



Frauen malochen. Für welche Rente?

Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Abkommen
Betriebsschließungsfonds

Seiten 4-5

Energiekrise: Wir brauchen
zukunftsweisende Lösungen

Seite 6

Arbeitsmarktreform

Seite 7

Papierlose: Zwischen
Missverständnissen und Lügen

Seiten 8-10

Dossier: Frauen malochen. Für
welche Rente?

Seite 11

Dienstleistungsschecks

Seiten 12-13

Aufwertung der essentiellen Berufe

Seiten 14-15

CNE Info: Deliveroo

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
pressdienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Derzeit gelten coronabedingt die unten angegebenen Öffnungszeiten. Alle 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



Abkommen Betriebsschließungsfonds stärkt Rechte der Arbeitnehmer

Anfang Januar haben die Sozialpartner im Verwaltungsausschuss des Betriebsschließungsfonds (BSF) ein Abkommen über eine Reihe von Maßnahmen geschlossen. Diese zielen darauf ab, den Höchstbetrag der BSF-Interventionen anzuheben und die Bedingungen zu vereinheitlichen, unter denen Arbeiter und Angestellte Anspruch auf eine Schließungsentschädigung haben.

Der Betriebsschließungsfonds hat die Aufgabe, Arbeitnehmern, die von einer Betriebschließung betroffen sind, Entschädigungen zu zahlen, wenn der Betrieb nicht in der Lage ist, seinen Arbeitnehmern Löhne und Entschädigungen zu zahlen.

Anhebung der Gesamtobergrenze

Die Intervention des BSF ist jedoch auf 25.000 Euro beschränkt (Gesamtobergrenze). Diese 2009 festgelegte Obergrenze wurde nie angepasst. Das bedeutet, dass stets mehr Arbeitnehmer diese Obergrenze von 25.000 Euro erreichen und einen Teil der Löhne und Entschädigungen, die ihnen zustehen, verlieren. Die neue Vereinbarung der Sozialpartner sieht ab dem 1. Juli 2022 eine Anhebung dieses Gesamtbetrags auf 30.500 Euro vor, was einer Erhöhung um 5.500 Euro entspricht.

Wegfall der spezifischen Obergrenzen

Neben der Gesamtobergrenze gibt es auch spezifische Obergrenzen für gewisse Arten von Vorteilen, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Eine erste spezifische Obergrenze von 6.750 Euro gilt für rückständige Löhne, Entschädigungen und Vorteile. Eine zweite von 4.500 Euro betrifft das Urlaubsgeld von Angestellten. Diese spezifischen Beträge müssen auf die Gesamtobergrenze von 25.000 Euro angerechnet werden, und der Saldo wird zur Rückerstattung der Kündigungsentschädigung (bzw. der Übergangsentschädigung bei einer Übernahme nach Konkurs) verwendet. Die Sozialpartner einigten sich auf eine Abschaffung dieser spezifischen Obergrenzen ab dem 1. Juli 2022.

Diese Maßnahme behebt nicht nur das Problem der immer häufiger von den Arbeitnehmern überschrittenen Obergrenzen, sondern beendet auch zahlreiche Streitigkeiten darüber, welche Obergrenze auf gewisse spezifische Entschädigungen anzuwenden ist (Gesamt- oder spezifische Obergrenze).

Einheitliches Statut für Recht auf Schließungsentschädigung

Um Anrecht auf eine Schließungsentschädigung zu haben, muss der Arbeitnehmer in einem Zeitraum von 12 Monaten vor oder nach dem Datum der Betriebschließung entlassen werden, wenn es sich um einen Arbeiter handelt. Bei Angestellten beträgt der Zeitraum vor der Schließung 18 Monate anstatt 12 Monate.

Es gibt also einen Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten, was die Zugangsbedingungen der Arbeitnehmer zur Schließungsentschädigung betrifft. Die Sozialpartner einigten sich darauf, den Zeitraum vor der Betriebschließung für Arbeiter und Angestellte zu vereinheitlichen und so gelten ab dem 1. Juli 2022 ebenfalls 18 Monate für die Arbeiter.

Künftig werden somit mehr Arbeiter Anspruch auf die Schließungsentschädigung haben und der ungleichen Behandlung wird ein Ende gesetzt. Obschon die Sozialpartner dem Abkommen zugestimmt haben, müssen noch die Gesetzesänderungen zur Ausführung dieses Abkommens vorgenommen werden.

Der Zeitraum vor der Betriebschließung wird für Arbeiter und Angestellte vereinheitlicht.





Die MwSt. wird nur vom 1. April bis zum 30. Juni von 21 % auf 6 % gesenkt. Viel zu spät angesichts des kalten Winters.

Energiekrise: Wir brauchen zukunftsweisende Lösungen

Die Energiepreise erreichen Rekordhöhen. Für Verbraucher mit einem variablen Vertrag hält dieser Preisanstieg seit einem Jahr an. Aufgrund der unablässig steigenden Marktpreise müssen sich aber auch Verbraucher mit einem Festpreisvertrag, der in Kürze abläuft, auf einen wesentlichen Anstieg ihrer jährlichen Abrechnung und ihrer Zwischenrechnungen gefasst machen. Immer mehr Haushalte, und nicht nur die einkommensschwachen, werden mit Energiearmut konfrontiert sein. Kurzfristig gibt es keine Lösung für diesen explosionsartigen Preisanstieg.

Nach vielen politischen Verhandlungen wurden eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um eine kurzfristige Lösung für diese besorgniserregenden Entwicklungen zu finden. An der Verlängerung des erweiterten Sozialtarifs, der für eine Million Haushalte galt, bestand zu Recht kein Zweifel. Aber er wurde nur bis Ende Juni verlängert, was danach wahrscheinlich eine finanzielle Katastrophe für viele Haushalte zur Folge haben wird.

Die entscheidende Frage war, was die Regierung darüber hinaus für all jene vorschlagen würde, die kein Anrecht auf den Sozialtarif haben. Die Mehrwertsteuer wird erst ab April von 21 % auf 6 % gesenkt, was angesichts des kalten Winters viel zu spät ist. Außerdem gilt die Senkung nur für Strom,

während der Großteil der Bevölkerung noch mit fossilen Brennstoffen heizt. Diese Maßnahme gilt nur bis zum 30. Juni, obschon zu diesem Zeitpunkt die Marktpreise noch nicht zurückgegangen sein werden. Ab Juli wird diese Mehrwertsteuersenkung durch Akzisen ausgeglichen, die einfacher angepasst werden können, um die Rechnung bei weiter ansteigenden Preisen anzupassen. Hinzu kommt eine einmalige „Heizprämie“ von 100 Euro auf die Stromrechnung. Die Regierung hat beschlossen, an der Stromrechnung anzusetzen, weil jeder Belgier eine hat, aber nicht jeder mit Gas heizt. Aber hier gilt das Gleiche wie beim erweiterten Sozialtarif: Im Sommer muss jeder wieder sehen, wie er über die Runden kommt, in der Hoffnung, dass die Marktpreise dann gesunken sind.

Ein Tropfen auf den heißen Stein

Im Jahr 2019, d.h. vor der Pandemie und vor der Preisexplosion, hat die Energieregulierungsbehörde (CREG) den Anteil der Strom- und Gasrechnung am Budget der belgischen Haushalte beschrieben:

- Der Anteil der Strom- und Gasrechnung wirft insbesondere für Alleinstehende und Alleinerziehende große Probleme auf;
- Nicht alle belgischen Haushalte, die Sozialtarife benötigen, haben Anrecht darauf. Das hängt nicht nur von ihrem Einkommen, sondern auch von ihrem Statut ab;
- Mindestens 400.000 belgische Haushalte sind energiearm, weil sie

mehr als 10 % ihres verfügbaren Einkommens (Wohnkosten nicht inbegriffen) für Energie ausgeben.

Die Zahlung der Energierechnung wird in Kürze ein grundlegendes Problem für einen Großteil der Bevölkerung sein. Angesichts dieser Energiekrise hatte die CSC bereits im Oktober 2021 folgende Vorschläge ausgearbeitet:

- Ausweitung des Sozialtarifs für Energie von 450.000 auf eine Million Haushalte während der Pandemie: Diese Maßnahme muss von Dauer sein, zumindest bis die Marktpreise fallen. Man muss überdies den Haushalten mit niedrigem Einkommen, die ihren Anspruch auf den Sozialtarif noch nicht geltend gemacht haben, mehr Aufmerksamkeit schenken;
- Die Ausweitung und Prüfung des Sozialtarifsystems für jene, die trotz des geringen Einkommens des Haushalts zurzeit noch keinen Anspruch darauf haben. Kurzfristig muss auch geprüft werden, ob über bestehende Fonds für Niedrigeinkommen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden sollten;
- „Quick Wins“ wie die Einführung flexibler Akzisen. Langfristig wird die Senkung des Mehrwertsteuersatzes auf 6 % aufgrund der Verlangsamung des Index negative Folgen haben. Der Gesundheitsindex hinkt schon jetzt der Inflation hinterher. Die neue Überschreitung des Leitindex wird eine Verzögerung von vermutlich sechs Monaten mit sich bringen.

Kostenpreis des Maßnahmenpakets der Regierung bis zum 1. Juli: eine Milliarde Euro. Für einen durchschnittlichen Haushalt stellt dies zusätzlich zum Energiescheck nur eine Senkung von einigen Dutzend Euro pro Jahr dar. Bei den monatlichen Zwischenrechnungen hingegen ist der Unterschied viel größer. Ein durchschnittlicher Haushalt bezahlte im Schnitt 90 Euro im Monat für Gas. Zurzeit sind es im Schnitt über 300 Euro.

Die wahre Energiekrise kommt noch

Die Verlängerung des erweiterten Sozialtarifs für circa eine Million Haushalte mit niedrigem Einkommen ist natürlich eine positive Maßnahme, aber gleichzeitig auch das absolu-

te Minimum einer gesellschaftlichen Antwort auf diesen Preisschock. Das Frühjahr wird jedoch nicht das Ende dieser Energiekrise sein. Die geopolitischen Machtkämpfe, der Klimawandel und die hohe Nachfrage nach Energie könnten die Marktpreise jahrelang auf bisher nicht dagewesenem Niveau halten. Angesichts dieser Preise wird der Sozialtarif nicht auf einer ausreichend breiten Grundlage gewährt. Mieter, junge Haushalte mit zwei Einkommen, alleinerziehende Elternteile, Rentner usw. werden bei anderen Ausgaben den Gürtel enger schnallen müssen, um dieses Jahr nicht im Kalten zu sitzen. Überdies gibt es keine zusätzlichen Bemühungen, um effektiv all jene zu erreichen, die Anspruch auf den Sozialtarif hätten.

Nachhaltige Veränderungen

Langfristig ist es sehr problematisch, dass die derzeitigen Energierechnungen nicht zu Investitionen zur Förderung der Energiewende anregen. Zurzeit sparen die Menschen, um ihre

(fossile) Energierechnung bezahlen zu können, anstatt zukunftsorientierte energetische Sanierungen vorzunehmen. Eine einfache Anpassung reicht also nicht aus: Zurzeit verhindert der hohe Strompreis die erforderliche Elektrifizierung der Wohnungen (Heizung und Küche) und des Verkehrs.

Langfristig ist erneuerbare Energie die einzige akzeptable und finanziell tragbare Energie.

Darüber hinaus ist unser Gebäudebestand veraltet, was den Verbrauch steigert. Langfristig kommt nur ein Szenario in Frage: die Beschleunigung der Produktion von erneuerbarer Energie und Energieeinsparungen durch die (gemeinsame) Installation von Solarmodulen und/oder Wärmepumpensystemen, parallel zu umfassenden Sanierungen. Wir müssen aus dieser Krise Lehren ziehen, um in dieser Hinsicht auch die erforderlichen politischen Entscheidungen zu treffen (und die klimapolitischen Zwischenziele zu erreichen). Langfristig ist erneuerbare Energie die einzige akzeptable und finanziell tragbare Energie.

Mindestens 400.000 belgische Haushalte geben mehr als 10 % ihres verfügbaren Einkommens für Energie aus.



© AdobeStock.com

Das Abkommen über die Arbeitsmarkt-reform wirft viele Fragen auf

Mitte Februar hat die Föderalregierung ein Abkommen über die Reform des Arbeitsmarktes getroffen. Da keine Texte vorliegen, bleiben viele Fragen und Unklarheiten bestehen. Oft sind es diese „Details“, die den Unterschied zwischen einem guten und einem schlechten Abkommen ausmachen. Die CSC hofft daher, dass die Texte bald vorliegen, damit die Sozialpartner eine fundierte und solide Stellungnahme abgeben können.

Nach dem Stand der uns vorliegenden Informationen können wir folgende Bemerkungen machen:

- Ein positiver Aspekt des Abkommens ist, dass die Themen Abschalten und Ausbildung berücksichtigt werden. Diese Aspekte sind wichtig, wenn wir wollen, dass die Arbeitnehmer sowohl durchhalten als auch sich weiterbilden können. Es bleibt abzuwarten, ob die Umsetzung dieser Maßnahmen in den Unternehmen echte Lösungen für die Arbeitnehmer mit sich bringen wird.
- Viele Maßnahmen müssen auf Initiative des Arbeitnehmers aktiviert werden. Die CSC äußert diesbezüglich ernsthafte Zweifel, denn leider sind solche individuellen Schritte am Arbeitsplatz selten.
- Die zahlreichen Ausnahmen gelten für Arbeitgeber von KMU. Die Dis-

kriminierung von Arbeitnehmern dieser Unternehmen ist daher eine Konstante in diesem Abkommen, ob es sich nun um das Recht auf Abschalten, die Verpflichtung zu Ausbildungsplänen oder das Recht auf Ausbildung handelt. Diese drei Ausnahmen kommen zu den Ausnahmen hinzu, die im Rahmen der Regelung „Rückkehr an den Arbeitsplatz“ vorgesehen sind: keine Sanktionen für KMU, in denen die Invaliditätsrate hoch ist, und keine Befreiung von der Vorlage eines ärztlichen Attests für drei Krankheitstage. Dabei haben gerade kleine Unternehmen die größten Schwierigkeiten bei der Einstellung von Personal. Durch die systematische Einführung von Ausnahmen organisiert die Regierung weiterhin den Arbeitskräftemangel in KMU.

- Das Experimentieren mit billiger Nachtarbeit ohne soziale Konzer-

tionierung ist eine falsche Entscheidung. Es handelt sich nicht um ein „Experiment“, sondern leider um eine strukturelle Veränderung, die nach sieben Jahren Druck durch die E-Commerce-Lobby erreicht wurde. Dieses Experiment wird bald zur Regel werden. Außerdem ist jetzt, wo „der Wurm im Apfel“ ist, zu befürchten, dass bald noch mehr Flexibilität durchgesetzt wird. Das ist keine gute Idee: Arbeitnehmer, ihr Familienleben und ihre Gesundheit dürfen keinen Experimenten ausgesetzt werden!

- Die CSC hat auch viele Fragen zur Komprimierung der Arbeitszeit durch die Viertagewoche, da viele Arbeitnehmer schon jetzt nicht mehr in der Lage sind, mit dem vorgegebenen Tempo Schritt zu halten. Eine Verlängerung der Arbeitstage wird ihnen nicht helfen. Wir stellen hingegen fest, dass die Arbeitnehmer mehr Zeit benötigen, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Um diesem Bedarf gerecht zu werden, hätte die Regierung besser daran getan, die Systeme für Zeitkredit und Beschäftigung am Laufbahnende auszubauen und zu verbessern.
- Die Einführung einer Pflichtversicherung gegen Arbeitsunfälle für die Plattformökonomie ist positiv zu bewerten, sofern sie alle Arbeitnehmer betrifft. Bei allen anderen Rechten sind Plattformbeschäftigte weiterhin abhängig von langwierigen Gerichtsverfahren und damit Zielscheibe teurer Anwaltskanzleien, die von internationalen Plattformen bezahlt werden.



Weitere Informationen finden Sie unter: www.diecsc.be/Arbeitsdeal



Papierlose: Zwischen Missverständnissen und Lügen

Seit dem Ende des Hungerstreiks der Papierlosen und der darauf folgenden Einreichung der Antragsdossiers auf Regularisierung, folgt ein negativer Bescheid auf den anderen. Fünf von ihnen beschlossen, den Fall vor Gericht zu bringen.

Am 21. Juli 2021 kündigten die 475 Papierlosen nach zweimonatigem Hungerstreik die Aussetzung ihres Streiks an. Was hat sie dazu bewogen? Einige Tage zuvor hatte die Regierung, die um jeden Preis einen Todesfall verhindern wollte, ein Vermittlungsverfahren eingeleitet, um die Streikenden durch eine Einigung davon zu überzeugen, ihren Hungerstreik zu beenden. Nach stundenlangen Gesprächen begaben sich die vier Unterhändler zu den Papierlosen und verkündeten ihnen eine Einigung. Ein Satz des Staatssekretärs für Asyl und Migration, Sammy Mahdi, der an den Verhandlungen teilnahm, überzeugte die Papierlosen: „Wenn Sie schon lange in Belgien leben und gut integriert sind, müssen Sie Ihren Hungerstreik beenden und einen Antrag auf Legalisierung stellen.“

Seitdem geben die hoffnungsvollen Ex-Streikenden ihre Dossiers aufgrund ihrer Aufenthaltsdauer, ihrer Integration und ihren Einstellungsversprechen bei der Ausländerbehörde ein. Viele haben sehr positive Dossiers. Und dennoch... Die ersten Entscheidungen, die zu 80 % negativ ausgefallen sind, führen nun zu einer enormen Desillusion. Unterstützt von der ADDE (Vereinigung für die Verteidigung der Rechte von Ausländern), der CIRE (Koordination und Initiativen für Flüchtlinge und Ausländer) und der Liga für Menschenrechte beschlossen fünf Papierlose, eine Eilklage einzureichen, um die Einhaltung des Abkommens vom 21. Juli zu fordern. Der Fall wurde am 2. Februar in Brüssel verhandelt.

Ein langer Kampf

Nach Ansicht der fünf Anwälte der Papierlosen verstoßen die getroffenen Entscheidungen gegen den Inhalt des Abkommens und die Leitlinien. Damit hat der belgische Staat einen Fehler begangen und die Grundrechte verletzt. „Wenn wir heute hier vor Ihnen stehen, dann um den belgischen Staat anzuweisen, die getroffenen Entscheidungen vorläufig einzufrieren und keine gegenteiligen Entscheidungen zu treffen, bis die Verhandlungsführer angehört wurden“, sagt Anwältin Si-

bylle Gioe. Der Anwalt des belgischen Staates spricht seinerseits von einem „Missverständnis“ und bestreitet, dass ein Abkommen besteht. „Wir sind der Meinung, dass er schon allein durch das Zulassen eines Missverständnisses einen Fehler begangen hat“, so Gioe.

„Die Ungewissheit zum Nachteil von Personen weiterbestehen zu lassen, die aufgrund ihrer administrativen Situation schutzbedürftig sind, obwohl Verhandlungsführer hinzugezogen worden waren, ist eine schuldhaftige Inszenierung. Das ist eine List.“

Der Richter schloss die Debatte mit der Ankündigung, dass er seinen Beschluss innerhalb der gesetzlichen Frist erlassen werde. Er wandte sich an die Kläger: „Wie auch immer meine Entscheidung ausfallen wird, es wird auf jeden Fall ein langer Kampf werden. Ich hoffe, Sie lassen sich nicht entmutigen.“

Unterzeichnen Sie die Petition

Unterstützen Sie die Papierlosen, indem Sie die Petition „In my name“ unterzeichnen: www.inmyname.be





Frauen malochen.

Für welche Rente?



Frauen verdienen 23,1 % weniger pro Jahr als Männer. Wenn sie in den Ruhestand gehen, sind ihre Renten um mehr als 30 % niedriger als die ihrer männlichen Kollegen. Mit der Kampagne „Maria malocht. Für welche Rente?“ und anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März erinnert die CSC an die Auswirkungen des Lohngefälles und der Karrieredifferenz zwischen Männern und Frauen auf deren Renten.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angemessene Renten zu ermöglichen, ist in erster Linie eine politische Entscheidung und eine Entscheidung der Gesellschaft. Aber diese Gesellschaft und die kollektiven Entscheidungen, die sie mit sich bringt, sind immer noch voll von geschlechtsbezogenen Klischees. Das Ergebnis sind unterschiedliche Karrieren und Löhne für Männer und Frauen und, wenn die Zeit für den Ruhestand gekommen ist, Unterschiede in der Rentenhöhe, die Frauen benachteiligen. Derzeit sind von den 22 % Arbeitnehmer, die die garantierte Mindestrente in Anspruch nehmen, 60 % Frauen...

Sektorielle Segregation

Für Frauen hängt die Höhe dieser Rente zum großen Teil von Ereignis-

sen und Entscheidungen ab, die sie während ihrer Berufslaufbahn freiwillig oder gezwungenermaßen treffen, aber auch von den Orientierungen, die sie bereits in der Schule einschlagen. Tatsächlich wird das Lohngefälle bereits in der frühen Kindheit aufgebaut, unter anderem dadurch, dass kleine Mädchen ermutigt werden, mit Puppen zu spielen, und kleine Jungen, mit Bauklötzen zu bauen... Am Ende der Schulzeit und der Ausbildung führt dies Frauen hauptsächlich in Pflege- und Betreuungsberufe, wo die Löhne selbst bei gleicher Qualifikation niedrig sind und schwierige Arbeitsbedingungen es nicht erlauben, eine ganze Karriere in Vollzeit durchzuhalten. Diese „sektorische Segregation“ - Frauen in „weiblichen“ Berufen, die weniger wertgeschätzt und bezahlt werden als „männliche“ Berufe - ist nicht zu rechtfertigen.

Der Bruttolohn spielt eine herausragende Rolle für die Höhe der Renten. Obwohl das Lohnnormgesetz die Freiheit, Löhne auszuhandeln, in ein Korsett steckt (unterzeichnen Sie die Petition gegen dieses Gesetz auf www.diecsc.be), setzt sich die CSC weiterhin für eine Erhöhung aller Bruttolöhne ein, insbesondere der Mindestlöhne.

Teilzeitarbeit

Die meisten Frauen arbeiten in Sektoren, in denen Teilzeitarbeit üblich ist: 43,5 % der weiblichen und 11 % der männlichen Beschäftigten arbeiten Teilzeit. Nur 6,7 % der Frauen haben sich freiwillig dafür entschieden. Teilzeitarbeit hat jedoch erhebliche Auswirkungen auf die Rente. Sie senkt die Dauer der Berufslaufbahn, die für den Aufbau von Rentenansprü-



chen ausschlaggebend ist, und wirkt sich natürlich auch auf den Lohn aus. Hinzu kommt, dass es in einer Partnerschaft oft die Frauen sind, die ihre Karriere zurückstellen, um Privat- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren. Es wird statistisch deutlich, dass mehr

Für eine Mindestrente von 1.500 Euro muss man 45 Jahre lang Vollzeit gearbeitet haben.

Frauen als Männer die Mindestrente beziehen. Um diese Mindestrente von 1.500 Euro zu erhalten, muss man jedoch eine 45-jährige Vollzeitkarriere vorweisen können. Frauen haben jedoch eine durchschnittliche Karriere von 34 Jahren (Männer 39 Jahre)... Diese Zahlen zeigen, wie unrealistisch die Möglichkeiten einer vollen Laufbahn in Bezug auf die Rente sind. Eine Herabsetzung der Anforderung einer vollständigen Laufbahn auf 40 Jahre würde de facto zu einer Verbesserung der tatsächlichen Rentenhöhe für Männer und Frauen führen.

Unter diesen Bedingungen ist es auch wichtig, dass gleichgestellte Perioden (Mutterschaftsurlaub, Elternzeit, Krankheitszeiten, Arbeitslosigkeit, usw.) besser berücksichtigt werden, um die Renten zu erhöhen.

In Bezug auf Teilzeitbeschäftigte würde eine strikte Anwendung des Kollektiven Arbeitsabkommens (KAA) Nr. 35 dazu führen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dies wünschen, vorrangig die Stundenerhöhungen in ihrem Betrieb erhalten. Es ist hilfreich, sie daran zu erinnern, die Einkommensgaranziezulage zu beantragen. Sie ermöglicht eine

© Shutterstock



Mutterschaft hat ihren Preis: Das Einkommen von Müttern sinkt um 43 %.

Aufstockung der Arbeitslosenzulage, wenn der Teilzeitlohn zum Leben zu gering ist, sowie die Aufrechterhaltung von Ansprüchen und eine Gleichstellung für die Rente.

Eine kollektive Arbeitszeitverkürzung mit Lohnfortzahlung würde es ihnen über die damit verbundene Erhöhung des Stundenlohns ebenfalls ermöglichen, ihren Lohn zu erhöhen - und damit auch ihre Rente.

Auswirkungen der Mutterschaft

Laut einer Studie der ULB-Dulbea sind die finanziellen Auswirkungen der Mutterschaft für die Karriere von Frauen sehr hoch. Sie entsprechen „einem Rückgang des Einkommens von Müttern um 43 % bis zu 8 Jahre nach der ersten Geburt. Bei den Vätern ist kein Rückgang zu beobachten.“ Laut dieser Studie würde eine obligatorische Einführung des Vaterschaftsurlaubs (derzeit 15 Tage, aber freiwillig) unter anderem den Einkommensverlust der Frauen begrenzen, ihnen eine bessere und schnellere Rückkehr in die Arbeitswelt ermöglichen und schließlich die Auswirkungen der Mutterschaft auf ihre Gesundheit verringern, mit den entsprechenden positiven Folgen für die Karrierezeiten.

In diesem Zusammenhang stellt das Recht auf thematischen Urlaub, insbesondere Elternurlaub, und seine Berücksichtigung bei der Rentenberechnung einen wichtigen Hebel dar, um Frauen den Zugang zu einer angemessenen Rente zu ermöglichen.

Maria malocht. Für welche Rente?

Anlässlich des Internationalen Tages der Frauenrechte starten die CSC-Frauen die Kampagne „Maria malocht. Für welche Rente?“, die am 8. März mit dem Weltfrauenmarsch in Brüssel, der feministischen Fahrradparade in Lüttich und anderen Aktionen in den Regionen ihren Abschluss finden wird. Weitere Informationen finden Sie unter www.facebook.com/Femmescsc

Besuchen Sie auch www.diecsc.be, um Videos und Dokumente zu entdecken, mit denen Sie Ihr Wissen über die Funktionsweise des Rentensystems auffrischen und sich einen Überblick über die wichtigsten Forderungen der CSC verschaffen können.



Forderungen der CSC-Frauen

Frauen sind also während ihrer gesamten Berufslaufbahn Lohnungleichheiten ausgesetzt, zu denen häufig noch die erzwungene „Wahl“ von Teilzeitarbeitssystemen hinzukommt. Das Ergebnis dieses Arbeitslebens ist ein Rentengefälle von mehr als 30 % und das Risiko, von ihren Ehepartnern oder Kindern abhängig zu werden, wodurch sie ihre wirtschaftliche und finanzielle Unabhängigkeit verlieren. Wenn Frauen nicht in gleicher Weise am Arbeitsmarkt teilnehmen können, wie können wir dann gewährleisten, dass sie im Ruhestand nicht verarmen?

Unabhängig vom Geschlecht muss die Finanzierung der sozialen Sicherheit insgesamt korrigiert und in die Renten investiert werden, um die prekäre Lage von Rentnern zu bekämpfen.

Wovon hängt die Höhe der Rente ab?

Im Arbeitnehmersystem hängt der Betrag von folgenden Faktoren ab:

1. Von dem, was Sie verdient haben
Je höher der Lohn, desto höher die Rente (mit einer Obergrenze).

2. Von der Dauer der Karriere
Eine vollständige Karriere dauert 45 Jahre. Berücksichtigt werden die gearbeiteten Jahre. Bestimmte beitragsfreie Perioden können unter bestimmten Bedingungen berücksichtigt werden: dies sind die gleichgestellten Perioden (Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub, Feiertage, Kurzarbeit,...).

3. Von der Zusammensetzung des Haushalts
Rente für Alleinstehende oder für einen Haushalt.
In Belgien beträgt die Bruttorente im Durchschnitt 47 % des letzten Bruttolohns (52 % in der EU).

ERFAHRUNGSBERICHTE: Welche Schwierigkeiten haben Arbeitnehmerinnen mit ihren Renten?

Laurence Semoulin, Gewerkschaftssekretärin der CSC Nahrung und Dienste, über den Sektor der Dienstleistungsschecks:

„Die meisten Arbeitnehmer und vor allem Arbeitnehmerinnen haben keine vollständige Karriere. Eine kürzlich durchgeführte wallonische Umfrage unter mehr als 300 Arbeitnehmern ergab eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 8 Jahren als Haushaltshilfe mit häufig mehreren Arbeitgebern und unterschiedlichen, variablen Arbeitszeiten mit einem Durchschnitt von 26 Stunden/Woche. Mehr als 12 % der Arbeitnehmerinnen arbeiten in ‚medizinischer‘ Halbzeit.

Der Sektor der Dienstleistungsschecks ist relativ neu: Er wurde 2004 eingeführt. Daher kann per Definition niemand genügend Jahre vorweisen, um eine volle Rente zu erhalten. Es handelt sich also



um eine sehr gestückelte Karriere. Nur sehr wenige Arbeitnehmerinnen haben einen Status mit Aufrechterhaltung ihrer Rechte auf Vollzeitbasis. Es handelt sich sehr häufig um Alleinerziehende mit eingeschränkter Mobilität.

Aufgrund dessen sind diese Renten entsprechend niedrig und liegt es auf der Hand, dass die meisten gezwungen sein werden, als Rentner weiter arbeiten zu müssen. Hinzu kommen die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen in diesem Beruf auf den Körper: Die Haushaltshilfe ist am Ende ihrer Karriere ‚verschlissen‘. Und das, obwohl dieser Beruf nicht als schwerer Beruf anerkannt wird...“

Bernadette, ehemalige Arbeiterin im Einzelhandel

„Ich habe 42 Jahre lang gearbeitet, die ersten Jahre halbtags. Vor zweieinhalb Jahren war ich von einer Umstrukturierung betroffen. Ich bekam 1.289 Euro im Monat plus eine Entschädigung von meinem Chef, um auf 1.380 Euro zu kommen. Heute bin ich bis zu meinem 65. Lebensjahr Frührentnerin. Ich kann im Januar 2024 in Rente gehen. Nach 13 Jahren Ehe werde ich geschieden, muss mein Haus verkaufen und befinde mich in einer katastrophalen Lage. Ich entdecke das Elend und die Schinderei der Frau. Mit 1.380 Euro können



Sie nur eine Sozialwohnung bekommen. Und dann kommt die menschliche Degradierung. Ich habe die Sorgen der Frau kennengelernt, die am Ende ihrer Karriere allein mit einem mickrigen Lohn da steht, obwohl sie 42 Jahre lang gearbeitet und immer gekämpft hat. Der Kampf der Frauen ist noch nicht vorbei: er hat gerade erst begonnen. Und wir müssen unsere jungen Frauen schützen, denn uns werden viele Errungenschaften genommen.“

Dienstleistungsschecks: Großer Hausputz im Sektor

Die im Sektor der Dienstleistungsschecks Beschäftigten wollen angemessene Löhne. Sie akzeptieren nicht länger, dass sie bezahlen müssen, um zu arbeiten. Das bekundeten sie bei einer „Hausputz“-Überraschungsaktion der Branche vor den Büros von Tempo-Team Belgium.

Die Verhandlungen über ein neues Sektorenabkommen in der Dienstleistungsscheck-Branche stecken nach wie vor fest. Wie schon vor zwei Jahren ist diese Branche die einzige, in der noch kein Sektorenabkommen abgeschlossen wurde. Die größte Blockade ist die Erstattung der Fahrtkosten. Während die Arbeitnehmer in anderen Sektoren eine Kilometerpauschale von 0,37 Euro erhalten, beträgt diese im Sektor der Dienstleistungsschecks nur 0,13 Euro. Außerdem müssen die Arbeitnehmer die Parkgebühren übernehmen. Und im Gegensatz zu anderen Branchen werden Fahrten zwischen zwei Kunden nicht als Arbeitszeit vergütet und die Haushaltshilfen müssen den Großteil der Fahrtkosten selbst tragen. Ergebnis: beträchtliche Kosten (siehe Tabelle), obschon die Löhne im Vergleich zu einer gleichwertigen Stelle im klassischen Reinigungssektor oder im Pflegebereich 1 bis 2 Euro niedriger sind.

Angesichts dieser - ihrer Meinung nach - respektlosen und inakzeptablen Situation haben die CSC Nahrung und Dienste und die FGTB eine „Hausputz“-Überraschungsaktion des Sektors lanciert. Ende Januar haben sich rund 50 Haushaltshilfen mit einer Schaumkanone vor den Brüsseler



Die Fassade von Tempo-Team Brüssel wurde gründlich geschrubbt.

Räumlichkeiten des multinationalen Dienstleistungsunternehmens Tempo-Team Belgium (Randstad Group Belgium) eingeschäumt, um mit Besen einen gründlichen Hausputz in Angriff zu nehmen. Wenn die Situation blockiert bleibt, könnten andere Aktionen folgen. „Ab heute kann es allen Unternehmen passieren, dass ihre Fassade

geschrubbt und ihre Ergebnisse der breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht werden“, so die Gewerkschafter.

Priorität für die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze

Die Gewerkschaften fordern eine grundlegende Reform des Sektors: „Unternehmen, die auf dem Rücken von unterbezahlten Arbeitnehmern Gewinne machen, haben keinen Platz in einer Branche, die zu 70 % mit öffentlichen Geldern subventioniert wird. Wir stellen fest, dass in diesem Sektor tätige gemeinnützige Organisationen und kleine Unternehmen ihren Beschäftigten oft bessere Bedingungen bieten. Wir fordern die regionalen Behörden auf, die Situation zu überprüfen und zu den ursprünglichen Zielen zurückzukehren: Die Schaffung qualitativ hochwertiger, lokaler und nachhaltiger Arbeitsplätze muss Priorität haben, und nicht die Bereicherung einiger weniger.“

Haushaltshilfen müssen bezahlen, um zu arbeiten

	Tatsächliche Kosten (€)	Erstattung durch Arbeitgeber (€)
Fahrt zum ersten Kunden: 10 km	3,40	1,26
Fahrt zum zweiten Kunden: 7 km	2,38	0,91
Fahrt nach Hause: 12 km	4,08	1,38
22 Arbeitstage	216,92	78,10
Kosten zu Lasten der Haushaltshilfe	138,82	

Dieses Beispiel wurde berechnet auf der Grundlage von durchschnittlichen Fahrten anhand des Moduls auf der Internetseite des Moniteur Automobile mit einem Renault Clio 2017: tatsächliche Kosten pro km = 0,34 Euro.

Aufwertung der essentiellen Berufe

Pflegehelfer, Krankenpfleger, Mitarbeiter im Lebensmittelhandel, im Wach- oder Reinigungsgewerbe, Fahrer (Busse, Straßenbahn, Züge), Lehrer,... Die Pandemie hat die oftmals enorme Kluft zwischen sozialen Nutzen der Berufe und Entlohnung der Arbeitnehmer, die sie ausüben, brutal und direkt ans Licht gebracht.

Die endlose Pandemie, die wir gerade durchleben, hat der Bevölkerung vor Augen geführt, wie wichtig verschiedene Sektoren für die Gesellschaft sind: Reinigungsgewerbe, Pflege, Handel, Unterrichtswesen,... Berufe, die oft durch prekäre Arbeitsbedingungen, zu niedrige Löhne und die Tatsache, dass sie überwiegend von Frauen ausgeübt werden, gekennzeichnet sind. Arbeitnehmer in Krankenhäusern, Pflegeheimen und häusliche Krankenpfleger waren - für einen kurzen Moment - die Helden, die zu Recht von der Bevölkerung gebührend wurden.

Andere - Kassenpersonal, Haushaltshilfen, Beschäftigte in den Familienhilfsdiensten und in der Seniorenbetreuung, in der Kleinkindbetreuung, Reinigungspersonal usw. - blieben im Schatten dieses Jubels, obwohl sie an vorderster Front standen und dabei ihre Gesundheit und die ihrer Familien aufs Spiel setzten. Sie sind die vergessenen Helden der Krise. Doch auch ihre Arbeit hat den Zusammenbruch eines Systems verhindert, das auf die Coronapandemie weder vorbereitet noch dafür gerüstet war.

Den Wert der Dinge neu überdenken

Ob beklatscht oder nicht, viele dieser Beschäftigten erhalten sehr niedrige oder zu niedrige Löhne gemessen an der essentiellen Arbeit, die sie leisten. Eine Erhöhung der Bruttolöhne und insbesondere der Mindestlöhne ist unerlässlich. Um eine der Forderungen der 4.000 Pflegekräfte, die im Dezember letzten Jahres in Brüssel demonstrierten, auf alle Beschäftigten in Kernberufen zu übertragen, ist

Es ist zwingend notwendig, die Funktionen entsprechend den eingegangenen Risiken aufzuwerten.

eine „Aufwertung des Berufes auf seinen wahren Wert“ dringend erforderlich.

Die aufeinanderfolgenden Coronawellen haben die Arbeitnehmer in die Knie gezwungen. Viele Unternehmen und Einrichtungen haben aufgrund der zahlreichen Quarantänemaßnahmen und Krankheitsfälle mit Personal-mangel zu kämpfen. In den Einrichtungen des Gesundheitswesens führt die Überlastung zu einer rekordhohen Abwesenheit. Burnout und

Kündigungen drohen, während die Knappheit an Weißkitteln zunimmt, da es aufgrund der mangelnden Attraktivität dieses Sektors mit seinen schwierigen Arbeitsbedingungen an Berufsanwärtern fehlt. Angesichts einer alternden Bevölkerung ist die Gesellschaft jedoch auf viele gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen. In einer Gesellschaft, diktiert von einem Markt, der den sozialen Bedürfnissen der Bevölkerung nicht gerecht wird, ist eine Erhöhung des Angebots an qualitativ hochwertigen Dienstleistungen erforderlich. Dies geht unter anderem durch eine massive Refinanzierung der öffentlichen Dienstleistungen und des nicht kommerziellen Sektors.

Es ist zwingend erforderlich, die Berufsfunktionen dieser Arbeitnehmer entsprechend den Risiken, die sie eingegangen sind und weiterhin eingehen, aufzuwerten, aber auch für attraktive und machbare Funktionen zu sorgen.

Viele Arbeitnehmer erhalten zu niedrige Löhne gemessen an der Arbeit, die sie leisten.





Sophie ist Ergotherapeutin in der Klinik Saint-Pierre in Ottignies.

ERFAHRUNGSBERICHT

„Alle Berufe sind essentiell“

Sophie Voortmans (47) ist begeistert von ihrem Beruf als Ergotherapeutin, den sie in der Klinik Saint-Pierre in Ottignies ausübt. Sie ist auch CSC-Delegierte im AGS und im BR. Für sie sind alle Berufe innerhalb des Krankenhauses von wesentlicher Bedeutung.

„Seit fast 23 Jahren arbeite ich mit älteren Menschen. Als Ergotherapeutin begleite ich sie, damit sie eine gewisse Unabhängigkeit und Selbstständigkeit im täglichen Leben wiedererlangen, wobei ich das Umfeld, in dem sie sich bewegen, berücksichtige.“

Nach 15 Jahren in der geriatrischen Abteilung arbeite ich seit sieben Jahren im mobilen geriatrischen Verbindungsteam, das aus einem Arzt, drei Krankenschwestern, einer Physiotherapeutin, einer Logopädin, einer Psychologin, einer Ernährungsberaterin und mir besteht. Wir werden von anderen Abteilungen zu Patienten über 75 Jahren gerufen, die eine altersbedingte Problematik und ein Problem mit der Selbstständigkeit zu Hause haben, oder wenn es Sorgen um die Betreuung in der Pflegeeinrichtung gibt, in der sie sich befinden. Wir besuchen den Patienten am Krankenbett. Dieser Funktionswechsel hat es mir ermöglicht, von einer gewerkschaftlichen Viertelzeit auf Halbzeit zu wechseln.“

„Wir sind alle essentiell, jeder auf seiner Ebene. Wenn ein Zimmer nicht richtig gereinigt wird, kann kein neuer Patient aufgenommen werden; wenn das Küchenpersonal die Mahlzeiten nicht zubereitet, kann der Patient nicht essen; für die Mobilisierung brauchen wir Physiotherapeuten, für die Behandlung Ärzte, für die Pflege Krankenschwestern... Auch die Pflegehelfer und das administrative Personal sind unentbehrlich, um die Krankenschwestern bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Aber diese Berufe werden nicht angemessen anerkannt.“

Während der ersten Corona-Welle haben wir mit der Physiotherapeutin aus meinem Team beschlossen, als Pflegehelfer in die Corona-Einheiten zu gehen. Das war schwierig und deshalb sind wir heute dort, wo wir sind: Der Personal-mangel hat zu Burnout geführt, Personal hat das Krankenhaus verlassen, weil es zu viel wurde.

Derzeit gibt es mehr Leid unter den Pflegekräften als je zuvor. Gewerkschaftlich kostet das enorm viel Energie und man muss immer wieder auf dieselben Dinge hinweisen, um sich Gehör zu verschaffen. Wir haben angekündigt, dass wir den Weißkittelfonds nicht unterzeichnen würden, der eine Finanzierung von 2 Millionen Euro für die Einstellung von Pflegekräften vorsieht, die es auf dem Markt kaum noch gibt, wenn die Direktion nicht mehr Personal zur Unterstützung des vorhandenen Pflegepersonals einstellt. Wir haben dieses Kräfteverhältnis auch genutzt, indem wir einen Streik des Pflegepersonals am 7. Dezember 2021 erzwungen haben. Wir sind gegen die Wand gefahren. Die Menschen fallen um wie die Fliegen. In der Klinik Saint-Pierre in Ottignies sind 12 % des Personals nicht geimpft, das sind etwa 180 Personen von 1.500 Arbeitnehmern. Diese Impfpflicht für das Pflegepersonal ist der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen bringt. Ich weiß nicht, wie es weitergehen soll, wenn sie das Gesetz in die Praxis umsetzen.

Der Applaus für das Pflegepersonal hat uns anfangs gut getan, es war eine Form der Anerkennung, aber nach einer Weile kam er mir falsch vor. Es war, als würde die Bevölkerung entdecken, dass es Krankenhäuser gibt, dass wir darin arbeiten und dass es hart ist, obwohl es unser Alltag ist.“

Auch Verwaltungspersonal ist in Krankenhäusern unentbehrlich.



DER DELIVEROO-KURIER, EIN SELBSTSTÄNDIGER? IN ERSTER LINIE EIN ARBEITNEHMER!

Nach zwei Jahren Untersuchung durch das Arbeitsauditorat und zwei weiteren Jahren Gerichtsverfahren hat das Arbeitsgericht sein Urteil im Fall Deliveroo gefällt: Die Lieferdienste sind weder Arbeitnehmer der „kollaborativen Wirtschaft“ noch Lohnempfänger, sondern Selbstständige... Welche Fortschritte und - eher beunruhigende - Grenzen bedeutet dieses Urteil? Welche Perspektiven bestehen für die Arbeit von CSC und CNE?

Seit 2019 hat die CSC für Arbeitnehmer mit selbstständigem Statut „United Freelancers“ gegründet, um diese Arbeitnehmer gewerkschaftlich beraten und organisieren zu können. Immer mehr Arbeitnehmer in allen Sektoren erbringen Leistungen unter diesem Statut. Aber auch diese Arbeitnehmer müssen ihre Arbeitsbedingungen verteidigen und, weil gemeinsames Handeln ein Kräfteverhältnis schafft, sich gewerkschaftlich organisieren. Ihre Kämpfe sind ähnlich und müssen mit denen der anderen Arbeitnehmer in Einklang gebracht werden. Die Spaltungsstrategie der Arbeitgeber abzulehnen, bedeutet, gewerkschaftlich für alle Arbeitnehmer gemeinsam zu handeln, unabhängig von ihrem Statut.

AUTONOME ZUSTELLER - WIRKLICH?

Wir sind regelmäßig mit Situationen konfrontiert, in denen die Selbständigkeit des Arbeitnehmers ein Trugbild ist. In solchen Fällen zielt die Zusammenarbeit mit unabhängigen „Dienstleistern“ nicht darauf ab, ihnen mehr Autonomie zu verschaffen, sondern den Chef von seinen Pflichten als Arbeitgeber zu entbinden. So verhält es sich auch in der Plattform-Ökonomie. Diese ist sehr unterschiedlich und dient manchmal als Treffpunkt zwischen echten Selbstständigen und ihren Kunden. Wenn man aber von den Giganten der Uberisierung und den Plattformen für Essenslieferungen spricht, geht es nicht mehr darum. Wenn eine Plattform wie Deliveroo der einzige Ansprechpartner für die Kunden ist, die Preise festlegt, die Fahrten willkürlich verteilt und die Lieferung von A bis Z leitet, wobei der Zusteller jeden Schritt wie ein Arbeiter am Fließband bestätigen muss, ist von Selbstständigkeit keine Rede mehr.

Im Fall von Deliveroo ist die Mehrheit der Zusteller (85 %) übrigens im eigentlichen Sinne nicht selbstständig, sondern arbeitet im Rahmen der sogenannten „kollaborativen Wirtschaft“, einst geschaffen für „kleine Dienstleistungen unter Nachbarn“ und dann von einigen Plattformen zu ihren Gunsten missbraucht. In diesem System ist der Zusteller für die Plattform am billigsten, was zu Lasten seiner sozialen Rechte und seiner Arbeitnehmerrechte geht.

DAS ÜBERRASCHENDE URTEIL VOM 8. DEZEMBER

In einer solchen Situation ist es unsere Priorität, diesen Arbeitnehmern Rechte zuzuerkennen und - zumal die Plattform sie wie kleine Soldaten führt - die Plattform dazu zu zwingen, ihren Verpflichtungen als Arbeitgeber nachzukommen.

Dies war auch die Schlussfolgerung des Arbeitsauditorats. Als dieses Deliveroo vor dem Arbeitsgericht verklagte, um den Verstoß der Nichtmeldung der Zusteller beim LSS anerkennen zu lassen, unterstützten wir diese Klage in freiwilliger Intervention zusammen mit etwa 30 betroffenen Arbeitnehmern. In ihrem Urteil folgten uns die Richter in vielen Punkten. Die Arbeit der Zusteller wird tatsächlich als berufliche Tätigkeit betrachtet und nicht, wie von der Plattform behauptet, als „gelegentliche Tätigkeit“ - eine einfache Möglichkeit, alle geltenden Arbeitsregeln zu umgehen. Da es sich um eine berufliche Tätigkeit handelt, muss sie entweder als entlohntes Arbeitsverhältnis oder als selbstständige Tätigkeit eingestuft werden. Überraschenderweise entschied sich das Gericht dafür, bei der von Deliveroo vorgeschlagenen Qualifikation

(selbstständiges Arbeitsverhältnis) zu bleiben.

WIRTSCHAFTLICHE ABHÄNGIGKEIT VS. HIERARCHISCHE MACHT

Im Transportsektor gibt es einen Mechanismus der „sektoriellen Vermutung“. Die Sozialpartner haben in der paritätischen Kommission eine Reihe von Kriterien festgelegt, die auf den Sektor zugeschnitten sind und es ermöglichen, eine selbstständige Arbeit von einer „untergeordneten“ Arbeit (gegenüber einem Arbeitgeber) zu unterscheiden. Das Urteil bestätigt, dass diese Kriterien mehrheitlich erfüllt sind und somit die „sektorielle Vermutung“ zugunsten des entlohnten Arbeitsverhältnisses tendiert. Die Richter erwägen dann jedoch die sogenannten „allgemeinen“ Kriterien (besonders vage Kriterien, die für alle Sektoren gelten), um daraus zu schließen, dass es zwar eine „wirtschaftliche Unterordnung“ gibt, aber keine „rechtliche Unterordnung“, um eine selbstständige Beschäftigung in eine entlohnte Beschäftigung umzuqualifizieren. Damit gibt das Urteil der Qualifikation, die sich aus den sektoriellen Kriterien ergibt, nicht den Vorrang, was darauf hinausläuft, die Rolle der Kollektivverhandlungen bei der Qualifikation des Arbeitsverhältnisses in Frage zu stellen.

ROBOTERGESTEUERTEM VORARBEITER UNTERGEORDNET

Dieser eher theoretische Begriff der „rechtlichen Unterordnung“, der auf die traditionellen Formen der Unterordnung verweist (Kontrolle durch einen Vorarbeiter, Autorität des Arbeitgebers, Sanktionsbefugnis), ist umso schwieriger



nachzuweisen, als diese Rolle in der Funktionsweise einer Plattform wie Deliveroo vollständig roboterisiert ist. Zwar ist es schwierig, eine „klassische“ Arbeitgeberautorität festzunageln, doch die gesamte Tätigkeit des Kuriers wird bis ins kleinste Detail von einem Algorithmus organisiert und überwacht, den man mit einem „robotergesteuerten Vorarbeiter“ gleichsetzen kann.

Wenn ein Teil der Justiz Schwierigkeiten hat, die Gesetze im Lichte der technologischen Entwicklungen auszulegen, ist das ein Problem. Doch auch wenn die Autorität des Arbeitgebers heute anders ausgeübt wird als vor vierzig Jahren, existiert sie immer noch.

Abgesehen von Anhängern des Ultraliberalismus, die darin eine Gelegenheit sehen, das gesamte Arbeitsrecht zu umgehen, betrachten selbst KMU-Verbände wie UCM und UNIZO die Zusteller einer Plattform wie Deliveroo nicht als echte Selbstständige. Das Gegenteil zu behaupten, würde auch das überstrapazieren, was der Begriff „selbstständig“ an Wertschätzung mit sich bringen kann.

Aus diesem Grund hat das Auditorat beschlossen, gegen das Urteil Berufung einzulegen, und wir werden dies ebenfalls tun, wobei wir auf das entscheidende Gewicht der sektoriellen Kriterien und die Notwendigkeit hinweisen, die Kriterien für

die Unterordnung im Kontext der neuen Technologien auszulegen.

DAS ARBEITSRECHT MUSS DIE NORM BLEIBEN!

Dieses Urteil ist umso unpassender, als die Europäische Kommission einen Tag später (am 9. Dezember) den Entwurf für eine Richtlinie vorlegte, der eine Vermutung des entlohnten Arbeitsverhältnisses für alle Arbeitnehmer von Dienstleistungsplattformen vorsieht. Unser Arbeitsminister schlägt vor, auf belgischer Ebene in die gleiche Richtung zu gehen. Wir begrüßen diese Entwicklung, für die wir uns gemeinsam mit dem EGB eingesetzt haben. Die Richtlinie ist noch nicht verabschiedet, und selbst wenn sie verabschiedet wäre, würde ein Vermutungsmechanismus nicht alles lösen (wie das belgische Urteil zeigt). Aber es ist schon jetzt ein wichtiger Schritt, der klar bekräftigt, dass - Plattform hin oder her - das Arbeitsrecht die Norm bleiben muss.

Auf jeden Fall - und das ist vielleicht ein Trost - sagt ein Kommentator: „Dieses Urteil bestätigt, dass der Weg, den die CSC mit United Freelancers eingeschlagen hat, der richtige ist. Wenn es nicht einmal mehr gelingt, einen Deliveroo-Kurier vor Gericht umzuqualifizieren, bestätigt dies, dass es illusorisch wäre, darauf zu warten, dass alle „abhängigen“ Selbstständigen zu

Arbeitnehmern umqualifiziert werden, bevor man sich gewerkschaftlich um sie kümmert. Mit United Freelancers organisiert die CSC gewerkschaftlich die Arbeitnehmer mit selbstständigem oder autonomem Statut, ohne die Umqualifizierung als Voraussetzung zu sehen. Die Arbeitsrechte für alle Arbeitnehmer zurückerobern und sie nicht nur für diejenigen verteidigen, die noch davon profitieren (wie lange noch?)“.

United Freelancers (UF) kann sich rühmen, effektiv für unsere „autonomen“ Mitglieder einzutreten, seien es hauptberuflich Selbstständige, Arbeitnehmer oder Rentner mit nebenberuflicher Selbstständigkeit, Plattformarbeiter, Künstler, Praktikanten, Freelancer oder Midlancer. UF ist in Bereichen tätig, in denen bisher kaum gewerkschaftlich investiert wurde. UF ist ein Differenzierungsfaktor für die CSC, die ihren Mitgliedern anbieten kann, sie auch in ihrer Nebentätigkeit und in allen Phasen einer gemischten Karriere zu unterstützen. Wir müssen unsere Dienstleistungen noch besser bei all den Selbstständigen bekannt machen, die in den Unternehmen, in denen wir gewerkschaftlich vertreten sind, arbeiten, sei es an der Seite von Arbeitnehmern oder in unterstützenden Funktionen. Das ist unser aller Aufgabe!



DIE CSC LIÈGE-VERVIERS-OSTBELGIEN SUCHT EINE(N)

Gewerkschaftsbeauftragte/n mit Schwerpunkt deutschsprachige Schulungen

IHR PROFIL

- Sie interessieren sich für die Gewerkschaftsbewegung und teilen die Werte der CSC
- Sie haben eine Ausbildung oder Erfahrung im pädagogischen oder sozialen Bereich
- Sie verfolgen gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen
- Sie sind bereit, sich innerhalb der CSC fortzubilden
- Sie sprechen fließend Deutsch und Französisch
- Analyse, Anpassungsfähigkeit, Teamarbeit und Kommunikation zählen zu Ihren Stärken
- Sie verfügen über einen Führerschein der Klasse B
- Von Vorteil: Sie sind Mitglied der CSC und haben Erfahrung als Gewerkschaftsdelegierter oder im Weiterbildungsbereich

IHRE AUFGABEN

- Sie organisieren in Zusammenarbeit mit dem Schulungsteam die Weiterbildungen der ostbelgischen Gewerkschaftsdelegierten
- Sie animieren Versammlungen lokaler und regionaler Arbeitsgruppen
- Sie beraten unsere Mitglieder in den Sozial- und Gewerkschaftssprechstunden und begleiten sie zu Terminen bei LfA und ADG
- Sie gestalten die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in Provinz und Gemeinschaft mit

WIR BIETEN

- Einen Vollzeitvertrag mit ansprechendem Gehalt
- Ein dynamisches Umfeld mit Weiterbildungsmöglichkeiten
- Ein Dienstfahrzeug, Mahlzeitschecks, Gruppenversicherung

Mitarbeiter/in für den juristischen Dienst zur Bearbeitung von juristischen Akten in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht sowie Grenzgängerfragen.

IHR PROFIL

- Sie interessieren sich für die Gewerkschaftsbewegung und teilen die Werte der CSC
- Sie haben einen Bachelor-Abschluss, vorzugsweise in Rechtswissenschaften, oder gleichwertige Berufserfahrung
- Sie sprechen fließend Deutsch und Französisch

IHR AUFGABENBEREICH

- Sprechstunden (in Präsenz und telefonisch) abhalten, um die Fragen der Mitglieder zu beantworten
- Juristische Beratung in sozialen Angelegenheiten und bei Arbeitsverträgen
- Gütliche Beilegung von Streitigkeiten, Informationsbeschaffung und Beratung der Mitglieder
- Anlegen und Bearbeiten von Akten in allen arbeitsrechtlichen Fragen und Unterstützung bei der Verwaltung der Gerichtsakten

WIR BIETEN

- Einen unbefristeten Arbeitsvertrag
- Ein dynamisches Umfeld mit Weiterbildungsmöglichkeiten
- Verschiedene Vorteile: Mahlzeitschecks, Gruppenversicherung

INTERESSIERT?

Dann bewerben Sie sich bitte **bis spätestens 8. März 2022 um 12 Uhr bei Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC LVO, per Mail an bdessart@acv-csc.be.**

Die Kandidatinnen und Kandidaten in der engeren Auswahl werden zu einer schriftlichen Prüfung eingeladen.

Eine Trendwende ist erforderlich!

Die Presse enthüllte vor einigen Tagen, dass belgische Unternehmen noch nie so hohe Gewinnspannen erzielt haben. In den letzten sieben Jahren ist die belgische Gewinnspanne von 39 % auf 42 % im Jahr 2020 gestiegen, das höchste Niveau seit 1999. Dieser Anstieg ist deutlich höher als in den Nachbarländern.

Konkret bedeutet dies, dass die Bürger für ihre Einkäufe zu viel bezahlen und ein immer größerer Teil des von den Unternehmen geschaffenen Reichtums in die Taschen der Aktionäre fließt.

Unterdessen haben eine Million Haushalte einen Sozialtarif für Energie. Im Jahr 2021 suchten 177.000 Menschen eine Lebensmittelbank auf. Diese alarmierenden Zahlen zeigen erneut, was wir seit langem anprangern: Der Anteil der Löhne am produzierten Reichtum sinkt von Jahr zu Jahr, während der Anteil für die Aktionäre steigt. Dieser Trend muss umgekehrt werden!

Neben einigen kurzfristig notwendigen Maßnahmen wie der Verlängerung des Sozialtarifs oder der Gewährung eines Energieschecks sind für die Arbeitnehmer strukturelle und langfristige Maßnahmen von Nöten.

Die erste Maßnahme sind bessere Löhne. Aber wie? Durch eine Reform des Lohnnormgesetzes, wie wir es seit 2017 fordern... und wie es die 74.000 Menschen verlangen, die bereits die Bürgerpetition unterzeichnet haben, wodurch diese Frage jetzt in der Kammer diskutiert werden muss. 74.000 Unterschriften reichen technisch gesehen aus, um die Lohnfrage auf die Tagesordnung der Kammer zu setzen, aber nicht, um einige Abgeordnete zu „beunruhigen“. Sie haben noch bis zum 31. März Zeit, Ihre Stimme zu erheben.

Aber warum warten? Unterschreiben Sie die Petition jetzt:
www.diecsc.be

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin