



Allgemeine Regelung Corona-Homeoffice

Seite 6

Inhalt

Seiten 3-4

Überberufliches Abkommen

Seite 5

Atomwaffen in Belgien verbieten

Seite 6

Endlich eine allgemeine Regelung für Corona-Homeoffice

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-10

Dossier: gesundheitliche Ungleichheit

Seite 11

Gewerkschaftsrechte für Kader

Seiten 12-13

Das Eupener Krankenhaus in Corona-Zeiten

Seiten 14-15

CNE Info

Seite 16

Soziale Sicherheit

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

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

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

BÜROS GESCHLOSSEN Terminabsprachen möglich

Aufgrund der aktuellen Corona-Vorschriften sind unsere Büros derzeit geschlossen. Wir sind weiterhin telefonisch und per Mail für sie da. In dringenden Fällen sind auch Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.

ARBEITSLOSENDIENST 087 85 99 98

CSC Eupen
csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St. Vith
csc.chomage.stvith@acv-csc.be

CSC Kelmis
csc.chomage.kelmis@acv-csc.be



JURISTISCHER DIENST

CSC Eupen
087 85 98 95 | sj.verviers@acv-csc.be

CSC St. Vith
087 85 99 33 | sj.verviers@acv-csc.be

SOZIALSPRECHSTUNDEN

CSC Eupen
087 85 99 22 | csc.ostbelgien@acv-csc.be

CSC St. Vith
087 85 99 32 | csc.stvith@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St. Vith
087 85 99 33 | sj.verviers@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen
grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be

www.diecsc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien



Verhandlungen über neues Manteltarifabkommen festgefahren

Die Verhandlungen über ein neues Manteltarifabkommen (Überberufliches Abkommen) stecken in einer Sackgasse, vor allem wegen dieses verdamnten Gesetzes über die Lohnnorm. Dieses Gesetz muss gründlich überarbeitet werden, denn es lähmt die Verhandlungen. Glücklicherweise ist die Lähmung nicht vollständig.

Einige hofften noch auf einen angemessenen Spielraum für die Verhandlungen eines kollektiven Arbeitsabkommens (KAA) für 2021-2022. Der Zentrale Wirtschaftsrat (ZWR) hat ihre Hoffnungen zunichte gemacht. Es obliegt dem Sekretariat des ZWR aufgrund des Gesetzes zur Lohnnorm, alle zwei Jahre eine maximale Marge für Verhandlungen eines KAA zu definieren. Um wieviel dürfen die Lohnkosten pro Stunde höchstens in 2021-2022 steigen, Rechnung tragend mit der Erhöhung (oder möglicherweise der Senkung) der Lohnkosten pro Stunde in den Nachbarländern?

Diesmal war es extrem kompliziert, eine genaue Berechnung vorzunehmen, da die Statistiken durch die Coronakrise völlig verzerrt sind. Im besten Fall waren nur Statistiken von nationalen Banken verfügbar. Der ZWR tüftelte daher in seinem Bericht vom

14. Januar an einer Zahl von 0,4 %. Nichts anderes darf gewährt werden, abgesehen von Indexierung und Tarifen. Mit anderen Worten: nicht viel.

ÜBA in einer Sackgasse

Ein 0,4 %iges Almosen? Das sind etwa sechs Euro (brutto!) pro Monat für einen Arbeitnehmer, der den Mindestlohn verdient! Werden wir auf dieser Basis ein überberufliches Abkommen (ÜBA) abschließen? Nein, auf keinen Fall.

Die Gewerkschaften sagten es ausdrücklich, zuerst den Arbeitgebern und dann der Regierung, was eine übertriebene Reaktion der Arbeitgeber provozierte. Dabei wussten die Arbeitgeber genau, dass wir eine so magere Ausgangsbasis niemals akzeptieren würden. Sie

wollten der Regierung vor allem signalisieren: Wagt es nicht, auch nur einen Cent mehr zu geben. Zu diesem Zeitpunkt müssen sie sich keine Sorgen machen. Die Unterhändler der Regierung konnten sich damals nicht auf eine Anpassung des Gesetzes zur Lohnnorm einigen.

Und die Regierung will sich heute an diesem heiklen Thema nicht die Finger verbrennen. Sie versucht, das Thema auf Distanz zu halten, ohne die juristische Zwangsjacke zu lockern oder Vermittlungsversuche zu unternehmen. Die Regierung versteckt sich hinter dem Gesetz, das den Sozialpartnern eine Frist von zwei Monaten nach der Veröffentlichung des technischen Berichts gewährt, um eine Lösung zu finden, also bis zum 14. März.

**Ein Almosen von 0,4 %?
Das sind etwa sechs Euro
(brutto) pro Monat für
einen Arbeitnehmer, der
den Mindestlohn erhält!**

Es besteht somit die reale Gefahr, dass wir zwei Monate lang in der

Sackgasse stecken bleiben. In der Zwischenzeit werden immer mehr Forderungen bezüglich der Maßnahmen am Ende des Berufslebens gestellt.



Die **F**GTB, die **C**SC und die **C**GSLB wollen ein überberufliches Abkommen (ÜBA) abschließen, das die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer respektiert.



FGTB
Ensemble, on est plus forts



Seit dem 1. Januar sind neue Beschäftigungsmaßnahmen am Laufbahnenende oder deren Verlängerung unter dem 60. Lebensjahr nicht mehr möglich. Ohne eine Verlängerung bedeutet dies das Aus für einen Teil der SAB-Pläne (Frühpension) ab dem 1. Juli.

Im Online-Portal vom „Le Soir“ (23. Januar) machte PS-Präsident Paul Magnette den ersten Schritt, um die Situation zu entschärfen. Der Minister für Arbeit, Pierre-Yves Dermagne (ebenfalls PS), könnte als Vermittler auftreten. Und die Regierung könnte auch eine flexiblere administrative Auslegung vorschlagen, ohne das Gesetz zu ändern. Also, Fortsetzung folgt.

Die eingefrorene Bindung an das Wohlbefinden

Die Bindung von Sozialzulagen an das Wohlbefinden befindet sich ebenfalls in einer Sackgasse. In der Tat haben die Arbeitgeber dieses Thema weiterhin an das ÜBA und insbesondere an

die Lohnnorm gekoppelt. Sie weigern sich, irgendwelche Fortschritte bei den nicht-aktiven Arbeitnehmern zu machen, solange es kein konkretes Abkommen über die Lohnnorm für aktive Arbeitnehmer gibt.

Im Moment weigert sich die Regierung auch, sich mit diesem Dossier zu beschäftigen. Die drei für Sozialzulagen zuständigen Minister (Vandenbroucke für Arbeitsunfähigkeit, Dermagne für Arbeitslose und Lalieux für Renten und Sozialhilfe) haben sich bereits mehrfach dafür eingesetzt, einen Termin für eine Fristsetzung der Konzertierung über die Bindung an das Wohlbefinden festzulegen.

Der Termin vom 13. Januar liegt nun hinter uns, aber die Minister fehlen immer noch. Sie wissen, dass diese Akte die Existenz der Regierung vergiften wird. Die liberalen Parteien werden sich weiterhin hinter Arbeitgeber und Selbstständige stellen.

Wir können jedoch nicht sagen, dass

diese Konzertierung keine Fortschritte macht. Zum Thema Arbeitsunfähigkeit haben wir praktisch ein Abkommen und zwar sowohl für Krankheit als auch für Invalidität, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Das Gleiche gilt für Unterstützungszulagen.

Bei den Themen Rente und Arbeitslosigkeit liegen die Positionen jedoch noch weit auseinander. Und jeder Militant, der schon einmal an einem Verhandlungstisch gesessen hat, weiß: solange es keine Einigung über alles gibt, solange gibt es kein Abkommen über irgendetwas.

Ein schwebendes Sozialdossier zur Taxshift wird endlich konkretisiert

Auch im Hinblick auf ein noch ausstehendes Dossier zur Taxshift wurde eine positive Konzertierung durchgeführt. Im Rahmen ihres breit angelegten Plans zur Senkung der Arbeitgeberbeiträge für die soziale Sicherheit von 2016 hatte die Michel-Regierung 50 Millionen Euro für eine Maßnahme zugunsten des nicht-kommerziellen Sektors und der Beschützenden Werkstätten ab 2020 vorgesehen. Vier Jahre lang hatte sie ihre Absichten jedoch nicht verwirklicht. Die für 2020 vorgesehenen Mittel waren damit verloren.

Auf unsere Bitte hin hat Sozialminister Frank Vandenbroucke das Dossier erfreulicherweise übernommen, um es (rückwirkend) ab dem 1. Januar umzusetzen. Für den nicht-kommerziellen Sektor wurde bereits ein konkreter Vorschlag ausgearbeitet, der nun umgesetzt wird. Für die Beschützenden Werkstätten war die Diskussion noch nicht abgeschlossen.

Minister Vandenbroucke präsentierte einen einfachen Vorschlag für eine Senkung der Arbeitgeberbeiträge. In Konzertierung mit der CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE), die für die Beschützenden Werkstätten zuständig ist, schlugen wir vor, die Hälfte des Betrags für die Beschäftigung (über den sozialen Maribel) zu verwenden, wie es in der Vergangenheit der Fall war. Die anderen Sozialpartner folgten uns. Es bleibt abzuwarten, was die Regierung tun wird.

Atomwaffen in Belgien verbieten

Der am 7. Juli 2017 von den Vereinten Nationen angenommene Atomwaffenverbotsvertrag trat am 22. Januar 2021 in Kraft. 86 Länder haben diesen Vertrag unterzeichnet und 51 haben ihn bis zu diesem Zeitpunkt ratifiziert, die meisten davon Länder des Südens. Doch worauf wartet Belgien noch?

Am 22. Januar trat der Atomwaffenverbotsvertrag 90 Tage nach seiner Ratifizierung durch den 50. Staat, Honduras, in Kraft. Von den europäischen Ländern haben nur Österreich und Irland diesen unterzeichnet.

Laut internationalem Recht werden Atomwaffen offiziell illegal und gesellen sich damit endgültig zu den chemischen und biologischen Waffen. Dieser Vertrag verbietet den Einsatz, die Androhung des Einsatzes, die Entwicklung, das Testen, die Herstellung, den Erwerb, den Besitz, die Lagerung und die Weitergabe von Atomwaffen.

Zu den Ländern, die diesen Vertrag nicht unterstützen, gehören die neun Staaten, die Atomwaffen besitzen (USA, Russland, Frankreich, Groß-

britannien, China, Indien, Pakistan, Israel und Nordkorea), die NATO-Mitgliedstaaten und diejenigen, die Atomwaffen auf ihrem Territorium lagern. Das NATO-Mitglied Belgien lagert US-Atomwaffen in Kleine-Brogel.

Die belgische Koalition gegen Atomwaffen „No nukes“, deren Mitglied die CSC und CAB (Christliche Arbeiterbewegung) sind, demonstrierte am 22. Januar vor dem Außenministerium in

Brüssel, um das Inkrafttreten des Vertrags zu feiern und die belgische Regierung aufzufordern, ihn zu unterzeichnen und zu ratifizieren.

Mit der Unterzeichnung würde sich die belgische Regierung dazu verpflichten:

- Atomwaffen aus Belgien zu verbannen;

- den Abzug der in Kleine-Brogel stationierten amerikanischen B61-Bomben durchzusetzen und sich zu weigern, sie durch die neuen B61-12 zu ersetzen;
- die Nuklearkapazität für gegenwärtige und zukünftige belgische Jagdbomber zu verbieten.

Es ist mehr als dringend notwendig, dass Belgien diesen Vertrag unterzeichnet. Eine aktuelle Umfrage zeigt, dass 77 % der Bevölkerung dies wünschen!

Von den europäischen Ländern haben nur Österreich und Irland den Vertrag ratifiziert.



Infos +
www.nonukes.be



Die Demonstranten trugen die Flaggen der 51 Länder, die das Abkommen ratifiziert haben.

Endlich eine allgemeine Regelung für Corona-Homeoffice

Eine der wichtigsten Maßnahmen, um die Ausbreitung des Coronavirus zu begrenzen, ist so viel wie möglich zu Hause zu arbeiten. „Wir haben jedoch festgestellt, dass viele Unternehmen nach so vielen Monaten immer noch keine guten Abkommen getätigt haben“, sagt Mathieu Verjans, Nationalsekretär der CSC. „Deshalb haben wir ein nationales und überberufliches KAA unterzeichnet, um zögerliche Unternehmen zum Abschluss von Abkommen zu zwingen.“

Das neue Kollektive Arbeitsabkommen (KAA) zum Homeoffice bietet einen klaren Rahmen, um im Betrieb Abkommen zu tätigen. Für zahlreiche Arbeitnehmer wirkt sich Homeoffice zunehmend stark aus. Deshalb haben die Sozialpartner in diesem KAA erneut betont, wie wichtig es ist, gute Präventionsmaßnahmen zu ergreifen. Dazu gehört z.B. das Recht auf Unerreichbarkeit.

Das KAA gilt für vorgeschriebenes oder staatlich empfohlenes Homeoffice zu Hause, um die Verbreitung des Coronavirus zu verhindern. Das KAA wurde für eine bestimmte Dauer bis zum 31. Dezember 2021 abgeschlossen. Der Hauptzweck des KAA besteht darin, Unternehmen, die noch nicht über einen soliden Rahmen für Homeoffice verfügen, zum Abschluss von diesbezüglichen Abkommen zu zwingen. Diese müssen mindestens den Bestimmungen des neuen KAA entsprechen, wobei dem sofortigen Abschluss weitergehender Abkommen nichts im Wege steht, die im Falle vom freiwilligen strukturellen Homeoffice nachwirken.

Gleiche Behandlung

Wie das KAA Nr. 85, welches das freiwillige Homeoffice regelt, legt auch dieses KAA das Prinzip der Gleichbehandlung mit der Situation der tatsächlich im Betrieb tätigen Arbeitnehmer fest. Die Löhne und Arbeitsbedingungen müssen gleich bleiben, ebenso die Arbeitszeiten. Auch das Arbeitspensum und eventuelle leistungsbezogene Kriterien müssen unverändert bleiben. Homeoffice darf daher nicht als Vorwand für Unternehmen dienen, um die Arbeitsbelastung zu erhöhen oder die Bewertungskriterien zu verschärfen.

Die Modalitäten bezüglich Arbeitszeit

und Erreichbarkeit der betroffenen Arbeitnehmer während der Arbeitszeit können durch spezielle Abkommen geregelt werden, um Homeoffice zu ermöglichen. Diese Abkommen können entweder individuell mit allen betroffenen Arbeitnehmern vereinbart werden oder durch Kollektivabkommen oder über eine Politik in Sachen Homeoffice, wobei die soziale Konzertierung auf Betriebsebene zu respektieren ist. Ein Arbeitgeber kann also nicht einfach selbst eine Herangehensweise entwickeln.

Ausstattung und Kosten

Es ist zwingend erforderlich, Abkommen über die notwendige Ausstattung und Unterstützung durch den Arbeitgeber zu treffen. Gleiches gilt für die Übernahme des gesamten Materials oder der Software durch den Arbeitgeber, das der Angestellte selbst bereitgestellt hat (z.B. eigener PC).

Eventuelle zusätzliche Kosten für Telefon- oder Internetverbindungen (z.B. für Videokonferenzen) müssen ebenfalls durch Abkommen in Bezug auf die Übernahme durch den Arbeitgeber geregelt werden. Im Rahmen der Konzertierung mit dem Arbeitgeber können natürlich Abkommen über andere Kosten getroffen werden, das KAA schreibt dies aber nicht vor.

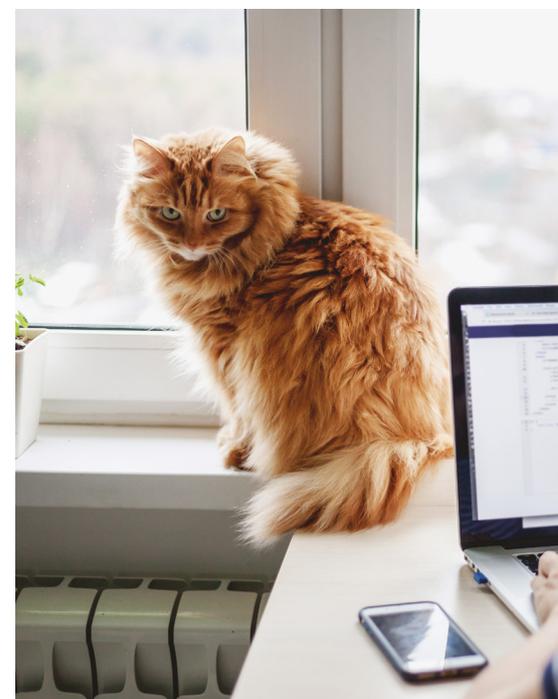
Wohlbefinden

Der Abschnitt in Bezug auf das Wohlbefinden verpflichtet den Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in Homeoffice detailliert über die Präventivmaßnahmen zu informieren, die das Unternehmen ergreift, um den mit Homeoffice verbundenen Risiken zu begegnen. In diesem Zusammenhang sollte auf die richtige Gestaltung des Arbeitsplatzes und die Bedeutung eines guten Bildschirms, aber auch auf die psy-

chosozialen Risiken von Homeoffice hingewiesen werden. Außerdem sollten die Namen und Kontaktdaten der entsprechenden Präventionsdienste angegeben werden und der Arbeitnehmer im Homeoffice sollte darüber informiert werden, dass er den Präventionsberater/Arbeitsmediziner auf eigene Initiative konsultieren kann.

Kommunikation mit den Arbeitnehmern

Schließlich konnten wir in das KAA nicht nur den Grundsatz aufnehmen, dass die Arbeitnehmervertreter das Recht behalten, mit den Arbeitnehmern im Rahmen von Homeoffice zu kommunizieren, sondern wir konnten dies auch konkret umsetzen: Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmervertretern die notwendigen Mittel zur Verfügung stellen, um dieses Recht effektiv auszuüben. Dies kann z.B. über Intranet oder per E-Mail geschehen, wofür der Arbeitgeber die notwendigen Mittel bereitstellen muss.



Homeoffice: Fragen und Antworten

Die Corona-Pandemie hat unsere Gewohnheiten verändert. Homeoffice wurde für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Normalität. Als Gewerkschaft ist es unsere Aufgabe, Sie zu informieren, zu beraten und uns dank des sozialen Dialogs dafür zu engagieren, dass Sie unter den bestmöglichen Bedingungen arbeiten können.

Viele Menschen stellen sich Fragen zum Thema Homeoffice. Was ist der Unterschied zwischen Heimarbeit und Homeoffice? Wer zahlt die Kosten? Muss Homeoffice in den Vertrag eingefügt werden? Welche Arbeitszeiten gelten für Homeoffice? Und bei Arbeitsunfall? Kann Homeoffice verpflichtend sein?

Antworten zu all diesen Fragen finden Sie auf unserer Webseite www.diecsc.be, und zwar in der Rubrik „Homeoffice: Fragen und Antworten“. Dort können Sie auch die neue CSC-Broschüre zum Thema Homeoffice hochladen.



Infos +
www.diecsc.be



©Shutterstock.com

Mit ihren 3.000 Mitarbeitern und 80.000 Militanten verteidigt die CSC jeden Tag die Interessen ihrer 1,6 Millionen Mitglieder in den Bereichen Arbeit, Einkommen und Arbeitslosigkeit, aber auch durch persönliche Beratungen und durch den Abschluss solider Tarifabkommen. Indem wir konstruktive, nachhaltige und faire Lösungen für alltägliche Probleme suchen. Über die Konzertierung, wenn möglich, und wenn nötig durch Aktionen.

AUFRUF der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien zur Schaffung einer Anwerbungsreserve für Juristen (M/F)

Wir suchen:

IHR PROFIL

Die Funktion eines Prozessanwalts erfordert unter anderem folgende Fähigkeiten:

- die Fähigkeit, Mitglieder zu empfangen und im Team zu arbeiten, um sowohl rechtliche als auch gewerkschaftliche Ziele zu erreichen;
- die Verteidigung der Dossiers vor den Arbeitsgerichten gewährleisten;
- die Fähigkeit, mit Bürosoftware zu arbeiten;
- für die Werte der CSC eintreten, CSC-Mitglied sein oder sich verpflichten, Mitglied zu werden.

IHRE STUDIEN

- Mindestens Bachelor oder Master-Abschluss in Rechtswissenschaften. Eine Spezialisierung im Arbeitsrecht ist von Vorteil.

IHR AUFGABENBEREICH

- Die Sprechstunden des Dienstes gewährleisten;
- Beratung der Mitglieder über die zu ergreifenden Maßnahmen und Vertretung ihrer Interessen vor Gericht;
- Zusammenarbeit mit den verschiedenen Diensten und Berufszentralen.

INTERESSIERT? Sie können sich per E-Mail (bdessart@acv-csc.be) bis spätestens 2.03.2021 um 12 Uhr bei Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC LVO, bewerben.

Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien bildet eine Anwerbungsreserve „Administrative Mitarbeiter“ (M/F)

Wir suchen:

IHR PROFIL

- Fähigkeit, mit Bürosoftware zu arbeiten;
- Fähigkeit, im Team zu arbeiten;
- Mitglied der CSC sein oder werden;
- Absolvent eines vollständigen ESS-Zyklus oder Bachelors, der auf eine administrative und/oder soziale Berufslaufbahn vorbereitet.

WIR BITTEN SIE, UNS FOLGENDES ZU SCHICKEN:

- ein handschriftliches Bewerbungsschreiben;
- einen Lebenslauf, inklusive E-Mail-Adresse und Handynummer;
- Ihre Kontaktdaten zur Überprüfung der Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Anhand dieser Unterlagen findet eine erste Auswahl statt. Die berücksichtigten Kandidaten müssen eine Prüfung über administrative und Allgemeinkenntnisse ablegen.

INTERESSIERT? Sie können sich per E-Mail (bdessart@acv-csc.be) bis spätestens 2.03.2021 um 12 Uhr bei Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC LVO, bewerben.



Wenn gesundheitliche Ungleichheit Arbeitnehmerinnen krank macht

Die Arbeitsbedingungen spielen eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung des Gesundheitszustands der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Allerdings bestehen in diesem Bereich nach wie vor Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, und die geschlechtsspezifische Dimension fehlt häufig in den Maßnahmen zur Prävention berufsbedingter Risiken. Es wird Zeit, sich um die Gesundheit von Frauen zu kümmern.

„Die Pandemie offenbart soziale Ungleichheiten und insbesondere gesundheitliche Ungleichheiten“, sagt Laurent Vogel, ehemaliger Forscher für Arbeitsmedizin am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI). Diese gesundheitlichen Ungleichheiten betreffen nicht nur Menschen, die sozial ausgegrenzt sind: Viele Arbeitnehmer erleben sie aufgrund ihrer Arbeit und ihres Geschlechts.

„Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen den Infektionszahlen und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Die Zahl der bestätigten Corona-Fälle für den Zeitraum von Anfang März bis Ende Juni 2020 für Personen zwischen 20 und 59 Jahren ist unbestritten: 19.205 Frauen gegenüber 9.874 Männern. Die Arbeitnehmerinnen stehen daher aufgrund ihrer extremen Konzentration in den Pflegeberufen an vorderster Front. Krankenschwestern sind ein gutes Beispiel dafür. Es gibt eine sehr starke Belastung durch soziale Ungleichheiten im Gesundheitsbereich, die aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen auf ihnen lasten“, so Vogel.

Ungleichheiten bei Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten

Die Arbeitsbedingungen spielen eine entscheidende Rolle bei der Bestimmung des Gesundheitszustands der Arbeitnehmer, und der Forscher weist auf die diesbezüglichen Ungleichheiten in diesem Bereich hin: Frauen haben im Allgemeinen weniger Autonomie, ihre Arbeit ist repetitiver und sie sind aufgrund von Klischees überwiegend auf

„Pflegeberufe“ ausgerichtet.

Auch bei den Arbeitszeiten scheint die Situation unausgewogen zu sein. *„Die Ergebnisse mehrerer Studien sind aufschlussreich: Wenn eine Frau teilzeitig arbeitet, handelt es sich hauptsächlich um einen Transfer von bezahlter Arbeit zu unbezahlter Arbeit (z.B. Arbeit im Haushalt). Umgekehrt, wenn ein Mann teilzeitig arbeitet, erhöht sich seine unbezahlte Arbeitszeit nicht und er schafft es, Zeit für seine persönlichen Projekte freizumachen.“*

Gesundheit und Corona

Die Coronakrise erweckte den Eindruck, dass Erkrankungen der Arbeitnehmer von einer unternehmensexternen Ursache herrührten, die nichts mit den Arbeitsbedingungen zu tun hatte. Aber die Arbeit war wahrscheinlich der Hauptüberträger des Virus für die Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen. Frauen standen in dieser Zeit an vorderster Front, sowohl bei bezahlter als auch bei unbezahlter Arbeit. Sie sind in Schlüsselsektoren wie Krankenhäusern und im weiteren Sinne im Gesundheitswesen überproportional vertreten. Dies sind Sektoren, in denen die Prävention vernachlässigt wurde, wie der Mangel an Masken und Schutzausrüstungen bei der ersten Welle zeigt. Ausländische Studien weisen auf den Zusammenhang zwischen dem sozialen Faktor und Corona-bedingten Komplikationen hin.

Eine amerikanische Studie zeigt, dass die soziale Stellung eine entscheidende Rolle bei der Entstehung von schweren Formen des Virus spielt: Faktoren wie die Wohnverhältnisse, aber auch das Arbeitsumfeld, haben Arbeitnehmer und erst recht Arbeitnehmerinnen biologisch anfälliger gemacht, da sie während der Gesundheitskrise massiv an der Front stehen. Laurent Vogel ist der Meinung, dass der soziale Aspekt im Vergleich zu biologischen Faktoren weitgehend unterschätzt wird, wenn es um Gesundheitsfragen geht: „Wir beziehen uns auf die Gene der Menschen und vernachlässigen dabei die soziale Dimension.“ Doch wie das Beispiel der oben erwähnten Studie zeigt, kann der soziale Aspekt auch biologische Züge annehmen.

Suche nach Gleichberechtigung mit dem Kampf für Gesundheit am Arbeitsplatz verbinden

Die Frage der Ungleichheiten im Gesundheitsbereich führt zu einer breiteren Hinterfragung der Demokratie am Arbeitsplatz. „Die Maßnahmen zu physischen Barrieren und zur öffentlichen Gesundheit wurden aus gutem Grund ergriffen. Aber zu keinem Zeitpunkt wurde darüber nachgedacht, ob und wie sie mit der Arbeitsorganisation vereinbar sind (oder nicht)“, beklagt der Forscher. „Die Arbeit wird als einfacher Raum gesehen, in dem viele - sinnvolle - Hygieneregeln eingehalten werden müssen, aber die Arbeitsorganisation nicht in Frage gestellt werden darf.“

Er befürchtet, dass Corona zu einem Rückschritt in diesem Bereich beitragen wird. Die Rückkehr zur Verwendung gefährlicher Produkte in einer Branche wie dem Reinigungssektor ist ein Beispiel für diesen Rückschritt. Diese arbeitsbedingten Gesundheitsprobleme treten seiner Meinung nach gegenüber Corona in den Hintergrund. Wenn es jedoch um die Gesundheit von Frauen am Arbeitsplatz geht, sollte das Thema in den Unternehmen systematisch angegangen werden. „Die Gewerkschaften müssen daher eine Rolle bei der Integration der Geschlechterdimension

Frauen arbeiten meist in Berufen mit hohen emotionalen Belastungen und geringerer Anerkennung als Männer.



in die Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Risiken spielen. Dazu müssen sie den Arbeitnehmerinnen eine Stimme geben: Ohne Feminismus ist die Gewerkschaftsbewegung kein Instrument der Emanzipation.“

Arbeitsbedingungen und Gesundheit: das Beispiel Brustkrebs

„Es gibt Berufe wie Friseur, Krankenschwestern und Arbeitnehmer im Luftverkehr, in denen Brustkrebs viel häufiger vorkommt als in der Durchschnittsbevölkerung“, sagt Laurent Vogel. Ihm zufolge hat die Wissenschaft es versäumt, die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsbedingungen und Brustkrebs zu untersuchen, einer Krebsart, die fast ausschließlich bei Frauen vorkommt, während Lungenkrebs die Hauptursache der Todesfälle durch Krebs bei Männern ist.

Allerdings scheint die Exposition gegenüber toxischen Produkten und/oder ionisierender Strahlung oder häufige Nacharbeit in bestimmten Berufen eine wichtige Rolle beim Auftreten von Krebs zu spielen. Zum Zeitpunkt der Diagnose werden der Patientin jedoch nur sehr selten Fragen zu ihrem Beruf und ihren Arbeitsbedingungen gestellt. Dies wäre grundlegend für die Prävention, aber auch für die Erkennung des Risikos, das diese Arbeitnehmerinnen eingehen. „Die geschlechtsspezifische Dimension fehlt sehr oft in den Maßnahmen zur Prävention berufsbedingter Risiken. Diese Verdrängung ist umso inakzeptabler, als es für Arbeitnehmerinnen komplizierter ist, den beruflichen Ursprung ihrer Krankheit anerkennen zu lassen.“

Berufliche Segregation schadet der Gesundheit von Frauen

Unter beruflicher Segregation versteht man die Konzentration einer hohen Anzahl von Männern (z.B. im Bausektor) oder Frauen (z.B. in der Pflege- und Reinigungsbranche) in bestimmten Arten von Tätigkeiten. Durch diese Segregation konzentriert sich ein höherer Anteil von Männern auf Tätigkeiten, bei denen die materiellen Risiken durch Arbeitsunfälle unmittelbar und sichtbar sind. Dieser kurzfristige Vorteil verschwindet langfristig durch die Arbeitsbedingungen „weiblicher“ Berufe: der Verschleiß durch repetitive Arbeit, unter Druck, mit hohen emotionalen Belastungen und geringerer Anerkennung und Autonomie als bei Männern. Diese Situation verbirgt den gesundheitlichen Schaden der Arbeitnehmerinnen und trägt zu einem Teufelskreis bei:

Weniger Prävention in stark feminisierten Sektoren führt dazu, dass arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen weniger Aufmerksamkeit geschenkt wird, wodurch Klischees verstärkt werden, dass Frauenarbeit weniger gesundheitsgefährdend sei. „Sowohl bei Frauen als auch bei Männern bewirken Klischees darüber, was ‚natürlich‘ weibliche oder männliche Arbeit ist, dass den Risiken zu wenig Rechnung getragen und die tatsächliche Arbeitsbelastung minimiert werden. Speziell für Frauen reduziert die Segregation tendenziell die positiven Auswirkungen der bezahlten Arbeit, wenn sie Frauen Tätigkeiten zuweist, die als Erweiterung der unbezahlten Arbeit erscheinen. Dies gilt für alle Berufe, die mit der Pflege zu tun haben, aber auch für solche, die in der Kontinuität der häuslichen Aufgaben wie Putzen, Bügeln usw. stehen.“



EINDRÜCKE AUS DEN SEKTOREN

Wie war es um die Gesundheit von Arbeitnehmerinnen in der Reinigungs- und Friseurbranche vor, während und nach dem ersten Lockdown bestellt? Darüber berichteten Gaëtan Stas (CSC Nahrung & Dienste) und François Laurent (CSC Bau-Industrie & Energie) anlässlich eines Studenttages zum Thema „Frauengesundheit, ein Thema der sozialen Sicherheit“.

Reinigungsbranche

95 % des Personals der Reinigungsbranche (Reinigung, Dienstleistungsschecks und freies Schulwesen) sind Frauen. Vor Corona zählte diese Branche zu den Sektoren mit einer der höchsten Krankheitsquoten. Die Arbeitsbedingungen sind während der gesamten Karriere hart: der Rücken, die Knöchel, der ganze Körper leidet. Mit dem Auftreten von Corona wurde die Desinfektion und Reinigung zu einem vorrangigen Thema. Die Art und Weise, wie Türklinken, Toiletten, verwendete Geräte usw. desinfiziert werden, sind wichtige Schutzmaßnahmen gegen die Pandemie.

Auf dem Reinigungspersonal lastet ein enormer psychologischer und arbeitsorganisatorischer Druck. Auch ihre häusliche Realität wird dadurch stark belastet: Während des Lockdowns änderten sich die Arbeitszeiten ständig und waren die Kinder dieser Arbeitnehmerinnen zu Hause, wo die Mütter sie oft auf engstem Raum weiter betreut

und erzogen haben. Dies führte zu einer Menge psychologischer Schäden, die in den kommenden Monaten sichtbar werden. Dieser Desinfektionsdruck geht zu Lasten des individuellen Schutzes, ohne sich um die Folgen für die Haut, für Krebserkrankungen,... zu kümmern. Die Rückkehr schädlicher Produkte ist eine Zeitbombe. Der Reinigungssektor war zwar einer der Berufssektoren, der von der Bevölkerung gelobt und unterstützt wurde. Aber die Praktiken und das Verhalten der Menschen erlebten einen Rückschritt. Das ist eine Beobachtung, an der wir auch in Bezug auf die Anerkennung und Seriosität von Berufen arbeiten müssen.

Friseurbranche

Zu Beginn der Coronakrise reagierten die Sozialpartner angesichts der Kundennähe der Friseure kollektiv, indem sie sagten, dass die Branche kein essentieller Sektor sei und um aus dem Sektorenfonds eine Verdoppelung der Zulagen für Kurzarbeit zu erwirken. Drei Wochen nach der Schließung der Friseursalons kamen die Arbeitgeber auf uns zu und führten wirtschaftliche Gründe und den Druck von Kunden und Arbeitnehmern an, um die Arbeit wieder aufzunehmen. Sie legten uns auch einen sektoriellen Leitfadens vor, der ohne Konzertierung verfasst wurde. Wir hatten eine Reihe von Forderungen zur Verbesserung dieses Leitfadens: Termine nur nach Vereinbarung, das Tragen von Masken sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Kunden und die Einhaltung des Abstands, da die Friseurläden nicht immer sehr groß sind.

Da unsere Mindestanforderungen vor einer Wiedereröffnung nicht erfüllt waren, weigerten sich die Gewerkschaften, den Leitfadens der Arbeitgeber mitzutragen und verwiesen die Angelegenheit an die Regierung, die noch Entscheidungen zu treffen hatte. Glücklicherweise erfüllte die Regierung unsere Erwartungen und ordnete die Wiedereröffnung der Friseurläden auf der Grundlage unserer Bedingungen an. Wir sind weiter gegangen als das, was die Arbeitgeber vorgeschlagen haben, und seither haben wir eine ziemlich angespannte Phase mit ihnen durchgemacht. Wir sind auch mit unseren Mitgliedern in Kontakt getreten, um sie über die zu beachtenden Präventionsmaßnahmen zu informieren, indem wir ihnen eine Checkliste für sicheres Arbeiten zur Verfügung gestellt und sie an das Kollektivabkommen über Gesundheit und Sicherheit in der Friseurbranche erinnert haben. Dieses Abkommen deckt fast alle Risiken ab, die im Sektor vorkommen können, wie z.B. Muskel-Skelett-Erkrankungen usw.



Gewerkschaftsrechte auch für Kader



Ein Urteil des Antwerpener Arbeitsgerichtshofs bestätigt, dass auch Führungskräfte (Kader) in den Genuss einer Sozialkonzertierung kommen müssen.

In zahlreichen Sektoren kommt die Einsetzung und Bildung der Gewerkschaftsdelegation (GD) nur den sogenannten „tarifgebundenen“ Arbeitnehmern zugute. Während die Arbeitgeber anerkennen, dass gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer durch eine GD vertreten werden, beschränken sie gleichzeitig das gewerkschaftlich organisierte Personal auf die Funktionen, die in der Klassifizierung der sektoriellen Funktionen enthalten sind.

Da es keine kollektive Funktionseinstufung für Führungskräfte gibt, werden sie als nicht-tarifgebundene Angestellte betrachtet und können nicht Teil der Gewerkschaftsdelegation sein. Damit wird ihnen das Recht vorenthalten, sich von einer Gewerkschaft vertreten zu lassen, denn die Hauptkompetenzen einer GD sind

das Recht, vom Arbeitgeber gehört zu werden, sowie das Recht, kollektive Arbeitsabkommen auszuhandeln und abzuschließen. Infolgedessen haben die Kader nicht die Möglichkeit, ihre Interessen kollektiv zu vertreten.

Diskriminierung

Nach einem ersten Urteil des Arbeitsgerichtshofs Mons bezog nun der Arbeitsgerichtshof Antwerpen zu diesem Thema Stellung. Dem Arbeitsgerichtshof Mons zufolge fällt die Bildung einer Gewerkschaftsdelegation in den Bereich der Vereinigungsfreiheit und stellt der Ausschluss von Kadern aus dieser Delegation gemäß dem KAA für Angestellte im Metallverarbeitungssektor (PK 209) eine Diskriminierung dar. Im Rahmen einer Klage gegen das Unternehmen 3M Belgium hat der Arbeitsgerichtshof Antwerpen diese Rechtsprechung für Angestellte in der Chemieindustrie bestätigt (PK 207).

Der Verdienst dieses positiven Urteils gebührt insbesondere zwei Führungskräften, die Mitglied der CSC Bau-Industrie & Energie sind. Sie sind das Risiko eingegangen, sich als Gewerkschaftsdelegierte ernennen zu lassen. Der Arbeitgeber lehnte dies unter dem Vorwand ab, dass das sektorielle KAA die Ernennung auf tarifgebundene Angestellte beschränkt. Eine Schlichtungssitzung in der paritätischen Kommission endete ohne Einigung und der Streitfall landete vor Gericht.

Da das Arbeitsgericht sich für nicht zuständig erklärte, befasste sich der Arbeitsgerichtshof in der Berufung mit dem Fall und hatte den Mut zu entscheiden. Er erklärte sich für zuständig, über die Anwendung des sektoriellen KAA vom 4. Mai 1999 zu urteilen, das im Rahmen der PK 207 im Zusammenhang mit der Bildung und dem Statut der Gewerkschaftsdelegation getätigt wurde. Er vertrat auch die Meinung, dass unsere Kader, die das Verfahren eingeleitet hatten, ein persönliches und direktes Interesse an der Aktion hatten. Sie sitzen zwar im

Betriebsrat, können aber ihre Interessen nicht über dieses Organ vertreten. In der Tat ist nur die Gewerkschaftsdelegation berechtigt, bei dieser Art der Verteidigung von Arbeitnehmerinteressen zu intervenieren.

Gleichheitsprinzip

Dem Gericht zufolge verletzen die Bestimmungen des KAA vom 4. Mai 1999, die die Kader vom Anwendungsbereich ausschließen, das verfassungsrechtliche Gleichheitsprinzip. Sie verstoßen gegen das Diskriminierungsverbot und sind daher nicht zu berücksichtigen (diese Bedingungen bestehen daher nicht mehr).

Der Richter wies das Argument des Arbeitgebers zurück, wonach die Einbeziehung von Kadern in die Gewerkschaftsdelegation die spezifische Lohnpolitik zugunsten von Kadern sinnlos machen würde. Der Richter betonte, dass das Recht auf Kollektivverhandlungen immer noch bedeutet, dass Abkommen getätigt werden müssen. Diese „Verhandlungen“ müssen daher ausgewogener sein. Es ist unangemessen und diskriminierend, den Vorteil von Kollektivverhandlungen den Angestellten vorzubehalten, die eine bestimmte Funktion ausüben. Außerdem sind Kader auch Ar-

beitnehmer, die unter der Autorität des Arbeitgebers arbeiten. Dadurch sind sie bei individuellen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber per Definition in einer ungünstigeren Position.

Die Bedeutung dieses Urteils darf nicht unterschätzt werden. Obwohl die direkten Folgen nur 3M Belgium betreffen, wird sich die Frage der Einbeziehung von Kadern in die Gewerkschaftsdelegation auch in anderen Unternehmen des Sektors stellen. Dieses Urteil ist ein wichtiger Meilenstein in der Geschichte der Gewerkschaftsrechte für Führungskräfte.

Dieses Urteil ist ein wichtiger Meilenstein in der Geschichte der Gewerkschaftsrechte für Führungskräfte.

„Bei der zweiten Welle hatten wir Mat aber die Hände reichten nicht“

Seit Ende Oktober befindet sich Belgien im Lockdown. Die zweite Corona-Welle ist vorbei, doch in vielen Krankenhäusern fürchtet man die dritte Welle, die noch heftiger ausfallen könnte. Über die Corona-Pandemie und ihre Folgen sprachen wir mit Andreas Schumacher, CSC-Hauptdelegierter im St. Nikolaus-Hospital Eupen. Seit rund 25 Jahren ist der Röntgentechniker aus Eupen Delegierter im Spital. Der 58-Jährige hat schon vieles in seiner Laufbahn erlebt, aber die Coronakrise toppt alles. Mit mehr als 500 Mitarbeitern ist das Eupener Krankenhaus einer der größten Arbeitgeber in Ostbelgien.

Andreas Schumacher, bevor wir über das Corona-Geschehen sprechen, möchte ich zunächst auf die Sozialwahlen zurückblicken, die im November stattgefunden haben. Wie ist es im Eupener Krankenhaus gelaufen?

Die Sozialwahlen waren sehr erfolgreich. Das ist einfach zu sagen, weil die CSC die einzige Gewerkschaft im Eupener Krankenhaus ist. Wir schauen aber vor allem auf die Wahlbeteiligung. Wir hatten Befürchtungen, dass diese wegen der Coronakrise sehr niedrig sein würde. Im Gegenteil. Bei den Angestellten lag die Wahlbeteiligung bei 67,5 %, plus 4 % im Vergleich zu 2016. Bei den Arbeitern lag die Wahlbeteiligung bei 83 %, einen solchen Wert haben wir noch nie gehabt. Das zeigt, dass die Belegschaft uns den Rücken stärkt, zu uns steht und unsere Arbeit wertschätzt. Zudem konnten wir auf viele Kandidatinnen und Kandidaten für die Sozialwahlen zurückgreifen. Wir haben eine gute und junge Mannschaft, mit der wir einiges erreichen können.

Wie hat sich das St. Nikolaus-Hospital Eupen seit der Krise 2013 entwickelt?

Das Haus hat sich im medizinischen Angebot gut entwickelt. Trotzdem sind wir defizitär, wie 4/5 der Krankenhäuser in ganz Belgien. Die Föderalregierung muss unbedingt an der Finanzierung der Spitäler arbeiten. Das Covid-Jahr 2020 hat natürlich nicht zur wirtschaftlichen Entwicklung unseres Hauses beigetragen. Wir hoffen, dass wir alles gut überstehen werden und dass wir 2021 in ein ruhigeres Fahrwasser geraten.

Vor kurzem hat wieder ein Direk-

tionswechsel stattgefunden. Paul Soenen leitet nun als Interimsmanager das St. Nikolaus-Hospital. Er hat mittlerweile an zwei Betriebsratsversammlungen teilgenommen. Bleibt abzuwarten, ob jetzt ein neuer Wind wehen wird. Für die Krankenhäuser von Eupen und St.Vith wird bekanntlich eine einzige Generaldirektion angestrebt. Wir hatten auch schon ein erstes Treffen mit den Personalvertretern von St.Vith, um auszutauschen und die Kräfte zu bündeln.

Wie stehen Sie zu der geplanten Generaldirektion?

Ich denke, dass wir im Netzwerk Lüttich des CHC gut beraten sind, wenn Eupen und St.Vith eine Einheit bilden. Das dürfte von Vorteil sein, wenn es um die Verhandlungen des medizinischen Angebotes geht. Gemeinsam ist man einfach stärker. Sorgen bereitet uns, dass es zu einer Fusion zwischen den beiden Spitalern kommen

könnte, was nicht immer einfach ist. In meinen Augen wäre eine engere Zusammenarbeit die bessere Option, was mit einer einzigen Spitze als Generaldirektion ja auch möglich wäre. Ich weiß nicht, ob eine Fusion der beiden Häuser jetzt sofort ratsam wäre, weil wir auch noch nicht wissen, wie unser Hauptpartner CHC dazu steht.

Wie gesagt, die beiden CSC-Delegationen von Eupen und St.Vith bereiten sich natürlich vor. Bezüglich der Formalitäten in den Betriebsräten hatten wir auch schon eine Schulung mit CNE-Sekretärin Vera Hilt. Wir streben auf jeden Fall eine engere Zusammenarbeit mit unseren Gewerkschaftskollegen aus St.Vith an.

Fast ein Jahr Coronakrise. Stellt sich nicht irgendwie eine Coronamüdigkeit beim Personal ein?

Erste Welle, zweite Welle und die Angst vor einer eventuellen dritten



Material in Hülle und Fülle,

Welle. Das besteht und man ist Covid-müde. Ich glaube, das gilt für die ganze Bevölkerung. Diese Pandemie geht uns allen auf die Nerven und wir werden alle stark beansprucht, nicht nur das Personal des Gesundheitssektors. Natürlich sind wir diejenigen, die am meisten strapaziert worden sind.

Wie stark wurde das Personal bei der zweiten Welle in Anspruch genommen? Zeitweise fuhren die Kollegen „auf der Felge“, oder?

Ja, absolut. Jedes Personalmitglied ist betroffen. Wir hatten schon immer die Gewohnheit gehabt, infektiöse Krankheiten zu behandeln und uns davor zu schützen. Bei der Coronapandemie ist die Menge an Patienten das Maßgebende, die auf einmal bei uns ankommen. Vor jedem Patienten muss man sich schützen, man muss sich umziehen. Die Arbeitslast ist viel höher für das Pflegepersonal und die Ärzte, aber auch für alle anderen Kollegen. Auch in den Bereichen Logistik, Lager und Verwaltung ist viel mehr zu tun. Das sind erheblich höhere Anforderungen in puncto Arbeitslast, die im Normalfall so nicht da sind.

Wie haben Sie den Höhepunkt der zweiten Welle im Eupener Krankenhaus erlebt? Gab es einen Pflegenotstand?

Bei uns war es wie in vielen Krankenhäusern. Wir hatten einen Krankenstand von etwa 20 Prozent. Auf dem Arbeitsmarkt findet man derzeit keine Pflegerinnen und Pfleger. Das ist eine Katastrophe. Wir hoffen, dass die Regierung jetzt beisteuert und den Beruf attraktiver gestaltet, damit wir in Zukunft eine derartige zweite Welle nicht mehr miterleben müssen.

Und die Angst vor der dritten Welle?

Die Angst ist da. Im Moment haben wir wenige Hospitalisierungen, aber die Infektionsrate befindet sich auf einem konstanten Niveau, wie am

Ende der zweiten Welle. Die Zahlen sinken nicht mehr. Sollte die Krankheitsrate wieder steigen, haben wir wieder das Problem einer schnellen Saturation in puncto Aufnahmevermögen der Spitäler. So war es ja bei der zweiten Welle.

Die erste Welle war ja auch von einem Materialnotstand geprägt. Wie sieht es jetzt aus?

Bei der ersten Welle war das fehlende Material das Problem. Pflegepersonal hatten wir. Bei der zweiten Welle hatten wir Material in Hülle und Fülle, aber die Hände reichten nicht. Das ist das Problem gewesen, auch wegen dem hohen Krankenstand.

Bringen die Impfungen Ruhe in die Belegschaft?

Absolut. Über 520 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bezüglich Impfung angeschrieben worden. Das Impfen geschieht auch in den Krankenhäusern auf freiwilliger Basis. Rund 420 Personalmitglieder haben der Impfung zugestimmt, also ein hoher Prozentsatz. Nach Angaben des Chefarztes werden wir binnen der nächsten Monate eine 70-prozentige Impfung des Personals erreicht haben. Dass wir als Gewerkschaft und die Arbeitsmedizin bei dem Impfprozess in unserem Haus nicht mit einbezogen worden sind, wirft aber einige Fragen auf. Der Arbeitgeber hat uns die notwendige Vertraulichkeit garantiert. Wir werden auf jeden Fall wachsam sein.

Verlaufen die Impfungen planmäßig oder hat es auch hier Stockungen gegeben?

Planmäßig wird es nicht gehen, weil die Impfstoffe nicht nachkommen. Das internationale und europäische Problem ist auch unser Problem. Der Impfprozess dauert länger als vorgesehen.

Das Krankenhaus Eupen befindet sich weiterhin in der Phase 2A. Was bedeutet das?

Wir müssen eine gewisse Anzahl Co-



Andreas Schumacher ist der Hauptdelegierte der CSC im St. Nikolaus-Hospital Eupen.

vid-Betten freihalten, die innerhalb von 24 Stunden aktiviert werden können. Für das Krankenhaus Eupen sind das 24 Betten und drei Intensivbetten. Die Betten stehen ausschließlich für Covid-Patienten bereit.

Wenn Sie einen Wunsch für 2021 offen hätten, wie sähe dieser aus?

Natürlich eine allgemeine Immunisierung der Bevölkerung gegen Covid. Das liegt auf der Hand. Ich habe aber noch einen ganz großen anderen Wunsch. Ich wünsche mir, dass die Politik - so, wie sie jetzt angefangen hat - wirklich etwas für das Personal der Krankenhäuser tut. Die Berufe im Gesundheitswesen müssen attraktiver gestaltet werden. Ein erster Schritt in diese Richtung ist der „Fonds des blouses blanches“, der Mittel in Höhe von rund einer Milliarde Euro vorsieht. So etwas hat es in den letzten Jahrzehnten nicht gegeben. Die Coronakrise war der ausschlaggebende Punkt, der die Föderalregierung dazu bewegt hat, wesentliche Schritte in Sachen Finanzierung des Pflegepersonals zu machen.

jm

DER LOHN IM MITTELPUNKT DES SYSTEMS

Die Erde ist unbeweglich und die Sonne dreht sich um die Erde. Das ist selbstverständlich: Man muss nur die Nase hochheben und zusehen, wie sich die Sonne am Himmel dreht. Um diese Selbstverständlichkeit zu hinterfragen, musste man den Himmel nicht nur mit den Augen, sondern auch mit der Intelligenz beobachten.

Unsere Intelligenz benutzen, um uns von falschen Vorstellungen zu befreien. Was Kopernikus für den Himmel getan hat, können wir das heute für die Wirtschaft tun? Wer von uns ist nicht von den folgenden „Selbstverständlichkeiten“ überzeugt:

1. „Die Löhne sind eine große Belastung für die Wirtschaft“;
2. „Wir müssen Wohlstand schaffen, bevor wir ihn verteilen: Die Profite von heute werden die Arbeitsplätze von morgen sein...“
3. „Arbeiter und Bosse, wir sitzen alle im selben Boot, mit den gleichen Interessen. Vermeiden wir also Konflikte und Streiks.“

Von diesen Vorstellungen überzeugt, haben die „Experten“ und Arbeitgeber berechnet, dass unsere Löhne um keinen Preis mehr als 0,4 % in den Jahren 2021 und 2022 steigen dürfen. Es ist ihnen egal, welche Opfer die Arbeitswelt während der Pandemie gebracht hat (ein paar Euro brutto pro Monat, das wird für diese Bettler schon viel sein). Es ist ihnen egal, dass sie während einer globalen Pandemie eine Prognose über absurde oder erfundene Daten machen: In Wirklichkeit gibt es keine verfügbaren Daten. Es ist ihnen egal, ob sie ein Gesetz über die Wettbewerbsfähigkeit anwenden, das an sich schon absurd ist, aber dreifach absurd, wenn man die gleiche Norm auf Sektoren anwenden will, die am Rande des Bankrotts stehen, und auf andere, die sich die Taschen wie nie zuvor gefüllt haben. Aber was hat uns diese 10-monatige Pandemie in der Realität gelehrt?

ERSTENS: was die Gesellschaft am Leben hält, ist nicht die Börse, das sind die Arbeiterinnen und Arbeiter: die Mülltonnen wurden geleert, die Regale in den Lebensmittelläden gefüllt, die Kranken und Unfallopfer versorgt, die Kinder betreut usw. Die Liste ist lang. Und dass diese es-

sentiellen Menschen auch, fast immer, am schlechtesten bezahlt werden.

ZWEITENS: Was diese wichtigen Sektoren finanziert, sind nie die Profite. Manchmal ist es der Verbrauch der Haushalte (z.B. Lebensmittelhandel) und sehr oft die Sozialversicherung oder die Steuern (Müllmänner, Pflegepersonal, Lehrer usw.). In jedem Fall hängt diese Finanzierung im Wesentlichen von den Löhnen ab: Wenn Geld in die Kassen der sozialen Sicherheit, des Staates oder des Supermarktes fließt, dann deshalb, weil es genügend Löhne gegeben hat, von denen der größte Teil der Finanzierung der Sozialsicherheit und des Staates stammt!

DRITTENS: dass die Anhäufung von Profit während der Krisen nicht aufhört: Im Gegenteil, das Vermögen der Superreichen ist durch die Krise explodiert.

1. Gute Löhne sind die Grundlage des Reichtums. Wenn es etwas gibt, das eine große Belastung für die Wirtschaft darstellt, dann sind es die Profite. Es ist natürlich gerechter, den größtmöglichen Teil des produzierten Reichtums für korrekte Löhne aufzuwenden, damit alle leben können, ohne sich zu verschulden... Aber sie sind auch der Motor einer funktionierenden Wirtschaft.
2. Es ist also die Wirtschaft, die vom Sozialen abhängt, nicht umgekehrt. Es sind die guten Arbeitsplätze (und die richtigen Löhne) von heute, die den Reichtum von morgen ausmachen.
3. Unsere Gesellschaften sind durch den Konflikt um die Aneignung des produzierten Reichtums strukturiert: Die Aktionäre wollen immer mehr, und die Arbeitnehmer verteidigen ihren Anteil. Der Versuch, diesen legitimen Konflikt mit diesem widerlichen Gesetz über die „Lohnnorm“ zu vereiteln, kann nur zu mehr Armut und Unsicherheit und zu einer Zunahme zersplitterter Konflikte führen, wie wir bald

sehen werden.

Indem sie das Gesetz nicht aufhebt, sendet die „Vivaldi“-Regierung ein klares Signal an die Arbeitnehmer: Entweder sie will nicht oder sie kann nicht. In beiden Fällen verrät sie eine unserer wichtigsten Erwartungen. Und die Arbeitgeber fordern eine strikte Anwendung der absurden Zahl, die sich aus diesem Gesetz ergibt, und machen ein überberufliches Abkommen unmöglich.

Wenn wir in die sektoralen Verhandlungen eintreten, in denen wir unsere vier Prioritäten wiederholen, spielt sich die erste Schlacht in unseren Köpfen ab: Nein, trotz aller Beweise dreht sich die Sonne nicht um die Erde. Und nein, gute, kollektiv ausgehandelte Löhne sind keine Gefahr für die Wirtschaft. Sie sind die Voraussetzung für geteilten Wohlstand.

Felipe Van Keirsbilck,
CNE-Generalsekretär

Vier Prioritäten

- Freie Verhandlung besserer Bruttolöhne
- Erhöhung aller Niedriglöhne
- Reduzierung der Arbeitszeit, um Arbeitsplätze zu retten (und besser zu leben)
- Lösungen für das Laufbahnende: 55/60/65 !

RENTE UND LAUFBAHNENDE: WIE STEHT DIE REGIERUNG DAZU?

Der Bereich „Rente“ unserer sozialen Sicherheit steht vor der Herausforderung der alternden Bevölkerung. Als Reaktion darauf möchte die Regierung zum einen die tatsächliche Berufslaufbahn verlängern und zum anderen die Privatisierung des Rentensystems verstärken. Dieses Projekt reiht sich in die Linie der vorherigen Regierungen ein: Kürzung des Rentenhalts, der ihrer Meinung nach „zu teuer“ ist. Und die Vivaldi-Mehrheit hält an den jüngsten Reformen fest: die Reduzierung der Möglichkeiten eines angepassten Laufbahnendes und die Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre. Die Regierung möchte dieses Dossier Ende 2021 abschließen.

WENIGER MÖGLICHKEITEN EINES ANGEPASSTEN LAUFBAHNENDES

Um die tatsächliche Dauer der Berufslaufbahn zu erhöhen, kündigt die Regierung drei Schwerpunkte an. Der erste schränkt die Zugangsrechte zu einem erleichterten Laufbahnende ein: „Zeitkredit am Laufbahnende“ und „System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich“ (SAB - Ex-Frühpension).

Der zweite Schwerpunkt wird die Inanspruchnahme der vorzeitigen Rente reduzieren. Dazu will die Regierung die Bonus-Pension (ein finanzieller Zuschlag für diejenigen, die nicht vorzeitig in Rente gehen) wieder einführen sowie eine Teilzeitrente ($\frac{1}{2}$ Arbeit - $\frac{1}{2}$ Rente). Der dritte Schwerpunkt soll die „Beschäftigungsfähigkeit“ der älteren Arbeitnehmer durch eine verstärkte berufliche Weiterbildung verbessern.

PRIVATISIERTE ALTERSRENTEN

Das belgische Rentensystem umfasst drei Säulen: die Säule der sozialen Sicherheit, die Säule der Pensionsfonds (oder Gruppenversicherungen) und die Säule der privaten Rentenversicherung. 2018 erhielt ein Rentner im Durchschnitt pro Monat 1.065 Euro gesetzliche Rente, 433 Euro Gruppenversicherung und 90 Euro seiner privaten Rentenversicherung. Aber das System ist sehr ungleich: Viele Arbeitnehmer erhalten weniger als 1.000 Euro gesetzliche Rente, ohne etwas von den anderen Säulen zu erhalten, während andere mehr als 2.000 Euro gesetzliche Rente beziehen mit manchmal mehr als 500.000 Euro aus einer Gruppenversicherung.

Die Regierung will die zweite Säule stärken: Erweiterung auf alle Arbeitnehmer, gesetzliche Mindestprämie von 3 % des Bruttolohns und finanzielle Ziele für die Gruppenversicherungen. Auf den ersten Blick erscheint es interessant, die zweite Säule für alle zu garantieren. Aber hier gibt es zwei Fallen. Die erste besteht darin, dass der Betrag der Gruppenversicherung an den Lohn gebunden ist, also verstärkt diese Säule die Ungleichheiten im Gegensatz zur Säule der sozialen Sicherheit.

Die zweite Falle besteht darin, dass die Gruppenversicherungen zu Spekulationen führen. Während die erste Säule die direkte Umverteilung des Reichtums organisiert, von den Beiträgen zu den Renten, sind die privaten Institutionen der zweiten Säule sehr aktiv auf den Finanzmärkten. Sie verlangen vor allem hohe Dividenden, was die börsennotierten Unternehmen dazu veranlasst, ihr Personal völlig auszuschöpfen.

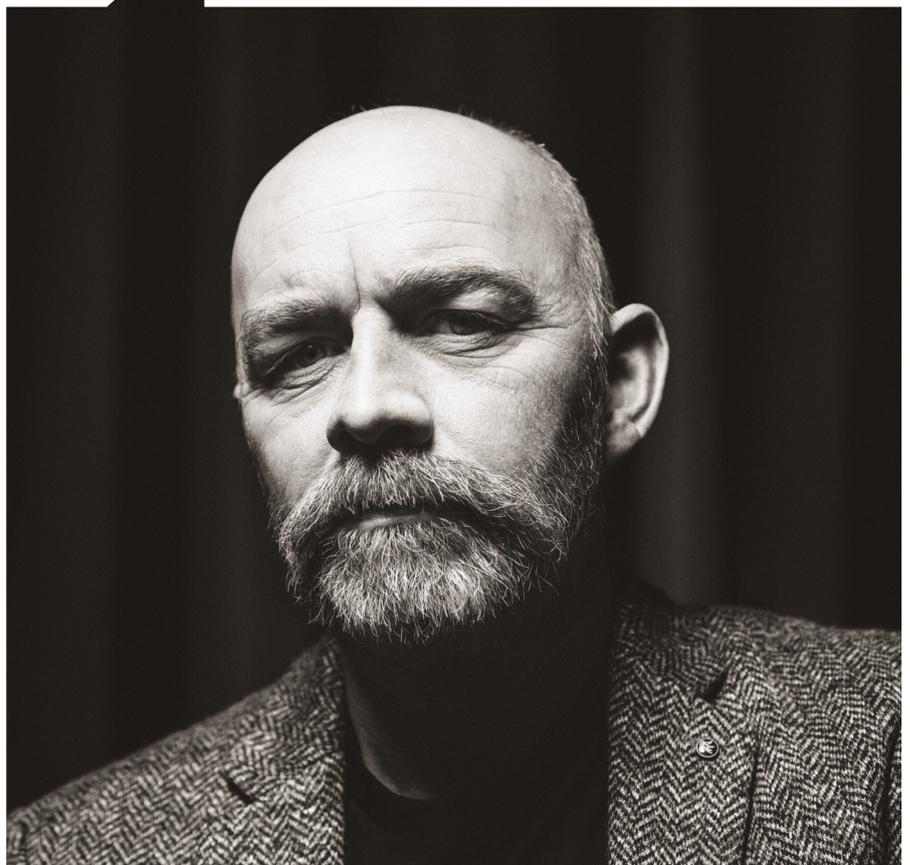
Das Geld der Arbeiter wird also eingezogen zur Finanzierung von Finanzgeschäften gegen ihre Interessen. Letzten Endes, selbst wenn eine Prämie von 3 % aufgezogen würde, warum dann nicht die

Beiträge zur Finanzierung der sozialen Sicherheit erhöhen? Man könnte damit beginnen, das Geschenk der vorigen Regierung an die Arbeitgeber zu stornieren, das die Arbeitgeberbeiträge von 33 % auf 25 % gesenkt hatte.

WER VERWALTET UNSERE PENSIONEN?

Die Verteidiger des zweiten Pfeilers, darunter die Regierung, wiederholen, dass „die Renten zu teuer sind“. Das ist eine Lüge. Ob privat oder öffentlich, die Renten werden letztlich von jemandem bezahlt. Wenn die Sozialversicherung unsere Renten verwaltet, bezahlen wir sie, indem wir einen Teil des durch die Arbeit geschaffenen Reichtums zusammentragen. Wenn Privatfonds unsere Renten verwalten, werden wir sie auch bezahlen, aber unser Geld wird zuerst die Finanzmärkte nähren und dies wird die Ungleichheit zwischen den Rentnern verstärken.

Im Jahr 2021 sollten wir uns auf ein Armdrücken vorbereiten, um die Solidarität zu fördern und sicherzustellen, dass die Renten unserer Senioren von der sozialen Sicherheit finanziert werden.



Soziale Sicherheit: verstehen, verteidigen und stärken

Viele von uns haben sie in den letzten Monaten in Anspruch genommen. Ohne sie hätten wir es noch schwerer gehabt, die Folgen der Coronakrise zu bewältigen. Sie ist unser bester Schutz vor Krisen, sozialen Risiken und Armut. Sie ist keine gute Fee, sondern die soziale Sicherheit! Fokus auf zwei Initiativen, die die soziale Sicherheit hervorheben.

Die soziale Sicherheit fällt nicht einfach vom Himmel: Stärken wir sie!

„Willst du auch an Märchen glauben? Angesichts von Krisen braucht man keine Zaubersprüche: Es gibt bereits die soziale Sicherheit“, sagte die gute Fee am 25. Januar in den Straßen von Lüttich, um die Bürger auf die Bedeutung der sozialen Sicherheit und ihrer unsichtbaren Mechanismen aufmerksam zu machen. Arbeitslosenzula-

gen, Rente, Krankenversicherung und Familienzulagen, die im Jahr 2020 einmal mehr bewiesen haben, wie wichtig sie sind, sind nicht wie durch Zauberstab erschienen. Sie sind das Ergebnis einer langen kollektiven Geschichte und funktionieren dank einer unsichtbaren Solidarität, in der jeder Bürger, individuell aber vor allem kollektiv, ein Glied ist.

Diese positive Botschaft wollten die Christliche Arbeiterbewegung (CAB) und die ihr angehörenden Organisa-

tionen, einschließlich der CSC, gemeinsam vermitteln. Ähnliche Aktionen fanden in Péruwelz, Mouscron, Namur und Charleroi statt. Gleichzeitig wurden an 16 symbolischen Gebäuden in 13 Städten Walloniens und Brüssels Porträts von Frauen und Männern unterschiedlicher Herkunft gezeigt, die sich hier und anderswo für die Stärkung der sozialen Sicherheit einsetzen. Eine Aufwertung und Reinvestition in die soziale Sicherheit ist unabdingbar, in Belgien, aber auch anderswo auf der Welt.

Die soziale Sicherheit ist lebenswichtig. Acht Minuten, um zu überzeugen

Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, seinen Job zu verlieren und obendrein zu stürzen und sich zu verletzen, während man das Büro mit einer Kiste mit einigen persönlichen Gegenständen verlässt? Nicht sehr wahrscheinlich, aber es kann passieren! Für diese und andere Risiken gibt es zum Glück eine soziale Sicherheit.

Schauen Sie sich das Video des CSC-Schulungsdienstes an, das die soziale Sicherheit erklärt. In acht Minuten voller Information und Humor (auf Französisch) werden Sie verstehen, wie die soziale Sicherheit funktioniert, diese großartige Maschine, die uns ein Leben lang begleitet, sowie alle guten Gründe, Maßnahmen zu ergreifen, damit sie sich in die richtige Richtung entwickelt.

Das Video finden Sie auf YouTube unter: www.youtube.com/watch?app=desktop&v=5Cmm7xhWiXg

In Lüttich ging die gute Fee auf die Straße, um auf die Bedeutung der sozialen Sicherheit aufmerksam zu machen.

