



Massive Teilnahme am landesweiten Aktionstag

Inhalt

Seite 3

Lüttich, Verviers und Ostbelgien bündeln ihre Kräfte

Seiten 4-5

Tarifverhandlungen: die CSC fordert deutliche Lohnerhöhungen

Seiten 6-7

Eine soziale Sicherheit für ein würdiges Leben

Seiten 8-9

Gewerkschaftsprämien 2018-2019

Seiten 10-11

IGB-Weltkongress:
Eine zerrissene Welt braucht starke Gewerkschaften

Seiten 12-13

Rückblick 2018

Seiten 14-15

CNE-Info: Selbstständige
Arbeitnehmer: Demnächst Mitglied!

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Jochen Mettlen
Birgit Schlüter

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

087/85 99 59
pressdienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Bezahlter Bildungsurlaub: Erhöhung der Lohngrenze

Im Rahmen der Gesetzgebung über den Bildungsurlaub hat der Gesetzgeber eine Lohngrenze für die Rückerstattung an den Arbeitgeber definiert, was den Lohn des Arbeitnehmers betrifft, der einer Aus- oder Weiterbildung in diesem Rahmen folgt.

Diese Rückerstattungsgrenze erlaubt es den Arbeitgebern, den Lohn der Arbeitnehmer für diese Ausbildungsstunden zu begrenzen. Es gibt aber Arbeitgeber, die diese Begrenzung nicht anwenden.

Für das Sozialjahr 2018-2019 hatte der Gesetzgeber eine Anpassung

dieser Höchstgrenze an den Index angekündigt. Der neue Betrag wurde nun veröffentlicht und beläuft sich auf 2.928 Euro und zwar rückwirkend ab dem 1. September 2018.

In dem Fall, wo der Arbeitgeber diese Lohnbegrenzung anwendet, hat er für das laufende Sozialjahr bestimmt noch den vorherigen Betrag von 2.871 Euro angewandt. Damit würde dem Arbeitnehmer ein Verlust von 57 Euro entstehen. Die betroffenen Arbeitnehmer sollten daher ihren Arbeitgeber kontaktieren, damit dieser eine neue Berechnung durchführt und den fehlenden Betrag ausgleicht.

Themenabend

PREKÄRE BESCHÄFTIGUNG



Flexi-Jobs, Niedriglöhne, Sozialdumping...

Die prekären Beschäftigungsformen breiten sich aus. Immer weniger Haushalte können von ihren Arbeitseinkünften leben.

Donnerstag, 17. Januar 2019
18 Uhr, CSC Eupen

Referent: Professor Dr. Gerhard Bosch,
Universität Duisburg-Essen

Freier Eintritt



Lüttich, Verviers und Ostbelgien bündeln ihre Kräfte

Die Bezirksverbände Lüttich und Verviers haben sich zum CSC-Bezirksverband Liège-Verviers-Ostbelgien zusammengeschlossen. Dieser wird somit zum größten wallonischen Bezirksverband der CSC. Dank dieser Fusion wird die CSC stärker sein, auch im Dienste ihrer Mitglieder.



Die Atmosphäre bei dem Fusionskongress Mitte Dezember in Lüttich war fröhlich. Ein Kapitel wurde geschlossen und ein neues aufgeschlagen: Die Bezirksverbände Verviers-Ostbelgien und Liège-Huy-Waremme haben sich zusammengesetzt, um die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien aus der Taufe zu heben. Die Statuten des neuen Bezirksverbandes wurden mit 182 Stimmen und einer Gegenstimme angenommen.

Besonderheiten

Die Delegierten wurden von Gaëtan Stas und Jérôme Garroy begrüßt, den Präsidenten der früheren Bezirksverbände von Lüttich und Verviers, die gemeinsam den Vorsitz des neuen Bezirksverbandes übernehmen werden. Nationalsekretär Marc Becker, unter dessen Obhut auch der neue Bezirksverband stehen wird, be-

schrieb den Weg, der in den letzten zwei Jahren zurückgelegt wurde.

Die Instanzen der beiden Verbände wurden konsultiert. Sie haben sich auf die Statuten geeinigt, die die Besonderheiten und die sozioökonomischen Realitäten der verschiedenen Regionen des neuen Bezirksverbandes berücksichtigen und respektieren.

Auf dem Kongress stimmten die Militanten dieser endgültigen Fusionsentscheidung zu. Die Verantwortlichen der sieben Berufszentralen des Bezirksverbandes erklärten alle, dass die neue Struktur einen Mehrwert darstelle. Für sie fallen die Veränderungen geringer aus, da die Zentralen

bereits nach dem neuen Provinzmodell arbeiten. Sehr positiv bewertete auch der ehemalige Generalsekretär Josly Piette die neue Struktur.

„Boulets liègeois“ und Reisfladen

Humorvoll wurden die Gewerkschaftssekretäre der beiden ehemaligen Bezirksverbände befragt, welche der jeweiligen Regionalspezialitäten sie wählen würden: „Boulets liègeois“ oder Reisfladen?

Aber warum wählen, wenn man beides haben kann? Durch eine Bündelung der Kräfte und Ressourcen wollen die beiden Bezirksverbände auf dem Gebiet der Provinz eine möglichst effiziente Dienstleistungseinheit für die Mitglieder schaffen, indem sie dauerhaft eine bürgernahe CSC-Politik sichern und das Augenmerk auf die spezifischen Belange der Deutschsprachigen richten.

Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien ist mit 125.000 Mitgliedern der größte Bezirksverband der wallonischen CSC. Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär von Liège-Huy-Waremme, übernimmt die Zügel der neuen

Struktur. Ab dem 1. Juni wird Marc Niessen aus Raren beigeordneter Bezirkssekretär und tritt somit die Nachfolge von Bernd Despineux an.

„Man hat sich für eine Fusion entschieden. Jetzt kann die Arbeit beginnen.“

Marie-Hélène Ska, CSC-Generalsekretärin

CSC-Generalsekretärin Marie-Hélène Ska hob die Qualität des durchgeführten Prozesses hervor, der mit Geduld und Entschlossenheit verwirklicht wurde, und folgerte: „Man hat sich für eine Fusion entschieden. Jetzt kann die Arbeit beginnen.“ Das wollen alle Gewerkschaftssekretäre, denen man herzlich für ihre Motivation und ihr Engagement applaudierte, auch weiterhin tun.



Tarifverhandlungen: die CSC fordert deutliche Lohnerhöhungen

© Freya Weysr

Bei den anstehenden Tarifverhandlungen will die CSC deutliche Lohnerhöhungen für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erreichen. „Wir wollen keine Krümel“, heißt es bei der CSC.

Im Vorfeld der überberuflichen Verhandlungen legt die CSC die Karten auf den Tisch: Sie will eine deutliche Lohnerhöhung erhalten, zusätzlich zur automatischen Lohnindexierung. „Die tägliche Realität zahlreicher Personen besteht darin, sich zu fragen, wie sie den Monat überstehen sollen, nachdem sie Miete, Heizung, Strom, Nahrungsmittel und das - zur Ausübung des Berufes unerlässliche - Auto bezahlt haben. Für die CSC steht fest: Die Bevölkerung muss leben können und nicht bloß überleben“, erklärt CSC-Generalsekretärin Marie-Hélène Ska.

Es stimmt, dass die Löhne global gestiegen sind. Aber dieser Anstieg wird schnell absorbiert, wenn man einerseits den Indexsprung von 2 % berücksichtigt und andererseits die Tatsache, dass die Kosten für Wasser um 120 %, für Strom um 97 %, für Heizöl und Miete um 60 % gestiegen sind⁽¹⁾. Die Menschen mit schwachen Einkünften sind am meisten betroffen, weil 80 % ihres Einkommens für Miete, Energie und Nahrungsmittel

ausgegeben werden. Diese schwierige Situation wird noch schmerzhafter durch den Rückgang der öffentlichen Dienste.

Eine unglaubliche Kluft

„Die Arbeitnehmer und Sozialleistungsempfänger haben das Gefühl, nur dazu da zu sein, um Steuern und Beiträge zu zahlen. Damit der Staat funktionieren kann, sind diese unerlässlich. Aber die breitesten Schultern sollten auch die schwersten Lasten tragen. Doch das ist nicht der Fall: Multinationale Unternehmen und vermögende Personen entkommen der Steuer, weil sie sich teure Steuerberater leisten können. Es gibt eine privilegierte Minderheit, die nie genug bekommt und der alles erlaubt ist, während gleichzeitig die Arbeitslosenentschädigungen gekürzt werden und man den Wasser- und Stromverbrauch der Arbeitslosen kontrolliert. Diese Kluft hat ein unglaubliches Ausmaß angenommen und erzeugt ein tiefes Gefühl der Ungerechtigkeit“, stellt Marie-Hélène Ska weiter fest.

Die CSC wird diese Botschaft an die Arbeitgeber weiterleiten, wenn im

Januar die Tarifverhandlungen aufgenommen werden.

Keine Krümel

„Wir werden uns nicht mit Peanuts zufrieden geben! Der Wirtschaft geht es gut, manchen Sektoren fehlt es an Arbeitskräften. Daher müssen die Löhne interessanter werden. Doch das aktuelle Gesetz verhindert dies. Wir können nicht in dieser Zwangsjacke stecken bleiben, die jede Möglichkeit der Lohnerhöhung im Keim erstickt: Es kommt nicht infrage, mit den Arbeitgebern über Krümel zu verhandeln. Sie können nicht ihre Dividenden erhöhen, weil es der Wirtschaft gut geht und dann darüber klagen, dass es nicht möglich sei, die Löhne zu erhöhen“, erklärt die Generalsekretärin der CSC.

Das überberufliche Abkommen 2017-2018 hatte eine Lohnspanne von 1,1 % auf zwei Jahre ergeben, zusätzlich zur Lohnindexierung. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erwarten dieses Mal mehr. Zudem erwarten sie einen Elternurlaub, der für eine bessere Vereinbarung von Beruf und Familie sorgt, die Möglichkeit von fünf Schultagen pro Jahr, Maßnahmen im Bereich der Mobilität, die Beendigung der noch bestehenden Diskriminierungen zwischen Arbeitern und Angestellten, darunter der garantierte Lohn im Krankheitsfall und das Urlaubsgeld.

¹ Laut den Berechnungen des Wirtschaftswissenschaftlers Philippe Defeyt und veröffentlicht am 14. Dezember letzten Jahres im „Le Soir“

Das ÜBA: Höhepunkt des Sozialdialogs

ÜBA: drei kleine entscheidende Buchstaben im wirtschaftlichen und sozialen Leben unseres Landes. In der Tat betrifft das Überberufliche Abkommen unmittelbar die Arbeitsbedingungen und Löhne aller Arbeitnehmer im Privatsektor.

Alle zwei Jahre treffen sich die föderalen Sozialpartner (Vertreter der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber) zur Verhandlung eines Überberuflichen Abkommens (ÜBA).

Das ÜBA ist ein **Rahmenabkommen**. Es gilt für die gesamten Unternehmen des Privatsektors, egal ob sie über eine gewerkschaftliche Vertretung verfügen oder nicht. Daher auch seine Bedeutung für die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Tausenden von Arbeitnehmern.

Was wird in einem ÜBA verhandelt?

Das ÜBA bezieht sich auf wesentliche Bereiche der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer:

- ✓ Der garantierte Mindestlohn;
- ✓ Lohnerhöhungen für den gesamten Privatsektor (Arbeiter und Angestellte);
- ✓ Die „Arbeitsbeziehungen“: Arbeitszeit, Zeitkredit, Schulungen, Modalitäten des Laufbahnendes, usw.;
- ✓ Eine bestimmte Anzahl von Gesetzesvorschlägen oder -abänderungen im Bereich des Arbeitsrechts.

Welche Rolle spielt das ÜBA?

Das ÜBA stellt den Höhepunkt des Sozialdialogs dar. Es dient als Basis für die Verhandlungen in den Sektoren. Dort kann dieser Rahmen zwar verbessert werden, aber er darf nicht unterschritten werden, wenn die Sektoren ihrerseits ihre Abkommen verhandeln, die ihre Arbeitsbeziehungen regeln: **die kollektiven Arbeitsabkommen (KAA)**. Anschließend verhandeln dann die Unternehmen innerhalb des Rahmens, der in den Sektorenabkommen festgelegt wurde.

Das ÜBA bietet Raum für Solidarität: zuerst nutzt es den Arbeitnehmern,

die wenig Gewicht in ihrem Sektor oder in ihrem Unternehmen haben, und auch den Arbeitslosen.

Wie werden Lohnerhöhungen beschlossen?

Bevor die Verhandlung des ÜBA beginnt, müssen Arbeitgeber und Gewerkschaften die Veröffentlichung des technischen Berichtes des Zentralrates der Wirtschaft (ZRW) abwarten. Im Jahr 1996 beauftragte das „Gesetz zur Förderung der Beschäftigung und zur Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit“ den ZRW damit, die **Lohnnorm** festzulegen, das heißt die Regelung, die die Lohnentwicklung festlegt. Die Lohnnorm wird berechnet auf Basis der Lohnentwicklung in Deutschland, Frankreich und den Niederlanden. Der so berechnete Durchschnitt legt die nicht zu überschreitende Höchstgrenze zur Berechnung der Löhne in Belgien fest.

Jahrelang war die Lohnnorm **unverbindlich**: Sie galt den Sozialpartnern als Information. Aber die aktuelle Regierung hat daraus eine **verbindliche** Norm gemacht: Arbeitgeber und Gewerkschaften sind verpflichtet, sie zu respektieren. „Das ist ein Gesetz, das wir anprangern und aus dem wir

aussteigen möchten. Wir wollen die verfügbaren Spielräume frei verhandeln“, betonen die Verantwortlichen der CSC.

Wer verhandelt das ÜBA?

Das ÜBA wird von den föderalen Sozialpartnern verhandelt, das heißt von den Vertretern der Arbeitgeberorganisationen und der Gewerkschaften. Auf der **Arbeitgeberbank**: zwei Vertreter des belgischen Arbeitgeberverbandes (FEB), ein Vertreter der Union des Mittelstandes und ein Vertreter von Unizo (flämischer Mittelstand) sowie ein Vertreter aus der Landwirtschaft. Auf **gewerkschaftlicher Seite**: zwei Vertreter der CSC (Marc Leemans, Präsident, und Generalsekretärin Marie-Hélène Ska), zwei Vertreter der FGTB und ein Vertreter der CGSLB.

Sie alle bilden **die Gruppe der Zehn**. In Wirklichkeit umfasst diese Gruppe elf Mitglieder. Den Vorsitz hat der FEB-Präsident inne, der aber nicht für seine Organisation tagt, sondern als Animator der Gespräche fungiert.

Wie wird das ÜBA umgesetzt?

Das ÜBA wird konkretisiert:

- ✓ Durch Gesetze, Gesetzesänderungen und Erlasse auf Anfrage der Sozialpartner an die Regierung;
- ✓ Durch überberufliche kollektive Arbeitsabkommen (KAA) im Landesrat der Arbeit (LRA) und durch Sektorenabkommen in den paritätischen Kommissionen.



Die Lohnnorm wird berechnet auf Basis der Lohnentwicklung in Deutschland, Frankreich und den Niederlanden, unsere Nachbarn und wichtigsten Handelspartner.



Eine soziale Sicherheit für ein würdiges Leben

Die soziale Sicherheit gehört allen. Die CSC-Senioren verkünden: „Wir haben gekämpft, um sie zu erhalten, und wir werden kämpfen, um sie zu behalten.“

„Die soziale Sicherheit ist die Kathedrale der Arbeitswelt. Trotzdem spricht man wenig – zu wenig – über sie. Und was für uns Gewerkschaftler offensichtlich ist, wird noch von zu vielen verkannt.“ Die CSC-Senioren widmeten ihren Kongress der sozialen Sicherheit. Christian Kunsch, Präsident der Christlichen Arbeiterbewegung, berichtete über deren aktuellen Stand aus der Sicht der Senioren.

Soziale Unsicherheit

„Die Rente ist zunächst einmal mit einem bedeutenden Einkommensverlust verbunden. Jeder fünfte Rentner lebt mit weniger als 1.000 Euro pro Monat und das betrifft vor allem die Frauen. Unsere Renten liegen unter dem europäischen Durchschnitt! Sie reichen nicht aus, um die Kosten eines Altenheimaufenthaltes zu bezahlen. Wir bräuchten ein monatliches Einkommen von 1.500 Euro für alle. Der Zugang zur Gesundheitsversorgung ist schwierig für Senioren, de-

nen es schwer fällt, die steigenden Preise für Medikamente zu bezahlen, die weitgehend verantwortlich sind für die immer höheren Ausgaben im Gesundheitswesen,“ erläutert Christian Kunsch. Er bemängelt auch die Mobilität: „In manchen Gegenden fährt der Bus einmal morgens und einmal abends. Man sollte aber in der Lage sein, sich auch ohne PKW fortbewegen zu können.“

Die Lage ist also bei weitem nicht rosig. Unsere soziale Sicherheit ist beschädigt. Die Senioren leben in Unsicherheit und begegnen zahlreichen Schwierigkeiten. Die Jugendlichen auch. „Früher mussten die Jungen solidarisch mit den Alten sein, heute ist es umgekehrt“, beobachtet ein Kongressteilnehmer.

Solidarische Antwort

Für Christian Kunsch ist es noch möglich, die soziale Sicherheit zu retablieren, denn es gibt Alternati-

ven: „Diese Alternativen müssen die Wahrung und die Stärkung der sozialen Sicherheit berücksichtigen und auch die Herausforderungen des Klimawandels. Das geschieht über eine Reduzierung der Ungleichheiten und eine Verstärkung des sozialen Zusammenhalts“, betont er. Im Hinblick auf die Wahlen im Mai 2019 verweist er auf einige prioritäre Forderungen seiner Organisation. Diese zielen auf ein würdiges Leben für alle:

- ✓ Die Ungleichheiten reduzieren dank einer gerechten Besteuerung durch eine wirkliche Progressivität der Steuersätze;
- ✓ Eine solidarische Sozialsicherheit gewährleisten;
- ✓ Das Recht auf Gesundheit für alle gewährleisten.
- ✓ Förderung der Demokratie durch das Wahlrecht für alle über die Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung.

Schluss mit den Honorarzuschlägen

Würdige Renten für alle im Alter von 65 Jahren, die Streichung sämtlicher Honorarzuschläge und die Bekämpfung der Privatisierung der Gesundheitspflege: diese Forderungen werden von den CSC-Senioren unterstützt.

Wer von der sozialen Sicherheit spricht, redet auch von der Gesundheitspflege. „In Belgien ist diese nicht kostenlos: 22 % der Gesamtkosten gehen zu Lasten der Patienten, das sind 9 von 43 Milliarden Euro. Man zahlt einen Teil der erhaltenen Pflege, der konsumierten Medikamente. In anderen Ländern ist die Abdeckung besser: In Frankreich zum Beispiel zahlt man höhere Beiträge an die Krankenkassen als bei uns, aber die Abdeckung ist viel besser“, erklärt Jean Hermesse, Generalsekretär der Christlichen Krankenkasse. „Daher auch der Erfolg der Krankenhausversicherungen in unserem Land.“

Duale Medizin

Manche Arbeitgeber bieten ihren Arbeitnehmern eine Krankenhausversicherung an. Die Krankenkassen tun das gleiche. Und dann gibt es noch die privaten Versicherungen. Die Beiträge für diese Versicherungen werden immer teurer. Weshalb? „Weil die von den Ärzten geforderten Honorarzuschläge ständig steigen“, antwortet Jean Hermesse. „Es ist uns gelungen, diese in den Zweibettzimmern zu streichen. Auch in Belgien geht der Trend zu Einzelzimmern mit hohen Honorarzuschlägen. Ohne Rechtfertigung.“ Am meisten verdienen die Fachärzte: Nierenspezialisten, Radiologen und die klinische Biologie. „Eine Schande für eine Spezialisierung, bei der man nicht einmal seinen Arzt aussuchen kann“, bemerkt Jean Hermesse.

Er stellt fest: „Unser Land erleidet eine schleichende Privatisierung. Wir kommen zu einer Zweiklassenmedizin. Unser Ziel ist die Streichung aller Honorarzuschläge, egal ob es sich um Kassenärzte handelt oder nicht. Dass es Aufschläge gibt für die Belegung eines Einzelzimmers ist OK, aber da sie zum Standard werden, müssen diese Aufschläge begrenzt sein. Honorarzuschläge darf es nicht mehr geben, denn die Pflege ist die gleiche,

egal ob man alleine oder zu zweit in einem Zimmer liegt. Damit könnten die Krankenhausversicherungen gestrichen und die Einkommen indirekt erhöht werden.“

Ein tief verwundeter sozialer Körper

Wer von der sozialen Sicherheit spricht, redet auch von den Renten. „Diese Regierung hat, wie andere auch, unserem sozialen Körper tiefe Wunden zugefügt. Deren ‚Heilung‘ ist mehr als fragwürdig, vor allem im Bereich der Pensionen“, stellt der Generalsekretär der CNE, Felipe Van Keirsbilck, fest.

„Das Rentenalter wird immer weiter heraufgesetzt und die Bedingungen des Laufbahnendes wurden erschwert. Der Pensionsminister sagt, dass wir länger leben. Aber er sagt nicht, dass das Durchschnittsalter in guter Gesundheit bei 64 Jahren liegt und bei 61 Jahren bei den wenig Qualifizierten. Später in Rente zu gehen bedeutet daher, mit einer angegriffenen Gesundheit in Rente gehen. Der Schwere der Berufe Rechnung zu tragen, drängt sich von daher auf. Aber der Minister schlägt ein System vor, das diese Belastungen kaum oder gar nicht berücksichtigt. Und sollte man früher in Pension gehen wollen, dann nur mit einer reduzierten Rente“.

55-60-65

Der Generalsekretär der CNE vertritt daher die 55-60-65-Forderung:

- ✓ Mit 55 Jahren das Recht auf eine Verlangsamung der Laufbahn mit einem bedeutenden Ausgleich des Einkommensverlustes;
- ✓ Mit 60 Jahren das Recht auf eine Frühpension mit finanziellem Ausgleich des Arbeitgebers;
- ✓ Mit 65 Jahren das Recht auf eine gesetzliche Rente für alle mit ei-

nem Mindesteinkommen von 1.500 Euro pro Monat.

Unbezahlbar? „Nein! Der Minister sagt überall, dass die Unternehmen 3 % der Lohnmasse für Zusatzrenten zahlen werden müssen. Die Versicherungen reiben sich die Hände. Wenn die Unternehmen 3 % dafür haben, dann können wir doch auch auf das vorherige System zurückkommen und 1,5 % der Lohnmasse für die gesetzliche Rente aufbringen.“ Felipe Van Keirsbilck ruft die CSC-Senioren zum Handeln auf: „Ihr habt auch eine Rolle zu spielen. Jedes Mal, wenn ein MR-Kandidat interveniert, befragt ihn zu den Pensionen. Bacquelaine, Michel und Konsorten wollen ihre Wahlkampagne auf die Immigration ausrichten, wir wollen eine Kampagne über die Pensionen. Dann können wir gewinnen.“ Kein Zweifel, die Senioren stehen bereit.



© Leyla Vidal/Belpress.com

Gewerkschaftsprämien

Sektor / Betriebe	Betrag	Auszahlung	Referenzjahr + Mitgliedschaft	Bedingungen / Bemerkungen
CSC METEA				
METALL Metallbetriebe, Kfz-Werkstätten, Elektrobetriebe, Metallhandel	130 Euro	Ab November	CSC-Mitglied und beitragsmäßig in Ordnung sein	Alle Mitglieder von METEA erhalten die Prämie, auch Grenzgänger nach Deutschland oder Luxemburg. Pro-rata-Zahlung bei Krankheit, Teilzeitarbeit, usw.
TEXTIL P.K. 110 Wäschereien	145 Euro	Ab Oktober	Im Betrieb und CSC Mitglied seit 30.06.	Formulare werden ab Ende August zugesandt.
TEXTILINDUSTRIE P.K. 120.01 Heimbach, Asten, ...	145 Euro	Ab Dezember	Januar - Dezember (pro rata falls weniger Monate)	
Konfektion P.K. 109	145 Euro	Ab Dezember	Im Betrieb und CSC Mitglied seit 30.06.	
CSC NAHRUNG & DIENSTE				
Hotel- & Gaststätten-gewerbe	145 Euro	Ab April	01.10. - 30.09. Mitglied seit 01.01.	Der Sozialfonds schickt das Formular ab dem 22.03. - ausgefüllt bei der CSC abgeben.
LEBENSMITTELHANDEL Blumenbinderei, Metzgerei, Getränkelager,...	145 Euro	Ab April	01.10. - 30.09. Prämie im Verhältnis zur Mitgliedschaft	Der Sozialfonds schickt das Formular ab dem 22.03. - ausgefüllt bei der CSC abgeben. Automatische Zahlung.
Bäckerei - Konditorei	145 Euro	Ab April	01.07. - 30.06. Prämie im Verhältnis zur Mitgliedschaft u. Beschäftigung	Der Sozialfonds schickt das Formular den Arbeitnehmern, die nicht automatisch bezahlt werden, ab Ende März - ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Nahrungsmittel-industrie	145 Euro	Ab November	01.04. - 31.03. Prämie im Verhältnis zur Mitgliedschaft	Der Sozialfonds schickt das Formular den Arbeitnehmern, die nicht automatisch bezahlt werden, ab Ende Oktober - ausgefüllt bei der CSC abgeben.
REINIGUNGSSEKTOR Laurenty, ISS, Perlay,...	145 Euro	Ab Dezember mit Jahresend-prämie	01.07. - 30.06. 1/12 pro Monat Mitgliedschaft	Der Sozialfonds schickt das Formular. Formular ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Landwirtschaftliche Unternehmen	145 Euro	Ab November	01.07. - 30.06.	Der Sozialfonds schickt das Formular. Formular ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Technische Landwirtschafts- und Gartenbauarbeiter	145 Euro	Ab Dezember	01.07. - 30.06.	Wird getrennt durch das Nationalsekretariat ausgezahlt. Untrennbar, wenn Jahresendprämie.
Park- & Gartengestaltung	145 Euro	Ab Dezember	01.07. - 30.06.	Der Sozialfonds schickt das Formular den Arbeitnehmern Anfang Dezember. Formular ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Recyclingbetriebe	120 Euro	Ab November	01.07. - 30.06.	Der Sozialfonds schickt das Formular den Arbeitnehmern im November. Formular ausgefüllt bei der CSC abgeben.
Subsidiertes freies Unterrichtswesen	82 Euro	Zwischen 01.02. & 31.05.	01.01. - 31.12.	Wurde vor dem 01.02. durch den Arbeitgeber ausgehändigt.
Dienstleistungsschecks	105 Euro	Ab November	01.07. - 30.06.	Während der Referenzperiode mind. 65 gearbeitete oder gleichgestellte Tage.
CSC TRANSCOM				
TRANSPORT	130 Euro	Ab Erhalt des Zahlungsdokuments	01.07.- 30.06. Mitglied sein in der Referenzperiode	Ende November schickt der Sozialfonds das Zahlungsformular. Vollständig ausgefüllt bei der CSC abgeben.

Weitere Infos

CSC Metea: 087 85 99 46

CSC Nahrung & Dienste: 087 85 99 76

CSC BIE: 087 85 99 66

CSC Transcom: 04 340 74 22

CNE: 087 85 99 26

CSC BAU-INDUSTRIE & ENERGIE

CHEMIE	max. 120 Euro + 25 Euro Festbetrag = 145 Euro	Prämie: 01.04. Festbetrag: 01.10.	01.01.- 31.12.	Alle Arbeiter des Chemiesektors erhalten zusätzlich zu der Prämie von 120 Euro im Oktober eine 2. Prämie in Höhe von 25 Euro.
FRISÖRE (Arbeiter & Angestellte)	140 Euro*	Ab Dezember	01.07.- 30.06.	Formular im Dezember * je nach Anz. gearbeiteter Trimester in der Referenzperiode 35 Euro / Trimester
GRAPHISCHE BETRIEBE	132 Euro	Ab Januar	01.10.- 30.09.	Der Arbeitgeber händigt das Formular im Laufe des 4. Trimesters aus, welches bei der CSC abgegeben werden muss.
BESCHÜTZENDE WERKSTÄTTEN	78 Euro 39 Euro Früh-pensionierte	Ab Mitte Dezember	01.01.- 31.12.	Der Arbeitgeber händigt das Formular im Dezember aus. Die Früh-pensionierten erhalten es direkt durch den Fonds.
MÖBELINDUSTRIE	Max. 135 Euro		01.07.- 30.06.	Im Betrag der Endjahresprämie einbegriffen.

CNE - ANGESTELLTENGEWERKSCHAFT

Sektor / Betriebe	Betrag	Auszahlung	Referenzjahr + Mitgliedschaft	Bedingungen / Bemerkungen
PK 202 Handel-, Filialbetriebe / Nahrungsmittel	145 Euro	15.05 - 31.08.19	2019	Formulare vom Arbeitgeber. Am 15.06.2019 noch unter Vertrag sein. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 207 Chemie	110 Euro	15.10.2019	2018	Gewerkschaftsmitglied sein am 1.08.2019
PK 209 Metall	110 Euro	01.04.2019	2018	Mindestens 1 Monat gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 210 Eisen- & Stahlindustrie	145 Euro	25.11.2019	2019	Laut Listing mitgeteilt durch die Delegation im Betrieb.
PK 220 Ernährungsgewerbe	145 Euro	01.12.2019	2019	Betrag errechnet durch den Sektor. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 224 Nicht-Eisensektor	110 Euro	Ab April 2019	2019	Arbeitgeber verteilt die Formulare. Mitglied sein und Beiträge zahlen
PK 226 Spedition, Transport	135 Euro	15.03.2019	2019	1 Monat im Sektor gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 330.01 Private Krankenhäuser	90 Euro	03.07. - 30.09.2019	2018	1 Monat im Sektor gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 330.02 - Private Alten- und Pflegeheime	90 Euro	03.07. - 30.09.2019	2018	1 Monat im Sektor gearbeitet haben, Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 311 Handel-, Filialbetriebe / Fachhandel	145 Euro	15.05.2019 - 31.10.2019	2019	Arbeitgeber verteilt die Formulare. Am 15.06.2019 noch unter Vertrag sein. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 312 Großwarenhäuser	145 Euro	15.05.2019 - 31.10.2019	2019	Arbeitgeber verteilt die Formulare. Am 15.06.2019 noch unter Vertrag sein. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 319.02 Behindertentagesstätten und -heime in der DG	90 Euro	01.09.2019	2018	Laut Formular und Abkommen
PK 332 Kleinkindbetreuung	90 Euro	15.09.2019	2018	Komplett ausgefülltes Formular bis 31.03.2019 einreichen. Mitglied sein und Beiträge zahlen.
PK 306.00 Versicherungsunternehmen	40 Euro	15.11.2019	2018	2018 im Sektor beschäftigt gewesen sein
PK 318.00 Familien- und Seniorenhilfsdienst	Max. 116,51 Euro	01.04.2019	2018	Berechnung proportional zum Beschäftigungszeitraum
PK 329.02 Soziokultureller Sektor der DG	90 Euro	01.12.2019	2018	Laut Formular und Abkommen



IGB-Weltkongress: Eine zerrissene Welt braucht starke Gewerkschaften

Der IGB-Weltkongress Anfang Dezember in Kopenhagen begann mit einer Debatte über Frieden, Demokratie und Rechte, die von fundamentaler Bedeutung für die Sicherheit erwerbstätiger Menschen und ihrer Familien sind.

„Unsere Welt ist zerrissen und die Menschen fühlen sich unsicher. Konflikte, Diktaturen, Faschismus: Die Extreme, gegen die im letzten Jahrhundert gekämpft wurde, bestimmen auch die Kämpfe von heute. Es braucht starke Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und generationsübergreifende Solidarität, um den Kampf für Frieden, Demokratie, Rechte und soziale Gerechtigkeit zu gewinnen“, so Sharan Burrow, Generalsekretärin des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB).

Die aus dem Globalen Rechtsindex des IGB resultierenden Fünfjahrestrends 2014 – 2018 belegen:

- › Die Gewalt gegenüber aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern hat zugenommen, von Angriffen in 41 Ländern auf Angriffe in 65 Ländern, eine Erhöhung um 59 % gegenüber dem letzten Jahr.
- › Die Zahl der Verhaftungen und Inhaftierungen hat sich um 69 % erhöht, in 59 Ländern.
- › Die demokratischen Spielräume schwinden, und in 54 Ländern wird heute die Redefreiheit verweigert, eine Erhöhung um 50 % gegenüber dem letzten Jahr.

„Rechnet man den Ausschluss vom Recht auf Vereinigungsfreiheit für

Tomoko Yoshino, die Vizepräsidentin des japanischen Gewerkschaftsbundes RENGO, hat eine neue internationale Gewerkschaftspetition zugunsten des Atomwaffensperrvertrages vorgestellt, mit der die Abschaffung von Atomwaffen und die Senkung der Militärausgaben gefordert werden, um unerlässliche soziale und wirtschaftliche Investitionen zu finanzieren.



**SAGEN SIE NEIN ZU
ATOMWAFFEN!**

Unterzeichnen Sie die Petition auf der Website des IGB:

<https://act.ituc-csi.org/page/34319/petition/1?chain>

bestimmte Gruppen von Beschäftigten in 93 Ländern und Verletzungen des Streikrechts in 123 Ländern hinzu, wird die Bedrohung demokratischer Rechte und Freiheiten deutlich. Darum kämpfen wir für die Verteidigung und Förderung der Rechte bei der Arbeit“, erklärt Sharan Burrow.

Der Frieden wird immer fragiler. Jedes Jahr werden weltweit 1,7 Billionen US Dollar für militärische Zwecke ausgegeben. Nur 1 % davon würde ausreichen, um alle unterernährten Kinder dieser Welt fünf Jahre lang zu ernähren. Die Militärausgaben steigen und tragen dazu bei, Konflikte zu schüren.

Der IGB fordert alle Länder auf, sich zum Atomwaffensperrvertrag zu verpflichten, auf Atomwaffen zu verzichten, die Militärausgaben zu senken und stattdessen Investitionen in die Dienstleistungen, Infrastruktur und Arbeitsplätze, die die Welt dringend braucht, vorzunehmen.

„Statt in den Waffenhandel zu fließen, sollte das Geld für unerlässliche soziale Sicherungssysteme und Dienstleistungen für die Menschen sowie für Investitionen in die Infrastruktur, von der die Volkswirtschaft und die Gesellschaft abhängen, verwendet werden“, so Sharan Burrow.

Zum Abschluss des Weltkongresses haben sich die Gewerkschaften verpflichtet:

- › in den nächsten vier Jahren so viele neue Mitglieder zu organisieren, dass der IGB zu einer 250 Mio. Mitglieder starken Organisation wird;
- › einem neuen Gesellschaftsvertrag, bei dem Unternehmen, einschließlich Plattformunternehmen, dazu gebracht werden, Verantwortung für ihre Beschäftigten zu übernehmen, sowie einem UN-Abkommen zu Wirtschaft und Menschenrechten;
- › einem gerechten Übergang zu nachhaltigen Volkswirtschaften, um den Klimawandel zu bekämpfen und den Temperaturanstieg auf 1,5 Grad oder weniger zu begrenzen;
- › den Trend des Niedriglohnwachstums und zunehmender Ungleichheit durch Tarifverhandlungen, höhere Mindestlöhne und mehr Sozialschutz umzukehren;

- › das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen, Diskriminierung und Rassismus zu bekämpfen und verstärkt gegen geschlechtsspezifische Gewalt vorzugehen.

Dies sind Grundlagen für die Zukunft der Arbeit.



Infos +
www.ituc-csi.org



Ryanair-Chef O'Leary schlechtester Boss der Welt

Der IGB hat kurz vor der Eröffnung seines 4. Weltkongresses in Kopenhagen bekannt gegeben, wer als schlechtester Boss der Welt 2018 in die engere Auswahl gekommen ist. Die Abstimmung fand im Laufe des Kongresses statt.

„Aus den vielen CEOs mit einer schlechten Bilanz wurden für die Abstimmung 2018 zehn Männer, deren Unternehmen weltweit tätig sind, wegen ihrer Arbeitnehmerrechtsverletzungen und Aktivitäten, die den Interessen erwerbstätiger Menschen zuwiderlaufen, ausgewählt“, erklärt IGB-Generalsekretärin Sharan Burrow.

In die engere Auswahl als schlechtester Boss 2018 sind gekommen:

- › Jeff Bezos, CEO Amazon.com
- › Vincent Bolloré, Vorsitzender und CEO Bolloré
- › Ivan Glasenberg, CEO Glencore
- › Dara Khosrowshahi, CEO Uber
- › Lee Kun-hee, Vorsitzender Samsung Group
- › Doug McMillon, Präsident und CEO Walmart Inc.
- › Michael O'Leary, CEO Ryanair
- › Will Shu, Mitbegründer und CEO Deliveroo
- › Arne Sorenson, Präsident und CEO Marriott International
- › Harvey Weinstein, Früherer CEO Weinstein Company und Mitbegründer Miramax

In die engere Auswahl sind nur Männer gekommen, sechs Amerikaner,

ein Südkoreaner, ein Australier/Südafrikaner, ein Franzose und ein Ire. Der reichste CEO ist Jeff Bezos mit einem geschätzten Nettovermögen von 156 Mrd. US-Dollar.

„Vor vier Jahren waren es Banker, die für die schlimmsten Missbräuche unternehmerischer Macht standen, heute sind es Plattformunternehmen wie Amazon, Uber und Deliveroo, die es in die engere Auswahl geschafft haben. Die Digitalisierung schreitet immer rascher voran, aber es liegt in der Hand der Regierungen, Vorschriften zu erlassen, um Arbeitnehmerrechte und das öffentliche Interesse zu schützen. Arbeitnehmer und Gewerkschaften werden keine 'Uberisierung' der Arbeit akzeptieren, bei der Arbeitgeber keinerlei Verantwortung für ihre Beschäftigten übernehmen, keine Steuern zahlen und nicht zum Sozialschutz beitragen“, stellt Sharan Burrow fest.

Als diesjähriger Sieger wurde Michael O'Leary (Ryanair) bezeichnet. Damit geht die Trophäe für den schlechtesten Boss der Welt an einen Mann, der schon seit 30 Jahren betont, dass „die Hölle eher zufriert, als dass Gewerkschaften in sein Unternehmen einziehen“. Ein Mann, der sein Unternehmen auf niedrige Kosten, niedrige Löhne und auf ein Geschäftsmodell aufgebaut hat, das die Arbeiter ausnutzt. Der zugibt, dass die Flexibilität der Schlüssel zu seinem Erfolg ist. Ein Mann, der seine Mitarbeiter entlässt, bevor sie sich organisieren. Ein Mann, der in diesem Jahr mit den größten Streikbewegungen seiner Geschichte konfrontiert wurde.

Rückblick Rückblick 2

Juli-August

Im Straßentransport atmen die Arbeitnehmer auf: Die Europaabgeordneten lehnten mehrere Vorschläge des „Mobilitätspaktes“ ab, in denen es vor allem um die Fahr- und Ruhezeiten sowie um die Lohn- und Arbeitsbedingungen ging. Das EU-Parlament signalisiert damit seine Entschlossenheit, einen sozialeren EU-Binnenmarkt zu schaffen.

Streikwelle bei Billigflieger Ryanair: Flugbegleiter und Piloten aus Belgien, Deutschland, Schweden, Irland, Portugal, Spanien, Italien und den Niederlanden legten an mehreren Tagen die Arbeit nieder. Sie forderten Ryanair auf, sich an die nationalen Gesetze und Regeln zu halten.

Legalisierung von Schwarzarbeit: Die Regierung verabschiedet das „Gesetz zur wirtschaftlichen Wiederbele-

bung und Stärkung des sozialen Zusammenhalts“. Sogenannte „Freizeitarbeitnehmer“ können im Rahmen von Vereinigungen, Nachbarschaftshilfe oder anerkannten Plattformen bis zu 6000 Euro brutto für netto pro Jahr verdienen. Damit wird Schwarzarbeit legalisiert.



September

Die 2. Pensionszeitung der Gewerkschaften erscheint: Darin werden die Regierungspläne in punkto schwere Berufe erläutert und Alternativen aufgezeigt.

Mobilitätswoche vom 19. bis 22. September: Sie zielt darauf ab, die Bevölkerung für die Nutzung von Fahrgemeinschaften, E-Bikes, Fahrrädern,... zu sensibilisieren.

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) stellt fest: Weltweit schwinden die demokratischen Spielräume für erwerbstätige Menschen und die unkontrollierte Pro-

fität der Unternehmen wird immer größer.

Änderungen beim Elternurlaub: Die Altersgrenze der Kinder wird von 12 auf 15 Jahre angehoben. Außerdem wird neben dem vollzeitigen, halbzzeitigen und 1/5 Elternurlaub nun auch ein 1/10 Elternurlaub (= ein halber Tag pro Woche) während 40 Monaten möglich.



November

Streik bei Bpost: Seit Jahren weisen die Gewerkschaftern auf die schwierigen Arbeitsbedingungen bei der belgischen Post hin: hoher Arbeitsdruck, wenig Personal und zu niedrige Löhne. Fünf Tage legten die Postmitarbeiter die Arbeit nieder. Danach wurden die Verhandlungen wieder aufgenommen.

Streik bei Gepäckabfertiger Aviapartner beendet: Für die Mitarbeiter in Zaventem, Lüttich und Charleroi wurde ein Abkommen vereinbart, das ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen verbessert: mehr Personal, Umwandlung von befristeten Verträgen in unbefristete Verträge, ein Prämie von 250 Euro und Investitionen zur Ersetzung fehlerhaften Materials.

Kundgebung gegen Gewalt an



Rückblick 2018

Auch 2018 war ein ereignisreiches Jahr für die CSC. Viele Verhandlungen auf den verschiedensten politischen Ebenen und zahlreiche Aktionen prägten die Gewerkschaftsarbeit. In dieser Ausgabe veröffentlichen wir den zweiten Teil des Jahresrückblicks.

Oktober

Hexcel Composites: Die Geschäftsführung kündigt die Streichung von 59 Arbeitsplätzen und die Nicht-Erneuerung von 16 befristeten Verträgen an. Die Renault-Prozedur wurde umgehend eingeleitet.

Historischer Streik bei Ryanair: Flugbegleiter und Piloten hatten in mehreren Ländern die Arbeit niedergelegt. Mehr als 250 Flüge fielen aus, davon 22 in Brüssel-Zaventem.

Demo für menschenwürdige Renten:

In ganz Belgien forderten Tausende Menschen vernünftige Renten in einem vernünftigen Alter. In vielen Unternehmen wurden Informationsversammlungen durchgeführt.

Aktion Friseure: Alle zwei Jahre findet eine Aktion zur Sensibilisierung und Prävention in Sachen Gesundheit und Sicherheit in den Friseursalons statt. Diesmal ging es um die Auswirkungen kosmetischer und chemischer Produkte auf die Gesundheit der Arbeitnehmer.



Frauen: Sie wurde anlässlich des Internationalen Tages für die Abschaffung der Gewalt gegen Frauen organisiert. Die Veranstaltung wurde von der Farbe Lila dominiert, Farbe der Wunden, die misshandelte Frauen verbergen. Mehr als 5.000 Menschen nahmen daran teil.

Die Chocolaterie Jacques in Eupen steht vor dem Aus. Ende Mai 2019 soll der letzte Schokoladenriegel vom Band rollen. 70 Mitarbeiter bangen um ihren Job.

Emerson streicht 72 Stellen: 51 Arbeiter und 21 Angestellte verlieren ihren Job, weil das Logistikzentrum von einer externen Firma aus Aachen übernommen und der Kundendienst komplett nach Rumänien ausgelagert wird.

Dezember

Fusionskongress: Die CSC Verviers-Ostbelgien und die CSC Liège-Huy-Waremme haben sich zu der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien zusammengeschlossen. Dieser neue zweisprachige Bezirksverband wird der größte auf wallonischer Ebene sein. Für die Mitglieder ergeben sich keine Änderungen.

Marsch für das Klima: Im Vorfeld des UN-Klimagipfels in Polen riefen zahlreiche Organisationen zu einem Klimamarsch in Brüssel auf. 75.000 Menschen nahmen daran teil. Sie sind sich der Dringlichkeit bewusst und fordern, dass die Regierungen Belgiens, Europas und der Welt handeln und auch ehrgeizige Maßnahmen zugunsten des Klimas ergreifen.

Solidaritätsmarsch für die Mitarbeiter von Hexcel, Emerson und der Chocolaterie Jacques: Rund 700 Menschen waren am ersten Adventssamstag gekommen, um ihre Verbundenheit mit den be-

troffenen Arbeitnehmern der drei Unternehmen zu bekunden.



Selbstständige Arbeitnehmer

Demnächst Mitglied!

In unseren Unternehmen und an unseren Arbeitsorten gibt es immer mehr Arbeitnehmer, die unter selbstständigem Status arbeiten, aber unter - fast - den gleichen Bedingungen wie die Lohnempfänger: sie sind jeden Tag präsent, geben Ihren Urlaub im Voraus an, folgen den gleichen Anweisungen und Prozeduren, nutzen die gleichen Werkzeuge, werden in den Teams und Projekten einbezogen, usw. Manchmal werden sie sogar im Organigramm aufgeführt.

Natürlich befinden wir uns in diesen Beispielen an der Grenze zur „Scheinselbstständigkeit“. Wenn das Arbeitsgericht über diese Frage urteilen müsste, würde es wahrscheinlich feststellen, dass das Arbeitsverhältnis entlohnt werden muss und nicht als „selbstständig“ betrachtet werden kann. Es sei denn...

Die Rechtsprechung in diesem Bereich ist recht sprunghaft. In zunehmendem Maße geben die Richter dem Kriterium des „Willens der Parteien“ mehr Gewicht und dann genügt es, wenn der Arbeiter unter selbstständigem Status einen Arbeitsvertrag als Selbstständiger unterzeichnet.

Die meisten Fälle werden nicht vor Gericht getragen. Der Arbeitnehmer weiß, dass er, wenn er vor Gericht zieht, sofort seine Arbeit verliert. Manche gehen vor Gericht, sobald die Arbeitsbeziehung beendet ist, doch auch dann muss man noch den Mut und die Mittel dazu aufbringen, denn der selbstständige Arbeitnehmer kann nicht auf den juristischen Dienst der Gewerkschaft zurückgreifen, der ihm den Rücken stärkt.

Dieses Phänomen wird in allen Sektoren beobachtet: Baufach, Gastronomie, Gesundheitswesen (Krankenhauspersonal), Journalismus,

Informatik, Lieferung, Wartungstechniker, usw. Die Situation wird noch komplizierter mit der Entwicklung anderer Formen nicht entlohnter Arbeit, die als „selbstständig“ betrachtet wird, wie z. B. die Leistungen unter dem „De-Croo-Gesetz“ oder die „bezahlten Freiwilligen“.

Nebenbei selbstständig, gemischte Laufbahn

Viele unserer Mitglieder sind bereits neben ihrer arbeitnehmerischen Tätigkeit selbstständig. Oft erleben wir gemischte Laufbahnen. Viele Mitarbeiter ab 55 Jahren, die nach ihrem guten und treuen Dienst entlassen wurden, können ihre Fähigkeiten nur noch als selbstständiger Dienstleister anbieten. Die Arbeitsämter ermutigen sie dazu. Müssen sie deshalb auf ihre Mitgliedschaft, ihre Überzeugungen und auf die Dienstleistungen ihrer Gewerkschaftsorganisation verzichten?

Was muss eine Gewerkschaftsorganisation in dieser Situation tun?

Nichts zu tun hieße zu akzeptieren, dass sich dieser Trend fortsetzt und dass die Arbeitge-

ber diesen Weg nutzen, um das Arbeitsrecht vollständig zu umgehen. Denn ein Arbeitnehmer unter selbstständigem Status hat nicht nur keine Arbeitsplatzsicherheit, er verliert auch noch den meisten Schutz des Sozialrechtes: kein Tarif, kein Mindestlohn, keine Begrenzung der Arbeitszeit (weder Minimum noch Maximum), er kann nach Leistung oder Stückzahl bezahlt werden statt pro Stunde, kein bezahlter Urlaub, keine Beschränkungen für Nacht- oder Sonntagsarbeit, kein Mutterschaftsschutz usw. Und vor allem: kein Recht auf kollektive Verhandlungen. Der selbstständige Arbeitnehmer zählt nicht für die Sozialwahlen, kann nicht auf die Hilfe der Gewerkschaftsdelegation zurückgreifen, wird von den kollektiven Abkommen ausgeschlossen.

Wenn die Arbeitgeber es sich erlauben dürfen, alle Regeln und den sozialen Dialog zu missachten, indem sie auf Arbeiter mit selbstständigem Status zurückgreifen, dann erlauben sie sich nicht nur, die Ausbeutung dieser Arbeitnehmer zu tolerieren, sondern auch zu akzeptieren, dass sich dies früher oder später gegen unsere Mitglieder richtet. Dem Arbeitgeber wird es leicht fallen, bei der Mindestforderung oder beim kleinsten Widerstand darauf zu verweisen, dass er die Arbeit leichter durch Selbstständige verrichten lassen kann. Die Banalisierung des selbstständigen Status ist Sozialdumping.

Nach langer Überlegung hat sich die CNE nun mit zwei weiteren Berufszentralen (LBC und Transcom) dazu entschlossen, diesen unter selbstständigem Status beschäftigten Arbeitnehmern eine Mitgliedschaft anzubieten.

Werden wir alle Selbstständigen in die Gewerkschaft aufnehmen?

Unser Ziel ist es natürlich nicht, die „traditionellen“ Selbstständigen, wie Freiberufler oder Kleinunternehmer, in die Gewerkschaft zu integrieren. Wir möchten die Selbstständigen erreichen, die in erster Linie Arbeitnehmer sind und sich auch als solche betrachten und die daher nicht selbst Arbeitgeber sind.

Vorzugsweise sollten sie in einem Unternehmen oder in einer Organisation arbeiten, wo wir präsent sind, damit wir uns für sie einsetzen können, sei es individuell oder kollektiv.

Unser Ziel ist klar: Bei den Tarifverhandlungen auch die Interessen der Arbeitnehmer unter selbstständigem Status vertreten und für sie die gleichen Rechte und Pflichten wie für unsere anderen Mitglieder durchsetzen. Als Vertreter dieser selbstständigen Erwerbstätigen haben wir eine Stimme auf sektorieller oder nationaler Ebene, um über die Kriterien für die Wahl des einen oder anderen Status zu diskutieren, über die soziale Sicherheit der Selbstständigen, usw..

Was anbieten?

Zuallererst bieten wir ihnen das, was unsere

Gewerkschaftsorganisation ausmacht: den Sozialdialog. Wir wissen, dass die Rechte der Arbeitnehmer am effektivsten durch eine kollektive Verhandlung und durch kollektives Handeln verteidigt werden, nicht durch individuelle Beziehungen. Und wenn wir Arbeitsbedingungen verhandeln, müssen diese für alle gelten. Es gibt keinen Grund dafür, dass der Arbeitgeber sich von seinen Verpflichtungen gegenüber jenen befreit, denen er den Selbstständigenstatus aufgezwungen oder angeboten hat.

Ein per Telefon oder E-Mail erreichbares Kompetenzzentrum wird eingerichtet, um die individuellen Fragen der selbstständigen Arbeitnehmer zu beantworten. Ist das Problem eher kollektiver Art oder muss es im Unternehmen gelöst werden, wird das Kompetenzzentrum den zuständigen Gewerkschaftssekretär kontaktieren.

Die Mitglieder unter selbstständigem Status erhalten den gleichen juristischen Beistand wie die anderen Mitglieder, zumindest für die Streitigkeiten vor dem Arbeitsgericht. Ein Selbstständiger kann auch vor das Handelsgericht oder das Gericht erster Instanz zitiert werden, aber dort dürfen wir ihn gesetzlich nicht vertreten. Wir werden ihm aber Anwälte zu einem verhandelten Tarif anbieten können.

Schließlich bieten wir unseren Mitgliedern unter selbstständigem Status die Dienstleistungen an, die ihr Tätigkeitsfeld betreffen: Arbeitsunfallversicherung, Berufshaftpflicht, Einkommensversicherung, Buchhaltung, usw.

Wann und unter welchen Bedingungen?

Offiziell bieten wir den selbstständigen Arbeitnehmern eine Mitgliedschaft ab dem 1. Januar 2019 an. Wundern Sie sich deshalb nicht, wenn Sie auf unseren Mitgliedschaftsformularen neben den Angestellten, Arbeitern und Arbeitslosen auch den Status des Selbstständigen/Freiberufers finden.

Diese neuen Mitglieder zahlen den gleichen Beitrag wie die anderen Mitglieder. Das Dienstleistungsangebot wird sich zwar in bestimmten Punkten unterscheiden, doch sie sollen den gleichen Schutz und die gleichen Vorteile wie unsere anderen Mitglieder erhalten.

Innerhalb der CSC schaffen wir keine neue Berufszentrale. Die selbstständigen Arbeitnehmer werden der Zentrale zugewiesen, die für die jeweilige Branche zuständig ist.

Alle Arbeitnehmer organisieren

Es geht uns nicht darum, eine „neue Zielgruppe“ zu finden, sondern unsere traditionellen Arbeitnehmer zu unterstützen, die sich im Laufe der Zeit und der gesellschaftlichen Entwicklung gezwungen sehen, einen anderen Status anzunehmen oder dies gutgläubig tun.

Wir wollen unserem Grundsatz treu bleiben: ALLE Arbeitnehmer vereinen, um ein Kräfteverhältnis gegenüber einem Arbeitgeber aufzubauen, der die Früchte ihrer Arbeit erntet, und ALLE GEMEINSAM die besten Arbeitsbedingungen fordern.



Vielen Dank!

Über das politische Chaos, das wir erleben, könnte man lächeln, wenn es nicht von einem sozialen Unwohlsein durchkreuzt würde, das durch das Auftreten der Bewegung der gelben Westen symbolisiert wird. Der Alltag vieler Bürgerinnen und Bürger besteht heute darin sich zu fragen, wie man den Monat beenden kann, nachdem man Miete, Heizung, Essen und Auto bezahlt hat. Dabei haben wir die Regierung von Anfang an vor dem Gefühl der Herabstufung eines Teils der Bevölkerung gewarnt. Wir haben ihr gesagt, dass wir nicht den Deckel auf einen sozialen Topf setzen können, der ständig kocht. Trotz unserer Aufrufe und unserer Mobilisierung hat diese Regierung hartnäckig weiter Geschenke an die Reichen verteilt und die ärmsten Bevölkerungsschichten weiter gezeißelt. Sie zeigte auch ihre Unfähigkeit, auf wichtige Herausforderungen wie Migration, Klimawandel, geschlechtsspezifische Gewalt oder wachsende Ungleichheiten zu antworten.

Wir leben in einer zerrissenen Gesellschaft und in einer geschwächten Demokratie, sagt die christliche Arbeiterbewegung. Dabei müssen wir für wirtschaftliche, soziale und ökologische Notlagen Antworten finden. Die CSC ist bereit, diese Herausforderungen mit Ihnen anzugehen. Wir werden 2019 mit der Verhandlung eines neuen Tarifabkommens beginnen. Und wir wollen keine Krümel, sondern beträchtliche Lohnerhöhungen, die angesichts der Anstrengungen der Arbeitnehmerschaft in den letzten vier Jahren nur fair sind. Wir werden auch auf eine angemessene Verwendung des Haushalts für das Wohlsein achten. Und schließlich werden wir unserer Stimme Gehör verschaffen, um eine gerechte Umweltwende zu fördern.

Diese Forderungen sind Kernstück unserer Gewerkschaftsarbeit. Sie haben uns das gesamte Jahr 2018 mobilisiert. Gemeinsam haben wir Aktionen geführt, Forderungen erhoben und Solidarität geschaffen. Die CSC existiert, lebt und kämpft für Sie, mit Ihnen und dank Ihnen. Ihnen allen danke für Ihr Engagement.

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin

Massive Teilnahme am landesweiten Aktionstag

Schwere Arbeit, Karriereende, Kaufkraft, Renten,... Die unerträglichen Exzesse der Regierung in den sozioökonomischen Dossiers mobilisierten die Arbeitnehmerschaft am 14. Dezember. Und zwar massiv!

Ein Riesenerfolg. Der Begriff ist nicht übertrieben, um den Aktionstag gegen die Politik der Föderalregierung zu beschreiben. Trotz eisiger Kälte wurden in allen Regionen des Landes sektorielle und überbetriebliche Aktionen durchgeführt, um die zunehmende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, die Lohnstagnation, den Wegfall der Erleichterungen am Karriereende und die Rentenreform anzuprangern.

Eine weitere gute Nachricht: zahlreiche CSC-Gewerkschaftssekretäre, die an den Aktionen teilgenommen hatten, berichteten über den positiven Zuspruch der Öffentlichkeit, von Passanten oder Autofahrern, alle sehr empfänglich für die Forderungen. Ein „gelber Westen“-Effekt? Die recht positiven Kontakte mit gelben Westen, die bei gewissen Aktionen ebenfalls präsent waren, zeigten die Ähnlichkeit vieler Forderungen auf.

In der Provinz Lüttich wurde der Aufruf zur Unterstützung des gewerkschaftlichen Aktionstages massiv befolgt. Branchen übergreifend wurde in mehr als hundert Unternehmen gestreikt. Auch in Ostbelgien wurde in zahlreichen Betrieben die Arbeit niedergelegt sowie Streikposten eingerichtet, wie unsere Aufnahmen zeigen.

