



**50 Jahre Kampf für ein
sozialeres Europa**
Seite 7

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Kaufkraftprämie nur für einen beschränkten Warenkorb

Seiten 4-5

Heute Delhaize und morgen?

Seite 6

Meldungen

Seiten 7-9

Dossier: 50 Jahre Kampf für ein sozialeres Europa

Seiten 10-11

Kampagne Interim United

Seite 12

Das Hauspersonal wird endlich durch das Gesetz geschützt

Seiten 13-15

CNE-INFO:

- Fahrt vorsichtig! Der Mangel an Pflegepersonal kann tödlich sein!
- Wie können Eltern Berufs- und Familienleben vereinbaren?

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Angela Mertes
Jochen Mettlen

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

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

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

Für jede Frage bezüglich Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,...) kontaktieren Sie unsere juristische Erstberatung per Telefon oder Mail:

Montags bis donnerstags

8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.30 Uhr bis 16 Uhr

Freitags 8.30 Uhr bis 12 Uhr

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

JURISTISCHER BEISTAND

Für jeden juristischen Beistand oder für eine laufende Akte kontaktieren Sie unseren juristischen 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

Sprechstunden: dienstags auf Termin
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

087/85 99 33 • grenzganger.luxemburg@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

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



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Kaufkraftprämie nur für einen beschränkten Warenkorb

Mit dem Gesetz über die Lohnnorm wurde den Beschäftigten im Privatsektor für 2023-2024 eine Nullrunde auferlegt. Es bleibt nur ein kleiner Spielraum in Form von Konsumschecks, die als „Kaufkraftprämie“ bezeichnet werden und die Nachfolge der Corona-Prämie antreten.

Mit diesen Konsumschecks sollte es möglich sein, praktisch alles und überall zu kaufen. Mit der Corona-Prämie war bereits außer Online-Einkäufen vieles möglich, bei der Kaufkraftprämie wurde auch diese Einschränkung aufgehoben. Der Staatsrat stellte sich daher die Frage, ob es einen Unterschied zwischen dieser Prämie und einem Lohn gibt, der frei ausgegeben werden kann. Obwohl diese Schecks in vielen Bereichen eingelöst werden können, müssen die ausstellenden Unternehmen (Edenred, Sodexo, Monizze) nun die strengen europäischen Vorschriften für Zahlungsdienste einhalten. Die Regierung sah sich daher gezwungen, den Warenkorb zu beschränken. Die Kaufkraftprämie wird nur den Kauf

von Produkten und Dienstleistungen ermöglichen, die auch mit Mahlzeitschecks und/oder Ökoschecks bezahlt werden können. Sie ist also auf Mahlzeiten und Fertiggerichte sowie die Liste umweltfreundlicher Produkte und Dienstleistungen des Nationalen Arbeitsrats beschränkt. Dabei handelt es sich um Produkte und Dienstleistungen für die nachhaltige Nutzung von Wasser und Energie, energiesparende Elektrogeräte, Bio-Produkte, nachhaltige Mobilität und Freizeitgestaltung, usw.

Die Liste der Produkte und Dienstleistungen, die mit Ökoschecks gekauft werden kann, ist auf folgender Webseite einsehbar: https://bit.ly/liste_ecocheques.

Die betreffenden Produkte können künftig auch online gekauft werden.



In der Praxis

Ansonsten wurde der Entwurf praktisch nicht angepasst:

- ✓ Für den Arbeitnehmer: Befreiung von Steuern und persönlichen Beiträgen.
- ✓ Umsetzung nur durch ein kollektives Arbeitsabkommen (KAA), außer wenn es keine Gewerkschaftsdelegation gibt, oder für Arbeitnehmer, für welche die KAA nicht gelten.
- ✓ Ein Sektorenabkommen gilt nur für Unternehmen, die 2022 hohe Gewinne erzielt haben, mit einem Höchstbetrag der Prämie von 500 Euro. Dieser kann bei außergewöhnlich hohen Gewinnen bis auf 750 Euro erhöht werden. Die Verhandlungsführer des KAA müssen selbst definieren, was unter „hohen oder außergewöhnlich hohen Gewinnen“ zu verstehen ist.
- ✓ Auf Unternehmensebene sind Prämien bis zu 750 Euro möglich, aber nur, wenn die Ergebnisse während der Krise (nicht unbedingt im Jahr 2022) gut waren. Die Parteien müssen selbst vereinbaren, was sie unter „guten Ergebnissen“ verstehen.
- ✓ Die Prämie kann nur im Jahr 2023 gewährt werden, und zwar vom 1. Juni bis spätestens 31. Dezember.
- ✓ Der Betrag muss spätestens bis zum 31. Dezember 2024 ausgegeben werden. Eine Verlängerung ist jedoch möglich. Das neue Reaktivierungsverfahren für Schecks, die nicht fristgerecht eingelöst werden, wird auch für die Kaufkraftprämie gelten. Im Entwurf war dies ursprünglich nicht vorgesehen.

Der Königliche Erlass über die Kaufkraftprämie wurde veröffentlicht. Jetzt muss nur noch die Genehmigung der gesetzlichen Grundlage durch das Parlament und der Königliche Erlass über die Lohnnorm von null Prozent abgewartet werden. Diese letzten Schritte sollten abgeschlossen sein, wenn Sie diese CSC-Info Ausgabe lesen.



Heute Delhaize und morgen?

Rund 25.000 Menschen demonstrierten am 22. Mai in den Straßen von Brüssel, um ihre Ablehnung des von Delhaize geänderten Geschäftsmodells zum Ausdruck zu bringen und um das Streikrecht zu verteidigen.

„Heute Delhaize, wer ist morgen dran?“. Dieser Slogan spiegelt die Angst vieler Beschäftigten wider, die erkannt haben, was im Fall Delhaize auf dem Spiel steht: verschleiertes Sozialdumping und eine starke Infragestellung des Streikrechts. 25.000 Menschen aus allen Sektoren folgten dem Aufruf der CSC, der FGTB und der CGSLB. Sie unterstützen den friedlichen und würdevollen Kampf der Delhaize-Mitarbeiter angesichts der Gefahr einer Normalisierung des Sozialdumpings, die sich durch die Praktiken der Geschäftsleitung von Delhaize andeutet. „Die Elite hat beschlossen, dass wir alle länger, härter und billiger arbeiten müssen“, klagte CSC-Präsident Marc Leemans vor einer dreifarbigen Menschenmenge. „Mit dieser Kundgebung zeigen wir, dass wir uns nicht einschüchtern lassen. Die Menschen haben Menschenrechte. Wir fordern Respekt für jeden Arbeitnehmer: einen angemessenen Lohn, eine angemessene Arbeit und das Recht zu demonstrieren! Bei Delhaize, bei TotalEnergies, bei allen Arbeitgebern.“

Widerstand gegen Franchisesystem

„Diesen Akt der Solidarität sind wir den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von Delhaize schuldig“, sagt Jordan Atanasov, Generalsekretär von Metea. „Das Wirtschaftssystem der Franchise zerstört die Grundlage des sozialen Zusammenhalts und der künftigen Arbeitsbedingungen dieser Arbeitnehmer. Wir müssen uns dagegen wehren und wachsam sein, damit sich dieses Wirtschaftsmodell in unserem Sektor nicht wiederholt.“

Albert Donkerwolke, Hauptdelegierter bei Colruyt Brüssel, war der gleichen Meinung: „Was meine Kollegen bei Delhaize erleben, ist inakzeptabel. Wir müssen sie unterstützen. Es ist wichtig für uns, hier zu sein, denn wenn der Wechsel zur Franchise von Delhaize umgesetzt wird, könnte sich das auch auf andere große Lebensmittelketten auswirken.“

Nirgendes Gerechtigkeit

Die Demonstration machte einen Umweg zum Justizpalast, an dessen Fassade ein riesiges Transparent mit der Aufschrift „Profits partout, justice nulle part“ (Überall Gewinne, nirgendes Gerechtigkeit) die Demonstranten und die Bevölkerung zum Boykott der Marke mit dem Löwen aufrief. Viele der anwesenden Arbeitnehmer waren auch dort, um ihr Demonstrations- und Streikrecht zu bekräftigen (siehe Kommentar auf S. 16). Dieses Recht wurde ernsthaft in Frage gestellt durch die Entgleisungen (Festnahme einer Delegierten mit Handschellen, Durchsuchung der Gewerkschafter, Eingreifen von Gerichtsvollziehern und Ordnungskräften...) und die Gerichtsentscheidungen, die das Handelsrecht über das Recht auf kollektive Aktionen stellen. Ein gefährlicher Präzedenzfall für die sozialen Bewegungen. Stéphane Daussaint, Nationalverantwortlicher Post und Telekommunikation bei der CSC Transcom, stellt fest: „Indem die Arbeitgeber den Weg über die Justiz gehen, nehmen sie uns das Recht, die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen. Die Arbeitgeberschaft setzt ihren Kampf, die Bedingungen für die Beschäftigten zugunsten der Aktionäre zu verschlechtern, fort. Die Gerichtsvollzieher sind zunehmend präsent, um Gewerkschaftsdelegierte und Mitglieder daran zu hindern, ihren Unmut zu äußern.“ Valérie Verdoodt, Delegierte der Gewerkschaft CSC Bau, Industrie und Energie (CSCBIE) in der Beschützenden Werkstätte Manufast, sagte: „Es ist wichtig, das Streikrecht zu behalten, um die vielen Probleme, die wir in unserer Branche haben, lösen zu können.“

Die Militanten der CSC LVO waren ebenfalls anwesend.



Der Kampf geht weiter

Patricia, eine der vielen anwesenden Beschäftigten von Delhaize, lobte diese Kundgebung: „Es ist herzerwärmend zu sehen, dass auch andere Sektoren an dieser Demonstration teilnehmen. Es geht um die Zukunft von uns allen. Diese Demo gibt uns die Kraft, den Kampf fortzusetzen.“ Diese Aussage untermauert die Analyse von Myriam Djegham, Nationalsekretärin für den kommerziellen Sektor bei der Angestelltengewerkschaft (CNE). „Die Arbeitnehmer sind kampfbereits. Es gibt ihnen Kraft zu spüren, dass alle Arbeitnehmer in anderen Sektoren sich solidarisch mit ihrem Kampf zeigen und sich dessen bewusst sind, dass das, was zurzeit bei Delhaize passiert, auch in anderen Unternehmen geschehen könnte.“ Die Gewerkschaftssekretärin schloss mit dem Satz „Der Kampf geht weiter!“, der keinen Zweifel an der Entschlossenheit der Delhaize-Mitarbeiter lässt.

Streik bei TotalEnergies



Die Militanten lehnten die Pläne von TotalEnergies lautstark ab.

Vor der nationalen Kundgebung versammelten sich Vertreter der Belegschaft von TotalEnergies vor dem Brüsseler Hauptsitz, um zu zeigen, dass sie mit den Plänen des multinationalen Unternehmens nicht einverstanden sind.

Nach mehreren außerordentlichen Betriebsratssitzungen kamen die Gewerkschaften CSCBIE, CNE und Setca zu dem Schluss, dass die Geschäftsleitung von TotalEnergies Marketing Belgium nicht die Absicht hat, irgendwelche Sozialklauseln im Rahmen der abrupten Beendigung des Netzes von Tankstellen, Karten und Supportfunktionen auszuhandeln.

Nachdem die Gewerkschaften wochenlang mit allen Mitteln versucht hatten, die Tür zum Dialog offen zu halten und die wenigen Garantien, von denen TotalEnergies und Couche-Tard sprachen, rechtlich zu konkretisieren, erhielten sie eine vernichtende Antwort: „Wir sind kein Unternehmen, das mit kollektiven Arbeitsabkommen funktioniert.“ Für die Arbeitnehmervertreter enthüllt

diese Aussage das wahre Gesicht von TotalEnergies: ein Unternehmen, das nicht an die Konzertierung glaubt und dem Trend zu direkten Angriffen auf unser Modell des Sozialdialogs im Handel, in der Industrie, im Dienstleistungssektor und in anderen Sektoren folgt. „TotalEnergies entledigt sich seines Netzwerks und eines erheblichen Teils seines Personals und ist nicht bereit, irgendwelche Garantien zu bieten“, bedauert Bart Deceukelier, Regionalsekretär der CSCBIE. „Ein in Stein gemeißeltes Handelsabkommen mit einer Laufzeit von nicht weniger als fünf Jahren sichert die eigenen Interessen von TotalEnergies, aber für seine Mitarbeiter gibt es nur vage Versprechungen, die auf ein Jahr begrenzt sind.“

In Gemeinschaftsfront hatten die Gewerkschaftsvertreter die Beschäftigten von TotalEnergies dazu aufgerufen, am Montag, den 22. Mai zu streiken. Eine Delegation von rund 50 Militanten versammelte sich vor dem Hauptsitz von TotalEnergies, um ihre Ablehnung dieses Vorhabens zum Ausdruck zu bringen. Danach schlossen sie sich der Kundgebung zur Unterstützung von Delhaize an.

Ann Vermorgen als neue CSC-Präsidentin vorgeschlagen



Nach einer umfassenden Konsultation wird Ann Vermorgen dem Generalrat der CSC, der am 20. Juni zusammentreten wird, als Nachfolgerin von Marc Leemans vorgeschlagen.

Ann Vermorgen (58) stammt aus Hamme, wohnt aber seit langem in Gent. Sie ist ausgebildete Sozialarbeiterin und seit vielen Jahren in der Christlichen Arbeiterbewegung (CAB) aktiv. Ihr Engagement begann in der flämischen Christlichen Arbeiterjugend (CAJ). Ihre größte Inspirationsquelle ist das Motto von Joseph Cardijn „Sehen – urteilen – handeln“, das sie sich zu eigen gemacht hat.

1996 wurde Ann Vermorgen Gewerkschaftssekretärin der CSC Öffentliche Dienste. Diese Funktion übte sie aus, bis sie 2008 Nationalsekretärin der CSC wurde.

Als Nationalsekretärin ist Ann Vermorgen Mitglied des Tagesbüros der CSC. Neben diesem Tagesgeschäft ist sie vor allem für die flämische CSC zuständig. In dieser Funktion vertritt sie die CSC im SERV (Sozial- und Wirtschaftsrat für Flandern), dessen Vorsitzende sie mehrfach war.

Bis zum 20. Juni wird die CSC keine Einzelheiten bekannt geben und sich nicht zum Vorsitzwechsel äußern.



EU-Gesetz Sorgfaltspflicht: Abstimmung am 1. Juni

Mehrfach haben wir über das EU-Gesetz zur Sorgfaltspflicht für Unternehmen berichtet. Bei diesem Gesetz geht es um Arbeitnehmerrechte, Klimaschutzpflichten, Abdeckung der gesamten Lieferkette oder Umkehr der Beweislast, um Opfern den Zugang zu erleichtern. Am 1. Juni findet die Abstimmung im Europäischen Parlament statt. „Wir gehen davon aus, dass der Text so verabschiedet wird, wie er im EU-Rechtsausschuss (JURI) ausgehandelt worden ist. Deshalb auch die Wichtigkeit des JURI und Parlamentariern wie Pascal Arimont, die im Rechtsausschuss sitzen“, erklärt Thomas Miessen, Europaverantwortlicher im internationalen Dienst der CSC. Gewerkschaften und NGOs hatten Pascal Arimont in den letzten Monaten mehrfach auf die Wichtigkeit des Gesetzes aufmerksam gemacht, u.a. bei einer Aktion Mitte April in Eupen.

Stellenangebot

**Wir suchen einen zweisprachigen
Mitarbeiter (m/w/d)
für den Arbeitslosendienst.**

Interessiert?

**Senden Sie Ihr Bewerbungsschreiben und Ihren Lebenslauf
spätestens bis zum 25. Juni 2023 an Géraldine Bauduin:**

CSCOPWALLON.RH@acv-csc.be

Die vollständige Anzeige finden Sie hier:





50 Jahre Kampf für ein sozialeres Europa



Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) wird 50 Jahre alt. Fünf Jahrzehnte Engagement im Dienste des sozialen Fortschritts und mit dem Ziel, der Stimme der europäischen Arbeitnehmer Gehör zu verschaffen. Rückblick auf die Geschichte und die Rolle des EGB bei der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen gegenüber den Institutionen der Europäischen Union.

1957 wurde mit der Unterzeichnung des Vertrags von Rom die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft gegründet. Seitdem wurde zwar das große Segel des europäischen Schiffes gehisst, um einen Binnenmarkt für Waren und Dienstleistungen zu entwickeln, doch das soziale Europa tut sich schwer. In der Präambel des Vertrags wurde zwar die „ständige Verbesserung der Lebens- und Beschäftigungsbedin-

gungen ihrer Völker“ als wesentliches Ziel genannt, das u.a. durch die Beseitigung von Hindernissen für den wirtschaftlichen Austausch in Europa verfolgt werden sollte. Aber der Vertrag gibt den EU-Institutionen nur sehr wenige Befugnisse, um eine Sozialpolitik zu entwickeln. Der europäische Gesetzgeber kann jedoch Mindestvorschriften im sozialen Bereich festlegen, und auf europäischer Ebene kann sich ein sozialer Dialog entwickeln. Auf genau dieser Ebene kommt der EGB zum Zug: Er soll sicherstellen, dass die EU nicht nur ein Binnenmarkt ist, sondern auch das Wohlergehen der Arbeitnehmer und ihrer Familien fördert.

erreicht. „Die Entwicklungen im europäischen Einigungswerk sind sicherlich nicht das, wovon der EGB bei seiner Gründung geträumt hat“, erklärt Christophe Degryse, Forscher am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI). „Von Anfang an gab es eine enorme Enttäuschung in Bezug auf das europäische Projekt. Der EGB glaubte, dass Europa ein Instrument zur Regulierung oder sogar zum Kampf gegen den ungezügelter Kapitalismus sein würde. Aber nach der Ölkrise wurde Europa viel liberaler und deregulierender.“

In den fünfzig Jahren seines Bestehens hat das Verhältnis zwischen dem EGB und den europäischen Institutionen eine Achterbahnfahrt zwischen Begeisterung und Misstrauen erlebt. „Nach einer sehr schwierigen Zeit Ende der 1970er Jahre gab es eine ‚Liebesgeschichte‘ zwischen den europäischen Gewerkschaften und Jacques Delors, dem Präsidenten der



Der EGB vertritt

- die Stimme von 45 Millionen Arbeitnehmern;
- 90 nationale Gewerkschaftsbünde aus 38 Ländern;
- 10 europäische sektorielle Gewerkschaftsverbände.

Enttäuschungen und Hoffnungen

Seit 1973 segelt der EGB zwischen Windstille, Stürmen und manchmal auch Aufwind, damit dieser soziale Horizont endlich festen Boden

Kommission (1985-1995). Sie ermöglichte wichtige Fortschritte, wie die Einführung eines sozialen Dialogs auf europäischer Ebene.“

Dieser Dialog und die damit verbundenen Tarifverhandlungen waren unter der Präsidentschaft von José Manuel Barroso (2004-2014) im Zuge der Finanzkrise von 2008 und der Sparpolitik gefährdet. Für den Forscher „war dies eine Zeit, in der sich der EGB sehr stark der Richtung, die das europäische Einigungswerk nahm, widersetzte.“



**DEMOKRATIE,
RECHTSSTAAT,
ACHTUNG DER
MENSCHENRECHTE,
UMWELTNORMEN -
DAS IST DIE ZUKUNFT.**

Die Präsidentschaften von Jean-Claude Juncker (2014-2019) und Ursula Von der Leyen (2019-jetzt) haben wieder etwas sozialen Wind in die europäischen Segel gebracht. „Es ist die Arbeit am sozialen Dialog, sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene, die den Unterschied macht“, sagt Karin Debroey, Mitarbeiterin von CSC International.



Bedeutende Fortschritte

In den letzten Jahren hat das politische Plädoyer des EGB bei den drei EU-Institutionen (Parlament, Kommission und Rat) zu bedeutenden Fortschritten im Bereich des Sozialrechts geführt. Es wurden neue Richtlinien in Bezug auf Mindestlohn und Lohntransparenz oder auch zur Transparenz und Vorhersehbarkeit der Arbeitsbedingungen verabschiedet. Zurzeit wird eine Richtlinie über

den Schutz von Plattformarbeitenden diskutiert. Es wird auch viel Arbeit in Bezug auf die Sorgfaltspflicht geleistet, damit die Unternehmen die Menschenrechte, das Arbeitsrecht und den „Green Deal“ zu den Umweltnormen einhalten. Außerdem wurden Empfehlungen zu kollektiven Verhandlungen für Selbstständige ausgearbeitet. Ist der Weg zum sozialen Horizont in Europa endlich und dauerhaft frei? Karin Debroey: „Im EGB gibt es Befürchtungen, dass diese soziale Wende zu Ende gehen könnte. Die Welt verändert sich auf geostrategischer Ebene (Krieg in der Ukraine, Aufstieg Chinas...). Wir müssen wachsam bleiben, damit die europäischen Instanzen in dieser Dynamik des Dialogs bleiben.“

Drohende Stürme

Die neuen Arbeitsformen, die sich dem klassischen Gewerkschaftsschema weitgehend entziehen, stellen eine Bedrohung für die Arbeitnehmerrechte dar. „Es entstehen neue Unternehmensmodelle, die sich meiner Meinung nach vom Geschäftsmodell der Drogenhändler inspirieren: eine kleine Versorgungs- und Koordinierungszelle wälzt alle Risiken auf die Arbeiter ab und streicht gleichzeitig die Gewinne ein“, analysiert Christophe Degryse. „Ist das nicht die Form der Uberisierung, die Delhaize versucht durchzusetzen? Diese Veränderung des Modells in ganz Europa wirft die Frage auf, wie die Gewerkschaften darauf reagieren und ihre Aktionen und ihre Präsenz in diesen neuen Arbeitsformen neu strukturieren können. Ich denke, das wird die Herausforderung der Zukunft sein.“

Die Tätigkeitsbereiche des EGB

Für Christophe Degryse ist die Arbeit des EGB um vier große Pole gegliedert, deren Gleichgewicht sich im Laufe der Jahre ändert:

1. Die Strukturierung der Solidarität verleiht der Gewerkschaftsbewegung auf europäischer Ebene Gewicht. Anfang der 1970er Jahre gab es keine einheitliche europäische Gewerkschaftsstimme. Daher musste die Solidarität zwischen den sozialistischen, christlichen und kommunistischen europäischen Gewerkschaften strukturiert und organisiert werden. Dies ist ein kontinuierlicher Prozess: 2022 traten beispielsweise zwei ukrainische Gewerkschaften dem EGB bei.

2. Die europäische Mobilisierung durch europaweite Kampagnen und Aktionen. In den 1980er und 1990er Jahren mobilisierten europäische Demonstrationen in verschiedenen Städten manchmal mehr als eine Million Menschen. Heute sind es deutlich weniger.

3. Die Verhandlung. Der strukturierte Sozialdialog wurde dank Jacques Delors mit dem Inkrafttreten des Vertrags von Maastricht im Jahr 1992 eingeleitet. Dadurch konnten bedeutende Fortschritte erzielt werden. In den letzten Jahren ist der Wille der Europäischen Kommission zu beobachten, diesem sozialen Dialog wieder mehr Leben einzuhauchen.

4. Das politische Lobbying zielt darauf ab, die EU-Politik so zu verändern, dass sie für die Arbeitnehmer vorteilhafter wird (z.B. im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz). Die Akteure des EGB werden von den politischen Entscheidungsträgern legitim anerkannt. Ihre Einflussmöglichkeiten hängen jedoch vom Umfeld und den politischen Präferenzen der Regierungen ab.



Karin Debroey fügt hinzu: „Nur in Europa gibt es ein Modell mit einer gewissen sozialen Dimension. Demokratie, Rechtsstaat, Achtung der Menschenrechte, Umweltnormen - das ist die Zukunft.“ Diese Zukunft umfasst also den Kampf gegen den angeblich sozialen Diskurs der extremen Rechten, aber auch die Internationalisierung des europäischen Modells. „Wenn uns das nicht gelingt, wird

es eine Doppelmoral geben, und wir laufen Gefahr, nicht mehr von diesem Modell profitieren zu können. Den sozialen Kriterien muss wieder die gleiche Bedeutung zukommen wie den wirtschaftlichen und finanziellen Aspekten. Um einen gerechten Übergang zu ermöglichen, muss eine soziale Dimension in den Investitionsansatz integriert werden.“

Die CSC im EGB

Auf europäischer Ebene arbeiten und agieren die drei belgischen Gewerkschaften viel zusammen, um gemeinsame Positionen zu vertreten. Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC, vertritt unsere Gewerkschaft in diesen Instanzen. Etwa zwanzig ständige Ausschüsse, an denen Delegierte der CSC teilnehmen, befassen sich mit verschiedenen Themen: Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt, Sozialschutz, Handel, Migration usw. Für die CSC haben alle Themen eine europäische Dimension, und daher vertreten die nationalen Verantwortlichen für diese Themen die CSC in diesen Ausschüssen auf beruflicher und überberuflicher Ebene.

Zu diesen Gremien kommen noch die sektoralen Instanzen hinzu. Jeder Sektor hat seinen eigenen Verband und seine eigenen Vertretungen: EFBH für die Bau- und Holzarbeiter, IndustriALL für die Industrie und die Metallindustrie usw. Die Berufszentralen sind auch stark in den sozialen Dialog auf europäischer Ebene eingebunden. Diese Arbeit ist in einigen vollständig internationalisierten Sektoren wie dem Transportwesen besonders wichtig.

Die vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) durchgeführte Forschungsarbeit ist eine wichtige Informationsquelle für die CSC. Sie ermöglicht es, die Situation in Belgien mit der in anderen europäischen Ländern zu vergleichen, z.B. in Bezug auf Mindestlöhne oder Kollektivverhandlungen.

Der EGB organisiert europäische Demonstrationen, wie hier im Jahr 2017 für ein sozialeres Europa.



© Guy Puttemans

Fahrplan

Ein gerechter Übergang, Löhne, Plattformarbeitende, Kampf gegen Rechtsextremismus: In den kommenden Monaten werden viele Themen auf der Agenda der europäischen Gewerkschafter stehen. Diese Themen stehen auch auf der Tagesordnung des 15. EGB-Kongresses, der Ende Mai 2023 in Berlin stattfindet. Dies ist eine Gelegenheit für die europäische Gewerkschaftsbewegung, ihren neuen Fahrplan auszuarbeiten und allen Widrigkeiten zum Trotz weiterhin die europäische Geschichte der Arbeitswelt zu schreiben.

Beeinflussung europäischer Entscheidungen

Der EGB arbeitet mit den europäischen Institutionen zusammen, um die europäische Gesetzgebung und Politik in die richtige Richtung zu lenken.

Europäischer Rat: Der EGB nimmt am Dreiparteien-Sozialgipfel teil. An diesem Gipfel nehmen die europäischen Sozialpartner, die Staats- und Regierungschefs der amtierenden und der beiden folgenden Ratspräsidentenschaften sowie die Kommission teil. Für die Gewerkschaften ist dies eine Möglichkeit, sich auf der höchsten Entscheidungsebene Gehör zu verschaffen.

Europäische Kommission: Laut EU-Vertrag ist die Kommission verpflichtet, die europäischen Sozialpartner zu allen Vorschlägen im Bereich der Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu konsultieren.

Europäisches Parlament: Der EGB unterhält Kontakte zu Parlamentariern aus nahezu allen politischen Bereichen.

Der EGB koordiniert auch die Beteiligung der Gewerkschaften an verschiedenen beratenden Gremien, wie dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss.

Quelle: Etuc.org

ÄHM, IST DAS LEGAL?

Alles, was die Interimagentur Ihnen nicht sagt

Unter dem Motto „Ähm, ist das legal? Alles, was die Interimagentur Ihnen nicht sagt“ hat Interim United der CSC eine umfassende Informations- und Sensibilisierungskampagne lanciert, die sich an Interimer (Leiharbeiternehmer) richtet.



Laut Gesetz genießen Leiharbeiternehmer dieselben Rechte und denselben sozialen Schutz wie fest angestellte Arbeitnehmer. In der Praxis greifen die Arbeitgeber jedoch häufig auf organisierte Taktiken und Praktiken zurück, um diese Rechte zu missachten und sogar zu umgehen.

Darüber hinaus werden diese Taktiken und Praktiken ohne zu zögern immer mehr angewendet. Außerdem scheint es kaum jemanden zu stören, dass sie unserer sozialen Sicherheit und den Interimern schaden. Trotz des Arbeitskräftemangels bleiben Leiharbeiternehmer viel zu lange in einem Kreislauf aufeinanderfolgender Kurzzeitverträge stecken, ohne Aussicht auf einen festen Arbeitsvertrag. Sie verdienen weniger als fest angestellte Arbeitnehmer, ihnen werden viele Rechte vorenthalten und für sie ist das Risiko eines Arbeitsunfalls doppelt so hoch.

Die CSC reicht dem Verband Federgon, der die Leiharbeitsfirmen vertritt, die Hand und ruft dazu auf, der Flexibilität der Leiharbeitsverträge und der Aushöhlung des Statuts ein Ende zu bereiten.

Einige Beispiele aus den häufigsten Beschwerden und schlechten Praktiken:

Falsche Lohnzahlung

Drei Viertel der Dossiers (75 %), die die CSC gegen Interimfirmen erstellt, betreffen Fehler bei der Lohnzahlung. In 22 % der Fälle wurde der garantierte Lohn im Krankheitsfall nicht bzw. nicht richtig gezahlt! Stundenlöhne, Feiertage und Prämien aller Art führen zu oft zu Lohnrückständen.

Vertragskündigung bei Krankmeldung

Interimfirmen scheuen sich nicht einmal mehr, einen neuen Vertrag zu kündigen - manchmal sogar schriftlich (!) - oder keinen neuen Vertrag anzubieten, nachdem sich ein Arbeitnehmer krank gemeldet hat. Diese Leiharbeitsfirmen scheint es kaum zu stören, dass der Leiharbeiternehmer im Rahmen aufeinanderfolgender Verträge schon lange bei derselben Interimagentur (und oft bei demselben Nutzerunternehmen) arbeitet.

Wegfall der angesammelten

Betriebszugehörigkeit

Bestimmte Lohn- und soziale Vorteile hängen mit der Entwicklung der Betriebszugehörigkeit (auch Dienstalter genannt) zusammen. Dies gilt insbesondere für den Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die Bezahlung eines Feiertags nach Vertragsende, Mahlzeitschecks, Prämien oder die Höchstdauer der Beschäftigung im Rahmen von Interimverträgen. In der Regel erfüllen auch Leiharbeiternehmer die erforderlichen Dienstalterskriterien, da sie über längere Zeiträume im Rahmen von wöchentlichen Interimverträgen beschäftigt werden. Allerdings reicht es aus, wenn sie nur einmal für mehr als eine Woche Urlaub (auf den sie wie jeder andere Arbeitnehmer Anspruch haben) abwesend sind, um die angesammelte Betriebszugehörigkeit zunichte zu machen. Bis auf weiteres verpflichtet nämlich kein Gesetz eine Interimfirma, einen Leiharbeiternehmer, der ein paar Tage gesetzlichen Urlaub nehmen möchte, unter Vertrag zu halten.



Kein Vertrag während des Jahresurlaubs

Abgesehen von der oben genannten Problematik der Entwicklung der Betriebszugehörigkeit ist ein Beschäftigter mit Interimvertrag oftmals schlechter gestellt als sein unbefristet beschäftigter Kollege, was den Aufbau von Jahresurlaubsansprüchen betrifft. Dies liegt daran, dass sein Jahresurlaub häufig in Zeiten fällt, in denen er keinen Vertrag hat. Dies führt dazu, dass er im nächsten Jahr weniger Urlaubsansprüche hat.

Einseitige Beendigung von Verträgen

Auch wenn Leiharbeitnehmer sehr häufig im Rahmen von Tages- oder Wochenverträgen mit kurzer Laufzeit beschäftigt werden, beendet der Arbeitgeber (Interimagentur) einseitig diese Zeitverträge, ohne seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen, d.h. für die verbleibenden Tage den Lohn zu zahlen oder eine alternative Aufgabe anzubieten. In solchen Fällen wird der Leiharbeitnehmer arbeitslos, was zusätzliche Kosten verursacht, welche die Interimagentur auf die Sozialversicherung abwälzt.

Vertrag mit „fester Option“

Viele Interimfirmen bieten Verträge mit „fester Option“ an, doch oft sind diese nur ein Verkaufstrick: Zwar wirbt die Interimagentur damit, aber in den Verträgen wird man keinen Hinweis auf Festeinstellung finden. Daher hat der Leiharbeitnehmer kein Argument in der Hand, um einen festen Vertrag zu fordern. Nach der Arbeitswoche hat er nicht die geringste Arbeitsplatzsicherheit. In der Praxis führt diese Situation bei den betroffenen Interimern zu großer Frustration und Unverständnis. Bei der Nutzung von Leiharbeit gibt es aber die Möglichkeit, die Begründung „Eingliederung“ anzugeben, die einen rechtlichen Rahmen für den Übergang zu einem festen Arbeitsvertrag bietet. Doch in der Praxis wird diese nur selten genutzt.



Beschäftigung für zu lange Zeiträume mit aufeinanderfolgenden Verträgen

Auch wenn die Regelungen und Gesetze eine Reihe von Bestimmungen über die Höchstdauer der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern enthalten, sind diese Zeiträume in der Praxis zu lang und bieten keine Aussicht auf einen festen Vertrag. Die CSC ist der Auffassung, dass Klarheit, Transparenz und Verträge, die an die Dauer der tatsächlichen Beschäftigung angepasst sind, das absolute Minimum sind.

Bürgerliche Abwesenheit

Interimer können sich schon glücklich schätzen, wenn sie sich auf die Gesetze über die bürgerlichen Abwesenheiten berufen können... Sie beantragen nur selten die Anwendung dieser Bestimmungen, da sie befürchten, dass ihnen keine neuen Verträge mehr angeboten werden.



Das Hauspersonal wird endlich durch das Gesetz geschützt

Das Hauspersonal ist nun bei Arbeitsunfällen abgesichert.



© Shutterstock

Hausangestellte fallen nun unter das Gesetz über das Wohlbefinden. Ein langwieriger Kampf geht damit zu Ende.

2011 wurde von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ein Abkommen zum besseren Schutz von Hausangestellten ausgearbeitet. Die belgische Regierung ratifizierte es 2015, doch erst am 15. Mai 2023 wurden alle Bestimmungen dieses internationalen Abkommens in einem königlichen Erlass umgesetzt.

Bis zu diesem Zeitpunkt „fielen diese Arbeitnehmer also nicht unter diese Gesetzgebung zum Wohlbefinden. Daher hatten sie auch keinen Schutz in puncto Wohlbefinden und Gesundheit am Arbeitsplatz. Glücklicherweise gehört diese Situation jetzt der Vergangenheit an“, sagt Kris Van Eyck, Experte für Wohlbefinden am Arbeitsplatz bei der CSC. „Arbeitgeber, die Hauspersonal beschäftigen, sind jetzt verpflichtet, sich einem externen Präventionsdienst anzuschließen. Das ist einer der wichtigsten Fortschritte“, fährt er fort. „Die Arbeitnehmer haben damit Zugang zu einem externen Arbeitsmediziner, den sie spontan auf-

suchen können, ohne ihren Arbeitgeber darüber informieren zu müssen. Dies war für uns ein äußerst wichtiger Punkt, da den Hausangestellten so eine externe und unabhängige Kontaktperson zur Verfügung steht, wodurch mögliche Exzesse oder Missbräuche schneller und einfacher gemeldet werden können. Bei Dienstantritt müssen alle Hausangestellten ein Dokument erhalten, in dem die Risiken für Sicherheit und Gesundheit, die Maßnahmen zur Beseitigung dieser Risiken sowie die Rechte, die sie im Rahmen der Gesundheitsüberwachung haben, aufgeführt sind.“

Die Früchte von mehr als 20 Jahren Arbeit

Pia Stalpaert, Vorsitzende der CSC Nahrung & Dienste, nahm 2010 an den Verhandlungen zur Verbesserung der Situation des Hauspersonals teil: „Wir haben mindestens 20 Jahre daran gearbeitet, die Situation von Hausan-

gestellten zu verbessern. Wir freuen uns natürlich, dass wir endlich die Früchte dieser Arbeit ernten können, aber alle Probleme sind noch nicht gelöst. Diese Zielgruppe ist besonders verletzlich und schwer zu erreichen, da die Arbeit in einem privaten, zwischenmenschlichen Rahmen stattfindet. Die neuen Vorschriften und die KAA räumen diesen Arbeitnehmern viele Rechte ein, aber oft wissen sie es nicht. Die größte Herausforderung besteht darin, sie über ihre Rechte zu informieren und davon zu überzeugen, diese auch zu nutzen.“

Keine genauen Zahlen

Es gibt immer noch keine genauen Zahlen darüber, wie viele Menschen in unserem Land als Hauspersonal beschäftigt sind. „Den Daten des Landesamtes für Soziale Sicherheit zufolge sind etwa 2.000 Arbeitnehmer offiziell unter diesem Statut beschäftigt, aber wir vermuten, dass es viel mehr sind. Tatsächlich arbeiten viele Menschen ohne Papiere oder ohne Arbeitsvertrag als Hausangestellte“, fährt Kris Van Eyck fort.

2.000

Das ist die offizielle Anzahl von Hausangestellten.

„Um diese Zielgruppe besser zu erreichen, arbeitet die CSC seit Jahren mit der Organisation Fairwork⁽¹⁾ zusammen, die aktiv nach Hausangestellten sucht und versucht, sie einzubinden und ihnen zu helfen“, erklärt Pia Stalpaert. „Jede Person, die einen Arbeitsunfall erleidet, ist versichert, auch wenn sie keinen gültigen Arbeitsvertrag hat. Der Arbeitgeber muss die Kosten tragen.“

(1) Fairwork Belgium ist eine Organisation, die die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern ohne Aufenthaltserlaubnis oder in einer prekären Aufenthaltssituation verbessern möchte. www.fairworkbelgium.be

Fahrt vorsichtig! Der Mangel an Pflegepersonal kann tödlich sein!

Die CNE führte kürzlich eine Sensibilisierungsaktion durch, um den Mangel an Pflegekräften anzuprangern. Militanten der CNE verteilten Flugblätter auf den Parkplätzen der ostbelgischen Krankenhäuser und in den Zentren von Sankt Vith und Eupen.

Mit dieser Kampagne wollten sie die Bevölkerung für die katastrophalen Folgen des chronischen Personalmangels im Gesundheitswesen sensibilisieren: Schließung von Krankenhausbetten und Pflegeheimen; Wartelisten, die länger werden und Pflege, die immer mehr beschleunigt und entmenslicht wird. Diese Elemente gefährden die Qualität unserer Gesundheitsversorgung, und die Situation droht sich weiter zu verschlechtern, wenn nicht schnell gehandelt wird! Es geht nicht nur um Arbeitsplätze, sondern um das Gesundheitswesen an sich.

Alle sind betroffen: Personal, Patienten und Angehörige. Aufgrund von Personalmangel kann eine ausreichende und qualitativ hochwertige Pflege nicht mehr gewährleistet werden. Diese Kampagne stellt die Frage, die sich alle im Gesundheitswesen Tätigen jeden Tag stellen: „Wer wird Sie morgen pflegen?“




FAHRT VORSICHTIG!

**Der Mangel an
Pflegepersonal
kann tödlich sein!!!!**

Die Aktion ist auch ein Aufruf zur Mobilisierung für die nationale Kundgebung am 13. Juni in Brüssel, um von den Regierungen dringende Maßnahmen zu fordern, um diese Berufe haltbar und attraktiv zu machen. Die Gewerkschaften fordern ein ehrgeiziges Budget für alle Arbeitnehmer und ein solides Sozialabkommen. Ein Forderungskatalog wurde eingereicht. Er zielt darauf ab, den Teufelskreis aus Personalmangel, schlechten Arbeitsbedingungen und dem Verlust der Attraktivität der Gesundheitsberufe zu stoppen. Der Forderungskatalog enthält eine Reihe von Maßnahmen in folgenden Bereichen:

- ✗ Verringerung der Arbeitsbelastung
- ✗ Verbesserung der Entlohnung
- ✗ Vereinbarkeit von Sozialleben und Arbeitsleben
- ✗ Karriereende
- ✗ Respekt und Berücksichtigung des Personals bei den Herausforderungen des Sektors.

2024 ist ein Wahljahr. Jetzt ist die Zeit für den Abschluss eines Sozialabkommens.

Im Jahr 2025 wird es zu spät sein!

Wie können Eltern Berufs- und Familienleben vereinbaren?

Das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben ist und bleibt eine große Herausforderung für viele Beschäftigte mit Familienpflichten¹. Diese Herausforderung lastet jedoch viel stärker auf Frauen. Den Zahlen des belgischen Statistikamtes Statbel zufolge waren im Jahr 2021 42 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen, im Gegensatz zu 11,6 % Männer. Hinsichtlich der Beweggründe für die Teilzeitarbeit zeigt der Bericht von Statbel über das Lohngefälle im Jahr 2021, dass die Betreuung von Kindern oder anderen pflegebedürftigen Personen viel öfter von Frauen (45 %) als von Männern (28 %) angeführt wird. Es gibt jedoch Urlaubsregelungen, die auch den Männern zur Verfügung stehen!

Nehmen wir als erstes den Geburtsurlaub, der früher „Vaterschaftsurlaub“ genannt wurde. Er erlaubt den Vätern, anlässlich der Geburt ihres Kindes 20 Tage Urlaub zu nehmen, und zwar in den vier Monaten nach der Geburt. Während der ersten drei Tage des Geburtsurlaubs zahlt der Arbeitgeber den Lohn. Für die restlichen 17 Tage erhält der Arbeitnehmer keinen Lohn, aber eine Zulage seiner Krankenkasse, die 82 % seines Bruttolageslohnes entspricht (mit einer Obergrenze von 170 Euro/Tag). Aber da dieser Urlaub im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub nicht zwingend ist, nehmen viele Arbeitnehmer ihn unter dem Druck ihres Arbeitgebers oder wegen anderer Faktoren nicht (ganz).

Für Adoptiveltern und Personen, die im Rahmen einer Pflegeelternschaft ein Kind mindestens 6 Monate aufnehmen, gibt es den Adoptions- bzw. Aufnahmeurlaub. Er ermöglicht es, der Arbeit 6 Wochen fernzubleiben, wenn man ein minderjähriges Kind in die Familie aufnimmt. Dieser Urlaub muss innerhalb von 2 Monaten (Adoption) oder 12 Monaten (Pflegeelternschaft) nach der Eintragung des Kindes als Familienmitglied des Arbeitnehmers im Bevölkerungsregister beginnen. Die ersten drei Tage werden normal vom Arbeitgeber vergütet. Für den restlichen Urlaub erhält der Arbeitnehmer unter den gleichen Bedingungen wie für den Geburtsurlaub eine Zulage seiner Krankenkasse.

Neben der Geburt oder der Aufnahme eines Kindes in der Familie bietet die belgische Rechtsordnung noch zwei Formeln an, die einem Arbeitnehmer ermöglichen, sich um eine andere Person zu kümmern: den thematischen Urlaub und den Zeitkredit mit Begründung.

THEMATISCHER URLAUB

Der thematische Urlaub ist eine Form der Unterbrechung (Aussetzung) oder Reduzierung (Übergang zur Teilzeit) der Arbeitszeit. Es gibt vier thematische Urlaube: den Elternurlaub, den Urlaub für medizinische Unterstützung, den Urlaub für Palliativpflege und den Urlaub für nahestehende Hilfspersonen.

Der Elternurlaub ermöglicht es, die Arbeit 4 Monate lang komplett einzustellen, 8 Wochen lang auf Halbzeit, 20 Monate lang auf 4/5 oder 40 Monate lang um 1/10 zu reduzieren, um sich um ein Kind bis zum Alter von 12 Jahren (21 Jahren bei einer Behinderung) zu kümmern. Während der Aussetzung oder Reduzierung der Arbeit wird der vom Arbeitgeber gezahlte Lohn entsprechend ausgesetzt bzw. gekürzt. Der Arbeitnehmer erhält jedoch eine Zulage zu Lasten des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA). Jedes Kind gibt Anspruch auf einen neuen Elternurlaub. Obschon diese Urlaubsform beiden Eltern teilen offensteht und die Dauer des Elternurlaubs sich in keiner Weise auf die gesetzliche Rente auswirkt, stellt man fest, dass er in sehr unterschiedlichem Maße von Frauen und Männern

in Anspruch genommen wird. So haben im Jahr 2022 nur 30.402 Männer einen Elternurlaub genommen, während es 55.908 Frauen waren, was 35 % Männern im Vergleich zu 65 % Frauen entspricht.

ZEITKREDIT

Wie der thematische Urlaub ermöglicht auch der Zeitkredit, seine Arbeit vorübergehend auszusetzen oder seine Arbeitszeit aus einem der sechs in der Regelung vorgesehenen Gründen zu reduzieren. Im Rahmen des Zeitkredits zur Kinderbetreuung kann der Arbeitnehmer seine Arbeit für ein Kind unter 5 Jahren ganz unterbrechen oder für ein Kind unter 8 Jahren auf Halbzeit oder 4/5 reduzieren. Auch in diesem Fall zahlt das LfA eine Zulage, um den Lohnverlust auszugleichen. Diese Zulage ist jedoch niedriger als beim Elternurlaub und im Gegensatz zum Elternurlaub hat man keinen Anspruch auf Zeitkredit für jedes Kind. Die Höchstdauer des Zeitkredits mit Zulagen für die Betreuung von Kindern unter 5 bzw. 8 Jahren ist auf 48 Monate (4 Jahre) für die gesamte Laufbahn begrenzt. Bei der Nutzung des Zeitkredits zur Kinderbetreuung ist die Diskrepanz zwischen Frauen und Männern noch größer als beim Elternurlaub: 2022 waren es nur 5.274 Männer im Vergleich zu 22.830 Frauen, was 19 % Männern und 81 % Frauen entspricht.

Auf Anregung Europas wurde der Schutz von Beschäftigten, die diese verschiedenen Urlaubsformen in Anspruch nehmen, durch ein Gesetz verstärkt, das



am 19. Januar 2023 in Kraft trat². Dieses Gesetz will verhindern, dass Arbeitnehmer davon abgeschreckt werden, die verschiedenen Urlaubsformen effektiv zu nutzen.

Das Gesetz sieht künftig vor, dass der/die Beschäftigte nach der Mutterschaftsruhe, nach dem Geburts-, Adoptions- bzw. Aufnahmeurlaub oder nach einem anderen Urlaub im Rahmen der Familienpflichten (wie thematischer Urlaub oder Zeitkredit) das Recht hat, an denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit nicht weniger günstigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zurückzukehren. Der/die Beschäftigte muss überdies von allen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen profitieren, die in der Zwischenzeit eventuell eingeführt wurden. Außerdem müssen die Ansprüche, die bereits erworben wurden bzw. zurzeit erworben werden, bis zum Ende des Urlaubs erhalten bleiben. Jedes Opfer einer Verletzung dieser Rechte kann Anspruch auf eine Pauschalentschädigung erheben, die sechs Bruttomonatslöhnen entspricht. Dank dieser Gesetzesände-

rung kann ein Arbeitnehmer eine Entschädigung fordern, wenn er nach der Inanspruchnahme eines Urlaubs nicht an seinen ursprünglichen oder in Ermangelung dessen an einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren kann.

SCHIZOPHRENIE

Eine andere Gesetzesänderung bezieht sich auf die Kumulierung der Entschädigung in Höhe von sechs Monatslöhnen mit der Schutzentschädigung bei einer Entlassung. Wird eine Person entlassen, weil sie einen Mutterschafts-, Geburts-, Adoptions-, Aufnahme- oder Elternurlaub bzw. einen Zeitkredit beantragt oder in Anspruch genommen hat, dann hat sie nämlich Anrecht auf eine Schutzentschädigung. Das Gesetz sieht ausdrücklich vor, dass beide Entschädigungen kumuliert werden können.

Es ist ungewiss, ob diese Maßnahmen Männer dazu anregen werden, diese Urlaubsformen stärker in Anspruch zu nehmen. Ein echter Anreiz wäre zweifelsohne eine Anhebung der vom LfA gezahlten Zulagen und die Erweiterung

der Zugangsbedingungen. In diesem Zusammenhang ist mit etwas Bitterkeit auf die Schizophrenie unserer Regierungen hinzuweisen: einerseits verstärken sie (gezwungen durch die europäische Rechtsprechung) den Schutz der Personen, die die verschiedenen Urlaubsformen in Anspruch nehmen, andererseits greifen sie frontal das System des Zeitkredits für die Kinderbetreuung (und somit mehrheitlich Frauen) an, indem sie die Zugangsbedingungen zu LfA-Zulagen einschränken: das Alter des Kindes sinkt von 8 auf 5 Jahre für einen vollzeitigen Zeitkredit, die Höchstdauer wird von 51 auf 48 Monate reduziert und die erforderliche Betriebszugehörigkeit wird bis zum 1. Juni 2023 von 2 auf 3 Jahre angehoben.

1) Von Familienpflichten ist die Rede, wenn Personen die Verantwortung tragen für unterhaltsberechtigten oder bei ihnen wohnende Kinder oder für Familienangehörige, die Sozial-, Familien- oder emotionale Hilfe bzw. Pflege benötigen.

2) Gesetz vom 15. November 2022 zur Änderung des Gesetzes vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern und des Gesetzes vom 16. Dezember 2002 zur Schaffung des Instituts für die Gleichheit von Frauen und Männern.

“Kommentar

Unsere kollektiven Freiheiten sind bedroht



„Heute Delhaize, wer ist morgen dran?“

Am 22. Mai prangerten 25.000 Menschen nicht nur die beunruhigende Entwicklung eines Wirtschaftsmodells, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als bloße Waren betrachtet, sondern auch die wiederholten Angriffe auf das Recht auf kollektive Aktionen an. Neben den Gerichtsvollzieherbescheiden, den Zwangsgeldern und den Verhaftungen von Gewerkschaftsmilitanten im Delhaize-Konflikt stellt der in der Justizkommission eingebrachte Gesetzentwurf einen weiteren Angriff auf die Vereinigungsfreiheit dar.

Das Demonstrations- und Streikrecht ist zwar nicht absolut, aber dennoch grundlegend. Jede Maßnahme, die dieses Recht beeinträchtigen könnte, muss streng begrenzt sein und den Grundsätzen der Legalität, Verhältnismäßigkeit und Notwendigkeit entsprechen. Dies ist bei diesem Gesetzentwurf nicht der Fall, da er die Straftaten festlegt, die zu einem Teilnahmeverbot an einer „fordernden Versammlung“ führen könnten. Dabei handelt es sich sowohl um Großkundgebungen wie auch um kleinere Versammlungen, wie zum Beispiel Streikposten im Rahmen eines Unternehmenskonflikts. Diese Zusammenkünfte haben in der Tat Forderungen, nämlich gemein-

same Forderungen für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Diese weit gefasste Definition scheint im Widerspruch zu dem erklärten Ziel der Regierung zu stehen, Einzelpersonen festzunehmen, die sich in Demonstrationen einschleichen und versuchen, am Rande der Demos Straftaten zu begehen. Dies kann beispielsweise einen Militanten betreffen, der ein Plakat an ein Gebäude klebt und dem daraufhin drei Jahre lang die Teilnahme an Demonstrationen untersagt wird. Es besteht ein riesiges Missverhältnis zwischen den berechtigten Sorgen der Bürger und den zunehmend sicherheitsorientierten Antworten, die den Rechtsstaat und die individuellen und kollektiven Freiheiten bedrohen.

Wir haben bereits einen ersten Sieg errungen, indem wir die Verschiebung der Abstimmung in der Kommission durchsetzen konnten. Aber wir bleiben wachsam angesichts eines Gesetzentwurfs, der einen Angriff auf die individuellen und kollektiven Freiheiten darstellt.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin



FINDE DEN FEHLER

Bessere Löhne für das Reinigungspersonal!

Jedes Jahr dankt die CSC Nahrung & Dienste am 20. Juni, dem Tag der Reinigungsprofis, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Reinigungsgewerbe für ihren täglichen Einsatz. Das ist gut und schön. Aber ihre Rechte gemeinsam mit ihnen verteidigen, ist noch besser! Haushaltshilfen und Reinigungskräfte arbeiten in den drei am schlechtesten bezahlten Berufen. Und das Lohnnormgesetz von 1996 droht, sie für immer zu Hungerlöhnen zu verdammen. Das muss sich ändern!

Unterschreiben Sie die Petition für eine strukturelle Lohnerhöhung: Wir fordern mindestens 1 Euro mehr pro Stunde. Die Petition wird im Herbst an die verantwortlichen Politiker übergeben.

Scannen Sie den QR-Code oder unterschreiben Sie auf:

www.lacsc.be/petition-nettoyage

