



Struktureller Rassismus

Seite 8

Inhalt

Seite 3

Wenn die Frauen streiken, bleibt die Welt stehen

Seiten 4-5

Es ist Zeit für eine echte Anerkennung der Arbeitnehmer

Seite 6

Meldungen

Seite 7

Leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit

Seiten 8-10

Dossier: Schleichende Diskriminierung durch strukturellen Rassismus

Seite 11

Plattformarbeiter müssen als Arbeitnehmer betrachtet werden

Seite 12

Friseure: „Wir erfüllen die neuen Anforderungen wortgetreu“

Seiten 13-15

CNE-Info: Belgische Staatsverschuldung Vereinbarungsprotokoll rettet 176 Arbeitsplätze bei Ryanair

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes	Vera Hilt
Liliane Louges	Angela Mertes
Jochen Mettlen	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:

Vierzehntätig

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

„Wenn die Frauen streiken, bleibt die Welt stehen“

Das dritte Jahr in Folge riefen die CSC-Frauen und die CNE am Internationalen Frauentag am 8. März Frauen in allen Bereichen, ob berufstätig oder nicht, zum Streik auf. Ein Blick zurück auf die Entstehung dieses „Frauenstreiks“.

Inspiziert durch den Frauenstreik⁽¹⁾ vom 8. März 2018 in Spanien, bei dem fünf Millionen Frauen das Land 24 Stunden lang lahmlegten, beschlossen vier Brüsseler Feministinnen noch am selben Tag, im folgenden Jahr einen Frauenstreik zu organisieren.

Am 7. Oktober 2018 kamen bei einer ersten Versammlung zur Vorbereitung des Streiks 150 Frauen zusammen. Es folgten die Gründung des „Collecti.e.f 8 maars“, dessen Name den zweisprachigen Aspekt betont, und die Organisation von thematischen Kommissionen. Obwohl das Kollektiv unabhängig ist, wurde eine Gewerkschaftskommission eingerichtet, um die Gewerkschaften zu ermutigen, sich dem Streik anzuschließen.

An den Versammlungen nahmen Gewerkschaftssekretärinnen und Delegierte der CSC-Frauen und der Angestelltengewerkschaft CNE teil. Im Dezember kündigte die CNE einen Streik an. Später kamen noch die CSC Öffentliche Dienste und die überberufliche CSC hinzu, die eine Streiknummer für alle Mitglieder vergibt. Am 8. März 2019 fand der erste Frauenstreik statt, gefolgt von einem zweiten im Jahr 2020.

Frauenstreik

Das „Collecti.e.f 8 maars“ hat als Aktionsform den Streik gewählt. Es schlägt den Frauen vor, an diesem Tag die Arbeit einzustellen, aber auch nicht im Haushalt zu arbeiten, sich nicht um andere zu kümmern und nicht einkaufen zu gehen. Die Parole lautet: „Wenn die Frauen streiken, bleibt die Welt stehen.“ Das ist natürlich ziemlich unverschämte, wenn

man weiß, dass für Gewerkschaften wie die CSC ein Streik das ultimative Aktionsmittel ist, zu dem nur gegriffen wird, wenn keine Verhandlungen oder Konzertierungen mehr möglich sind.

Und dieses Jahr?

Der Corona-Kontext hat die Arbeit der Frauen - im Beruf und in der Familie - sehr sichtbar gemacht. „Die Corona-Pandemie hat eines deutlich vor Augen geführt: Als die Welt stehen blieb, haben die Frauen weitergemacht, sei es im Gesundheitswesen, in den Supermärkten, in der Reinigungsbranche, im Unterrichtswesen, im Homeoffice, bei der Betreuung von Kindern, Angehörigen,... ein Jahr lang ohne Verschnaufpause“, erklärt Gaëlle Demez, Verantwortliche der CSC-Frauen.

„Wir haben mit Erfolg für einen Corona-Elternurlaub gekämpft, für die Abschaffung der Kürzung des Mutterschaftsurlaubs, für eine Verbesserung der Kurzarbeit, für die Anprangerung der höllischen Arbeitsbedingungen, unter denen Frauen arbeiten müssen... Sie brauchen eine finanzielle Anerkennung und die Perspektive einer Lohnerhöhung von maximal 0,4 % für die nächsten zwei Jahre im Rahmen der Verhandlung des Manteltarifabkommens ist inakzeptabel“, so die Gewerkschafterin.

„Einige Männer wagen zu behaupten, die Gleichberechtigung sei erreicht. Das ist völlig falsch! Jeden Tag erinnern wir uns an die Worte von Simone de Beauvoir: ‚Vergesst nie, dass es nur einer politischen, wirtschaftlichen oder religiösen Krise bedarf, um die Rechte der Frauen in Frage zu stellen. Diese Rechte können niemals als

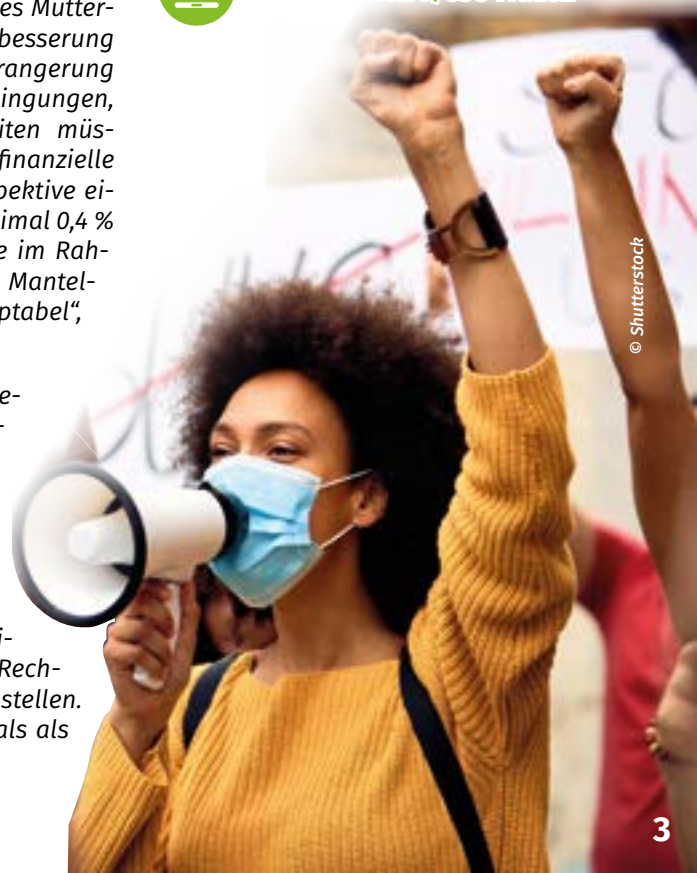


Am 8. März, dem Internationalen Weltfrauentag, haben die CSC-Frauen belgienweit Aktionen durchgeführt und zum Streik aufgerufen.

selbstverständlich angesehen werden. Sie müssen ihr ganzes Leben lang wachsam bleiben.“ Aus diesem Grund haben wir uns mehr denn je an diesem 8. März mobilisiert und gestreikt“, sagt Gaëlle Demez.



www.diecsc.be/CSC-Frauen



(1) Quelle des Artikels: «Grèves et conflictualité sociale en 2019». Wöchentliche Veröffentlichung des Crisp 2020, Nr. 2475-2476.



Es ist Zeit für eine echte Anerkennung der Arbeitnehmer

Die Verhandlungen über ein neues Manteltarifabkommen (Überberufliches Abkommen) stecken bekanntlich in einer Sackgasse. Aus diesem Grund hatten die Gewerkschaften am 25. Februar belgienweit zu Aktionen aufgerufen, auch in Eupen und Verviers.

nicht bei jedem so präsent, deshalb führen wir derartige Aktionen durch, um die Leute dementsprechend zu sensibilisieren. Auch in diesen schwierigen Zeiten gibt es Unternehmen, denen es gut geht und die könnten mehr geben.“

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.

wurden die vorbeifahrenden Autofahrer durch Banderolen auf die Thematik aufmerksam gemacht.

„0,4 %, das ist ein Witz. Das ist nicht mehr als ein Sack Kartoffeln oder ein Pfund Spaghetti. Da muss mehr kommen“, sagt Jean-Marie Margraff, CSC-Delegierter in dem Eupener Betrieb Capaul. „Das Thema ist vielleicht noch

„Eine Lohnerhöhung von 0,4 % ist lächerlich. Davon kann man pro Monat nicht einmal ein Brot kaufen“, erklärt Roland Kirch, CSC-Hauptdelegierter im Welkenraedter Unternehmen Emerson. „Deshalb haben wir uns für eine Sensibilisierungsaktion am Eingang unseres Unternehmens entschieden. Bei der Ankunft der Früh-

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,...). Um ihren Forderungen für höhere Löhne Ausdruck zu verleihen, hatten die Gewerkschaften am 25. Februar in ganz Belgien Aktionen durchgeführt.

„0,4 %, das ist ein Witz“

In mehreren ostbelgischen Betrieben verteilten CSC-Militanten Informationsflyer zum Manteltarifabkommen und an zwei Kreisverkehren in Eupen



Bei der Ankunft der Frühschicht hat die CSC-Delegation bei Emerson in Welkenraedt Flyer verteilt und die Kollegen informiert.

Die Forderungen des Aktionstages

Die Verhandlungen über das überbetriebliche Abkommen (ÜBA) stecken zurzeit fest. Grund hierfür ist ein absurdes Gesetz, das die Aushandlung von Fortschritten für die Arbeitnehmer, wie z.B. einen zusätzlichen freien Tag, verhindert, weil dies die maximale Marge von 0,4 % Lohnerhöhung überschreitet, die das Gesetz für die nächsten zwei Jahre vorschreibt. Ein ausgewogenes ÜBA ist jedoch von entscheidender Bedeutung, da es ermöglichen muss, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Regelung des Laufbahnendes oder zur Anhebung des Mindestlohns zu verabschieden.

Mit diesem Aktionstag will die CSC die Arbeitgeber und die Regierung davon überzeugen, wie wichtig es ist, über Folgendes zu verfügen:

- ✗ eine indikative Lohnmarge. Die gesunden Sektoren und Unternehmen müssten eine Lohnerhöhung über 0,4 % gewähren können;
- ✗ gute Abkommen, damit die Arbeitnehmer weiterhin arbeiten können, ohne krank zu werden;
- ✗ bessere Vereinbarungen für ein Mobilitätsbudget für jede und jeden;
- ✗ Formen des angepassten Laufbahnendes mit Frühpension und Zeitkredit. Dies ist umso wichtiger in Unternehmen, in denen Umstrukturierungen stattfinden.



schicht haben wir Flyer verteilt und die Kollegen informiert. Die Leute sind sich bewusst, dass diese 0,4 % ein Almosen sind. In Coronazeiten ist es nicht einfach, eine Aktion durchzuführen. Ich bin mit dem Verlauf und der Teilnahme der Kollegen sehr zufrieden.“

„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“, fügt Marc Niessen, Regionalsekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien, hinzu. „Es gibt aber ebenso viele, die mit einem guten Gefühl nach vorne schauen können. Betriebe, 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. Davon profitieren die Mitarbeiter, die Kaufkraft und die Wirtschaft insgesamt.“

Zweierlei Maß

„Es ist an der Zeit, die Arbeitnehmer wertzuschätzen.“ Dies war die gemeinsame Botschaft, die die CSC und die FGVB bei ihren Aktionen in Lüttich bekräftigten. Die Gewerkschafter trugen Westen, die das derzeitige unerträgliche „zweierlei Maß“ auf den Punkt brachten: eine Zwangsjacke für die Löhne, aber keine Begrenzung für die Dividenden. Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien, erinnerte daran, „dass sich die Anhebung der Löhne positiv auf die Wirtschaft und die soziale Sicherheit auswirkt“. Jordan Atanasov, Gewerkschaftssekretär der ACV-CSC Metea, betonte, dass die Pandemie „kein Vorwand sein darf, um einen Lohn-Lockdown zu erzwingen“. In Verviers verlieh eine CSC-Delegierte dem Ärger der Arbeitnehmer Ausdruck, die hart arbeiten, um ihr Unternehmen am Laufen zu halten: „Wir wollen Respekt!“, rief sie.



Im Eupener Unternehmen Capaul verteilen die CSC-Delegierten Flyer und informierten die Belegschaft über die stockenden Tarifverhandlungen.

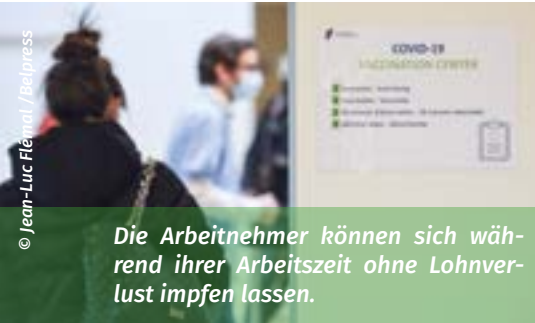
„Mit 0,4 % mehr Lohn hast du pro Monat nicht einmal einen Sack Kartoffeln oder ein Pfund Spaghetti.“ An zwei Kreisverkehren in Eupen wurden die vorbeifahrenden Autofahrer durch Banderolen auf die Thematik aufmerksam gemacht.



www.diecsc.be

Covid-19: Anspruch auf bezahlten Impfurlaub

Arbeitnehmer, die sich impfen lassen, haben Anspruch auf bezahlten Urlaub während der Impfung. Die Maßnahme gilt bis zum 31. Dezember. Die CSC besteht darauf, dass auch Personen, die in den Betrieben ausgebildet werden, anspruchsberechtigt sind.



Die Arbeitnehmer können sich während ihrer Arbeitszeit ohne Lohnverlust impfen lassen.

Die notwendige Zeit

Die Arbeitnehmer werden die notwendige Zeit erhalten, sich ohne Lohnneinbußen impfen zu lassen. Die

genaue Dauer hängt von der Zeit ab, die benötigt wird, um zum Impfzentrum zu gelangen, sich impfen zu lassen und zurückzukehren. Grundsätzlich wird dieser Schritt nur einen Teil des Arbeitstages in Anspruch nehmen. Der Arbeitnehmer wird während dieser Zeit weiterhin seinen normalen Lohn erhalten.

Bescheinigung

Der Arbeitnehmer muss das Recht auf eine bezahlte Abwesenheit mit der Bestätigung des von der Impfstelle übermittelten Termins bescheinigen.

Der Arbeitgeber kann eine derartige Impfbescheinigung nicht beantragen, da es sich um medizinische Daten handelt. Der Impfururlaub muss natürlich zu diesem Zweck verwendet werden. Außerdem muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber über seine Abwesenheit informieren, sobald er das Zeitfenster für die Impfung kennt.

Alternative

Die Bürger, die sich impfen lassen wollen, können zumindest in bestimmten Fällen ein anderes Datum als das vorgeschlagene wählen. Wie dem auch sei, die Sozialpartner haben sich darauf geeinigt, dass der Arbeitgeber keinen Druck auf den Arbeitnehmer ausüben darf, damit dieser sich außerhalb der Arbeitszeit impfen lässt.

Covid-19: Jeder verdient Schutz

Unterstützen Sie die europäische Bürgerinitiative „Kein Gewinn aus der Pandemie“, damit jede und jeder ein Recht auf einen Impfstoff gegen das Covid-19-Virus hat.

Die Einführung von Impfstoffen gibt Hoffnung auf einen verbesserten Kampf gegen das Coronavirus. Diese Impfstoffe werden jedoch, obwohl sie hauptsächlich über öffentliche Gelder entwickelt werden, von einigen großen Pharmaunternehmen kontrolliert und hergestellt, die die Preise

festlegen. Warum? Weil sie die Patente besitzen. Infolgedessen werden zu wenige Impfstoffe zu einem vernünftigen Preis produziert, um die gesamte Weltbevölkerung zu schützen.

Angesichts dieser Situation fordern Südafrika und Indien die Welthandelsorganisation (WTO) auf, Patente auf Arzneimittel, Impfstoffe, Tests und andere Technologien, die für die Bekämpfung des Virus von entscheidender Bedeutung sind, vorübergehend auszusetzen. Durch den Austausch von Forschungsergebnissen könnten auch andere kleine und mittlere Unternehmen Impfstoffe herstellen und somit billiger machen. Eine solche vorübergehende Aussetzung des Patents wurde bereits mit dem Polio-Impfstoff und HIV-Medikamenten akzeptiert. In diesem Fall jedoch blockieren einige Regierungen, darunter die Europäische Union (EU), den Vorschlag.

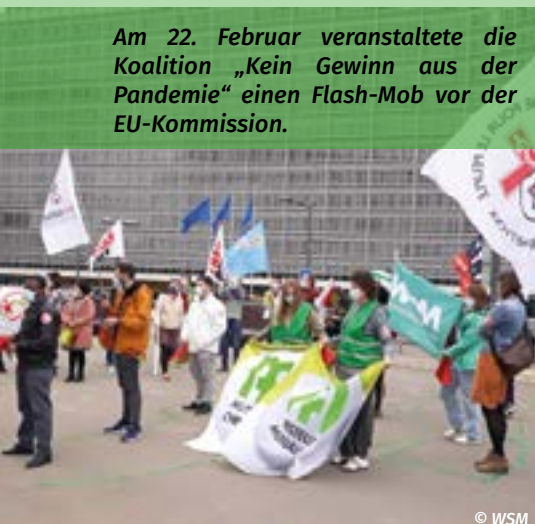


Viele Bürger und Organisationen der Zivilgesellschaft sind mit diesem EU-Veto nicht einverstanden. Deshalb gründeten sie eine europäische Bürgerinitiative unter dem Namen „Kein Gewinn aus der Pandemie“. Das Ziel: eine Million Unterschriften von europäischen Bürgern sammeln. Wenn uns das gelingt, muss die EU-Kommission die Aussetzung dieser Patente erneut diskutieren.

Wollen Sie, dass alle das Recht auf den Impfstoff und die Medikamente gegen Covid-19 haben? Dass die Informationen über Qualität, Sicherheit und Kosten der Impfstoffherstellung veröffentlicht werden? Dass die Forschung, die mit öffentlichen Geldern finanziert wird, nicht privatisiert werden darf? Dass bei einer Pandemie kein Gewinn erzielt werden darf?

Wenn ja, dann unterstützen Sie die europäische Bürgerinitiative auf

www.noprofitonpandemic.eu/de/



Am 22. Februar veranstaltete die Koalition „Kein Gewinn aus der Pandemie“ einen Flash-Mob vor der EU-Kommission.

© WSM



© Rawpixel Ltd

Leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit

Ende Februar waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2.415 Vollarbeitslose gemeldet, 46 Personen mehr als im Januar. Laut Arbeitsamt haben sich im Vergleich zum Vorjahr wieder mehr Arbeitsuchende gemeldet.

Insgesamt waren Ende Februar 1.251 Männer (+25 im Vergleich zu Januar) und 1.164 Frauen (+21) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen. „Dies entspricht einem Anstieg von 1,9 %. Die Arbeitslosenrate beträgt 6,5 %. Im Norden Ostbelgiens liegt sie bei 9,0 %, in den Eifelgemeinden bei 2,9 %“, erklärt das Arbeitsamt der DG.

Nach dem Rückgang der Arbeitslosigkeit im Herbst war erwartungsgemäß im Winter wieder ein Anstieg der Zahlen zu verzeichnen. „Seit Dezember sind in Ostbelgien 74 Arbeitsuchende mehr registriert (+3,2 %). In den anderen Regionen des Landes sind die Zahlen nach einem leichten Anstieg zu Jahresbeginn im Februar wieder gesunken. Insgesamt waren Ende Februar in Belgien rund 488.600 unbeschäftigte Arbeitsuchende gemeldet, was einer Arbeitslosenrate von 9,4 % entspricht. In Wallonien beträgt sie 13,5 %, in Flandern 6,3 % und in Brüssel 17,2 %“, fasst das ADG zusammen.

Die Zahl der Arbeitslosen in der DG liegt mit +93 Personen nach wie vor über dem Vorjahresniveau, was einem Anstieg von 4 % entspricht. „Im ganzen Jahr 2020 lag die Arbeitslosigkeit in Ostbelgien durchgehend über dem Vorjahrestand, im Jahresschnitt um 7 %. Der größte Unterschied war im Mai zu verzeichnen (+14,5 %), der niedrigste im Dezember (+2,5 %). Diese Entwicklung ist vor allem auf die Coronakrise zurück zu führen. Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass in diesen Zahlen die Kurzarbeitslosen nicht mitgezählt werden. Ohne diese beschäftigungspolitische Maßnahme

wäre die Arbeitslosigkeit sicherlich bedeutend höher.“

Auch in den anderen Regionen sind Ende Februar mehr Arbeitsuchende gemeldet als im Vorjahr. Auf Landesebene beträgt der Unterschied etwa +3,5 %. Auch hier sind die Auswirkungen der Coronakrise ab März deutlich zu erkennen.

Im Süden Ostbelgiens ist in allen Gemeinden - außer in Amel - ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr festzustellen.

len, im Schnitt um 9,7 % (oder +39 Personen). „Im Norden dahingegen tritt vor allem die Gemeinde Eupen mit einem Anstieg um 82 Personen (+8,6 %) hervor, während in den anderen Gemeinden des Nordens ein Rückgang oder kaum Veränderungen zu verzeichnen sind. Im Schnitt beträgt der Anstieg im Norden dadurch nur +2,6 %“, sagt das Arbeitsamt.

Der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr sei vor allem bei den Langzeitarbeitslosen festzustellen. Deren Zahl sei um 106 Personen, bzw. 9,1 % gestiegen. Nach Berufsgruppen seien die Zahlen vor allem im Verkaufsbereich sowie bei den unqualifizierten Arbeitern gestiegen.

Der 21. März ist der Internationale Tag gegen Rassismus. Noch immer werden Menschen verfolgt wegen Hautfarbe oder Herkunft, benachteiligt aufgrund der Kultur, diskriminiert wegen des eigenen Glaubens: Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sind noch immer ein drängendes Problem - weltweit. Daran erinnert der 21. März als „Internationaler Tag zur Beseitigung der Rassendiskriminierung“.



© Samir Guessab



Schleichende Diskriminierung durch strukturellen Rassismus

© Shutterstock

Keine unangemessenen Worte, keine verbale oder körperliche Gewalt: Struktureller Rassismus äußert sich in einer erfolglosen Bewerbung oder einer Beförderung, die aufgrund der Hautfarbe oder Herkunft des Kandidaten nie stattfindet. Im Vorfeld des „Internationalen Tages zur Beseitigung der Rassendiskriminierung“ am 21. März ziehen wir Bilanz über dieses unsichtbare Phänomen.

Am 1. Januar 2020 bestand die belgische Bevölkerung zu 19,7 % aus Belgiern ausländischer Herkunft und zu 12,4 % aus Menschen mit ausländischer Nationalität. Diese Zahlen des belgischen Statistikamtes (Statbel) belegen, dass in unserem Land Menschen unterschiedlichster Herkunft leben. Diese Vielfalt nimmt zu, und parallel dazu der damit verbundene „gewöhnliche“ Rassismus. Beleidigungen, Hassreden, körperliche oder verbale Aggressionen. Rassismus beruht auf einem Mangel an Informationen, auf Klischees und Stereotypen, die in den sozialen Netzwerken regelmäßig von Rechtsextremisten genährt werden, und führt bei einigen Bürgern zu einer realitätsfernen Vision und Empfindung.

Eine 2017 durchgeführte Umfrage des Wallonischen Instituts für Bewertung, Zukunftsforschung und Statistik (IWEPS) ergab, dass die Wallonen der Meinung sind, Einwanderer würden 30 % der Bevölkerung stellen. In Wallonien gibt es aber nur 16 % Einwanderer, und die Hälfte

davon sind Europäer.

Laut Unia⁽¹⁾ äußert sich Rassendiskriminierung vor allem im Bereich von Gütern und Dienstleistungen (Vermietung von Wohnungen, Zugang zu Diskotheken usw.), in den sozialen Medien und im Beschäftigungssektor. In letzterem kann sie die Form von Belästigungen am Arbeitsplatz annehmen: Anspielungen auf die Hautfarbe, die Arbeit der Person ausländischer Herkunft wird abgewertet oder sie wird von Positionen mit Kundenkontakt ausgeschlossen.

Schleichender Rassismus

Parallel zu diesem „gewöhnlichen“ Rassismus gibt es noch eine andere Form des Rassismus, die ebenso diskriminierend, aber viel heimtückischer ist: der strukturelle Rassismus. In einer Gesellschaft, in der weiß zu sein die „Norm“ ist, führt die bloße Tatsache der Rassifizierung dazu, dass manche Menschen Gewalt oder ungleicher Behandlung ausgesetzt sind und stereotyp nach der Gruppe kategorisiert werden, der sie zugeordnet werden (Farbe, Nationalität usw.). Dieser strukturelle Rassismus und die sich daraus ergebende Diskriminierung haben ihren Ursprung in der Organisation der Gesellschaft, aber auch in ihren Werten, Denkweisen, Praktiken usw.⁽²⁾

„Die heimtückische Seite des strukturellen Rassismus ist, dass er im Herzen unserer Institutionen verwurzelt ist und stark dazu beiträgt, unsere Vorurteile über so genannte ‚rassifizierte‘ Menschen zu verstärken“, erklärt Malika Borbouse, Verantwortliche des Diversitätsdienstes der CSC. „Im Unterrichtswesen wird zum Beispiel ein farbiger

Schüler mit Schwierigkeiten systematischer in Richtung einer technischen oder beruflichen Ausbildung gelenkt, während der nicht-rassifizierte Schüler ermutigt wird, ein Jahr zu wiederholen, um den Rückstand aufzuholen. Dies wurde bereits in den 1950er und 1960er Jahren bei den Italienern beobachtet. Wohnungen, die für Nichtweiße weniger zugänglich sind, oder die Polizei, die eher Gesichtskontrollen bei Menschen mit ‚sichtbar ausländischer Herkunft‘ durchführt... All das sind weitere Belege für diesen strukturellen Rassismus. Das Gleiche gilt für die Beschäftigung. Deshalb müssen wir, wenn wir den Rassismus wirklich bekämpfen wollen, zuerst das System abbauen, das ihm zugrunde liegt. Dies ist ein langer und mühsamer Kampf, da die Normen, die das gesellschaftliche Leben gliedern, strukturelle Ungleichheiten verewigen, ohne dass dies notwendigerweise beabsichtigt oder offensichtlich ist.“⁽³⁾

Reproduktion von Ungleichheiten

Die Diskriminierung bei der Einstellung ist eine Form des strukturellen Rassismus. Sie trägt zu einer „ethnischen Schichtung“ (Ethnostratifikation) des Arbeitsmarktes bei, d.h. zu einer Konzentration von Menschen ausländischer Herkunft in bestimmten Sektoren, in prekären und

Der strukturelle Rassismus hat seinen Ursprung in der Organisation der Gesellschaft.

schlechter bezahlten Arbeitsverhältnissen, mit unregelmäßigen Arbeitszeiten und härteren Arbeitsbedingungen wie bei der Leiharbeit, im Baugewerbe, im Reinigungssektor und in der Gastronomie. Diese Ethnostratifikation kommt auch in Unternehmen zum Ausdruck, in denen sowohl das Phänomen der „klebrigen Böden“, das die berufliche Entwicklung von u.a. rassifizierten Menschen einschränkt (Führungspositionen werden hauptsächlich von weißen Männern besetzt), als auch das Phänomen der „Drehtüren“ eine Rolle spielen.

Eine Analyse⁽⁴⁾ zeigt, dass die Integration in den ersten Arbeitsmarkt die soziokulturelle Eingliederung von Neuankömmlingen begünstigt (Freundschaft zwischen Kollegen, Erlernen der Sprache und der kulturellen Codes, Zugehörigkeitsgefühl zum so genannten Aufnahmeunternehmen). Die Diskriminierung bei der Einstellung hingegen trägt in Verbindung mit anderen Faktoren zur Herabstufung von Arbeitnehmern ausländischer Herkunft bei. Sie erschwert ihnen den Zugang zu gesellschaftlich geschätzten Positionen zusätzlich, wodurch die Vorurteile und Stereotypen, die Diskriminierung und Ausgrenzung fördern, verstärkt werden. Kurz gesagt, die Organisation des Arbeitsmarktes erzeugt und reproduziert Ungleichheiten.

„Als Gewerkschaft müssen wir die Art und Weise anprangern, in der viele Unternehmer ausländische Arbeitskräfte ausbeuten und sie wie Papiertaschentücher wegwerfen“, sagt Malika Borbouse. „Dies ist in der Tat eine

Was tun, wenn man in einem Unternehmen Opfer von Rassismus wird?

Auf gesetzlicher Ebene gibt es 19 Kriterien für Diskriminierung. Diese Kriterien sind durch die Antidiskriminierungsgesetze geschützt. Fünf davon werden als „rassistisch“ bezeichnet: angebliche Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung (jüdische Herkunft) und nationale oder ethnische Herkunft. Jede Diskriminierung aufgrund eines dieser Kriterien ist verboten und strafbar.

Manche Unternehmen fügen ein Kapitel über Diskriminierung in ihre Arbeitsordnung ein, auch wenn dies nicht verpflichtend ist.

Bei Problemen können sich unsere Mitglieder an den CSC-Diversitätsdienst wenden. Er wird die Situation objektivieren, um festzustellen, ob die Person tatsächlich diskriminiert wird, beispielsweise aufgrund von Rassenkriterien. Das Dossier wird entweder in Abstimmung mit dem Delegierten/dem Berufssekretär oder in Form einer rechtlichen Ermittlung behandelt. Das Dossier wird mit den Beteiligten geprüft, um zu sehen, ob hinter dem Begriff „Rassismus“ nicht etwas anderes steckt, wie der Ausdruck einer Ungerechtigkeit oder zwischenmenschliche Probleme unter Kollegen. Unia ist ein externer Partner, der auf Anfrage der CSC und des Mitglieds an der Bearbeitung einer Akte beteiligt werden kann.

Wenn sich der Sachverhalt bewahrheitet, kann man sich nach Abschluss der Untersuchung auf eine Lösung einigen. Wenn dies scheitert, steht es dem Opfer frei, rechtlich zu klagen und ein Gerichtsverfahren mit Unterstützung der CSC anzustreben.

Den Diversitätsdienst der CSC Lüttich-Verviers-Ostbelgien erreichen Sie unter: 04.340.72.19



www.diecsc.be/opfer-einer-diskriminierung

- (1) Unia ist eine unabhängige öffentliche Institution, die gegen Diskriminierung kämpft und sich für Chancengleichheit einsetzt.
- (2) und (3) Infoblätter Ciep: „Racisme, un système à déconstruire“ (www.ciep.be)
- (4) „La diversité culturelle dans les PME“ unter der Leitung von Altay Manço und Christine Barras, zitiert in „Qu'est-ce que l'ethnostratification? Une question en trois dimensions“, Bpax (2019).





extrem gefährliche Realität, die zu Sozialdumping führt. Die belgischen Arbeitnehmer befinden sie für schuldig, nach Belgien arbeiten zu kommen, was die rassistischen Äußerungen über sie verstärkt. Das Gegenteil sollte der Fall sein: Die ausländischen Arbeitskräfte müssen ihre Rechte kennen, um gegen Ausbeutung durch den Arbeitgeber und Sozialdumping zu kämpfen.“

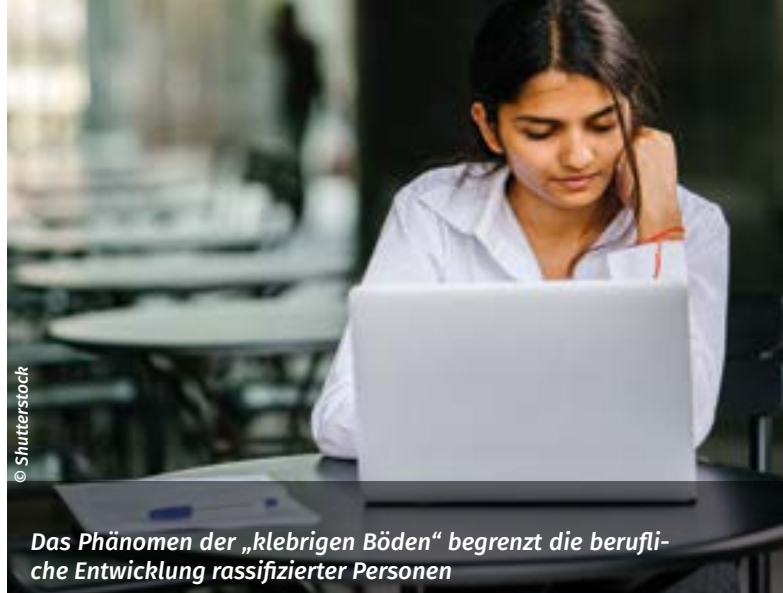
Situationstest

Eine der Schwierigkeiten im Zusammenhang mit diesem strukturellen Rassismus besteht darin, dass diskriminierte Arbeitnehmer und Arbeitssuchende greifbare Beweise für die erlittene Ungerechtigkeit erbringen müssen. Wie kann bewiesen werden, dass das Konzept der Chancengleichheit in ihrem Fall fast systematisch missachtet wird?

Der Gesetzgeber hat Maßnahmen ergriffen, insbesondere im Hinblick auf die Diskriminierung in der Beschäftigung. Dazu gehört der „Situationstest“, eine Methode, um Diskriminierung zu erkennen. Die Brüsseler Regionalverordnung vom 16. November 2017 ermächtigt die Brüsseler Sozialinspektion, mehrere ähnliche Lebensläufe zu versenden, die sich nur durch ein potenziell diskriminierendes Kriterium - wie z. B. die ethnische Herkunft - unterscheiden. So will man sehen, ob der Name „Sophie Dupont“ oder „Rose Mukumba“ zu einer unterschiedlichen Reaktion des potenziellen Arbeitgebers führt.

Die Wallonie prüft ebenfalls die Möglichkeit, diese Methode auf ihrem Grundgebiet zuzulassen. Die besagte Maßnahme kann durch „Mystery Calls“ ergänzt werden, die es Sozialinspektoren ermöglichen, sich gegenüber Arbeitgebern als potenzielle Arbeitnehmer auszugeben, um sie auf Diskriminierung zu überprüfen. Die Methode trägt Früchte und entwickelt sich: Im Oktober 2020 entschied das Brüsseler Berufungsgericht, dass Telefonaufzeichnungen zum Nachweis von Diskriminierung im Wohnungswesen verwendet werden können.

Bezüglich der Fortschritte ist ebenfalls anzumerken, dass Organisationen mit Sitz in der Region Brüssel-Hauptstadt



© Shutterstock

Das Phänomen der „klebrigen Böden“ begrenzt die berufliche Entwicklung rassifizierter Personen

seit Januar 2020 zwischen drei verschiedenen Formen des Diversitätsplans wählen können. In Wallonien gibt es noch nichts Vergleichbares.

Unterstützung durch die Gewerkschaften

Für die CSC ist Rassismus eine Gefahr, weil er eine Quelle der Spaltung und Ungleichheit der Arbeitnehmer ist. Auf ihrer Ebene versucht die Gewerkschaft die Strukturen, in denen der Rassismus eingebettet ist, zu verändern, um die Situation der Arbeitnehmer zu verbessern. Die CSC unterstützt über ihren Diversitätsdienst Mitglieder, die der Ansicht sind, in ihrem Unternehmen diskriminiert zu werden, und steht den Delegierten im Unternehmen zur Seite, um spezifische Fragen des zuständigen Konzertierungsorgans zu beantworten.

„In diesem Sinne können wir die Fronten in den Unternehmen verschieben“, schlussfolgert Malika Borbouse. „Wir hatten sogar eine Anfrage von einem Arbeitgeber in Lüttich, der eine Erweiterung seines Unternehmens vorbereitete. Angesichts der großen Vielfalt an Überzeugungen in seinem Unternehmen wollte er mit den Gewerkschaftsdelegierten zusammenarbeiten, um Veränderungen herbeizuführen, die allen Arbeitnehmern verschiedener Konfessionen zugutekommen würden. Auf diese Weise wollte er Harmonie und effiziente Arbeit im Unternehmen sicherstellen. Ein derartiger proaktiver Ansatz ist ideal.“



Trauen Sie sich!

Rassismus: „Trauen Sie sich zu reagieren!“

Rassistische Parolen werden in den sozialen Medien immer ungehemmter verbreitet. Diese Situation erfordert eine gemeinsame Reaktion. Die Diversitätsdienste der CSC werden im Anschluss an den „Internationalen Tag zur Beseitigung der Rassendiskriminierung“ eine Kampagne gegen Rassismus durchführen, die von einem einfachen und starken Slogan ausgeht: „Trauen Sie sich zu reagieren!“

In den sozialen Medien werden Erfahrungsberichte von Delegierten veröffentlicht, die sich für eine Person eingesetzt haben, die Opfer von Rassismus wurde. Einige Opfer werden auch bezeugen, wie wichtig es ist, angesichts einer rassistischen Tat unterstützt zu werden. Mit diesen Videos wollen die Diversitätsdienste Menschen - die rassistische Äußerungen oder Handlungen bei der Arbeit oder anderswo erleben - dazu ermutigen, zu reagieren und die betreffende Person zu unterstützen.

Zögern Sie nicht, sich mit dem Diversitätsdienst in Verbindung zu setzen, wenn Sie Zeugnis ablegen und die Erfahrungen, die Sie gemacht haben, weitergeben möchten.

„Wer das Böse ohne Widerspruch hinnimmt, arbeitet in Wirklichkeit mit ihm zusammen.“
(Martin Luther King)

Plattformarbeiter müssen als Arbeitnehmer betrachtet werden

Ob eine Taxifahrt oder die Lieferung einer Pizza. Plattformen wie Uber, Deliveroo oder Glovo sind aus unserem Alltagsleben nicht mehr wegzudenken. Aber wie sehen die Arbeitsbedingungen der Plattformarbeiter aus? Darüber sprachen wir mit Martin Willems, Verantwortlicher der CSC United Freelancers.



© Christophe Degryse

Martin Willems, am 24. Februar fanden weltweit Aktionen zur Unterstützung der Plattformarbeiter statt, auch in Brüssel. Weshalb?

Die EU-Kommission hat am 24. Februar die erste Konsultationsphase der Sozialpartner im Rahmen ihrer Initiative bezüglich Plattformarbeiter gestartet. Um sicherzustellen, dass diese Initiative in ihrem Interesse ist, führten die Gewerkschaften, darunter die CSC United Freelancers und

die CSC Transcom, diverse Aktionen in Brüssel durch. Weltweit fanden in etwa 15 Ländern zeitgleich Aktionen statt.

Eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Kurieren ist doch eher eine gute Nachricht, oder?

An sich schon, aber wir müssen uns darauf einigen, was man unter „Verbesserung“ versteht. Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer selbständig sein will, ist ja kein Problem, wenn er

wirklich selbständig ist. Aber die von Uber, Deliveroo oder Glovo geschaffenen Algorithmen kontrollieren die Kuriere komplett. Fast alle Gerichtsentscheidungen bestätigen, dass sie als Arbeitnehmer gemeldet sein müssten. In diesem Zusammenhang gibt es keinen Grund, warum Plattformarbeiter nicht nach Branchentarif bezahlt werden sollten mit den Vorteilen und der gesetzlichen Unfallversicherung für Arbeitnehmer.

Was motiviert Ihr Handeln?

Wir befürchten, dass die Kommission auf ein leicht verbessertes Selbständigenstatut oder, wie in einigen Ländern, auf ein drittes Statut zusteuert, das die Nachteile beider Systeme kombiniert. Mit ihrem Lobbying versuchen die Plattformen, die Arbeitnehmer im Statut der Selbständigkeit zu halten, indem sie ihnen einige Vorteile gewähren.

Was erwarten Sie von der Kommission?

Wir möchten, dass sie in ihre Richtlinie aufnimmt, dass Plattformarbeiter grundsätzlich Arbeitnehmer sind. Das ist es, was der Europäische Gewerkschaftsbund mit seinem sogenannten Vermutungsmechanismus vorschlägt. Wir können uns vorstellen, dass eine Plattform mit Selbständigen arbeitet, sofern sie nachgewiesen hat, dass sie nur eine Vermittlerrolle spielt und dass der Arbeitnehmer in allen Phasen seiner Arbeit wirklich selbständig ist.

Uber: Keine Fahrtenannahme via Smartphone in Brüssel



© dennizn-stock.adobe.com

Die Region Brüssel-Hauptstadt hat den Fahrern des Taxidienstes Uber die Nutzung des Smartphones als Arbeitsmittel verboten. Das bedeutet

für Uber quasi das Aus in der belgischen Hauptstadt, denn die Fahrer empfangen ihre Fahrtenaufträge quasi immer über ein Smartphone. Die CSC United Freelancers und die CSC Transcom begrüßen, dass die Region Brüssel-Hauptstadt seit Anfang März eine bestehende Richtlinie anwendet, bedauern aber, dass die Arbeitnehmer die Zeche zahlen müssen. Mehrfach hat die CSC auf die Scheinselbstständigkeit der Uber-Fahrer

hingewiesen. Bestätigt wurde dies Ende Dezember durch die Kommission „Beschäftigungsverhältnis“ des FÖD Soziale Sicherheit. Die von Uber festgelegten Arbeitsbedingungen seien unvereinbar mit dem Statut als selbstständiger Fahrer. Uber müsste folglich seine Fahrer als Arbeitnehmer beschäftigen. Auch bei den klassischen Taxibetrieben ist die Scheinselbstständigkeit ein Problem.

Friseure: „Wir erfüllen die neuen Anforderungen wortgetreu“

Melanie (geänderter Vorname) blickt zurück auf ihre Erfahrungen mit der Wiedereröffnung ihres Friseurladens am 13. Februar.

Wie haben Sie diesen zweiten Lockdown erlebt?

Es war sehr schwer. Wenn man berufstätig ist, von heute auf morgen aufhört und zu Hause eingesperrt wird, ist es kompliziert. Ich bin gesellig und mag den Kundenkontakt. Finanziell, selbst mit meinem Partner, der weiter arbeiten konnte, war es nicht jeden Tag rosig.

Wie verläuft diese zweite Wiedereröffnung?

Ich war so froh, wieder zu arbeiten. Die Rückkehr der Kunden ist gut verlaufen. Sie halten sich sehr an die Regeln und sind sehr herzlich. Sie warteten trotz der Kälte draußen. Wir haben den ganzen Salon ausgeschildert, um zu verhindern, dass sich die Kunden begegnen, und wir nehmen uns die Zeit, nach jedem Schnitt zu desinfizieren.

Mussten Sie Ihre Arbeitsweise neu strukturieren?

Durch sorgfältige Terminabsprachen konnten große Verzögerungen und Warteschlangen vermieden werden. Dort, wo wir vorher eine halbe Stunde für einen Haarschnitt vorsahen, haben wir 45 Minuten eingeplant, um die Zeit zu haben, die wir brauchen, um zwischen den Kunden zu desinfizieren. Sie sind sehr verständnisvoll, wenn sie kurz warten müssen, damit wir die Desinfektionsregeln einhalten können. Das Schwierigste ist, langsamer arbeiten zu müssen.

Unterscheidet sich diese Wiedereröffnung von der im Mai?

Die Terminabsprache war im Mai stressvoller, da wir versuchten, die Kunden zufrieden zu stellen, indem wir sie zwischen anderen Terminen einschoben, aber es waren zu viele Leute. Die interne Ordnung des Salons wurde daher angepasst. Wir legen die Termine viel weiter auseinander und nehmen uns die Zeit, 10 Minuten lang zu desinfizieren. Wir hätten es auch in vier oder fünf Minuten geschafft, wie

beim ersten Lockdown. Aber wir halten uns strikt an die Vorgaben. Unser Arbeitgeber hat ein CO₂-Messgerät eingesetzt. Trotzdem öffnen wir immer noch regelmäßig die Vordertür für gute fünf Minuten, um die Luft im Salon zu erneuern. Wir arbeiten wirklich in Sicherheit.

Ist es möglich, alle Sicherheitsmaßnahmen konkret einzuhalten?

Ja, auch wenn manche Situationen kompliziert sind. Wenn eine Mutter mit ihrem 12-jährigen Sohn zu uns kommt, schauen wir, ob wir ihn draußen warten lassen können. Aber wenn das Kind zu schüchtern ist, stellen wir ihm einen Stuhl zur Verfügung. Wir haben das Glück, einen großen Salon zu haben.

Hat die CSC Sie bei der Rückkehr an die Arbeit unterstützt?

Von der CSC Bau-Industrie & Energie haben wir viele Informationen über die Vorschriften und die Sicherheit am Arbeitsplatz erhalten. Das hat uns zu einer sicheren Wiedereröffnung verholfen.

Die Friseurläden konnten am 13. Februar unter strikter Einhaltung der Maßnahmen wieder öffnen.

Checkliste Gesundheit Coronavirus

Die CSC Bau-Industrie & Energie hat die Checkliste mit dem Titel „Ma check-list santé coronavirus“ (auf Französisch) angepasst, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Sektor überprüfen können, ob ihr Arbeitgeber die richtigen Maßnahmen ergriffen hat, um ihre Gesundheit und Sicherheit zu schützen.

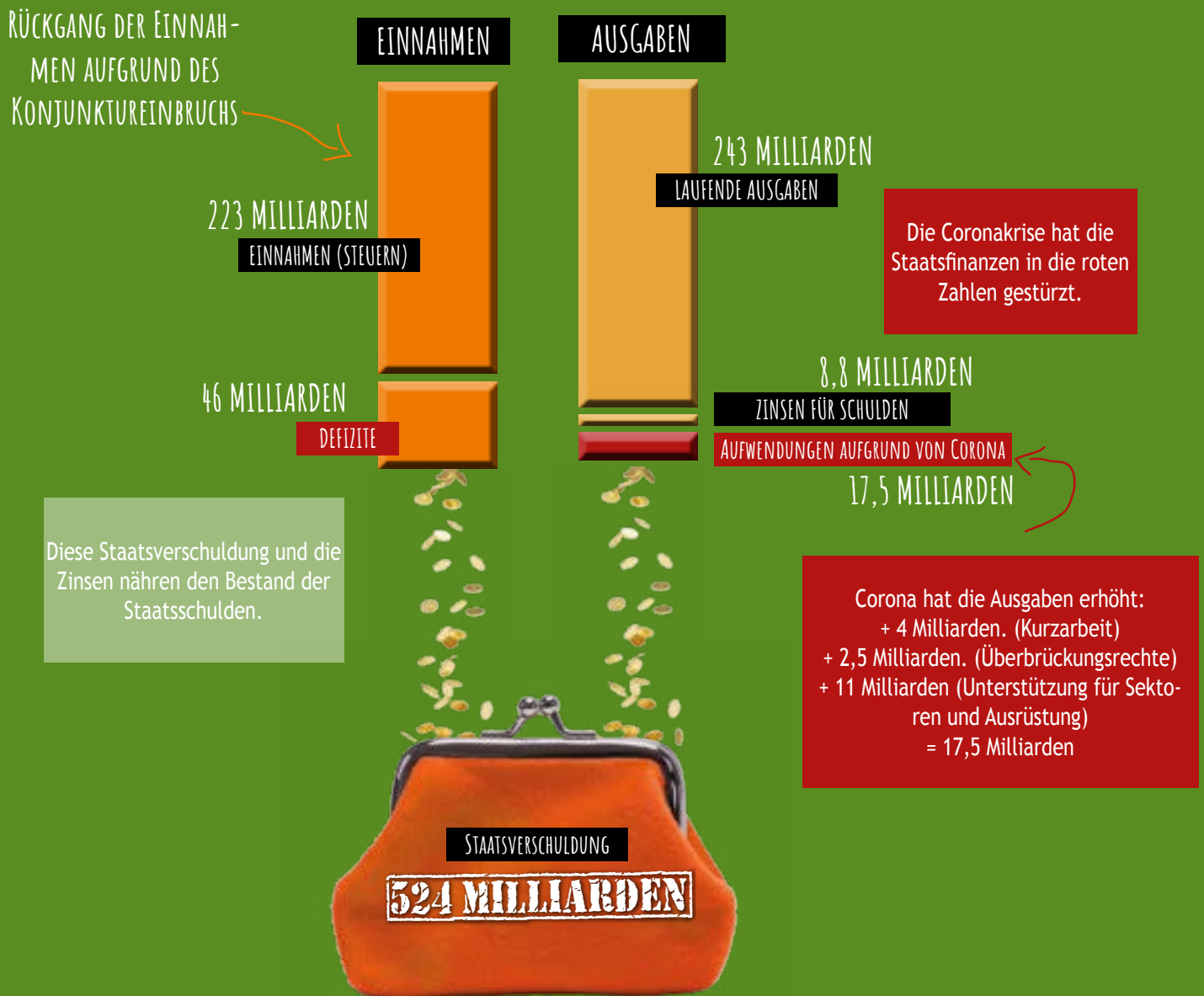


www.bit.ly/checklist-sante

WIRTSCHAFTLICHE GRAFIK

DIE BELGISCHE STAATSVerschULDUNG IST EXPLODIERT. IST ES SCHLIMM, HERR DOKTOR? 1/2

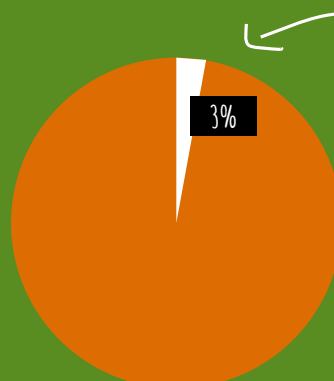
Zwei wirtschaftliche Grafiken, um die Probleme rund um die Staatsverschuldung zu analysieren. Die erste in diesem Monat.



524 Milliarden?! Die zurückgezahlt werden müssen? Tatsächlich zahlt der Staat seine Staatsschulden nie zurück, er „schiebt“ seine Schulden: Mit anderen Worten, wenn ein staatliches Darlehen fällig wird, nimmt der Staat in Wirklichkeit ein weiteres Darlehen auf, um das vorherige zurückzuzahlen.

-0,36%

= der 10-Jahres-Zinssatz für die belgische Staatsverschuldung:
Mit anderen Worten: Geld leihen bringt Geld und das könnte andauern.



Jedes Jahr zahlt der Staat die Zinsen für die Schulden und deren Höhe muss kontrolliert werden, damit sie den Staatshaushalt nicht zu sehr belasten. Heute machen sie nur noch 3 % der öffentlichen Ausgaben aus.

Vereinbarungsprotokoll rettet 176 Arbeitsplätze bei Ryanair

Die Geschäftsleitung von Ryanair und die Gewerkschaften haben ein Vereinbarungprotokoll abgeschlossen, in dem Ryanair auf die geplante Entlassung von 176 Mitarbeitern verzichtet.

Dieses Protokoll sieht insbesondere vor, dass 50 befristete Verträge in unbefristete Verträge umgewandelt werden und die Arbeitnehmer 19 zusätzliche Urlaubstage erhalten. Im Gegenzug stimmten die CSC-Angestellten-gewerkschaften CNE und ACV Puls einer Lohnkürzung von 8 % für das Personal zu, die allerdings nur die höchsten Gehälter des Kabinenpersonals betrifft.

Ryanair kündigte Entlassung von 3.000 Mitarbeitern in Europa an

Angesichts der Coronakrise und der vielen damit verbundenen Reiseeinschränkungen bemüht sich die irische Fluggesellschaft seit Monaten, die Kosten und insbesondere die Personalkosten zu senken. Daher hatte Ryanair die Entlassung von rund 3.000 Mitarbeitern in ganz Europa angekündigt. In mehreren Ländern hatte sich der Billigflieger mit den Gewerkschaften auf Lohnkürzungen für die verbleibenden Arbeitnehmer geeinigt.

Aber in Belgien hatten die Verhandlungen noch nicht zu einer Einigung in Bezug auf das Kabinenpersonal geführt, im Gegensatz zu den Piloten. Insgesamt waren 176 feste Arbeitsplätze gefährdet. Anfang Januar drohte der Billigflieger in Belgien erneut mit einem weiteren Stellenabbau.

Letztendlich konnte dieses Szenario abgewendet werden. Nach monatelangen Verhandlungen zwischen der Geschäftsleitung und der Gewerkschaftsdelegation wurde ein Vereinbarungprotokoll geschlossen, um diese 176 Arbeitsplätze zu retten und 50 befristete Verträge in unbefristete Verträge umzuwandeln. „Hinzu kommen noch 19 Ausgleichstage und die Möglichkeit, gleichzeitig zu arbeiten oder unbezahlten Urlaub zu nehmen. Das ist für die Mitarbeiter wichtig, um zu ihren Familien zurückkehren zu können“, so Didier Lebbe, Gewerkschaftssekretär der CNE.

Ryanair muss Lohnverbindlichkeiten begleichen

Diese Absichtserklärung ist jedoch an die Bedingung geknüpft, dass Ryanair seine Lohnverbindlichkeiten begleicht und sich an frühere diesbezügliche Abkommen hält. Das Unternehmen muss daher zuerst die sektoriellen Erhöhungen für 2019 (1,1 %) und 2020 (2 %) anwenden und zahlen. Die 8 %ige Kürzung gilt dann für diese angepassten Lohntarife.

Hans Elsen, Gewerkschaftssekretär von ACV Puls, dem flämischen Pendant der CNE, bedauert, dass es ihm nicht gelungen ist, die Möglichkeit eines freiwilligen Ausscheidens des Personals, das vollständig aus Nicht-Belgiern besteht, zu erhalten. „Aber das Wichtigste ist, jetzt sicherzustellen, dass Ryanair seine Verpflichtungen einhält“, so Didier Lebbe. Aber die Tatsache, dass das Renault-Gesetz genutzt wurde, um Druck auf die Löhne auszuüben, bleibt den beiden Gewerkschaftern ein Dorn im Auge.

Ryanair ist auf den Flugplätzen von Zaventem und Charleroi aktiv und beschäftigt dort rund 500 Mitarbeiter aller Personalkategorien.



Bahnbrechende Verurteilung nach dem Selbstmord einer CNE-Delegierten

2018 nahm sich eine CNE-Delegierte das Leben. Grund hierfür waren insbesondere der Druck, die Belästigung und die Diskriminierung, die sie - wie auch andere Kollegen - am Arbeitsplatz erlebte.

Die CNE hatte diese Praktiken in der „Mission locale“⁽¹⁾ im Brüsseler Stadtteil Etterbeek seit Jahren angeprangert. Die Delegierten hatten sich mehrfach beim Verwaltungsrat, bei der Arbeitsmedizin und bei der Unia⁽²⁾ beschwert. Aber die Direktion und der Verwaltungsrat taten nichts, um diesen unerträglichen Zuständen ein Ende zu bereiten.

Die CNE hatte nach der Tragödie eine Beschwerde beim Arbeitsauditorat eingereicht. Ende Februar entschied das Strafgericht, die VoG wegen fehlender Präventivmaßnahmen in Bezug auf psychosoziale Risiken zu verurteilen.

„Mit diesem Urteil sendet das Gericht ein starkes Signal an die Direktionen“, sagt Marina Künzi, Ge-

werkschaftssekretärin der CNE. „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für ein respektvolles und warmherziges Arbeitsumfeld zu sorgen, in dem die Arbeitnehmer gehört werden. Wenn er das nicht tut, macht er sich strafbar. In der Tat hat die ‚Mission Locale‘ in Etterbeek trotz zahlreicher Mahnungen der Gewerkschaften und der zuständigen Stellen keine Präventivmaßnahmen in Bezug auf die psychosozialen Risiken ergriffen.“

In einem Brief an den Geschäftsführer und an den Bürgermeister von Etterbeek hatte die Arbeitsmedizin die Überlastung schon 2017 festgestellt. Sie berichtete auch von großem Leid bei der Arbeit, das ihr gemeldet worden war. Die Arbeitsmedizin hatte insbesondere gefordert, dass der Direktor für sein inakzeptables Verhalten zur Rechenschaft gezogen werden müsse.

Das Strafgericht stellt fest, dass mehrere Elemente belegen, dass der ehemalige Direktor ein inakzeptables Verhalten gegenüber dem Personal zeigte und dass der Ver-

waltungsrat nichts unternahm, um dies schnell zu unterbinden. Die Beibehaltung dieses Geschäftsführers und dann die Art und Weise seiner Entlassung (Kündigung mit Abfindung), ohne jegliches Eingeständnis von Schuld, schürte noch das Gefühl der Mitarbeiter, nicht respektiert zu werden.

Ein weiterer Bericht aus dem Jahr 2018, der von der Brüsseler Vereinigung für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz erstellt wurde, empfahl ebenfalls die Reduzierung der Arbeitsbelastung und die Einführung eines Prozesses zur Verbesserung des Arbeitsklimas.

Das Gericht erkannte den Sachverhalt als schwerwiegend an, weil die Schwierigkeiten der Mitarbeiter unzureichend berücksichtigt wurden.

Dieses bahnbrechende Urteil bestätigt, dass die Arbeitgeber verantwortlich sind für ihre Arbeitnehmer und deren Arbeitsumfeld. Sie können in problematischen Situationen nicht passiv bleiben. Sie müssen handeln, und zwar schnell. Die CNE wird daher weiterhin für ein sicheres und arbeitnehmerfreundliches Arbeitsumfeld kämpfen und hofft, dass dieses Urteil die Arbeitgeber wach rütteln wird.

(1) Die „Mission locale“ im Brüsseler Stadtteil Etterbeek ist eine VoG, die Arbeitssuchende bei der Suche nach einer Ausbildung oder einem Job berät und begleitet.

(2) Unia ist eine unabhängige öffentliche Einrichtung zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung von Chancengleichheit.

Trotz Corona hält Pfizer am Business as usual fest... und kündigt Entlassungen an

Anfang März kündigte das Pharmaunternehmen Pfizer an, dass es 38 der 238 Arbeitnehmer in Zaventem entlassen wird. Die Geschäftsleitung will die Abteilung für Lieferplanung in Belgien schließen und nach Bukarest verlegen. Diese Abteilung plant die Produktion von Pfizer-Produkten bei Subunternehmen.

„Wir verstehen die Entscheidung von Pfizer überhaupt nicht. Im Moment steht das gesamte Personal an vorderster Front für die Produktion des Impfstoffs. Eine Entlassung in der aktuellen Situation ist ein Schlag ins Gesicht für alle Pfizer-Mitarbeiter,

die zum Erfolg des Unternehmens beitragen und die sich ohne Wenn und Aber in die Produktion von Impfstoffen gegen das Coronavirus einbringen“, erklärt Michel Barbuto, Gewerkschaftssekretär der CNE.

2020 hat Pfizer Dividenden in Höhe von 8,4 Milliarden Dollar ausgeschüttet. Als einer der wenigen Hersteller von Covid-Impfstoffen (Produktion im belgischen Puurs) macht Pfizer mit jedem Impfstoff einen erheblichen Gewinn (bis zu 5 Euro pro Vakzin-Dose). Der Wert der Pfizer-Aktie hat sich in 10 Jahren verdoppelt.

„Mit dieser Ankündigung bestätigt der US-Pharmariese Pfizer, dass er

kein Retter der Menschheit ist, sondern vor allem eine Profitmaschine sein will. Das können wir nicht akzeptieren“, so Michel Barbuto. Kürzlich kündigte Pfizer an, in Puurs 100 Mitarbeiter einstellen zu wollen. Könnten keine Arbeitnehmer von Zaventem in Puurs eingesetzt werden?

Eigenen Angaben zufolge stellen die 2.500 Mitarbeiter in Belgien 3 % der Gesamtbelegschaft von Pfizer dar. Pfizer Belgien hat vier Standorte: in Anderlecht (klinische Forschung), Ixelles (administrativer und kommerzieller Hauptsitz), Puurs (Produktionsstandort) und Zaventem (Vertriebszentrum).



STELLENANZEIGE

Die CSC OP Wallon ist die wallonische Zahlstelle innerhalb der CSC, die die Bearbeitung von Akten und die Zahlung von Arbeitslosengeldern gewährleistet, die Mitglieder in diesen Akten informiert, berät und verteidigt. In diesem Rahmen arbeitet der/die Mitarbeiter(in) des Arbeitslosendienstes im Front-Office-Dienst und untersteht dem Manager, der an den/die Arbeitslosenkoordinator(in) berichtet.

Für die Region Verviers suchen wir eine(n):

Mitarbeiter(in) für den Arbeitslosendienst

Ihre Aufgabenbereiche:

- > Empfang der Mitglieder, Erstellung und Bearbeitung der Arbeitslosenakte sowie eventueller Zahlungsmodalitäten, damit das Mitglied seine Arbeitslosenzulagen erhält;
- > Analyse und Bearbeitung von Pfändungen/Abtretungen, der unrechtmäßig oder nicht bezahlten Zulagen, um dem Mitglied einen Dienst unter Einhaltung der entsprechenden Gesetze zu bieten;
- > Qualitativer Empfang und angemessene Information der Mitglieder.

Ihr Profil:

- > Sie sind in der Lage, administrative Aufgaben wie die Erstellung und Bearbeitung der Arbeitslosenakte sowie eventueller Zahlungsmodalitäten durchzuführen, damit das Mitglied seine Arbeitslosenzulagen erhält.
- > Sie verfolgen die Entwicklung der Akten und der komplexen Situationen.
- > Sie verfolgen die Änderungen in der Gesetzgebung.

Ihre wichtigsten Fähigkeiten und Qualitäten

- > Einhaltung der von der CSC verteidigten Werte
- > Zweisprachigkeit Französisch/Deutsch
- > Mindestens Sekundarschulabschluss mit einer Sekretariats-, administrativen oder sozialen Ausrichtung oder eine dreijährige Erfahrung im Verwaltungs- und/oder Sozialbereich. Unter gleichwertiger Erfahrung versteht man Erfahrungen im Bereich Beschäftigung, Verwaltung oder persönliche Beratung.
- > Fähigkeit, Menschen, die sich in schwierigen Situationen befinden, zu empfangen
- > Bereitschaft zur Arbeit in direktem Kontakt mit den Mitgliedern
- > Fähigkeit zur Teamarbeit
- > Fähigkeit zur Synthese und Eigeninitiative
- > Sorgfältige Arbeitsorganisation
- > Stressresistenz
- > Verfügbarkeit und Mobilität

Funktion - Gehalt - Arbeitsbedingungen

Vollzeit, Gehaltskategorie 3

INTERESSIERT?

Bewerbungsschreiben & Lebenslauf bis spätestens 17.03.2021 an:

cscopwallon.rh@acv-csc.be

Wir bitten Sie in Ihrem Lebenslauf um konkrete Angabe Ihrer Aufgaben und Fähigkeiten, die Sie in früheren Positionen erworben haben.

Wenn die Welt stehen bleibt, machen Frauen weiter!

Diese Coronazeit hat eines deutlich vor Augen geführt: „Als die Welt stehen blieb, haben die Frauen weitergemacht“, sei es im Gesundheitswesen, in den Supermärkten, in der Reinigungsbranche, im Unterrichtswesen, im Homeoffice, bei der Betreuung von Kindern oder Angehörigen. Ein Jahr lang ohne Verschnaufpause! Wir haben mit Erfolg für einen Corona-Elternurlaub gekämpft, für die Abschaffung der Kürzung des Mutterschaftsurlaubs, für eine Verbesserung der Kurzarbeit, für die Anprangerung der höllischen Arbeitsbedingungen, unter denen Frauen arbeiten müssen...

Aber es bleibt noch viel zu tun. Laut dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein erheblicher Teil des Lohngefälles auf sektorielle und berufliche Segregation zurückzuführen: Frauen arbeiten eher in Sektoren und Berufen, die weniger wertgeschätzt und schlechter bezahlt werden als Männer. Die Coronakrise hat es ans Licht gebracht: Frauen sind z.B. in den Pflegeberufen, also in der Betreuung von Menschen, in der Mehrheit. Aber in diesen Berufen sind die Löhne von Frauen niedriger als die der Männer - selbst bei gleicher Qualifizierung. Die Arbeitsbedingungen sind physisch und psychisch so schwer, dass sie ein ganzes Berufsleben in Vollzeitbeschäftigung nicht zulassen und die Arbeitnehmerinnen zwingen, ihre Arbeitszeit selber zu reduzieren.

Nach Angaben des FÖD Wirtschaft sind 68 % der Arbeitnehmer, die den Mindestlohn erhalten, in Wirklichkeit Arbeitnehmerinnen. Frauen brauchen eine finanzielle Anerkennung, was die derzeitige Lohnspanne von 0,4 % nicht zulässt. Jeden Tag erinnern wir uns an die Worte von Simone de Beauvoir: „Vergesst nie, dass es nur einer politischen, wirtschaftlichen oder religiösen Krise bedarf, um die Rechte der Frauen in Frage zu stellen. Diese Rechte können niemals als selbstverständlich angesehen werden. Sie müssen Ihr ganzes Leben lang wachsam bleiben.“

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin