



## Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustands Seite 8

# Inhalt

# Öffnungszeiten & Kontakt

## Seite 3

Energie muss für alle erschwinglich sein

## Seite 4

Kontrast à la belge

## Seite 5

Hört auf, uns für dumm zu verkaufen, Tax Justice now!

## Seiten 6-7

Kostenloser öffentlicher Personennahverkehr in der Wallonie?

## Seiten 8-10

Das Dossier: Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustands

## Seite 11

Die künftige EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne

## Seite 12

Europa: Sozialschutz für atypische Arbeitnehmer während der Pandemie?

## Seite 13

IAO-Konferenz

## Seiten 14-15

CNE-Info: Was hilft mir, mich neu zu orientieren?

## Seite 16

Meldungen

# Impressum

### Verantwortlicher Herausgeber:

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

### Redaktion:

Jessica Halmes	Vera Hilt
Liliane Louges	Angela Mertens
Jochen Mettlen	Birgit Schlüter

**Layout:** Maryline Weynand

### Druck:

Kliemo A.G.  
Hütte 53, 4700 Eupen

### Anschrift der Redaktion:

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

### Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Derzeit gelten coronabedingt die unten angegebenen Öffnungszeiten. Alle CSC-Dienste sind aber auch telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie weiterhin in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.

## ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

### CSC Eupen

**Sprechstunden:** dienstags und donnerstags,  
jeweils von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

csc.chomage.eupen@acv-csc.be



### CSC St.Vith

**Sprechstunden:** montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

csc.chomage.stvith@acv-csc.be

### CSC Kelmis

csc.chomage.kelmis@acv-csc.be

## JURISTISCHER DIENST

### CSC Eupen

**Sprechstunden:** donnerstags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

### CSC St.Vith

087/85 99 33 • sj.verviers@acv-csc.be

## SOZIALSPRECHSTUNDEN

### CSC Eupen

**Sprechstunden:** montags und mittwochs  
von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

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

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



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

# Stellungnahme der Christlichen Arbeiterbewegung

## Energie muss für alle erschwinglich sein

**In der Trägerschaft von CKK, CSC, Frauenliga und CAJ koordiniert die Christliche Arbeiterbewegung (CAB) die Arbeit solch unterschiedlicher Organisationen wie Intego, Alternative oder Familienhilfe. Parallel zu diesen sozial ausgerichteten Aktivitäten setzt sich die CAB für Solidarität und die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts ein. Vor dem Hintergrund der aktuellen Krise im Bereich der Energiepreise appellieren wir daher an die Politik, Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung zu treffen.**

Explodierende Tarife für Strom und Gas und eine damit verbundene mögliche Abschaltung der Energieversorgung für zahlungsunfähige Haushalte sind den Menschen nicht zumutbar: bereits 2019 waren 28 % der Bevölkerung von Energiearmut betroffen – Coronakrise und Hochwasserkatastrophe haben die Situation weiter verschärft. Natürlich haben diese Faktoren nicht zuletzt Menschen in schwieriger sozialer Lage geschwächt – doch auch viele „Normalverdiener“ haben mit den steigenden Energiekosten zu kämpfen.

Um den sozialen Zusammenhalt zu wahren und für alle Bürger den finanziellen Zugang zur Energieversorgung zu gewährleisten, haben wir die beiden deutschsprachigen Abgeordneten im wallonischen Regionalparlament dazu aufgerufen, der im Bereich der Energieversorgung zuständigen Regierung der Wallonischen Region gegenüber zu intervenieren und folgende Maßnahmen zu befürworten:

- Verbot, bis zum 30. Juni 2022 die Energieversorgung in der Wallonie abzuschalten;
- Verbot, Budgetzähler anzubringen;
- Bereits angebrachte Budgetzähler abzuschalten.

### Heizen, waschen, kochen... sind Grundbedürfnisse

Es ist nicht zumutbar, verschuldete Haushalte mit Budgetzählern auszustatten und diese von der Versorgung

zu trennen, sobald sie ihre Energiekosten nicht im Voraus bezahlen können: Heizen, kochen oder waschen sind menschliche Grundbedürfnisse, deren Befriedigung keinen Aufschub duldet. Wir plädieren daher für die Unterstützung der Haushalte im Kampf gegen die Verschuldung und dafür, den Kunden die strukturelle Verminderung des Energieverbrauchs durch energetische Sanierungen zu ermöglichen.

### „Konjunkturbedingt geschützte Kunden“

Einer Rückmeldung der Regionalabgeordneten Anne Kelleter (Ecolo) zufolge gewährt die Wallonische Region seit dem letzten Jahr den Status des „konjunkturbedingt geschützten Kunden bei Strom und Gas“. Dies ergänzend zum föderalen Sozialtarif, auf den Nutznießer mit Anrecht auf die erhöhte Kostenerstattung (EKE, frz. „BIM“-Statut) Anrecht haben.

Der Wallonischen Region zufolge hat der „konjunkturbedingt geschützte Kunde“, der seine Energierechnung nachweislich nicht zahlen kann, für einen Zeitraum von einem Jahr Anspruch auf den Sozialtarif für Strom und Gas. In einem solchen Fall wird der Vertrag mit dem kommerziellen Versorger ausgesetzt und der Kunde während dieses Jahres von seinem Netzbetreiber zum Sozialtarif beliefert. Diese Bestimmung soll es ermöglichen, die Energierechnung der betroffenen Kunden vorübergehend

zu senken und ihnen so die Mittel geben, ihre fälligen Rechnungen anhand eines Tilgungsplans bei ihrem vertraglichen Versorger zu begleichen.

### Weitere Informationen beim Sozialdienst

Jeder Kunde, der vom Sozialdienst eines ÖSHZ oder vom Sozialdienst seiner Krankenkasse als Person anerkannt wird, die mit der Zahlung ihrer Energierechnung in Verzug ist, kann den Status als „konjunkturbedingt geschützter Kunden“ beantragen. Dies gilt auch für Haushalte, die von den Überschwemmungen im vergangenen Jahr betroffen waren. Zu weiteren Kriterien, die Anrecht auf dieses Statut gewähren, informiert Sie ihr Sozialarbeiter.

Wir möchten betroffene Personen bestärken, dieses Angebot zu nutzen und fordern die Politik dazu auf, Maßnahmen zur Erholung der Energiepreise und zur Bekämpfung von Energiearmut einzuleiten.



# Kontrast à la belge

**Nach der verheerenden Wasserflut noch mitten in der noch andauernden Coronakrise haben die explodierenden Energiepreise kurz vor Jahresende einen weiteren Schock für viele ohnehin schon sehr gebeutelte Familienkassen mit sich gebracht. Die Kosten für Strom, Gas und Heizöl haben sich innerhalb weniger Monate vervielfacht. Eine schnelle Entspannung der Lage ist - zumindest vorerst - nicht in Sicht.**

In dieser Situation haben die CSC Ostbelgien und ihre Schwesterorganisationen der Christlichen Arbeiterbewegung einen Appell an unsere deutschsprachigen Vertreter in der Wallonischen Region gerichtet, um dringende Maßnahmen für all jene Menschen zu ergreifen, deren Grundversorgung durch die Energiekrise bedroht ist. Die Antwort aus Namur, ebenso wie die Anfang Februar verkündeten Maßnahmen, bieten zumindest für die am schwersten betroffenen Haushalte ein wenig Erleichterung.

Im kompletten Kontrast zu den Schwierigkeiten von hunderttausenden Familien, über den Jahreswechsel ihre Energierechnung begleichen zu können, steht eine Meldung aus der Wirtschaft: 2021 haben die belgischen Unternehmen Rekordmargen eingefahren. Rekordmargen im Vergleich der vergangenen 25 Jahre, aber auch im Vergleich zu allen Nachbarländern.

Ob zumindest ein Teil dieser Rekordgewinne in den mageren Familienkassen der Mitarbeiter landen wird, die am Erfolg all dieser Unternehmen mitgewirkt haben? Weit gefehlt!

In unserer gewerkschaftlichen Tradition wäre die Reaktion darauf, mit dem Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu gehen oder - wenn nötig - ihn an den Verhandlungstisch zu zwingen. Da aber die Regierung um Charles Michel das Gesetz zur Lohnnorm umgeschrieben und verschärft hat, ist selbst das keine Lösung mehr. Seit 2017 sind nennenswerte Lohnerhöhungen selbst auf Betriebsebene de facto verboten!

Trotz Rekordmargen, Rekordgewinnen und Rekorddividenden lassen also Wirtschaft und Regierung die

belgischen Arbeitnehmer am langen Arm verhungern. Alle zwei Jahre bietet die Lohnnorm den fadenscheinigen Vorwand, um uns Gewerkschaften den Knebel anzulegen und Arbeitnehmern in ganz Belgien jede langfristige Lohnerhöhung zu verweigern. Eine Grenze auf Boni und Dividenden gibt es dagegen keine. So wirtschaftet sich die Privatwirtschaft mit voller Rückendeckung der Politik immer ungenierter in das private Sä-

ckel, während ihre hart arbeitenden Mitarbeiter den Gürtel immer enger schnallen müssen.

Gemeinsam haben die drei belgischen Gewerkschaften eine Petition gestartet, die Regierung und Kammer dazu aufruft, dieses ungerechte und arbeitnehmerfeindliche Gesetz endlich abzuschaffen. Die 25.000 Unterschriften, nach denen das Parlament sich öffentlich mit der Petition positionieren muss, sind schon erreicht. Unser Ziel aber noch nicht: Die Lohnnorm muss weg, der Sozialdialog in Belgien muss wieder hergestellt werden!

Darum brauchen wir heute deine Unterstützung. Unterschreibe unsere Petition und lass deine Stimme hören!

Marc Niessen  
Regionalsekretär

Das Leben ist **teuer**.  
Wir brauchen **bessere Löhne!**



Machen Sie Druck,  
**unterzeichnen Sie die Petition** #Lohngesetz



# Hört auf, uns für dumm zu verkaufen, Tax Justice now!

**Die Mitglieder der Corona-Koalition, zu der auch die CSC gehört, führten eine Aktion vor dem Kabinett von Vizepremierminister und Finanzminister Vincent Van Peteghem durch, der für die Koordinierung der Betrugsbekämpfung zuständig ist. Sie hüllten den Eingang zum Büro des Ministers in Rauch, um den Mangel an Transparenz und Ambitionen für Steuergerechtigkeit im Dienste eines echten Gesellschaftsprojekts anzuprangern.**

Die Corona-Koalition ist eine breite Plattform von belgischen Organisationen der Zivilgesellschaft (Verbände, NGOs, Gewerkschaften und Krankenkassen), die im Juni 2020 gegründet wurde, um auf die Herausforderungen der Coronakrise zu reagieren. Um sich Gehör zu verschaffen, richtet sie gemeinsame Forderungen an die Behörden und organisiert Bürgermobilisierungen zugunsten einer nachhaltigen, gerechten und widerstandsfähigen Gesellschaft. Anlässlich der Mobilisierung am 19. Januar wiederholte sie ihre Forderungen nach Steuergerechtigkeit: „Die belgische Regierung muss zusätzliche Mittel bereitstellen, um nach Corona eine gerechtere und nachhaltigere Welt zu schaffen. Die Berücksichtigung der sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen muss ein integraler Bestandteil der Klimapolitik sein. Die Steuergerechtigkeit bietet Lösungen, um diese Anstrengungen gerecht zu verteilen.“

Die Koalition weist auf Elemente hin, die dazu führen, dass die Steuergerechtigkeit in Belgien auch heute noch sehr präsent ist: „Die Verhandlungen über die in der Regierungserklärung angekündigte Steuerreform kommen nicht voran, und die wenigen Konsultationen werden unter Umgehung der kollektiven Konzertierungsräume organisiert. Dabei ist die Besteuerung von Arbeitseinkommen deutlich höher als die von Kapital, während der effektive Steuersatz auf Unternehmensgewinne aufgrund des harten Steuerwettbewerbs zwischen den Staaten und der Steuervermeidungspraktiken multinationaler Konzerne kontinuierlich gesunken ist.“

## Keine „immer weniger“ Gesellschaft

„Wir brauchen eine Korrektur der Besteuerung in Belgien“, sagte Marie-Hélène Ska, die Generalsekretärin der CSC, anlässlich ihrer Teilnahme an der Aktion. „Man muss alle Einkommen kennen - Arbeit, Erbschaften, Immobilien ... -, um alles zum Beitrag heranzuziehen und die Einkommen progressiv zusammenzufassen, indem man eine Proportionalität einführt. Personen, die nur über Arbeitseinkommen verfügen, werden eine Steuer zahlen, die proportional zu ihrem Einkommen ist. Für diejeni-

gen, die zusätzliche Einkünfte haben, werden diese Einkünfte hinzukommen und die Besteuerung wird höher ausfallen. Ohne zusätzliche Einnahmen sind wir zur Sparpolitik verurteilt, zu einer immer geringeren Finanzierung der öffentlichen Dienstleistungen, der sozialen Sicherheit, der Krankenhäuser, des Bildungswesens. Wir wollen keine „immer weniger“ Gesellschaft. Wir glauben, dass der Wohlstand zurzeit wächst und dass es normal ist, dass er dazu beiträgt, dass jeder in Würde leben kann.“

„Die belgische Regierung muss aufhören, uns für dumm zu verkaufen und muss transparent handeln!“, schließt die Corona-Koalition.

Sehen Sie sich die Live-Reportage über die Aktion auf der Facebook-Seite der CSC an:

[www.facebook.com/lacsc/videos/436583208163280](https://www.facebook.com/lacsc/videos/436583208163280)



Die Aktion prangerte die fehlende Transparenz für Steuergerechtigkeit an.



# Kostenloser öffentlicher Personennahverkehr in der Wallonie?

**Das Thema kostenloser öffentlicher Personennahverkehr geht über die Mobilität als solche hinaus und stellt unsere Beziehung zu sozialer Gerechtigkeit und Umwelt in Frage. Ist Gratis-Nahverkehr eine nur scheinbar gute Idee oder ein ökologischer und sozialer Fortschritt in der Wallonie?**

## Ein ökologischer Fortschritt?

Das Transportwesen ist der Sektor mit dem zweitgrößten CO<sub>2</sub>-Ausstoß in der Wallonie. Er ist der einzige, der seine Emissionen seit 1990 weiterhin steigert, während die anderen Sektoren sie reduzieren. Daher muss auf dieser Ebene angesetzt werden, wenn die Wallonie die Ziele zur Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2030 erreichen will. Auf

## Gratis TEC Nutzung:

### Ein ökologischer und sozialer Fortschritt

*Die kostenlose Nutzung der TEC-Busse wäre eine Maßnahme zugunsten der Umwelt und der sozialen Gerechtigkeit. Die Mobilität zu einer Dienstleistung und einem universellen Recht zu machen, wie Bildung und Gesundheit, ist eine gesellschaftliche Entscheidung. Indem man die Mobilität aus dem Markt herausnimmt, führt man eine neue Logik ein, die nicht mehr auf Rentabilität beruht. Die Einführung des Nulltarifs muss mit einem Ausbau des Angebots einhergehen, vor allem in ländlichen Gebieten.*

**Die CSC fordert von den politischen Entscheidungsträgern:**

Die Förderung des Nulltarifs in Verbindung mit anderen **ergänzenden Maßnahmen**: Verdichtung der Raumplanung, Ausbau von kundennahen Dienstleistungen und Geschäften, Ausbau des öffentlichen Nahverkehrsangebotes in wenig bedienten Teilregionen, Verbesserung des Service, gute Abstimmung des Angebots auf die Nachfrage, Entwicklung von Inter- und Multimodalität usw.

Die Entwicklung des Mobilitätsdienstes „**TEC à la demande**“ (TEC auf Abruf), um sich flexibel und sofort in der Stadt fortzubewegen.

Die Einrichtung einer **Beobachtungsstelle für Mobilität**, die Daten über die Verkehrsverlagerung, die Senkung der Treibhausgas- und Feinstaubemissionen sowie die Verringerung der Unfallzahlen zentralisiert.

Eine genauere Untersuchung der **gesellschaftlichen Kosten und Vorteile** eines leistungsfähigen öffentlichen Verkehrssystems in ganz Wallonien.

**Pilotversuche** in verschiedenen Gebieten Walloniens durchführen, Lehren daraus ziehen und bewährte Praktiken verallgemeinern.

Weitere **Überlegungen zur Finanzierung** der nachhaltigen Mobilität.

der Grundlage verschiedener Versuche mit kostenlosem Nahverkehr stellt man eine allgemeine Zunahme seiner Nutzung und eine modale Verlagerung vom Auto auf diese Verkehrsmittel fest. Um diesen Umstieg zu optimieren, müsste die Einführung des Nulltarifs mit einer Verbesserung des Nahverkehrsangebotes Hand in Hand gehen, insbesondere in ländlichen Gebieten. Auch eine stärkere Nutzung von Straßenbahnen, die viel umweltfreundlicher sind als Busse, müsste in Betracht gezogen werden.

## Ein sozialer Fortschritt?

Zurzeit nehmen hauptsächlich ärmere Menschen den Bus. Sie würden also am meisten vom Nulltarif profitieren. Viele benachteiligte Personen müssen Monatsabonnements kaufen, die zusammen teurer sind als ein Jahresabonnement, aber letzteres können sie sich nicht leisten. Für Arbeitsuchende, die kein Auto haben oder dieses aus finanziellen Gründen möglichst wenig benutzen, würden sich kostenlose Verkehrsmittel positiv auf den Zugang zum Arbeitsmarkt, zu Ausbildungen oder zur Gesundheitsversorgung auswirken.

Die Arbeitnehmer des öffentlichen Personennahverkehrs in Städten, die den Nulltarif eingeführt haben, sind in der Regel der Auffassung, dass ihre Arbeitsbedingungen sich verbessert haben, weil der mit Zahlungen und Kontrollen verbundene Stress wegfällt.

## Positive wirtschaftliche Auswirkungen?

Da der Gratis-Nahverkehr die Nutzung des Autos senken soll, müsste er eine Entlastung der Straßen und eine Reduzierung der Staus zur Folge haben, die Belgien zwischen 4,2 und 8,4 Milliarden Euro pro Jahr kosten.

Der bereits stark subventionierte Übergang zu völlig kostenlosen TEC-Bussen in der Wallonie würde die gerätebedingten Kosten (für Ausgabe, Entwertung und Kontrolle der Fahrscheine) mehr senken als ein teilweiser Nulltarif für z.B. bestimmte Alterskategorien. Er würde wahrscheinlich auch den Tourismus ankurbeln.

## Ein Bestandteil des gerechten Übergangs?

Wie bereits vorab vermerkt wäre die Einführung des Nulltarifs eine gesellschaftliche Entscheidung, die Mobilität zu einer Dienstleistung und einem universellen Recht machen würde, genau wie das Bildungs- und Gesundheitswesen. Sie würde eine neue Logik in den Verkehrsbereich einführen, indem sie die Mobilität aus der Logik des Marktes und der Rentabilität herauslöst. Im Idealfall sollte die kostenlose Nutzung nicht von Alter oder Einkommen abhängen. Einen universellen Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln bereitzustellen bedeutet, diese als öffentliches Gut und/oder als Teil eines gerechten Übergangs zu betrachten und als Instrument zur direkten Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Ungleichheit einzusetzen.



© Pierre Rousseau / Belpress

**Der Nulltarif würde die Mobilität zu einem universellen Recht machen.**

## Kosten?

Der in der Erklärung zur Regionalpolitik enthaltene Vorschlag sieht vor, Personen unter 25 Jahren, über 65 Jahren und Familien in prekären Verhältnissen die TEC gratis zugänglich zu machen. Kosten: 42 Millionen Euro pro Jahr. Diese Maßnahme trägt zu einem Schritt hin zu vollständiger Kostenfreiheit bei. Diese wurde für die TEC mit 113,5 Millionen Euro pro Jahr beziffert, was weniger als 1 % der Gesamtausgaben der Wallonischen Region im Jahr 2019 entspricht.

Da es keine Studie mit Zahlen über die Kosten und den sozialen Nutzen eines öffentlichen Verkehrssystems in ganz Wallonien gibt, ist es für die CSC schwierig, sich zur Frage der Finanzierung zu positionieren. Eine Möglichkeit wäre, sich an dem französischen System einer Transportsteuer zu orientieren: Durch diese können die lokalen Behörden Unternehmen mit mindestens 11 Beschäftigten zur Zahlung eines Beitrags heranziehen, um so die durch den Nulltarif bedingten Einnahmeverluste ganz oder teilweise auszugleichen.

## Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Während der Gratis-Nahverkehr dank der Finanzierung der öffentlichen Verkehrsmittel durch den Arbeitgeber und den Staat bereits im Alltag einer Mehrheit der Arbeitnehmer fest verankert ist, gilt er noch nicht für Fahrten außerhalb der Arbeit.

Die mögliche Einführung der kostenlosen Nutzung der TEC wird nicht alle Probleme im Zusammenhang mit der Mobilität lösen. Aber die CSC ist überzeugt, dass sie in Verbindung mit einem Ausbau des Angebots und einer Verbesserung der Dienstleistungen der TEC (Pünktlichkeit, Sicherheit, Koordinierung mit anderen Netzen usw.) ein Schlüsselement des gerechten Übergangs zu einer kohlenstofffreien Wallonie darstellen könnte.

Zu den Empfehlungen der CSC gehören die Durchführung von Pilotversuchen in den verschiedenen Gebieten der Wallonie, die Einrichtung einer Beobachtungsstelle für Mobilität, die Einbeziehung der ländlichen Gebiete

in eine umfassende Betrachtung der Mobilität oder auch die Erwägung des Nulltarifs parallel zu ergänzenden Maßnahmen, die im Rahmen einer globalen Mobilitätspolitik zu ergreifen sind (Verdichtung der Raumordnung, Ausbau des Angebots...).

Die CSC fordert mindestens die Angleichung des Preises für Einzelfahrscheine und Monatsabonnements an den Preis für Jahresabonnements.

## Pilotprojekte Nulltarif

### Hasselt (1996-2014)

1996 gab Hasselt die Pläne für eine neue Umgehungsstraße auf und setzte stattdessen auf eine Reform des öffentlichen Personennahverkehrs und die Einführung des Nulltarifs. Die Ergebnisse: 2001 stieg die Zahl der Stadtbusse von 8 auf 46, die Anzahl der Buslinien wurde von 2 auf 11 angehoben und die Fahrgastzahlen stiegen um das Zwölfwache. Im Bereich des nachhaltigen Verkehrs waren jedoch fast die Hälfte der 37 % neuen Nutzer ehemalige Fußgänger und Radfahrer. Steigende Betriebskosten und ein Wechsel der lokalen politischen Mehrheit führten dazu, dass die Politik des Gratis-Nahverkehrs 2014 aufgehoben wurde.

### Großherzogtum Luxemburg

Seit dem 1. März 2020 ist der öffentliche Personennahverkehr gratis. Diese Initiative stellt einen Verlust von 41 Millionen Euro dar und betrifft sowohl alle Luxemburger als auch die Grenzgänger. Zurzeit finden übrigens Verhandlungen mit u.a. der belgischen Bahn (SNCB) statt, um die Tarife der Abonnements anzupassen. Der Luxemburger Mobilitätsminister betrachtet den Gratis-Nahverkehr als eine soziale Maßnahme und will ihn attraktiver gestalten. Er ist Bestandteil eines Maßnahmenpakets zur Verbesserung der Infrastrukturen, Modernisierung der Fahrzeuge und Neugestaltung des Verkehrsnetzes, das seit zehn Jahren umgesetzt wird.



### Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustands: eine virale Zunahme

© Shutterstock



**Corona hat nicht nur gesundheitliche und wirtschaftliche Auswirkungen, es führt auch zu mehr Diskriminierungen aufgrund des Gesundheitszustands und der Behinderung am Arbeitsplatz. Ein gemeinsamer Schulungstag von CSC und FGTB befasste sich mit diesem Thema. Dieses Dossier enthält einige wichtige Punkte.**

Seit Beginn der Gesundheitskrise im März 2020 und der im Januar 2021 begonnenen Impfkampagne sind Spannungen zwischen Maßnahmen zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte entstanden. Am Arbeitsplatz sind viele Fragen aufgetaucht, etwa ob der Arbeitgeber geimpfte und nicht geimpfte Arbeitnehmer anders behandeln kann. Berechtigte Fragen, die sich auf die Risiken der Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustands beziehen.

Bei Unia (ehemals interföderales Zentrum für Chancengleichheit) beziehen sich seit Februar 2020 etwa ein Viertel aller Meldungen auf Corona. Obwohl sie alle Bereiche betreffen, die von der Antidiskriminierungsgesetzgebung erfasst werden, war Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustands bereits 2019 unter den Top 3 der häufigsten Diskriminierungen am Arbeitsplatz. „Seit 2020 sind diese Zahlen explodiert“,

sagt Malika Borbouse, Verantwortliche des Diversitätsdienstes der CSC. Ihr Dienst erhielt viele Klagen: Ablehnung eines Vorstellungsgesprächs wegen Nichtimpfung, Entlassung, weil der Arbeitnehmer in Quarantäne war und nicht positiv auf die Aufforderung des Arbeitgebers reagieren konnte, zur Arbeit zurückzukehren... „Derartige Situationen, die vor einigen Jahren noch unvorstellbar waren, sind mit der Coronakrise zur gängigen Praxis geworden.“

#### Das Gewicht der Behinderung

Die Berichte der Delegierten, die an der Schulung teilnahmen, bezeugten das Verhalten bestimmter Arbeitgeber: der Versuch, ein „hausgemachtes“ Covid Safe Ticket (CST) durchzusetzen, bevor es in Brüssel obligatorisch wurde; Vorwürfe an Arbeitnehmer, die wegen der Schließung von Schulen zu Hause geblieben sind, um sich um ihre Kinder zu

kümmern, usw. Luca Baldan, Nationalsekretär der CSC Bau – Industrie & Energie verwies auch auf eine spezifische Diskriminierung im Sektor der beschützenden Werkstätten. „Angesichts der Vielfalt der Aktivitäten in diesem Sektor wurden einige Unternehmen, die in der Herstellung von Masken, hydroalkoholischem Alkohol usw. tätig sind, während des ersten Lockdowns als systemrelevant angesehen. In diesem Zusammenhang entschieden einige Arbeitgeber aus Gründen der Produktivität und Rentabilität, die am wenigsten behinderten Arbeitnehmer zurückzuholen.“

#### Skrupellose Kunden

Auf das Verhalten einiger Kunden wurde auch hingewiesen: „Ich habe eine Kollegin, die seit mehreren Jahren bei einer Kundin arbeitet“, bezeugte diese Delegierte im Sektor der Dienstleistungsschecks. „Zum Zeitpunkt der Arbeitswiederaufnahme nach dem ersten Lockdown wurde sie

von der Kundin gefragt, ob sie plane, sich impfen zu lassen. Sie wusste da noch nicht, ob sie es tun würde. Von heute auf morgen wollte die Kundin ihre Dienste nicht mehr in Anspruch nehmen, wenn sie sich nicht impfen lasse. Sie verlor Stunden in ihrem Vertrag. Leider ist das kein Einzelfall.“

## Spannungen zwischen Kollegen

Während viele Zeugenberichte auf die große Solidarität zwischen den Personalmitgliedern hinweisen, kommt es dennoch zu Spannungen zwischen den Kollegen aufgrund von Abwesenheiten wegen Corona-Erkrankung, Quarantäne, Erschöpfung usw. – und der Arbeitsüberlastung, die dadurch für die verbleibenden Kollegen entsteht: Stigmatisierung, Vorwürfe gegen Menschen, die durch ein Attest von der Impfung oder dem Tragen einer Maske befreit sind... Das Virus und die Maßnahmen zu dessen Eindämmung wecken Wut, Missverständnisse, Angst und manchmal ein Gefühl der Ungerechtigkeit. Diese Mischung von Emotionen, die durch die Medien und sozialen Netzwerke angeheizt werden, fördert zunehmende Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustands.

„Die Diskriminierung zwischen geimpften und ungeimpften Personen beginnt sich abzuzeichnen“, stellte

**Haushaltshilfen werden Opfer von Kunden, die in Bezug auf ihren Impfstatus indiskret sind.**



© Leyla Vidal/Belpress.com

## Unterscheidung oder Diskriminierung?

Eine Unterscheidung gilt als Diskriminierung, wenn sie die folgenden Kriterien erfüllt:

### Bezieht sich die Situation auf ein Kriterium, das durch das Antidiskriminierungsgesetz geschützt ist?

Unter den geschützten Kriterien (Alter, Geschlecht, Hautfarbe...) finden wir unter anderem den Gesundheitszustand und die Behinderung.

JA

### Bereich, für den das Antidiskriminierungsgesetz gilt?

Die Beschäftigung ist einer davon.

JA

### Haben wir es mit einem verbotenen Verhalten zu tun?

Unter anderem: Diskriminierung, Belästigung, Verweigerung angemessener Vorkehrungen zugunsten einer behinderten Person...

JA

### Wenn Unterscheidungen, Rechtfertigung in Übereinstimmung mit dem Gesetz?

Unterscheidung in Bezug auf Behinderung: Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass sie eine echte und entscheidende berufliche Anforderung erfüllt. Unterscheidung in Bezug auf den Gesundheitszustand: Ist die Begründung objektiv und vernünftig?

NEIN

## DISKRIMINIERUNG

Die Gesetzgebung sieht jedoch Ausnahmen vor, auf deren Grundlage eine Unterscheidung nicht als diskriminierend angesehen wird.

ein Delegierter der Christlichen Krankenkasse fest. „Die Kollegen müssen daran erinnert werden, dass wir alle nach wie vor kontaminiert werden können und potenzielle Kontaminanten sind.“ Bei der ersten Impfung wurden die Gewerkschaftsdelegationen des Sektors der beschützenden Werkstätten auf Denunziationsprobleme hingewiesen. „Wir haben unter anderem mit dem wallonischen Arbeitgeberverband der wallonischen beschützenden Werkstätten zusammengearbeitet, um Verhaltensrichtlinien zu definieren, die diese Diskriminierung verhindern und den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, zur Arbeit zu gehen, wenn sie gebraucht wurden, anstatt zu prüfen, ob sie geimpft waren oder nicht“, erklärte Luca Baldan.

## Verstöße gegen die ärztliche Schweigepflicht

Diese Situation sorgt für sehr polarisierte Gruppen zwischen Pro und Contra (Maske, Impfstoff, CST, Impfpflicht für alle...). Der widersprüchliche Austausch zwischen Zögernden, Geimpften und Impfgegnern schürt Konflikte zwischen Menschen und entwickelt Mikrophobien in bestimmten Gruppen. „Dies trägt nicht zur Achtung der ärztlichen Schweigepflicht und

der medizinisch-sozialen Intimität jedes einzelnen Arbeitnehmers bei“, erklärte der Arbeitsmediziner Marc Borguet. „Die Arbeitnehmer bringen, manchmal unter dem Druck des Arbeitgebers, Informationen in die Öffentlichkeit, die in normalen Zeiten unter die ärztliche Schweigepflicht fallen.“ Die Verletzung der ärztlichen Schweigepflicht und die Nichteinhaltung einer Reihe von Grundsätzen des Kodex des Wohlbefindens am Arbeitsplatz können zu weiterer Diskriminierung beitragen. „Das Thema Diskriminierung besteht nicht erst seit Corona“, ergänzte Lionel Decoster, Berater für die Prävention psychosozialer Risiken. „Das gesamte Handbuch des Wohlbefindens und das dynamische Risikomanagementsystem sind weiterhin gültig. Das sind Werkzeuge, die funktionieren und die man nutzen muss.“

## Unterscheidung oder Diskriminierung?

Zunächst erhielt Unia viele Anfragen in Bezug auf Rassismus gegen die asiatische Bevölkerung im Zusammenhang mit Corona, später bezogen sich die Diskriminierungsfragen auf den Gesundheits- und Behindertenbereich. Um sie objektiv zu betrachten, müssen wir mit dem Interesse von



## In welchen Fällen könnten Maßnahmen zur Unterscheidung zwischen geimpften und ungeimpften Erwerbstätigen gerechtfertigt werden?

Proportionalität?



Maßnahmen jonglieren, die darauf abzielen, die öffentliche Gesundheit, die Gesundheit der Arbeitnehmer und die Achtung der Menschenrechte zu erhalten, wie zum Beispiel die Freiheit, sich impfen zu lassen.

Unia hatte zahlreiche Fälle zu bearbeiten, um anhand verschiedener Kriterien (siehe Tabelle) festzustellen, ob eine gegen einen Arbeitnehmer getroffene Maßnahme der Unterscheidung entsprach – d. h. einer Ungleichbehandlung, die aus einem oder mehreren objektiven und notwendigen Gründen gerechtfertigt ist und daher rechtmäßig ist – oder einer Diskriminierung, eine Ungleichbehandlung, die ungerecht, nicht zu rechtfertigen und nicht objektivierbar ist.

In Bezug auf die Diskriminierung aufgrund einer Behinderung ist es wichtig zu beachten, dass der Begriff der Behinderung sehr weit gefasst wird und nicht auf den von einer Behörde anerkannten Begriff beschränkt ist: Er kann auf Menschen ausgedehnt werden, die Schwierigkeiten haben, die im Alltag kein Hindernis darstellen, sich aber in bestimmten Situationen als problematisch erweisen können. Zum Beispiel kann eine Person mit leichtem Autismus in eine Situation der Behinderung geraten in einem Umfeld, das z.B. in Bezug zum Lärm nicht angepasst ist. Jede Person, die nach dieser Definition als in einer Situation der Behinderung anerkannt wird, hat ein Recht auf angemessene Vorkehrungen.

### Geimpfte vs. Nichtgeimpfte

Die Einführung beispielsweise einer Unterscheidung zwischen geimpften und ungeimpften Personen führt zu einer direkten Unterscheidung auf der Grundlage des (vermuteten) Gesundheitszustands und zu indirekten Unterscheidungen aufgrund mehrerer geschützten Kriterien, wie z.B. die Behinderung. Die Impfung für alle kann für einen Teil dieser Menschen nachteilig sein, der sich nicht impfen lassen oder auf bestimmte auferlegte Maßnahmen reagieren könnte. Ob diese Unterscheidung als diskriminierend angesehen werden kann, ist ohne ins Detail zu gehen, zu prüfen, in welchen Fällen Maßnahmen zur Unterscheidung zwischen geimpften und ungeimpften Personen gerechtfertigt sein könnten (siehe Tabelle). Es sollte auch beachtet werden, dass, sobald beispielsweise eine obligatorische Impfung in einem Gesetz vorgesehen ist, sie nicht mehr als diskriminierend im rechtlichen Sinne des Begriffs angesehen wird... Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie im Einklang mit der Verfassung oder dem Völkerrecht stünde, das in Belgien gelten soll. Wenn dies nicht der Fall ist, könnte sie in anderen Gerichtsbarkeiten angefochten werden. Wie wir sehen können, ist die Beurteilung des diskriminierenden Charakters einer Maßnahme eine äußerst komplexe Sache...

### Diskriminierung oder nicht? Beispiele

- Ein Arbeitgeber führt eine Gesundheitsschutzmaßnahme ein, bei der ungeimpfte Personen ihre Mittagspause in einem von geimpften Personen getrennten Raum halten müssen. Ist das erlaubt?

Manchmal. Dies ist eine direkte Unterscheidung, die jedoch möglicherweise gerechtfertigt sein könnte, wenn sie den Verhältnismäßigkeitstest besteht: Gibt es einen bestimmten Kontext, der ihre Einführung erfordert? Gibt es alternative Maßnahmen, um das Ziel zu erreichen? Ist die Maßnahme zeitlich begrenzt?

- Ein Angestellter bittet darum, bei der Arbeit wegen einer Hautkrankheit keine Maske zu tragen. Dies widerspricht den Gesundheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz. Muss ein Arbeitgeber diese Anfrage akzeptieren?

A priori, ja. Dies ist eine angemessene Vorkehrung, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seiner Behinderung Anspruch hat. Der Arbeitgeber darf nicht ablehnen, es sei denn, er kann nachweisen, dass die Vorkehrung unvernünftig ist.

Quelle: Unia



© Shutterstock

Glauben Sie, dass Sie aufgrund Ihres Gesundheitszustands oder Ihrer Behinderung diskriminiert werden? Wenden Sie sich an die Gewerkschaftsdelegation Ihres Unternehmens, an die CSC oder an Unia [www.unia.be/de](http://www.unia.be/de)



# Die künftige EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne

Im Dezember letzten Jahres einigten sich die 27 Mitgliedstaaten im Europäischen Rat auf die Einführung von „angemessenen Mindestlöhnen“ in der EU. Alexis Fellahi, Berater im Studiendienst der CSC, erläutert die Herausforderungen der künftigen Richtlinie.

## Alexis Fellahi, was ist ein angemessener Mindestlohn?

Diese Richtlinie ist Teil eines Ansatzes, der darauf abzielt, einen angemessenen Lebensstandard für Arbeitnehmer und ihre Familien zu gewährleisten. Sie will keinen einheitlichen Mindestlohn auf europäischer Ebene festlegen, sondern Kriterien auferlegen, anhand derer jeder Mitgliedstaat die Angemessenheit seines gesetzlichen Mindestlohns (insofern es diesen gibt) überprüfen muss.

## Wird sich die Richtlinie auf die Löhne in Belgien auswirken?

Die Bestimmungen der Richtlinie gelten nur für gesetzlich festgelegte Löhne. Sie gelten also nicht in Belgien, wo der Mindestlohn durch kollektive Arbeitsabkommen (KAA) festgelegt wird. Aber die Richtlinie könnte indirekt die Forderungen der Gewerkschaften nach Mindestlöhnen

stärken. Sobald nämlich mehrere Mitgliedstaaten mit der Überprüfung ihrer gesetzlichen Mindestlöhne beginnen, wird Belgien wahrscheinlich in Zugzwang geraten.

## In welcher Hinsicht fordert diese Richtlinie die Gewerkschaften?

Zunächst einmal gilt es, das Phänomen der Working Poor, d.h. der von Armut betroffenen Arbeitnehmer, zu bekämpfen. Die Höhe des Mindestlohns ist nämlich einer der entscheidenden Faktoren, die zu diesem Phänomen führen. Zweitens geht es um die Anwendung der „doppelten Anstandsschwelle“: Diesem international anerkannten Indikator zufolge muss der Mindestlohn mindestens 50 % des Durchschnittslohns oder 60 % des Medianlohns betragen. Leider können diese Schwellenwerte den Mitgliedstaaten nicht auferlegt werden und sie können auch keinen angemessenen Lebensstandard in Staaten mit sehr niedrigen Median- oder Durchschnittslöhnen gewährleisten. Belgien liegt derzeit unter dieser doppelten Schwelle, aber die von den Gewerkschaften im Juni 2021 erzielte Einigung auf eine Erhöhung des Mindestlohnes wird die Situation verbessern. Die ersten Auswirkungen werden ab April 2022 spürbar sein.

Eine Anhebung des Mindestlohnes wird außerdem die sektoriellen Mindestlöhne nach oben drücken.

## Stärkt die Richtlinie neben den Mindestlöhnen auch die Fähigkeit der Gewerkschaften, Tarifverhandlungen zu führen?

In der Fassung des Europäischen Parlaments enthält die Richtlinie Bestimmungen, die Tarifverhandlungen fördern und gewerkschaftsfeindliche Praktiken bekämpfen. Diese Bestimmungen stärken unsere Position als Gewerkschaft bei Tarifverhandlungen und damit bei der Forderung eines höheren Mindestlohns. Die Bestimmungen zur Förderung von Tarifverhandlungen werden höchstwahrscheinlich in der endgültigen Fassung der Richtlinie<sup>1</sup> enthalten sein, wodurch sich eine neue Front zur Unterstützung unserer Forderungen nach einer Revision des Lohnmäßigungsgesetzes von 1996 öffnen würde. Dieses Gesetz steht im Widerspruch zu der von der Richtlinie vorgegebenen Richtung, denn es stellt ein großes Hindernis für die Förderung von Tarifverhandlungen dar und schränkt unsere Fähigkeit ein, sektorielle Verhandlungen zu führen, die diesen Namen verdienen.

1. Die Diskussionen zwischen der Europäischen Kommission, dem Rat der EU und dem Europäischen Parlament über die endgültige Fassung der Richtlinie werden im ersten Quartal 2022 stattfinden.

**Diese Richtlinie will einen angemessenen Lebensstandard für Arbeitnehmer und ihre Familien gewährleisten.**





© Shutterstock

**Studenten konnten von zeitlich befristeten Maßnahmen zur Einkommensunterstützung profitieren.**

## Europa: Sozialschutz für atypische Arbeitnehmer während der Pandemie?

**Der CSC-Schulungsdienst (FEC) veröffentlichte eine Studie<sup>1</sup>, in der die wichtigsten Maßnahmen der EU-Mitgliedstaaten, darunter Belgien, während der Pandemie dargestellt werden mit Schwerpunkt auf atypischen Arbeitnehmern (Teilzeitarbeit, befristete Verträge usw.) und Selbstständigen. Haben diese Maßnahmen ihren Zugang zum Sozialschutz verbessert?**

Die Ergebnisse der Studie zeigen die allgemeinen Tendenzen dieser Maßnahmen auf. Nachfolgend einige Beispiele.

Die Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung haben die potenziell katastrophalen Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte abgefedert. Während der Pandemie wurden Änderungen vorgenommen, um atypisch Beschäftigten, die von diesen Maßnahmen ausgeschlossen waren, den Zugang zu ermöglichen. Selbstständige sind in der Regel nicht in diesem System einbezogen, aber sie wurden hauptsächlich durch Einkommensbeihilfen für ihre spezifischen Bedürfnisse und Subventionen abgesichert.

Zwar hat die große Mehrheit der Mitgliedstaaten Maßnahmen in Bezug auf die Anspruchsvoraussetzungen oder die Bedingungen für den Bezug von Arbeitslosengeld ergriffen, doch mit einigen wenigen Ausnahmen blieben diejenigen, die formal keinen Zugang zu Arbeitslosengeld hatten,

in Corona-Zeiten davon ausgeschlossen.

Um den Einkommensverlust der Gruppen, die keinen Zugang zu Arbeitslosengeld hatten, zu beheben und den Schaden zu begrenzen, boten die Länder verschiedene angepasste Einkommenssysteme an, häufig in Form von pauschalen, an Bedingungen geknüpften Leistungen aus dem Staatshaushalt. Diese befristeten Einkommensbeihilfen waren vor allem für Selbstständige und bestimmte atypische Arbeitnehmer (z. B. Saisonarbeiter, Studenten usw.) gedacht.

Die Studie befasst sich auch mit der Frage des Krankengeldes und der Leistungen bei Krankheit, der Anerkennung von Corona als Berufskrankheit in einigen Mitgliedstaaten und den Bestimmungen zum Elternurlaub.

### Allgemeine Schlussfolgerung

Die befristeten Maßnahmen im Zusammenhang mit der Pandemie wa-

ren insgesamt selektiv und kamen Arbeitnehmern zugute, die bereits einen Anspruch auf Sozialschutz hatten. Sie erhielten bessere Bedingungen, um einen konkreten Zugang dazu zu haben. Die Auswirkungen der Krise auf den Sozialschutz von Arbeitnehmern, die keinen Zugang zum Sozialschutz hatten, wurden hauptsächlich durch angepasste Notfallmaßnahmen angegangen, die in der Regel aus dem Staatshaushalt<sup>2</sup> bezahlt wurden. Es bleibt abzuwarten, ob die Einbeziehung bestimmter Gruppen von atypischen Arbeitnehmern in die Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung nach der Pandemie fortgesetzt wird.

Die Studie kommt zu dem Schluss: *„Die Krise hat die Lücken im Sozialschutz deutlich gemacht und die Ungleichheiten beim Zugang zum Sozialschutz auf den Arbeitsmärkten verstärkt, wo die Menschen manchmal keine andere Wahl haben als prekäre Arbeitsverhältnisse.“*

<sup>1</sup> „Sozialschutz während der Pandemie: EU-Maßnahmen für atypisch Beschäftigte und Selbstständige“ - <https://fecasbl.be>.

<sup>2</sup> Anm. d. Red.: In Belgien gab es keine Unterstützungsmaßnahmen für bestimmte Arbeitnehmer, die in prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind, wie z. B. in der so genannten kollaborativen Wirtschaft (P2P), für Selbstständige im Nebenberuf mit einem Einkommen von weniger als 7.000 Euro/Jahr oder für Künstler, die nach dem System der kleinen Entschädigungen bezahlt werden.

# IAO-Konferenz: 17 Tage über Verringerung von Ungleichheiten debattiert



© Aude VanLathem

“

*Die Verringerung von Ungleichheiten ist sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene von entscheidender Bedeutung.*

**Khadija Khourcha, Verantwortliche für die Gruppe der arbeitslosen Arbeitnehmer der CSC, berichtet über ihre Erfahrungen mit der zweiten Arbeitssitzung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), die vor einigen Wochen online stattgefunden hat.**

Die IAO bringt Vertreter von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus den 187 Mitgliedstaaten zusammen, um internationale Normen festzulegen, politische Strategien zu entwickeln und Programme zu entwerfen, mit denen menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer weltweit gefördert werden soll. Die Konferenz befasste sich 2021 mit den Themen Kompetenzen und lebenslanges Lernen sowie Ungleichheiten in der Arbeitswelt. Ich nahm an den Diskussionen zu diesem zweiten Thema teil.

Der Ausgangstext beschrieb, dass die Ungleichheiten zwischen und innerhalb von Ländern zunehmen. Insbesondere wurde darin hervorgehoben, dass die katastrophalen sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie diese verschärft und sogar verschlimmert hätten und dass dringend etwas dagegen unternommen

werden müsse. Der Zusammenhang zwischen Ungleichheit und negativen sozialen, wirtschaftlichen und politischen Folgen wurde bereits lange vor der Krise weltweit anerkannt. Als diskriminierte Gruppen wurden Frauen, Jugendliche, indigene Völker, Migranten, Menschen mit Behinderungen usw. genannt. In dem Text heißt es, dass Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt den sozialen Zusammenhalt beeinträchtigen und zu sozialen Unruhen und sogar zu politischer Instabilität führen können. Kurz gesagt: Der Abbau von Ungleichheiten ist sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene von entscheidender Bedeutung. Alle können davon profitieren.

## Lasche Vorschläge

Als Gewerkschaft haben wir aus dem Text nichts Neues erfahren, aber gewisse Inhalte verursachen bei uns

Stirnrunzeln: Wachstum wird ausschließlich als Lösung dargestellt, Kollektivverhandlungen kommen praktisch nicht vor und die Besteuerung, obwohl sie ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung von Ungleichheiten ist, wird völlig außer Acht gelassen. Digitale Plattformen werden nur als Beschäftigungsmöglichkeiten genannt, öffentliche Dienstleistungen werden nicht als Hebel zur Bekämpfung von Ungleichheiten erwähnt, um nur einige Beispiele zu nennen.

Der Text macht vor allem Feststellungen mit einigen „laschen“ Vorschlägen, die den Eindruck erwecken, dass er nach der Coronakrise eine Rückkehr zum „Anormalen“ fördert. Glücklicherweise wurden bei den Diskussionen auch Ungleichheiten außerhalb der Gesundheitskrise angesprochen.

## Hitzige Debatten und konstruktive Fertigstellung

Dennoch habe ich mich angesichts der Unnachgiebigkeit der Arbeitgeberseite oder wenn die Verhandlungen ins Stocken gerieten, gefragt, ob man weiter diskutieren sollte. Die Sozialpartner waren jedoch dazu verurteilt, einen einvernehmlichen Text zu veröffentlichen, der allen Organisationen und Ländern gemeinsam war. Ohne einen solchen Text würden die anderen internationalen Organisationen (IWF, OECD usw.) ihre Aktionen ohne die IAO durchführen können. Schließlich wurde der Text trotz der Blockaden bis zum letzten Moment in einem konstruktiven Geist am 11. Dezember fertiggestellt. Die Konferenz endete mit Aufrufen zum Handeln in Bezug auf Ungleichheiten und Kompetenzen. Es liegt an uns, das Pendel in Richtung unserer Anliegen und Ziele ausschlagen zu lassen.

Die von der Konferenz verabschiedeten Texte sind abrufbar unter [www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/lang--fr/index.htm)



# WAS HILFT MIR, MICH NEU ZU ORIENTIEREN?

Die aktuelle Gesundheitskrise hat zu einer Zunahme der Arbeitsbelastung geführt und die Burnout-Symptome bei vielen Arbeitnehmern verschlimmert. Gleichzeitig gewinnt die Suche nach Sinn bei der Arbeit an Bedeutung. Es gibt vielfältige Herausforderungen wie globale Erwärmung, Armut und Gesundheitsversorgung. Wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen sind im Gange. In diesem Zusammenhang wollen viele den Arbeitsplatz wechseln. Welche Rechte gibt es? Auf welche kann man sich stützen, um sich beruflich neu zu orientieren?

## VERKÜRZUNG DER ARBEITSZEIT

Erschöpfte Arbeiter bitten darum, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Das ist verständlich. Aber Vorsicht, eine individuelle Arbeitszeitverkürzung kann auf zwei Arten erfolgen: entweder durch den Übergang zu einem Teilzeitarbeitssystem mit weniger Arbeitsstunden oder durch die Verwendung einer Formel des thematischen Urlaubs oder des Zeitkredits. Im ersten Fall benötigen Sie die Zustimmung des Arbeitgebers. Dies geschieht mit Lohnverlust, ohne Entschädigungen und ohne Aufrechterhaltung der sozialen Rechte im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Rente. Im zweiten Fall wird der Lohnausfall durch die Gewährung einer Entschädigung und die Aufrechterhaltung bestimmter sozialer Rechte begrenzt. Es handelt sich hier um ein Recht des Arbeitnehmers, das der Arbeitgeber in den meisten Fällen nicht ablehnen kann.

## WIEDERAUFNAHME EINER ANDEREN TÄTIGKEIT IM KRANKHEITSFALL

Ein Arbeitnehmer im Burnout erwägt, seinen Vertrag wegen höherer Gewalt medizinischer Art aufzulösen, weil er den Druck fürchtet, zur Arbeit zurückzukehren, aber nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurückkehren möchte. Könnte dieser Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit (einträglich oder nicht) ausüben, während er für seinen jetzigen Job als arbeitsunfähig anerkannt bleibt?

Dies ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich, die gegenüber dem Arbeitgeber und gegenüber der Krankenkasse zu erfüllen sind.

Gegenüber dem Arbeitgeber darf der Arbeitsvertrag diesbezüglich kein Verbot erwähnen. Natürlich darf es sich nicht um die gleiche Arbeit handeln wie sie im Rahmen des ausgesetzten Vertrags ausgeführt wurde. Wir empfehlen, vor Beginn dieser anderen Aktivität eine schriftliche Zustimmung des behandelnden Arztes und/oder des Vertrauensarztes (Krankenkasse) einzuholen. Es ist wichtig, dass nachgewiesen wird, dass die Ausübung dieser anderen Tätigkeit (auch von kurzer Dauer) nicht dazu führt, die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu verschlimmern oder seine Genesung zu verzögern. Dem Arbeitgeber steht es frei, sich an den Kontrollarzt zu wenden, um feststellen zu lassen, ob der Arbeitnehmer effektiv arbeitsunfähig ist.

Gegenüber der Krankenkasse kann der Arbeitnehmer während des Zeitraums, in dem er von der Sozialversicherung entschädigt wird, eine Tätigkeit ausüben, sofern diese Wiederaufnahme der Tätigkeit zuvor dem Vertrauensarzt gemeldet (und anschließend von ihm akzeptiert) wird.

## SCHULUNG

Manchmal haben Sie die Nase voll von Ihrem Unternehmen oder Ihrem Sektor und versuchen, sich neu zu

orientieren. Es gibt viele Bestimmungen, die es ermöglichen, der Arbeit fern zu bleiben, um einer Ausbildung zu folgen.

Laut dem Gesetz vom 5. März 2017 müssen die Ausbildungstage vom Arbeitgeber im Rahmen eines obligatorischen kollektiven Arbeitsabkommens (KAA) oder, in Ermangelung eines solchen, eines individuellen „Ausbildungskontos“ auf Unternehmensebene gewährt werden. In Ermangelung eines KAA oder eines „Ausbildungskontos“ müssen Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten durchschnittlich 2 Schulungstage pro Jahr und Arbeitnehmer gewähren (1 Tag in Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten). Teilzeitbeschäftigte erhalten individuelle Weiterbildungstage im Verhältnis zu ihren Teilzeitleistungen. Das Gesetz gilt nicht nur für (formale) Ausbildungen, sondern auch für sogenannte informelle Ausbildungen, die in direktem Zusammenhang mit der Arbeit stehen (z. B. die Teilnahme an Konferenzen oder Messen zu Lernzwecken). A priori wird der Lohn während der Ausbildung weiter gezahlt.

Der bezahlte Bildungsurlaub (BBU) ermöglicht es dem Arbeitnehmer, sich ohne Verlust des (möglicherweise begrenzten) Lohnes von der Arbeit freizustellen, um Kurse zu belegen, zu studieren, eine Arbeit auszuführen, ein Praktikum durchzuführen oder Prüfungen abzulegen. Die Gesamtdauer des Urlaubs kann je nach Art der Ausbildung zwischen



32 und 120 Stunden betragen. Es ist nicht erforderlich, dass ein Zusammenhang zwischen der absolvierten Ausbildung und der beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers oder des ihn beschäftigenden Unternehmens besteht. Neben der Tatsache, dass die Ausbildung genehmigt werden muss, hängt die einzige Bedingung, die der Arbeitnehmer erfüllen muss, mit seinem Arbeitssystem zusammen: Er muss entweder vollzeitig beschäftigt sein oder teilzeitig zu mindestens 4/5, oder teilzeitig zu weniger als 4/5 auf der Grundlage eines variablen Stundenplans; oder teilzeitig zu weniger als 4/5 und mindestens einer Halbzeit auf der Grundlage eines festen Stundenplans (nur für sogenannte „professionelle“ Schulungen, die während der normalen Arbeitszeit absolviert werden). Der BBU ist ein Recht, aber die Planung von Stunden und Urlaubstagen erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber.

Der Zeitkredit Ausbildung ermöglicht es Ihnen, für einen längeren Zeitraum von der Arbeit abwesend zu sein: wenn die Ausbildung mindestens 360 Stunden pro Jahr oder 120 Stunden pro Quartal umfasst. Dabei kann es sich um eine vollständige Aussetzung der Arbeitszeit oder eine Verkürzung auf Halbzeit oder 4/5 handeln. Es müssen mehr Bedingungen eingehalten werden als beim BBU:

1. Mindestens zwei Jahre Betriebszugehörigkeit beim Arbeitgeber;
2. Sie müssen in den 12 Monaten vor der Antragstellung mindestens zu 3/4 (im Falle einer Reduzierung auf eine Halbzeitbeschäftigung) oder vollzeitig im System der 5 Tage/Woche (im Falle einer Re-

duzierung auf 4/5) bei einem oder zwei verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt sein;

3. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist in Unternehmen mit maximal 10 Arbeitnehmern sowie bei gleichzeitiger Beschäftigung bei zwei verschiedenen Arbeitgebern erforderlich;
4. Im Falle einer vollständigen Aussetzung oder Kürzung auf eine Halbzeit muss ein KAA auf Sektoren- oder Betriebsebene abgeschlossen worden sein.

### BEGLEITUNG DER LAUFBAHN

Es gibt hauptsächlich zwei Formen der Laufbahnbegleitung: die von einigen (großen) Arbeitgebern organisierte und die, die in bestimmten Situationen der Vertragsbeendigung im Rahmen von Outplacement angeboten wird.

Einige Arbeitgeber bieten ein Recht auf individuelle Begleitung und Coaching als Teil ihrer Personalpolitik. Sie richten einen Dienst ein, der darauf abzielt, Fähigkeiten zu entwickeln und Stress und Burnout zu verhindern, insbesondere indem sie den Arbeitnehmern Instrumente zur Verfügung stellen, mit denen sie eine Bestandsaufnahme ihrer Situation vornehmen können (z. B. in Bezug auf Arbeitsbelastung, Arbeitsfähigkeit, Kompetenzen, Energiebilanz, Beziehungsnetzwerk, Zeit- und Stressbewältigung usw.). Es gibt auch Initiativen bestimmter sektoraler Fonds (insbesondere Alimento, der Karrierefonds der Lebensmittelindustrie).

Outplacement besteht aus einer Reihe von Beratungsdiensten, die einzeln oder in Gruppen angeboten werden, um es einem Arbeitnehmer zu ermöglichen, selbst einen Ar-

beitsplatz bei einem neuen Arbeitgeber zu finden oder eine berufliche Tätigkeit als Selbständiger zu entwickeln. Outplacement ist ein Recht insbesondere für:

1. Entlassene Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Kündigungsfrist (oder eine Entschädigung) von mindestens 30 Wochen haben;
2. Entlassene Arbeitnehmer, die mindestens 45 Jahre alt sind und ein Dienstalter von mindestens einem Jahr haben;
3. Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber (und nur er) die Beendigung des Vertrags aufgrund höherer Gewalt medizinischer Art festgestellt hat. Es wird empfohlen, ausgehend von dieser Begleitung angepasste Ausbildungsprojekte zu entwickeln.

### VALIDIERUNG VON KOMPETENZEN

Die Arbeitnehmer haben ein Recht auf Anerkennung anderweitig erworbener Kompetenzen. Auf der französischsprachigen Seite gibt es seit langem ein System zur Validierung von Kompetenzen.

All diese Mechanismen reichen sicherlich nicht aus, um auf den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel, mit dem wir konfrontiert sind, zu reagieren.

Aber vielleicht werden sie es Arbeitnehmern, die sich umorientieren möchten, ermöglichen, konkrete Initiativen in dieser Richtung zu ergreifen. Wenn Sie in dem Fall sind, ermutigen wir Sie, diese Möglichkeiten zu nutzen. Dieses neue Jahr könnte ein Synonym für professionelles Wohlbefinden sein. Das wünschen wir Ihnen von ganzem Herzen.



## Alles über Zeitkredit, Laufbahnende & thematische Urlaube im Privatsektor



Kürzer treten nach einem langen Berufsleben, die Pflege eines kranken Verwandten oder Elternurlaub, um mehr Zeit mit seinem Kind zu verbringen. All das ist möglich durch einen Zeitkredit am Laufbahnende, einen thematischen Urlaub oder einen Zeitkredit. Alle Erklärungen hierzu finden Sie in der von der CSC veröffentlichten Broschüre.

Sich um seine Kinder kümmern, eine Ausbildung absolvieren oder sich eine Auszeit für die Familie oder sich selbst nehmen. Die CSC hat zu diesem Zweck ein Abkommen zum Zeitkredit ausgehandelt, um Berufs-, Familien- und Sozialleben besser vereinbaren zu können. Neben diesem

Zeitkredit ist es auch möglich, aus bestimmten Gründen Urlaub zu nehmen. Dies wird als „thematischer Urlaub“ bezeichnet. Wenn Sie seit langen Jahren als Arbeitnehmer tätig sind, möchten Sie vielleicht Ihre Arbeitszeit reduzieren. Dies ist möglich durch einen Zeitkredit am Laufbahnende.

Bedingungen, Vorgehensweise, Zulagen, Schutz... In der Broschüre „Zeitkredit, Laufbahnende & thematische Urlaube im Privatsektor“ finden Sie alle Erklärungen dazu. Die Broschüre ist auf Anfrage bei Ihrem Berufssekretär oder in den Dienstleistungszentren erhältlich.

Die Broschüre kann auch online eingesehen werden unter:

[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)



## Präventionsplan zur Entlastung der Arbeitnehmer

Auf Ersuchen der Föderalregierung arbeitete die G10 an einem Präventionsplan, der es den Unternehmen ermöglichen sollte, trotz der hohen Zahl von Corona-Fällen und des in vielen Sektoren spürbaren Krankenzustandes weiter zu funktionieren. Die Sozialpartner legten daher eine Stellungnahme vor, der sich die CSC anschließt.

Diese Stellungnahme erinnert zunächst an die Bedeutung der Einhaltung der Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften in den Unternehmen aufgrund des allgemeinen Leitfadens und der sektoriellen Protokolle. Sie ermutigt zur maximalen Anwendung von Homeoffice, wo immer dies möglich ist, und zur schnellen Bewertung der Wirksamkeit von Quarantänevorschriften.

Die Stellungnahme legt ferner fest, dass bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern, die ganz oder teilweise inaktiv sind, auf freiwilliger Basis in ihr Unternehmen zurückkehren können, um den durch die Gesundheitskrise verursachten Personalmangel auszugleichen.

Diese Maßnahmen kommen zu den Beschäftigungsmaßnahmen hinzu, die die Regierung bereits für das Gesundheitswesen und den Bildungssektor aktiviert hatte. Sie tragen auch dazu bei, dass von Arbeitnehmern, die bereits viel geleistet haben, nicht noch mehr Anstrengungen und größere Flexibilität verlangt werden. Diese Arbeitnehmer sollen nicht noch mehr Überstunden oder Schichtarbeit leisten müssen.

Stattdessen sollen diese Maßnahmen dort eine zusätzliche Hilfe sein, wo sie benötigt wird. Außerdem gelten sie nur für einen begrenzten Zeitraum, nämlich für den Februar, und sind daher nicht als Präzedenzfall zu verstehen.

Marie-Hélène Ska  
CSC-Generalsekretärin

## Globaler Rechtsindex 2021: Corona rückt Arbeitnehmerrechte ins Rampenlicht

Der globale Rechtsindex 2021 stuft 149 Länder nach dem Grad der Einhaltung der Rechte am Arbeitsplatz ein. Diese 8. Ausgabe zeigt, wie Regierungen und Arbeitgeber die Pandemie ausnutzten, um Arbeitnehmer zu entlassen, die wichtige Informationen über die Ausbreitung des Virus am Arbeitsplatz weitergegeben hatten, wie sie das Recht auf Tarifverhandlungen verletzten, die Überwachung von Arbeitnehmern intensivierten und gleichzeitig das Recht auf Privatsphäre missachteten und die Meinungs- und Versammlungsfreiheit einschränkten.

Bericht und Videos unter: [www.globalrightsindex.org/de/2021](http://www.globalrightsindex.org/de/2021)

*Für Arbeitnehmer gehört Bangladesch mit zu den zehn schlimmsten Ländern.*

