



Interim United

Seite 6

Inhalt

Seite 3

NEIN zum Berufsverbot für das Pflegepersonal

Seite 4

Haushaltshilfen fordern mehr Lohn und mehr Fahrtgeld

Seite 5

Meldungen

Seiten 6-9

Interim United: Gewerkschaftliche Unterstützung für Leiharbeiter

Seiten 10-11

Die Deliveroo-Falle: Ein Blick hinter die Kulissen

Seiten 12-13

125 Jahre Christliche Gewerkschaft in Eupen

Seiten 14-15

CNE Info: Sektorenabkommen PK 200

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt Liliane Louges
Angela Mertes Jochen Mettlen
Birgit Schlüter Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Öffnungszeiten & Kontakt

Seit einigen Monaten bietet die 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 aber auch telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind 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

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

CSC St.Vith

087/85 99 33 • sj.verviers@acv-csc.be

SOZIALSPRECHSTUNDEN

CSC Eupen

Sprechstunden: montags und mittwochs
von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
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

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



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

NEIN zum Berufsverbot Pflegepersonal

Ab dem 1. April 2022 soll in Belgien eine Impfpflicht für das Pflege- und Gesundheitspersonal gelten. Betroffen wären rund 500.000 Beschäftigte. Die CNE und die CSC Öffentliche Dienste sehen eine Impfung als zentrales Instrument im Kampf gegen die Pandemie an, wehren sich aber gegen eine Stigmatisierung des Pflegepersonals. Ihre Forderungen und Bedenken zur Impfpflicht übermittelten die Gewerkschaften DG-Gesundheitsminister Antoniadis.

„Wir sind uns als Gewerkschafter sehr bewusst und erleben es im Moment täglich in den Einrichtungen, dass das Thema Impfung sehr emotional behaftet ist und unsere Gesellschaft spaltet. Als Arbeitnehmervertreter sind wir keine Virologen und Experten auf dem Gebiet der Pandemiebekämpfung und möchten kein zusätzliches Öl ins Feuer gießen“, erklärt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt. „Die CNE und die CSC Öffentliche Dienste vertreten die Ansicht, dass die Impfung ein zentrales Instrument im Kampf gegen die Pandemie ist und bleibt. Aber es geht nicht nur darum, die Übertragung zu begrenzen, sondern auch den Druck auf die Krankenhausbetriebe zu verringern.“

Mit dem jetzt vorliegenden Gesetzestext zur Impfpflicht des Pflegepersonals haben die Gewerkschafter ein Problem. *„In unseren Augen ist ein Berufsverbot eindeutig das schlechteste Signal, da es gerade diese Berufsgruppe stigmatisiert. Leider fördert es auch die schon angeheizte Diskussion und trägt nicht zur Beruhigung bei“,* so Vera Hilt.

Struktureller Mangel an Pflegepersonal

In allen Gesundheitseinrichtungen herrscht aufgrund des Personalmanagements und der Übermüdung des Personals bereits ein erheblicher Druck. *„Wir wissen, dass auch in Ostbelgien Krankenhausbetten wegen Personalangel geschlossen sind und in einigen Altenheimen keine neuen Bewohner aufgenommen werden. Das ist nicht nur der Coronakrise geschuldet, sondern einer langjährigen Sparpolitik auf allen politischen Ebenen. Der strukturelle Mangel an Pflegepersonal ist nur jetzt umso stärker spürbar, weil wir jeden Einzelnen brauchen, um aus dieser Pandemie herauszukommen.“*

Auch wenn die Gewerkschaften die



Eine CSC-Delegation interpellierte DG-Gesundheitsminister Antoniadis zur Impfpflicht für das Pflegepersonal.

Impfung als wirksames Instrument zur Bekämpfung der Pandemie ansehen, ist *„es nicht das Gesundheitspersonal, das die Bevölkerung ansteckt und die aktuelle vierte Welle verursacht hat oder die vorherigen. Die Einhaltung der Präventionsregeln steht zu jeder Zeit im Mittelpunkt des Pflegeberufes. Die vierte Welle lässt sich unter anderem durch die Aggressivität der Deltavariante und die Rückkehr zu einem gemeinschaftlichen und sozialen Leben ohne ausreichende Vorsichtsmaßnahmen erklären“,* sagt Vera Hilt. *„Der vorliegende Gesetzesentwurf löst jedoch beim Personal gerade dieses Gefühl aus, verantwortlich zu sein.“*

Die CNE und die CSC Öffentliche Dienste kritisieren vor allem das Berufsverbot, das die bereits bestehenden Probleme bezüglich Personalangel und Arbeitsüberlastung noch verschärfen wird. Der Gesetzesvorschlag, welcher in der Regierung diskutiert wird, bleibt auch nach den kosmetischen Änderungen äußerst mangelhaft:

- er führt ein totales Berufsverbot ein (man kann seinen Beruf nirgendwo mehr ausüben);
- er ist unbefristet (die Impfpflicht und die Sanktionen bleiben bestehen, selbst wenn man zu einer vierten, fünften, sechsten Dosis übergehen sollte);
- er wird den ohnehin schon eklatanten Personalangel weiter verschärfen, den beruflichen Verdross verstärken und die Qualität und Zugänglichkeit der Pflege weiter verringern;
- er ist diskriminierend: andere Berufsgruppen, die im Gesundheitswesen tätig sind, können sich weiterhin um dieselben Patienten kümmern, ohne geimpft zu sein.

Zahlreichen Arbeitnehmern die Ausübung ihres Berufes zu verbieten, ist eine unsägliche Gefahr und eine völlige Missachtung ihrer Arbeit in den letzten 20 Monaten. Es sind nicht die Beschäftigten im Gesundheitswe-



Die CSC-Gewerkschaftssekretäre Vera Hilt und Thomas Tychon im Gespräch mit Minister Antoniadis.

sen, die unverantwortlich handeln. Arbeitgeberverbände, die den Antrag an die Regierung mit unterstützt hatten, haben übrigens ihre Position geändert (wie Unessa) und sind vor dem Hintergrund der vierten Welle über die Folgen besorgt.

Forderungen:

- die Rücknahme des Gesetzentwurfs und einen echten sozialen Dialog;
- ausreichend Personal, um eine qualitativ hochwertige Pflege und tragfähige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten;
- Berücksichtigung der Immunsituation des Personals und wissenschaftlich argumentierte Maßnahmen;
- individualisierte und zielgerichtete Überzeugungskampagnen;
- eine feste belgische Position zur Aufhebung von Impfstoffpatenten, um die Entwicklung von Varianten zu verhindern.

„Es sind die Arbeitsbedingungen, die die eigentliche Gefahr für die Qualität der Pflege darstellen“, erklärt Vera Hilt abschließend. „Und diese liegen in der Verantwortung der Arbeitgeber und der Regierung, nicht der Pflegekräfte. Deshalb ist es wichtig, gemeinsam gegen die Pandemie zu kämpfen und eine Solidarität zwischen den Pflegekräften und der Bevölkerung zu schaffen. Nur so mobilisieren wir alle Kräfte und sorgen dafür, dass die Pflegeberufe wieder attraktiv und lebbar werden.“

Haushaltshilfen fordern mehr Lohn und mehr Fahrtengeld

Mitte November haben 650 Haushaltshilfen in Brüssel für mehr Lohn und mehr Fahrtengeld demonstriert. Daraufhin wurden die Sektorenverhandlungen wieder aufgenommen, aber das Angebot des Arbeitgeberverbandes Federgon bezeichneten die Gewerkschaften als „beleidigend“. Die Verhandlungen wurden daraufhin abgebrochen.

Die Gewerkschaften (CSC, FGTB und CGSLB) hatten sich gegenüber dem Arbeitgeberverband Federgon, der unter anderem die im Bereich der Dienstleistungsschecks tätigen Unternehmen vertritt, klar geäußert: „Federgon muss endlich die schwierige Arbeit der Haushaltshilfen anerkennen. Zudem ist es nicht normal, dass diese ArbeitnehmerInnen auch heute noch für ihren Weg zur Arbeit bezahlen müssen“, so die Gewerkschaften.

Die Fahrtkosten stellen für die Haushaltshilfen, deren Lohn ohnehin schon sehr niedrig ist, eine große Belastung dar. Die Fahrtkostenentschädigungen sind skandalös niedrig und decken in keiner Weise die tatsächlichen Kosten. Die Branche zahlt 13 Cent pro Kilometer, während die Regierung 37 Cent pro Kilometer als Norm ansetzt. In den meisten Fällen werden auch die Parkgebühren nicht erstattet. Zudem werden die Fahrten zum Büro, um Verwaltungsformalitäten zu erledigen - z.B. die Aushändigung von Dienstleistungsschecks -, in der Regel in der Freizeit und ohne Entschädigung durchgeführt.

Für die Gewerkschaften muss diese Situation ein Ende finden: „Es ist wichtig, dass Federgon seine Bereitschaft zur Unterstützung dieser ArbeitnehmerInnen zeigt und eine klare Botschaft aussendet, um die Branche wirklich attraktiv zu gestalten.“ Der Sektor klagt nämlich über einen Mangel an Arbeitskräften, während laut Gewerkschaften die Haushaltshilfen, die mit Dienstleistungsschecks bezahlt werden, gerade wegen der fehlenden Attraktivität den Sektor verlassen, um andere, bessere Jobs anzunehmen.

Abbruch der Verhandlungen

Vor diesem Hintergrund brachten rund 650 Haushaltshilfen vor dem Federgon-Hauptsitz in Brüssel lautstark ihre Verzweiflung zum Ausdruck. Nach einem Treffen mit Vertretern des Arbeitgeberverbands war die Hoffnung groß, dass die Verhandlungen am nächsten Tag wieder aufgenommen werden könnten. Doch die Verhandlungen endeten mit einer Kriegserklärung: Die Arbeitgeber kamen mit einem Angebot an den Verhandlungstisch, das weit unter dem lag, was sie bisher angeboten hatten. Es gab keine Bemühungen im Bereich der Fahrtunkosten, außer einer sehr geringen Erhöhung von 0,02 Euro pro Kilometer für Fahrten zwischen zwei Kunden. Eine Beleidigung für die 150.000 Haushaltshilfen.

„Das Maß ist voll. Die Regierungen müssen ihre Verantwortung gegenüber diesen Arbeitgebern übernehmen, die keine Skrupel gegenüber den von ihnen beschäftigten Arbeitnehmern haben“, so die Gewerkschaften, die den Abbruch der Verhandlungen und neue Aktionen ankündigten.



Kundgebung 6. Dezember

Für Einkommenserhöhungen sowie Verhandlungs- und Aktionsfreiheit

Wohnung, Heizung, Lebensmittel, Treibstoff,... Die Preise explodieren und machen das Leben immer teurer.

Das Problem ist, dass die Einkommen nicht mit der gleichen Geschwindigkeit steigen, da das Gesetz über die Lohnnorm Lohnerhöhungen stark einschränkt. Selbst in Unternehmen, die große Gewinne einfahren, hindert uns das Gesetz daran, mehr auszuhandeln.

Wenn die Verhandlungen festgefahren sind, müssen wir die Möglichkeit haben, auf die Straße zu gehen, kollektive Aktionen durchzuführen und zu streiken... ohne Gefahr zu laufen, verklagt zu werden! Diese demokratische Selbstverständlichkeit ist leider in Gefahr.

Deshalb werden die CSC und die FGTB am 6. Dezember in Brüssel für freie Verhandlungen der Lohnerhöhungen, für die Vereinigungsfreiheit und für die Aktionsfreiheit demonstrieren. Das sind Grundrechte und müssen es auch bleiben.

FGTB **CSC**

**Unbezahlbare Energierechnungen,
eingeschränkte Löhne, kriminalisierte
Gewerkschaftsaktionen...**

DIE KAUFKRAFT FÄLLT NICHT VOM HIMMEL

FGTB UND CSC KÄMPFEN, UM SIE ZU VERTEIDIGEN.
Wenn die Verhandlungen festgefahren sind, müssen wir auf die Straße gehen, kollektive Aktionen durchführen und streiken können... ohne Gefahr zu laufen, verklagt zu werden!

WAS WOLLEN WIR?

- Strukturelle Maßnahmen, um die Energierechnung der Haushalte zu senken.
- Die Beibehaltung der automatischen Indexierung.
- Eine Reform des Gesetzes über die Lohnnorm (Gesetz von '96) für eine reelle Lohnerhöhung.
- Die Achtung unserer gewerkschaftlichen Rechte und Freiheiten.

KUNDGEBUNG
AM 6. DEZEMBER IN BRÜSSEL
Gare du Nord - Zusammenkunft 10.30 Uhr - Start 11.00 Uhr

V.H. FGTB, T. Biddon, rue Haute, 42 - 1000 Bruxelles | CSC O. Leyens, chaussée d'Haecht 1579, 1030 Schaerbeek | Ne pas fêter sur la voie publique

Diese Veranstaltung findet unter Einhaltung der geltenden Gesundheitsvorschriften statt. Das Tragen einer Maske ist verpflichtend.

STELLENANGEBOT

Die RESO asbl sucht für die Region Eupen:

Einen Begleiter im Bereich der sozio-professionellen Integration (m/w)

Ihre Aufgaben:

- Sie empfangen arbeitssuchende Personen sowohl individuell als auch in Gruppen, um gemeinsam mit ihnen ihre Erwartungen und ihren Unterstützungsbedarf bei der Suche nach einer Beschäftigung zu analysieren;
- Sie unterstützen die Arbeitsuchenden bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen gegenüber den offiziellen Stellen und begleiten sie zu Kontrollterminen (ADG, Forem, LfA,...);
- Sie leiten Informationsveranstaltungen zur sozialen Sicherheit und zur Verfügbarkeitskontrolle für Arbeitsuchende;
- Sie erledigen die mit Ihrer Funktion verbundenen Verwaltungsaufgaben (Termine, Berichte, Statistiken, Dienstversammlungen, Instanzversammlungen usw.).

Ihr Profil:

- Soziale, psychologische, pädagogische oder vergleichbare Ausbildung und/oder einschlägige Erfahrung in diesem Bereich
- Erfahrung im Bereich Gruppenmoderation oder individuelle Beratung
- Selbstständiges Arbeiten und Teamarbeit
- Ausgeprägter Sinn für Menschlichkeit (Hilfe) und Verantwortung
- Motivation, Kreativität und Bereitschaft zur Weiterbildung
- Zweisprachig Deutsch-Französisch
- Besitz eines Führerscheins

Wir bieten Ihnen:

- Eine Vollzeitstelle (befristet für ein Jahr mit der Möglichkeit der Verlängerung)
- APE-Stelle (Kandidat muss zum Zeitpunkt der Einstellung arbeitslos sein)
- Üblicher Arbeitsort: Eupen

Bitte mailen Sie uns Ihr Bewerbungsschreiben und Ihren Lebenslauf auf Deutsch oder Französisch (zu Händen von Enrique Rodriguez Merino) **bis spätestens 30. Dezember 2021:** erodriguez@resoasbl.be.

Interim United: Gewerkschaftliche

Unterstützung für Interimarbeitnehmer



In einem wirtschaftlichen Kontext, der die Nutzung von Interimarbeit und die damit verbundene Unsicherheit und deren Missbrauch fördert, bietet die CSC mit ihrer Initiative „Interim United“ Informationen und Unterstützung für Leiharbeitnehmer an.



Der Interimsektor in Belgien umfasst viele Arbeitnehmer: insgesamt 620.000, darunter viele Studentenjobs. „Dem Leiharbeitssektor geht es gut. Er ist sehr lukrativ und sehr wettbewerbsintensiv - oft zum Nachteil der Leiharbeitnehmer - und deshalb gibt es immer mehr Akteure auf dem belgischen Markt. Es gibt kaum noch einen Sektor, der sich ihm entzieht“, erklärt Eva Van Laere, Interim-Expertin der CSC. Die Leiharbeit hat sich fest etabliert, wie die Entwicklung von „In-House“-Leiharbeitsfirmen zeigt, die innerhalb bestimmter Unternehmen angesiedelt sind.

Für viele junge Menschen (42 % der Leiharbeitnehmer sind jünger als 25 Jahre) ist die Leiharbeit ein fast obligatorischer Schritt, um einen Fuß auf den Arbeitsmarkt zu bekommen, und zwar weniger aus eigener Entschlei-

dung als vielmehr aus Notwendigkeit. „Den direkten Zugang zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag gibt es kaum noch“, stellt Jeanne Maillart, Verantwortliche der Jung-CSC, fest. „Die ersten Wochen werden oft gut überstanden, aber die Unsicherheit holt sie schnell ein: sie warten bange auf den Anruf, um in der nächsten Woche zu arbeiten und sie können sich weder in die Zukunft projizieren noch den Job aufgeben, da sie keinen Zugang zur sozialen Sicherheit haben. Es ist ein Teufelskreis, der sie von ihrem Interimvertrag abhängig macht und sie daran hindert, autonom zu werden.“

Leiharbeitnehmer ohne Sprachrohr

Das Provisorium scheint die neue Norm zu sein. Eine 2019 durchgeführte Umfrage des Forschungsinstitutes „Arbeit und Gesellschaft“ (HIVA) der Universität Leuven (KULeuven)

zeigt, dass sich 66 % der Leiharbeitnehmer einen festen Arbeitsvertrag wünschen. „Es ist durchaus üblich, dass Interimarbeitnehmer jahrelang mit Wochenverträgen arbeiten. In einem Unternehmen, das keine Gewerkschaftsvertretung hat, ist der Leiharbeitnehmer völlig allein ohne Sprachrohr. Und für den Arbeitgeber genügt es daher, wenn die Interimagentur eine Inaktivitätsperiode von mehr als sieben Kalendertagen einbaut, um die Zähler auf Null zu setzen. Der Leiharbeitnehmer verliert so, worauf er ein Anrecht hat (garantierte Bezahlung im Krankheitsfall, Aufbau von Urlaubsansprüchen,...), das ist inakzeptabel. Dort, wo es eine Gewerkschaftsvertretung gibt, erfolgt die Kontrolle über die Delegationen und kommt es zu einem Dialog“, erläutert Eva Van Laere.

Missbrauch von Folgeverträgen

Auf einem Arbeitsmarkt, auf dem es oft möglich ist, jemanden zu ersetzen, anstatt ihm einen festen Vertrag zu geben, sind Kontrollen jedoch sehr nützlich. Und es werden zahlreiche Missbräuche vor Ort festgestellt, wie zum Beispiel Leiharbeiter, die manchmal zwanzig aufeinanderfolgende Tagesverträge erhalten, obwohl sie für eine Woche eingeplant sind.

„Die Unternehmen, die aufeinanderfolgende Tagesverträge verwenden, greifen missbräuchlich darauf zurück. Es gibt eine gemeinsame Verantwortung zwischen ihnen und der Leiharbeitsfirma, Menschen zu beschäftigen, die von Tag zu Tag in einer unsicheren Situation leben müssen. In einer Situation, in der es kompliziert ist, ihre Rechte geltend zu machen, korrekte und vorgeschriebene Pausen zu bekommen oder sogar krank zu werden, weil man weiß, dass man am nächsten Tag keinen Vertrag bekommt, wenn man krank ist. Am Ende müssen sie sich arbeitslos melden. Das sind Kosten, die der Arbeitgeber zu tragen hat und die auf die soziale Sicherheit abgewälzt werden. Diese Verträge führen zu großer wirtschaftlicher und sozialer Unsicherheit, und



42 % der Leiharbeiter sind unter 25 Jahre alt.

© Shutterstock

auch das Risiko von Arbeitsunfällen wird erhöht“, bedauert Eva Van Laere.

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Artikels werden die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern wieder aufgenommen worden sein, um ein neues nationales Abkommen zu tätigen, das dieser Art von missbräuchlicher Inanspruchnahme ein Ende setzt. Die CSC fordert einen verbindlicheren Rechtsrahmen mit einem Verursacherprinzip zugunsten

der sozialen Sicherheit, eine Höchstzahl von aufeinanderfolgenden Tagesverträgen, die pro entleihendem Unternehmen zulässig sind, und eine Beschränkung der Zahl der Interimverträge für denselben Arbeitnehmer bei ein und demselben Unternehmen. Zudem fordert die CSC verstärkte Kontrollen und Sanktionen bei Verstößen gegen die geltenden Gesetze und Vorschriften.

Die Jung-CSC ist besonders aufmerksam bei diesem Kampf gegen den missbräuchlichen Einsatz von aufeinanderfolgenden Tagesverträgen. *„Ein Lösungsansatz besteht darin, die Kontrollen zu verstärken, um den Rückgriff der Unternehmen auf diese Art von Verträgen einzuschränken. Wir fordern auch den Zugang zur sozialen Sicherheit für Jugendliche. Wir wollen, dass ein Verursacherprinzip angewandt wird, damit junge Menschen, die mit solchen Verträgen arbeiten, schneller ihre Rechte auf Arbeitslosenzulagen erhalten und nicht mehr gezwungen sind, sich mit Gelegenheitsjobs und Tages- oder Wochenverträgen über Wasser zu halten. Ein Tag, der mit einem unsicheren Vertrag gearbeitet wird, sollte als zwei Tage in der Karriere eines jungen Menschen zählen.“*

Interim United: Verteidigung der Leiharbeiter



Es ist nicht einfach, Interimarbeiter (Leiharbeiter) zu sein. Leiharbeiter haben oft das Gefühl, auf sich allein gestellt zu sein oder dass Sie an der Nase herumgeführt werden. Sie sind nicht ausreichend informiert oder es gelingt ihnen nicht, ihre Rechte durchzusetzen.

Dadurch entgehen ihnen viele ihrer Rechte. Darüber hinaus führt die Tatsache, dass sie über einen längeren Zeitraum mit kurzen und manchmal sogar sehr kurzen Verträgen arbeiten (wie im Fall von aufeinanderfolgenden Tagesverträgen), zu großer finanzieller und sozialer Unsicherheit.



Um die Arbeit, die die CSC für Interimarbeiter leistet, in den Vordergrund zu stellen, führen wir einen neuen Namen und ein neues Logo ein. Mehr denn je investieren wir weiterhin in eine starke Verteidigung der individuellen und kollektiven Interessen. Im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen dabei all jene, die mit Leiharbeitsverträgen beschäftigt sind, oft über zu lange Zeiträume.

Sie haben Fragen? Sie suchen Informationen?
www.diecsc.be/interimunitied



Gleiche Arbeit, gleicher Lohn

Ein Leiharbeiter sollte den gleichen Lohn und die gleichen Vorteile erhalten wie ein festangestellter Arbeitnehmer, der sich in der gleichen Funktion oder am gleichen Arbeitsplatz befindet. Dies ist jedoch bei weitem nicht immer der Fall. „Einen Missbrauch, den wir vor Ort feststellen, ist ein Unterschied in Bezug auf die Lohnvorteile zwischen einem Interimarbeiter und einem festangestellten Arbeitnehmer. In einigen Unternehmen haben Leiharbeiter erst nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit Zugang zu Mahlzeitschecks, während Festangestellte sie sofort erhalten. Diese Art der Lohndiskriminierung ist verboten, aber in der Praxis ist sie üblich. Wenn es kein Gewerkschaftsteam vor Ort gibt, besteht die Gefahr, dass diese Art der Behandlung nicht in Frage gestellt wird“, stellt Jeanne Maillart fest.

Auch wenn die Unkenntnis der Leiharbeiter über ihre Rechte eine nicht zu vernachlässigende Rolle bei der Entstehung solcher Situationen spielt, wirkt sich das Machtverhältnis zwischen Arbeitgeber und Interimarbeiter so sehr zu Ungunsten des letzteren aus, dass es nicht sicher ist, dass er die Einhaltung seiner Rechte, wie z.B. den Zugang zu Mahlzeitschecks, einfordern wird: Er weiß ja, dass die Gefahr besteht, dass das Unternehmen seine Dienste nicht mehr in Anspruch nimmt, wenn er sich in dieser Hinsicht fordernd zeigt. „Es handelt sich um Arbeitnehmer, die sich kaum gegen den Arbeitgeber durchsetzen können. In diesem Zusammenhang ist die Solidarität zwischen Leiharbeitern und Festangestellten sehr wichtig, und die Anwesenheit einer Gewerkschaftsdelegation ist entscheidend“, fügt Jeanne Maillart hinzu.

Interim United

„Die CSC setzt sich seit jeher für die Rechte von Interimarbeitern ein, sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene. Wir stellen fest, dass Leiharbeiter unter allen Arbeitnehmern wohl am meisten auf eine verteidigende Gewerkschaftsvertretung angewiesen sind. Sie sind oft schlecht informiert und trauen sich nicht, ihre Rechte geltend zu machen, aus Angst, am nächsten Tag keinen Job mehr zu haben. Zusätzlich zu den

kollektiven Aktionen, die wir an verschiedenen Orten durchführen, bieten wir ihnen diverse Dienstleistungen an: einen Rechtsbeistand im Konfliktfall, individuelle Rechtsberatung usw. Wir kümmern uns auch um die Arbeitslosendossiers. Leiharbeiter, die in einem Unternehmen arbeiten, in dem es keine Gewerkschaftsvertretung

gibt, können natürlich auch online Mitglied werden“, sagt Eva Van Laere abschließend. Angesichts der Realitäten vor Ort wird sich ein Service wie Interim United, der neue Name für die „Aktion Interim der CSC“, als besonders nützlich für seine Mitglieder erweisen (siehe Seite 7).

Schluss mit dem übermäßigen Einsatz von Tagesverträgen

Die im Nationalen Arbeitsrat tagenden Sozialpartner haben wichtige Verhandlungen über die Begrenzung von Tagesverträgen für Interimarbeiter aufgenommen. Ziel ist es, dem Missbrauch ein Ende zu setzen.

Für die Gewerkschaften (CSC, FGTB und CGSLB) ist es von entscheidender Bedeutung, dass ein starker Mechanismus eingeführt wird, um den übermäßigen Einsatz von Tagesverträgen zu beenden. Sie fordern Folgendes:

- Der Nutzer muss klar begründen (in jeder konkreten Situation), warum er auf Tagesverträge zurückgreift. Der Grund für den Einsatz von Tagesverträgen muss im Leiharbeitsvertrag angegeben werden;
- Ein finanzieller Beitrag des Nutzers an die soziale Sicherheit, nachdem eine bestimmte Anzahl von Tagesverträgen in Anspruch genommen wurde;
- Die Begrenzung der Anzahl Tagesverträge für einen Arbeitnehmer bei einem Nutzer während eines bestimmten Zeitraums;
- Mehr spezifische Kontrollen, sowohl vor als auch während des Einsatzes von Tagesverträgen. Es bedarf einer verstärkten und strukturelleren Zusammenarbeit mit den Inspektionsdiensten.



Die Gewerkschaften fordern mehr spezifische Kontrollen.

Interim? Vergessen Sie Ihre Prämien nicht!

Sie haben zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 (mindestens) 65 Tage als Interim (Leiharbeitnehmer) gearbeitet? Dann haben Sie Anrecht auf eine Jahresendprämie. Diese beläuft sich auf 8,33 % Ihres Bruttolohns. Als Mitglied der CSC haben Sie ebenfalls Anrecht auf eine Gewerkschaftsprämie von 104 Euro!

Interimarbeitnehmer haben Anspruch auf zwei Arten von Prämien: Jahresendprämie und Gewerkschaftsprämie. Die erste Prämie wird an Leiharbeitnehmer gezahlt, die in einem Referenzzeitraum eine bestimmte Anzahl von Arbeitstagen oder Stunden geleistet haben. Die Gewerkschaftsprämie wird an Leiharbeitnehmer gezahlt, die einer Gewerkschaft angehören und die Voraussetzungen für die Gewährung der Jahresendprämie erfüllen.

Jahresendprämie

Um Anspruch auf die Jahresendprämie 2021 zu haben, müssen Sie im Referenzzeitraum, d.h. vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2021, mindestens 65 Tage (7,6-Stunden-Tage) oder mindestens

494 Stunden als Leiharbeitnehmer gearbeitet haben. Die Höhe der Prämie entspricht 8,33 % des in diesem Zeitraum verdienten Bruttolohns.

Gewerkschaftsprämie

Als Mitglied der CSC haben Sie auch Anspruch auf eine Gewerkschaftsprämie in Höhe von 104 Euro. Durch die Gewerkschaftsprämie erhalten Sie einen Teil Ihres Mitgliedsbeitrags zurück. Das Geld für diese Prämie stammt aus Zahlungen der Arbeitgeber an die Gewerkschaften, die häufig über einen Sozialfonds oder einen Existenzsicherheitsfonds abgewickelt werden.

Wenn Sie die Anspruchsbedingungen erfüllen, erhalten Sie das Prämienfor-

mular automatisch in der ersten Dezemberhälfte. Interimarbeitnehmer, die Mitglied der CSC sind, erhalten die Gewerkschaftsprämie zusammen mit ihrer Jahresendprämie. Dazu müssen sie lediglich das unterschriebene Formular in einen Briefkasten der CSC einwerfen. Neue Mitglieder haben ebenfalls Anspruch auf die Gewerkschaftsprämie zusätzlich zu ihrer Jahresendprämie.

Personen, die noch nicht Mitglied sind, können sich ab sofort unter www.dieesc.be einschreiben und erhalten automatisch ihre Gewerkschaftsprämie.

Infos+

www.dieesc.be/interimunitied




Amir

- arbeitete 65 Tage als Interim
→ Jahresendprämie: 460,73 Euro*
- ist Mitglied der CSC
→ Gewerkschaftsprämie: 104 Euro

Naomi

- arbeitete 220 Tage als Interim
→ Jahresendprämie: 964,51 Euro*
- ist Mitglied der CSC
→ Gewerkschaftsprämie: 104 Euro

INTERIM?

Vergessen Sie Ihre Prämien nicht!

Werden Sie jetzt Mitglied, dann erhalten auch Sie eine Gewerkschaftsprämie zusätzlich zur Jahresendprämie!

*Das sind Nettobeträge. Sie erhalten 8,33 % Ihres Bruttolohns, wenn Sie zwischen dem 01.07.2020 und dem 30.06.2021 mindestens 65 Tage gearbeitet haben.



Scannen für weitere Informationen oder wenden Sie sich an Ihren CSC-Delegierten



www.dieesc.be/interimunitied

Deliveroo-Falle: Blick hinter die Kulissen

Seit einigen Jahren sind Fahrradkuriere in den Städten unterwegs, zu jeder Tageszeit und bei jedem Wetter. Wer sind sie? Und warum interessieren wir uns so sehr für sie?

In seinem 2021 veröffentlichten Buch beschreibt Martin Willems, Nationalverantwortlicher des CSC-Dienstes United Freelancers, die „Deliveroo-Falle“ („Le piège Deliveroo. Consommer les travailleurs“). In 14 Kapiteln, die reich mit Beispielen und Lebensgeschichten illustriert sind, bietet der Autor einen Blick hinter die Kulissen eines Start-ups, das die aktuellen Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt im Besonderen und in unserer Gesellschaft im Allgemeinen aufzeigt. Auch wenn die Feststellung bitter ist, dass die Behörden die Qualitätsverschlechterung der Arbeitsplätze zulassen, eröffnet der Autor auch interessante Handlungsmöglichkeiten, insbesondere auf gewerkschaftlicher Ebene, um diesem Phänomen der „Plattformisierung der Beschäftigung“ entgegenzuwirken.

Die Anfänge

Die Geschichte beginnt 2016 mit der Gründung der Fahrradlieferplattform „Take Eat Easy“, die von jungen Belgiern ins Leben gerufen wurde. Anfangs wurde sie von der Presse als die neue kollaborative Wirtschaft gelobt, die viele Versprechungen mit sich brachte: eine lokale, umweltfreundlichere Wirtschaft, die auf das Teilen beruht. Sehr schnell ging das Startup jedoch bankrott und ließ Hunderte von Zustellern ohne Lohn auf der Strecke. Die Rettung der belgischen Zusteller war die Tatsache, dass sie damals unter dem Smart-Status arbeiteten.

Die Deliveroo-Falle ist ein beeindruckendes Beispiel für das soziale Engineering dieser Unternehmen, die je nach den Umständen - und oft mit der Technik der vollendeten Tatsachen - das Arbeitsrecht und die Sozialgesetzgebung aushebeln, um nicht als normaler Arbeitgeber anerkannt zu werden.

Die Deliveroo-Falle

Unter dem Deckmantel der Innovation handelt es sich jedoch um nicht mehr



© Shutterstock

und nicht weniger als einen Hauslieferdienst, wie es ihn schon lange gibt. Deliveroo nutzt die Schlupflöcher des Systems und die Unsicherheit der von ihm beschäftigten Zusteller aus. Das ist das Perverse an dem System: Diese Zusteller akzeptieren, für einen Hungerlohn und ohne jeglichen sozialen Schutz zu arbeiten, weil sie oft keinen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt haben.

Die Deliveroo-Falle wurde durch eine Verkettung von Ereignissen ermöglicht. Die Michel-Regierung setzte das De-Croo-Gesetz in Kraft. Dieses besagt, dass Arbeitnehmer von digitalen Plattformen keine Arbeitnehmer sind. Sie genießen daher weder den Schutz des Arbeitsrechts (Arbeitszeiten, Mindestlohn, Kollektivverhandlungen usw.) noch den Schutz der sozialen Sicherheit (Arbeitslosigkeit, Rente, Arbeitsunfälle usw.).

Das De-Croo-Gesetz

Da sie weder selbstständig noch abhängig beschäftigt sind, haben sie die Nachteile beider Statute: unsichere Einkommensverhältnisse, Abhängigkeit von der Plattform und ihren Algorithmen. Das De-Croo-Gesetz sieht die Tätigkeit auf digitalen Plattformen als Hobby an, mit einer jährlichen Obergrenze von 6.390 Euro brutto, die nicht überschritten werden darf und bei deren Überschreitung der Arbeitnehmer als Selbstständiger gilt und die verschiedenen mit diesem Statut verbundenen Beiträge entrichten muss. In der Praxis kommt es nicht selten vor, dass diese Arbeitnehmer

- unter Verwendung von verschiedenen Namen - viele Stunden arbeiten, ohne dass dies allgemein bekannt ist. Die Ausbeutung erfolgt kaskadenartig: Der papierlose Migrant „kauft“ das Konto eines Dritten, indem er ihm einen Teil seines mageren Einkommens überweist. Die Regierung hat also ein System geschaffen, das die Schwarzarbeit legalisiert, zum Schaden der Arbeitnehmer und der Allgemeinheit.

Wie kann man also gegen diese neue Form der Ausbeutung kämpfen? Der Autor räumt ein, dass es schwierig ist, diese Art von Arbeitnehmern gewerkschaftlich zu organisieren. Ihre Isolation macht die Mobilisierung nicht einfacher. Die meisten Arbeitnehmer bleiben nur wenige Monate in dieser Funktion, das Arbeitskrätereservoir in den Großstädten scheint unerschöpflich, und es kostet Deliveroo nichts, reihenweise Leute einzustellen. Sie sind meist jung und haben keine normale Arbeitserfahrung und sehen keinen Sinn darin, einer Gewerkschaft beizutreten, die allzu oft als weit entfernt von ihren Anliegen identifiziert wird. Schließlich verhindert das fehlende Statut, dass die üblichen Mechanismen der Kollektivverhandlungen und der sozialen Konzertierung eine Form der Regulierung des Sektors bewirken können. Dennoch organisiert sich der Kampf, in Belgien und in vielen anderen Ländern. Die Beschäftigten stehen auf und fordern bessere Arbeitsbedingungen. Die CSC, die zwei Kollektive unterstützt, steht dort an vorderster Front.

Symbolträchtiges Verfahren gegen Deliveroo

Neoliberale Interessen

Alles scheint so eingerichtet zu werden, dass der Arbeitgeber nicht als solcher anerkannt wird. Aus diesem Grund hat Deliveroo zwei Kurierinnen verklagt, die es gewagt hatten, die Meinung der Kommission für Arbeitsbeziehungen einzuholen. Diese Instanz erkannte an, dass diese Arbeitnehmer in einem entlohnten Beschäftigungsverhältnis stehen sollten. Doch der multinationale Konzern will sich von den Kurierinnen nicht einschüchtern lassen und nutzt seine Lobbying-Macht - insbesondere bei der Europäischen Kommission -, um die Idee aufkommen zu lassen, dass diese Art von Arbeit keinem entlohnten Beschäftigungsverhältnis entspricht.

Hier kommen neoliberale Interessen zusammen, um die Ausnahme zur Regel zu machen, und es besteht die Gefahr, dass diese Regeln bald zur Norm für die gesamte Wirtschaft werden, wenn spezielle Gesetze für die Plattformwirtschaft erlassen werden, die es diesen Branchen ermöglichen, ihre Arbeitnehmer zu geringeren Kosten arbeiten zu lassen. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, die Deliveroo-Fälle und Konsorten zu entlarven und sie mit allen möglichen Mitteln zu verhindern: in den Medien, vor Gericht, in der Politik und in den Gewerkschaften.

Anfang 2020 reichte das Brüsseler Arbeitsauditorium nach einer zweijährigen Untersuchung und der Anhörung von über 100 Kurierinnen eine Klage gegen Deliveroo ein: Die Plattform muss ihre Kurierinnen als entlohnte Beschäftigte melden und Sozialbeiträge zahlen.

Die CSC intervenierte zusammen mit der FGTB und 27 Kurierinnen in diesem Prozess, um das Vorgehen des Auditoriums zu unterstützen und darüber hinaus die Anwendung der Kollektivabkommen des Transportsektors zu fordern. Das Gerichtsverfahren verläuft langsam. Nach dem Austausch von Schlussanträgen fanden Ende Oktober die Plädoyers statt. Das Urteil wird für den 8. Dezember erwartet. Die Richterin wird sich zu einer zentralen Frage äußern müssen: Sind die Kurierinnen von Deliveroo selbstständig (wie die Plattform behauptet) oder entlohnte Beschäftigte?

Was wollen die Kurierinnen?

Sie wollen die gleichen Rechte wie andere Arbeitnehmer. Sie fordern ganz konkrete Dinge: Bezahlung für Wartezeiten (zwischen Bestellungen, im Restaurant), einen garantierten Mindeststundenlohn, Versicherungsschutz bei Arbeitsunfällen, die Möglichkeit, die Plattform bei Problemen anzusprechen (sozialer Dialog),... All dies ist jedoch im Arbeitsrecht verankert.

Eine Herausforderung für alle Arbeitnehmer

Die CSC hat den Arbeitnehmern der Plattformen ihre volle Unterstützung gegeben, bei der Entwicklung mehrerer Kollektive geholfen, Mittel und Kontakte bereitgestellt, politische Entscheidungsträger angesprochen sowie Aktionen und Verhandlungen geführt. Zunächst für diese Arbeitnehmer, da sie zu den prekärsten gehören. Aber auch für die gesamte Arbeitswelt. Denn wenn man es duldet, dass die Arbeitsbedingungen auf diese Weise zerstört werden und dass neue Akteure ihr Geschäftsmodell auf die Prekarisierung der Arbeitnehmer stützen, werden morgen in vielen Bereichen andere bedroht sein. Das beschleunigte Auftreten neuer Plattformen im Bereich des Vertriebs zeigt dies.

Alle Arbeitnehmer müssen zusammenhalten, das ist die Aufgabe einer großen überberuflichen Organisation wie der CSC.



Kurierinnen nehmen die Arbeit für einen Hungerlohn und ohne jeglichen sozialen Schutz an, da sie oft keinen Zugang zum regulären Arbeitsmarkt haben.

125 Jahre Christliche Gewerkschaft in Eupen (Teil 2)

In unserer letzten Ausgabe haben wir über die Anfänge der Arbeiterbewegung im Eupener Land berichtet. Lesen Sie nun die Fortsetzung der von Dr. Herbert Ruland verfassten Beschreibung der Bedingungen und Umstände, die zur Entstehung des Christlich-sozialen Textilarbeiterverbandes in Eupen im Jahre 1896 geführt haben¹.

Die Einführung des „Zweistuhlsystems“

Am 29. August 1896 forderte Alfred Peters, Besitzer der Firma Leonhard Peters in der Eupener Haasstraße, den Weber Gustav Müllender und zwei seiner Kollegen auf, versuchsweise zwei Webstühle zu bedienen. Was es aber bedeutete, wenn ein Arbeiter zwei Webstühle bediente - Abbau von Arbeitsplätzen und Senkung der Löhne - war den Eupener Webern plastisch durch die Einführung dieses Systems in der belgischen Nachbarstadt Verviers verdeutlicht worden. Als sich die Weber weder auf die Bedienung zweier Stühle, noch auf Lohnsenkungen einlassen wollten, vertrat Peters die Ansicht, diese nicht weiter beschäftigen zu können. 200 Weber traten somit gezwungenermaßen in den Ausstand.

Sofort mit Beginn der Arbeitseinstellung verfassten die Weber ein Flugblatt an die „Weber des Regierungsbezirks Aachen“ in dem sie ihre Sicht des Vorfalls darstellten und um tatkräftige Unterstützung baten, denn „ihr wisst, was auf dem Spiele steht“. Gleichzeitig wandten sich die Ausge-

sperrten an den Gewerbeinspektor. Dieser hörte sich auch den Arbeiterausschuss an, konnte zunächst jedoch nicht zwischen den beiden Parteien vermitteln, da Peters eine Reise (!) angetreten hatte.

Anfang September konkretisierten die Ausgesperrten ihre Forderungen. Sie verlangten von Peters eine verbindliche Erklärung, dass er auf die Einführung des Zweistuhlsystems verzichten werde. Für Samstag, den 5. September, wurde dann eine „allgemeine Weberversammlung“ in den großen Saal des Hotels Koch einberufen, die sich mit der Frage der Einführung des Zweistuhlsystems auseinandersetzen sollte. Fast alle 700 männlichen Weber der Stadt Eupen waren erschienen.

Die letzte Kette

Kaum hatte der Korrespondent der Eupener Zeitung seinen Artikel über die Versammlung fertiggestellt, da erreichte ihn die Mitteilung, dass nunmehr auch die 24 Maschinenweber der Firma J. Taste wegen der Einführung des Zweistuhlsystems in den Streik getreten waren. Die Tuchfabrik Taste in Eupen war eine Zweigstelle einer Vervierser Firma. Bereits drei Wochen vor Ausbruch des Streiks waren dort keine neuen Ketten mehr an die Weber ausgegeben und diese von einem auf den nächsten Tag vertröstet worden. Als

dann der letzte Weber seine Kette abgewebt hatte, ließ die Firmenleitung mitteilen, dass nur noch diejenigen weiter Arbeit bekämen, die bereit wären, auf zwei Stühlen zu arbeiten. Die Weber teilten daraufhin am nächsten Tag mit, dass bei den dort verarbeiteten Stoffen nicht an eine Einführung des Zweistuhlsystems gedacht werden könnte. Der Arbeitgeber bot den Betroffenen die Papiere an, diese verweigerten jedoch die Annahme, da sie sich als im Recht befindlich betrachteten. Auch die Weber dieser Firma verbreiteten ein Flugblatt an die Weber des Regierungsbezirks Aachen, in dem sie ebenfalls vor der Einführung des Zweistuhlsystems warnten und gleichzeitig die auswärtigen Berufskollegen um „allseitige moralische und tatkräftige Unterstützung“ baten. Am 22. September 1896 schließlich erklärte die Firma Taste die 24 streikenden Weber für entlassen und ersetzte sie durch Belgier.

Die Annahme jedoch, dass diese im Zweistuhlsystem arbeiteten, war eine Falschmeldung. Zwar kam es dann am 31. Oktober doch noch zu einer Einigung der Firmenleitung mit den Aufständischen - der Arbeitgeber verpflichtete sich von der Einführung des Zweistuhlsystems abzusehen und alle streikenden Arbeiter wieder einzustellen - doch führte der gleichzeitig vereinbarte Lohnabbau dazu, dass

¹Artikel erschienen im Zaungast, 7. Jg. 1986, Nr. 4, überarbeitet durch die Redaktion von CSC Info.

schließlich nur noch elf der Streikenden an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehrten.

Arbeitskampf bei Peters

Auch bei Peters war inzwischen Bewegung in den Arbeitskampf gekommen. Zwar hielt Peters an seiner Vorstellung fest: vorläufiger Verzicht auf die Einführung des Zweistuhlsystems bei Anerkennung von Lohnminderungen seitens der Arbeiter. Doch konnte der Arbeitgeber durch ihm zur Verfügung stehende Mittel - Versendung von Kündigungsschreiben, Abmeldungen von der Krankenkasse - die Arbeiter so gefügig machen, dass diese bei für sie wesentlichen ungünstigeren Tarifbedingungen am 9. Oktober die Arbeit wieder aufnahmen.

Die Etablierung des Zweistuhlsystems in Eupen hatte also noch einmal verhindert werden können - wenn sie denn in den beiden Unternehmen tatsächlich beabsichtigt war und nicht nur die Drohung damit, die Arbeiter für Lohnreduktionen empfänglich machen sollte. Nicht nur in Eupen selbst herrschte große Aufregung über diese beiden Arbeitskämpfe, auch in Aachen und Burtscheid befürchteten die dortigen Weber und Textilarbeiter wohl nicht zu Unrecht, dass, sollte sich dieses System in der Nachbarstadt durchsetzen, sie ebenfalls bald davon betroffen sein würden.

Zur Unterstützung der im Arbeitskampf befindlichen Eupener Kollegen wurden in Aachen und Burtscheid Geldsammlungen durchgeführt. Alleine den bei Peters ausständigen Webern wurden 4.000 Mark übergeben.

Auch die Mitglieder und Vorstände des Aachener „Katholischen Arbeitervereins“ und des dortigen „Katholischen Webersvereins“ sprachen den Eupener Webern ihre Solidarität aus und versprachen tatkräftige Unterstützung in diesem Arbeitskampf. Schließlich kam es am 17. September 1896 auf Anregung des Präsidenten des Webersvereins Keppels in Aachen zu einer großen „christlich-sozialen Textilarbeiterversammlung“ in der über die Besprechung der Arbeitskämpfe in Eupen hinaus die Gründung christlicher Textilarbeitergewerkschaften empfohlen wurde.

Der Textilarbeiterverband

Nicht nur in Aachen wurden die Voraussetzungen für den schnellen

Aufbau einer solchen Organisation geschaffen, auch in Eupen kam der Stein ins Rollen. Am 15. Oktober 1896 trafen sich Delegierte aus den verschiedenen Eupener Tuchfabriken, um über die Gründung eines Christlich-sozialen Textilarbeiterverbandes für Eupen und Umgegend zu beraten.

„Nach einer längeren Diskussion, in welcher die Nützlichkeit und Notwendigkeit eines derartigen Verbandes anerkannt wurde, beschloss man zu diesem Zwecke die Einberufung einer öffentlichen Versammlung sämtlicher Textilarbeiter Eupens. Mit der Ausführung des Beschlusses wurde ein engeres Komitee beauftragt, bestehend aus je einem Delegierten der hiesigen Fabriken und der beiden Arbeitervereine (gemeint sind wohl der Christlich-soziale Arbeiterverein und die Weberfachsektion der Marianischen Männer-Kongregation, A.d.V.).“

Diese Veranstaltung fand am 24. Oktober statt. Zunächst wurden „die Grundzüge des Programms des in unserer Nachbarstadt Aachen im Entstehen begriffenen christlich-sozialen Textilarbeiter-Verbandes, dem sich der hiesige Verband im Allgemeinen anschließen will“ verlesen. Im Anschluss hieran wurden die Ziele des Verbandes, der auf lokaler Ebene fungieren sollte, noch näher erläutert, wobei betont wurde, dass dieser umso erfolgreicher arbeiten könne, je größer seine Mitgliederzahl sei und dass man auch vor eventuellen Arbeitskämpfen nicht zurückschrecken werde.

Der Erfolg

In die auf der Veranstaltung zirkulierenden Listen trugen sich bereits 177 Textilarbeiter als Mitglieder des neuen Verbandes ein. Der 24. Oktober 1896 kann als der Gründungstag der ersten Textilarbeitergewerkschaft in Deutschland auf christlich-sozialer Grundlage bezeichnet werden.

Abschließend möchten wir noch etwas ausführlicher auf die mit Beendigung der Beratungen am 29. November 1896 angenommenen Statuten des „Christlich-sozialen Textilarbeiterverbandes von Eupen und Umgegend“ eingehen. Unter I. „Zweck und Aufgaben des Verbandes“ heißt es u.a., dass dieser „auf christlich-gläubigem und monarchistischem Boden (steht) und im Sinne der Zentrumsparthei auf der Grundlage des Rechtes und des Gesetzes soziale Zwecke zur Förderung der Lage und der geistigen,

moralischen und materiellen Interessen der christlich-sozialen Textilarbeiter in Eupen und Umgegend (verfolgt)“.

Der Eupener Verband nahm bereits in den ersten Wochen seines Bestehens einen rasanten Aufstieg. Gehörten ihm am 14. November 1896 300 Textilarbeiter an, so waren es am Abend des 18. November bereits 405 und auf der ersten Generalversammlung am 29. November konnten dann 500 Mitglieder gezählt werden.



Abriss der ehemaligen Tuchfabrik Peters in der Haasstraße (Unterstadt) in den 60er Jahren. Hier sollte 1896 erstmalig in Eupen das Zweistuhlsystem zur Einführung gelangen

SEKTORENABKOMMEN PARITÄTISCHE KOMMISSION 200 FÜR ANGESTELLTE

Viele Angestellte in Ostbelgien gehören der Paritätischen Hilfskommission 200 an. Für die PK 200 wurde vor kurzem ein Sektorenabkommen erzielt, das für die Jahre 2021-2022 gilt.

LOHNERHÖHUNG VON 0,4 % AB DEM 1. DEZEMBER 2021

Alle Bruttogehälter des Sektors müssen ab dem 1. Dezember um 0,4 % erhöht werden. Diese Erhöhung gilt sowohl für die realen Gehälter als auch für die Mindestlohntarife des Sektors. Diese Erhöhung ist sehr gering, aber die Arbeitgeber halten sich strikt an das Gesetz über die Lohnnorm, das von den Gewerkschaften bekanntlich angefochten wird. Die Erhöhung gilt nicht für Angestellte, die seit dem 1. Januar 2021 bereits eine gleichwertige Erhöhung erhalten haben. Die Gehaltserhöhung oder der entsprechende Vorteil muss ab Januar 2023 wiederkehrend sein und zusätzlich zur programmierten Tarifentwicklung gewährt werden.

EINE CORONA-PRÄMIE IN FORM EINES KONSUMSCHECKS, WENN SIE AM 30. NOVEMBER 2021 UNTER VERTRAG DES UNTERNEHMENS STEHEN.

Wenn der Umsatz (Kode 70 oder 9900) eines Unternehmens zwischen 2019 und 2020 um mindestens 5 % gestiegen ist und in den Jahren 2019 und 2020 ein Gewinn (Kode 9901) erzielt wurde, erhalten die Angestellten eine Prämie von 125 EUR.

Wenn der Umsatz (Kode 70 oder 9900) zwischen 2019 und 2020 um mindestens 10 % gestiegen ist und in den Jahren 2019 und 2020 ein Gewinn erzielt wurde, beträgt die Prämie 250 Euro.

Diese Prämie wird in Form eines Konsumschecks gewährt und der Arbeitgeber muss spätestens bis zum 15. Dezember 2021 sein Personal diesbezüglich informieren. Darüber hinaus wird die Prämie für die Angestellten entsprechend ihrem Arbeitsverhältnis am 30. November 2021 und entsprechend den tatsächlichen oder gleichgestellten Leistungen zwischen dem 1. Dezember 2020 und dem 30. November 2021 anteilig berechnet.

Diese Bedingungen sind streng und leider ist die Zahl der Angestellten, die sie in Anspruch nehmen können, begrenzt. Der von der Regierung geschaffene Rechtsrahmen für die Gewährung dieser Prämie enthält keine Kriterien, außer dem Begriff „gute Ergebnisse“ für das Unternehmen trotz der Coronakrise. Das Abkommen der PK 200 schließt jedoch nicht aus, dass die Bedingungen für die Gewährung der Prämie auf Unternehmensebene gelockert und der Betrag auf bis zu 500 Euro erhöht werden kann. Auf der Webseite der Nationalbank können Sie die von Ihrem Unternehmen für 2019 und 2020 hinterlegten Jahresabschlüsse uneingeschränkt einsehen und so gegebenenfalls die Entwicklung des Umsatzes und der angegebenen Gewinne überprüfen. Die Corona-Prämie (Konsumscheck) wird spätestens bis zum 31. Dezember 2021 gewährt.

ZEITKREDIT MIT MOTIV

- 51 Monate lang möglich (Vollzeit, Halbzeit oder 1/5), um ein behindertes Kind bis zum Alter von 21 Jahren oder ein schwerkrankes minderjähriges Kind zu pflegen;
- 51 Monate lang möglich (zu einem Fünftel) für die Pflege eines Kindes bis zu 8 Jahren oder für Palliativpflege oder die Pflege eines schwerkranken Haushalts- oder Familienmitglieds oder 36 Monate lang für die Teilnahme an einer Ausbildung.

Das Plus des Sektorenabkommens:

- Wenn Sie 5 Jahre im Unternehmen beschäftigt sind, können Sie 51 Monate lang Zeitkredit (Vollzeit und Halbzeit) für die Pflege in Anspruch nehmen und 36 Monate lang für eine Ausbildung;
- Bei weniger als 5 Jahren Betriebszugehörigkeit ist dies 24 Monate lang möglich.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG AM ENDE DER BERUFLAUFBAHN UND SAB (FRÜHPENSION)

Alle Arbeitnehmer im Privatsektor haben ab dem Alter von 60 Jahren unbefristet Anspruch auf eine Reduzierung ihrer Leistungen auf die Hälfte oder um 1/5, wenn die Laufbahn mindestens 25 Jahre und die Betriebszugehörigkeit zwei Jahre betragen hat. Diese Bedingungen begründen den Anspruch auf eine vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) gezahlte Zulage.

Das Plus des Sektorenabkommens:

- Reduzierung um 1/5 oder auf ½ Zeit ab 55 Jahren;
- Entweder mit einer Laufbahn von 35 Jahren;
- Oder bei einem schweren Beruf (Wechselschicht, unterbrochene Dienste, Nachtarbeit), der in den letzten 10 Jahren 5 Jahre oder in den letzten 15 Jahren 7 Jahre ausgeübt wurde;
- Oder wenn 20 Jahre lang Nachtarbeit geleistet wurde;

Wenn diese Bedingungen erfüllt sind und eine Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren vorliegt, wird auch eine LfA-Zulage gezahlt.

BEIBEHALTUNG DER PRÄMIE AUS DEM SOZIALFONDS:

74,79 Euro (Betrag am 1. Januar 2021, jährliche Indexierung).

Das Alter für das allgemeine SAB (Frühpension) beträgt 62 Jahre.

Das Plus des Sektorenabkommens:

- 60 Jahre für schwere Berufe oder Nachtarbeit;
- 60 Jahre für lange Laufbahnen;
- Achten Sie auf die erforderlichen Laufbahnvoraussetzungen, unabhängig vom System.



AUS- UND WEITERBILDUNG

Auch hier ist das Abkommen nicht so ehrgeizig, wie wir es uns gewünscht hatten. Nach Ansicht der Arbeitgeber werden Aus- und Weiterbildung im digitalen Zeitalter immer wichtiger. Dieses Anliegen spiegelt sich nicht im Abkommen wider, das sich darauf beschränkt, den bereits 2019 angekündigten Fortschritt zu bestätigen.

RECHTE AUF AUS- UND WEITERBILDUNG 2022-2023

Unternehmen mit + 20 Arbeitnehmern: durchschnittlich 6 Tage

Unternehmen mit 10 bis 20 Arbeitnehmern: durchschnittlich 4,5 Tage

Unternehmen mit weniger als 10 Arbeitnehmern: durchschnittlich 4 Tage

MOBILITÄT

Die Fahrradentschädigung wird am 1. Juli 2022 von 0,10 Euro auf 0,20 Euro pro Kilometer erhöht und die Gehaltsobergrenze für die Fahrtkostenentschädigung für die Nutzung des Privatfahrzeugs wird am 1. Januar 2022 auf 29.680 Euro brutto angehoben.

HOMEOFFICE

Die Sozialpartner ermutigen die Unternehmen, bei der Einführung von Home-

office das Thema während der Dauer des vorliegenden Abkommens im Rahmen des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene anzusprechen.

RECHT AUF ABSCHALTEN

Die Sozialpartner empfehlen den Unternehmen, die diesbezüglich noch keine Diskussion geführt haben, diese im AGS im Rahmen der ihm zugewiesenen Kompetenzen zu initiieren und alle Akteure für die Risiken einer übermäßigen Konnektivität zu sensibilisieren.

FÜR INTERIM-ARBEITNEHMER

Alle Vergünstigungen sollten auch Interim-Arbeitnehmern unter denselben Bedingungen gewährt werden. Darüber hinaus kann die Beschäftigungszeit als Leiharbeitnehmer vor einer Einstellung im Unternehmen bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt werden, die das Anrecht auf die Jahresendprämie in der PK 200 bestimmt.

WIE STEHT ES MIT DER INDEXIERUNG DER GÄHÄLTER?

Die Tarife und die tatsächlichen Gehälter werden jedes Jahr am 1. Januar indexiert. Der genaue Betrag dieser Indexierung wird erst Ende Dezember bekannt gegeben, aber die Prognosen deuten da-

rauf hin, dass die Lohnindexierung am 1. Januar 2022 nahe bei 3 % liegen wird.

EBENFALLS ZUR ERINNERUNG:

Die Angestellten, die die Erhöhung des Sektorenabkommens 2019-2020 (1,1 %) in Form einer Prämie im Dezember 2019 und Dezember 2020 erhalten haben, müssen diese weiterhin jedes Jahr im Dezember erhalten. Dies gilt für die Angestellten in Unternehmen, in denen das Arbeiterpersonal eine Zusatzrente (sektorielles oder betriebliches System) beziehen, und in denen diese Angestellten keine gleichwertige Zusatzrente erhalten.

Für weitere Informationen zu diesem neuen Abkommen zögern Sie nicht, die CNE in Eupen zu kontaktieren:
087 85 99 26
cne.eupen@acv-csc.be





© Philippe Turpin/Belpress



Für die Verhandlungs- und Aktionsfreiheit

Viele Bürger haben immer mehr Schwierigkeiten, am Monatsende über die Runden zu kommen. Wohnen, Heizen, Mobilität, Essen,... Das Leben wird immer teurer. Ihre Gewerkschaftsvertreter verhandeln alle zwei Jahre Lohnerhöhungen. Alleine könnten Sie bei Ihrem Arbeitgeber Ihren gerechten Anteil an dem durch Ihre Arbeit geschaffenen Reichtum nicht durchsetzen.

Die Gewerkschaften verteidigen Ihre kollektiven Interessen, denn sie vertreten Tausende von Arbeitnehmern wie Sie gegenüber Arbeitgebern, die nichts umsonst geben.

Doch diese Verhandlungen werden durch das Gesetz über die „Lohnnorm“ nahezu unmöglich gemacht, da es Arbeitgeber und Gewerkschaften daran hindert, die Löhne frei auszuhandeln.

Wenn die Verhandlungen festgefahren sind, müssen wir die Möglichkeit haben, auf die Straße zu gehen, gemeinsame Aktionen durchzuführen und zu streiken.

Diese demokratische Selbstverständlichkeit ist leider durch Gerichtsverfahren gefährdet. Das ist eine doppelte Bestrafung für die Arbeitnehmer: keine gerechte Entlohnung der Arbeit und keine Möglichkeit, diese zu erhalten.

Deshalb werden die CSC und die FGTB am 6. Dezember in Brüssel demonstrieren: für die Freiheit, Lohnerhöhungen frei auszuhandeln, für die Vereinigungsfreiheit und für die Aktionsfreiheit, die Grundrechte sind und bleiben müssen.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsecretärin

Abkommensentwurf Baufach

Am 30. November haben die Militanten der CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE), der größten Gewerkschaft im Baufach, dem Entwurf des Abkommens für 2021-2022 mit 92 % zugestimmt. „Die Militanten sind mit dem Abkommen zufrieden“, sagt CSCBIE-Präsident Patrick Vandenberghe.

„Das waren schwierige Verhandlungen, die fast in Aktionen endeten, aber wir haben schließlich eine gute Einigung für den Sektor erzielt. Dieses Abkommen enthält einige wichtige Verbesserungen für die Bauarbeiter. So wird beispielsweise die Lohnmarge voll ausgeschöpft, was bedeutet, dass die Mindeststundenlöhne und tatsächlichen Löhne ab dem 1. Dezember 2021 um 0,4 % erhöht werden.“ Ferner wird eine Corona-Prämie in Höhe von 150 Euro allen Arbeitnehmern gewährt, die im 2. Quartal 2020 mindestens einen Tag gearbeitet haben und noch beschäftigt sind. Arbeitnehmern in Unternehmen, die im Jahr 2020 keine Verluste erlitten haben, werden zusätzliche 150 Euro erhalten. Darüber hinaus wird einmalig ein Ökoscheck in Höhe von 130 Euro gewährt.

Grußkarten für einen guten Zweck

Im digitalen Zeitalter verschicken immer weniger Menschen Weihnachts- und Neujahrskarten. Aber wer freut sich nicht, wenn er eine herzerwärmende Karte von einem lieben Menschen erhält?

Dies gilt umso mehr in Zeiten der Coronakrise, in der weiterhin empfohlen wird, die sozialen Kontakte einzuschränken. Greifen wir also zur Feder, um unsere Freunde und Verwandten wissen zu lassen, dass wir an sie denken.

Zum Jahresende bietet Ihnen WSM daher einen Zehnerpack mit wunderschönen „Weltreise“-Postkarten von CNCD-11.11.11 an. Neben dem Glück, das sie verbreiten, werden sie Ihren Lieben eine unerwartete Reise an einen ungewöhnlichen oder bezaubernden Ort beschern.

Durch den Verkauf dieser Karten (10 Euro der 10er-Pack) werden Gelder gesammelt, die mehr denn je zur Unterstützung unserer Partnerorganisationen in Afrika, Asien und Lateinamerika benötigt werden, die sich für die Verteidigung des Rechts auf menschenwürdige Arbeit und sozialen Schutz einsetzen. Wir möchten auch daran erinnern, dass die aktuelle Coronakrise zu einem beispiellosen Anstieg von Armut und Unsicherheit in Ländern führt, die bereits geschwächt sind und kaum von wirtschaftlichen Unterstützungsmaßnahmen profitieren.

Lassen Sie ein kleines Stück der Welt in Ihren Karten reisen und tragen Sie dazu bei, unsere Verbundenheit zu stärken, sowohl hier als auch dort! Für Bestellungen wenden Sie sich bitte an Simon Girard: simon.girard@wsm.be.

Infos+ www.wsm.be

