



Für mehr Kaufkraft! CSC-Aktionstag in Eupen

Seite 4

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Bekämpft krankmachende Arbeit, nicht erkrankte Arbeitnehmer

Seiten 4-5

Für mehr Kaufkraft: CSC-Aktionstag in Eupen

Seite 6

Die CAB/MOC wurde 100. Ja und!?

Seiten 7-9

Dossier LGBT+: Noch immer Diskriminierung am Arbeitsplatz

Seiten 10-11

10 Gründe für die Abschaffung des Lohnnormgesetzes

Seiten 12-15

CNE-Info:

- Alles steigt, nur unsere Löhne nicht
- Bitte einmal volltanken: Mission impossible
- Arbeit und E-Commerce gefährliche Verbindungen

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



www.facebook.com/cscostbelgien

Bekämpft krankmachende Arbeit, nicht erkrankte Arbeitnehmer

© microgen / stock.adobe.com



Der CSC ist es völlig unverständlich, dass die Regierung Sanktionen gegen Langzeitkranke verhängt. Solche Maßnahmen sind nicht wirksam, verschlechtern die Situation der Kranken und blenden die Hauptursache für eine halbe Million Langzeitkranke aus, nämlich die Weigerung, eine Arbeit aufzunehmen, die Menschen krank macht.

Minister Vandenbroucke kündigte Mitte Mai an, dass er im Rahmen der Beschäftigungspolitik an seiner Absicht festhalte, Langzeitkranke entgegen der Meinung von Experten, Patientenverbänden und selbst entgegen der einstimmigen Position der Sozialpartner finanziell zu sanktionieren.

Für die CSC ist dies reinste Schikane, nicht mehr und nicht weniger. In der Tat zeigen Studien und Erfahrungen, die im Ausland durchgeführt wurden, dass Sanktionen in Bezug auf Entschädigungen für Langzeitkranke einfach nicht funktionieren (im Gegenteil), um einen Arbeitsplatz zu finden.

Tatsächlich wollen diese selbst an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Und Hindernisse wie die Sprachbarriere, administrative Probleme oder eine prekäre Situation führen in der Regel zu einem offensichtlichen Mangel an Zusammenarbeit in den begleitenden Prozessen.

Auch die Gefahr eines Einkommensverlustes kann keine angemessene Lösung sein. Sie untergräbt das notwendige Vertrauen in den Prozess

der Begleitung und drängt Menschen, die sich bereits in einer sehr prekären Situation befinden, noch tiefer ins Elend.

Die Hälfte der Haushalte mit einem langfristig kranken Mitglied hat bereits Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen, und 40 % von ihnen müssen die medizinische Versorgung verschieben. „*Ich verstehe nicht, warum ein Gesundheitsminister denkt, dass die Verhängung einer finanziellen Strafe gegen eine Gruppe, die darum kämpft, die notwendigen Medikamente zu finanzieren, eine gute Maßnahme sein kann, und dass er herablassend darauf hinweist, dass nur 2,5 % der Zulage einbehalten werden können*“, sagt Maarten Hermans, CSC-Experte für Fragen des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.

„*Die angekündigten Sanktionen werden nicht dazu beitragen, mehr Langzeitkranke wieder in Arbeit zu bringen. Auf der anderen Seite sind sie sehr effektiv, um die Debatte von den wahren Ursachen für den Anstieg der Zahl der Langzeitkranken abzulenken*“, erklärt Maarten Hermans. Die-

se Ursachen sind in erster Linie der hohe Anteil an Arbeitsplätzen, die krank machen, sowie die Alterung der Bevölkerung.

„*Vor mehr oder weniger fünf Jahren begnügten sich die Politiker noch damit, zumindest Lippenbekenntnisse zu präventiven Maßnahmen im Zusammenhang mit realisierbarer Arbeit abzugeben. Heute steht vor allem der Einzelne im Mittelpunkt der Anliegen. Die Hauptsache ist, dass der kranke Arbeiter wieder arbeiten kann - mit oder ohne Sanktionen.*“

In der gemeinsamen Stellungnahme, die sie im vergangenen Monat zur Wiedereingliederung von Langzeitkranken in den Arbeitsmarkt abgegeben haben, begnügen sich die Sozialpartner nicht einfach damit, den Sanktionsprozess zu missbilligen. Sie stellen auch fest, dass die vorgeschlagenen positiven Reformen nicht ausreichen, um die enormen Herausforderungen bei der wachsenden Zahl von Langzeitkranken zu bewältigen. Die Sozialpartner laden daher die Regierung ein, sich ihnen anzuschließen und sich stärker auf zusätzliche Präventionsmaßnahmen zu konzentrieren.

Zu den positiven Reformen, die diskutiert werden, gehört die Abschaffung der „*Entlassungsmaschine*“, die darin besteht, das Wiedereinstellungsverfahren zur Entlassung kranker Arbeitnehmer zu nutzen und zu missbrauchen. Die CSC widersetzt sich dieser Maßnahme, seitdem sie im Jahr 2016 eingeführt wurde. Wir freuen uns, dass dieser Missbrauch nach ausreichendem Druck und nachdem der Rechnungshof unserer Analyse zustimmte, verschwinden wird.

So wie sie diese „*Entlassungsmaschine*“ bekämpfte, wird sich die CSC auch den Sanktionen gegen Langzeitkranke entgegenstellen. Eine zynische Frage bleibt unbeantwortet: Wie lange wird die politische Welt diesmal an ihrer problematischen Politik festhalten, bevor sie auch auf diese Maßnahme verzichtet?

Für mehr Kaufkraft: CSC-Aktionstag in Eupen

In den letzten Wochen und Monaten sind die Gewerkschaften mehrfach auf die Straße gegangen, um gegen die explodierenden Energiepreise zu protestieren. Die Situation ist für viele Bürgerinnen und Bürger unhaltbar geworden. Ihre Kaufkraft muss unbedingt gestärkt werden. Darauf hat die CSC bei einem Aktionstag in Eupen und Lüttich erneut hingewiesen.

„Bring mich zum Marktplatz“ stand auf den Luftballons, die die CSC-Militanten am 13. Mai in Eupen verteilten. Die CSC hatte zu einem Aktionstag am Marktplatz aufgerufen. Dabei wurde das Gespräch mit den Bürgerinnen und Bürgern gesucht und über die aktuelle Situation ausgetauscht. Denn viele Menschen müssen sich zwischen Essen, Heizen und medizinischer Pflege entscheiden, das ist einfach inakzeptabel. Ar-

beitgeber und Regierung stellen sich aber taub, was die Forderungen der Gewerkschaften betrifft.

„Die Gewinnmargen der belgischen Unternehmen sind auf Rekordhoch. Trotz der Gesundheitskrise haben manche Sektoren das Geld mit der Schubkarre eingefahren, während ihre Mitarbeiter mitten in der Coronakrise und oft ohne ausreichend Schutz jeden Tag die Stel-

lung gehalten haben“, erklärt Marc Niessen, Regionalsekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien. „Die Dividenden, die Unternehmen weltweit an ihre Aktionäre abwerfen, sind ebenfalls auf Rekordhoch. Alleine von 2020 auf 2021 sind Dividenden weltweit um mehr als 16 % gestiegen. Insgesamt macht das mehr als 1.300 Milliarden Euro.“

Seit Jahren fordern die Gewerkschaften eine Abschaffung des Lohnnormgesetzes. „Wir wollen endlich wieder über unsere Löhne verhandeln dürfen, wie es jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin zusteht. Wir sagen, weg mit den Fesseln des Lohngesetzes, und her mit echten Tarifverhandlungen“, so Marc Niessen.



Demo in Lüttich

In Lüttich fand am 13. Mai die dritte Aktion innerhalb von drei Monaten für die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien (LVO) statt. „Wir sind mobilisiert, um das Lohnnormgesetz zu stoppen und unsere Kaufkraft zu stärken. Das ist eine absolute Priorität“, sagt Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC LVO. „Zum ersten Mal seit sehr langer Zeit trauen sich Arbeitnehmer und sogar Vollzeitbeschäftigte nicht mehr, ihre Post zu öffnen, aus Angst vor Rechnungen.“

Gaston Merkelbach, Präsident der CSC LVO, stellt dasselbe fest: „Erst letzte Woche sagte eine Reinigungskraft zu mir: Von meinem Unternehmen erhalte ich 40 Euro pro Monat für Fahrtkosten. Es kostet mich aber 200 Euro im Monat, um zu den Kunden zu fahren. Bei einem Nettogehalt von 1.100 Euro zahle ich also 160 Euro aus eigener Tasche hinzu. Das ist moderne Sklaverei, erbärmlich und derer unwürdig, die uns regieren!“

„Für die Bevölkerung ist es inakzeptabel, dass die Gewinne einiger Unter-



nehmen weiterhin explodieren, ohne dass die Arbeitnehmer davon profitieren. Man muss wieder Freiheit erlangen, wo es möglich ist. Man muss uns erlauben, unsere Löhne kollektiv auszuhandeln“, fügt Jean-Marc Namotte hinzu. „Danach gilt es, neue Mittel für die öffentlichen Dienstleistungen zu suchen und somit die Einkommen, die nicht genug beitragen, zur Kasse zu bitten und gegen Steuerschlupflöcher vorzugehen, mit Blick auf eine progressivere Besteuerung der Arbeit“, fährt er fort.

Für Gaston Merkelbach ist es notwendig, dass „der Reichtum dieses Landes künftig nach einem neuen Modell

verteilt wird. Lassen wir die Logik der Schecks wie Konsumschecks, Ökoschecks oder auch den sogenannten Cafeteria-Plan hinter uns. Gehen wir gegen Steuerschlupflöcher vor und geben wir dem öffentlichen Dienst neue Mittel. Fordern wir, dass die Unternehmen dort, wo Gewinne oder Dividenden erwirtschaftet wurden, verpflichtet werden, die Löhne und Gehälter in gleichem Maße zu erhöhen.“

Nach dem Aktionstag steht eines fest: Die Mobilisierung lässt nicht nach und viele werden am 20. Juni in Brüssel dabei sein.

Nationalkundgebung in Brüssel Es ist Zeit zu handeln!

Wohnung, Heizung, Lebensmittel, Sprit,... Die Preise explodieren und machen das Leben immer teurer. Das Problem ist, dass die Einkommen nicht in gleichem Maße steigen, da Lohnnormgesetz stark eingeschränkt sind. Selbst in Unternehmen, die große Gewinne einfahren, hindert uns das Gesetz daran, mehr zu verhandeln.

Die Lebenshaltungskosten sind zu einem Problem geworden. Die Löhne sind zu niedrig, um allen Haushalten einen vollen Einkaufswagen zu ermöglichen. CSC, FGTB und CGSLB fordern die Politiker auf, sich der Situation bewusst zu werden und das Lohnnormgesetz zu ändern. 87.390 Personen haben unsere Petition unterzeichnet. Das Parlament ist nun gezwungen, eine Debatte über das Lohnnormgesetz zu führen. Wir müssen den Druck aufrecht erhalten, darum organisieren wir am 20. Juni eine Nationalkundgebung in Brüssel.

Für mehr Lohn, weil ALLES so TEUER ist!



Zeit für AKTIONEN!

Großdemo am 20. Juni

Die CAB/MOC wurde 100. Ja und!?

Die Christliche Arbeiterbewegung (CAB/MOC) feierte im April ihr 100-jähriges Bestehen anlässlich der 100. Ausgabe der „Sozialen Wochen Wallonie-Brüssel“. Doch was ist die CAB und was macht sie?

Die CAB wird manchmal als eine Art Ozeandampfer in der Welt der belgischen sozialen Organisationen bezeichnet. Ihre breite Basis - die CAB umfasst eine Gewerkschaft, eine Krankenkasse, eine Bürgerbewegung, eine Frauen- und eine Jugendbewegung - verleiht ihr eine unbestreitbare und unumgängliche Handlungsstärke. Aufgrund ihrer besonderen Struktur an der Schnittstelle von fünf Organisationen, die aus der christlichen Säule hervorgegangen sind, ist die CAB eine Art Ufo in der belgischen Vereinslandschaft. Ein Ufo, das die Zeit, die Epochen und die Herausforderungen überdauert und dabei seinen Kurs auf eine gerechte, nachhaltige und gleichberechtigte Welt beibehält. Hundert Jahre lang dauert ihr Kampf für dieses Ziel an! Dieser Jahrestag bietet die Gelegenheit, die Errungenschaften zu feiern, für die die CAB gekämpft hat: das allgemeine Wahlrecht, das Arbeitsrecht, eine umfassende soziale Absicherung, die Schulpflicht, die Vereinigungsfreiheit, aber auch die Durchsetzung kultureller Rechte wie das Dekret über lebenslanges Lernen. Diese Kämpfe zeigen, dass der soziale Fortschritt für die CAB untrennbar mit dem kulturellen Fortschritt verbunden ist und dass die Einbeziehung aller Bevölkerungsgruppen und die Solidarität im Mittelpunkt des von ihr verteidigten Gesellschaftsmodells stehen müssen.

Hinterfragen

Aber die Sozialdemokratie, zu deren historischen Akteuren die CAB gehört, ist nach vierzig Jahren neoliberaler Politik und einer demokratischen Krise, in der sie an Legitimität verloren hat, geschwächt. Für die einen ist die Sozialdemokratie am Ende ihres Programms angelangt

und hat es (noch) nicht geschafft, ein neues zu gestalten. Für andere ist sie gewissermaßen von den ungleichen Grundlagen ihres Vorhabens und den Grenzen ihrer Kompromisse eingeholt worden: Zwar hat die Sozialdemokratie das Los der Arbeitnehmer und der Personen in sehr prekärer Lage deutlich verbessert, doch die erkämpften Rechte galten und gelten teilweise nur für einen Teil der Bevölkerung und stützen sich auf eine produktivistische Logik, die die Ressourcen der südlichen Länder ausbeutet. Es ist an der Zeit, sich die Mittel für eine gemeinsame Wiederaneignung und eine Debatte um die Sozialdemokratie zu verschaffen. In diesem Rahmen war ein Teil der Sozialen Woche dieser Fragestellung gewidmet, insbesondere im Hinblick auf ein Überdenken ihrer Zukunft.

**DIE EINBEZIEHUNG ALLER
SOZIALEN SCHICHTEN UND
DIE SOLIDARITÄT MÜSSEN
IM MITTELPUNKT DES
SOZIALMODELLS STEHEN.**

Sich neu erfinden

Die CAB/MOC ist im französisch- und deutschsprachigen Teil Belgiens vertreten und aktiv. Zurzeit betreffen ihre Aktionen mehr als eine Million Menschen. Die CAB bietet auch zahlreiche Dienstleistungen für die breite Öffentlichkeit an: einen Informations- und Volksbildungsdienst (Ciep), ein Netzwerk zur beruflichen, sozialen und staatsbürgerlichen Emanzipation von arbeitsmarktfernen Gruppen (AID), ein Kompetenzzentrum für Sozial- und Solidarwirtschaft (Syneco) und eine NGO, die sich für soziale Gerechtigkeit und Gleichheit in den Ländern des Südens einsetzt (WSM). Die CAB/MOC und ihre Mitgliedsorganisationen schlagen nun gemeinsam ein neues Kapitel in ihrer Geschichte auf. Sie hoffen, dass in diesem neuen Kapitel mindestens genauso viele neue Rechte errungen werden wie in den vergangenen 100 Jahren.





© www.vige.co / stock.adobe.com

LGBT+: Noch immer Diskriminierung am Arbeitsplatz



Homophobie und Transphobie stellen eine Verletzung der Rechte und der Würde von Arbeitnehmern dar. Trotz der Schutzgesetze sind LGBT+ am Arbeitsplatz immer noch von Diskriminierung betroffen. Fokus auf die Situation von Transgender-Personen.

In einer Demokratie sollte jeder Mensch die Freiheit haben, seine sexuelle Orientierung unbeschwert zu leben. Dennoch müssen viele LGBT+ (lesbische, schwule, bisexuelle, trans-, queere, intersexuelle und asexuelle Menschen) ihre sexuelle Präferenz oder Geschlechtsidentität immer noch verbergen, weil sie negative Reaktionen von Familie und Freunden oder mögliche nachteilige Folgen am Arbeitsplatz fürchten.

In Bezug auf Transgender-Personen zeigt beispielsweise eine Studie von 2018¹, dass die Diskriminierung im Alltag nach wie vor groß ist. Zwar gaben über 70 % der Befragten an, immer oder fast immer gemäß ihrer Geschlechtsidentität zu leben, doch die Hälfte der Befragten nannte die Arbeit als eines der größten Hindernisse. Max Nisol, Gründungsmitglied der Vereinigung *Genres Pluriels*, erklärt: „Es gibt sehr große Diskriminierungen bei der Einstellung von Arbeitskräften. Zahlreiche Situationen sind

darauf zurückzuführen, dass viele Arbeitgeber nicht gut informiert sind. Aus diesem Grund zögern sie, Transgender-Personen einzustellen, insbesondere Personen, die sich verweiblichen. Dies führt zu einer doppelten Diskriminierung: Trans zu sein und als Frau betrachtet zu werden, mit den damit verbundenen sexistischen Diskriminierungen. Diese Arbeitgeber lehnen die Einstellung ab oder behaupten, sie hätten jemand anderen gefunden.“*

Die Auswirkungen von Misgendering

Die Diskriminierung von LGBT+ macht jedoch nicht an den Türen von Büros und Betrieben halt. „Homophobie am Arbeitsplatz wird nicht ernst genug genommen“, stellte Patrick Charlier, Direktor der Unia, angesichts der Rekordzahl von Dossiers fest, die 2019 in seiner interföderalen Einrichtung angelegt wurden. Beleidigungen oder schlüpfrige „Witze“, Verweige-

rung von Beförderungen und von Rechten, Ausschluss aus geselligen Kreisen und/oder Autoritäts- und Machtstrukturen, Verweigerung der angemessenen Einrichtung von Duschen und Umkleieräumen, Entlassungen... Misgendering, d. h. die Nichtbeachtung des Geschlechts einer Person durch die Verwendung des „Er“, obwohl die Person eine „Sie“ sein möchte oder umgekehrt, ist eine der Formen der Diskriminierung, die Trans*-Personen betrifft. „Misgendering ist eine Diskriminierung, die laut Arbeitsrecht zu verurteilen ist“, erklärt Max Nisol. „Wenn der Arbeitgeber die Geschlechtsidentität einer Person nicht respektiert, hat dies Auswirkungen auf ihr alltägliches Leben und erhöht das Risiko von Belästigung und Outing“. Die Weigerung, z. B. den Vornamen zu ändern, ohne das Geschlecht auf der Gehaltsabrechnung zu ändern, ist eine weitere Form der Diskriminierung, mit der Trans*-Personen manchmal konfrontiert sind.



Viele LGBT+ Personen werden am Arbeitsplatz diskriminiert.

Solidarität unter den Arbeitern

Manchmal sind die Arbeitskollegen Teil des Problems. Aber sie können auch Teil der Lösung sein, wenn ein Kollege aufgrund von Diskriminierung durch den Arbeitgeber in Schwierigkeiten gerät. „Ich habe schon Arbeitskollegen empfangen, die zu einem Gespräch unter vier Augen kamen, um zu erfahren, wie sie einen Trans*-Kollegen, der Schwierigkeiten am Arbeitsplatz hat, am besten begleiten können. Im Gegensatz zu dem transphoben Etikett, das der Welt der Arbeiter manchmal anhaftet, habe ich dort meine schönsten Erfahrungen gemacht...“, schließt Max Nisol.

Grenzen äußern

„Belästigung beginnt, sobald sich eine Person aufgrund von Äußerungen oder Bemerkungen schlecht fühlt“, erklärt Malika Borbouse, nationale Koordinatorin für den Dienst Diversität der CSC. „Wenn die Personen trotz Aufforderung nicht aufhören und die Grenzen nicht respektieren, handelt es sich eindeutig um Belästigung. Aber nicht jeder traut sich, seine Grenzen zu äußern... Personen, die diese Art von Demütigung erfahren, zögern, über das Erlebte auszusagen.“

Das belgische Arbeitsrecht ist eines der schützendsten für LGBT+ Personen. Laut dem Gründungsmitglied von *Genres Pluriels* ermöglicht es glücklicherweise, „sich bezüglich transphober Diskriminierung darauf zu stützen. Es gibt einen äußerst präzisen Rahmen und eine Struktur.“

Gewerkschaftsdelegationen ausrüsten

Wenn eine Person aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Orientierung diskriminiert oder belästigt wird, sollte sie dies zunächst auf Betriebsebene der Vertrauensperson oder dem Berater für psychosoziale Prävention melden. Gewerkschaftsvertreter haben ebenfalls eine zuhörende und unterstützende Rolle zu spielen, auch wenn Tabus oder Unkenntnis des Themas ihnen die Aufgabe erschweren, die Rechte von LGBT+ Arbeitnehmern im Betrieb durchzusetzen. „Sie müssen das Rüst-

zeug haben, um gegen Klischees und Diskriminierung zu kämpfen, um Homophobie, Transphobie, Feindseligkeit und Ablehnung zu bekämpfen“, erklärt Malika. „Die CSC verteidigt ALLE Arbeitnehmer.“

Erfahrungsberichte von Opfern von Homophobie (Auszüge)

Antoine: „Ich habe einen starken Charakter, das hat mich geschützt. Ich reagiere sofort, wenn man mich beleidigt. In der Schule gab es Konflikte. Aber das betrifft alle Minderheiten, Menschen, die korpulenter sind, eine andere Herkunft haben... Bei meinen ersten Studentenjobs in der Metzgerei habe ich im selben Betrieb wie mein Vater gearbeitet. Was mich mehr störte, waren homophobe Bemerkungen, weil sie dich mit deiner eigenen Sexualität konfrontieren. Ich machte mir mehr Sorgen um meinen Papa, der im selben Betrieb arbeitete. Auch wenn die Familie uns akzeptiert, wir wollen nicht, dass man mit dem Finger auf sie zeigt.“



1 „Être une personne transgenre en Belgique, dix ans après“ (belgium.be)

2 Outing ist die Offenlegung der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität einer Person ohne deren Zustimmung oder gegen deren Willen.

Nicolas (Vorname geändert) arbeitet in der Automobilbranche. In 2019 begegnet er mit seinem Ehemann einem Kollegen in einem Geschäft. Die gesamte Belegschaft erfährt schnell von seiner sexuellen Orientierung. Er wird beleidigt und mit einem Pädophilen gleichgestellt. Ein Teil seiner Vorgesetzten fordert Auszubildende und Praktikanten auf, nicht mit ihm zusammenzuarbeiten. „Ich habe Antidepressiva genommen. Aber nur wenn ich Sport mache, kann ich all das vergessen.“ Der psychosoziale Dienst des Sozialsekretariats des Arbeitgebers wies nach, dass Nicolas ein Diskriminierungsopfer ist. Aber am Ende dieses Verfahrens erhielt der dafür Verantwortliche lediglich eine Verwarnung ...

**Mehr Infos?**

Dienst Diversität der FEC-CSC: www.csc-diversite.be – 02 246 32 16 – diversite@acv-csc.be

Plattform LGBT@work: Die LGBT-Plattform setzt sich aktiv für die Rechte von LGBT+ Personen im Bereich der Beschäftigung ein – www.lgbt-at-work.be

„Wir brauchen unbedingt Erfahrungsberichte über gute Praktiken“

Max ist Gründungsmitglied der Vereinigung *Genres Pluriels*, die versucht, die Diskriminierung von Transgender-, genderfluiden, intersexuellen und anderen Personen am Arbeitsplatz sichtbar zu machen und zu bekämpfen. Ein Interview mit diesem 48-jährigen Psychologen und Ausbilder, der diese Art von Diskriminierung selbst erlebt hat.

Welche Dienste bietet der gemeinnützige Verein *Genres Pluriels* an?

Genres Pluriels besteht aus sechs fest angestellten Personen, die Transgender- und intersexuelle Personen informieren, sichtbar machen und unterstützen. Wir organisieren berufliche Schulungen, unter anderem zu rechtlichen Fragen, Beschäftigung, Menschenrechten, sexueller Gesundheit usw. Wir bieten auch individuelle Betreuung für Trans*-Personen und ihr Umfeld im weitesten Sinne (Eltern, Freunde, Kollegen usw.) an.

Erhalten Sie viele Beschwerden von Personen, die unter ihrer Transidentität am Arbeitsplatz leiden?

Wir erhalten etwa zehn Anfragen pro Jahr. Aber das ist nur die Spitze des Eisbergs, denn wie bei anderen Formen der Diskriminierung gibt es auch hier eine Dunkelziffer: das sind alle Diskriminierungen, die nicht Gegenstand einer Beschwerde sind, weil die Betroffenen sich nicht trauen oder nicht wissen, dass sie eine Beschwerde einreichen können. Sie müssen sich bewusst sein, dass ihre Situation eine Diskriminierung darstellt, und



© Shutterstock

Nach zwei Jahren Pandemie feierte die Belgian Pride am 21. Mai in Brüssel ihr Comeback.

dürfen nicht verharmlosen, was sie erleben. Wenn Personen im Zusammenhang mit einer Diskriminierung oder einem Coming-out den beruflichen Aspekt ansprechen, verweisen wir sie systematisch an die Gewerkschaften.

Wie gut sind die Gewerkschaftsdelegationen über die Besonderheiten dieser Diskriminierungen informiert?

Viele Situationen sind darauf zurückzuführen, dass nur wenige Arbeitgeber gut informiert sind. Es bedarf der Vermittlung, um den Informationsstand der Arbeitgeber zu ermitteln, und hier ist eine Partnerschaft mit einer Gewerkschaft wichtig. Aber es muss auch an der Ausbildung der Gewerkschaftsdelegationen gearbeitet werden: Manchmal kommt es zu transphober Diskriminierung durch Gewerkschaftsvertreter, weil sie nicht Bescheid wissen oder sich der - möglichen - Diskriminierung nicht bewusst sind.

Werden die Entscheidungen von Trans*-Personen im Arbeitsumfeld generell respektiert?

Sowohl auf Gewerkschafts- als auch auf Arbeitgeberebene muss man verstehen, wie man dafür sorgen kann, dass es gut läuft. Denn damit es klappt, muss etwas getan werden. Bei Untätigkeit kommt es oft zu Problemen. Wir brauchen Beispiele für gute Praktiken.

Verbessert sich die Situation mit der Zeit?

Ja, das tut sie: Die Situation war katastrophal, aber wir machen langsam Fortschritte. Ein wichtiger Meilenstein ist erreicht, wenn die Menschen Transgender-Personen mit der richtigen Terminologie, den richtigen Ausdrücken und dem richtigen Vornamen ansprechen... Es sind noch viele weitere Schritte erforderlich, bis es kein Misgendering mehr gibt oder bis in Unternehmen die angemessene Einrichtung von Duschen und Umkleieräumen nicht mehr abgelehnt wird.

10 Gründe für die Abschaffung des Lohnnormgesetzes

In dieser Artikelserie befassen wir uns mit dem Gesetz über die Lohnnorm, das 1996 verabschiedet und 2017 von der MR und der N-VA zusätzlich verschärft wurde und für dessen Abschaffung wir mit klaren Argumenten und Erläuterungen kämpfen. Denn dieses Gesetz zwingt die Lohnverhandlungen ungerechtfertigterweise in ein Korsett. Es geht zudem von falschen Voraussetzungen aus und führt so zu falschen Berechnungen, was die Konkurrenzfähigkeit unserer belgischen Unternehmen gegenüber unseren Nachbarländern betrifft.

Bewusst wird dabei weder der höheren Produktivität belgischer Arbeitnehmer Rechnung getragen, noch den verschiedenen teuren Geschenken an die Arbeitgeber. Man denke hier nur an die Senkungen der Arbeitgeberbeiträge, insbesondere die Taxshift und die Lohnsubventionen, worin Belgien ein wahrer Meister ist. Würde man nämlich alle Lohnsubventionen und Senkungen der Arbeitgeberbeiträge berücksichtigen, so ist z. B.

der „Lohnkostennachteil“ 2019 in Wirklichkeit ein Vorteil von 4 % und das bedeutet konkret, dass die Stundenlöhne der Belgier seit 1996 langsamer gestiegen sind als die der Nachbarländer. Aber genau das Gegenteil will man uns weismachen. In der letzten Ausgabe haben wir die Gründe 1 und 2 vorgestellt, weshalb das Lohngesetz abgeschafft werden muss.



Grund 3: Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes ermöglicht die kollektive Arbeitszeitverkürzung

Die kollektive Arbeitszeitverkürzung (AZV) gehört zu den Kernforderungen der CNE. In unserer Idealvorstellung reduziert sie die Arbeitszeit auf 32 Stunden in vier Tagen, ohne Lohnverlust, ohne Erhöhung des Arbeitstempos und mit ausgleichenden Einstellungen.

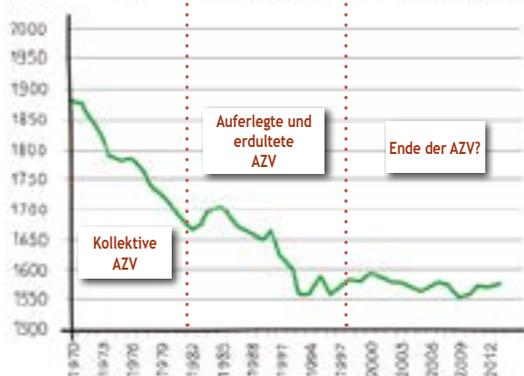
Eine solche Arbeitszeitverkürzung hat zur Folge, dass der Stundenlohn der Arbeitnehmer steigt. Diese Erhöhung unserer Löhne wird derzeit durch das Lohnnormgesetz verboten. Hier ein Beispiel: Wenn wir die Arbeitszeit nur um eine Stunde verkürzen und von durchschnittlich 38 auf 37

Stunden reduzieren wollten, wäre eine Lohnspanne von 2,6 % erforderlich, was über die für 2021-2022 gewährten 0,4 % liegt.

Die Geschichte der kollektiven Arbeitszeitverkürzung zeigt, dass es bis Ende der 1970er Jahre eine große Bewegung gab. In den letzten 30 Jahren ist die gesetzliche Arbeitszeit nicht mehr gesunken. Genauer gesagt, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden nimmt zwar weiterhin ab, aber hauptsächlich aufgrund der explosionsartigen Zunahme der Teilzeitarbeit, die weitgehend und hauptsächlich Frauen betrifft. Heute arbeitet ein großer Teil der Belgier viel und gibt an, dass es ihnen an Lebenszeit außerhalb der Arbeit mangelt. Auf ihre legitime Forderung, weniger zu arbeiten, haben die aufeinanderfolgenden Regierungen mit einem Abbau von Rechten geantwortet. So kommt es, dass das Arbeitsrecht heute eher mit Flexibilität und mehr Arbeitsstunden verknüpft wird als mit Zeitkredit, thematischem Urlaub oder vorgezogenem Laufbahnende.

Neben diesen ausgebrannten Arbeitnehmern gibt es andere, die zu wenig oder gar nicht arbeiten. Nicht, weil sie sich dafür entscheiden, sondern weil die derzeitige Politik es den Arbeitgebern ermöglicht, Teilzeitarbeit zu erzwingen und einen Teil von uns regelrecht arbeitslos zu machen. Seit Ende der 1970er Jahre haben die aufeinanderfolgenden Regierungen die Bewegung der Arbeitszeitverkürzung ausgebremst, was zu einer Explosion der Arbeitslosigkeit und der Teilzeitarbeit geführt hat.

Durchschnittliche jährliche Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer





Die Geschichte hat uns gezeigt, dass die Arbeitszeitverkürzung das beste Rezept für Vollbeschäftigung ist. Diese Feststellung spricht also eindeutig für eine weitere kollektive Arbeitszeitverkürzung. Einerseits würde die Arbeitszeitverkürzung eine Erhöhung der Arbeitszeit derjenigen ermöglichen, die nur teilweise oder gar nicht arbeiten können. Andererseits würde sie diejenigen entlasten, die am meisten arbeiten und denen die Möglichkeit genommen wird, wieder mehr Lebenszeit außerhalb der Arbeit zu finden.

Die Arbeitszeitverkürzung hat viele Vorzüge, deren positive Auswirkungen weit über das Arbeitsleben hinausgehen. Sie würde es ermöglichen, ein ausgeglicheneres Leben zu führen, mehr Zeit zu haben, um sich um sich selbst und sein Umfeld zu kümmern. Um wieder auf den Zug der kollektiven Arbeitszeitverkürzung aufspringen zu können, muss daher zunächst das Lohnnormgesetz abgeschafft werden, das eine kollektive Arbeitszeitverkürzung verhindert.

Grund 4: Die Abschaffung des Lohnnormgesetzes bedeutet eine Refinanzierung der sozialen Sicherheit

Das folgende Schema erklärt die Finanzierung der sozialen Sicherheit. Diese wird zum größten Teil (zu 65 %) durch unsere Sozialversicherungsbeiträge und zu einem geringeren Teil aus der Staatskasse (und damit durch Steuern) finanziert.

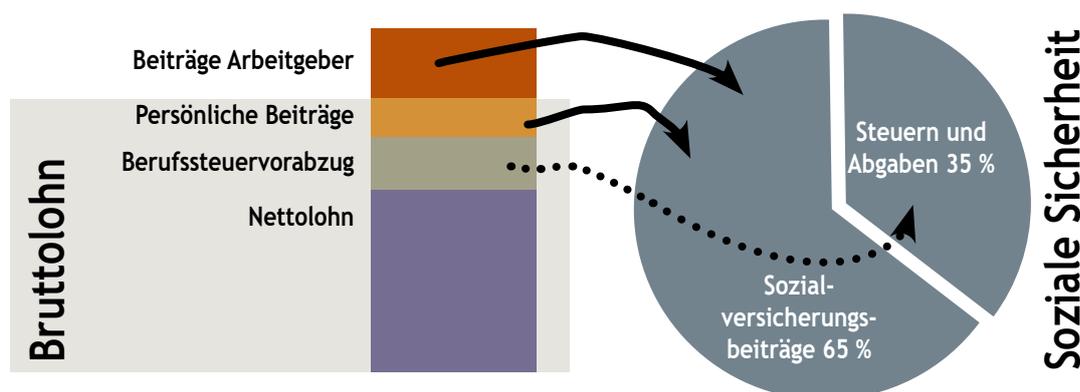
Seit 1944 sind alle Unternehmen verpflichtet, zum direkten („steuerpflichtigen“) Lohn einen proportionalen indirekten Lohn hinzuzufügen. Der steuerpflichtige Lohn umfasst unseren Nettolohn und unsere Steuern (Berufssteuervorabzug). Der indirekte Lohn umfasst die Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und persönliche Beiträge). Seit den 1970er Jahren macht der indirekte Lohn etwa ein Drittel des Gesamtlohns aus. Mit der „Taxshift“ der vorherigen Regierung wurde dieser Anteil weiter auf 25 % gesenkt, was bedeutet, dass ein Unternehmen für 1.000 Euro direkten Lohn nun nur noch 250 Euro statt der 333 Euro sozialisierten Lohn (Sozialbeiträge), die es vor der Taxshift hinzufügte, hinzurechnen muss.

Dieses System ist gleichzeitig eine Versicherung, ein Solidaritätsmechanismus und ein Türöffner für die Emanzipation der Arbeitnehmer. Der beste Weg, Armut zu bekämpfen, besteht nicht darin, immer mehr punktuelle Maßnahmen zu ergreifen, sondern den Wohlstand im Vorfeld richtig zu verteilen: Das beste Mittel, das dafür je gefunden wurde, ist nach wie vor die soziale Sicherheit.

Die Finanzierung der sozialen Sicherheit steht unter Druck, zum einen wegen der Politik zur Senkung der Sozialversicherungsbeiträge wie die Taxshift, zum anderen wegen des Lohnnormgesetzes. Denn da dieses Gesetz Lohnerhöhungen unterbindet, blockiert es gleichzeitig die Erhöhung der indirekten Löhne, also der Sozialversicherungsbeiträge. Der Schlüssel zur Refinanzierung der sozialen Sicherheit und insbesondere der Renten ist die Erhöhung der Löhne. Und damit die Abschaffung dieses Lohnnormgesetzes.

Fortsetzung folgt

Der Großteil des Sozialschutzes wird durch unsere Löhne finanziert.



ALLES STEIGT, NUR UNSERE LÖHNE NICHT

Im Februar 2022 Jahres gab es einen alarmierenden Artikel in der Tageszeitung L'Echo: „Noch nie haben die belgischen Unternehmen so hohe Gewinnspannen erzielt.“ Wir gehen in Zahlen auf diese Information ein oder was die Arbeitgeber mit dem geschaffenen Reichtum machen. „Überraschung“: sie tun vieles, außer unsere Löhne erhöhen.

Die Gewinnspanne, d. h. der Anteil des in den Unternehmen geschaffenen Reichtums, der an das Kapital geht, steigt immer weiter.

Folge dieses Anstiegs der Gewinnspanne ist logischerweise **ein Rückgang des Anteils des Reichtums, der an die Arbeitnehmer geht** (unsere Löhne und Sozialbeiträge), der so genannte Lohnanteil.



Die Subventionen, die jedes Jahr an die Unternehmen gezahlt werden, sind ebenfalls enorm gestiegen.



Dieser Anstieg des Kapitalanteils und der Subventionen dient nicht dazu, mehr in das Unternehmen zu investieren.



Die Subventionen und der Teil des Reichtums, der nicht an die Arbeitnehmer geht, werden also nicht dazu verwendet, um in das Unternehmen zu investieren oder Arbeitsplätze zu schaffen, sondern um die Aktionäre zu entlohnen. Es ist Geld da, um unsere Löhne zu erhöhen! Es gibt nur eine Lösung: das Lohnnormgesetz muss weg!

Quelle: Daten der Belgischen Nationalbank für nichtfinanzielle Unternehmen.

BITTE EINMAL VOLLTANKEN MISSION IMPOSSIBLE

Die steigenden Spritpreise sind für den Sektor der häuslichen Hilfe nicht länger hinnehmbar und haben schwerwiegende Auswirkungen auf die wesentlichen Aufgaben, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfüllt werden. Es ist Eile geboten. Das unterstrichen VertreterInnen der CNE und der Familienhilfe, indem sie DG-Gesundheitsminister Antoniadis leere Kanister zum Vollarbeiten überreichten.

Die Aufgabe für die ArbeitnehmerInnen der häuslichen Hilfe besteht darin, täglich ihre soziale Arbeit mit ihrem Privatwagen, von Haus zu Haus, zu verrichten, um die Personen, die ihre Selbstständigkeit verlieren, und auch deren Familien zu begleiten. Es gehört auch dazu, Praktikanten eng zu begleiten, Einkäufe für Nutznießer zu erledigen, an Versammlungen teilzunehmen, usw., usw., usw., usw...

„Die ArbeitnehmerInnen der häuslichen Hilfe tanken ihre Autos, weil sie zur Arbeit fahren, aber auch, um eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe zu erfüllen“, erklärt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt. „Steigende Treibstoffpreise verringern die Kaufkraft des Personals: Das Dilemma besteht für die ArbeitnehmerInnen darin, entweder den Tank zu füllen, um die Leistungen zu garantieren, oder den persönlichen Verpflichtungen nachzukommen.“

Nach Angaben der Gewerkschafterin gibt es viele Berichte von ArbeitnehmerInnen, die die Dringlichkeit veranschaulichen: „Meinen Kühlschrank füllen oder Nutznießer besuchen, für die wir die einzigen Ansprechpartner sind?“ oder „Die Ferienaktivität der Kinder bezahlen oder mit der alten Dame, die ich betreue, die Einkäufe erledigen?“ Das sind nicht nur einzelne Härtefälle. Bei vielen ist es am Ende des Monats knapp.

„Wir wollen nicht gezwungen werden, diese Entscheidungen zu treffen, das ist unhaltbar“, so Vera Hilt. Der Ausgleich der von Arbeitnehmern getragenen Mobilitätskosten ist auf den Betrag beschränkt, der im Rahmen eines jährlichen Rundschreibens (das Letzte von Juni 2021) festgelegt wird. Die Kilometerpauschale wurde für den Zeitraum vom 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 2022 auf 0,3707 Euro festgesetzt. Die nächste Anpassung erfolgt erst im Juli 2022. „Das ist zu spät“, so Vera Hilt.

Deshalb überbrachten Vertreterinnen der CNE und der Familienhilfe DG-Gesundheitsminister Antoniadis leere Kanister zum Vollarbeiten (Foto). „Minister Antoniadis hat sich unsere Forderungen angehört und unterstützt sie auch voll und ganz. Effektiv ist die Deutschsprachige Gemeinschaft nicht am direkten Hebel, aber seinerseits kann er auf föderaler Ebene unsere Forderungen weiterleiten. Minister Antoniadis wird dementsprechend ein Schreiben an Finanzminister Van Peteghem richten, um diese Forderungen auch zu stellen“, sagt Vera Hilt.

Die Kraftstoffpreise steigen täglich weiter an. Dies wirkt sich auf alle Bevölkerungsgruppen aus, insbesondere auf die am stärksten benachteiligten Gruppen, für die die Beschäftigten des nicht-kommerziellen Sektors, insbesondere der häuslichen Hilfe, tagtäglich Hilfe, soziale Begleitung

und Unterstützung leisten.

Hunderttausende von Haushalten sind derzeit nicht in der Lage, ihre ständig steigenden Energierechnungen zu bezahlen. Unter ihnen sind auch die Mitarbeiter des nicht-kommerziellen Sektors.

„Eine Krise jagt die andere. Corona hat unser Berufsleben tief geprägt. Die Überschwemmungen und die Wirtschaftskrise, die auf die Pandemie folgten, bekräftigen die Notwendigkeit, der Bevölkerung die notwendige Begleitung und Unterstützung zu gewährleisten. Dies setzt voraus, dass die Mobilitätsfähigkeit des Personals im Rahmen der Arbeit aufrechterhalten wird“, fasst die Gewerkschafterin zusammen.

Die von der Föderalregierung am ersten April angekündigte Maßnahme (30 Mio. Euro, also durchschnittlich 20 Euro pro Arbeitnehmer im Land) war zwar kein Aprilscherz, aber keinesfalls eine Antwort, die der Herausforderung gerecht wird.

Die CNE fordert, dass auf allen politischen Ebenen alle Maßnahmen ergriffen werden, damit die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Kernaufgaben weiterführen können:

- >> Eine sofortige Erhöhung des Höchstbetrags für Dienstreisekosten anstatt bis zum 1. Juli zu warten;
- >> Eine Reform des Berechnungssystems, bei der die Treibstoffpreise besser berücksichtigt werden;
- >> Die Einrichtung eines Systems, das einen Vorschuss auf die Kosten ermöglicht, sprich die Arbeitnehmer müssten nicht mehr in Vorkasse gehen;
- >> Eine Berücksichtigung der Besonderheit von Arbeitnehmern, deren Leistungen ganz oder teilweise darin bestehen, dass sie mit ihrem Privatfahrzeug zum Wohnort der Nutznießer fahren.



ARBEIT UND E-COMMERCE

GEFÄHRLICHE VERBINDUNGEN

Der Arbeitgeberverband des kommerziellen Sektors, Comeos, hat eine markante Zahl herausgebracht: Belgien soll aufgrund der Unterentwicklung des E-Commerce bereits 20.000 Arbeitsplätze an die Nachbarländer verloren haben. Laut Comeos sei die Unterentwicklung des Sektors vor allem auf die mangelnde Flexibilität der Arbeit zurückzuführen. Der Sektor müsse dereguliert werden. Diesen Weg hat die Regierung eingeschlagen, indem sie zwei neue Maßnahmen zur Flexibilisierung der Nachtarbeit beschloss.

Diese Agenda ist unzumutbar. Sie läuft darauf hinaus, die Arbeitsbedingungen und die Löhne zu verschlechtern und den Arbeitgebern zu erlauben, Nachtarbeit ohne soziale Konzertierung durchzusetzen. Diese Maßnahmen werden auch nicht zur Weiterentwicklung des Sektors führen. Der Rückstand des belgischen E-Commerce ist nämlich nicht so sehr auf die Arbeitsvorschriften zurückzuführen, sondern vielmehr auf einen Mangel an unternehmerischer Dynamik. Außerdem wird eine solche Entwicklung des E-Commerce nur wenig Arbeitsplätze schaffen, die zudem von schlechter Qualität sein werden und nicht dazu beitragen, die belgische (oder wallonische) Arbeitslosenquote zu senken. Unserer Meinung nach muss ein anderer Weg eingeschlagen werden.

Die Ursachen für Belgiens Rückstand im E-Commerce

Belgien hinkt im E-Commerce hinterher: 2020 wurden mehr als 50 % der Online-Einkäufe der Belgier auf einer ausländischen Plattform getätigt gegenüber nur 22 % in den Niederlanden, 15 % in Deutschland und 14 % in Frankreich. Die Arbeitsvorschriften haben nur einen geringen Anteil an diesem Rückstand.

Zunächst einmal arbeiten mehrere E-Commerce-Unternehmen in Belgien erfolgreich. Dies ist der Fall bei Vanden Borre oder Coolblue. Letzteres beschäftigt in Belgien über 750 Mitarbeiter, mehr als in ihrem Zentrallager in den Niederlanden. Colruyt hat auch ein Abkommen über Nachtarbeit für Collect-and-Go-Bestellungen getätigt. Wenn die Zustimmung der Gewerkschaften erforderlich ist, um

Nachtarbeit im E-Commerce zuzulassen, sei darauf hingewiesen, dass sich die Gewerkschaften, darunter auch die CSC, nie gegen Verhandlungen ausgesprochen haben. Die Gegenleistungen für Nachtarbeit sind Ausgleich in Form von Zusatzlohn, Verbesserung der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer.

Der belgische Vertriebssektor wird von einigen wenigen Unternehmen beherrscht, was ihnen hohe Preise und Gewinne ermöglicht. Weil sie glaubten, den Markt zu dominieren, sind sie nicht auf den Zug des E-Commerce aufgesprungen. Laut der CEO von BeCommerce, einer Vereinigung von E-Commerce-Unternehmen, „unterstützen Comeos oder Unizo den E-Commerce erst seit 1 oder 2 Jahren. Diese konservative Haltung ist eine der Ursachen für den Rückstand Belgiens im Online-Handel.“

Auswirkungen des E-Commerce-Sektors

Die positiven Auswirkungen dieses Sektors sollten ebenfalls hinterfragt werden. Wir haben diesbezüglich ernste Zweifel.

Zunächst einmal ist die Menge der durch den E-Commerce-Sektor geschaffenen Arbeitsplätze zweideutig. Tatsächlich vernichtet der E-Commerce Arbeitsplätze im klassischen Einzelhandel und schafft Arbeitsplätze in der Logistik und im IT-Sektor. Es gibt in der Wirtschaftswissenschaft keinen Konsens darüber, ob der E-Commerce einen Nettogewinn an Arbeitsplätzen schafft. In Wirklichkeit wissen wir es nicht.

Zweitens ist die Qualität der Arbeitsplätze im E-Commerce häufig

schlecht. Der Online-Handel verändert die Situation, weil er Arbeitnehmer, die zuvor vor dem internationalen Wettbewerb geschützt waren, gegeneinander antreten lässt. Ein belgischer Arbeitnehmer steht nun im Wettbewerb mit seinem niederländischen oder deutschen Kollegen. Da die Unternehmen den Standort ihres Lagers wählen können, setzt der internationale Wettbewerb die Löhne und Arbeitsbedingungen unter Druck und führt zu einer Abwärtsspirale. Es ist bekannt, dass die Arbeitsbedingungen in der Logistikbranche schwierig sind: weit verbreitete Nachtarbeit, hoher Einsatz von Leiharbeitern, befristete Verträge, Teilzeitarbeit, niedrige Löhne, schwere Arbeit. Nachtarbeit hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit, die bereits mehrfach nachgewiesen wurden. Sie führt zu Schlafstörungen, Herz-Kreislauf-Problemen und psychischen Störungen und baut das soziale Leben ab. Seit 2008 wurde Nachtschichtarbeit von der IARC (International Agency for Research on Cancer) sogar als wahrscheinlich krebserzeugend für den Menschen eingestuft. Amerikanische Studien zeigen, dass Nachtarbeit die Sterblichkeit um 11 % erhöht.

Erfahrungen aus dem Ausland, wo der E-Commerce stärker entwickelt ist, sind besorgniserregend. Im niederländischen Handel gibt es fast dreimal so viele befristete Verträge wie in Belgien und doppelt so viele Teilzeitverträge. Das Beschäftigungswachstum in der Logistik in den Niederlanden wurde hauptsächlich durch die Einstellung von Migranten getragen. Nur wenige Einheimische arbeiten dort. Die Hälfte der Arbeitnehmer sind Leiharbeiter. Mit



anderen Worten: Die im niederländischen E-Commerce geschaffenen Arbeitsplätze sind in Wirklichkeit Arbeitnehmer, die für den Anlass importiert wurden. Der E-Commerce ist aus dieser Sicht keine Antwort, um die belgische Arbeitslosenquote zu senken. In Frankreich machen befristete und Leiharbeitsverträge ein Drittel der Arbeiterstellen im Logistiksektor aus. Dabei handelt es sich jedoch größtenteils um dauerhafte Stellen, die jedoch in Form von prekären Arbeitsverhältnissen organisiert sind. Selbst in Belgien zeigt der jüngste Skandal bei PostNL, dass die Arbeitsbedingungen im E-Commerce in einigen Depots katastrophal sind.

Darüber hinaus muss darauf hingewiesen werden, welche Auswirkungen die Deregulierung des E-Commerce-Sektors auf die Arbeitsbedingungen der derzeitigen Beschäftigten im klassischen Einzelhandel haben kann. Der Online-Handel verwandelt traditionelle Geschäfte zum Teil in kleine Lager für Waren, die über das Internet verkauft wurden. Dies erzeugt Druck für längere Arbeitszeiten und atypische Arbeitszeiten (abends, an Wochenenden).

Interessant ist auch die Frage, wie effektiv der Sektor bei der Schaffung von Arbeitsplätzen ist im Vergleich zu den Subventionen, die er erhält. So zeigt eine Studie, dass für den Flughafen von Lüttich mehr als 1,2 Mil-

liarden Euro an öffentlichen Geldern investiert wurden, für 3.420 direkte Äquivalente Vollzeitstellen, d. h. mehr als 350.000 € pro Arbeitsplatz. Es ist auch bekannt, dass die großen Akteure des E-Commerce wie Amazon maßlos Steuerflucht betreiben. In diesem Fall fließt der geschaffene Wohlstand nur in sehr geringem Maße an die Allgemeinheit zurück. In 2020 hatte Amazon in Europa einen Umsatz von 44 Milliarden und zahlte keinen einzigen Euro Steuern. Ohne jegliche Steuerabgaben und mit Arbeitsplätzen von geringer Qualität sind die Aktionäre die einzigen Nutznießer dieser Art von kommerziellen Niederlassungen.

Last but not least sind die ökologischen Auswirkungen des Sektors sehr groß. Die Zunahme der Lieferungen an die Haustür steigern die Überlastung der Straßen und die Luftverschmutzung. Die Ansiedlung großer Logistikzentren zerstört Naturräume. Die IT-Infrastrukturen (Rechenzentren...) verbrauchen viel Energie und emittieren Kohlendioxid. Es muss also darüber nachgedacht werden, die Paketzustellung so weit wie möglich zu rationalisieren, einige Depots an Zugstrecken anzubinden, Lastenfahräder (Cargo-Bikes) zu entwickeln und die verbleibende Fahrzeugflotte zu elektrifizieren.

Einen Sektor auszubauen, indem man die Gesundheit der Arbeitnehmer

schädigt, die Umweltverschmutzung erhöht und dadurch einigen wenigen ermöglicht, sich den produzierten Reichtum anzueignen, ist sicherlich nicht der richtige Weg. Umgekehrt scheint es weder sehr realistisch noch wünschenswert, den E-Commerce ganz einfach zu verbieten, um diese Hürden zu umgehen. Zwischen diesen beiden Wegen gibt es Raum für die Entwicklung des E-Commerce mit einer gerechten Verteilung des Reichtums, guten Arbeitsbedingungen und Löhnen sowie geringeren ökologischen Auswirkungen. Dazu müssen zuallererst die notwendigen Regulierungen der Nachtarbeit (ab 20 Uhr) und die soziale Konzertierung auf Sektoren- und Betriebsebene bekräftigt werden. Es müssen Allianzen außerhalb der belgischen Grenzen mit den im E-Commerce Beschäftigten geschaffen werden, um gute Löhne und Arbeitsbedingungen zu fordern. In Bezug auf ökologische Fragen sind die Förderung längerer Lieferzeiten, der Transport per Bahn und Lastenfahrzeug sowie die Verhinderung kostenloser Rücksendungen weitere Möglichkeiten, die verfolgt werden sollten. Ein kritischer Blick auf Subventionen für Unternehmen, die wenig Arbeitsplätze schaffen oder die Gegend verschandeln, ist ebenfalls notwendig. In diesem Sinne muss die Entwicklung des Sektors in Belgien bedacht werden.



Finger weg vom Index!

Dank eines automatischen Indexierungssystems für Löhne und Sozialzulagen, um das uns viele Länder beneiden, gelingt es uns, die Auswirkungen der Inflation auf die Einkommen von Arbeitnehmern, Rentnern und Arbeitsuchenden zu begrenzen.

Sorge bereitet uns jedoch weiterhin die Inflationsrate in Belgien, die weit über der unserer Nachbarländer liegt. Die Ursache dafür sind fast ausschließlich die Energiepreise, die bei uns explodieren.

Um den Übergang zu einer kohlenstoffneutralen Wirtschaft zu beschleunigen und den ökologischen Wandel voranzutreiben, müssen wir schnellstens die Energiepreise für alle Verbraucher transparent machen. Die Herausforderung besteht auch darin, die Inflation einzudämmen. Um dieser Instabilität zu begegnen, darf die Antwort nicht in einer neuen Politik der Lohnmäßigung bestehen. Sie muss auch mit einer größeren Transparenz darüber beginnen, was die großen Unternehmen tatsächlich für Energie bezahlen. Es ist offensichtlich, dass nicht alle Unternehmen im gleichen Boot sitzen.

Den Arbeitgebern sagen wir: Fordern Sie diese Transparenz und lassen Sie uns gemeinsam sehen, wie wir die belgische Wirtschaft wieder auf einen gerechteren Weg bringen können.

Zu viele Arbeitnehmer und Sozialhilfeempfänger befinden sich derzeit in großen Schwierigkeiten. Unser Sozialschutzsystem und freie Lohnverhandlungen sind die beiden Hebel, mit denen wir uns über Wasser halten können. Wir sollten sie stärken, anstatt sie törichterweise in Frage zu stellen.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

Gewerkschaftsprämie Baufach

Jedes Jahr erhalten die Arbeiter des Baufachs zu dieser Zeit eine Bescheinigung über Ihre Gewerkschaftsprämie. Ab diesem Jahr wird die Prämie direkt auf das Konto aller Arbeiter, die der CSCBIE angeschlossen sind, überwiesen.

Wer hat Anspruch auf diese Prämie?

- >> Die Bauarbeiter, die zwischen dem 1. April 2021 und dem 31. März 2022 gearbeitet haben;
- >> Die Mitglieder der CSCBIE.

Wie hoch ist die Prämie?

Wenn sie während der gesamten Referenzperiode gearbeitet haben, erhalten die CSCBIE-Mitglieder eine Gewerkschaftsprämie von 145 Euro, d. h. 0,6652 Euro pro gearbeitetem oder gleichgestelltem Tag.

Folgende Tage werden berücksichtigt:

- >> Effektiv gearbeitete Tage;
- >> Tage der ersten Woche des garantierten Lohns im Krankheitsfall;
- >> Feiertage;
- >> Tage der bürgerlichen Abwesenheit (bezahlte Abwesenheit bei Geburt, Heirat, Tod,...);
- >> Tage des Jahresurlaubs;
- >> Ausgleichsruhetage;
- >> Schlechtwettertage;
- >> Tage der Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen oder anderen Gründen mit einem Maximum von 20 Tagen;
- >> Tage der Gewerkschaftsschulung;
- >> Tage des bezahlten Bildungsurlaubs mit einem Maximum von 5 Tagen.

Wann wird die Prämie ausgezahlt?

Die CSCBIE wird die Gewerkschaftsprämie in der Woche vom 20. Juni 2022 auszahlen. Die Prämie wird **automatisch und direkt auf das der CSCBIE bekannte Bankkonto überwiesen.** Die Arbeiter werden folglich kein Formular mehr erhalten. Es ist daher wichtig, dass die der CSC bekannten persönlichen und beruflichen Angaben korrekt sind. Diese können auf der Webseite www.diecsc.be unter ‚Meine CSC‘ (oberes Menü) überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Arbeiter, denen die Prämie nicht automatisch bis Ende Juni ausgezahlt wurde, erhalten das Formular spätestens Anfang Juli per Post. Reichen Sie das ausgefüllte Formular zusammen mit Ihrer Kontonummer so schnell wie möglich bei der CSC ein, damit wir Ihre Gewerkschaftsprämie schnell auszahlen können.

Infos+

cscbie.verviers@acv-csc.be
087/85 99 66

