zu den Vorteilen einer Mitgliedschaft in beiden Zentralen und zu vielem mehr.

Die Arbeitnehmer wollen zunehmend schnell und genau informiert werden. Die moderne Technologie bietet viele Möglichkeiten, vor allem dank der Anwendungen (Apps) für Smartphones und Tablets. Auch die CSC hält mit. Die beiden Berufszentralen CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE) und ACV-CSC Metea haben eine Anwendung entwickelt, die es ihnen ermöglicht, schnell sektoruelle Informationen zu finden. Die beiden CSC-Zentralen arbeiteten gemeinsam intensiv an der Entwicklung dieser App.

„Die Zeiten, in denen Generalversammlungen zur Information der Mitglieder im Hinterzimmer eines Cafés stattfanden, sind vorbei“, erklärt Patrick Vandenberghe, Präsident der CSCBIE. „Die Mitglieder müssen schnell und korrekt über ihre Situation informiert werden. Diese App entspricht den heutigen Kommunikationserwartungen durch das Versenden von Kurznachrichten.“ Nach intensiver Entwicklungsarbeit ist die Anwendung endlich fertig. Die App versorgt die Mitglieder mit Informationen, die auf ihre Zentrale und den Sektor, in dem sie arbeiten, zugeschnitten sind. Sie leitet sie automatisch zur Webseite. „Eine Lohnindexierung in ihrem Sektor? Eine neue Gesetzgebung, die sie als Arbeitnehmer betrifft? Die Anwendung präsentiert ihnen diese sektoralen Informationen auf benutzerfreundliche Art und Weise“, erklärt William Van Erdeghe, Präsident der ACV-CSC Metea.

## Vier Rubriken

Die App hat vier große Rubriken: Informationen, Vorteile, Tools und Kontakt. Die Mitglieder erhalten Benachrichtigungen, die sie anhand ihrer Mitgliedsnummer zu ausgewählten Informationen führen. Sie erhalten daher personalisierte Informationen über ihren Sektor und ihre Zentrale. Auf diese Weise bleiben sie über (branchenspezifische) Neuigkeiten auf dem Laufenden. Achtung: Um sicherzustellen, dass sie die Informationen über ihren Sektor erhalten, werden die Mitglieder gebeten zu prüfen, ob ihre persönlichen und beruflichen Angaben in „Meine CSC“ auf [www.dieesc.be](http://www.dieesc.be) korrekt sind. Mitglieder der beiden Zentralen finden in der App auch alle exklusiven Vorteile und Ermäßigungen, auf die sie zurückgreifen können.

Die Rubrik „Tools“ ermöglicht es den Nutzern, schnelle Berechnungen wie z.B. des Nettolohnes, von Kündigungsfristen, Zeitkredit oder Urlaubstagen durchzuführen. Schließlich kann das Kontaktmodul verwendet werden, um Fragen zu Themen wie Beschäftigung zu stellen, um

die Telefonnummern und das nächstgelegene Dienstleistungszentrum zu finden oder um zu erfahren, wo sich die CSC-Briefkästen in der Region befinden.

## Echte Zwillinge

Die Anwendung ist ein gutes Beispiel für die enge Zusammenarbeit zwischen den beiden Berufszentralen. Patrick Vandenberghe: „Von Anfang an wussten wir bei diesem Projekt, dass wir uns sehr nahestehen. In den letzten Jahren haben wir sogar entdeckt, dass wir eineiige Zwillinge sind. Wir prüfen derzeit die Möglichkeit einer Fusion. Die Anwendung der beiden Schwesterzentralen könnte bald die Anwendung einer neuen Zentrale mit fast 500.000 Mitgliedern werden.“

„Wir beweisen hier, dass es durchaus möglich ist, Kräfte zu bündeln und zusammenzuarbeiten“, fährt William Van Erdeghe fort. „Eine App, die personalisierte Informationen bietet, ist ein großer Gewinn für alle CSC-Mitglieder. Die Entwicklung hat lange gedauert, aber das Ergebnis war die Mühe wert!“

Nach dem Herunterladen der Anwendung aus dem App Store (Apple) oder Google Play (Android) müssen Sie sich nur noch mit Ihrer Mitgliedsnummer, Ihrer Postleitzahl und Ihrem Geburtsdatum identifizieren. Auch Nichtmitglieder können die App herunterladen, aber ihre Nutzung ist begrenzt. Sie können jedoch auch einfach und schnell über die App Mitglied werden.

Laden Sie die CSCBIE oder ACV-CSC METEA App herunter!

**AKTUALITÄT**  
Aktuelle Löhne, Neuigkeiten aus den Sektoren, Veröffentlichungen,....

**VORTEILE**  
Besondere Ermäßigungen für die Mitglieder von CSCBIE und ACV-CSC Metea.

**TOOLS**  
Rechner Kündigungsfrist, Brutto-Netto Rechner,...

**KONTAKT**  
CSC-Sekretariate in Ihrer Nähe, Kontaktangaben.

erhältlich im App Store und auf Google Play



# Wie kann man die Macht von Amazon begrenzen?

Amazon verzerrt die Wettbewerbsregeln. Zu diesem Ergebnis kommt die Europäische Kommission nach einer einjährigen Untersuchung.

Die EU-Kommission kritisiert in erster Linie, dass das Unternehmen mit seiner Online-Plattform Amazon.com unlauteren Wettbewerb betreibt. Angenommen, Sie sind ein Unternehmen, das seine Produkte über die Webseite von Amazon an Verbraucher in aller Welt verkauft. Angenommen, die Verkäufe Ihrer Produkte boomen. Über seine Webseite wird Amazon Ihren Erfolg erkennen und sich eventuell dazu entschließen, mit Ihnen zu konkurrieren. Dazu stellt das Unternehmen Waren her, die den Ihren ähnlich sind, aber zu einem niedrigeren Preis.

Amazon hat mehrere Vorteile im Vergleich zu Ihnen. Das Unternehmen weiß, dass sich Ihr Produkt gut verkauft, es kennt die Profile Ihrer Kunden, es sammelt deren Kommentare zum Produkt und so weiter. Andererseits kann Amazon einen Preis festlegen, der unter den Herstellungskosten des Produkts liegt. Amazon wird in der Tochtergesellschaft, die das Produkt herstellt, mit Verlust produzieren, aber das ist für Amazon weniger gravierend als für Sie, weil das Unternehmen größer ist. Amazon kann diese Verluste mit den Gewinnen, die es in vielen anderen Tochtergesellschaften erzielt, auffangen. Das ist unlauterer Wettbewerb: Amazon erdrückt Sie, weil es enorme Schlagkraft hat und weil es über Informationen verfügt, die Sie nicht haben, nämlich die „Daten“, das Eldorado des 21. Jahrhunderts.

## Wirtschaftliches und soziales Monster

Amazon ist der Traum eines jeden Verbrauchers: jedes Produkt schnell und günstig von einem großen, virtuellen, globalen Supermarkt zu bekommen. Aber in anderer Hinsicht

ist Amazon ein Alptraum, und zwar für die von Amazon zerschlagenen Unternehmen. Nicht nur für die auf der Online-Plattform registrierten Unternehmen, sondern auch für die Betriebe, die Amazon auf ihren Markt kommen sehen. Denn Amazon ist nicht nur eine Webseite, sondern vor allem ein Unternehmen, das in mehrere Märkte eintritt, in den eigentlichen Verkauf von Lebensmitteln, in Werbung, Medien, Logistik, IT usw.



Unternehmen, die dem Preisdumping von Amazon ausgesetzt sind, müssen oft im Gegenzug ihre Preise und damit auch ihre Löhne senken. Amazon ist daher auch ein Alptraum für viele Arbeitnehmer, sowohl für die von Amazons Konkurrenten als auch für die von Amazon selbst. Die Erfahrungsberichte, die sich auf die Arbeitsbedingungen bei Amazon beziehen, sind erschreckend. Es gibt Berichte über Arbeitnehmer, die in Plastikflaschen urinieren mussten, statt eine Pause zu machen; Krankenwagen, die in drei Jahren 600 Mal wegen Unfällen oder Krankheiten gerufen wurden; Arbeitnehmer, die entlassen wurden; ganze Standorte, die geschlossen wurden, weil sie eine Gewerkschaftsdelegation einsetzen wollten; Bespitzelung, um gewerkschaftsfreundliche Arbeitnehmer aufzuspüren.

Dies geschieht nicht in China oder Kambodscha, sondern in den Ver-

einigten Staaten, Großbritannien, Frankreich, Deutschland oder Spanien.

Auf der Vorderseite eines der technologischsten Unternehmen der Welt. Auf der Kehrseite ein ungezügelter Kapitalismus, der an das Europa der industriellen Revolution erinnert, das der ärmsten Länder.

## Begrenzung der Macht

Aber Amazon ist nur die Spitze des Eisbergs, den die exorbitante Macht der größten Unternehmen darstellt. Und damit sind nicht nur GAFAM\* gemeint, sondern auch andere Sektoren (Pharmaindustrie, Stahl, Automobil, usw.). Der Abbau dieser Macht ist zu einer lebenswichtigen Frage für normale Unternehmen, für Arbeitnehmer, aber auch für die Demokratie geworden. Hierfür gibt es zwei Instrumente. Das erste, das die EU einsetzt, ist das Wettbewerbsrecht. Es ist ein interessantes Instrument, wenn es sich nicht gegen Staaten oder den nicht-kommerziellen Sektor, sondern gegen multinationale Unternehmen richtet. Es muss jedoch verstärkt werden. Selbst wenn man Amazon 10 Milliarden Euro zahlen lässt, wird das nicht ausreichen, um den Wettbewerb fairer zu gestalten. Das zweite Instrument ist die Besteuerung. Es ist empörend, dass Unternehmen wie Amazon und viele andere mit dem Lockdown eine Explosion ihrer Gewinne verzeichnen, aber kaum Steuern zahlen. Die EU verspricht eine Steuer für GAFAM und die Multinationalen. Dann soll sie handeln!

\* GAFAM = Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft.

# Corona-Kurzarbeit

## WAS? FÜR WEN?

## WELCHE RECHTE? WIE?

Seit dem Beginn der Coronakrise ist eine große Anzahl von Arbeitnehmern von Kurzarbeit betroffen. Aus gesundheitlichen oder wirtschaftlichen Gründen kamen in Belgien mehr als eine Million Arbeitnehmer in den Monaten März, April und Mai 2020 in den Nutzen des Kurzarbeitsystems. Anfang November hat die Föderalregierung angesichts der sich verschärfenden Krise die Schleusen dieses Programms wieder geöffnet. Möchten Sie mehr wissen?

### Definition: Kurzarbeit

Kurzarbeit ist ein Mechanismus zur Aussetzung eines Arbeitsvertrags. Diese Aussetzung kann aus verschiedenen Gründen gerechtfertigt sein. Am häufigsten ist sie auf wirtschaftliche Schwierigkeiten des Unternehmens zurückzuführen. Während der Aussetzung erhält der Arbeitnehmer dann eine Arbeitslosenzulage, die vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) gezahlt wird. Dieser sozialrechtliche Mechanismus ist von entscheidender Bedeutung, denn dadurch kann ein Unternehmen, das mit einer Verlangsamung oder einem Stillstand seiner Tätigkeit konfrontiert ist, Entlassungen vermeiden. Durch die vorübergehende Unterstellung aller oder eines Teils seiner Arbeitnehmer zu Lasten der sozialen Sicherheit kann ein in der Krise befindlicher Arbeitgeber also sein Unternehmen und letztlich seine Arbeitsplätze retten.

### Corona-Kurzarbeit

Es gibt verschiedene Systeme für Kurzarbeit. Am bekanntesten ist sicherlich die Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen („wirtschaftliche Arbeitslosigkeit“). Sie steht Unternehmen zur Verfügung, die sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden. Aber das seit März am meisten diskutierte System ist die Kurzarbeit wegen höherer Gewalt. Auf sie können Unternehmen zurückgreifen, die mit einem unvorhersehbaren und unüberwindbaren Ereignis konfrontiert sind, das sich auf ihre Tätigkeit auswirkt. Seit März ist

häufig von „Corona-Kurzarbeit“ die Rede. Tatsächlich hat die Föderalregierung die Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt neu gestaltet, um sie während der Krise zugänglicher und großzügiger zu machen, und sie in „Corona-Kurzarbeit“ umbenannt.

### Wer hat Zugang zur Corona-Kurzarbeit?

In fünf verschiedenen Situationen kann Corona-Kurzarbeit geltend gemacht werden:

- 1. Schließung auf Anweisung der Regierung:** Dies bezieht sich auf die vielen Geschäfte und Dienstleistungen, die Ende Oktober von den Behörden geschlossen wurden.
- 2. Wirtschaftliche Schwierigkeiten:** Ein Unternehmen sieht einen Rückgang der Aufträge, der Produktion oder des Umsatzes. Diese Schwierigkeiten müssen dem LfA zwischen dem 1. Oktober 2020 und dem 31. März 2021 nicht nachgewiesen werden.
- 3. Quarantäne:** Dies betrifft zwei Gruppen.
  - a. Arbeitnehmer, die engen Kontakt mit einer Person (Kollege oder Privatperson) hatten, die positiv auf Corona getestet wurde.
  - b. Arbeitnehmer, die von einem Auslandsaufenthalt in einer roten (oder orangen) Zone zurückkehren und sich für die Quarantäne entscheiden, es

sei denn, die Zone war bereits zum Zeitpunkt der Hinreise rot: in diesem Fall entschädigt das LfA nicht. Wenn Sie Homeoffice machen können, also von zu Hause aus arbeiten und Ihren Lohn ganz normal erhalten, gibt es auf jeden Fall keinen Grund für Sie, in Kurzarbeit versetzt zu werden.

- 4. Kind ohne Kita, Klasse, Schule oder Betreuungseinrichtung:** Wenn die Kita, Klasse, Schule oder Betreuungseinrichtung Ihres Kindes aufgrund einer Quarantäne geschlossen ist, die infolge einer Ansteckung mit dem Coronavirus verhängt wurde, haben Sie Anspruch auf Kurzarbeit. Dies ist ein Recht, das Ihnen Ihr Arbeitgeber





ber nicht verweigern kann (selbst wenn er Sie wirklich braucht).

- 5. Kind in Quarantäne:** Wenn Ihr Kind engen Kontakt zu einer Person hatte, die positiv auf Corona getestet wurde, haben Sie Anspruch auf Kurzarbeit. Dies ist auch ein Recht, das Ihnen Ihr Arbeitgeber nicht verweigern kann.

## Welche sozialen Rechte haben „Kurzarbeiter“?

Bei Kurzarbeit haben Sie mindestens vier soziale Rechte:

- 1. Zulage:** Sie erhalten ein Arbeitslosenzulage in Höhe von 70 % Ihres Bruttogehalts bis zu einem Höchstbetrag von 2.754,76 € pro Monat. Von dieser Zulage zieht Ihr Arbeitslosenbüro 15 % als Berufssteuervorabzug ab. Das bedeutet, dass Sie einen Nettobetrag von bis zu 1.639,08 € erhalten.
- 2. Tageszuschlag:** Sie erhalten außerdem einen Tageszuschlag von 5,63 € pro Tag Kurzarbeit, der vom LfA zu zahlen ist.
- 3. Aussetzung der Kündigung:** Die Kurzarbeit setzt die Kündigungsfristen für die laufende Kündigung aus. Sie werden also bei Ihrem Ausscheiden nicht bestraft, wenn Ihr Arbeitgeber Sie in Kurzarbeit versetzt.
- 4. Gleichstellung für Jahresurlaub und Rente:** Kurzarbeit wird bei der Berechnung Ihres Jahresurlaubs für das nächste Jahr und Ihrer Altersrente Arbeitstagen gleichgestellt. Sie verlieren da-

durch weder einen Urlaubstag noch Ihre Rentenansprüche.

Außerdem ist zu bedenken, dass Kurzarbeit keine Verpflichtung zur Arbeitsuche mit sich bringt. Da Sie bereits einen Arbeitsvertrag haben (auch wenn die Kündigung durch die Arbeitslosigkeit ausgesetzt ist), unterliegen Sie nicht der Pflicht zur „aktiven Verfügbarkeit“, Sie können sich einfach Zeit für sich, Ihre Familie und Ihr Zuhause nehmen. Selbstverständlich ist Homeoffice für Ihren Arbeitgeber während der Kurzarbeit verboten. Andererseits ist es möglich, diese freie Zeit einer anderen Arbeit zu widmen, sei es als Angestellter oder Selbständiger, aber diese Tage der Tätigkeit werden von Ihren Kurzarbeitstagen abgezogen.

## Welche Formalitäten müssen Sie erfüllen?

Um in den Genuss von Kurzarbeit zu kommen, müssen Sie beim CSC-Arbeitslosendienst in Ihrer Nähe einen Antrag stellen. Sie müssen auch das im Internet verfügbare vereinfachte Formular „C.3.2-Arbeitnehmer-Corona“ ausfüllen. Was die Frist betrifft, so muss Ihr Antrag auf Leistungen spätestens am Ende des zweiten Monats, der auf den Monat folgt, in dem Sie in Kurzarbeit versetzt wurden, beim Arbeitslosenbüro eingehen.

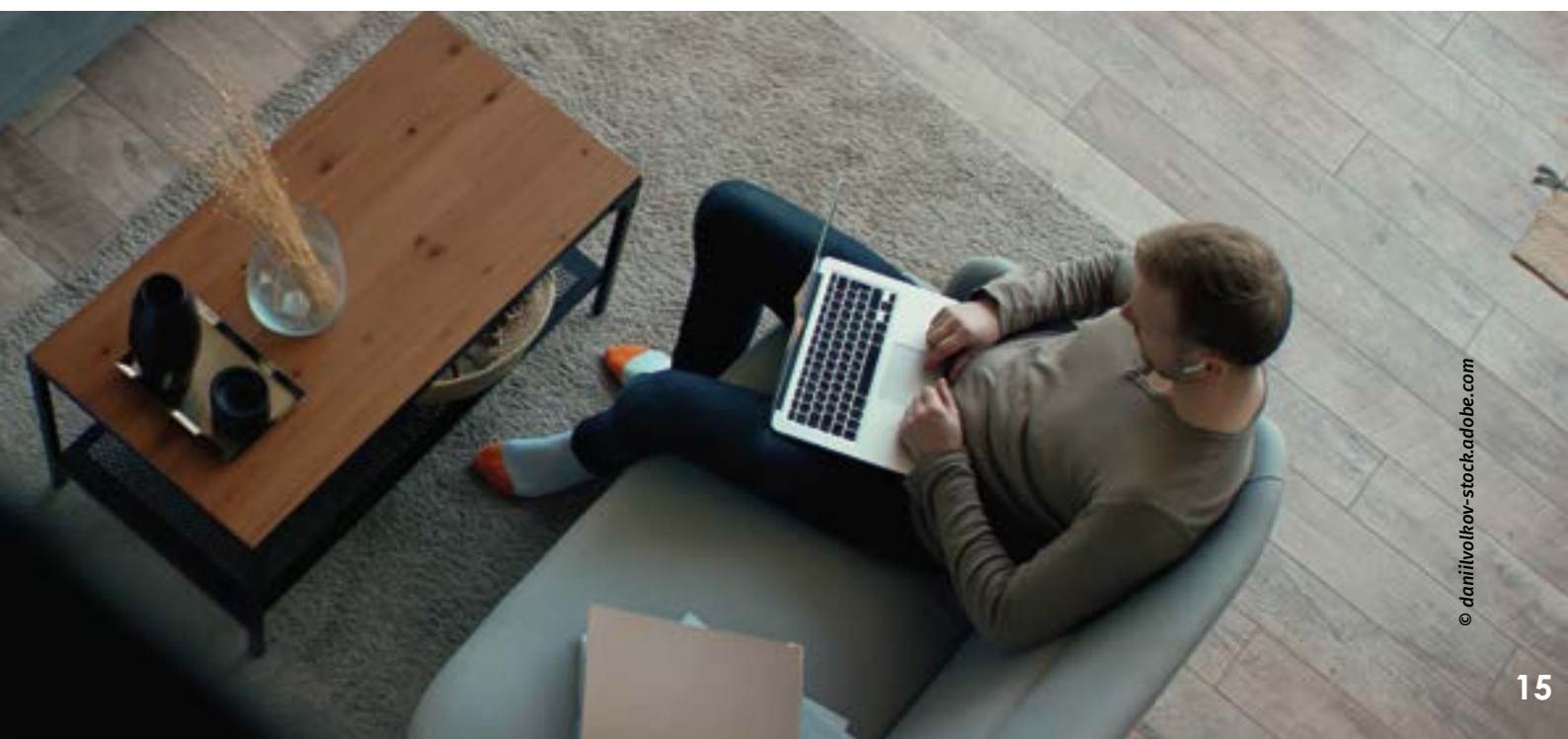
Für die oben genannten Situationen 3, 4 und 5 müssen Sie Ihrem Arbeitgeber außerdem einen Nachweis über die Quarantäne oder Schließung der Kita, Klasse, Schule oder Betreuungseinrichtung vorlegen. Die Qua-

rantäne kann entweder durch eine ärztliche Quarantänebescheinigung oder durch eine Textnachricht aus der Kontaktverfolgung nachgewiesen werden. Die Schließung der Kita, Klasse, Schule oder Betreuungseinrichtung wird durch eine offizielle Bescheinigung der betreffenden Einrichtung nachgewiesen.

## Und in Zukunft?

Kurzarbeit ist ein System, das Arbeitnehmer vorübergehend prekariert, um ihre Arbeitsplätze langfristig zu sichern. Natürlich wird es einen Anstieg der Arbeitslosigkeit in Belgien als Folge der aktuellen Wirtschaftskrise nicht verhindern. Aber es ist ein wichtiges Sicherheitsnetz. In den Vereinigten Staaten, wo es keinen gleichwertigen Mechanismus gibt, haben die ersten Monate der Krise dazu geführt, dass fast 30 Millionen Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verloren haben. Das ist, als ob in unserem Land eine Million Arbeitnehmer arbeitslos geworden wären.

Kurzarbeit ist ein integraler Bestandteil unserer sozialen Sicherheit. Dieses Sicherheitsnetz wird hauptsächlich von uns, den Arbeitnehmern, durch unsere Sozialbeiträge finanziert, die von unseren Gehältern abgezogen werden. Der sozialen Sicherheit fehlen derzeit die Mittel, insbesondere zur Finanzierung der Bereiche Gesundheit und Renten. Wir müssen uns dafür einsetzen, unsere soziale Sicherheit zu stärken, damit wir zukünftigen Krisen unter dem Schirm der Solidarität begegnen können.





© pictworks-stock.adobe.com

## Sind die Reinigungskräfte die Vergessenen der Regierung?

**Die Regierung hat nicht geplant, den Reinigungskräften eine Corona-Prämie zu gewähren. Die Gewerkschaften, darunter die CSC Nahrung & Dienste, und die Arbeitgeber prangern diese Ungerechtigkeit an.**

**D**as Krankenhauspersonal erhält eine Corona-Prämie von 985 Euro brutto. Diese Prämie richtet sich an Krankenpfleger, aber auch an die in der Wartung, Logistik und Verwaltung in Krankenhäusern Beschäftigten. Reinigungskräfte, die oft

bei einer Reinigungsfirma angestellt sind, haben möglicherweise keinen Anspruch auf diese Prämie.

Der Reinigungssektor gehört jedoch eindeutig in die Kategorie der wesentlichen Sektoren. Ihre Arbeit nimmt eine zentrale Rolle zur Bekämpfung

der Pandemie ein: Reinigung, Hygiene, Desinfektion,... Und einige Reinigungskräfte üben diese Aufgaben an zentralen Orten wie Krankenhäusern und Altenheimen aus.

In anderen Ländern, wie z. B. in den Niederlanden, wird die Prämie des Gesundheitssektors auch Reinigungskräften gewährt, selbst wenn diese bei einer Reinigungsfirma beschäftigt sind.

### Finanzielle Anerkennung

Die Gewerkschaften und Arbeitgeber der Reinigungsbranche wollen dieses Thema auf den Diskussionstisch der Regierung bringen, damit es neben der gesellschaftlichen auch eine finanzielle Anerkennung für diese Arbeitnehmer gibt, die sich noch immer im Kampf gegen die Krankheit engagieren.

Auch die Arbeitnehmer aus den Subunternehmen geben ihr Bestes in den Krankenhäusern, Pflegezentren und Altenheimen, sowohl bei der ersten als auch bei der zweiten Welle. Die CSC, die FGTB und der belgische Reinigungsverband bedauern, dass die Reinigungskräfte von der Regierung vergessen wurden und haben diesbezüglich einen Brief mit einer deutlichen Botschaft an die verschiedenen zuständigen Minister (regional und föderal) geschickt.

**Möchten Sie schneller über Ihre Prämien, Zahlungen, Vorteile oder Ihre Akte informiert werden?**

**Dann teilen Sie uns Ihre Email und Handynummer mit.**

**Wie geht das?**

Indem Sie diese selbst auf **Meine CSC** über Ihre Online-Akte anpassen.

**[www.meinecsc.be](http://www.meinecsc.be)**

Melden Sie sich mit Ihrem elektronischen Personalausweis (eID) oder über die Itsme-App an.



© Shutterstock