

CSC info

Halbmonatliche Informationszeitschrift
des CSC-Bezirksverbandes
Liège - Verviers - Ostbelgien
Ausgabe 11, 4. Juni 2021

www.diecsc.be



Woche der Reinigungsprofis

Seite 5

Inhalt

Seite 3

Anerkennung von Corona als
Berufskrankheit

Seite 4

Aktionswoche Steuergerechtigkeit

Seite 5

Woche der Reinigungsprofis

Seiten 6-7

Online-Schulungen auch für CSC-Delegierte

Seite 8

Gemeinnützige Arbeit: Alleingang der
Regierung

Seite 9

Baugewerbe: „Niedrigster Preis sollte nicht
mehr Hauptkriterium sein“

Seite 10

Auch Arbeitslose haben ein Recht auf
Gesundheit

Seite 11

Mehr als 100 Vorschläge für einen
belgischen Green New Deal

Seiten 12-13

IAO-Konferenz im „Corona“-Modus

Seiten 14-15

CNE-Info: Konkurs, Umstrukturierung,
Arbeitslosigkeit
Was bringen uns die nächsten Monate?

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 Birgit Schlüter

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
087/85 99 59
pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Wie erreichen Sie die CSC in Coronazeiten?

Seit einigen Wochen bietet der Arbeitslosendienst der CSC wieder Sprechstunden an. Diese schrittweise Einführung der Sprechstunden gilt zunächst für die Dienstleistungszentren in Eupen und St. Vith (siehe unten). Der Arbeitslosendienst und alle anderen CSC-Dienste sind weiterhin telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind auch Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie weiterhin in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

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



CSC St.Vith

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

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

SOZIALSPRECHSTUNDEN

CSC Eupen

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

CSC St.Vith

087/85 99 32 ● csc.stvith@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith

087/85 99 33 ● sj.verviers@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen

grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be

www.diecsc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Anerkennung von Corona als Berufskrankheit

Corona ist auf dem Weg zur breiteren Anerkennung als Berufskrankheit für alle Infektionen, die ab dem 17. Mai 2020 auftreten bzw. aufgetreten sind. Darauf hat man sich im Verwaltungsrat der Föderalagentur für Berufsrisiken geeinigt.

Um als Berufskrankheit zu gelten, muss die Krankheit durch die Arbeit verursacht worden sein. Nachweislich muss die Arbeit ein erhöhtes Erkrankungsrisiko verursachen.

Was die Corona-bedingten Erkrankungen betrifft, so können derzeit nur Pflegekräfte, die positiv getestet wurden, die Anerkennung als Berufskrankheit geltend machen. Bisher konnten nur Arbeitnehmer in den kritischen und essentiellen Dienstleistungssektoren, die zwischen dem 18. März und 17. Mai 2020 gearbeitet hatten, ebenfalls anerkannt werden, sofern sie in diesem Zeitraum infiziert wurden.

Nach der zweiten Welle im Herbst 2020 beantragte die Arbeitnehmerdelegation im Verwaltungsausschuss der Föderalagentur für Berufsrisiken (Fedris) eine Verlängerung für die Anerkennung der Krankheit. Nach langwierigen Diskussionen einigte sich der Verwaltungsrat von Fedris auf einen Kompromiss für diese Verlängerung.

Corona wird daher in den Königlichen Erlass über Berufskrankheiten aufgenommen, in dem alle anerkannten Berufskrankheiten aufgeführt sind.

Bedingungen für die Anerkennung

Die Anerkennung von Corona als Berufskrankheit ist wie folgt definiert: „Jede durch SARS-CoV-2 verursachte Erkrankung bei Arbeitnehmern, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit bei einem Infektionsausbruch in einem Unternehmen angesteckt wurden.“

Der Entwurf des Königlichen Erlasses definiert den wenig bekannten Begriff „Ausbruch“: „Ein Ausbruch liegt vor, wenn innerhalb eines Zeitraums

von 14 Tagen mindestens fünf bestätigte Fälle in einer bestimmten Gruppe von Personen auftreten, die sich denselben Arbeitsbereich teilen und zu denen der betroffene Arbeitnehmer gehört (...).“

Der Entwurf legt auch die Bedingungen für die Anerkennung der Krankheit fest, darunter die Tatsache, dass „die Arbeitsbedingungen so beschaffen sein müssen, dass sie die Übertragung des Virus erheblich erleichtern.“

Der Text sieht auch das Ende dieses „Ausbruchs“ vor: Wenn „es keine Hinweise mehr auf eine fortgesetzte Übertragung des Virus in der betreffenden Personengruppe gibt“ und auch, „wenn die Mitglieder der betreffenden Personengruppe aus dem Unternehmen entfernt wurden (Isolierung oder Quarantäne). Als beruflich gefährdet gelten auch Angehörige des betroffenen Personenkreises, bei denen innerhalb von 14 Tagen nach Beginn der oben genannten Quarantänemaßnahme die Krankheit diagnostiziert wird.“

Im Rahmen der Vereinbarung kam man auch überein, dass die Aner-

kennung als Berufskrankheit für alle seit dem 17. Mai 2020 aufgetretenen Infektionen gilt und nicht zeitlich begrenzt ist.

Umsetzung

Die Umsetzung dieser Anerkennung wird größtenteils von den Daten abhängen, die Fedris von den Teilstaaten, die für das Tracing (Rückverfolgung) zuständig sind, sowie von den Präventionsdiensten sammeln kann. Es wird daher dringend empfohlen, dass potenzielle Opfer Fedris so viele Informationen wie möglich zur Verfügung stellen, wenn sie ihren Antrag auf Anerkennung einreichen.

Natürlich ist das zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern hart verhandelte Ergebnis ein Kompromiss. Leider bietet er keine Lösung für die vielen Arbeitnehmer, die in sehr kleinen Strukturen (mit weniger als fünf Personen) arbeiten oder die sich aufgrund ihrer Arbeit in die Wohnungen von Dritten begeben. Darüber hinaus hat die CSC darauf bestanden, dass die Fedris-Verwaltung darauf achtet, dass die Begriffe und Bedingungen der Anerkennung für potenzielle Opfer, die ihr Dossier einreichen wollen, völlig klar sind, um ihre Schritte so weit wie möglich zu erleichtern.

Die Texte werden nun der Regierung vorgelegt, die für die Umsetzung der Vereinbarung verantwortlich ist.



Die Anerkennung als Berufskrankheit gilt für alle Infektionen ab dem 17. Mai 2020.



Aktionswoche Steuergerechtigkeit

Dafür sorgen, dass multinationale Konzerne ihre Steuern zahlen. Das war das zentrale Thema der diesjährigen Aktionswoche für Steuergerechtigkeit. Allein Belgien entgehen pro Jahr fast 30 Milliarden Euro aufgrund von Steuerhinterziehung und Steuerflucht.

Unter Federführung des Dachverbandes CNCD^(*), dem auch die CSC angehört, fand diese Aktionswoche für Steuergerechtigkeit Anfang Juni statt. Landesweit wurden die Menschen aufgerufen, eine „Mundschutzmaske für Steuergerechtigkeit“ zu tragen und somit auf das Problem aufmerksam zu machen. Sie posteten ihre Bilder und Slogans in den sozialen Medien und die zahlreichen Botschaften der Menschen waren bei einer symbolischen Aktion vor dem Brüsseler Finanzturm zu sehen.

Steuerflucht der Multinationalen

In diesen Zeiten der Coronakrise ist die Frage der Steuergerechtigkeit sehr heikel geworden. Mehr denn je wird der Staat beträchtliche Mittel brauchen, um die Krise zu überwinden und eine Gesellschaft nach Corona wiederaufzubauen.

Aber es gibt Geld! Weltweit beläuft sich allein die Steuerflucht durch multinationale Konzerne auf mehr

als 600 Milliarden Dollar. In Belgien entgehen dem Staat jährlich fast 30 Milliarden Euro aufgrund von Steuerhinterziehung und Steuerflucht. Es gibt Lösungen, und einige werden derzeit auf belgischer und internationaler Ebene diskutiert.

Wir fordern:

- ✗ Die gerechte Besteuerung aller Einkommensarten natürlicher Perso-

nen auf progressive Weise, wobei die niedrigsten Einkommen von der Steuer befreit werden;

- ✗ Einführung einer Steuer auf große Vermögenswerte;
- ✗ Einführung einer einheitlichen Steuer von 0,1 % auf alle internationalen Finanztransaktionen;
- ✗ Einführung eines Mindeststeuersatzes von 25 % auf europäischer und globaler Ebene;
- ✗ Einheitliche Besteuerung der Gewinne der transnationalen Unternehmen, nachdem diese zwischen den verschiedenen Ländern aufgeteilt wurden, in denen sie tätig sind.

Petition: Stoppen Sie die Steuerhinterziehung JETZT!

Jeff Bezos, der Gründer von Amazon, verdient mehr als 13 Millionen Dollar pro Stunde. Aber sein Unternehmen zahlt in Europa praktisch keine Steuern. Eine europäische Gesetzgebung könnte diese Situation ändern, indem sie Unternehmen verpflichtet, ihre Gewinne und gezahlten Steuern in jedem Land, in dem sie tätig sind, zu veröffentlichen. Unterzeichnen Sie die Petition, in der Regierungen, das Europäische Parlament und die Europäische Kommission aufgefordert werden, multinationale Konzerne daran zu hindern, die Steuerregelungen zu umgehen und dafür zu sorgen, dass sie ihren gerechten Steueranteil zahlen.

Unterstützen Sie die europäischen Spitzenpolitiker, die sich gegen Amazon und andere multinationale Konzerne stellen, damit sie ihren gerechten Steueranteil zahlen:

act.wemove.eu/campaigns/steuerhinterziehung-stoppen



(*) CNCD-11.11.11, Dachorganisation von über 80 zivilgesellschaftlichen Organisationen und etwa 50 Freiwilligengruppen, die sich für internationale Solidarität engagieren und konkrete Alternativen für eine gerechte, nachhaltige Welt fördern.

Die Woche der Reinigungsprofis

Die CSC Nahrung und Dienste fordert mehr Respekt und Anerkennung für das Reinigungspersonal, insbesondere für ihre wesentliche Rolle während der Coronakrise.

Wie jedes Jahr im Juni stellt die CSC Nahrung und Dienste das Reinigungspersonal in den Mittelpunkt. Nach 13 Ausgaben des Tages der Reinigungskräfte war es Zeit für eine Veränderung. Deshalb hat die Berufszentrale beschlossen, ab diesem Jahr eine ganze Woche lang, vom 14. bis 20. Juni, das Augenmerk auf das Reinigungspersonal zu legen.

Seit etwas mehr als einem Jahr spielt das Reinigungspersonal, ob in Krankenhäusern, Schulen oder in den Wohnungen hilfsbedürftiger Menschen, eine wichtige Rolle im Kampf gegen Covid-19. *„Doch trotz ihrer essentiellen Rolle während der Pandemie bleiben die Reinigungskräfte weiterhin unsichtbar“*, erklärt Gaëtan Stas, Generalsekretär der CSC Nahrung und Dienste. *„Aufgrund dieser mangelnden Sichtbarkeit werden Reinigungskräfte leider allzu oft nicht wie andere Arbeitnehmer behandelt. Und das ist inakzeptabel.“*

Um ein objektives Bild davon zu bekommen, wie Reinigungskräfte die Coronakrise erlebt haben, hat die CSC Nahrung und Dienste eine Umfrage unter ihren Mitgliedern in den verschiedenen Reinigungsbranchen gestartet. Die Ergebnisse dieser Umfrage sollen zum einen dazu dienen, die Öffentlichkeit auf die wichtige Rolle dieser Beschäftigten in der

Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

Dank der 2013 in Kraft getretenen IAO-Konvention 189 gelten für Hausangestellte die gleichen internationalen Arbeitsnormen wie für alle anderen Arbeitnehmer. Dazu gehören ein Mindestlohn, klare Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie die Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung.

Gesundheitskrise aufmerksam zu machen und zum anderen, die politischen Entscheidungsträger zu deren Arbeitsbedingungen zu interpellieren.

In der Praxis

Aufgrund der Pandemie werden viele Aktionen im Rahmen der Woche der Reinigungskräfte virtuell stattfinden. Unter Einhaltung der Gesundheitsvorschriften wird es jedoch eine symbolische Dankeschön-Aktion in Präsenzform geben.

Das Programm wird also hauptsächlich

online und in sozialen Netzwerken mit lustigen Videos, Testimonials usw. stattfinden. Am 16. Juni liegt der Fokus auf der internationalen Szene. In der Tat entspricht dieses Datum dem Internationalen Tag der Hausangestellten, der in diesem Jahr den 10. Jahrestag der Konvention 189 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) markiert.

Schließlich wird, wie jedes Jahr und zum ersten Mal während einer ganzen Woche, die breite Öffentlichkeit eingeladen, den Reinigungskräften mit einem kleinen Wort, einem kleinen Geschenk zu danken. Denn Respekt und Anerkennung beginnen mit kleinen, einfachen Gesten, die nicht viel kosten, aber einen großen Unterschied machen!



DIE WOCHE DER REINIGUNGSPROFIS

FÜR MEHR RESPEKT & ANERKENNUNG

14.-20. JUNI 2021

Um nichts von der Woche der Reinigungskräfte zu verpassen:
www.facebook.com/CSCsemainedesprosdunettoyage



Online-Schulungen auch für CSC-Delegierte

Schulungen und Weiterbildungen sind seit Jahrzehnten die Eckpfeiler unserer Gewerkschaftsarbeit. Fanden die Schulungen bisher immer in Präsenzform statt, hat Corona zwangsläufig zu einer kompletten Umstellung geführt. Auch für die deutschsprachigen CSC-Delegierten war plötzlich Online-Unterricht angesagt. Eine riesige Umstellung, auch für Schulungsleiterin Carmen Keutgen.

Im September liefen die Kandidatenschulungen im Vorfeld der Sozialwahlen wie gewohnt. Präsenzunterricht war möglich und somit lief alles nach Plan. „Wir haben die neuen Kandidaten darauf vorbereitet, was sie als angehende Gewerkschaftsvertreter erwartet und was man von ihnen erwartet. Die Rückmeldungen waren durchweg positiv, denn die Teilnehmer fühlten sich gut vorbereitet“, erzählt die Leiterin der deutschsprachigen CSC-Schulungen, Carmen Keutgen.

Nach den Sozialwahlen sind Mandatsschulungen vorgesehen. „Es handelt sich dabei um das erste Jahr von vier Jahren Mandatsschulungen, d.h. zwei Gruppen AGS (Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz), eine Gruppe Betriebsrat und zwei Gruppen Gewerkschaftsdelegation. Pro Gruppe haben wir zwischen 10 und 15 Teilnehmer, die zum

ersten Mal ein Mandat bekleiden bzw. es sind auch einige dabei, die ihre Kenntnisse auffrischen möchten. Pro Mandat sind fünf Schulungstage vorgesehen.“ Themen der Schulungen sind u. a. Historie und Struktur der CSC, die Rolle der sozialen Sicherheit, psychosoziale Risiken, die Kommunikation in den Bereichen Verhandlungstechniken und Protokollführung sowie natürlich Informationen zu den einzelnen Mandaten. „Ebenso gibt es zwei Schulungen ‚alte Hasen‘, die sich aus langjährigen Delegierten zusammensetzen und je vier Tage dauern. Hier wird vorhandenes Wissen aufgefrischt, Neues besprochen und es gibt einen regen Erfahrungsaustausch über den Mandatsalltag.“

Aufgrund der zweiten Corona-Welle konnte aber keine Rede mehr sein von Präsenzunterricht. Carmen Keutgen musste wie alle ihre CSC-Schulungskollegen innerhalb kürzester

Zeit auf Online umstellen. Kein einfaches Unterfangen. „Wir sind gemeinsam an dieser Aufgabe gewachsen“, lacht Carmen Keutgen. „Anfängliche Technikprobleme haben wir gemeinsam bewältigt. Die Schulungsteilnehmer waren sehr kooperativ, tolerant und lernbereit. Zu Beginn der Online-Schulungen haben wir eine kurze Teams-Grundschulung angeboten, die sehr gut angenommen wurde. Jeder konnte sich somit mit dem neuen Medium vertraut machen. Für viele war es Neuland, aber es hat nach einer kurzen Gewöhnungsphase wirklich gut geklappt. Aber das eigentliche Problem bei Online-Schulungen ist das Netz. Mittlerweile weiß ich, in welchen Orten guter Internetempfang vorliegt und welche Ortschaften mit schlechten Internetverbindungen zu kämpfen haben“, schmunzelt die 60-jährige Gewerkschafterin.

Und wie fallen die Reaktionen aus? „Die meisten Teilnehmer bevorzugten eine Schulung vor Ort in unserem Schulungsraum“, so Carmen Keutgen. „Online fehlt der Kontakt, man kann sich nicht so gut unterhalten und gemeinsam etwas erarbeiten. Deshalb habe ich auch immer darum gebeten, dass man jeden im Bild sieht. Für mich ist es unmöglich eine Schulung zu geben, wenn ich die Person und

somit ihre Reaktionen nicht sehe. Das wurde auch sehr gut respektiert. Einige konnten das nicht, weil ihr Gerät keine Kamera hat oder meistens weil die Internetverbindung zu schwach war. Ich selbst und unsere externe Referentin Anouchka Nyssen waren bei den Vorträgen immer im Großbildformat zu sehen. Die Teilnehmer konzentrieren sich dann auf diese Person und sind weniger abgelenkt. Bei Online-Schulungen muss man aber häufiger Pausen einplanen, damit jeder kurz frische Luft schnappen oder zur Toilette gehen kann. Online-Schulungen ermüden die Teilnehmer schneller.“

Worin liegen die Vor- und Nachteile einer Online-Schulung? „Positiv ist auf jeden Fall das Wegfallen der Fahrt. Morgens hat man etwas mehr Zeit und somit weniger Stress und man kann in den Pausen Kleinigkeiten erledigen. Negativ ist, dass man zuhause schneller abgelenkt werden kann: Kinder, Haustiere, Telefon, Klingel, Postbote und man hat Tendenz zum Multitasking, wie zum Beispiel noch schnell einige Mails beantworten. Aber unsere Schulungsteilnehmer waren sehr fair. Wenn etwas dazwischen kam, dann haben sie das gesagt, haben sich kurz ausgeklinkt und waren fünf Minuten später wieder dabei.“

Inwiefern mussten die bestehenden Schulungen auf den Online-Modus umgestellt werden? „Es war eine große Umstellung“, sagt Carmen Keutgen.



Aufgrund der Coronakrise finden derzeit die Schulungen online statt. Ab und zu sind neben Schulungsleiterin Carmen Keutgen (Mitte) auch einzelne Delegierte im Schulungsraum präsent, natürlich unter Einhaltung der Corona-Auflagen.

gen. „Mittlerweile bin ich in Teams relativ fit. Bei den Schulungen geht es nicht nur darum zu reden, sondern interaktiv zu sein. Da ist noch viel Luft nach oben. Ich habe einige zusätzliche Programme eingesetzt, um die Schulungen zu animieren. Man kann zum Beispiel auch in Teams Untergruppen bilden, doch aufgrund der Netzprobleme war das nicht immer machbar.“

„Bei den Präsenzs Schulungen arbeite ich viel mit Flipcharts, Grafiken und Gruppenübungen, um so die Information visuell und praktisch zu vermitteln. Zudem gebe ich den Leuten Dokumente und Broschüren in die Hand. Das geht online nicht. Leider konnten wir keine pädagogischen Spiele machen. Man kann nur über Reden, mit PowerPoint-Präsentationen oder kurzen Filmen und bedingt mit Umfragen, Quiz sowie Gruppenarbeiten etwas vermitteln. Diese Herausforderung war nicht ohne. Das hat Vor- und Nachteile. Im Saal muss man aktiver sein und kann nicht ständig auf seine Notizen schauen. Vor Ort kann man

aber eine etwas trockenere Materie lebendiger und interaktiver vermitteln. Online muss man die Leute bei der Stange halten, im Saal hat man Blickkontakt und kann reagieren“, sagt Carmen Keutgen.

Werden Online-Schulungen auch nach Corona eine Rolle spielen? „In Zukunft werde ich vermeiden, Hybrid-Schulungen - also ein Teil der Schulungsteilnehmer im Saal anwesend und der andere Teil online zugeschaltet - durchzuführen. In meinen Augen geht das nicht, da man dann auf zwei Ebenen arbeitet. Sehr interessant finde ich aber, dass man jetzt in unserem digital ausgestatteten Schulungssaal Kollegen sowie externe Fachleute und Referenten zuschalten kann. Es dürfte jetzt einfacher werden, externe Referenten zu finden, weil sie keine Anfahrt mehr haben. Man könnte sie zum Beispiel für einen einstündigen Vortrag zuschalten. Das ist ein großer Vorteil.“

jm

Neue Zeitung für das Hotel- und Gaststättengewerbe



© levDolgancthov-stock.adobe.com

Die CSC Nahrung & Dienste hat die neue deutschsprachige Zeitung für das Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca) herausgebracht. Von A wie Arbeitsdauer bis Z wie Zeitkredit erläutert sie alle relevanten Bereiche wie Arbeitslosigkeit, Fahrtkosten, Teilzeitbeschäftigung, Flexi-Jobs, Frühpension oder Jahresendprämie. Natürlich werden in der neuen Broschüre auch Fragen rund um das Thema Corona beantwortet.

Mitarbeiter aus dem Horeca-Sektor können die Zeitung bei der CSC Nahrung und Dienste bestellen.



087 85 99 76

alimentationetservices.verviers@acv-csc.be

Z A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y

Die Zeitung der **CSC**
für das Hotel- & Gaststättengewerbe
AUSGABE 2021

Wertes Mitglied,
zunächst einmal möchten wir Ihnen und Ihrer Familie alles Gute und beste Gesundheit für das Neue Jahr 2021 wünschen.

Das vergangene Jahr war im Kontext des Coronavirus besonders turbulent. Corona hat unsere gesamte Gesellschaft erschüttert. Zuerst ein vollständiger Lockdown, dann eine teilweise Lockerung für bestimmte Sektoren und schließlich, nach dem Sommer, eine zweite Welle, die plötzlich noch mehr Ansteckungen verursachte. Seit März 2020 ist nichts mehr normal: Einschränkungen bei Einkäufen, fast keine sozialen Kontakte, auch nicht im familiären Umfeld, eine Ausgangssperre... All das ist für viele von uns schwer zu ertragen.

Und in dieser Krise war und ist das Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca) sehr stark betroffen! Die meisten Einrichtungen sind seit Monaten geschlossen, einige haben teilweise wieder geöffnet, während andere mit reduzierten Aktivitäten, Bestell-Service usw. geöffnet geblieben sind.

Die Herausforderung für die kommende Zeit wird enorm sein, mit unzähligen Umstrukturierungen und Arbeitsplatzverlusten. Hinzu kommen die vielen Menschen in „Corona“-Kurzarbeit, die nicht wissen, ob es ihren Arbeitsplatz nach der Krise noch geben wird.

Seitens der CSC haben wir alle Anstrengungen unternommen, um den enormen Zustrom von Anfragen auf kurz- und Vollarbeitslosigkeit zu bewältigen. Die Kollegen haben wirklich ihr Bestes gegeben. Wir sind uns jedoch bewusst, dass wir nicht in der Lage waren, allen Mitgliedern in kürzester Zeit zu antworten, da diese massive Welle von Fragen viel zu groß war, als dass wir dies hätten bewältigen können. Wir bedauern dies und organisieren uns nun mit der gesamten CSC, um dieses Problem so schnell wie möglich zu beheben.

Dennoch gibt es auch positive Nachrichten: Die Krise hatte starke Auswirkungen auf die Auszahlung der Jahresendprämie, insbesondere auf die langen Zeiten der Kurzarbeit, die nicht berücksichtigt werden sollten, aber durch unsere schnelle Intervention bei der Regierung konnte dieses Problem gelöst werden. Die Regierung wird Anpassungen vornehmen, damit die Zahlung der vollen Jahresendprämie für alle Horeca-Beschäftigten gewährleistet ist und bleibt!

Wir wünschen Ihnen viel Mut in dieser sehr schwierigen Zeit und hoffen, dass dieser Alptraum bald ein Ende hat. Wir stehen unseren Mitgliedern weiterhin zur Verfügung und werden dies auch in Zukunft tun.

Fraus Dürs
Nationalesekretär



Gemeinnützige Arbeit: Alleingang der Regierung

Die befristete Regelung für die gemeinnützige Arbeit wird auf neue Gruppen von Arbeitnehmern ausgedehnt. Das hat die Regierung unter dem Vorwand, die Wiederbelebung des Kultur-, des Sport- und des soziokulturellen Sektors zu fördern, gegen die einstimmige Stellungnahme der Sozialpartner beschlossen. Die Regierung hat außerdem entschieden, die monatliche Entschädigung für bestimmte Arbeitnehmergruppen gegen die mehrheitliche Meinung des Nationalen Arbeitsrates zu verdoppeln.

So sollen im Vorentwurf des Gesetzes folgende soziokulturelle Tätigkeiten in den Anwendungsbereich des Gesetzes vom 24. Dezember 2020 über die gemeinnützige Arbeit aufgenommen werden:

- X künstlerischer oder technisch-künstlerischer Begleiter im Bereich der Amateurkunst, des Kunstsektors und des kulturellen Bildungswesens;
- X Animator von Schulungen, Konferenzen, Präsentationen oder Aufführungen zu kulturellen, künstlerischen und gesellschaftlichen Themen im soziokulturellen Sektor, im Sportsektor, im kulturellen und künstlerischen Bildungswesen und in der Kunstbranche.

Und, für die folgenden Kategorien:

- X Animator, Chef, Betreuer oder Koordinator, der sportliche Anfängerkurse und/oder Aktivitäten anbietet;
- X Sporttrainer, Sportlehrer, Sport-

coach, Jugendsportkoordinator, Sportschiedsrichter, Jurymitglied, Steward, Sportgelände- oder Materialverantwortlicher, Streckenposten bei Sportwettbewerben

sieht der Entwurf des königlichen Erlasses vor, dass der monatliche Betrag von 532,50 Euro auf 1.065 Euro pro Monat verdoppelt wird, jedoch zeitlich begrenzt und nur für das dritte Quartal 2021 anwendbar.

Die Regierung tritt somit zwei Stellungnahmen des Nationalen Arbeitsrates mit Füßen, trotz aller Versprechungen der Regierung über die Einhaltung der sozialen Konzertierung. Die Sozialpartner haben sich wiederholt gegen die Einführung eines dritten Statuts ausgesprochen, das sich auf halbem Wege zwischen freiwilligen und abhängig beschäftigten Arbeitnehmern bewegt, insbesondere weil diesen „gemeinnützigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ der normale Arbeitsschutz vorenthalten wird. „Dies widerspricht

nicht nur den verfassungsrechtlichen Grundsätzen der Nichtdiskriminierung, sondern auch den verschiedenen europäischen und internationalen Normen. Die Sozialpartner haben sich daher verpflichtet, eine Lösung für spezifische Aktivitäten zu suchen anhand des Artikels 17 des LASS-Erlasses, um im Rahmen des Arbeitnehmerstatus zu bleiben und die Tariflöhne einzuhalten“, erklärt Chris Serroyen, Leiter des CSC-Studien dienstes.

Für künstlerische Leistungen von Amateurl Künstlern ergänzt dieses System das System der geringen Entschädigungsregelung des LASS. Es handelt sich um ein System, das durch die Mittellosigkeit der Kontrollsysteme an sich einen echten sozialen Skandal darstellt. Heute wird ein zweiter Kreislauf eingerichtet, der mit dem ersten kombiniert werden kann und der noch mehr zur schleichenden Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Kultursektor beitragen wird.

„Wir können eine solche Ausweitung der Anwendung des Gesetzes über die gemeinnützige Arbeit nicht akzeptieren, weil sie die Keime eines neuen, zwangsläufig prekäreren Arbeitsverhältnisses in sich trägt, das wir nicht wollen“, so Chris Serroyen. Die Sozialpartner haben wiederholt erklärt, dass sie sich der besonderen Bedürfnisse des Sport-, des Kultur- und des soziokulturellen Sektors bewusst sind. Sie betonen, dass gemeinsam nach Lösungen gesucht werden muss.

Baugewerbe: „Niedrigster Preis sollte nicht mehr Hauptkriterium sein“

Die CSC Bau-Industrie & Energie möchte, dass Bauprojekte nachhaltiger und ethischer werden. Bei großen Ausschreibungen sollte die soziale Verantwortung von Unternehmen ein wichtigeres Kriterium im Vergabeverfahren werden.

„Die CSC Bau-Industrie & Energie wünscht sich mehr Aufmerksamkeit für soziale und nachhaltige Aspekte im Bausektor, wo wir seit mehr als zehn Jahren mit Sozialdumping konfrontiert sind“, sagt Iwein Beirens aus dem CSCBIE-Studiendienst. „Es ist ein Wettlauf nach unten, um die Preise so niedrig wie möglich zu halten“, fügt CSCBIE-Generalsekretär Pierre Cuppens hinzu. „Man holt Arbeitskräfte aus dem Ausland, um die Kosten zu senken, indem niedrigere Löhne gezahlt oder der Sozialschutz abgebaut werden, sowohl legal als auch illegal. Im letzteren Fall kann man wirklich von Ausbeutung sprechen. Wir wollen eine Antwort auf dieses Problem bieten und dazu beitragen, den Markt zu sanieren.“

Vergabekriterien

Um dies zu erreichen, gibt es Möglichkeiten in den Vergabekriterien. Dies ist die Liste der Bedingungen, die der Auftraggeber aufstellt und als Grundlage für die Auswahl eines Auftragnehmers verwendet. „Es gibt bereits Kriterien für den öffentlichen Markt“, erklärt Iwein Beirens. „Der niedrigste Preis ist oft das dominierende Kriterium. Doch der öffentliche Markt ist eine Chance, in die Gesellschaft zu investieren. In dem Konjunkturprogramm, das die Regierung der Europäischen Union vorgelegt hat, müssen wir anderen Kriterien - wie Nachhaltigkeit und ethisches Handeln - mehr Gewicht geben. Auch bei privaten Ausschreibungen.“

„In den für das Konjunkturprogramm bereitgestellten Mitteln sind mehr als drei Milliarden Euro für den Bausektor vorgesehen. Das ist eine einmalige Chance für die Branche, zum eigenen Wirtschaftsmotor zu werden“, ergänzt Patrick Vandenbergh, Präsident der CSCBIE.

Einige Fortschritte wurden bereits erzielt. „Ausschreibungen beinhalten zunehmend ökologische Kriterien und es gibt bereits verschiedene Instrumente zu deren Anwendung, von der CO₂-Leistungsskala über das Trustone-Projekt (Anm. d. Red.: ein Label für Naturstein) bis hin zu einem Instrument zur Einhaltung der Menschenrechte. Allerdings befinden wir uns noch in einer Sondierungsphase und diese könnte ehrgeiziger sein.“

Ein gutes Beispiel

Der Bau des neuen Autobahnringes „Oosterweel“ in Antwerpen ist ein gutes Beispiel. „Es ist derzeit die größte Baustelle in Belgien. Lantis, der Bau-träger, nimmt seine Verantwortung ernst. Besonderes Augenmerk wird auf die Ausbildung am Arbeitsort gelegt (Anm. d. Red.: Arbeitsuchende erlernen einen Beruf in der Praxis) und die Arbeit wird nach dem ‚Check-in-Check-out‘-Prinzip durchgeführt. Alle Bauarbeiter müssen sich auf der Baustelle anmelden. So wissen sie, wer sich auf der Baustelle aufhält, was z. B. im Falle eines schweren Unfalls nützlich sein kann. Dieses System schließt jedoch Missbrauch nicht aus. Deshalb wollen wir auch das Check-out-Prinzip verpflichtend machen, damit Sozialbetrug (zu lange Arbeitszeiten, Verschweigen von Arbeitsunfällen usw.) nicht unbemerkt bleibt und aktiv bekämpft wird“, so Vandenbergh.

„Auf der Oosterweel-Baustelle ist außerdem eine soziale Konzertierung mit den verschiedenen Interessengruppen, die verpflichtende Erstellung eines Aktionsplans gegen Sozialbetrug durch die Hauptunternehmer, Qualitätskontrollen bei der Unterbringung ausländischer Arbeiter und eine strenge Überwachung der (Sub)-Auftragsvergabe geplant. In der Tat sehen wir zu oft lange Ketten

von Subunternehmern, so dass die Verantwortung für die Arbeitsbedingungen, aber auch für die Herkunft bestimmter Materialien zu leicht umgangen werden kann.“

Präferenz für soziale Konzertierung

Der CSCBIE-Aktionsplan ist ein guter Anfang, aber es sind weitere Maßnahmen erforderlich, um sicherzustellen, dass diese Ambitionen nicht unerfüllt bleiben. „Mit den Geldern, die für den Bausektor vorgesehen sind, wollen wir eine Konzertierung über Ausbildung, Sicherheit, den Kampf gegen Sozialdumping und mehr Respekt für die Bauarbeiter“, erklärt Patrick Vandenbergh.

„Wir ziehen es vor, dies im Rahmen der sozialen Konzertierung und daher mit den Arbeitgebern zu diskutieren. Wir haben um eine sektorielle Konzertierung gebeten. In diesem Rahmen eine Einigung zu erzielen, ist oft die Garantie für ein gutes Abkommen. Ein gemeinsamer Ansatz ist erforderlich, da auch die Arbeitgeber von verstärkten Einstellungen in diesem Sektor profitieren, in dem die Ausbildung am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle spielt. Ethische und soziale Kriterien sind kein Hindernis für einen fairen und wettbewerbsfähigen Preis“, so Iwein Beirens abschließend.



Auch Arbeitslose haben ein Recht auf Gesundheit

Wie ist es um den Gesundheitszustand von Arbeitslosen bestellt? Eine CSC-Umfrage zeigt, dass Arbeitslosigkeit bei vielen Menschen tiefe Spuren hinterlässt. Jeder sechste Arbeitslose klagt über gesundheitliche Probleme, über 60 % der Befragten haben Schwierigkeiten, die Pflegekosten zu tragen.

Wenn die Gesundheit eines Landes an seinem Bruttoinlandsprodukt gemessen wird, könnte für die CSC-Arbeitslosenengruppe (TSE) auch die Gesundheit der prekärsten Einwohner ein Kriterium für die Beurteilung des Gesundheitszustands des Landes sein.

Basierend auf dieser Beobachtung führte die TSE-Gruppe in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Arbeitswissenschaft (UCLouvain) eine Befragung von 996 Personen durch, um den Gesundheitszustand von Arbeitslosen und die Auswirkungen von Arbeitsplatzverlust und Dauer der Arbeitslosigkeit auf die Gesundheit zu ermitteln.

Die Ergebnisse sind alarmierend. Gesundheitliche Probleme betreffen etwa jeden sechsten Arbeitslosen, sowohl Männer als auch Frauen, und die Arbeitslosigkeit hat sich bei etwa jedem Zweiten negativ auf verschiedene Aspekte des täglichen Lebens ausgewirkt: Essgewohnheiten, Freizeitaktivitäten, körperliche Aktivitäten oder Lebensrhythmus. Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit und Bildungsniveau sind Faktoren, die ihren Gesundheitszustand beeinflussen. 42,6 % der Befragten sind der Meinung, dass sich ihr Gesundheitszustand etwas oder sogar stark verschlechtert hat, seit sie ihren Arbeitsplatz verloren haben. Diese Feststellung nimmt mit dem Alter und mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zu.

Soziale Gesundheit

Die Umfrage untersucht auch die Folgen der Arbeitslosigkeit unter dem Gesichtspunkt der sozialen Gesundheit, d. h. die Qualität der Beziehungen zu den Menschen im Umfeld einer

Person und das Gefühl der sozialen Unterstützung. Die Ergebnisse zeigen, dass während der Zeit der Arbeitslosigkeit die Tendenz besteht, Freunde nicht mehr oder seltener zu treffen: Dies ist in den ersten sechs Monaten der Arbeitslosigkeit bei 33 % der Fall und nach mehr als zwei Jahren bei fast der Hälfte der Befragten (49,6 %). Das Gefühl der Unterstützung durch ihr Umfeld ist dennoch recht weit verbreitet (71 %), auch wenn dieses Gefühl nach zwei Jahren Arbeitslosigkeit tendenziell nachlässt. Nicht überraschend daher, dass laut dieser Umfrage mehr als 60 % der Befragten Schwierigkeiten hatten, die Gesundheitsversorgung zu bezahlen. Dies führt zu einem Verzicht oder Aufschieben der Gesundheitsvorsorge. Tatsächlich verschieben 31 % den Besuch bei einem Allgemeinmediziner oder häufige Behandlungen wie Operationen (16 %) oder zahnärztliche Behandlungen (41 %) oder verzichten ganz darauf.

Öffentliche Gesundheit

Für die TSE-Gruppe ist die Gesundheit der Arbeitslosen ein Thema der öffentlichen Gesundheit. Arbeitslosigkeit spielt eine wichtige Rolle bei der Verschlechterung des Gesundheitszustandes der Arbeitslosen, die „potenziell zukünftige Arbeitskräfte sind, so wie jeder, der Arbeit hat, jederzeit seinen Job verlieren kann“, erklärt Khadija Khourcha, Nationalverantwortliche der CSC-Arbeitslosenengruppe TSE.

Die TSE fordern daher eine Präventivmedizin für Arbeitslose, zum Beispiel durch einen kostenlosen medizinischen Check-up alle fünf Jahre. „Es gibt eine präventive Arbeitsmedizin für Menschen, die arbeiten, aber es besteht nichts für Arbeitslose. Wie jedoch die Umfrage zeigt: Wenn Arbeit krank machen kann, dann auch das Nichtarbeiten.“ Die TSE-Gruppe fordert außerdem eine Refinanzierung des Gesundheitssystems, um einen uneingeschränkten Zugang zur Versorgung aufgrund der Prekarität der Kranken zu ermöglichen und eine Bewertung des privaten Versicherungssystems, um die Auswüchse in die Vermarktung der Gesundheit und in eine Zwei-Klassen-Medizin einzudämmen.

„Diese Umfrage hat uns einige Antworten gegeben, jetzt ist es an der Zeit, im Sinne einer besseren Gesundheit für jeden in Belgien zu handeln“, lautet das Fazit von Khadija Khourcha.



Auch Arbeitslose haben ein Recht auf Gesundheit

Einige Zahlen rund um die Gesundheit der Arbeitslosen:

40 %

sagen aus, dass sich ihr Gesundheitszustand verschlechtert hat, seit sie arbeitslos sind.

25 %

bewerben sich auf Jobs, die nicht kompatibel sind mit ihrem Gesundheitszustand.

60 %

sind beschämt, mit ihrer Familie über ihre Arbeitslosigkeit zu reden.

41 %

verzichten auf zahnärztliche Behandlungen.⁽¹⁾

(1) Resultate Umfrage TSE-Gruppe.

Mehr als 100 Vorschläge für einen belgischen Green New Deal

Die „Klimakoalition“ veröffentlicht ihr neues Memorandum mit mehr als 100 Maßnahmen zur Umsetzung eines gerechten Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Gesellschaft.

Die CSC ist aktives Mitglied der Klimakoalition („Coalition climat“), einer nationalen ONG, die mehr als 80 belgische zivilgesellschaftliche Organisationen rund um das Thema Klimagerechtigkeit vereint. Diese breite Koalition schlägt eine Reihe von Maßnahmen vor, die die Politik bei der kolossalen Aufgabe des gerechten Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Gesellschaft leiten sollen. Alles wird behandelt: die Verantwortung Belgiens auf europäischer und internationaler Ebene, die tiefgreifende Veränderung der belgischen Wirtschaft nach Sektoren, die Finanzierung des Übergangs und die Frage der Governance und der Bürgerbeteiligung.

„Angesichts der weltweiten Coronakrise ist eine globale und vereinte Vision des Übergangs wichtiger denn je“, erklärt Nicolas Van Nuffel, Präsident der Klimakoalition. „Das ist nämlich die Idee eines belgischen Green New Deal: eine tiefgreifende Veränderung unserer Wirtschaft, um sie zu dekarbonisieren, aber auch die Möglichkeit, das System zu sanieren, um es fairer und egalitärer zu gestalten. Das eine geht nicht ohne das andere.“

Das neue Memorandum wurde vor kurzem veröffentlicht. *„Dieses Arsenal an Vorschlägen kann als Leitfaden für unsere Politik dienen“, sagt Nicolas Van Nuffel. „Die 62.000 Bürger, die den Staat wegen seiner Klimapolitik verklagt haben, fordern einen drastischen Kurswechsel für Belgien. Wir schlagen die Schlüssel dafür vor.“*

Für die CSC sind die herausragenden Elemente dieses Memorandums der gerechte Übergang und die Prinzipien des Kohlenstoffbeitrags.

Gerechter Übergang im Herzen der Klimapolitik

Der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Gesellschaft wird zu tiefgreifenden gesellschaftlichen Veränderungen führen. Einige Wirtschaftsbereiche werden an Bedeutung verlieren, während andere wachsen. Dieser Übergang könnte bis zum Jahr 2030 bis zu 80.000 Arbeitsplätze in Belgien schaffen. Um die Arbeitsplätze von morgen zu sichern, sind jedoch schnelle Umstellungen und neue Ausbildungen notwendig.

Die Klimakoalition fordert Belgien daher auf, eine Vision zu entwickeln, die unter anderem die Prinzipien des sozialen Dialogs und der Bürgerbeteiligung, die Verlagerung der Wirtschaft, die Schaffung von menschenwürdigen Arbeitsplätzen, die Entwicklung von Berufen mit Bezug auf den Übergang und die Verwendung alternativer Indikatoren zur Messung des Erfolgs unserer Wirtschaft auf der Grundlage von sozialen und ökologischen Kriterien integriert.

Kurzfristig wird die Organisation einer nationalen Konferenz über den gerechten Übergang zu einer kohlenstoffarmen Gesellschaft gefordert, die politische Akteure, Bürger und die Zivilgesellschaft vereint. Ihr Ziel: gemeinsam die gerechtesten strukturellen Sozialmaßnahmen - insbesondere in den Bereichen Steuern, Ausbildung und Beschäftigung - zu definieren und die Erfordernisse vom „Monatsende“ mit denen vom „Ende der Welt“ in Einklang zu bringen. Sie fordert auch die kohärente Anwendung des Verursacherprinzips, damit die Industrie ihren eigenen Klimawandel finanziert. Dadurch wird die Sozialisierung der Kosten und die Privatisierung der Leistungen vermieden.

Auf dem Weg zu einem Beitrag zur Klimasolidarität?

Mehrere europäische Länder haben CO₂-Preissysteme mit unterschiedlichen Modalitäten eingerichtet. Auch die Verwendung der Einnahmen ist sehr unterschiedlich: Einige Länder verteilen die Einnahmen direkt an die Bürger, während andere in den allgemeinen Staatshaushalt einzahlen. In Belgien liegt die Frage der CO₂-Bepreisung auf dem Tisch der Föderalregierung.

Die Koalition setzt sich für die schrittweise Einführung eines Klimasolidaritätsbeitrags im Rahmen der Steuergerechtigkeit ein, der die Produktion und Nutzung fossiler Energieträger einschränkt und gleichzeitig prekäre und bescheidene Haushalte unterstützt. In diesem Sinne setzt sie sich zum Beispiel für die Unterstützung von kohlenstoffarmen Mobilitätsformen ein, die für alle finanziell zugänglich sind, oder für den Zugang zu energieeffizienter Haussanierung für alle Bevölkerungsgruppen.

Das Memorandum ist unter www.coalitionclimat.be verfügbar.

Die „Klimakoalition“ schlägt eine Vision vor, die soziale Gerechtigkeit und Klimafragen verbindet.





IAO-Konferenz im „Corona“-Modus

Bis zum 19. Juni läuft die Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation. Aufgrund der Corona-Krise finden die diversen Treffen digital statt. Wie sollte es auch anders sein in diesen Zeiten.

Im Juni 2019 feierte die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) ihr 100-jähriges Bestehen mit der „Jahrhunderterklärung für die Zukunft der Arbeit“. Im Mittelpunkt dieser Erklärung steht die Option, den Sockel für die grundlegenden Arbeitsnormen (gewissermaßen die Menschenrechte für die Arbeitswelt) um das Recht auf Arbeit in einer sicheren und gesunden Umgebung zu erweitern. Sechs Monate später breitete sich Covid-19 aus und löste nicht nur die Gesundheitskrise aus, sondern auch unzählige Verletzungen des Rechts auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen.

Digitale Konferenz

Diese Krise erschwert auch die Arbeit der IAO und damit ihre Verankerung im Arsenal dieser frühen Vereinbarung über neue grundlegende Arbeitsnormen. Wie viele andere globale Veranstaltungen musste auch die Internationale Arbeitskonferenz 2020 abgesagt werden. In diesem Jahr beschränkt sie sich auf das digitale Format, dauert aber länger, da die Zeitverschiebung nur ein begrenztes Zeitfenster für Treffen zulässt. Sie startete am 20. Mai und läuft noch bis zum 19. Juni. Zwei Diskussionen wurden auf den Herbst verschoben, und zwar die Themen Ungleichheiten (sie wurden durch die Gesundheitskrise noch verschärft)

und lebenslanges Lernen (das durch die Gesundheitskrise noch notwendiger geworden ist). Die Arbeit der internationalen Konferenz findet daher in lediglich drei Ausschüssen statt.

Der Normenausschuss

Diese Konferenz fungiert jedes Jahr als eine Art Gericht für Länder, die gegen IAO-Normen verstoßen. Damit der Prozess überschaubar bleibt, werden jedes Jahr circa 25

Länder ausgewählt. Es gibt allerdings ein Problem: Die Diskussionszeit ist begrenzter und daher muss eine strengere Auswahl getroffen werden. Dies ist immer ein heikler Punkt bei den Arbeitgebern. Vor allem, wenn es um Länder geht, die Gewerkschaftsrechte verletzen. Die CSC engagiert sich stark in diesem Ausschuss.

Ihr Vorsitzender, CSC-Präsident Marc Leemans, ist seit vielen Jahren der Sprecher der internationalen Arbeitnehmergruppe.

Der Ausschuss „Dauerbrenner“

Seit der Verabschiedung der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit im Jahr 2008 diskutiert die Konferenz jedes Jahr eines der vier strategischen Ziele der IAO: Förderung der Beschäftigung, Entwicklung des Sozialschutzes, Förderung des sozialen Dialogs und Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Im Fachjargon wird dieses Thema als „Dauerbrenner“ bezeichnet.

Das Ziel des sozialen Schutzes wurde erstmals auf der Konferenz 2011 angesprochen. 2012 führte dieses Thema zu

Diese Konferenz fungiert als eine Art Gericht für Länder, die gegen IAO-Normen verstoßen.

„Es gibt noch viel zu tun“

Luc Cortebecq, ehemaliger Präsident der CSC und der IAO, über die Realität und die Zukunft der Arbeitswelt.

Luc Cortebecq engagiert sich seit über vierzig Jahren im Kampf für soziale Gerechtigkeit. Er war 2017 und 2018 Präsident der Internationalen Arbeitsorganisation und bündelt seine Ideen und Erfahrungen in seinem Buch. Er lädt zum Nachdenken und Handeln in Bezug auf menschenwürdige Arbeit und soziale Gerechtigkeit ein. Zwangsarbeit in Asien und in den Golfstaaten, die Untergrabung der sozialen Sicherheit und des Streikrechts in den Industrieländern, die brutale Unterdrückung von Gewerkschaftern in Lateinamerika,...

Der Autor stützt sich auf eine scharfe Analyse der heutigen Arbeitswelt, um sich besser mit ihrer Zukunft auseinanderzusetzen. Wie können wir Kinderarbeit und soziale Ausbeutung ausmerzen? Wie können wir Regierungen und multinationale Unternehmen dazu zwingen, jeden Arbeitnehmer in den Versorgungsketten zu respektieren? Wie können wir die Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung nutzen, um Ungleichheit zu bekämpfen? Wie kann man in einer Welt nach der Covid-19-Krise, die weltweit vor allem die Schwächsten und die Jungen trifft, arbeiten?

Dieses Buch, eine Mischung aus Erfahrungen, Informatio-

nen und Überlegungen, ist ein feuriges Plädoyer für wirksame internationale Sozialvorschriften und eine starke IAO als Eckpfeiler des sozialen Fortschritts.

Luc Cortebecq blickt auch auf die Geschichte der IAO und die sehr schwierigen Situationen, die sie erlebt hat, zurück. Er betrachtet die Zukunft der Arbeit anhand von sieben Herausforderungen und einer positiven Botschaft: Wandel ist möglich. „Der wiederbelebte und gestärkte Gesellschaftsvertrag ist in der Zeit nach Corona nötiger denn je. Er kann nur Wirklichkeit werden, wenn die drei Gruppen [Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer] und das

Internationale Arbeitsamt (das ständige Sekretariat der IAO), getrennt und dann gemeinsam, Vertrauen in sich selbst haben und Ehrgeiz zeigen.“ Wie Autor Luc Cortebecq im Titel seines Buches treffend vermerkt: „Es gibt also noch viel zu tun...“



„Il reste du pain sur la planche. L'avenir du travail décent dans le monde“, Luc Cortebecq, Éditions Racine, 2020, 357 Seiten.

der wichtigen IAO-Empfehlung über Mindestnormen des Sozialschutzes (Nr. 202). Zehn Jahre später wird dieses Ziel erneut in Angriff genommen. Das kommt zur rechten Zeit, denn die Pandemie hat nicht nur die Stärken unserer Sozialversicherungsmodelle gezeigt, sondern auch ihre Schwächen. Tatsächlich setzen internationale Wirtschafts- und Finanzinstitutionen wie die Weltbank und die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) weiterhin ihr wackliges Modell des Sozialschutzes durch: Hilfe für die Bedürftigen statt eines universellen Schutzes für alle Arbeitnehmer. Dies ist eine hervorragende Gelegenheit, die Idee eines internationalen Fonds für die Entwicklung der sozialen Sicherheit zu testen.

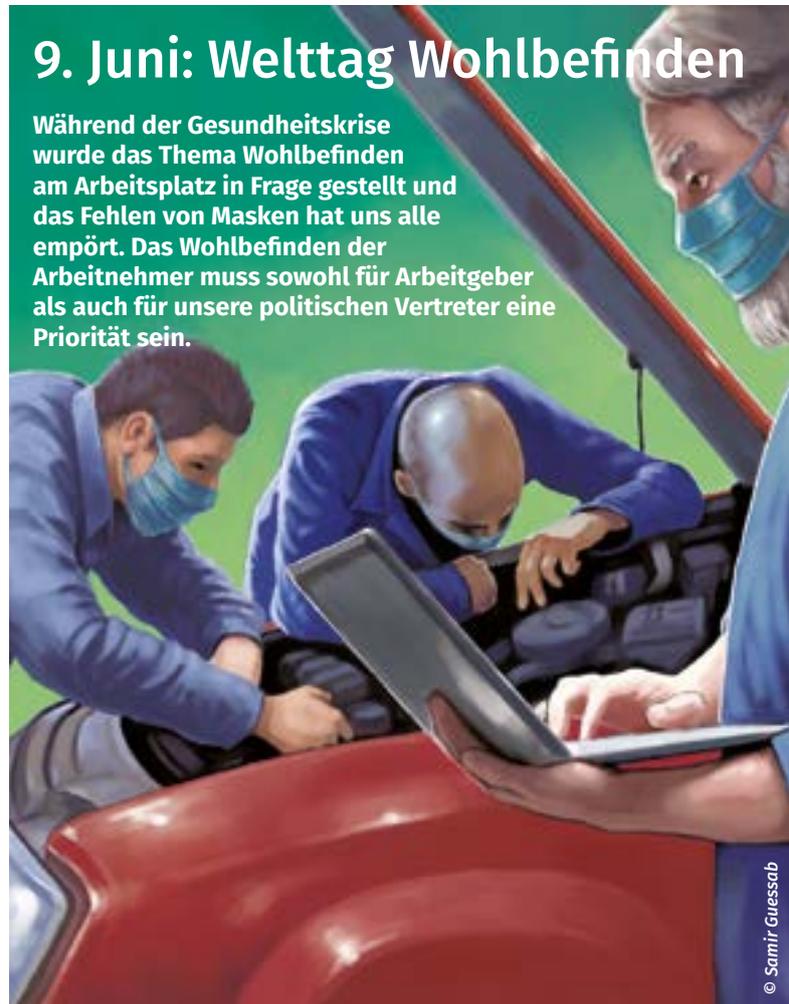
Kurz nach der Konferenz wird der UN-Menschenrechtsrat seine Arbeit aufnehmen. Dort wird der wichtige Bericht des Belgiers Olivier De Schutter für einen globalen Sozialschutzfonds vorgestellt. Die IAO sollte in der Lage sein, ihn zu unterstützen.

Der Corona-Ausschuss

Schließlich wird ein Ausschuss der Konferenz Anfang Juni eine Bilanz der Coronakrise ziehen und die Weichen für die weitere Arbeit der IAO zu diesem Thema stellen. Ein wichtiges Forum für die Debatte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und mit Regierungen aus aller Welt über die Lehren, die wir alle aus dieser Krise ziehen müssen. Luc Cortebecq, Ehrenpräsident der CSC und ausscheidendes Mitglied des IAO-Verwaltungsrates, wird die CSC vertreten.

9. Juni: Welttag Wohlbefinden

Während der Gesundheitskrise wurde das Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz in Frage gestellt und das Fehlen von Masken hat uns alle empört. Das Wohlbefinden der Arbeitnehmer muss sowohl für Arbeitgeber als auch für unsere politischen Vertreter eine Priorität sein.



Konkurs, Umstrukturierung, Arbeitslosigkeit

RECHTFERTIGT DIE KRISE ALLE UMSTRUKTURIERUNGEN?

Viele Unternehmen haben derzeit aufgrund der Krise erhebliche Liquiditäts- und Solvenzprobleme. Um Umstrukturierungen zu verhindern oder ihre Auswirkungen abzumildern, müssen rasch Maßnahmen ergriffen werden, insbesondere in Bezug auf den Zeitkredit am Laufbahnende ab 55 Jahren und das SAB (ex-Frühpension) unter 60 Jahren. Zudem ist festzustellen, dass große, finanziell gesunde Unternehmen wie FedEx, Pfizer oder Nagelmackers sich für multiple oder Massentlassungen entscheiden. Solche Umstrukturierungen werfen Fragen auf.

Das Renault-Gesetz legt eine Prozedur zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer bei Massentlassungen fest. Über Fragen und Antworten können die Arbeitnehmer und ihre Vertreter die wirtschaftliche und finanzielle Lage ihres Unternehmens verstehen, die tatsächlichen Beweggründe für die strategischen Entscheidungen ermitteln und die Unzulänglichkeiten der geplanten Reorganisationspläne anprangern, in der Hoffnung auf eine Verringerung der Anzahl Entlassungen. Diese Informations- und Konsultationsrechte dienen auch als Hebel für die Aushandlung eines korrekten Sozialplans, nicht nur für die entlassenen Arbeitnehmer, die über die Mittel verfügen müssen, um wieder auf die Beine zu kommen, sondern auch für die verbleibenden Arbeitnehmer, die infolge der Umstrukturierung des Unternehmens Änderungen ihrer Arbeitsbedingungen hinnehmen müssen.

Heute könnte ein Arbeitgeber, der abgeneigt wäre, die Fragen und Vorschläge der Arbeitnehmer (insbesondere zur Umverteilung der Arbeit) zu beantworten, dieses Verfahren einseitig abschließen. Das ist ein Problem. Das Gesetz sieht zudem nicht vor, einen widerspenstigen Arbeitgeber zu Verhandlungen und zum Abschluss eines Sozialplans zu zwingen, auch wenn dieser noch so minimal wäre. 2016 war der Schock durch die Schließung von Caterpillar so groß, dass Arbeitsminister Kris Peeters die Einführung einer Sozialplanpflicht für alle beschäftigten Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Schließungskündigung in Erwägung gezogen hat-

te, aber dieser Vorschlag kam nicht durch. Grundsätzlich können Arbeitnehmervertreter - ebenso wenig wie Justiz- oder Verwaltungsbehörden - die Legitimität von Massentlassungen nicht anfechten. Der Arbeitgeber ist Herr seines Eigentums.

Aber ist es akzeptabel, massenhaft zu entlassen und gleichzeitig hohe Gewinne zu verteilen? Wenn das Unternehmen rentabel ist und es sich nur um wettbewerbssteigernde Umstrukturierungen handelt, könnte ein reines Verbot ins Auge gefasst werden oder zumindest ein Steuer- und Sozialsystem, das gerade so schwerfällig ist, dass es abschreckend wirkt. Auch die Frage der Rückforderung staatlicher Beihilfen ist nach wie vor von großer Aktualität, vor allem in Zeiten der Pandemie. Die Renault-Prozedur ist nicht die Regel. Sie ist eher die Ausnahme. Die Möglichkeiten, sie zu umgehen, sind bekannt: zeitlich verteilte Entlassungen, Rückgriff auf Entlassungen aus persönlichen (nicht-wirtschaftlichen) Gründen, Verschleiern von Entlassungen als Vertragsende oder als Plan für das Ende der Laufbahn mit Leistungsfreistellung und Lohnfortzahlung. Auch wenn einige dieser Optionen manchmal positive Auswirkungen haben können, handelt es sich um missbräuchliche Manipulationen der Regel.

Noch gravierender ist, dass die Anteilseigner einiger multinationaler Unternehmen nicht zögern, die Insolvenz einer Tochtergesellschaft durch finanzielle Transfers zwischen den verschiedenen Unternehmen zu organisieren. Im Falle einer Insolvenz ist die Renault-Prozedur wir-

kungslos. Die Gruppe trennt sich von einigen Einheiten und übernimmt manchmal andere Einheiten (durch einen Selbstveräußerungsmechanismus), während sie der Allgemeinheit die Kosten der Ausgleichszahlungen oder sogar der ausstehenden Löhne aufbürdet. Die Selbstveräußerung war in Frankreich vor der Pandemie verboten. Warum nicht bei uns?

Allzu oft haben die Arbeitnehmervertreter keine Möglichkeit, das Mutterunternehmen zu befragen und die Situation des Konzerns auf internationaler Ebene zu prüfen. Wenn verschiedene Übernahmeangebote auf dem Tisch liegen, werden die Arbeitnehmer nicht einmal darüber informiert, was ihnen die Möglichkeit zum Eingreifen nimmt, damit sich die Wahl des Kurators auf das Angebot mit den besten Beschäftigungsgarantien bezieht.

Die CNE beanstandet, dass die Unternehmen das alleinige Eigentum der Aktionäre sind, da diese Personen und Institutionen, die sie halten und kontrollieren, noch nie so viel Macht über das Unternehmen gehabt haben und noch nie so wenig Risiken eingegangen sind. Die Ziele des Unternehmens, das Leben und der Tod der Unternehmen und die Aufteilung des dort geschaffenen Reichtums müssen mit den Arbeitnehmern demokratisch beraten werden können. Dies bietet eine Möglichkeit, das Unternehmen mit allen an Bord weiterzuführen. Hoffen wir, dass diese Frage, die von der Politik nie angesprochen wird, endlich ernsthaft diskutiert wird!



WAS BRINGEN UNS DIE NÄCHSTEN MONATE?

2020 sank das Bruttoinlandsprodukt um 6,3 %, was hauptsächlich darauf zurückzuführen war, dass ein erheblicher Teil der Wirtschaftstätigkeit während des ersten Lockdowns eingestellt wurde. Die belgische Wirtschaft erwirtschaftete somit weniger Wohlstand als im Vorjahr (dies geschah zuletzt 2009 mit einem Rückgang um 2 %). Für 2021 wird mit einer Erholung des BIP und einem Wachstum von rund 4 % gerechnet.

Der allgemeine Rückgang der Wirtschaftstätigkeit hat sich natürlich auf den Umsatz der Unternehmen ausgewirkt, aber in den einzelnen Sektoren recht unterschiedlich. Da sind zunächst die Branchen, die seit Beginn der Pandemie nahezu ununterbrochen geschlossen geblieben sind und einen sehr hohen Verlust (mehr als 70 %) ihres Umsatzes aufweisen. Es handelt sich um Reisebüros, Gaststätten, die Kultur- und Veranstaltungsbranche sowie Kontaktberufe. In anderen Sektoren war der Verlust während dem ersten Lockdown groß, danach aber schwächer. Dies gilt für die Dienstleistungen für Unternehmen, die Immobilienwirtschaft, das Baugewerbe, den Großhandel und in geringerem Maße den Non-Food-Handel. Schließlich wurden einige Sektoren nur sehr wenig von der Pandemie beeinflusst oder haben sogar Vorteile erzielt: der Lebensmittelhandel, die Finanzen und die Versicherungen und ein Teil der Industrie. Innerhalb der Sektoren selbst schneiden große Unternehmen viel besser ab als die Kleinsten und die Selbständigen.

Die Konkursrisiken konzentrieren sich stark in bestimmten Branchen. Das Gaststättengewerbe steht auf dem ersten Platz (16 % der Unternehmen sagen, dass sie in den nächsten sechs Monaten in Konkurs gehen werden), gefolgt von Kultur und Veranstaltung, während die Bereiche Transport, Logistik und Non-Food-Handel den dritten Platz teilen (etwa 7 % der Unternehmen sind von Insolvenz bedroht). In den nächsten sechs Monaten werden in erster Linie Insolvenzen von Selbständigen und Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten erwartet.

Im Jahr 2021 wollen die meisten Sektoren neue Arbeitskräfte einstellen. Der starke Rückgang der Wirtschaftstätigkeit wirkt sich nur teilweise auf die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit aus. 2020 blieb der Beschäftigungsrückgang begrenzt (-7.000 Arbeitsplätze) und die Hauptbetroffenen waren diejenigen, die in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt waren: Studentenarbeit, Leiharbeit und befristete Arbeitsverträge. Die Arbeitsplatzverluste wer-

den 2021 höher ausfallen (-30.000 Personen), weil die Unterstützungsmaßnahmen auslaufen und aufgrund des Konkursrisikos in bestimmten Sektoren. Die Arbeitslosenquote wird von 8,9 % in 2019 auf 9,9 % im Jahr 2021 ansteigen.

Wir befinden uns also in einer ganz anderen Situation im Vergleich zur Finanzkrise 2008 und der Schuldenkrise 2011-2013. Die Pandemie hat die Wirtschaftstätigkeit vorübergehend eingestellt, aber unsere Produktionskapazitäten langfristig nicht beeinflusst. Schließlich ist das Haushaltseinkommen 2020 sogar leicht gestiegen (obwohl sich hinter diesem Durchschnitt sehr große Unterschiede und zunehmende Ungleichheiten verbergen). Ein Anstieg des privaten Verbrauchs (wenn es auch gelingt, unsere Löhne zu erhöhen!) - in Verbindung mit einer Erhöhung der öffentlichen Investitionen (wenn nötig, um den ökologischen und sozialen Wandel zu gewährleisten) - ist eine doppelte Lösung für einen Ausweg aus der Krise.

Neu: Handbuch der Sozialgesetzgebung

Die neue deutschsprachige Ausgabe des Handbuches der Sozialgesetzgebung 2021 ist erschienen. Es ist 510 Seiten stark und bietet eine umfassende Übersicht über das Arbeitsrecht und die Sozialsicherheit und behandelt auch die Rechtsquellen, die Beschäftigungspolitik und die durch die Arbeitsgerichte angewandten Prozeduren. Das Handbuch richtet sich an Delegierte, aber auch an Studenten und andere Interessierte Personen, z.B. im Sozialbereich. Das Handbuch der Sozialgesetzgebung ist in den CSC-Dienstleistungszentren oder bei den Berufszentralen erhältlich.



Handbuch der Sozialgesetzgebung 2021



Besuchen Sie www.diecsc.be/urlaub und gewinnen Sie einen Aufenthalt im eigenen Land!

Schöne Ferien!

Broschüre Jahresurlaub

Wir stehen kurz vor der Urlaubszeit, daher veröffentlicht die CSC ihre Broschüre „Jahresurlaub 2021“. In dieser Broschüre werden die geltenden Regeln bezüglich der Urlaubsperiode und der Anzahl Urlaubstage erläutert, wie auch das Urlaubsgeld für Arbeiter, Angestellte, Schulabgänger und Arbeitslose.

Zusätzlich zu all diesen wichtigen Informationen können Sie in dieser Broschüre an einem Wettbewerb teilnehmen, mit der Chance, einen Aufenthalt in Belgien zu gewinnen!

Baufach: Gewerkschaftsprämie 2021

Constructiv, der Existenzsicherheitsfonds des Bau-fachs, stellt zurzeit das Dokument für die Gewerkschaftsprämie 2021 zu. Die Prämie beträgt 0,6652 Euro pro gearbeiteten oder gleichgestellten Tag während der Referenzperiode (vom 1. April 2020 bis zum 31. März 2021) mit einem Maximum von 145 Euro.

Dieser soziale Vorteil wird für folgende Tage gewährt:

- ✗ effektiv gearbeitete Tage
- ✗ Tage der ersten Woche des garantierten Lohnes im Krankheitsfall

- ✗ Feiertage
- ✗ Tage der bürgerlichen Abwesenheit (bezahlte Abwesenheit bei Geburt, Hochzeit, Tod,...)
- ✗ Tage des Jahresurlaubs
- ✗ Ausgleichsruhetage
- ✗ Schlechtwettertage
- ✗ Arbeitslosigkeitstage aus wirtschaftlichen oder anderen Gründen mit einem Maximum von 20 Tagen
- ✗ Tage des bezahlten Bildungsurlaubs mit einem Maximum von 5 Tagen
- ✗ Tage der Gewerkschaftsschulung

Die Gewerkschaftsprämie wird ab dem 14. Juni gezahlt.

Tragen Sie Ihre Kontonummer auf dem Dokument ein und achten Sie darauf, beitragsmäßig in Ordnung zu sein.

Das Dokument geben Sie in Ihrem CSC-Dienstleistungszentrum oder im Sekretariat der CSC Bau-Industrie & Energie ab, das sich um alles Weitere kümmern wird.



087 85 99 66
CSCBIE.Verviers@acv-csc.be