



Gleichgewicht Familie und Beruf

Seite 8

Inhalt

Seite 3

Nächste Impfphase in Vorbereitung

Seiten 4-5

Corona: Endlich mehr Klarheit über die Unterstützungsmaßnahmen

Seite 6

In der Provinz Lüttich drohen viele Jobverluste

Seite 7

Und warum nicht ich?

Seiten 8-11

Gleichgewicht Familie und Beruf: Jonglieren, ohne zu stolpern

Seiten 12-13

„SNCB im Dienst der Öffentlichkeit und nicht umgekehrt“

Seiten 14-15

CNE-Info:
Streik: Quellen, Reichweite und Grenzen eines Grundrechtes

Seite 16

Überberufliches Abkommen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Angela Mertes
Jochen Mettlen Mike 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
pressedienst@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

Nächste Impfphase in Vorbereitung

Die für März geplante Impfphase könnte auch Arbeitnehmer des privaten Sektors umfassen, die „kritische Funktionen“ ausüben. Erinnern möchten wir in diesem Zusammenhang an die Stellungnahme der CSC zu diesem Thema und an ein Schlüsselement: die Impfung erfolgt auf freiwilliger Basis.

Nach der Impfung der Bewohner und Mitarbeiter von Pflegeheimen, des Krankenhaus- und des Gesundheitspersonals wird Belgien voraussichtlich im März zur Phase 1B der Impfstrategie übergehen. Sie ist die letzte Phase vor der Massenimpfung und betrifft Senioren über 65 Jahre, Risikopatienten über 45 Jahre und „Personen, die eine kritische Funktion in systemrelevanten Sektoren ausüben“. Aber wer sind die betroffenen Arbeitnehmer? Die Regierung hat die Meinung der Sozialpartner eingeholt, die im Hohen Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz vertreten sind und zu denen die CSC gehört.

„Es ist äußerst schwierig festzulegen, welche Personen kritische Funktionen ausüben“, erklärt Caroline Hielegems vom Betriebsdienst der CSC. Welche Kriterien sollen dabei berücksichtigt werden? Die wirtschaftliche Relevanz der Funktion bzw. die Anzahl der Kontakte, die ein Arbeitnehmer an einem Tag hat und bei denen der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann? Die administrativen und logistischen Probleme, die mit der Einführung von vorrangigen Impfungen von Arbeitnehmergruppen oder sozio-professionellen Kategorien verbunden sind, erschweren die Frage noch.

„Die CSC hat daher in ihrer Stellungnahme in Bezug auf den privaten Sektor erklärt, keine Liste der sogenannten essentiellen Berufsgruppen zu erstellen. Sollte die Frage zu einem späteren Zeitpunkt aufgrund eines Mangels an Impfdosen oder unvorhergesehener Umstände akut werden, könnte man dies dann in Betracht ziehen. Aber nicht jetzt“, sagt Caroline Hielegems. Schließlich wird in der Stellungnahme des Hohen Rates für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (HRGSA) erwähnt, dass Arbeitnehmer zur gleichen Zeit wie

die Allgemeinheit in Impfzentren geimpft werden sollten.

Die Impfung ist eine Gesundheitsangabe

Unabhängig von der Impfstrategie und den Entscheidungen, welche die Regierung in Bezug auf „systemrelevante“ Funktionen treffen wird, ist es wichtig, dass jeder Arbeitnehmer weiß, dass er frei entscheiden kann, ob er sich impfen lassen will oder nicht. In Belgien erfolgt die Impfung gegen Covid-19 auf freiwilliger Basis. Für Arbeitnehmer bedeutet dies, dass der Arbeitgeber sie nicht zu einer Impfung zwingen kann. „Er darf auch keine Liste führen, wer geimpft ist und wer nicht. Es ist daher ausgeschlossen, dass er seine Mitarbeiter fragt, ob sie geimpft sind. Die Antwort auf diese Frage wird nämlich als Gesundheitsangabe betrachtet. Die einzige Person im Arbeitsverhältnis, die Zugriff auf diese Art von Daten haben darf, ist der Arbeitsarzt.“

Ein Arbeitgeber kann jedoch in Absprache mit dem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und dem externen

Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz auf betrieblicher Ebene eine Impfung für Mitarbeiter organisieren, die sich impfen lassen wollen, wie es bereits für die Grippeimpfung der Fall ist. „Wir haben diese Diskussion im HRGSA geführt. Rechtlich gesehen darf der Arbeitgeber eine derartige Impfung organisieren, aber die effektive Durchführung im Unternehmen wirft große logistische Probleme auf.“

Schutz der Privatsphäre

Der Schutz der Privatsphäre ist ein Element, auf das die Gewerkschaften achten müssen. „Die Gewerkschaft ist gefordert angesichts der Gefahr, dass der Arbeitgeber - aber auch Kollegen - Druck ausüben könnten auf eine eventuelle Minderheit von Kollegen, die sich nicht impfen lassen wollen. Die Privatsphäre der Arbeitnehmer muss geschützt werden.“

Abschließend ist es wichtig daran zu erinnern, dass geimpfte Arbeitnehmer auch nach der Impfung weiterhin ihre Kollegen „schützen“ müssen. „Es ist noch nicht nachgewiesen, dass ein Impfstoff die Übertragung des Virus verhindert. Arbeitnehmer, die sich für eine Impfung entschieden haben, müssen nach wie vor die persönlichen Schutzmaßnahmen respektieren, bis die kritische Masse der Bevölkerung geimpft ist“, so Caroline Hielegems abschließend.



www.diecsc.be/coronavirus



Die nächste Impfphase vor der eigentlichen Massenimpfung betrifft u. a. die Personen, die eine „kritische Funktion in systemrelevanten Sektoren ausüben“.



Corona: Endlich mehr Klarheit über die Unterstützungsmaßnahmen

Nach wochenlangem Hin und Her und politischen Ankündigungen gibt es endlich etwas mehr Klarheit über das neue „Paket sozial-ökonomischer Corona-Maßnahmen“. Zumindest in groben Zügen. Es enthält sowohl die Verlängerung bestehender Maßnahmen als auch neue Maßnahmen.

Wie gewöhnlich liegt der Schwerpunkt auf der Unterstützung von Unternehmen und Selbständigen, als Ergänzung zu regionalen Hilfsmaßnahmen. Aber erfreulicherweise sieht das Paket auch die Verlängerung verschiedener Maßnahmen für die Arbeitnehmer vor. Im Folgenden finden Sie einen Überblick der Maßnahmen, die diese betreffen.

Achtung: Wir stützen uns auf die Mitteilung der Föderalregierung vom 12. Februar und geben hier nur die Grundzüge der Entscheidungen wieder. Für nähere Informationen zu den Maßnahmen müssen die konkreten Gesetzestexte abgewartet werden.

Verlängerung von Corona-Kurzarbeit und Krankheit

Die wichtigste angekündigte Maßnahme ist die Verlängerung der Corona-Arbeitslosigkeit, sowohl was die höhere Gewalt seitens der Arbeitgeber als auch die höhere Gewalt seitens der Arbeitnehmer betrifft (sowohl für die obligatorische Quarantäne als auch für die Kinderbetreuung). Dieses spezielle System sollte normalerweise am 31. März enden. Es wird für alle Sektoren um drei Monate, d.h. bis zum 30. Juni, verlängert.

Informationen zur Kurzarbeit und wie man sie beantragt, finden Sie unter www.diecsc.be/kurzarbeit.

Achtung, die Situation ist in folgenden Punkten unklar:

- ▲ Die Verlängerung der Befreiung von der Einschreibung als Arbeitssuchender nach dem 31. März 2021. Es wurde jedoch beschlossen, dass das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) spätestens ab Ende März die Daten der Kurzarbeiter schnell an die Arbeitsämter (ADG, Forem) weiterleiten wird, damit diese Dienste entsprechende Schulungen anbieten können.
- ▲ Die Gleichstellung für den Urlaub (Urlaubsgeld und Urlaubsdauer im Jahr 2022).

Sicher ist nun aber, dass die anderen Komponenten dieser Corona-Kurzarbeit verlängert werden: 70 % des Höchstlohnes (statt 65 %), auch das Krankengeld wird auf 70 % des Höchstlohnes erhöht, Zuschlag von 5,63 Euro brutto pro Tag, reduzierter Berufssteuervorabzug (15 %) und Kumulierung der Rente mit der Kurzarbeit.

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

Corona-Kurzarbeit auch für halbe Tage

Grundsätzlich zahlt das LfA nicht für Tage, an denen gearbeitet wurde. Der Sektor der Dienstleistungsschecks fordert jedoch schon seit langem eine Bezahlung für halbe Tage, z.B. wenn der Nachmittagsdienst ausfällt, nicht aber der Vormittagsdienst.

Die Regierung erlaubt nun solche Zahlungen für den Sektor der Dienstleistungsschecks, aber auch für andere Sektoren, in denen die Arbeit klar in bestimmte Tagesabschnitte unterteilt ist. Vorläufig ist jedoch nur von der Beförderung von Schülern die Rede, zum Beispiel wenn die Nachmittagsfahrt ausfällt. Diese Maßnahme würde so bald wie möglich in Kraft treten und bis zum 30. Juni 2021 gelten.

Ausweitung Schutzprämie für Kurzarbeiter

Die Ende 2020 beschlossene Jahresendprämie für Kurzarbeiter mit mindestens 53 Tagen Kurzarbeit im Jahr 2020 (die sogenannte „Schutzprämie“) wird als solche nicht verlängert. Die Regierung hat jedoch zwei neue Maßnahmen beschlossen:

- ▲ Auch vollarbeitslose Hafentarbeiter und Meeresfischer erhalten endlich diese Prämie. Die CSC hat dies seit Monaten gefordert.
- ▲ Für Kurzarbeiter wird im Jahr 2021 eine angepasste und selektivere Schutzprämie eingeführt und zwar unter folgenden Bedingungen:



Verlängerung Corona-Prämie für die Sozialhilfe, ohne Erweiterung

Letztes Jahr hat die Regierung eine Corona-Prämie von 50 Euro pro Monat für die Empfänger von Unterstützungszulagen eingeführt: Eingliederungseinkommen oder eine gleichwertige Zulage; Einkommensersatzzulage oder Eingliederungszulage für Menschen mit einer Behinderung; Einkommensgarantie für Betagte (EGB).

Diese Prämie wird nun bis zum 30. Juni 2021 verlängert. Die Aufenthaltskontrolle für ältere Menschen, die die EGB erhalten, bleibt ebenfalls bis zum 30. Juni 2021 ausgesetzt.

Wir haben von Anfang an gefordert, dass der Anwendungsbereich dieser Corona-Prämie (die zurzeit bis zu 600 Euro betragen kann) auf die Empfänger einer niedrigen Sozialzulage ausgedehnt werden sollte. Das Thema wurde lange in der Regierung diskutiert, aber es scheint, dass diese Erweiterung auf Sozialzulagenempfänger auf der Zielgeraden torpediert wurde.

Anpassung Bestimmungen Homeoffice-Zulagen

Die Steuerverwaltung und das Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS) haben ihre eigenen Regeln, um entweder Steuerbefreiungen oder Beiträge für die Pauschalbeträge zuzulassen, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern im Homeoffice für ihre zusätzlichen Kosten zahlen.

Die Coronakrise hat zu neuen, flexibleren Regeln geführt. Was die Steuern betrifft, hat die Föderalregierung gerade die folgenden Entscheidungen getroffen:

- ▲ Die Corona-Steuerregelungen sind struktureller Natur und gelten daher auch nach der Gesundheitskrise weiter, mit einem Freibetrag von bis zu 129,48 Euro pro Monat;
- ▲ Von April bis Juni 2021 wird dieser Höchstbetrag vorübergehend auf 144,31 Euro pro Monat erhöht;
- ▲ Darüber hinaus können Arbeitgeber von einer Steuerbefreiung für die Bereitstellung von Büromöbeln und Material für ihre Mitarbeiter profitieren;

- ▲ Das Gleiche gilt für die Erstattung von Kosten, die der Arbeitnehmer selbst für Büromöbel und Material bezahlt.

Finanzminister Van Peteghem hatte bereits den Wunsch geäußert, die Steuer- und LSS-Regeln zu harmonisieren. Seit einigen Monaten findet eine Beratung zu diesem Thema zwischen den Steuerbehörden und dem LSS sowie innerhalb des Verwaltungsausschusses des LSS statt.

Übersicht Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen und Selbständige

Darüber hinaus gibt es ein Programm, das mehrere Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen und Selbständige umfasst, darunter:

- ▲ Die Instrumente zur Vermeidung von Entlassungen;
- ▲ Förderung der Instrumente gegen Burnout;
- ▲ Unterstützung der Unternehmen: Verlängerung der finanziellen Unterstützungsmaßnahmen und Einführung neuer Maßnahmen;
- ▲ Lohnkostenzuschüsse für den Reise- und Eventsektor, einschließlich des Kultursektors und des „Hochzeitssektors“;
- ▲ Maßnahmen für Selbständige: Verlängerung der Beihilfen und die oben beschriebene neue Maßnahme im Rahmen der Arbeitslosenzulagen: das „Sprungbrett zur Selbstständigkeit“;
- ▲ Flexibilität für mögliche Personalengpässe in essentiellen Sektoren: verlängert und teilweise erweitert;
- ▲ Transformationsfonds: neuer Investmentfonds zur Stärkung der Solvenz von Unternehmen;
- ▲ Unterstützung der Sozialhilfe, einschließlich der verstärkten Unterstützung der ÖSHZ für bestimmte Zielgruppen (Obdachlose, Jugendliche, ...) und der vorübergehenden Verlängerung der erhöhten prozentualen Erstattung an die ÖSHZ für das Integrationseinkommen.

- Nur für Sektoren, die am 1. März noch geschlossen sind;
- Nur für Arbeitnehmer, deren Bruttolohn unterhalb der Berechnungshöchstgrenze (2.755 Euro pro Monat) liegt;
- Mindestens 53 Tage Corona-Kurzarbeit für den Zeitraum zwischen März 2020 und Januar 2021.

Für Arbeitnehmer mit einem Bruttolohn bis 2.388 Euro pro Monat beträgt die Prämie 10 Euro pro Tag Kurzarbeit zwischen Januar und März 2021 (d.h. maximal 780 Euro brutto). Sie wird schrittweise reduziert für Arbeitnehmer mit einem Lohn über 2.388 Euro und entfällt ganz für diejenigen, deren Lohn die Berechnungshöchstgrenze (2.755 Euro) erreicht bzw. überschreitet.

Verlängerung Maßnahmen für Vollarbeitslose

Gute Nachricht: das Einfrieren der Degressivität des Arbeitslosengeldes und der Dauer der Eingliederungszulagen wird um 4 Monate verlängert, das heißt bis zum 30. Juni 2021.

Gleichzeitig wird auch die flexible Regelung für vollarbeitslose Künstler vom 31. März bis zum 30. Juni 2021 verlängert.

Andere Verbesserungen für Vollarbeitslose, die im Rahmen des „Sprungbretts zur Selbstständigkeit“ eine Nebentätigkeit aufgenommen haben. Dieses System wird flexibler gestaltet. Personen, die diese Tätigkeit aufgrund der Coronakrise einstellen mussten, können bis zum 31. Dezember 2021 volle Arbeitslosenzulagen beziehen, und das rückwirkend ab dem 1. Oktober 2020. Normalerweise werden die Zulagen um den Betrag des erwarteten Einkommens gekürzt.

In der Provinz Lüttich drohen viele Jobverluste

In weniger als einem Monat haben vier Unternehmen in der Provinz Lüttich den Abbau von Arbeitsplätzen angekündigt. Mehr als 800 Jobs stehen auf dem Spiel: eine soziale Katastrophe.

Diese schrecklichen Ankündigungen kommen zu denen hinzu, die ein paar Monate zuvor von Hexcel, Shur-Lok, TAC, Britte und Sulzer gemacht wurden, wodurch fast 500 weitere Arbeitsplätze auf dem Spiel stehen.

Die Gesundheitskrise ist nicht für all diese Umstrukturierungen verantwortlich. Einige Konzerne nutzen dies als Vorwand, um die Höhe der Dividenden nicht zu kürzen oder um sie vorübergehend einzufrieren. Für andere sind Entlassungen die Folge von strategischen Entscheidungen, die auf der anderen Seite des Planeten getroffen wurden. Aber in allen Fällen sind die Opfer immer die Arbeitnehmer.

Strategische Entscheidungen

Am 19. Januar gab die TNT-FedEx-Gruppe ihre Absicht bekannt, sich von 671 Arbeitnehmern in Bierset zu trennen. „*Ein extrem heftiger Schock*“, erklärt Anne-Marie Dierckx, Gewerkschaftssekretärin der CNE. „*Niemand hat mit dieser Ankündigung, mit dieser strategischen Kehrtwende gerechnet, zumal das Unternehmen wunderbar funktioniert, die Zahlen hervorragend sind, es seit Beginn der Krise voll ausgelastet ist und die Mitarbeiter alles geben... Was für ein Dankeschön für all die in Kauf genommenen Opfer!*“

Dies ist in der Tat eine Strategie. Der amerikanische Express-Transportriese ist dabei, die Integration des 2016 übernommenen niederländischen Konzerns TNT abzuschließen und mischt die Karten in Europa neu. Er hat sich entschieden, den Flughafen Charles de Gaulle in Paris zu seinem Hauptdrehkreuz zu machen, wodurch Bierset zur Nummer zwei wird.

Zusätzlich zu den Entlassungen wird sich eine Änderung der Arbeitsorga-

nisation auf 861 Mitarbeiter auswirken. Die Entscheidung des US-Transportriesen dürfte auch für andere Unternehmen negative Folgen haben. „*FedEx will seine Nachtflüge um mehr als die Hälfte reduzieren und auf zwei statt sechs Flüge am Tag senken. Die Fluggesellschaft ASL Airlines Belgium, ebenfalls in Bierset ansässig, fliegt jedoch hauptsächlich für FedEx. In ähnlicher Weise wird auch die Anzahl der LKW reduziert*“, sagt die Gewerkschaftlerin.

Schwarze Serie geht weiter

Am 28. Januar entließ Consolidated Precision Products Belgium sofort zehn Arbeitnehmer ohne jegliche Verhandlung. Als Grund wurden die Coronakrise und eine geringere Rentabilität angegeben. Das Unternehmen, das sich auf Präzisionsguss für die Luftfahrt-, Energie- und Transportbranche spezialisiert hat, beschäftigt rund 150 Arbeitnehmer in Herstal. Es ist Teil einer amerikanischen Multinationalen.

Am 4. Februar kündigte die TI Group Automotive Systems Belgium, eine Tochtergesellschaft einer amerikanischen Multinationalen, die in der Produktion von Kupferbändern tätig ist und die zu 85 % für die Automobilindustrie bestimmt sind, ihre Absicht an, sich von 40 der 117 Arbeitnehmer in Wandre zu trennen. Die TI Group

begründet diese Umstrukturierung mit dem Willen, sich in einem tiefgreifend verändernden Automobilmarkt neu zu positionieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Sie erwähnt die Verschärfung der „Umweltschutznormen“, der „Euro“-Normen, die Alternativen zum Verbrennungsmotor und die Coronakrise. „*Ohne über Fünf-Jahres-Pläne zu gehen, die dank der Verhandlungen immer zu internen Umstrukturierungen geführt haben, ist die Entscheidung für die Arbeitnehmer und ihre Vertreter brutal. Zu diesem Schock gesellt sich die Frustration, die damit zusammenhängt, dass TI Wandre es ‚versäumt‘ hat, den europäischen Betriebsrat zu konsultieren, obwohl es zuerst den europäischen Betriebsrat hätte konsultieren müssen*“, sagt René Petit, Gewerkschaftssekretär der ACV-CSC Metae.

Am 9. Februar gab der globale Bierriese AB InBev seine Entscheidung bekannt, die Produktion von Stella Artois schrittweise in die USA zu verlagern. In Jupille bei Lüttich sind davon wahrscheinlich 87 Arbeitnehmer betroffen. Das Unternehmen plant, 58 befristete Verträge nicht zu verlängern und 29 Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen zu entlassen.

Auch hier geht es um eine rein strategische Entscheidung, keine finanzielle. „*Die in Jupille gebrauten Mengen sind stark schwankend. Nichts deutete darauf hin, dass der Konzern eine Verlagerung der Stella-Produktion in Erwägung zog*“, sagt Marc Delvenne, Gewerkschaftssekretär der CSC Nahrung und Dienste.

Die TNT-FedEx-Gruppe hat sich entschieden, den Flughafen Charles de Gaulle in Paris zu ihrem Hauptdrehkreuz zu machen.



„Und warum nicht ich?“

Eine ursprünglich gut gemeinte finanzielle Unterstützungsmaßnahme kann zur Quelle von Diskriminierung führen und das aus einfachen Statutgründen. Die CSC fordert, dass soziale Rechte aufgrund des Einkommens und nicht des Statuts gewährt werden.



CSC-Militanten vor dem ÖSHZ in Mons fordern, dass auch Arbeitslose den Zuschlag zum Integrationseinkommen erhalten.

Im vergangenen Juni hat der „Superkern“, in dem die wichtigsten Regierungsminister und die Parteivorsitzenden vertreten sind und die im Kontext der Coronakrise die Sondervollmachten eingeführt haben, eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um Unternehmen und Menschen in Schwierigkeiten zu helfen. Eine dieser Maßnahmen sieht eine zusätzliche Sozialhilfe für bestimmte Kategorien von Sozialhilfeempfängern von Juli bis Dezember 2020 vor. Eine Maßnahme, die inzwischen bis März 2021 verlängert wurde.

Die besagte Maßnahme wurde für bestimmte gefährdete Kategorien ergriffen, um „(...) zusätzlichen Kosten, die durch die Corona-Pandemie entstanden sind, zu begegnen“ und, allgemeiner, um die Wirtschaftstätigkeit des Landes zu unterstützen. Dieser Zuschlag erfolgt in Form einer monatlichen Zahlung von 50 Euro für neun Monate (d.h. insgesamt 450 Euro) ausschließlich für Bezieher eines Integrationseinkommens, Menschen mit Behinderung sowie Rentner, die die Einkommensgarantie für Betagte (EGB) erhalten.

Gleiche Situation, gleiche Unterstützung

Für die Arbeitslosengruppe der CSC (TSE) stellt die Gewährung dieses Zuschlags nur für die oben genannten Begünstigten eine Diskriminierung derjenigen dar, die vollarbeitslos sind, insbesondere derjenigen, die langfristig arbeitslos sind. In der Tat sind die Einkünfte aus Arbeitslosigkeit - in gleichen Situationen - manchmal so niedrig wie die vom ÖSHZ gewährten Unterstützungen. Neun Monate lang erhalten alleinstehende Empfänger mit Arbeitslosenzulagen unter 1008,91 Euro pro Monat (d. h. die 958,91 Euro Integrationseinkommen plus die 50 Euro der Maßnahme) weniger als ein alleinstehender Empfänger eines Integrationseinkommens.

Für die TSE führt der Königliche Erlass mit dieser Maßnahme, „wie gut gemeint“ er auch sein mag, zu einer offensichtlichen Diskriminierung, die „die Verkennung der großen Nähe der sozialen Schwellen“ erkennen lässt. In der Tat sieht die Gruppe nicht, was die wirtschaftliche Situation der Vollarbeitslosen von derjenigen der

Gruppe unterscheidet, die - automatisch - von dieser nützlichen Ergänzung profitiert. „Und warum nicht ich?“, fragen sie sich, da auch ihre finanzielle Situation durch die Krise geschwächt ist.

Diese Situation ist in ihren Augen umso inakzeptabler, als die Argumente, die dahinter stehen, nach ihrer Erfahrung aus Gesprächen mit Politikern ideologischer Natur sind: „Die Bevölkerung würde es nicht verstehen, den Arbeitslosen Geld zu geben.“

Soziale Rechte auf Basis des Einkommens

Für die TSE sollten die eigentlichen Kriterien für diese Hilfe die Höhe ihres Einkommens sein, nicht ihr Statut. Eine Basisreferenz, die im Übrigen als Grundlage für die Einigung der föderalen Mehrheit diente, ausdrücklich erwähnt wird: „[Soziale Rechte] werden maximal aufgrund des Einkommens und nicht des Statuts gewährt.“ Vor kurzem besuchten etliche Gruppen von TSE-Militanten verschiedene ÖSHZ. Zudem ist für März ein Treffen mit dem ÖSHZ-Verband geplant, um zu versuchen, Maßnahmen zur Korrektur dieser Ungleichheit einzusetzen, ohne dass zusätzliche Schritte notwendig sind.

Wenn auch das kurzfristige Ziel darin besteht, diese kostbaren 50 Euro zu erhalten, so muss man sich langfristig wieder auf die Tatsache konzentrieren, dass die Zulagen viel zu niedrig sind, da sie sowohl unter der europäischen als auch unter der belgischen Armutsgrenze liegen. Nach mehreren erfolglosen Appellen hofft die CSC auf ein Treffen mit der Ministerin für Renten und soziale Integration, Karine Lalieux, um auf diese Situation hinzuweisen und mit ihr allgemein über den Kampf gegen Armut, Arbeitslosigkeit und Beschäftigungspolitik in Belgien zu diskutieren.



Gleichgewicht Familie und Beruf: Jonglieren, ohne zu stolpern

Bestimmte Entscheidungen bei der Berufswahl tragen zu den verbleibenden geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Löhnen und Renten bei. Anlässlich des Internationalen Tages der Frauenrechte 2021 hat die CSC beschlossen, sich auf die Auswirkungen dieser Entscheidungen in Bezug auf Einkommen, Autonomie und Rechte zu konzentrieren.

Ein Tag hat nur 24 Stunden, und dieses Prinzip gilt für jeden. Wie Arbeitnehmer diese Stunden nutzen, hängt von etlichen Faktoren ab. Ein sehr wichtiger Faktor: Kinder, Personen zu Lasten oder Betreuungspflichten in seiner Familie zu haben oder nicht. Ein weiterer wichtiger Faktor ist, ob Sie ein Mann oder eine Frau sind.

Die „Lasten“ fallen zu oft auf Frauen

In den letzten Jahrzehnten hat es viele Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt gegeben, vor allem durch den Zustrom von Frauen auf den Arbeitsmarkt. In vielen Branchen und Berufen ist die weibliche Arbeitskraft nicht mehr wegzudenken. Im Gegensatz zu früheren Generationen arbeiten immer mehr Frauen während ihres Berufslebens mehrere Jahre vollzeitig. Das ist auch gut so, denn diese Entwicklung hat die Frauen weitgehend finanziell unabhängig gemacht.

Allerdings gibt es ein Problem: Obwohl Frauen außer Haus arbeiten, müssen sie trotz des Aufkommens des „neuen

Mannes“ immer noch den Großteil der Pflege- und Haushaltsaufgaben übernehmen. An bestimmten Punkten ihrer Karriere ist es für sie fast unmöglich, ihr Familienleben mit einem Vollzeitjob zu vereinbaren. Man kann nicht unbegrenzt jonglieren... ohne zu stolpern. An diesem Punkt muss die Familie oft die Entscheidung treffen, die Arbeitszeit zu kürzen und in der überwiegenden Mehrheit der Fälle legt die Frau ihre Karriere auf Eis. Meistens, weil ihr Lohn etwas niedriger ist. Eine leichte Verringerung ihres Lohnes hat weniger Auswirkungen auf das Haushaltsbudget.

Aufgabenteilung

„Aber die Männer übernehmen schon eine Menge Aufgaben!“ Das ist natürlich wahr. Im Vergleich zu den vorherigen Generationen sind die Aufgaben sicherlich etwas besser verteilt, aber es bleibt trotzdem noch ein weiter Weg zu gehen. Ignace Glorieux, Professor an der Freien Universität Brüssel (VUB), und seine Forschungsgruppe untersuchten die Zeitverteilung zwischen Männern und Frauen. Diese Studie zeigt, dass es noch einige Unterschiede gibt.

Ein „durchschnittlicher“ Mann kann fast sechs Stunden pro Tag mit seiner bezahlten Arbeit verbringen. Auf der anderen Seite arbeitet die „durchschnittliche“ Frau nur vier Stunden. Die Zeitdifferenz wird von den Frauen für sogenannte unbezahlte Arbeit, wie Hausarbeit und Kinderbetreuung, aufgewendet. Auch im Bereich der Freizeit haben die Männer einen leichten Vorsprung.

Corona-Elternurlaub: zu weiblich

Der erste Lockdown zwang die Bevölkerung massiv zur Heimarbeit. Man hätte also erwarten können, dass Männer im Haushalt präsenter sind und daher auch mehr Aufgaben übernehmen. War dies in den ersten Wochen der Fall, befand sich unsere Gesellschaft danach in einer stereotypen Rollenverteilung: Der Corona-Elternurlaub (mit erhöhter Zulage) wurde eingeführt, um Arbeit und Unterricht zu Hause (Homeschooling) zu vereinbaren. Es waren - leider - die Frauen, die diesen massenhaft beantragt haben. Vor der Gesundheitskrise wurden 67 % des normalen Elternurlaubs von Frauen in Anspruch genommen. Im Sommer 2020 erreichte der von Frauen beantragte Corona-Elternurlaub einen Spitzenwert von 75 %. Die Gesundheitskrise bestätigt in gewisser Weise die alten Normen.

Eine Frage der Wahl?

Angesichts dieser Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Entscheidung, seine Arbeitszeit zu kürzen, um die Aktivitäten weiterhin unter einen Hut bringen zu können, stellt sich eine wichtige Frage: Haben wir andere Möglichkeiten?

Entscheiden Sie sich für eine Teilzeitbeschäftigung (oder Zeitkredit/Elternurlaub), weil:

- ✗ es nicht genügend Betreuungseinrichtungen für Kinder, kranke / behinderte Eltern, ältere Angehörige usw. gibt?
- ✗ die schweren physischen und/oder psychischen Arbeitsbedingungen Ihrer Tätigkeit es Ihnen nicht erlauben, vollzeitig zu arbeiten?
- ✗ es schwierig ist, pflegerische und häusliche Aufgaben mit einer Vollzeitbeschäftigung zu vereinbaren?
- ✗ Sie Mobilitätsprobleme haben (nicht rechtzeitig zur Schule/Kita kommen können, usw.)?

Kurz gesagt, ist Ihre Wahl wirklich eine Wahl?

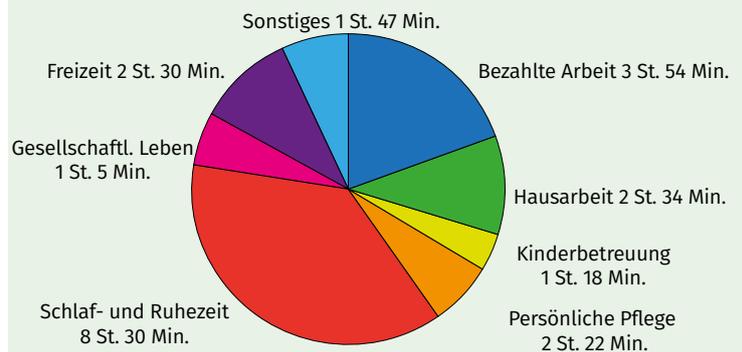
Hat die CSC andere Lösungen?

Natürlich gibt es die! Unser Sozialsicherheitssystem macht vieles möglich, aber die Aufgabe ist noch lange nicht zu Ende.

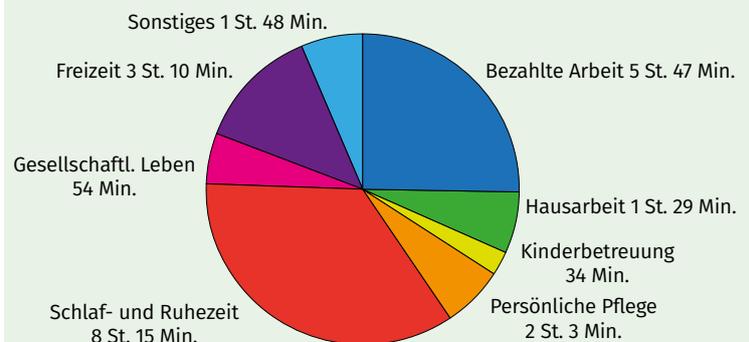
Die CSC setzt sich ein:

- ✗ damit der thematische Urlaub gestärkt wird, insbesondere Elternurlaub und Zeitkredit. Die CSC möchte, dass diese Urlaube besser entschädigt werden, damit diejenigen, die Schwierigkeiten beim Zugang zu ihnen haben, insbesondere Alleinerziehende (80 % davon sind Frauen), wirklich von diesem Recht profitieren können. Wichtig ist auch, dass diese Formen des Urlaubs wie eine Vollzeitbeschäftigung behandelt werden. Die Inanspruchnahme von Zeitkredit oder Elternurlaub darf die von den Arbeitnehmern aufgebauten Ansprüche, z. B. auf ihre Rente, nicht beeinträchtigen;
- ✗ für eine gleichmäßige Aufteilung eines solchen Urlaubs. Nimmt die Frau alles und der Mann nichts? Wenn ja, warum? Die CSC plädiert für ein verbessertes System, das, wie in den skandinavischen Ländern, eine gerechtere

Zeitaufwand - Frauen 25-39 Jahre



Zeitaufwand - Männer 25-39 Jahre



Aufteilung dieser Freistellungen innerhalb der Haushalte fördern kann, damit Männer und Frauen mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt haben. In Schweden zum Beispiel erhalten Paare, die die gleiche Anzahl an Elternurlaubstagen nehmen, eine Prämie;

- ✗ für eine Verlängerung und Verpflichtung des Vaterschaftsurlaubs, um die Diskriminierung von schwangeren Frauen zu verringern, die (Co-)Eltern-Kind-Beziehung von den ersten Tagen an zu verbessern, die psychische Belastung besser zu verteilen... die CSC will die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs. Die aktuelle Regierung hat bereits die hervorragende Initiative ergriffen, den Vaterschaftsurlaub von 10 auf 20 Tage zu verlängern. Die CSC stellt fest, dass einige Unternehmen in dieser Hinsicht viel weiter gehen als die Regierung. Sie kann das nur fördern;
- ✗ für eine kollektive Arbeitszeitverkürzung mit Lohnfortzahlung, um den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeit bei gleichem Lohn zu reduzieren. Dies würde den Arbeitnehmern ermöglichen, weiterhin vollzeitig zu arbeiten und somit einen vollen Lohn zu erhalten und ihren Beitrag zu maximalen Rechten in der sozialen Sicherheit (Rente, Arbeitslosigkeit, Krankheit, usw.) zu leisten. Nehmen wir das Beispiel einer 30-Stunden-Woche für alle: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie würde erleichtert, unbezahlte Arbeit würde besser anerkannt und Männer und Frauen hätten mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.



„Eine schöne Pause, um Marin zu erziehen“



Tiffany Debroux, Angestellte der Christlichen Krankenkasse und Gewerkschaftsdelegierte erzählt, wie es zu ihrer Entscheidung kam, einen Zeitkredit für die Betreuung ihres Kindes zu nehmen.

Meine Freundin und ich haben ein Kind bekommen, Marin, der jetzt 5 Monate alt ist. Sie hat ihn ausgetragen. Nachdem er geboren wurde, wollte ich ihn aufziehen und eine echte Bindung zu ihm aufbauen. Die Idee, eine Pause von der Arbeit zu machen, kam auf.

Anfangs dachte ich, ich würde um eine berufliche Auszeit bitten, einen unbezahlten Urlaub. Ich wusste, dass Elternurlaub vollzeitlich möglich ist, aber ich wusste nicht, dass man diesen zu 4/5 umwandeln kann. Ich wusste auch nicht, dass Zeitkredit so wichtig ist. Erst im Gespräch mit einer CSC-Gewerkschaftssekretärin wurde mir klar, dass man mit Elternurlaub und Zeitkredit noch ein bisschen Lohn bekommen, alle Rechte wahren und einen Fuß in der Tür behalten kann.

Ich liebe meinen Job, meine Kollegen und das Unternehmen, für das ich arbeite. Aber ich muss zugeben, dass seit der Ankunft von Marin das Wichtigste unsere Familienmomente sind. Ich werde also drei Monate Vollzeit-Elternurlaub nehmen, dann meinen Jahresurlaub und anschließend einen Zeitkredit. Insgesamt werde ich zweieinhalb Jahre lang nicht arbeiten, bis Marin in den Kindergarten kommt.

Zeitkredit ist finanziell nicht viel, aber es ist immerhin das. Das gibt uns trotzdem ein bisschen mehr Butter aufs Brot. Machen wir uns nichts vor: Wir sind junge Eigentümer, wir haben Verantwortung, der wir gerecht werden müssen, und ich weiß, dass es kompliziert werden wird. Diese Entscheidung habe ich mit meiner Partnerin besprochen und abgewogen.

Es ist eines meiner schönsten „Projekte“, nach der Planung unseres Babys, das eine lange Reise hinter sich hat. Es liegt mir sehr am Herzen. Marin bietet uns Gelegenheit zu einer schönen Pause, die ich aufgreifen möchte. Ich denke, es lohnt sich, diese Erfahrung zu machen, auch wenn es finanziell gesehen große Auswirkungen hat. Das ist schade, vielleicht könnte das System verbessert werden!

Ich würde jeden, der das tun möchte, dazu ermutigen, diesen Schritt zu gehen. Sich mehr Zeit für uns selbst, für unsere Kinder, für unsere wirklichen Wünsche nehmen und die bestehenden Möglichkeiten nutzen. Jeder kennt den Elternurlaub. Aber Zeitkredit ist weniger bekannt, denke ich. Dabei können wir durch dieses System unsere Rechte behalten und das sollten wir unbedingt in Anspruch nehmen.

„Nach einer Trennung musste ich wieder vollzeitlich arbeiten“



Mein Name ist Sabine Engelen, ich bin 47 Jahre alt und Mutter von zwei Teenagern im Alter von 14 und 19 Jahren. Ich arbeite seit 1994 bei Kräfel, wo ich bereits mehrere Jobs hatte. Ich war Verkäuferin, stellvertretende Geschäftsführerin und in den letzten Jahren auch Lageristin. Ich hoffe wirklich, dass ich bis zur Rente durchhalten kann, denn dieser Job ist körperlich schwer.

Als mein zweites Kind geboren wurde, war ich Assistentin der Geschäftsführung und mir wurde klar, dass ich meine Kinder nicht genug sehe. Deshalb habe ich mich entschieden, einen 4/5-Zeitkredit zu nehmen. Zeitkredit gibt Ihnen die Sicherheit, dass Sie Ihre Vollzeitstelle zurückbekommen. Auch finanziell war es machbar: Der Lohnausfall wurde teilweise dadurch kompensiert, dass ich in der Kita weniger zahlte.

Aber nach meiner Trennung musste ich wieder vollzeitlich arbeiten gehen. Da die Kinder die meiste Zeit bei mir sind, brauchte ich wieder einen Vollzeitlohn. Mit einem Teilzeitlohn eine Familie zu ernähren, ist nicht möglich. Bereue ich den Zeitkredit? Ganz und gar nicht. Qualitätszeit, die Sie mit Ihren Kindern verbringen, ist unbezahlbar. Aber wenn Sie allein eine Familie ernähren müssen, brauchen Sie einen Vollzeitjob. Leider ist das für viele Menschen nicht möglich.

Aktionstag am 8. März

- Weltmarsch der Frauen in Brüssel (www.facebook.com/MMF.WVM),
- Feministische Radparade in Lüttich (<https://cycloparade.be>)
- Frauenstreiks in ganz Belgien (<https://8maars.be>)

Alle Informationen zu den diversen Aktionen am 8. März finden Sie auf der Facebook-Seite der CSC Frauen: www.facebook.com/Femmescsc/



© Shutterstock

Gleichberechtigung ist kein Glücksspiel

Die CSC-Kampagne für den 8. März 2021, den Internationalen Tag der Frauenrechte, will das Bewusstsein für die Auswirkungen von Entscheidungen in der Berufswahl auf die wirtschaftliche und finanzielle Autonomie schärfen.

Es hat sich etwas in Ihrem Leben ereignet. Infolgedessen haben Sie eine Wahl getroffen: sich eher für den einen als den anderen Beruf entschieden, in eine Teilzeitbeschäftigung gewechselt oder aufgehört zu arbeiten. Und diese Wahl hat Auswirkungen auf Ihre aktuellen und zukünftigen Rechte in der sozialen Sicherheit (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Rente,...).

Auf den ersten Blick ist dies eine individuelle Entscheidung. Diese Wahl spiegelt jedoch oft kollektive und soziale Entscheidungen oder geschlechtsspezifische Klischees wider, die uns eingeimpft wurden. Und doch ist es unerlässlich, eigene Rechte in der sozialen Sicherheit aufzubauen und zu erhalten. Weil Sie nie wissen, was die Zukunft bringt, und weil Sie dadurch in Ihrem Leben weiterhin echte Entscheidungen treffen können, ohne Angst zu haben, alles zu verlieren.

Aus diesem Grund hat die CSC im Hinblick auf den Internationalen Tag der Frauenrechte beschlossen, sich auf die Auswirkungen der Berufswahl auf die wirtschaftliche und finanzielle Autonomie jedes Einzelnen, insbesondere der Frauen, zu konzentrieren.



In der Tat treffen mehr Frauen als Männer bestimmte „Entscheidungen“, und dies trägt zu der Kluft bei, die immer noch zwischen den Löhnen von Frauen und Männern in Belgien besteht (23,8 %), ebenso wie zwischen ihren Renten (mehr als 30 %). Ein Lohngefälle, das die CSC auf null reduzieren will.

Rubbellose

Als praktische Beispiele für typisch weibliche Situationen wurden drei Rubbellose entworfen, die relativ häufig vorkommende Lebensereignisse und Möglichkeiten in der Berufswahl aufzeigen, bevor sie die Aufmerksamkeit auf deren Auswirkungen in Bezug auf Einkommen, Autonomie und Rechte lenken. Das regt zum Nachdenken an und zeigt, dass Gleichberechtigung kein Glücksspiel ist: Es geht nichts über die Möglichkeit, freie und informierte Entscheidungen zu treffen, um die Gleichberechtigung voranzutreiben!

Stehen Sie vor einer Wahl? Denken Sie darüber nach, welche Auswirkungen dies auf Ihre Rechte hat!



2020 mussten Frauen 87 Tage mehr arbeiten, um den gleichen Lohn wie Männer zu erhalten

Nach den bisher veröffentlichten Zahlen des Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern verdienen Frauen in unserem Land im Durchschnitt immer noch 9,6 % weniger als Männer. Dieser Prozentsatz wird in Funktion zu der Arbeitsdauer korrigiert. Da Frauen häufiger teilzeitig arbeiten, würde das Lohngefälle ohne diese Korrektur 23,7 % betragen. Traurige Zahlen für 2020.

Die CSC führte Anfang Februar eine Aktion am Bahnhof Brüssel-Midi durch, um gegen die Schließung von 44 Schaltern zu protestieren.



„SNCB im Dienst der Öffentlichkeit und nicht umgekehrt“

Die Ankündigung der SNCB, 44 weitere Bahnhofschalter zu schließen, hat alle überrascht. Eine Entscheidung, die nach Angaben des Gewerkschaftssekretärs der CSC Transcom, Xavier Martin, dem öffentlichen Dienst widerspricht, den die Bahn anbieten sollte.

„Eine kalte Dusche“, so beschreibt Xavier Martin, der zehn Jahre lang in verschiedenen Brüsseler Bahnhöfen am Schalter gearbeitet hat, die Ankündigung der Nationalen Belgischen Eisenbahngesellschaft (SNCB), bis Jahresende 44 weitere Bahnhofschalter zu schließen. „Im Dezember letzten Jahres gab sich der Mobilitätsminister noch beruhigend. Die Ankündigung der Schließung eines Drittels der auf nationaler Ebene noch verbleibenden Schalter kam daher völlig unerwartet. Auch wenn keine Entlassungen geplant sind, so gefährdet der Plan doch 77 Vollzeitstellen“, erklärt der Gewerkschaftssekretär der CSC Transcom.

Mit der Schließung der Schalter droht eine nützliche und beruhigende menschliche Präsenz in den von dieser Ankündigung betroffenen Bahnhöfen zu verschwinden. „Die SNCB setzt auf ‚alles digital‘. Einige Fahrpreise wurden sogar auf den digitalen Kanälen gesenkt, um die Menschen zu deren Nutzung zu ermutigen. Das hat aber Auswirkungen auf den Service: In einem Bahnhof mit Fahrkar-

tenschalter können Kunden, die einen falschen Fahrschein gekauft haben, diesen am Schalter kostenlos umtauschen. In Bahnhöfen ohne Schalter wird ein Ausgabefehler dem Benutzer in Rechnung gestellt, ohne dass eine Erstattung möglich ist.“

Dienstleistungen und Sicherheit auf Halbmast

Für die CSC Transcom darf diese Digitalisierung nicht auf Kosten der Nutzer gehen. „Der Schalterbeamte hat ja nicht nur die Aufgabe, Fahrkarten zu verkaufen. Er ist auch der Ansprechpartner, der die Fahrgäste informiert, Fahrpläne aushändigt oder Personen mit eingeschränkter Mobilität hilft. Diese Digitalisierung benachteiligt bestimmte Personen, wie z. B. ältere Menschen. Sie macht allmählich eine Dienstleistung für die Öffentlichkeit zu einem Selbstbedienungsladen, in dem der Benutzer dem Unternehmen zu Diensten ist, weil er seine Einkäufe selbst tätigt. Es ist aber die SNCB, die im Dienst der Öffentlichkeit stehen muss. Und die Arbeitnehmer wollen dazu den Benutzern mehr Dienstleis-

tungen anbieten können“, sagt Xavier Martin.

Das Fehlen von Personal in den Bahnhöfen kann langfristig auch zu Sicherheitsproblemen führen. „Die Schalterbeamten werden regelmäßig von Menschen angesprochen, die sich nicht sicher fühlen. Erstere können dann die Securail-Dienste kontaktieren. Ohne Personal besteht die Gefahr, dass die Bahnhöfe verfallen und dabei wurden manche gerade erst renoviert. Ich befürchte auch, dass einige Bahnhöfe zu gesetzlosen Zonen werden. Die Fahrgäste müssen jedoch unter optimalen Sicherheitsbedingungen reisen können.“

Botschafter für die Bahn

Die Schalterbeamten sind die besten Botschafter für die Bahn, und viele Fahrgäste haben dies auch in den Medien zum Ausdruck gebracht. „Wenn die SNCB zum Rückgrat des öffentlichen Verkehrs werden will, muss sie dafür Mittel einsetzen. Der zwischenmenschliche Kontakt muss wieder in den Mittelpunkt gestellt werden. Aber die SNCB macht genau das Gegenteil. Die Schließung von Schaltern bedeutet, dass der Service, der der Nachfrage der Nutzer am besten entspricht, sowie Informationen über die neuen Tarife wegfallen.“

Neue Tarife und Herausforderungen

Gewerkschaften und Arbeitgeber haben im Nationalen Arbeitsrat und im Zentralen Wirtschaftsrat ihre Meinung zu den neuen Tarifen der SNCB und zu anderen Entwicklungen im Bereich Mobilität abgegeben.

Am 1. Februar sind die Tarife der SNCB gestiegen. Der Abonnementpreis für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz wurde um 1,95 % angehoben. Auch Mehrfahrtenkarten sind teurer geworden, es sei denn, man kauft sie online. Es gibt also einen Preisunterschied zwischen „materiellen“ Tickets, die teurer sind, und digitalen Tickets. Aber im Bereich der Mobilität gibt es auch gute Nachrichten. Der „Brupass XL“ ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Seit dem 1. Februar kann man im Großraum Brüssel mit einem einzigen Fahrschein den Zug, die Straßenbahn, den Bus oder die U-Bahn nehmen. Die Sozialpartner begrüßen diese Initiative, da sie Pendler ermutigt, auf das Auto zu verzichten. Das Einzugsgebiet für diesen Kombischein müsste jedoch vergrößert werden.

Tariferhöhung und finanzielle Folgen

Für Arbeitnehmer, die im Rahmen der 80/20-Regelung keinen Anspruch auf kostenlose Bahnfahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz haben, steigt der Eigenanteil an den Abonnementkosten von 30 auf 33,5 %. Der gesetzliche Beitrag des Arbeitgebers beträgt dann nur noch 66,5 % der diesbezüglichen Kosten. Im Juli 2019 waren es noch 70 %. Wir schätzen, dass etwa 30 bis 40 % der Arbeitnehmer den Betrag ihres Abonnements vorstrecken oder einen Teil davon bezahlen und dass sie fast immer die Kosten für den Transport zu und von den Haltestellen der öffentlichen Verkehrsmittel selbst tragen⁽¹⁾.

Die SNCB muss die Beliebtheit von Fahrrädern und Homeoffice berücksichtigen.

In ihrer Stellungnahme bekräftigen die Sozialpartner auch ihre frühere Forderung, dass Jugendliche, die sich in einer dualen Ausbildung befinden, weiterhin ein Schüler-Abonnement haben sollten.

Zugängliche Vertriebskanäle

Den Sozialpartnern zufolge ist es eine Sache, den Kauf von digitalen Fahrkarten zu fördern. Aber die SNCB muss auch verstehen, dass nicht alle Pendler die erforderlichen digitalen Kompetenzen haben, um diese billigeren Fahrausweise zu nutzen. Die Belgische Bahn muss daher stärker über die Zugänglichkeit der digitalen Vertriebskanäle für die Fahrgäste wachen.

Wieder für sein Fahrrad im Zug bezahlen

Von Juli bis Dezember 2020 konnten Sie Ihr Fahrrad kostenlos im Zug mitnehmen. Dies war jedoch eine vorübergehende Maßnahme im Zusammenhang mit der Coronakrise. Seit dem 1. Januar 2021 zahlen Sie wieder einen Zuschlag von vier Euro pro Fahrt, unabhängig von der zurückgelegten Strecke. Das ist bedauernd für Arbeitnehmer, die kurze Strecken mit dem Zug fahren und mit dem Fahrrad die Strecken vor und nach der Bahnfahrt zurücklegen.

Die Sozialpartner sind der Meinung, dass die SNCB stärker auf die wachsende Beliebtheit von Homeoffice und Fahrrad reagieren sollte. Um die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz nach der Epidemie zu fördern, muss die Zahl der Fahrradstellplätze in den Zügen erhöht werden. In ihrem neuen Geschäftsführungsvertrag, der für 2022 geplant ist, muss die SNCB den Anstieg dieser neuen Trends berücksichtigen.

Pünktlichkeitsziele

Der Geschäftsführungsvertrag klärt die Rechte und Pflichten der SNCB gegenüber den föderalen Behörden. Die Tarifpolitik ist ein wichtiges Kapitel des Geschäftsführungsvertrags. Für die Sozialpartner ist eine größere Tarifautonomie für die SNCB nur möglich, wenn die Höhe der Fahrpreise an die Qualität der Dienstleistungen, einschließlich der Pünktlichkeit der Züge, gekoppelt ist. Es muss ein realistisches Ziel festgelegt werden, was die Pünktlichkeit der Züge betrifft. Einfachheit und Benutzerfreundlichkeit müssen im Mittelpunkt der Tarifpolitik stehen. Gewerkschaften und Arbeitgeber fordern daher eine Tarifpolitik für alle öffentlichen Verkehrsmittel.

Für eine bessere Integration des öffentlichen Verkehrs

Aufgrund der fehlenden Integration von Fahrplänen, Fahrkarten und Tarifen ist es in Belgien nicht immer einfach, von Bus auf Straßenbahn, Zug und U-Bahn umzusteigen. In anderen Ländern wie Deutschland, der Schweiz und in Skandinavien ist dieses Thema viel besser geregelt. Dort ist die Integration von Tickets, Tarifen und Angebot ein Fakt. In Belgien wurden die Vorteile der Tarifintegration, obwohl sie offensichtlich sind, bisher nur ausführlich diskutiert.

Mehr Mobilitätsrechte für Arbeitnehmer

Die CSC ist der Meinung, dass auch das Fahrrad und der öffentliche Nahverkehr attraktiv gemacht werden müssen, indem jedem Arbeitnehmer ein Recht auf eine gesetzliche Fahrradpauschale und auf kostenlosen öffentlichen Nahverkehr eingeräumt wird. Wir plädieren seit langem für ein verpflichtendes 80/20-Drittzahlersystem für alle Formen des öffentlichen Verkehrs, wobei die Regionen ebenfalls zu einem Drittzahlersystem für U-Bahn, Straßenbahn und Busse beitragen sollten. Auf diese Weise könnten wir die Qualität und eine bessere Integration der öffentlichen Verkehrsmittel für die Arbeitnehmer sicherstellen.

¹ Etwa 60 % der Arbeitgeber haben sich der 80/20-Regelung angeschlossen, bei der die öffentliche Hand die restlichen 20 % übernimmt, wenn der Arbeitgeber seinen (obligatorischen) Beitrag zu den öffentlichen Verkehrsmitteln auf 80 % erhöht. Dank dieser Regelung können Pendler bei der SNCB kostenlos in der 2. Klasse fahren.

Blockade einer Autobahn durch Gewerkschafter

STREIK: QUELLEN, REICHWEITE UND GRENZEN EINES GRUNDRECHTES

Im November wurden Gewerkschafter verurteilt, weil sie eine Autobahn blockiert hatten. Hat der Richter das Strafrecht befolgt? Haben die Arbeitnehmer ihr Streikrecht rechtmäßig ausgeübt? Diese wesentlichen Fragen verdienen eine juristische Erklärung.

STREIKEN: WOZU?

Der Streik existiert seit es die untergeordnete Arbeit gibt. Historiker berichten sogar von Arbeiterstreiks beim Bau der Pyramiden in Ägypten vor Tausenden von Jahren. Heute wissen Sie wahrscheinlich, warum der Streik von wesentlicher Bedeutung ist: Er ermöglicht es, sich der Macht des Arbeitgebers zu widersetzen.

Das belgische Gesetz gibt dem Arbeitgeber das Recht, sein Unternehmen so zu organisieren, wie er das möchte. Um sich gegen diese fast absolute Macht zu verteidigen, haben die Arbeitnehmer im Gegenzug das Recht, ihr Unternehmen zu bestreiken. Dieses Recht ermöglicht die kollektive Verhandlung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Ohne den Streik wäre das Recht auf Verhandlungen unwirksam, da Ihr Arbeitgeber sich damit begnügen könnte, sich Ihre Klagen und Forderungen anzuhören, ohne aber jegliche Veränderungen zu veranlassen.

Die Streikandrohung zwingt ihn zu konzertieren und einzulenken. Durch den Streik gelang es den Arbeitnehmern, unseren Sozialstaat schrittweise aufzubauen: allgemeines Wahlrecht, Schutz der Personen am Arbeitsplatz, soziale Sicherheit zur Übernahme der Existenzrisiken, wichtige öffentliche Dienstleistungen usw. Die Situation ist nicht rundum zufriedenstellend, aber sie ist besser als vor einem Jahrhundert, und wir sind hier, um morgen besser zu sein als heute.

NATIONALE UND INTERNATIONALE QUELLEN

Das Streikrecht ist ein Grundrecht. Es ist integraler Bestandteil der „Menschenrechte“. Unter diesen Grundrechten findet man insbesondere das Recht auf freie Meinungsäußerung, das Verbot der Folter, die Achtung der Privatsphäre usw.

Diese Rechte werden als „grundlegend“ bezeichnet, weil sie in der belgischen Verfassung und in internationalen Verträgen verankert sind. Unter den letztgenannten Verträgen garantieren zwei das Streikrecht und können vor Gericht geltend gemacht werden: die europäische Menschenrechtskonvention und die Sozialcharta der Europäischen Union. Der Streik ist also rechtlich gut geschützt.

REICHWEITE: WAS KÖNNEN SIE TUN?

Das Streikrecht wird nicht durch das Gesetz definiert. Die rechtliche und soziale Praxis hat also diesem Begriff einen Inhalt gegeben. Der Streik ist in erster Linie das Recht, die Arbeit zu beenden, die Aussetzung der Unterordnung und des Gehorsams gegenüber dem Arbeitgeber. Aber es ist auch das Recht, das Unternehmen zu stören und damit den Betrieb des Unternehmens zu blockie-

ren. Das Streikrecht schützt so die Streikposten, wenn diese sich am Eingang ihres Arbeitsortes stellen, um den Zugang dazu zu verwehren. In diesem Fall hindern sie auch Ihre nicht-streikenden Kollegen daran zu arbeiten und das ist erlaubt.

Historiker berichten von Arbeiterstreiks beim Bau der Pyramiden in Ägypten vor Tausenden von Jahren.

Der Grund ist einfach: Die Freiheit, seinen Arbeitsvertrag zu erfüllen, ist ein gesetzliches Vorrecht, es ist kein Grundrecht, im Gegensatz zum Streikrecht. Damit jedoch ein rechtliches Vorrecht ein Grundrecht ein-

schränkt, muss dies in einem Gesetz ausdrücklich festgelegt werden, was in Belgien nicht der Fall ist.

Trotzdem ist eine Vorsichtsmaßnahme erforderlich. Seit mehr als 30 Jahren hat sich unter den belgischen Arbeitgebern eine Praxis entwickelt. Sie besteht darin, Streikposten gerichtlich verbieten zu lassen. Es handelt sich um ein Dringlichkeitsverfahren, das einseitig eingeleitet wird, so dass nur der Arbeitgeber vor dem Richter anwesend ist. Die angerufenen Gerichte ordnen häufig das Verbot von Streikposten an und die Arbeitgeber entsenden Gerichtsvollzieher und die Polizei, um die Streikenden abzuwehren.

Dieses Verfahren ist rechtswidrig und verstößt nach Ansicht des europäischen Ausschusses für soziale Rechte (des Sachverständigengremiums, das



die ordnungsgemäße Anwendung der europäischen Sozialcharta gewährleistet) gegen das Streikrecht. Auch wenn die Entscheidungen dieser Richter das Streikrecht rechtswidrig untergraben, sind die Gerichtsvollzieher und die Polizei immer noch da, um die Streikenden zu vertreiben. Sie sind in ihrem Recht, aber Vorsicht ist geboten, denn die Polizei ist nicht immer zartbesaitet.

GRENZEN: WAS DÜRFEN SIE NICHT TUN?

Das Streikrecht kennt zwei Arten von Grenzen. Die erste betrifft die Möglichkeit einer Arbeitsunterbrechung. In einigen wichtigen Sektoren wird diese Möglichkeit zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und Sicherheit eingeschränkt. Dies ist der Fall im Gesundheitswesen, bei der Polizei, in Gefängnissen und beim Militär.

Die zweite Grenze betrifft die Aktionsmittel: Sie dürfen niemals gegen das Strafrecht verstoßen. Zum Beispiel erlaubt ihnen der Umstand, dass Sie im Streik sind, keine Gewalt anzuwenden, um Ihre nicht streikenden Kollegen an der Arbeit zu hindern. Nur ein friedlicher Streikposten kann sie blockieren. Diese zweite Grenze wurde von den Gewerkschaftern der Lütticher FGTB nicht eingehalten. Sie haben den Verkehr auf einer Autobahn einge-

schränkt, was im Strafrecht eine „böse Verkehrsbehinderung“ darstellt und eine Straftat ist. Dafür wurden sie verurteilt.

Rechtlich gesehen gibt es nur ein Problem: Das Urteil betrifft auch FGTB-Verantwortliche, die auf der Autobahn anwesend waren, obwohl sie nichts unternommen hatten, um den Verkehr zu verlangsamen. Aber was soll man auf der Ebene der sozialen Gerechtigkeit von dieser Verurteilung halten?

Unserer Meinung nach liegt das Problem auf der Seite der bösen Verkehrsbehinderung. Diese stellt ein großes demokratisches Risiko dar. Extensiv genutzt ermöglicht sie es, jede soziale Demonstration oder Bewegung, die auf der Straße stattfindet, zu kriminalisieren. Es handelt sich um eine offene Tür zur Unterdrückung von Protesten. Diese Bestimmung muss unverzüglich aufgehoben werden, um Fehlentwicklungen vorzugreifen.

Extensiv genutzt ermöglicht die „böse Verkehrsbehinderung“ es, jede soziale Demonstration oder Bewegung, die auf der Straße stattfindet, zu kriminalisieren.

DAS RECHT SICH ZU VERTEIDIGEN, EIN ZU VERTEIDIGENDES RECHT

Der Streik ist auch heute noch ein sehr wenig reguliertes Grundrecht. Abgesehen von den Entscheidungen der internationalen Gremien und der belgischen Rechtsprechung gibt es nur wenige Vorschriften. Diese Situation der Unsicherheit kann destabilisieren oder sogar

beunruhigen, aber sie ist auch positiv. Damit haben die Arbeitnehmer eine große Handlungsfreiheit, um ihre Interessen zu vertreten. Der Streik ist also nicht nur die Arbeitsunterbrechung, das sind Streikposten, die

Verteilung von Flugblättern, manchmal die Besetzung der Arbeitsplätze usw. Das Fehlen präziser Regeln ermöglicht es Ihnen, kreativ zu sein.

Die originellen Kundgebungen der „weißen Kittel“ jeden Dienstag des letzten Jahres sind ein gutes Beispiel für die Phantasie der Streikenden. Unsere Handlungsfreiheit zu verteidigen bedeutet vor allem, unsere Fähigkeit zu verteidigen, eine bessere Welt zu schaffen, und das werden wir nicht aufgeben.

Maulkorb für Lohnverhandlungen

Seit Januar verhandeln die Gewerkschaften mit den Arbeitgebervertretern ein überberufliches Abkommen, das u.a. die Lohnnorm bis Ende 2022 festlegen soll.

Auch diesmal will die Arbeitgeberseite dieses Abkommen nutzen, um für die kommenden zwei Jahre allen Tarifverhandlungen im Privatsektor einen Maulkorb anzulegen. Mehr als 0,4 % Lohnerhöhungen wollen sie in dieser Zeit nicht einmal diskutieren. 0,4 %, das bedeutet beim Mindestlohn ungefähr den Preis einer FFP2-Maske im Monat.

Das ist ein Schlag ins Gesicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den essenziellen Sektoren, die seit Beginn der Coronakrise unter besonders schweren Bedingungen hart arbeiten und so zum Erfolg ihrer Unternehmen beitragen!

Ja, es gibt in Belgien und auch in Ostbelgien große und kleine Betriebe, die schwer unter den Folgen der Krise leiden und die 2021 um ihre Zukunft kämpfen müssen. Es gibt aber ebenso viele, die ohne Unterbrechung weiter arbeiten konnten und die trotz Corona erfolgreich sind. Diesen Betrieben soll zumindest die Möglichkeit gelassen werden, ihre Mitarbeiter an ihrem Erfolg teilhaben zu lassen!

Darum ist die CSC seit Mitte Februar in den Betrieben und auf den Straßen von Lüttich, Verviers und Ostbelgien unterwegs. Mit Peanuts geben wir uns nicht zufrieden!



Marc Niessen
Regionalsekretär der CSC

Zeit für eine echte Anerkennung der Arbeitnehmer

Die Verhandlungen über ein neues Manteltarifabkommen (Überberufliches Abkommen) verlaufen zäh. Um ihren Forderungen für höhere Löhne Ausdruck zu verleihen, haben die Gewerkschaften im Februar gleich mehrere Aktionstage im ganzen Land durchgeführt. Die Botschaft ist klar: Wir geben uns nicht mit Peanuts zufrieden!

Alle zwei Jahre handeln Gewerkschaften und Arbeitgeber ein überberufliches Abkommen (ÜBA) aus. Diese Verhandlungen legen fest, um wie viel die Löhne in den kommenden zwei Jahren ansteigen dürfen. Aber sie betreffen auch die Anhebung des Mindestlohns, die Mobilität, die Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen, die Frührente, das Laufbahnende usw.

Diese Verhandlungen verlaufen zäh. Die Arbeitgeber sind zu einer Lohnerhöhung von maximal 0,4 % bereit. Im Gegenzug verlangen sie mehr Flexibilität von den Arbeitnehmern (mehr Überstunden, mehr Nachtarbeit,...).

Eine Lohnerhöhung von maximal 0,4 %: Das ist pro Monat weniger als 1 Sack Kartoffeln. Weniger als 1 Sandwich oder 1 Packung Waschpulver... Das ist nur ein Almosen!

Die Arbeitnehmer haben etwas Besseres verdient!

Natürlich gibt es Sektoren, die stark von den Auswirkungen der Krise betroffen sind. Aber es gibt auch viele Branchen und Unternehmen, denen es gut geht. In den letzten Monaten haben viele Arbeitnehmer unter sehr schwierigen Umständen gearbeitet, um ihr Unternehmen und damit die gesamte Wirtschaft am Laufen zu halten. Dafür verdienen sie Dank und Anerkennung, und das nicht nur in Worten. Andere haben einen erheblichen Einkommensverlust erlitten, weil sie (vorübergehend) arbeitslos waren.

Die CSC fordert daher bessere Löhne und höhere Zulagen. Denn bei höheren Einkommen wird mehr Geld aus-

gegeben, was sich positiv auf die ganze Wirtschaft auswirkt. Wir müssen die Arbeitgeber und die Regierung überzeugen von der Bedeutung:

- » einer **indikativen Lohnnorm**. Gesunde Branchen und Unternehmen sollten in der Lage sein, eine Lohnerhöhung von mehr als 0,4 % zu gewähren;
- » guter Abkommen, damit die Arbeitnehmer eine **machbare Arbeit** haben;
- » besserer Vereinbarungen für ein **Mobilitätsbudget** für alle;
- » von **Regelungen für das Laufbahnende** mit Zeitkredit und dem System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (ex-Frührente).

In Eupen, Verviers und Lüttich machte die CSC in Unternehmen, aber auch im öffentlichen Raum mobil. So wurden u.a. in den Betrieben Flugblätter verteilt, um die Arbeitnehmer über die Herausforderungen des ÜBA zu informieren.



www.diecsc.be