



## Kabelwerk 9 Monate danach Seite 3

# Inhalt

# Öffnungszeiten & Kontakt

## Seiten 3-5

Kabelwerk - Neun Monate danach

## Seite 6

Sorgfaltspflicht: Vorschlag EU-Richtlinie hat Mängel

## Seite 7

Meldungen

## Seiten 8-10

Dossier: Prekäre Verträge, Jugendliche in der Klemme

## Seite 11

Baufach: Praktische Richtlinien für Sicherheit und Gesundheit

## Seiten 12-13

Zu wenig Arbeitskräfte im Bausektor

## Seiten 14-15

CNE-Info: Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Elternschaft  
Krankenpfleger oder Pflegehelfer werden?

## 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:

Vierzehntäglich

## ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

### CSC Eupen

**Sprechstunden:** dienstags und donnerstags  
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

## 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  
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

Alle CSC-Dienste sind auch telefonisch und per Mail für Sie da.  
In dringenden Fällen sind Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie ebenfalls in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.



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



[www.facebook.com/cscostbelgien](https://www.facebook.com/cscostbelgien)

# Kabelwerk - Neun Monate danach

## „Wir sind auf einem sehr guten Weg, auch wenn noch viel zu tun ist“

**Etwa neun Monate sind seit der verheerenden Flutkatastrophe vergangen, die allein in Belgien 41 Todesopfer forderte. Im Wesertal wurden unzählige Häuser und Betriebe zerstört, darunter das Eupener Kabelwerk. Innerhalb weniger Stunden wurde das Traditionsunternehmen in die tiefste Krise seiner über 100-jährigen Geschichte gestürzt. Seither hat sich viel getan und der Wiederaufbau ist im vollen Gange. Die Belegschaft sieht wieder Licht am Ende des Tunnels, auch wenn eine Krise die andere jagt. Über den aktuellen Stand der Dinge sprachen wir mit Laurent Conzen, CSC-Hauptdelegierter im Kabelwerk Eupen.**

**Laurent Conzen, wie sieht es jetzt, rund neun Monate nach der Flutkatastrophe, im Kabelwerk aus?**

*Wir haben drei Werke: Rohrwerk, Schaumwerk und Kabelwerk, das Hauptwerk. Nach der Flutkatastrophe haben wir uns im Kabelwerk direkt auf die Hochfrequenz (HF) konzentriert, da diese Halle weniger betroffen war. Dort stand das Wasser „nur“ 60 bis 80 Zentimeter hoch, an anderen Stellen waren es bis zu vier (!) Meter. Zudem ist der HF-Bereich unabhängig von den anderen Pro-*

*duktionsbereichen. Nach einigen Wochen haben wir die HF-Produktion wieder hochfahren können. Das läuft ziemlich gut. Darüber hinaus haben wir alle verschmutzten Kabel im Dreischichtsystem gereinigt, damit diese wieder verkauft werden können.*

*In den letzten Monaten wurde grundsätzlich über die Ausrichtung des Kabelwerks nachgedacht, aber auch Gespräche mit den Kunden geführt, den Zulieferfirmen und den Lieferanten. Es wurden viele Fragen aufgeworfen: Welche Kabel benötigen die*

*Kunden am dringendsten? Welche Firmen können unsere Maschinen instand setzen? Stehen Ersatzteile ausreichend zur Verfügung? Wie sieht es mit den Rohstoffen aus?*

*Vor allem die letzte Frage beschäftigt uns immer mehr. Die Coronakrise wirkt sich noch immer aus. Gewisse Rohstoffe sind weiterhin Mangelware und die Preise sind hoch. Und jetzt kommt mit dem Ukraine-Krieg eine weitere Krise hinzu. All diese Parameter müssen wir im Auge behalten. Wir haben einen Prozess, der von einer Maschine zur anderen abläuft, die in verschiedenen Abteilungen stehen. Es wurde versucht, alles aufeinander abzustimmen.*

**Und die Mitarbeiter?**

*Direkt nach der Flutkatastrophe haben viele Kollegen vor Ort gearbeitet. Danach kam eine Phase mit viel Kurzarbeit. Derzeit sind etwa 50 bis 60 Kollegen pro Woche in Kurzarbeit.*

**Wie weit ist der Wiederaufbau vorangeschritten? Kann man das beziffern?**

*Das ist schwer zu sagen. Ich glaube, wir haben etwa die Hälfte der Arbeiten gemacht. Es ist nicht so einfach, den*





Kurzarbeitsregelung würden wir sicherlich Mitarbeiter verlieren.

**Es geht von einer Krise zur nächsten: Zuerst die Coronakrise, dann die Flutkatastrophe und jetzt der Ukraine-Krieg. Inwiefern trifft der Ukraine-Krieg das Kabelwerk?**

Für die HF-Halle benötigen wir Kupfer. Der Kupferpreis steigt und steigt und manchmal fehlt uns das Material. Aus der Ukraine beziehen wir Rohstoffmaterial, zum Beispiel Ruß. Das nächste Problem sind die hohen Energiepreise. Für die Kabelproduktion und das Heizen der Abteilungen benötigen wir sehr viel Energie. Wir durchlaufen eine Krise nach der anderen und die durch den Krieg verschärfte Energiekrise wird uns noch lange beschäftigen.

**Wie sah die Gewerkschaftsarbeit in diesen Krisenzeiten aus?**

Wir haben unsere Arbeit und unsere Kommunikation komplett geändert beziehungsweise angepasst. Wir machen auch Dinge, die gar nicht zu unserem Aufgabenbereich gehören. So haben wir einigen Kollegen beim Ausfüllen der Steuererklärung geholfen oder wenn sie Probleme bei der Kinderbetreuung haben. Wenn Probleme auftraten, haben wir immer versucht, die bestmögliche Lösung zu finden. Das war nicht immer einfach, aber das ist unser Alltag. Die Kollegen machen sich verständlicherweise viele Sorgen. Sie stellen sich Fragen und wir versuchen, Antworten zu geben. Auch wenn ein Teil der Antworten von der Direktion kommen müsste, aber die ist auch sehr beschäftigt. Wie gesagt, das ist der Alltag unserer CSC-Gewerkschaftsdelegation, aber dafür sind wir auch da.

**Apropos Kommunikation, die WhatsApp-Gruppen funktionieren weiterhin, oder?**

Nach der Flutkatastrophe haben wir schnell WhatsApp-Gruppen gegründet, um die Belegschaft schnell und zeitnah zu informieren. Das ist eine gute Sache und das werden wir auch fortführen. Am Anfang haben wir sehr viel kommuniziert, weil es auch sehr viel mitzuteilen gab. Der Prozess ist lang. Jetzt kommunizieren wir etwas weniger, dafür aber präziser. Wir informieren die Kollegen direkt, wenn es Neuigkeiten zum Beispiel bezüglich Kurzarbeit gibt. Wir achten aber auch sehr darauf, was und wie die Direktion kommuniziert, damit nichts Wichtiges vergessen wird.



Überblick zu behalten. Es hängt auch davon ab, wann die bestellten Maschinen geliefert werden usw.

**Es gab in den letzten neun Monaten sicherlich viele Höhen und Tiefen. Als Hauptdelegierter sprechen Sie tagtäglich mit den Kollegen. Wie ist die Gefühlslage in der Belegschaft?**

Direkt nach der Katastrophe haben wir alle gedacht, das ist das Ende des Kabelwerkes. Es hat Höhen und Tiefen gegeben und wenn Maschinen wieder laufen oder neue Maschinen geliefert werden, dann freuen sich die Mitarbeiter. Gemeinsam mit der Direktion haben wir versucht, das Beste aus dieser schwierigen Situation zu machen.

**Die CSC-Delegation hat auch viel getan, um die Mitarbeiter im Kabelwerk zu halten, oder?**

Ja, das stimmt. Wir haben versucht, das Ganze mit Weitsicht anzugehen und die Kurzarbeit gerecht aufzuteilen. Es ist wichtig, dass jeder seine Perspektiven behält. Kurzarbeit bedeutet ja auch weniger Geld. Wir haben immer versucht, Lösungen für die Kollegen zu finden. Einige Mitarbei-

ter des Kabelwerks sind zeitweise an andere Firmen ausgeliehen worden. Einige Kollegen haben zum Beispiel drei, vier Wochen in einer anderen Firma gearbeitet, bis ihre Maschine im Kabelwerk wieder lief. Es ist wichtig, die Mitarbeiter hier zu behalten. Ein wichtiger Punkt war auch die Information. Wir haben die Kollegen fortwährend über den aktuellen Stand der Dinge informiert, aber auch Fragen zu Lohn und Vorteilen des Kabelwerks beantwortet. Im Großen und Ganzen ist das gut gelaufen.

**Wie sieht es für die kommenden Monate aus?**

Es wird weiter kontinuierlich am Wiederaufbau des Kabelwerkes gearbeitet. Wenn jetzt die Mittelspannung wieder läuft, kommen wieder viele Kollegen zurück. Wir hoffen, dass wir bis zu den Sommerferien keine Kurzarbeit mehr haben werden. Dann muss aber alles so laufen wie vorgesehen. Sollte dies nicht der Fall sein, wären einige Kollegen weiterhin in Kurzarbeit. Die besonderen Kurzarbeitsbedingungen, die im Kontext der Flutkatastrophe gelten, sind bis Ende Juli verlängert worden. Ohne diese

Das Ganze ist schon mit sehr viel Arbeit verbunden. Vieles findet ja auch im Hintergrund statt. Die verschiedenen Krisen haben sehr viel Arbeit mit sich gebracht. Das ist eine Herausforderung für unsere junge Mannschaft.

### Wie sah die Unterstützung seitens der Direktion aus?

Wir sind ein Familienbetrieb, das ist auch unser Glück. Das ist nicht vergleichbar mit einem großen Konzern, wo Entscheidungen außerhalb des Betriebes getroffen werden. Hier wird alles in Eupen entschieden. Unser Chef, Herr Bourseaux, und Herr Thönnies sind trotz ihres Alters noch jeden Tag im Betrieb und treffen Entscheidungen. Sie haben eine große Erfahrung und sind sehr sozial eingestellt. Auch die anderen Direktionsmitglieder und das gesamte Personal haben die Situation sehr ernst genommen, ansonsten hätte das nie geklappt. Die Leute hängen am Kabelwerk, das ist unglaublich wichtig. Ob Klempner, Elektriker, Schlosser oder der Maschinenführer, der seine Maschine gereinigt und instand gesetzt hat, alle haben am Wiederaufbau mitgearbeitet. Nur gemeinsam kann man das schaffen.

Wir sind auf einem sehr guten Weg, auch wenn noch viel zu machen ist. Entscheidungen müssen schnell getroffen werden, das ist der Fall. Aber es muss auch an einem Strang gezogen werden, auch das ist der Fall.

### Rohstoffmangel ist derzeit ein Problem, aber wie sieht es mit dem Kauf neuer Maschinen aus?

Das ist extrem schwierig. Die erste Entscheidung nach der Flutkatastrophe war, unsere Maschinen zu reparieren. Für neue Maschinen betragen die Lieferfristen manchmal 18 Monate. Seit Jahrzehnten hat das Kabelwerk sehr gute Beziehungen zu seinen Lieferanten. Und das zahlt sich jetzt aus. Langjährige Partnerfirmen haben auch Geld gespendet für die Flutopfer, die im Kabelwerk arbeiten und in der Nähe des Werkes wohnen. Es hilft, dass der Familienbetrieb Kabelwerk so gute Kontakte zu anderen Firmen hat. Das hat sich auch bei den Materiallieferungen und Reparaturen positiv ausgewirkt. Das ging schneller. Das war und ist eine gigantische Aufgabe, so viele Lager in den Maschinen auszutauschen, Motoren zu reparieren, Drähte und Kabel auszutauschen,...



Der CSC-Hauptdelegierte Laurent Conzen (links) ist viel im Kabelwerk unterwegs, spricht mit den Kollegen und sucht mit der Delegation nach Lösungen.



### Ihre erste Reaktion nach der Flut war: Das ist das Aus für das Kabelwerk. Wie sehen Sie das jetzt?

Es wird nicht mehr alles so sein wie früher. Langsam aber sicher arbeiten wir uns aus der Flut-Krise heraus, und jetzt müssen wir mit einer weiteren Krise fertig werden. Um ehrlich zu sein, wird es langsam etwas viel. Aber wir haben einen großen Vorteil. Die Gelder der Wallonischen Region sind an Bedingungen geknüpft: dar-

unter eine Arbeitsplatzgarantie, d. h. höchstens ein Rückgang der Belegschaft von fünf Prozent. Diese Garantie und der Wiederaufbau des Werkes helfen uns bei unserer täglichen Gewerkschaftsarbeit. Das Kabelwerk war und bleibt der Brotkorb Eupens und mit rund 830 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der größte private Arbeitgeber in Ostbelgien.

Jochen Mettlen

# Sorgfaltspflicht Unternehmen: Vorschlag EU-Richtlinie hat Mängel

**Der Vorschlag für eine EU-Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeit hat gute Absichten, aber ernsthafte Mängel.**

Seit mehreren Jahren fordern unter anderem die CSC und andere Gewerkschaften eine verbindliche Gesetzgebung über die Sorgfaltspflicht. Auf diese Weise sollen Unternehmen verpflichtet werden, die Menschenrechte und die Umwelt in ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu beachten, diesbezügliche Verletzungen bzw. Belastungen zu verhindern und zu beenden und sie sollen ebenfalls bei Verletzungen dieser Rechte zur Verantwortung gezogen werden.

Nach monatelangem Warten hat die Europäische Kommission im Februar ihren Vorschlag für eine Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen in Sachen Nachhaltigkeit vorgelegt. Dieser Vorschlag gilt für die Transaktionen von Unternehmen, ihren Tochtergesellschaften und ihrer Wertschöpfungskette.

Um dieser Sorgfaltspflicht nachzukommen, müssen die Unternehmen:

- die Sorgfaltspflicht in ihre Politik integrieren und die Wirksamkeit der Sorgfaltspflichten überwachen;
- tatsächliche negative Auswirkungen ermitteln, beenden oder auf ein Minimum reduzieren und potenzielle Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt ermitteln, verhindern oder abschwächen;
- ein Beschwerdeverfahren einrichten und aufrechterhalten;
- die Sorgfaltspflicht öffentlich kommunizieren.

## Unzureichender Anwendungsbereich

Aus Sicht der Gewerkschaften reicht der Anwendungsbereich der Richtlinie bei weitem nicht aus, unter anderem weil die europäische Gesetzgebung gar nicht für KMU und nicht

für alle Unternehmen gleichermaßen gelten wird.

Außerdem erkennt die Richtlinie bestehende freiwillige Geschäftspraktiken (Verhaltenskodizes, „Roadmaps“...) an, die einseitig von einem Unternehmen angenommen werden, das somit Richter und Partei seiner eigenen Praktiken sein wird.

Überdies würde die Sorgfaltspflicht nur für „etablierte Geschäftsbeziehungen“ gelten, was zu erheblichen Lücken führen kann.

## Rolle der Gewerkschaften

Sie würde sich auf die Möglichkeit beschränken, interne Beschwerden über Verstöße einzureichen, anstatt sich umfassend an der Gestaltung, Überwachung und Durchsetzung des Sorgfaltspflichtprozesses zu beteiligen. Der Richtlinienentwurf bezieht sich nur auf eine sehr begrenzte Anzahl internationaler Standards in Sachen „Sozial- und Arbeitsrechte“.

## Begrenzte Sanktionen

Die Richtlinie wird eine verwaltungs- und zivilrechtliche Haftung für zuwiderhandelnde Unternehmen vorsehen. Die Mitgliedstaaten werden sich auf die Höhe der vorgesehenen Geldstrafen einigen. Dennoch beschränkt der Vorschlag die Haftung für Schäden in der Wertschöpfungskette auf Situationen, in denen das Unternehmen regelmäßig und dauerhaft mit dem Lieferanten zusammenarbeitet, und schränkt sie für indirekte Lieferanten noch weiter ein. Der Vorschlag legt nahe, dass ein Unternehmen nur dann haftbar gemacht wird, wenn nachgewiesen werden kann, dass es unvernünftig gehandelt hat, obwohl eine Umkehr der Beweislast von entscheidender Bedeutung wäre.

Der allgemeine Eindruck ist, dass die Kommission eine Pflicht zu Mitteln und keine Pflicht zu Ergebnissen anstrebt. Das weitere Gesetzgebungsverfahren sollte darauf abzielen, dass die Sorgfaltspflicht ein echter, kontinuierlicher Prozess wird, in den die Arbeitnehmervertreter einbezogen werden.

*Die CSC fordert seit Jahren eine verbindliche Gesetzgebung bezüglich Sorgfaltspflicht der Unternehmen.*



## Rana Plaza: Nie wieder!



Seit dem 24. April 2013 gedenken wir jedes Jahr der Opfer des Einsturzes des Rana Plaza, einem Industriegebäude in Dhaka, Bangladesch, in dem sich die Textilfabriken vieler bekannter Marken befanden. Bei dem Unglück starben 1.134 Menschen, die meisten von ihnen Frauen, Tausende wurden verletzt. Seit diesem fatalen Datum wollen Gewerkschaften, NGOs und die Zivilgesellschaft verhindern, dass weitere Tragödien die Beschäftigten in der Bekleidungsindustrie und in allen anderen Sektoren treffen. Ein Gesetz zur Sorgfaltspflicht würde die Unternehmen für die zahlreichen Menschenrechts- und Umweltverletzungen in ihren Lieferketten zur Verantwortung ziehen.

Die Produkte, die wir konsumieren, sind „Made in the World“ und oft unmöglich zurückzuverfolgen. Smartphones, die Rohstoffe aus Konfliktgebieten enthalten, Kleidung, die von ausgebeuteten Arbeitern hergestellt wird, Kakao, der von Kindern geerntet wird, oder Fleisch, das mit der Folge einer massiven Abholzung des Regenwaldes produziert wird. Alle Produkte müssen soziale und ökologische Regeln einhalten.

Am 21. April haben wir unsere politischen Vertreter daran erinnert, dass es dringend notwendig ist, ein verbindliches Gesetz zur Sorgfaltspflicht zu verabschieden. Diese Aktion war auch Start der Kampagne „Business & Human Rights“ (Unternehmen und Menschenrechte) des CNC-D-11.11.11.

## Petition Lohnnorm: Ihre Unterschrift hat gezählt!

Im Rahmen der Bürgerpetition gegen das Lohnnormgesetz wurden 87.390 Unterschriften gesammelt. Das ist das Dreifache der erforderlichen Zahl, um das Parlament dazu zu zwingen, sich mit diesem Gesetz zu befassen.

Das Gesetz über die Lohnnorm schränkt Lohnerhöhungen stark ein, selbst in Unternehmen, die hohe Gewinne einfahren. Die Lebenshaltungskosten steigen, während die Löhne stagnieren und zu niedrig sind, damit alle Haushalte ihren Einkaufswagen füllen können.

Aus diesem Grund hat die CSC in Zusammenarbeit mit der FGTB und der CGSLB diese Petition gestartet, um eine Überarbeitung des Lohnnormgesetzes zu erreichen. Dank der 87.390 erhaltenen Unterschriften wird der Petitionsausschuss am 26. April einen Termin für eine Anhörung im Ausschuss für soziale Angelegenheiten des Parlaments festlegen.

Auch wenn der enorme Erfolg dieser Petition ein großer Sieg ist, dürfen wir den Kampf nicht aufgeben: Wir treffen uns am 20. Juni zu einer großen nationalen Demonstration, um weiterhin Druck auf die Politik auszuüben. Denn die Arbeitnehmer verdienen Respekt!

### Ziel erreicht!

# 87 390 Danke!



## Aktion gegen Preiserhöhungen und für die Kaufkraft

Alles wird teurer und die Inflation einer Reihe von Gütern ist für die Arbeitnehmer untragbar. Die CSC fordert eine vollständige Überarbeitung des Gesetzes von 1996. Dieses Gesetz mäßigt weiterhin die Löhne, während viele Arbeitnehmer aufgrund der explodierenden Preise von lebensnotwendigen Gütern am Monatsende nicht über die Runden kommen. Es besteht ein sozialer Notstand! Wir

fordern schnelle Lösungen, um die Kaufkraft zu stärken.

Um diese Regierung zum Handeln zu bewegen, organisierten die CSC und die FGTB am 22. April einen Protestmarsch ab dem Ölhafen von Sclessin zum Lütticher Bahnhof Guillemins.

[www.facebook.com/cscostbelgien](http://www.facebook.com/cscostbelgien)





## Prekäre Verträge: Jugendliche in der Klemme



**Für viele Schulabgänger ist das Problem nicht so sehr, eine Arbeit zu finden, sondern eine angemessene Beschäftigung. Immer mehr junge Menschen treten in den Arbeitsmarkt mit „kurzfristigen“ Verträgen ein, ohne Aussicht auf einen unbefristeten Vertrag, eine Vollzeitstelle und einen qualitativen Arbeitsplatz, der es ihnen ermöglichen würde, ihre Zukunft zu planen.**

Der Einstieg in die Arbeitswelt war noch nie einfach. In den letzten Jahren war er für junge Menschen jedoch besonders kompliziert, da die Gesundheitskrise die Spannungen auf dem Arbeitsmarkt noch weiter verschärft hat. Während in einigen Branchen Arbeitskräfte gesucht werden, wie z. B. im Baugewerbe oder im Gesundheitswesen, tut sich der Aufschwung in anderen Sektoren schwer und es ist sehr schwierig, dort einen Arbeitsplatz zu finden. Die Chancen für Schulabgänger, schnell einen angemessenen Arbeitsplatz mit einem angemessenen Lohn und guten Arbeitsbedingungen zu finden, sind daher gering. Die Folge: Viele von ihnen befinden sich in besorgniserregenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Sie sind gezwungen, jeden Job anzu-

nehmen, der ihnen angeboten wird, um zu überleben. In Wallonien sind 8,41 % der Empfänger des sozialen Integrationseinkommens zwischen 18 und 24 Jahre alt...

### Studentenjobs, die nicht zählen

Der Eintritt in den Arbeitsmarkt erfolgt für eine wachsende Zahl junger Menschen sehr früh. Sie müssen während ihres Studiums arbeiten, um ihre täglichen Ausgaben zu decken, Studiengebühren, Syllabus und Studentenwohnung zu bezahlen... Diese Arbeitsjahre werden jedoch in ihrer Laufbahn nicht bewertet und schaffen keine Rechte.

Während der Pandemie hatten viele Jobber und junge Leiharbeitskräfte keinen Anspruch auf Arbeitslosen-

geld und mussten sich an das ÖSHZ wenden. Für Jeanne Maillart, Verantwortliche der Jung-CSC, hat Corona viele Jobber in die Prekarität getrieben: „Wenn das Unternehmen schließt, stehen diese jungen Leute ohne alles da. Außerdem wird es für sie immer schwieriger, einen Studentenjob zu finden: Die Arbeitgeber suchen Jobber, die unter der Woche von morgens bis abends arbeiten können, was für die Studenten unmöglich ist, da ihr erster Job das Studium ist.“

### Die Berufseingliederungszeit

Um Anspruch auf Eingliederungsgeld zu haben, müssen junge Arbeitnehmer entweder sofort nach ihrem Abschluss eine Arbeit aufnehmen oder eine einjährige Berufseingliederungszeit absolvieren. Da dieser An-

spruch jedoch nur bis zu einem Alter von maximal 25 Jahren besteht, sind junge Menschen mit einer langen Ausbildung und die ein Jahr gedoppelt haben, davon ausgeschlossen. Für Jugendliche unter 21 Jahren ist ein Zeugnis der Sekundarstufe II erforderlich. Junge Menschen, die von diesen Leistungen ausgeschlossen sind und nicht auf die Solidarität der Familie zählen können, haben nicht die Zeit, um nach einer qualitativen Beschäftigung zu suchen, und müssen manchmal Jobs ausüben, die nichts mit ihrer bevorzugten Branche zu tun haben.

„Die Berufseingliederungszeit muss auf ihre ursprüngliche Formel von 75 Tagen (heute 310 Tage, Anm. d. Red.) zurückgeführt werden, nach deren

**8,41%**

**DIE EMPFÄNGER DES  
INTEGRATIONSEINKOMMENS  
SIND ZWISCHEN 18 UND 24  
JAHRE ALT.**

Ablauf der Jugendliche, wenn er keine Arbeit gefunden hat, Zugang zu Eingliederungsgeld erhält. Diese bescheidenen Zulagen würden ihm den Druck nehmen, den erstbesten Job annehmen zu müssen“, erklärt Jeanne Maillart. Die Begrenzung auf drei Jahre sollte aufgehoben werden und junge Arbeitnehmer sollten ab 18 bis 30 Jahre Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, solange sie noch nicht genug gearbeitet haben, um einen vollen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu erwerben. Wenn sie früher in die soziale Sicherheit einzahlen könnten, würde dies einen schnelleren Zugang zur sozialen Sicherheit ermöglichen und einen Lösungsansatz für längere Berufslaufbahnen und ein späteres Renteneintrittsalter bieten.“

### Eine Jugend in Leiharbeit

Die strukturelle Arbeitslosigkeit, die in Wallonien endemisch ist, trägt zu der Schwierigkeit bei, einen festen existenzsichernden Arbeitsplatz zu finden. Angesichts der großen Auswahl an Arbeitskräften drücken die Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen nach unten. Während der Berufseingliederungszeit hatten viele junge Menschen keine andere Wahl, als



**Die Hälfte der Interimarbeitnehmer ist jünger als 30 Jahre.**

© Shutterstock

prekäre Verträge, Leiharbeitsverträge oder befristete Arbeitsverträge zu akzeptieren. Die Zahlen sprechen für sich: Die Hälfte der Leiharbeiter ist jünger als 30 Jahre.

„Das moderne Ammenmärchen besagt, dass junge Menschen aus dem Wunsch nach Flexibilität heraus Leiharbeit leisten. In Wirklichkeit sind sie dazu gezwungen, weil es so schwierig ist, einen Job außerhalb von Leiharbeit zu finden“, bedauert Jeanne

Maillart. Der direkte Zugang zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag ist fast nur noch in Mangelberufen oder in hochqualifizierten Sektoren möglich. Durch Leiharbeit wird der Druck auf junge Arbeitnehmer aufrechterhalten, damit sie 150 % geben, um in der nächsten Woche wieder eingestellt zu werden. Diese enorme finanzielle Abhängigkeit ist umso frustrierender, wenn der junge Mensch den ihm versprochenen qualitativeren Vertrag nicht kommen sieht.“

## Angemessene Verträge für dauerhafte Arbeitsplätze ab Beginn der Berufslaufbahn



**Die Berufslaufbahn junger Arbeitnehmer beginnt oft mit einem unsicheren Arbeitsvertrag. Dabei ist neben angemessenen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen die Schaffung von stabilen Berufsperspektiven das beste Mittel, um die Arbeitnehmer zu motivieren und sie langfristig am Arbeitsplatz zu halten.**

**Die CSC fordert daher die Regierung und Arbeitgeber nachdrücklich dazu auf:**

- › Die **Einstellung junger Arbeitnehmer** mit **unbefristeten Arbeitsverträgen** zu fördern.
- › Die **Flexibilitätsmaßnahmen auf die Arbeit zu beschränken**. Diese Maßnahmen müssen unbedingt den Konzertierungsorganen überlassen werden, indem Ausgleichsmaßnahmen vorgeschlagen werden.
- › Die **Ausbildungspläne aufzuwerten** und sie für alle zugänglicher zu machen.
- › Die **Arbeitszeit kollektiv zu reduzieren** mittels **Lohnfortzahlung und Ersatzeinstellungen**.
- › **Den Lohn der Jugendlichen in der dualen Ausbildung zu erhöhen**.
- › Die **Beschäftigungsbeihilfen** an eine dauerhafte Eingliederung des Arbeitssuchenden in das Unternehmen zu knüpfen.
- › **Lokale Arbeitsplätze zu fördern**, um die soziale Eingliederung von schwer zu vermittelnden jungen Arbeitnehmern zu ermöglichen, die von der öffentlichen Politik vergessen wurden.



## Interimarbeit von unbestimmter Dauer

Das Problem ist nicht die Leiharbeit an sich - sie ist nützlich, um Abwesenheiten oder außergewöhnliche Arbeitsüberlastungen auszugleichen -, sondern die Tatsache, dass sie in bestimmten Sektoren zu einem fast obligatorischen Durchlauf geworden ist und dass in der Praxis junge Menschen in prekären Situationen manchmal jahrelang in Leiharbeitsverhältnissen feststecken. Der Missbrauch von aufeinanderfolgenden Tages- und Zeitverträgen ist ein weiterer Unsicherheitsfaktor. „Diese Form von unbefristeter Leiharbeit

macht die Situation der Jugendlichen sehr unsicher: es ist unmöglich, einen Kredit für ein Haus aufzunehmen oder Pläne zu schmieden, weil die Arbeitszeiten ständig wechseln.“

Die Jung-CSC möchte außerdem, dass in diesem Sektor ein Verursacherprinzip angewendet wird: „Ein Zeitvertrag sollte in puncto Anzahl Arbeitstage beim Arbeitsamt höher berechnet werden. Ein gearbeiteter Tag würde dann in der Laufbahn des Jugendlichen für zwei Tage zählen, was einen schnelleren Zugang zu Arbeitslosengeld auf Arbeitsbasis ermöglichen und von der ständigen Jagd nach Wochen- oder Tageslöhnen befreien würde.“

## Raus aus der Prekarität

Während junge Menschen besonders anfällig für die Folgen einer Krise sind, die die wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheiten verschärft, schadet die Reform des Eingliederungsgeldes der damaligen Di Rupo-Regierung den jungen Menschen weiterhin. Der Aufbau sozialer Rechte ab den ersten Studentenjobs oder sogar den ersten Praktika und ein Zugang der Jugendlichen zur sozialen Sicherheit so schnell wie möglich nach ihrer Einschreibung beim Arbeitsamt wäre ein Weg, sie aus dieser Prekarität zu befreien.

## „Es ist schwierig, Pläne zu schmieden, wenn man einen unsicheren Vertrag nach dem anderen hat“

**Thibaut (28) musste, wie viele junge Menschen nach Abschluss seines Studiums, immer wieder unsichere Verträge annehmen, um den Alltag so gut wie möglich zu bewältigen. Es dauerte über acht Jahre, bis er endlich einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekam.**

Ich habe Elektromechanik und Wartungstechnik studiert. Nach meinem Abschluss war ich sehr motiviert. Ich hoffte, schnell eine feste Anstellung im Bereich Mechanik zu finden, aber ich habe mich sehr schwer getan. Über ein Jahr lang erhielt ich nur Absagen, da ich noch nicht über die von den Arbeitgebern geforderte Berufserfahrung verfügte. Es war finanziell nicht einfach. Glücklicherweise konnte ich auf die Unterstützung meiner Familie zählen und bei meinen Großeltern wohnen. Trotzdem musste ich mich überwinden, einen Job außerhalb meines Fachgebiets zu suchen.

Über zweieinhalb Jahre lang hatte ich immer wieder Wochenverträge bei Logistikunternehmen. Man sagte mir, ich solle mir keine Sorgen machen und dass bald ein unbefristeter Arbeitsvertrag herauspringen würde. Schließlich bekam eine Person die Stelle, die nach mir gekommen war. Das hat mich entmutigt und ich habe aufgegeben. Nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit fand ich eine Stelle, diesmal in meiner Gegend, in einer Autowerkstatt. Die Arbeit gefiel mir, aber auch hier handelte es sich um Wochenverträge.

Leider gab es eine Umstrukturierung und die zuletzt

eingetroffenen Leiharbeitskräfte, zu denen ich gehörte, waren die Leidtragenden. Ich fing wieder an, nach Arbeit zu suchen, und das mitten in der Corona-Zeit. Schließlich bekam ich während der Weihnachtszeit einen Leiharbeitsvertrag. Auch dieser sollte zu einem befristeten und später zu einem unbefristeten Vertrag führen. Letztendlich brauchten sie nur einen „Lückenbüßer“ für die zusätzliche Arbeit, die in dieser Zeit anfiel. Mein Vertrag wurde nicht verlängert.

Finanziell war die Situation sehr schwierig. Einige Verträge wurden schlecht bezahlt und ein sehr großer Teil des Einkommens floss in meine Miete und die Kosten für mein defektes Fahrzeug. Diese Aneinanderreihung von Wochenverträgen machte es mir unmöglich, langfristige Pläne wie den Kauf eines Hauses in Betracht zu ziehen. Ich konnte in dieser Zeit kaum etwas zurücklegen.

Während eines Aushilfsjobs arbeitete ich in Tiefkühlräumen, in denen es unter 25 Grad kalt war. Der Job missfiel mir zwar nicht, aber ich hatte das Gefühl, dass ich als junger Leiharbeiter der Handlanger war. Die Versprechungen eines festen Arbeitsvertrags gaben mir jedoch jedes Mal einen Schub. Wenn man unter diesen Umständen anbietet, an einem Samstag zu arbeiten, kann man nur schwer ablehnen. Wie viele andere Leiharbeiter bin ich manchmal zur Arbeit gegangen und habe mich nicht gut gefühlt, weil ich Angst hatte, in der nächsten Woche nicht mehr angerufen zu werden. Wenn man neu anfängt, muss man vermeiden, dass man fehlt oder krank ist...

Vor einigen Monaten habe ich schließlich eine feste Anstellung in der Abteilung für physikalische Kontrolle und Dosimetrie der ULB gefunden. Diese Arbeit, die mit Sicherheit, Arbeitsschutz und radioaktiven Stoffen zu tun hat, ist sehr weit von der Mechanik entfernt, aber sie gefällt mir sehr. Jeden Tag lerne ich Neues und ich kann endlich beruhigt Zukunftspläne mit meiner Partnerin ins Auge fassen.

# Baufach: Praktische Richtlinien für Sicherheit und Gesundheit

© Jean-Luc Flémal/Belpress.com



Der Kodex soll die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz des Sektors verbessern.

## Bauarbeiter auf der ganzen Welt werden von einem neuen Praxiskodex mit konkreten Ratschlägen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz profitieren.

Die Bau- und Holzarbeiter-Internationale nahm Ende Februar an einem einwöchigen Expertentreffen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) teil, das den Auftrag hatte, das Regelwerk praktischer Richtlinien für Sicherheit und Gesundheit im Baugewerbe von 1992 zu überarbeiten.

Aufgrund der internationalen Arbeitsnormen und anderer sektorieller Praxiskodizes bietet dieser Kodex umfassende und praktische Leitlinien für die Beseitigung, Verringerung und Kontrolle aller wichtigen Gefahren und Risiken im Sektor. Dazu gehören chemische Substanzen, ergonomische und physikalische Risiken, Werkzeuge, Maschinen und Ausrüs-

tungen.

„Während der einwöchigen Verhandlungen zwischen Regierungen, Arbeitgebern und Gewerkschaften hat die Arbeitnehmergruppe Druck gegen die Infragestellung der Rechte der Arbeitnehmervertreter, des sozialen Dialogs und der Kollektivverhandlungen ausgeübt, was auf großen Widerstand der Arbeitgeber stieß“, erklärt Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSC Bau - Industrie & Energie (CSCBIE). „Die Arbeitnehmergruppe hat dafür gesorgt, dass die IAO-Grundrechte als wesentlicher Bestandteil erhalten blieben und dass explizite Schutzbestimmungen für Arbeitnehmervertreter übernommen wurden.“

Jean-Louis Teheux vom Studienstudien dienst der CSCBIE gehörte der Delegation des Europäischen Verbandes der Bau- und Holzarbeiter an. Er hebt weitere Errungenschaften der Arbeitnehmervertreter hervor, und insbesondere einen wichtigen neuen Abschnitt über gefährliche Substanzen, zu denen Asbest zählt. Er unterstreicht ebenfalls, dass Gesundheits- und Sicherheitsschutzmaßnahmen bei der Entwicklung eines gerechten Übergangs zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle berücksichtigt werden müssen. „Ich bin sehr stolz, dass der Schutz vor psychosozialen Risiken vermerkt wurde. Es ist das erste Mal, dass dieses Element in einem Text der IAO erscheint. Dieser Fortschritt wird es anderen Sektoren ermöglichen, bei künftigen Verhandlungen darauf zu verweisen. Für die Gewerkschaften setzt die Herausforderung, welche die Prävention psychosozialer Risiken darstellt, voraus, dass die Funktionsweise eines Unternehmens gründlich hinterfragt wird: die Organisation und der Inhalt der Arbeit, die Arbeitsbedingungen, die Lebens- und die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz.“

Das überarbeitete Regelwerk praktischer Richtlinien wird nach dessen Genehmigung durch den IAO-Verwaltungsrat im November in Kraft treten.

## BAUWERBE (PK 124): Ruhetage für 2022-2026

Die Ruhetage für das Baugewerbe sind für die nächsten fünf Jahre bekannt. Im Jahr 2022: vom 4. bis 7. Januar, am 14. und 15. April, 31. Oktober, 2. November und vom 27. bis 30. Dezember. Die Feiertage 1. Mai und Weihnachten, die auf einen Sonntag fallen, werden am 27. Mai und 26. Dezember durch einen Ruhetag kompensiert.

Finden Sie alle Ruhetage bis 2026 unter [www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)



© Richard Villalon/Belpress.com



## Zu wenig Arbeitskräfte im Bausektor

**Auch die Baubranche sucht händeringend nach neuen Arbeitskräften. In Belgien beschäftigt der Sektor derzeit etwa 140.000 Arbeitnehmer, muss aber jedes Jahr mindestens 18.000 neue Arbeitskräfte anlocken, um der steigenden Nachfrage gerecht werden zu können. Über das Problem des Arbeitskräftemangels im Bausektor sprachen wir mit Patrick Vandenberghe, Präsident der CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE).**

### **Patrick Vandenberghe, wie groß ist das Problem des Arbeitskräftemangels im Bausektor?**

Ungeachtet zyklischer Schwankungen leidet das Baugewerbe seit einigen Jahren unter einem Arbeitskräftemangel. Der Sektor hat große Schwierigkeiten bei der Einstellung neuer Arbeitskräfte und zugleich einen erhöhten Bedarf an neuen Fähigkeiten infolge technologischer Veränderungen und Innovationen.

Jahr für Jahr muss sich die Branche auch einer hohen Personalfluktuation stellen. Analysen zeigen, dass etwa 13 % der Bauarbeiter jedes Jahr den Sektor verlassen, insbesondere um in Rente zu gehen oder in andere Sektoren zu wechseln. Oft sind es die erfahrenen Arbeitskräfte, die das Baugewerbe verlassen.

Unser Sektor beschäftigt derzeit etwa 140.000 Arbeitnehmer, muss aber

jedes Jahr mindestens 18.000 neue Arbeitskräfte anziehen. Das Baugewerbe steht im Mittelpunkt aller Konjunkturmaßnahmen, sowohl auf regionaler als auch auf föderaler Ebene. Das Konjunkturprogramm der Föderalregierung und der Green Deal der Europäischen Kommission sehen erhebliche Investitionen in Infrastrukturprojekte vor, die in den kommenden Monaten zu einem starken Wachstum und einem erhöhten Bedarf an Arbeitskräften führen werden. Heutzutage ist der unbegrenzte Einsatz ausländischer Arbeitskräfte vorbei. Probleme im Zusammenhang mit Sprachkenntnissen, Fachwissen und Sicherheit führen allmählich zu einem Mentalitätswandel bei Unternehmern, die es zunehmend vorziehen, lokale Arbeitskräfte einzusetzen.

### **Warum sollte man sich für die Baubranche entscheiden?**

2020 wurde eine Umfrage unter 2.000 Bauarbeitern durchgeführt, um die Gründe zu ermitteln, warum sie sich für eine Arbeit in diesem Sektor entschieden haben. Als Hauptgrund erwies sich der recht abwechslungsreiche Arbeitsinhalt, aber auch die Tatsache, dass man manuell arbeiten kann, viel lernt und Arbeitsplatzstabilität hat.

Der Bausektor hat sich im Tempo der ökologischen und energetischen Energiewende weiterentwickelt und sich den technologischen Entwicklungen angepasst (Digitalisierung, Exoskelette, intelligente Brillen und 3D-Drucker, Drohnen usw.). Alle Profile werden benötigt: Arbeiter, Maurer, Dachdecker, Zimmerleute, Einschaler, Fliesenleger, Stuckateure, Kranführer, aber auch Vorarbeiter, Ingenieure, Vermesser, Bauberechner und Bauleiter. Demnächst sind es die Bereiche energetische Sanierung, der Einbau erneuerbarer Rohstoffe oder Infrastrukturarbeiten, die besonders vielversprechend sind.

Die Wahl eines Jobs im Baufach wird nicht aus Mangel an Alternativen getroffen, sondern scheint eine bewusste und positive Wahl zu sein. Manchmal kommen die Arbeiter aus anderen Branchen wie dem Gastge-

werbe, dem Metallsektor oder dem Transportwesen.

Wir stellen auch fest, dass der Bausektor immer noch häufig „traditionelle“ Rekrutierungskanäle nutzt. Die Hälfte der Stellenangebote wird über einen informellen Kreislauf, zum Beispiel über Freunde oder Familie, besetzt. Mundpropaganda bleibt daher sehr wichtig. Das bedeutet jedoch nicht, dass wir damit zufrieden sein sollten. Einige innovative Projekte werden ebenfalls gestartet. Denken Sie zum Beispiel an die „Bildr-App“, die es Arbeitssuchenden und Bauunternehmen leicht macht, miteinander in Kontakt zu treten. Sie kann als eine Art Tinder für den Bausektor betrachtet werden. Obwohl der informelle Rekrutierungskreislauf nach wie vor ein wichtiger Kanal ist, basiert er hauptsächlich auf dem persönlichen „Netzwerk“ und ist darauf angewiesen.

#### Warum kehren so viele Arbeitnehmer dem Baufach den Rücken zu?

In erster Linie gibt es viele Arbeitnehmer, die den Sektor auf natürliche Weise verlassen. So gehen jedes Jahr fast zweitausend Arbeiter in Rente, und diese Zahl wird in den kommenden Jahren weiter steigen. Leider entscheiden sich viele Arbeitnehmer auch dafür, die Branche während ihrer Laufbahn zu verlassen.

Die Entscheidung, den Bausektor zu verlassen, hat nicht unbedingt etwas mit den Löhnen oder monotoner Arbeit zu tun. Wir sehen, dass viele Arbeitnehmer, die sich einem anderen Sektor zuwenden, schließlich wieder zum Baugewerbe zurückkehren. 40 % der Arbeitnehmer haben bereits eine solche Erfahrung gemacht.

#### Wie kann die Beschäftigung gefördert werden?

Der Bausektor muss sein Image verbessern, um junge Menschen anzuziehen. Die Ausbildung ist nicht das Problem. Das Schwierigste ist, Kandidaten zu gewinnen. Constructiv, eine von den Sozialpartnern im Bausektor gegründete Organisation, spielt in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle. Constructiv wird in Kürze eine Werbekampagne starten, um das Image des Sektors zu verbessern. Ziel dieser über einen Zeitraum von 10 Jahren programmierten Kampagne ist es, möglichst viele junge Menschen für einen nachhaltigen Start ins Bauwesen zu gewinnen und zu motivieren. Diese Kampagne richtet sich einerseits an die breite Öffentlichkeit, aber auch an junge Menschen und Arbeit-

suchende, die sich mit der Attraktivität des Bausektors und seiner vielen Berufe vertraut machen müssen.

Darüber hinaus ist es wichtig, Arbeitssuchende gut zu informieren, um sie besser zur Beschäftigung in diesem Sektor zu führen und maßgeschneiderte Unterstützung vorzusehen. Wir haben einige tolle praktische Erfahrungen in diesem Bereich, zum Beispiel mit ConstroCity. Kollektive Informationsveranstaltungen, direkter Kontakt und Begleitung funktionieren wirklich. Eine enge Zusammenarbeit mit der Ausbildung und den dualen Ausbildungsmöglichkeiten kann dazu beitragen, die Integration in den Bausektor zu fördern. Die Baubranche hat sich zum Ziel gesetzt, junge Menschen für eine Bauausbildung zu gewinnen.

#### Welche Maßnahmen kann das Baufach ergreifen, um die Arbeitnehmer langfristig zu halten?

Die Förderung nachhaltiger Beschäftigung ist eines der Ziele des Bausektors. Um dieses Ziel zu erreichen, gibt es verschiedene Wege. Der „Bausprungbrettjob“ ist ein Beispiel dafür. Ein Berater wird ernannt, der den jungen Bauarbeiter in der ersten Phase seiner Eingliederung in den Arbeitsmarkt begleitet und ein spezifisches

Ausbildungsprogramm erstellt. Die Funktion des „Meister-Tutors“ existiert ebenfalls und bezieht sich nicht nur auf die neu eingestellten jungen Bauarbeiter, sondern auch auf die Organisation einer maßgeschneiderten internen Ausbildung jedes Mitarbeiters im Unternehmen.

Es ist sehr wichtig, mehr in die Berufsausbildung zu investieren. So können

Bauarbeiter berufliche Aus- und Weiterbildungen mit inhaltlicher Förderung und finanzieller Unterstützung des Sektors absolvieren. Dies sollte

es ihnen ermöglichen, sich während ihrer gesamten Berufslaufbahn weiter zu entwickeln. Diese Perspektiven sind wichtig für den Arbeitnehmer.

Darüber hinaus ist die Förderung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer im Bausektor von wesentlicher Bedeutung. Jeder Bauarbeiter, der den Sektor aus einem Grund verlässt, der mit dem Wohlbefinden oder der Sicherheit zusammenhängt, ist einer zu viel. Aus diesem Grund wird die CSCBIE weiterhin die Sicherheit fördern, attraktive Lohn- und Arbeitsbedingungen, kürzere Fahrtzeiten, machbare Arbeit und eine gute Handhabung des Laufbahnendes fordern, um die Arbeitnehmer im Bausektor zu halten.

**DIE BAUBRANCHE HAT SICH ZUM ZIEL GESETZT, JUNGE MENSCHEN FÜR EINE BAUAUSBILDUNG ZU GEWINNEN.**

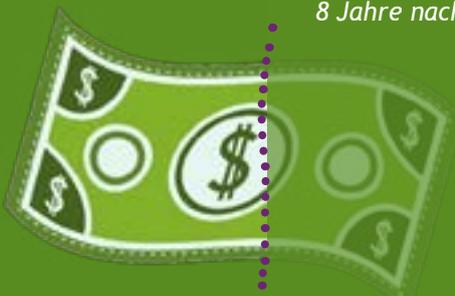


# GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNGLEICHHEITEN BEI DER ELTERNCHAFT

Eine kürzlich durchgeführte Studie hebt die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern hervor, wenn sie ein Kind haben. Diese Ungleichheiten sind noch immer beträchtlich. Die Studie zeigt, wie stark der Vaterschaftsurlaub (= Geburtsurlaub) zum Abbau dieser Ungleichheiten beitragen kann.

## Niedrigeres Einkommen der Frauen

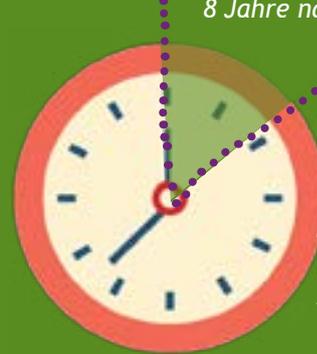
8 Jahre nach dem 1. Kind



**-43%**

## Kürzere Arbeitszeiten der Frauen

8 Jahre nach dem 1. Kind



**-16%**

## Weniger arbeitende Frauen

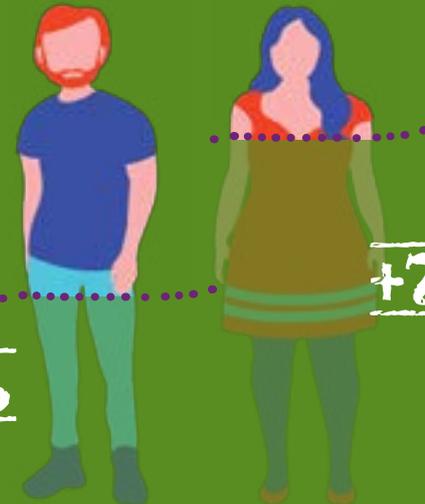
8 Jahre nach dem 1. Kind



**-43%**

## Mehr arbeitsunfähige Personen

8 Jahre nach dem 1. Kind



**+75%**

**+32%**

Für Frauen hat das Muttersein noch immer negative Folgen, während bei Vätern weder das Einkommen noch die Arbeitszeit oder die Zahl der arbeitenden Männer abnimmt.

## Anzahl Tage der Arbeitsunfähigkeit von Frauen - 12 Jahre nach dem 1. Kind



105



83

WENN DER VATER ANRECHT AUF VATERSCHAFTSURLAUB HAT (2 WOCHEN)

Das Recht auf Vaterschaftsurlaub (zwei Wochen) wirkt sich positiv auf die Arbeitsunfähigkeit von Frauen aus. Diese sinkt um 22 %, ohne dass die Arbeitsunfähigkeit der Männer zunimmt. Der Vaterschaftsurlaub trägt auch zu einer gerechteren Aufgabenverteilung in der Familie bei. Ein längerer und obligatorischer Vaterschaftsurlaub würde seine positive Auswirkung auf den Abbau der Ungleichheiten steigern.

# Nicht-kommerzieller Sektor

## KRANKENPFLEGER ODER PFLEGEHELPER WERDEN?

### „WÄHLE DIE PFLEGE!“

Neue demografische Herausforderungen, eine alternde Bevölkerung, aktuelle und wahrscheinlich auch zukünftige Pandemien bedeuten einen Anstieg der Nachfrage nach Gesundheitsversorgung, während der Mangel an Pflegekräften ein Ausmaß erreicht, das Gewerkschaften und Manager im Gesundheitssektor beunruhigt. Das Projekt „Wähle die Pflege“ versucht, eine Lösung für diesen Mangel zu finden, indem es Arbeitnehmern aus anderen Sektoren die Möglichkeit bietet, eine zweite Karriere als Pflegehelfer oder Krankenpfleger zu beginnen.

Der Mangel wird durch längere Studienzeiten, die mangelnde Attraktivität des Berufs für junge Menschen, aber vor allem durch die Unmöglichkeit für das vorhandene Personal, eine „Vollzeitstelle über die gesamte Laufbahn hinweg durchzuhalten“ (angesichts von Invalidität, Burnout, Wechsel in Teilzeit, Flucht in andere Berufe,...) verstärkt. Dieser Mangel führt zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, was wiederum zu einem Mangel an Attraktivität führt. Kurzum, es entsteht ein Teufelskreis. Er bedroht sowohl die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in diesen Sektoren als auch ihre Fähigkeit, quantitativ und qualitativ hochwertige Pflege zu leisten. Lösungen sind daher nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig erforderlich.

#### Fonds zur Ausbildung und Schaffung von Arbeitsplätzen

Die FE-BI VoG ist eine Organisation, in der mehrere föderale und Brüsseler Ausbildungs- und Beschäftigungsfonds („Sozialer Maribel“) zusammengeschlossen sind, die im nicht-kommerziellen Sektor tätig sind. Die VoG ist paritätisch besetzt und wird von einem Verwaltungsrat verwaltet, der sich aus Mitgliedern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen des Sektors zusammensetzt. Sie bringt menschliche, finanzielle und technische Ressourcen zusammen, um Arbeitsplätze zu schaffen und die Ausbildung, insbesondere von Risikogruppen, zu fördern.

Ihr Ziel ist es, einerseits die Arbeitsbelastung durch Investitionen in neue Arbeitsplätze zu verringern (über die Maribel-Zuschüsse und die Umset-

zung aller Sozialvereinbarungen) und andererseits die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Qualität der Pflege und der erbrachten Dienstleistungen über verschiedene Ausbildungsinitiativen zu unterstützen. Das Wesen dieser Organisation besteht also darin, dem nicht-kommerziellen Sektor neues Leben einzuhauchen.

#### Vollzeitausbildung bei gleichzeitiger Bezahlung

Der Intersektorale Fonds für Gesundheitsdienste (FINSS), der der Paritätischen Kommission für Gesundheitsdienste (PK330) untersteht, hat in diesem Rahmen eine Reihe von Initiativen ergriffen. Diese zielen insbesondere darauf ab, die Möglichkeit für das Personal von Gesundheitseinrichtungen zu fördern, eine Ausbildung in der Krankenpflege zu absolvieren. Seit vielen Jahren bietet die „Ausbildung 600“ dem Personal die Möglichkeit, sich in einer Vollzeitschule einzuschreiben, um dort eine Vollzeitausbildung in der Krankenpflege zu absolvieren, während sie in ihrem ursprünglichen Vertrag weiter bezahlt werden. Der FINSS finanziert eine Ersatzstelle beim Arbeitgeber des Bewerbers.

Nach den von der CNE initiierten Aktionen „#lesmardisdesblousesblanches“ (die Dienstage der Weißkittel) wurde innerhalb des Weißkittel-Fonds ein beträchtliches Budget von 40 Millionen Euro bereitgestellt, um das Projekt zu fördern und auch Personal aus anderen Sektoren in das Projekt einzubeziehen. Weitere Infos zum Projekt „Wähle die Pflege“ unter: [www.fe-bi.org](http://www.fe-bi.org).

#### Wie läuft das Projekt ab?

Nach einem erfolgreichen Auswahlverfahren können Sie einen Arbeitsvertrag bei einem Arbeitgeber im Gesundheitssektor unterschreiben. Während des Schuljahres sind Sie von der Arbeit freigestellt, damit Sie sich voll und ganz auf Ihr Studium konzentrieren können. Während der Schulferien im Sommer arbeiten Sie einige Wochen bei Ihrem neuen Arbeitgeber und nehmen auch Ihren Jahresurlaub. Nach Abschluss der Ausbildung können Sie sofort als Pflegehelfer/in oder Krankenpfleger/in arbeiten. Ihr Arbeitsvertrag läuft auch nach Abschluss der Ausbildung weiter.

Sie haben die Wahl zwischen diesen verschiedenen Ausbildungsgängen:

- die Ausbildung zum Krankenpflegehelfer (Dauer der Ausbildung: zwischen 1 Jahr und 18 Monaten);
- das „Brevet“ in Krankenpflege (Ausbildungsdauer: 3,5 Jahre);
- der Bachelor in Krankenpflege (Ausbildungsdauer: 4 Jahre).

Damit verbunden sind ein unbefristeter Vertrag und ein Lohn laut den geltenden Tarifen des Gesundheits- und Pflegesektors, d. h. für Krankenhäuser nach den IFIC-Tarifen, die aufgrund der jüngsten Abkommen angehoben wurden, d.h. von 2.282,60 Euro im ersten Jahr bis 2.513,53 Euro im vierten Jahr.

Mehr Infos zum Studiengang Gesundheits- und Pflegewissenschaften in der Deutschsprachigen Gemeinschaft finden Sie auf der entsprechenden Website des Arbeitsamtes der DG: <https://intranet.adg.be/desktopdefault.aspx/tabid-3940/7066-read-41165/>

## Digitale Themensprechtage für deutsch-belgische Grenzgänger

Der GrenzInfoPunkt Aachen-Eurode (GIP) bietet in Zusammenarbeit mit dem CSC-Grenzgängerdienst Themensprechtage speziell für deutsch-belgische Grenzgänger an. Gemeinsam mit weiteren fachkundigen Partnern auf deutscher und belgischer Seite werden Grenzgänger an diesen Themensprechtagen individuell zu den Themen Einkommensteuer und Familienleistungen beraten.

Die Sprechstage trafen in den letzten Jahren auf sehr großen Zuspruch. Hier konnten sich Grenzgänger nicht nur vom GIP und der CSC, sondern auch gleich von Mitarbeitern der Partnerorganisationen helfen lassen, etwa den Finanzämtern oder Sozialversicherungsverbänden. Die Corona-Maßnahmen machten eine Durchführung in dieser Form unmöglich. Deshalb hat das Team des GIP neue Konzepte und Formate entwickelt, so dass die Sprechstage in digitaler Form stattfinden können. Nachdem Aspekte mit den Partnern abgestimmt wurden, starten die Sprechstage in digitaler Form, jetzt als Themensprechtage, nun auch für Grenzgänger zwischen Belgien und Deutschland.

### Themensprechtage zu Familienleistungen:

**Mittwoch, 18.05.2022**

Anmeldungen bis 13.05.2022 möglich

### Themensprechtage zur Einkommensteuer:

**Mittwoch, 04.05.2022**

Anmeldungen bis 02.05.2022 möglich

**Mittwoch, 07.09.2022**

Anmeldungen bis 05.05.2022 möglich

[www.grenzinfo.eu/emra/sprechstage](http://www.grenzinfo.eu/emra/sprechstage)



© stock-adobe.com

## Mehr Rechte für Ihren Rücken

Der 28. April ist der Welttag für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Aus diesem Anlass fordert die CSC „mehr Rechte für Ihren Rücken“. Wir möchten den Schwerpunkt auf das Problem der Muskel-Skelett-Erkrankungen legen, das von Arbeitnehmern am häufigsten genannte arbeitsbedingte Gesundheitsproblem.

Rückenschmerzen, Arthrose oder ein Leistenbruch: Die Schädigung von Gelenken, Sehnen und Nerven, die der Arbeit zugeschrieben wird, ist weit verbreitet, gut dokumentiert und nimmt nicht ab. Anstatt langzeitkranke Arbeitnehmer zu attackieren, die an Erkrankungen des Bewegungsapparates leiden, sollte man lieber die krankmachenden Aspekte der Arbeit bekämpfen. In einem ersten Schritt ist es unerlässlich, das Gesetz über das Wohlbefinden zu verbessern, um diese Problematik am Arbeitsplatz wirksam und unter Einbeziehung der Arbeitnehmer zu bekämpfen. In der nächsten CSC-Info-Ausgabe gehen wir ausführlich auf die Thematik der Muskel-Skelett-Erkrankungen ein.

## Wie fülle ich meine deutsche Steuererklärung aus?

Der Deutschland-Grenzgängerdienst der CSC bietet auch in diesem Jahr **Informationsveranstaltungen** an zum Thema „Wie fülle ich meine deutsche Steuererklärung aus?“ Aus rechtlichen Gründen sind die Mitarbeiter der CSC nicht befugt, die Steuererklärungen unserer Mitglieder auszufüllen und einzureichen, deshalb wird eine diplomierte deutsche Steuerberaterin die Thematik erläutern und auf Fragen antworten.

### Diese Infoabende finden statt in der CSC Eupen.

**Montag, 23.05.2022 von 19 bis 21 Uhr**  
für aktive Grenzgänger

**Montag, 13.06.2022 von 19 bis 21 Uhr**  
für Rentner

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

+ 32 (0)87 85 99 49 oder  
[grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be](mailto:grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be)



© stock-adobe.com