



Wissenschaftliche & technische Berufe: Platz für Frauen

Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Kluft zwischen Rentenabkommen und Arbeitnehmer-Erwartungen

Seiten 4-5

Lohnnormgesetz: „Wir wurden endlich gehört“

Seiten 6-7

Studentenjobs: Rechte und Pflichten

Seiten 8-10

Wissenschaftliche und technische Berufe: Platz für Frauen!

Seite 11

Interim: Begrenzung der Anzahl Tagesverträge
Recht auf Jahresurlaub für Interimer

Seiten 12-13

Beschäftigungskonferenz: „Beseitigung von Beschäftigungshindernissen für Menschen mit Migrationshintergrund“

Seiten 14-15

CNE-Info: Das Leben ist teuer. Wir brauchen bessere Löhne!

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Angela Mertens
Jochen Mettlen

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntätig

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 - auf Termin

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 - auf Termin

087/85 99 32 • csc.stvith@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith - auf Termin

087/85 99 33 • sj.verviers@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen - auf Termin

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

Kluft zwischen Rentenabkommen und Arbeitnehmer-Erwartungen

Die CSC hat das Regierungsabkommen zur Kenntnis genommen. Von einem Sozialvertrag, der das Leben für Tausende zukünftige Rentner und insbesondere Frauen konkret verbessert, kann aber keine Rede sein.



stock.adobe.com

Für die CSC muss das Vertrauen in ein Rentensystem drei Leitlinien erfüllen:

- ➔ Bedingungen für den Zugang zur Rente, die den Prüfungen des Lebens und der Schwere der Arbeitsbedingungen Rechnung tragen;
- ➔ Ein Rentenniveau, das jedem ein menschenwürdiges Leben ermöglicht;
- ➔ Klare Regeln, die sich im Laufe der Zeit nicht ändern, insbesondere für vergangene Jahre, an denen niemand mehr etwas ändern kann.

1.500 Euro, aber verschärfte Zugangsbedingungen

Das im Regierungsabkommen festgelegte Ziel, eine Mindestrente von 1.500 Euro zu garantieren, wurde erreicht. Am 1. Januar 2024 wird die Mindestrente 1.630 Euro betragen. Aber nur eine begrenzte Anzahl von Rentnern - und darunter nur sehr we-

nige Frauen - wird davon profitieren können.

Die Besonderheit des Rentensystems besteht darin, dass es auf einer beruflichen Laufbahn beruht, die niemand neu beginnen kann. Wer heute ins Rentenalter kommt, hat in den 1980er und 90er Jahren angefangen zu arbeiten. Die Regierung scheint vergessen zu haben, dass in jener Zeit Massenarbeitslosigkeit herrschte. Das Abkommen leugnet diesen Sachverhalt teilweise.

Gute und weniger gute Prüfungen des Lebens

Die CSC bedauert, dass die Bedingungen für den Zugang zur Mindestrente verschärft und insbesondere eine Karrierebedingung von 20 Jahren effektiver Arbeit eingeführt wurden. Für diese 20 Jahre können nur auf 5 Jahre begrenzte Krankheitszeiten oder der Mutterschafts- und Stillurlaub ange-

rechnet werden. Zeiten der Arbeitslosigkeit werden nicht berücksichtigt, was sehr viele Arbeitnehmer und vor allem Arbeitnehmerinnen vom Zugang zur Mindestrente ausschließen wird.

Die Regierung hat beschlossen davon auszugehen, dass es nun Lebensprüfungen gibt, die man berücksichtigen kann, und solche, die nicht zählen. So können Krankheitszeiten berücksichtigt werden, nicht aber beispielsweise Corona-Kurzarbeit. Dies ist eine schwere Verletzung der Anerkennung von gleichgestellten Zeiträumen.

Auf Eis gelegte Dossiers

In dem Abkommen wird die Verbesserung des Zugangs zur Frührente nicht erwähnt. Die vorige Regierung hatte jedoch beschlossen, das Rentenalter auf 67 Jahre anzuheben. Bis heute ist keine Entschädigung vorgesehen. Die Arbeitnehmer haben jedoch wiederholt ihre Erwartungen geäußert, sowohl was den Zugang zur Frührente als auch die Höhe unserer Renten betrifft, damit sie jedem ein Leben in Würde ermöglicht.

Ebenso wenig nützt es, bei jeder Gelegenheit zu wiederholen, dass wir länger arbeiten müssen, wenn nichts getan wird, um endlich die Arbeitsbedingungen grundlegend zu verbessern.

Wenn der Regierung die „Aufwertung der Arbeit“ so sehr am Herzen liegt, muss sie es beispielsweise jungen Menschen mit Studentenarbeitsverträgen ermöglichen, Sozialversicherungs- und somit Rentenansprüche aufzubauen. Jeder Arbeitstag muss Sozialversicherungsansprüche erwerben.

Schließlich bedeutet eine echte Diskussion über die Tragfähigkeit des Sozialschutzes, dass man es wagt, ohne Tabus die Debatte über einen gerechten Beitrag aller Einkommen zu eröffnen, um jedem ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen.

Lohnnormgesetz: „Wir wurden endlich gehört“

Nach dem Erfolg der Großdemo, bei der 80.000 Teilnehmer gegen das Lohnnormgesetz protestierten, konnten die drei Gewerkschaften Ende Juni endlich vor dem Föderalparlament das Wort ergreifen. Sie hatten diese Anhörung aufgrund der von über 87.000 Menschen unterzeichneten Petition erzwungen. Wir dürfen kein unmittelbares Ergebnis erwarten, aber „der Geist ist aus der Flasche“, wie Kristof Calvo (Groen) treffend zusammenfasste.

Den drei Gewerkschaften stand eine Gesamtredezeit von 45 Minuten zur Verfügung, um das derzeitige Gesetz über die Lohnnorm auseinanderzunehmen und ihre Vorschläge für eine gründliche Reform zu präsentieren. Für die CSC sprachen Präsident Marc Leemans und Generalsekretärin Marie-Hélène Ska. Sie kennen zweifellos unseren Standpunkt: „Wir müssen zu einer indikativen Lohnnorm zurückkehren, die das Recht auf freie Kollektivverhandlungen respektiert. Dies ist übrigens eine der grundlegenden Arbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation.“

„Wir können hier die Entwicklung der Lohnkosten in den Nachbarländern berücksichtigen, aber der Vergleich

muss korrekt sein. Er darf nicht auf einer manipulierten Logik basieren. Wir können nicht nur von den Lohnkosten ausgehen. Wir müssen alle Faktoren berücksichtigen, die für die Wettbewerbsfähigkeit wichtig sind.“ Wir haben dieses Plädoyer mit präzisen Zahlen untermauert. Diese Zahlen zeigen, dass das vermeintliche Lohngefälle zu den Nachbarländern längst beseitigt ist und dass die Unternehmen insgesamt immer noch sehr gute Gewinne erzielen. Aber sie zeigen auch, dass der Anteil der Arbeitnehmer an der Wohlstandssteigerung weiter schrumpft.

Ein vorhersehbares Spiel

Die Politiker der rechten Parteien hatten offensichtlich nicht mit einem derart fundierten und mit Zahlen untermauerten Plädoyer gerechnet. Daher konnten sie keine Antwort geben. Die N-VA brachte zwar die Zahl der FEB ins Spiel, der zufolge unsere Lohnkosten pro Stunde um 10 % höher sind als in unseren Nachbarländern, aber wir konnten das schnell korrigieren. Entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit ist nicht, was man pro Stunde kostet, sondern was man pro Stunde erwirtschaftet. Ganz abgesehen davon, dass man sich fragen muss, ob dieser Prozentsatz korrekt berechnet wurde.

Ansonsten war die Debatte relativ vorhersehbar. Die linken Regierungsparteien sind sich grundsätzlich einig, dass das Gesetz reformiert werden muss, aber sie sind durch das Regierungsabkommen in ihrem Handeln

Die Parlamentarier scheinen sich bewusst zu werden, dass der Status quo nicht mehr möglich ist.

	2017	2018	2019	2020	2021
Salarij	48.000.000	55.000.000	62.000.000	70.000.000	80.000.000
OPB International	1.200.000	1.500.000	1.800.000	2.100.000	2.500.000
Opgevoerd	1.800.000	2.200.000	2.600.000	3.000.000	3.500.000

CEO's stijgt 14 procent



eingeschränkt. Die linke PTB-PVDA fordert diese Parteien auf, eine alternative Mehrheit zu bilden. Die liberalen Parteien MR und Open VLD beharren auf ihren Positionen: Sie drohen damit, im Falle einer Reform des Lohnnormgesetzes die Indexierung in Frage zu stellen. Die N-VA verfolgte die gleiche Linie wie die liberalen Parteien. Es blieb abzuwarten, wie sich der Vlaams Belang positionieren würde. „1996 haben wir gegen das Lohnnormgesetz gestimmt“, behaupteten sie und vergaßen zu erwähnen, dass sie 2017 in der Opposition die Verschärfung dieses Gesetzes uneingeschränkt unterstützt hatten. Während der Anhörung sprachen sie sich nicht für eine Reform des Gesetzes aus.

Ablenkungsmanöver

Wie erwartet gab es zahlreiche Ablenkungsversuche: „Ist das jetzt der richtige Zeitpunkt angesichts der Corona-Krise, des Krieges in der Ukraine und der hohen Inflation?“, „Sollte die Kaufkraft nicht eher durch eine Steuerreform erhöht werden, damit man netto mehr hat und nicht brutto?“, „Warum versuchen Sie nicht zuerst, eine Lösung zwischen den Sozialpartnern zu finden?“ oder „Sollten wir uns nicht die Zeit nehmen, eine gründliche Debatte mit zusätzlichen Anhörungen zu führen?“. Unterschwellige Botschaft: Dank unserer Bemühungen, 87.000 Unterschriften zu sammeln, werden auch die Arbeitgeber eine Anhörung erhalten. Wir hatten mit all diesen Reaktionen gerechnet.

In der Debatte mit den Parlamentariern wurden jedoch zwei neue Akzente gesetzt. „Warum sollte die Indexierung nicht in Form eines festen Betrags statt eines Prozentsatzes erfolgen? Bei einer prozentualen Indexierung erhält ein Arbeitnehmer mit einem hohen Gehalt mehr.“ Wir mussten die Politiker daran erinnern, dass niemand durch die Indexierung reicher wird. Sie schützt nur vor Kaufkraftverlust.

Umverteilung ist ein hehres Ziel, aber sie erfolgt durch Steuern und Bruttoerhöhungen über die Indexierung hinaus. Keiner der anwesenden Parlamentarier hatte übrigens verstanden, dass die einzigen Gewinner ei-

ner solchen Indexierung in Form von Festbeträgen die Arbeitgeber sind. Und außerdem sind die größten Gewinner unter ihnen oft diejenigen, die über den größten Spielraum für Lohnerhöhungen verfügen.

Die zweite Neuheit bei den Ablenkungsmanövern lautete: „Was halten Sie von einer schnelleren Indexierung für alle, wie wir sie bei Sozialleistungen und Beamten kennen? Dann müssen die Arbeitnehmer nicht mehr ein Jahr warten, wie es die Abkommen in einigen Sektoren vorsehen.“ Dies ist ein interessanter Wendepunkt nach 35 Jahren ununterbrochenen Drucks für eine langsamere Indexierung. Unsere Antwort war dieselbe. Die Indexierung schützt nur vor Verarmung und ermöglicht nicht die Umverteilung des Wohlstands. Diese Umverteilung muss durch Erhöhungen über den Index hinaus erfolgen.

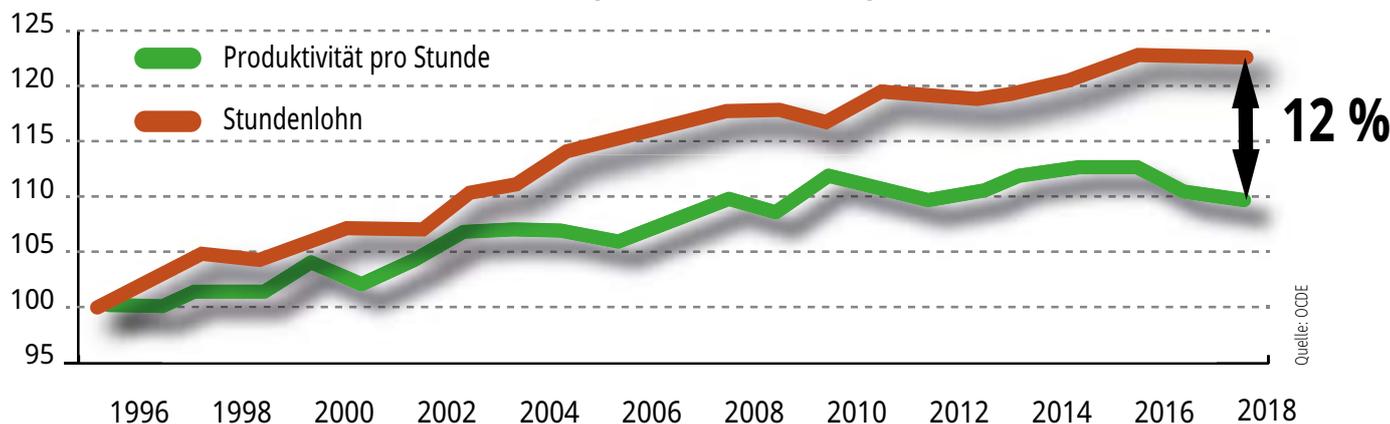
Wachsendes Bewusstsein

Unsere wichtigste Erkenntnis bleibt jedoch, dass wir nicht auf taube Ohren gestoßen sind. Wir spüren, dass man sich auf verschiedenen parlamentarischen Bänken zunehmend bewusst wird, dass der Status quo nicht mehr möglich ist und dass die Debatte wieder eröffnet werden muss. Nathalie Muylle (CD&V) betonte, dass Maßnahmen ergriffen werden müssen, um den Rückgang des Anteils der Arbeitnehmer am Wohlstand auszugleichen. Es ist jedoch noch unklar, wie die Debatte im Parlament geführt werden soll. Zunächst wird ein Bericht über die Debatte erstellt werden. Anschließend wird das Parlament darüber nachdenken, wie die Arbeit organisiert werden soll. Unser erstes Ziel wird es sein, die Aufmerksamkeit auf diese Debatte zu lenken, auch wenn dies wahrscheinlich erst im Herbst der Fall sein wird.

Die gesamte Anhörung finden Sie auf: <https://lacsc.co/audition-parlement>



Das Gesetz von 1996 führt zu einer ungerechten Verteilung des Wohlstands



Studentenjobs: Rechte und Pflichten

Viele Schüler und Studenten jobben in den Ferienmonaten, um etwas Geld zu verdienen. Immer mehr Studierende arbeiten aber auch das ganze Jahr, also außerhalb der Ferienzeit. Es ist sicherlich wichtig, dass junge Menschen arbeiten können, aber es sollte nicht vergessen werden, dass die Beschäftigung von Studenten in einem gesetzlichen Rahmen stattfinden muss.

Dieser Rahmen impliziert Rechte und Pflichten und schränkt den Einsatz von Studentenarbeit durch Arbeitgeber ein, um Sozialdumping - die Beschäftigung einer schlechter bezahlten Arbeitskraft, die mit „klassischen“ Arbeitnehmern konkurriert - zu reduzieren. Wir stellen einige goldene Regeln vor, die Sie beachten und durchsetzen sollten.

Alter

Um einen Studentenjob ausüben zu dürfen, muss der Jugendliche 15 Jahre alt sein und das zweite Sekundarjahr beendet haben oder aber 16 Jahre alt sein.

Maximum 475 Stunden pro Jahr

Um im Rahmen eines Studentenvertrags (mit reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen) zu bleiben, darf der Student ein Kontingent von 475 Arbeitsstunden pro Jahr bei einem oder mehreren Arbeitgebern nicht überschreiten. So ist es möglich, z. B. jedes Wochenende zu arbeiten oder während den Sommermonaten. Wer die 475 Stunden überschreitet, verliert das Anrecht auf die reduzierten Sozialabgaben.

Die Anzahl Stunden sollte gut im Auge behalten werden, damit Jobstudent und Arbeitgeber wissen, wie viele Stunden er noch arbeiten darf, um das Anrecht auf die reduzierten Sozialabgaben nicht zu verlieren. Die Internetseite www.studentatwork.be hat eine Funktion, welche dabei hilft zu berechnen, wie viele Stunden der Student noch

arbeiten darf. Zudem kann man dort auch eine offizielle Bescheinigung ausdrucken, die den aktuellen Stand der geleisteten und noch verfügbaren Stunden aufzeigt.

ACHTUNG: Aufgrund der Coronakrise hat die Regierung beschlossen, dass alle Arbeitsstunden des zweiten Quartals nicht auf die 475 Stunden angerechnet werden und der Jobstudent weiterhin zu ermäßigten Sozialversicherungsbeiträgen berechtigt ist. Diese Maßnahme gilt für alle Jobstudenten und ist nicht auf einen bestimmten Sektor beschränkt.

Kann man die 475 Stunden mit anderen Arbeitstagen kombinieren?

Es steht ihm frei, die beiden Systeme miteinander zu kombinieren. Gelegenheitsarbeit bedeutet, dass der Arbeitgeber mit dem Jobstudenten einen Arbeitsvertrag für eine bestimmte Dauer oder für eine spezifische Aufgabe für höchstens 2 aufeinanderfolgende Tage abschließt. Bevor der Jobstudent mit der Arbeit anfängt, muss er sich mit seinem Arbeitgeber beraten, welche Regelung anwendbar ist. Weitere Infos: www.mysocialsecurity.be

Sozialabgaben

Das ganze Jahr profitieren jugendliche Arbeitnehmer von ein und demselben reduzierten Tarif. Für die Studenten wurden die Sozialabgaben auf 2,71 % festgelegt und für



die Arbeitgeber auf 5,42 %. Bei Überschreiten der 475. Stunde wird der Abgabesatz der Sozialbeiträge auf 13,07 % erhöht.

Studentenjob und Kinderzulagen

Seit dem 1. Januar 2019 haben die geleisteten Stunden eines Studentenvertrages keinen Einfluss mehr auf die Auszahlung des Kindergeldes.

Steuern

Übersteigt sein Lohn eine gewisse Grenze, ist der Jobstudent steuerlich nicht mehr „zu Lasten“ seiner Eltern und diese müssen mehr Steuern zahlen. Die Beträge, die der Jobstudent maximal verdienen darf, verändern sich jedes Jahr.

Für 2022 liegen die geltenden Beträge bei:

- > 7.272,50 Euro brutto, wenn seine Eltern gemeinsam besteuert werden;
- > 9.210 Euro brutto, wenn seine Eltern einzeln besteuert werden. Bei Alimentenzahlung hilft die Gewerkschaft für die genaue Berechnung;
- > 10.910 Euro brutto, wenn seine Eltern einzeln besteuert werden und der Jobstudent steuerlich als Person mit Behinderung gilt.

Gesetzliche Bruttomindestlöhne

Die Vergütung wird auf der Grundlage des in dem Tätigkeitsbereich (Beruf) geltenden Mindestlohns festgelegt, in dem der Jobstudent arbeitet.

Der Arbeitsvertrag

Es ist egal, ob der Jobstudent bei einem oder mehreren Arbeitgebern im Laufe des Jahres arbeitet. Schwarzarbeit ist illegal und der Student hat keine Rechte, wenn ihm bei der Arbeit etwas zustößt (Arbeitsunfall, unbezahlter Lohn, ungerechtfertigte Entlassung,...). Wenn der Student wegen Krankheit nicht zur Arbeit gehen kann, muss er seinen Ar-

beitgeber informieren und innerhalb von zwei Tagen ein ärztliches Attest vorlegen. Darüber hinaus haben Sie als Student, wenn Sie länger als einen Monat für Ihren Arbeitgeber gearbeitet haben, während 14 Tagen Anspruch auf einen garantierten Lohn. Schließlich muss bei der Kündigung eines Arbeitsvertrags eine Kündigungsfrist eingehalten werden und die Kündigung muss schriftlich mitgeteilt werden.

Achtung

- > Der Jobstudent muss selbst Steuern zahlen, wenn seine Einnahmen 12.928,57 Euro brutto (Einkommen in 2021!) übersteigen. Auch unterhalb dieses Betrages muss er immer eine Steuererklärung ausfüllen.
- > Wenn der Jobstudent bei einem Arbeitgeber einen Vertrag für mindestens 12 Monate hat, kann er nach diesen 12 Monaten bei diesem Arbeitgeber keinen Studentenjob mehr annehmen. Bei einem anderen Arbeitgeber kann er aber noch als Jobstudent arbeiten.

Verbesserung der Rechte

Die Verallgemeinerung von Studentenjobs nimmt zu, während gleichzeitig die Unsicherheit der Studentenjobs steigt. Die CSC ist der Meinung, dass es an der Zeit ist, das Statut von Studenten zu verbessern. Dazu haben wir zwei Vorschläge:

1. **Für alle Studenten wollen wir eine studentische Autonomiezulage:** eine von der sozialen Sicherheit finanzierte Zulage, die jeder Student ab dem 18. Lebensjahr erhält, solange er studiert, um Ungleichheiten beim Zugang zur Bildung zu verringern und den Studenten zu ermöglichen, sich vorrangig auf ihr Studium zu konzentrieren.
2. **Für arbeitende Studenten wollen wir die Löhne durch bessere Beiträge in die soziale Sicherheit erhöhen,** um Studenten den Zugang zu Kurzarbeit zu ermöglichen und ihnen zu erlauben, ihre Rechte auf Arbeitslosenzulagen aufzubauen, bevor sie ihr Studium beenden.



www.diecsc.be/studentenjob





Wissenschaftliche & technische Berufe: Platz für Frauen!



Die Berufswelt ist auch heute noch in „Männer-“ und „Frauenberufe“ unterteilt. Vor allem in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen sind Frauen kaum oder gar nicht vertreten. Warum und wie kann man diesen Trend in den Mangelberufen umkehren?

Ein erster Ansatzpunkt ist die sogenannte „geschlechtsspezifische Arbeitsteilung“, die die Berufswelt nach Geschlechtern unterteilt. In dieser Hierarchie werden Männerberufe höher bewertet: Männer haben eine natürliche Veranlagung für Berufe, in denen das Denken, das Konstruieren und die Handarbeit im Vordergrund stehen. Frauen hingegen haben eine natürliche Neigung zu Berufen, die mit Pflege, Gesundheit oder Familienhilfe zu tun haben.

Diese Arbeitsteilung ist ein Spiegelbild unserer Gesellschaft, in der Geschlechterklischees seit der frühen Kindheit verankert sind. Ein Blick auf die geschlechtsspezifischen Werbeanzeigen in den Nikolauskatalogen genügt, um sich davon zu überzeugen. „Die Bilder, die sozialen Vorstellungen und kulturellen Wahrnehmungen in Bezug auf Berufe entsprechen nicht der Realität, sondern sind sehr hartnäckig. Auch bei Eltern und Lehrern, die einen großen Einfluss darauf haben, dass bei Kindern bestimmte Fähigkeiten aufgewertet und andere,

insbesondere handwerkliche Fähigkeiten, abgewertet werden. Diese geschlechtsspezifischen Berufsklischees führen dazu, dass Mauern zwischen Berufen für Mädchen und Berufen für Jungen errichtet werden“, so Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSC Bau, Industrie und Energie.

Warum gibt es so wenige Frauen in technischen und wissenschaftlichen Berufen?

Europa sieht sich mit einem beispiellosen Mangel an Fachkräften in den Bereichen digitale Aktivitäten und in den wissenschaftlichen, technischen, Ingenieur- und mathematischen Berufen (MINT) im Allgemeinen konfrontiert. Dies sind Bereiche, in denen die Geschlechterdifferenzierung bereits in der Hochschulbildung beginnt. Nach Angaben der UNESCO sind weltweit nur 35 % der Studierenden in diesen Studiengängen Frauen. In der französischsprachigen Hochschulbildung sind zwar sechs von zehn Studierenden Mädchen, aber nur jede vierte ist in einem MINT-Studiengang

eingeschrieben. Absolventinnen, die anschließend in diesen Bereichen arbeiten, sind selten.

Als Hauptproblem wird die Machokultur genannt, die in diesen Kreisen weit verbreitet ist. Die Frauen geben ihre Traumkarriere aufgrund subtiler Formen der Diskriminierung auf, die in der Industrie weit verbreitet sind. Bestimmte Gründe sind immer wieder zu finden: mangelndes Engagement der Unternehmen für die Gleichstellung der Geschlechter, mangelnde Transparenz und Fairness bei Beförderungsmechanismen, Mikroaggressionen (Rechtfertigung von Kompetenzen und Fachwissen usw.) oder das Phänomen der „Onlys“, d. h. Frauen, die in einem Arbeitsumfeld arbeiten, in dem überwiegend Männer tätig sind.

Die CSC bekämpft die Geschlechterdiskriminierung und sorgt für die Förderung der Präsenz von Frauen in diesen Sektoren, die integrativer, vielfältiger und an eine sich verändernde Welt angepasst sein müssen. „Die Be-

deutung, die die Verantwortlichen der Gewerkschaften der Gleichstellung von Frauen und Männern beimessen, wird sich auf die Arbeit mit den Gewerkschaftssekretären und den Delegierten auswirken“, erklärt Gaëlle Demez, Verantwortliche der CSC-Frauen.

Tatsächlich haben sie eine Rolle zu spielen, wenn es darum geht, Frauen zu ermutigen, in Männersektoren einzusteigen, Unternehmer vom Mehrwert gemischter Arbeitsteams zu überzeugen, geeignete Infrastrukturen zu schaffen und bewährte Verfahren im Bereich der Gleichstellung und der Eingliederung am Arbeitsplatz zu verbreiten und zu belohnen. „Auf europäischer Ebene haben die Sozialpartner erkannt, wie wichtig es ist, in Qualifikationen zu investieren, um den klimatischen und digitalen Herausforderungen von morgen begegnen zu können. Dies wird auch eine Gelegenheit sein, soziale Gleichstellung in Bezug auf die Geschlechter zu erreichen. Die europäischen Sozialpartner möchten, dass der Anteil der Frauen in den MINT-Studiengängen steigt“, fügt Pierre Cuppens hinzu.

Alles beginnt in der Schule

Wie kann man Mädchen für MINT begeistern, damit sie in diesen Sektoren eingestellt werden und sich dort weiterentwickeln können? Indem man ihre Fähigkeiten von frühester Kindheit an aufwertet, so wie es bei Jungen aufgrund ihrer wissenschaftlichen oder technischen Fähigkeiten der Fall ist. Ein gemeinsamer Grundstock mit gemeinsamen (wis-

senschaftlichen, technischen usw.) Kompetenzen, die später auf die sogenannten Übergangsbereufe übertragen werden können, kann von Vorteil sein.

„Die Studienorientierung ist genderspezifisch“, erklärt Gaëlle Demez. „Wenn Sie Maschinenbau studieren, haben Sie auch ein bisschen Physik und Mathematik... Diese Fähigkeiten fehlen in eher weiblichen Berufen wie Kinderpflegerin oder Friseurin, wo man fälschlicherweise glaubt, dass wir weniger Ausbildung brauchen, weil wir angeborene Fähigkeiten haben. Falsch: Als Frau geboren zu werden bedeutet nicht, dass man instinktiv weiß, wie man mit einem Neugeborenen oder einem alten Menschen umgeht. Das muss man lernen. Wenn eine Frau ein Baby oder einen älteren Menschen betreut, trägt sie ebenfalls schwere, aber auch wertvolle Lasten. In dieser Hinsicht wird die Schwere mancher sogenannter ‚Frauenberufe‘ nicht oder nur unzurei-

chend anerkannt.“

Zweitens muss das männliche Image bestimmter Berufe und Kompetenzen abgebaut werden und Betreiber und Arbeitgeber müssen dafür sensibilisiert werden, Frauen einzustellen. „Wenn ein junges Mädchen keinen Mentor oder eine nahestehende Person um sich hat, die sie ermutigt, einen technischen oder wissenschaftlichen Beruf auszuüben, wird sie nicht spontan daran denken. Wird ihr Berater ihr bei der Arbeitsuche auch nur ein einziges Mal eine Ausbildung im Elektrobereich vorschlagen?“, fragt Isabelle Michel, Nationalsekretärin der ACV-CSC Metea. „Die Lehrer und Berufsberater müssen den Mädchen sagen können, dass es diese Berufe und Ausbildungen gibt. Und dass sie ihren Platz darin haben.“

Alle Zielgruppen sensibilisieren

Ein Berufszentrale wie die ACV-CSC Metea (Metall- und Textilsektor) hat 15 % weibliche Mitglieder. „Das ist gut, aber wir können noch besser werden“, präzisiert Isabelle Michel. „Viele der von Metea betreuten Sektoren gelten als männerdominiert. Dennoch haben wir eine hohe Zahl von weiblichen Gewerkschaftssekretären.“ In der Stahlindustrie sind Frauen die großen Abwesenden. Um sie zu finden, muss man z. B. zu den Produktionslinien der PK 111 (Metallbau, Mechanik, Elektrotechnik) und in den Textilbereich gehen.

Die ACV-CSC Metea achtet in ihrer Kommunikation darauf, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen. Das rückt die Dinge in die richtige Perspektive. „Unsere Sicht auf die Geschlechterfrage in der Zentrale hat



Nur 35 % der Studierenden in den MINT-Studiengängen sind Frauen.





Die wissenschaftlichen und technischen Fähigkeiten müssen schon in jungen Jahren gefördert werden.

sich in den letzten 20 Jahren weiterentwickelt. Anpassungen sind immer möglich. Eine kulturelle Gewohnheit zu ändern, braucht Zeit“, so Isabelle Michel. Der Weg zur Gleichstellung und zum Feminismus entwickelt sich tatsächlich manchmal langsam. Er hinterfragt unsere Erziehung, die getroffenen Entscheidungen, die Fra-

ge der mentalen Belastung und der Aufgabenverteilung innerhalb der Partnerschaft usw. „Sobald man erklärt, dass es sich um eine Frage der Ungerechtigkeit handelt, werden in allen Sektoren leichter Taten folgen“, betont Gaëlle Demez.

Aber die Zeit wird knapp: Wenn wir

uns im heutigen Tempo weiter bewegen, wird es noch 257 Jahre dauern, bis die Gleichberechtigung in der Arbeitswelt erreicht ist. Die Gleichstellung und Integration von Frauen in den technischen und wissenschaftlichen Berufen - aber nicht nur dort - beginnt bereits heute.

Sie denken, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert zu werden? Wenden Sie sich an Ihren Diversitäts-Beauftragten oder an den juristischen Dienst Ihres CSC-Bezirksverbandes. Sie können auch die Antidiskriminierung-Hotline unter 0800.12.800 anrufen.



„Meine Leidenschaft wurde zu meinem Beruf“

Die 23-jährige Marie hat eine klassische Schullaufbahn durchlaufen. Mit dem Abitur in der Tasche besuchte sie die siebte Klasse der Berufsschule, um als Wachfrau zu arbeiten. Doch ihre Leidenschaft für Autos holte sie ein. Vor kurzem hat sie ihren unbefristeten Arbeitsvertrag als Automechanikerin im Autohaus Schyns in Namur unterschrieben, wo sie auch ihre Lehre absolviert hat.

„Handarbeit hat mich schon immer angezogen. Seit meiner Kindheit liebe ich Autos, eine Leidenschaft, die ich von meinem Vater geerbt habe. Aber ich wusste nicht, ob ich lieber in einer Autowerkstatt arbeiten oder Autos verkaufen wollte...“ Marie entschied sich zunächst für die Autoannahme. Da sie sich in der Branche nicht wirklich auskannte, musste sie ein Vorbereitungsjahr in Automechanik absolvieren. Da hat es Klick gemacht! „Es hat mir gefallen und ich habe meine Ausbildung in diesem Sektor abgeschlossen. Es hat mir schon immer Spaß gemacht, herauszufinden, wie etwas funktioniert und wie die Teile heißen.“ Trotzdem hätte Marie, eine heute erfolgreiche Mechanikerin, fast ihren Traum verpasst. „Ich habe mich nicht echt getraut. Als Mädchen in

diese Richtung gehen zu wollen, hat mich gebremst. Doch ich habe meine Ängste überwunden. Das Autohaus Schyns war die erste Stelle, bei der ich mich beworben habe, und sie haben mich eingestellt.“

Während ihrer Ausbildung an der IFAPME (Mittelständische Ausbildung) in Namur war Marie das einzige Mädchen in der Abteilung. „Ich hatte keine Probleme. Im ersten Jahr waren wir dreizehn, im dritten Jahr drei. Wir verstanden uns gut und halfen uns ge-



Marie hat einen unbefristeten Vertrag als Kfz-Mechatronikerin unterschrieben.

genseitig. Wir sind in Kontakt geblieben.“ Die junge Frau ist willensstark und entschlossen und bereut ihre Berufswahl nicht. „Nichts hält mich auf. Während meiner Lehrzeit gab es Tage, an denen Reifenwechsel angesagt waren. Manche Kunden lagern die Reifen bei uns ein. Dann muss alles bereit sein. Ich weiß noch, dass ich diesen Tag allein vorbereitet habe: die Reifen aus den Containern holen, sie in der Werkstatt termingerecht vorbereiten. An einem Tag habe ich 360 Reifen gehoben.“

Marie will keine Sonderbehandlung, nur weil sie eine Frau ist. „Ich bin mit meinen männlichen Kollegen gleichgestellt. Ich muss akzeptieren, dass ich mich für einen manuellen Beruf entschieden habe, der mit schweren Lasten verbunden ist.“ Für alle, die denselben Weg einschlagen wollen, hat Marie nur einen Rat: „Lasst euch nicht von sexistischen Bemerkungen aufhalten. Wenn ihr diesen Beruf wirklich machen wollt, dann nur zu. Meine Leidenschaft ist zu meinem Beruf geworden. Ich bin mir sicher, dass andere Mädchen gerne denselben Weg einschlagen würden. Man muss einfach loslegen und darf keine Angst haben. Wir sind alle fähig. Mit Willenskraft und Hartnäckigkeit schafft man es immer.“

Interim: Begrenzung der Anzahl Tagesverträge

Im Nationalen Arbeitsrat wurde ein Abkommen über die Begrenzung der Anzahl der Tagesverträge im Interim-Sektor erzielt. Der wichtigste Teil dieses Abkommens betrifft die Einführung eines zusätzlichen LSS-Beitrags. Dieser muss vom Nutzerunternehmen beim übermäßigen Rückgriff auf Tagesverträge gezahlt werden. Dieser zusätzliche Sozialversicherungsbeitrag ist ein wichtiger Fortschritt bei der Anwendung des Verursacherprinzips.

Die Gewerkschaften sind zufrieden, da diese Maßnahme der ungezügelter Flexibilität, die den Arbeitnehmern aufgezwungen wird, Einhalt gebietet. Das Abkommen wird am 1. Januar 2023 in Kraft treten und ebenfalls für Jobstudenten gelten, da auch sie ein Recht auf mehr Sicherheit haben.

Zwischen 2015 und 2020 war die Hälfte aller Interim-Verträge (auch Leiharbeitsverträge genannt) Tagesverträge. In den Jahren 2016, 2017 und 2018 wurden jedes Jahr fast drei Millionen aufeinanderfolgende Tagesverträge registriert. 2019 und 2020 waren es trotz der Corona-Krise immer noch 2,5 Millionen.

Es liegt auf der Hand, dass Tagesverträge nicht ausschließlich zur Bewältigung unvorhergesehener Spitzen eingesetzt werden. Indem Unternehmen auf aufeinanderfolgende Tagesverträge zurückgreifen, wälzen sie die Kosten für ultraflexible Arbeit auf die soziale Sicherheit ab. Personen, die im Rahmen von aufeinanderfolgenden Verträgen arbeiten, sind nämlich häufiger arbeitslos und haben bei Krankheit keinen Anspruch auf den vom Arbeitgeber gezahlten garantierten Lohn. Tagesverträge führen auch zu einer sehr großen Unsicherheit bei den betroffenen Interimern, sowohl in finanzieller Hinsicht als auch in Bezug auf die Gestaltung ihres Privatlebens.

Durch einen Zusatzbeitrag soll vom Rückgriff auf Tagesverträge abgeschreckt werden. Aber der derzeitige Grundsatz, dass Tagesverträge nur in Notfällen zulässig sind,

ohne dass sie zu einem Geschäftsmodell werden können, wird ebenfalls beibehalten.

Es wurde auch vereinbart, kurzfristig eine Bewertung der Zweitagesverträge vorzunehmen mit dem Ziel, diese ebenfalls mit einem zusätzlichen Sozialversicherungsbeitrag zu belegen, sollte eine wesentliche Zunahme dieser Art von Verträgen festgestellt werden.

In der Zwischenzeit wird im Nationalen Arbeitsrat über die Einschränkung des Abwerbeverbots diskutiert. Das Vorhandensein einer solchen Klausel in den Geschäftsverträgen zwischen Leiharbeitsfirmen und Nutzerunternehmen verhindert, dass letztere Leiharbeitskräfte einstellen, bevor diese ihre Leistungen als Interimer erbracht haben. Dies verringert die Chancen auf eine (feste) Anstellung, insbesondere für Teilzeit-Interimer.



stockadobe.com

Anzahl aufeinanderfolgender Tagesverträge pro Halbjahr, pro Interimer	Sonder-LSS-Beitrag pro Interimer, pro Tag, in €
0 - 39	0
40 - 59	10
60 - 79	15
80 - 99	30
≥ 100	40

Recht auf Jahresurlaub für Interimer

Am 12. Mai 2022 bestätigte der Europäische Gerichtshof (EuGH) in einem Urteil, dass Leiharbeiter (Interimer) in Bezug auf den Jahresurlaub die gleichen Rechte wie festangestellte Arbeitnehmer haben.

Wie bei anderen Arbeitnehmern wird das Urlaubsgeld von Leiharbeitnehmern auf der Grundlage der Leistungen des Vorjahres berechnet. Wir vergessen es manchmal, aber die Urlaubstage, die wir im letzten Jahr genommen haben, berechtigen uns auch in diesem Jahr noch zum Urlaub. Wäre das nicht der Fall, würden wir jedes Mal, wenn wir Urlaubstage nehmen, den Anspruch auf Urlaubstage im nächsten Jahr verlieren. Genau das ist der Fall bei Interimern: Sie sind oft gezwungen, ihren Urlaub ohne Vertrag zu nehmen, so dass diese Tage nicht in die Berechnung des Urlaubsgeldes für das nächste Jahr einfließen. Dadurch verlieren sie Urlaubsansprüche im Vergleich zu einem festangestellten Arbeitnehmer, bei dem die jährli-

chen Urlaubstage berücksichtigt werden. Folglich verlieren Interimer auch eine Gleichstellung für verschiedene andere Leistungen, wenn sie Urlaub nehmen. So wurde vielen von ihnen der garantierte Lohn verweigert, nachdem sie ohne Vertrag Urlaub genommen hatten.

Position der CSC bestätigt

In einem Urteil vom 12. Mai 2022 bestätigte der EuGH eine These, die die CSC schon immer vertreten hat: Interim-Beschäftigte haben dieselben Rechte auf Jahresurlaub wie festangestellte Arbeitnehmer. Der EuGH urteilte, dass andersartige Praktiken gegen das garantierte Recht auf Jahresurlaub mit Lohnfortzahlung verstoßen. Dieses Recht gehört zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer, da die Richtlinie über die Leiharbeit Interimern und normalen Arbeitnehmern die gleichen Rechte garantiert.

Beschäftigungskonferenz: „Beseitigung von Beschäftigungshindernissen für Menschen mit Migrationshintergrund“

Die zweite Beschäftigungskonferenz, die Mitte Juni stattfand, konzentrierte sich auf die Diskriminierung von Personen mit Migrationshintergrund (aus Nicht-EU-Ländern) auf dem belgischen Arbeitsmarkt. Dieses Problem ist in unserem Land nicht neu. Die Sozialpartner, darunter die CSC, haben ihre Bemerkungen und Vorschläge formuliert. Wirtschafts- und Arbeitsminister Pierre-Yves Dermagne wird diese nun analysieren.

2020 betrug die Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund (aus Nicht-EU-Ländern) in Belgien nur 53,6 %, während sie sich auf durchschnittlich 70 % der Gesamtbevölkerung belief. Zum Vergleich: In der EU lag dieser Prozentsatz bei 57,6 %. Seit Jahren steht Belgien am unteren Ende der Skala, was die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund betrifft.

Die Konferenz suchte Lösungen für die Beseitigung von Beschäftigungshindernissen für Menschen mit Migrationshintergrund aus Nicht-EU-Ländern.

Beseitigung von Hindernissen

Nur 12 % der Menschen, die jedes Jahr aus Ländern außerhalb der Europäischen Union nach Belgien kommen, tun dies, weil sie hier arbeiten wollen. Der Großteil sind Menschen, die eine Familienzusammenführung anstreben, Asylbewerber und Studierende. Diese Personen sind entweder schwerer auf den Arbeitsmarkt zu lenken oder sehen sich beim Zugang zum Arbeitsmarkt mit Hindernissen konfrontiert. Diese Hindernisse sollten im Rahmen des Möglichen beseitigt werden.

Diskriminierung bleibt bestehen

Es ist nicht einfach dafür zu sorgen, dass diese Gruppe von Menschen arbeiten kann. Es gibt noch immer Diskriminierung am Arbeitsplatz. Darüber hinaus sind verschiedene Hebel notwendig, um diese Gruppe zu aktivieren. *„Es gilt, gute und erschwingliche Kinderbetreuung anzubieten. Auch die Sprache ist sehr wichtig“*, sagte Stefaan Peirsman, der im Namen der CSC an der Konferenz teilnahm. *„Die Diskriminierung bleibt bestehen: In der Bau- und Lebensmittelbranche ist sie weniger präsent, aber in gut bezahlten Branchen wie der Chemie, dem Banken- und Versicherungssektor oder in Angestelltenfunktionen gibt es nur wenige Menschen mit Mi-*



Vorstellung der Arbeitsgruppen

AG 1 – Diversität

Die Sozialpartner fordern die Unterstützung der föderalen Behörden bei der Einführung positiver Aktionen in Unternehmen: Einrichtung einer Webseite, Unterstützung der Unternehmen und Vereinfachung der Verfahren zur Einführung eines Plans für positive Aktionen, d. h. eines Plans, der darauf abzielt, eine bestimmte Zielgruppe durch genau festgelegte Aktionen an das Unternehmen heranzuführen.

AG 2 – Zugang zum Arbeitsmarkt

Die Sozialpartner fordern, die Verfahren zur Besetzung von Arbeitsplätzen mit Arbeitskräftemangel zu vereinfachen. Man könnte zum Beispiel in Belgien eine kombinierte Genehmigung beantragen und diese für Papierlose öffnen, die schon lange hier arbeiten. Zu diesem letzten Punkt konnte kein Konsens erzielt werden. Die Sozialpartner betonen auch die Bedeutung einer guten Zusammenarbeit zwischen föderalen und regionalen Behörden. Sie fordern eine stärkere Betonung von Kompetenzen anstelle von Diplomen sowie zusätzliche Anstrengungen, um die Zielgruppe in Richtung Sprachausbildung und Ausbildung in Berufen mit Arbeitskräftemangel zu lenken.

AG 3 – Arbeitsbedingungen und -umgebung

Diese Gruppe hat sich auf die notwendigen Initiativen im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz konzentriert. Sie wies auf die Bedeutung der Sprache bei der Vermittlung von Sicherheitsanweisungen hin. Darüber hinaus gibt es einen Unterschied in den tatsächlichen Kompetenzen der Arbeitnehmer. Es muss mehr Nachdruck auf Kontrolle und Sanktionen gelegt werden. Die Behörden sollten im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe mit gutem Beispiel vorangehen. Die Sozialpartner fordern außerdem eine klare Definition von

migrationshintergrund. Migranten der zweiten oder dritten Generation, die ein Diplom haben, werden in dieser Hinsicht ebenfalls diskriminiert.“ Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass viele dieser Hebel derzeit in den Zuständigkeitsbereich der Regionen und Gemeinschaften fallen. Dies setzt eine Zusammenarbeit mit der Föderalregierung voraus.

Wichtige Rolle für die Gewerkschaft

Die CSC kann als Gewerkschaft ebenfalls eine wichtige Rolle spielen. Auch wenn es nicht immer einfach ist, diese aus einem Nicht-EU-Land kommenden Menschen an die Gewerkschaft heranzuführen. „Die Gewerkschaftsbewegung in Belgien unterscheidet sich von jener des Herkunftslandes. Das hat eine Art Unwissenheit zur Folge“, sagt Stefaan Peirman. „Neuankömmlinge hängen zu sehr davon ab, was ihr Arbeitgeber ihnen sagt.“

Die Papierlosen

In den fünf Arbeitsgruppen (siehe oben) diskutierten die Sozialpartner die wichtigsten Themen. „Die Diskussion



stock.adobe.com

wirtschaftlicher Ausbeutung und einen besseren Schutz für Arbeitnehmer (häufig Papierlose), die Missbrauch melden.

AG 4 – Entsendung von Arbeitnehmern, Sozialdumping

Diese Gruppe versuchte, den Begriff Sozialdumping und die Rolle der Inspektion und der Sozialpartner genau zu definieren und Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Sozialdumping festzulegen. Die wichtigsten Themen waren: Arbeitszeit, Sicherheit, Entlohnung, Statut und Aufenthaltsbedingungen.

AG 5 – Gender

Wie können Frauen mit Migrationshintergrund, die am schwächsten vertretene Zielgruppe auf dem Arbeitsmarkt, erreicht werden? Dies war die Hauptfrage, die diese Arbeitsgruppe zu beantworten versuchte. Das Recht auf Arbeit im Rahmen der Familienzusammenführung, die notwendige Unterstützung und der Kampf gegen Stereotypen wurden erörtert. Außerdem sind gute und erschwingliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten erforderlich, damit Frauen arbeiten können. Auch das Instrument der positiven Aktion wurde hervorgehoben.

war offen und im Allgemeinen herrschte bei den meisten Themen ein Konsens. Die Frage der Papierlosen (d.h. der undokumentierten Migranten) blieb heikel, da die Arbeitgeber den Kampf gegen die Schwarzarbeit verstärken wollen und Papierlose keine andere Wahl haben, als ihre Arbeit nicht zu melden. Gleichzeitig haben die Arbeitgeber keine Lösung für diese Zielgruppe vorgeschlagen.“

Weiterverfolgung nach den Sommerferien

Wirtschafts- und Arbeitsminister Pierre-Yves Dermagne schloss die zweitägige Konferenz ab und bestätigte teilweise die Entscheidungen der Arbeitsgruppen. „Jetzt sind die Behörden am Zug. Sie haben die Diskussionen eingeleitet, wir haben unsere Meinung geäußert. Die Behörden haben angedeutet, dass sie nach den Sommerferien einen Folgeplan vorlegen werden. Hoffen wir, dass die Gesetzesvorschläge schon bald folgen werden! Wenn nicht, müssen wir als Gewerkschaft sie dazu bringen, diese Vorschläge zu formulieren“, schloss Stefaan Peirman.

Das Leben ist **teuer.**

Wir brauchen **bessere Löhne!**

Woher kommt die Inflation?

Die Inflation ist der allgemeine Anstieg des Preisniveaus und entspricht einem Durchschnittswert. Einige Preise steigen stark an wie z. B. Energie, während andere sogar sinken können, z. B. Fernsehgeräte. Dieser Durchschnitt ist der Verbraucherpreisindex (VPI) oder Warenkorb des Haushalts. Er dient als Grundlage für den abgeflachten Gesundheitsindex, der für die automatische Indexierung verwendet wird. Im März 2022 betrug die Inflation 8,31 %. Dies war der höchste Anstieg seit Anfang der 1980er Jahre. Dieser Anstieg lässt sich zum Teil durch die Erholung der Wirtschaftstätigkeit nach Corona und die aktuelle globale Lage (Krieg in der Ukraine) erklären. Aber nicht nur, ein Teil des Preisanstiegs kommt auch daher, dass die großen Unternehmen ihre Gewinnspannen erhöht haben. Um ihre Gewinne zu halten und zu steigern, nutzen sie ihre Marktmacht, um ihre Preise zu erhöhen, während sie die Preissteigerungen an schwächere Akteure weitergeben.

Wird die Inflation anhalten?

Die Europäische Zentralbank (EZB) erwartet für 2023 eine Rückkehr zu einer Inflation von 2,1 % und für 2024 von 1,9 %. Dies bedeutet nicht, dass das Preisniveau einiger Elemente des Warenkorbs nicht mehr hoch wäre, sondern lediglich, dass es sich stabilisieren würde.

Die EZB bleibt jedoch sehr vorsichtig. Steigende Energie- und Lebensmittelkosten, Knappheit bei einigen

Fertigwaren und überhöhte Gewinnspannen einiger Unternehmen spiegeln mehrere grundlegende Tendenzen in der Wirtschaft wider:

- **Die Umweltkrise.** Der Krieg in der Ukraine führt zu einem Rückgang der Versorgung mit Energieressourcen, aber auch mit natürlichen Ressourcen, Nahrungsmitteln (Kupfer, Weizen...), was die Preise in die Höhe treibt. Langfristig ist es die Erschöpfung der Ressourcen durch unser Wirtschaftssystem, die tendenziell zu höheren Preisen führt. In dem Maße, in dem sich die ökologische Krise verschärft, droht Inflation.
- **Die Globalisierung.** Die Pandemie hat die weltweite Produktion und insbesondere jene aus China gestört, was zu Lieferengpässen geführt und die Preise für bestimmte Komponenten (Halbleiter, Mikrochips usw.) in die Höhe getrieben hat. Die Anfälligkeit der globalen Lieferketten, die verschiedenen unvorhersehbaren Schocks ausge-

setzt sind (Pandemie, Erdbeben, Klimakatastrophen...), hat also ebenfalls Inflation zur Folge.

- **Die Macht der Großunternehmen.** Große Unternehmen erhöhen künstlich ihre Preise und Gewinne, weil sie auf ihrem Markt eine marktbeherrschende Stellung haben (mangelnder Wettbewerb).

Wenn diese Faktoren anhalten, besteht die Gefahr, dass die Inflation alles andere als ein vorübergehendes Phänomen ist.

Wer gewinnt, wer verliert?

In Belgien folgen unsere Löhne dank der automatischen Lohnindexierung den Preisen. Das ist eine sehr wichtige Errungenschaft der Arbeiterbewegung. Aber sie ist nicht perfekt. Sie verbirgt große Unterschiede. Die Güter des täglichen Bedarfs fallen im Budget ärmerer Haushalte stärker ins Gewicht. Die tatsächlich erlebte Inflation ist für sie daher größer.



Für die Unternehmen wirkt sich die Inflation auf die Kosten ihrer Einkäufe aus. Sie hängen daher davon ab, ob sie Preissteigerungen an ihre Kunden oder Lieferanten weitergeben können. Beispielsweise sind die Landwirte von ihren Verträgen mit den großen Einzelhandelsunternehmen abhängig, während die großen Einzelhandelsunternehmen die Preise in den Geschäften erhöhen, wenn es ihnen passt (und dabei manchmal ihre Gewinnspannen erhöhen). Die Inflation wird also über die gesamte

Produktionskette verteilt und die Akteure mit der geringsten Verhandlungsmacht (kleine Unternehmen, Verbraucher, Arbeitnehmer usw.) haben mit den Folgen zu kämpfen.

Die Inflation hat einen positiven Effekt für diejenigen, die verschuldet sind. Mit 100 €, die vor einem Jahr geliehen wurden, konnte man mehr kaufen als heute. Jetzt sind sie weniger wert. Der reale Wert der Schulden sinkt. Die Kreditgeber ihrerseits verlieren an Wohlstand.

Auch für den Staat hat die Inflation einen positiven Effekt auf die Schulden. Tatsächlich verringert die Inflation den Wert der Schulden. Die Inflation erhöht auch den Wert des Bruttoinlandsproduktes (das BIP ist der Wert der in der belgischen Wirtschaft produzierten Güter; wenn deren Preis steigt, steigt das BIP) und verringert somit proportional den Anteil der Schulden am BIP. Schließlich erhöht die Inflation durch die Erhöhung der verschiedenen Nominaleinkommen auch die Steuereinnahmen des Staates.

Wie kann man die Energierechnung senken?

Die Explosion der Strom- und Gasrechnungen sowie der Spritkosten an den Zapfsäulen trifft die Haushalte besonders hart.

Die Föderalregierung hat im Februar drei Maßnahmen ergriffen, um zu versuchen, die Geldbeutel der Haushalte zu entlasten. Die Gewährung des erweiterten Sozialtarifs wurde verlängert, die Haushalte erhalten einen Energiegutschein von 100 € und einen Heizölzutschein von 200 € und der Mehrwertsteuersatz für die Lieferung von Gas und Strom wurde von 21 % auf 6 % gesenkt.

Sind die Maßnahmen der Regierung wirksam? Eine Studie zeigt, dass dies

nicht der Fall ist. Daher müssen die Maßnahmen zur Unterstützung der Haushalte ausgeweitet werden. Die durch den Anstieg der Energiepreise entstandenen Einkommensverluste müssen ausgeglichen werden: gezielte Unterstützung der Kaufkraft der Haushalte, vollständige Erstattung der Fahrtkosten usw. Man muss die Haushalte auch in die Lage versetzen, weniger zu verbrauchen, indem man die Energieprämien erhöht (Isolierung, Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen...).

Diese Maßnahmen können zum Teil durch die Besteuerung der Übergewinne von Unternehmen finanziert werden, die von steigenden Preisen profitieren. Die EU-Energierichtlinien sollten ebenfalls geändert werden, um den Verbrauchern ein Recht auf Verträge mit regulierten Preisen zu geben, die vom Energieversorger nicht nach Belieben geändert werden können.

Unsere Löhne erhöhen, eine Priorität!

Um den steigenden Lebenshaltungskosten begegnen zu können, gibt es eine recht einfache Lösung: unsere Löhne erhöhen und wieder frei über Lohnerhöhungen verhandeln zu können.

In Belgien verhindert seit nunmehr 25 Jahren ein Gesetz, dass unsere Löhne steigen. Dieses sogenannte „Gesetz von 1996“ schreibt eine Obergrenze vor, die die Lohnerhöhungen, die alle zwei Jahre im Rahmen des überbetrieblichen Abkommens ausgehandelt werden, nicht überschreiten dürfen. Diese Obergrenze wird auf der Grundlage der prognostizierten Lohnerhöhungen in den drei Nachbarländern berechnet.

Dieses Gesetz bewirkt, dass unsere Lohnerhöhungen selbst in Zeiten starken Wirtschaftswachstums, wenn der Kuchen des in Belgien geschaffenen Reichtums größer wird, stark eingeschränkt werden. Das bedeutet, dass seit 25 Jahren, während immer mehr Reichtum geschaffen wird, ein immer geringerer Teil dieses Reichtums an die Arbeitnehmer zurückfließt, da unsere Löhne eingefroren werden. Die großen Gewinner sind also die Arbeitgeber und die Aktionäre!

Eine Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit?

Die Presse berichtet in großem Umfang über die Forderungen der Arbeitgeber nach Lohnmäßigung, sei es durch die Beibehaltung der Zwangsjacke des Lohnnormgesetzes oder durch eine Verlangsamung der Indexierung. Ihrer Meinung nach würde die Lohnindexierung die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verringern und eine Lohn-Preis-Spirale in Gang setzen, die die Inflation noch weiter antreiben würde.

Unterdessen wollen die börsennotierten belgischen Unternehmen in diesem Jahr fast 10 Milliarden Dividenden an ihre Aktionäre ausschütten. Würden diese Dividenden allen Arbeitnehmern ausgeschüttet, würden unsere Löhne alleine in 2022 um 4 % steigen. Während unsere Löhne praktisch eingefroren sind, sind die Gehälter der Chefs der Bel20 zwischen 2020 und 2021 um 14 % gestiegen.

Nimmt man alle Privatunternehmen in Belgien zusammen, sind die Gewinnspannen explodiert: von 36 % im Jahr 1996 auf 47 % im Jahr 2021. Es gibt also in den Unternehmen Spielraum, um die Löhne zu indexieren und sogar zu erhöhen, ohne diese Erhöhung auf die Preise abwälzen zu müssen. Die Gefahr einer durch die Indexierung ausgelösten Lohn-Preis-Spirale scheint völlig gebannt zu sein.

Seriöse Beweise zeigen auf, dass die Löhne kein Hindernis für die Wettbewerbsfähigkeit darstellen. Bei der Mehrheit der Länder, einschließlich Belgien, versagt die Lohnmäßigung bei der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. Wenn Lohnmäßigung das Wundermittel wäre, würden europäische Niedriglohnländer wie Griechenland oder Portugal zu den wettbewerbsfähigsten Ländern gehören, was natürlich nicht der Fall ist. Für belgische Unternehmen, die dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind, sind nicht die Arbeitskosten die Produktionskosten, die das größte Problem darstellen, sondern die Kapitalkosten oder heute sogar die Energiekosten.

Aussetzung Kündigungsfrist bei Kurzarbeit wegen höherer Gewalt „Ukraine“

Bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt wird die Kündigungsfrist nicht ausgesetzt. Dies hatte zur Folge, dass auf Kurzarbeit gesetzte Arbeitnehmer später ihren Arbeitsplatz ohne Kündigungsfrist oder Abfindungszahlung verloren. Das Parlament prangerte diese Situation an und verabschiedete ein Gesetz, das die Kündigungsfrist bei Corona-Kurzarbeit aussetzt, diese Maßnahme jedoch auf die höhere Gewalt „Corona“ beschränkt, und zwar entgegen der Meinung des Staatsrats.

In der Zwischenzeit wurde die zeitweilige Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt aufgrund des Ukraine-Krieges aufrechterhalten. Das Parlament verabschiedete ein neues Gesetz, das die Kündigungsfrist im Falle von „Ukraine“-Kurzarbeit aussetzt. Dieses Gesetz gilt für alle Kündigungsfristen, die ab dem 4. April 2022 begonnen haben. Die Aussetzung der Kündigungsfrist wegen höherer Gewalt „Corona“, die für eine unbestimmte Zeit gilt, könnte bei einer neuen Entlassungswelle immer noch ihre Wirkung zeigen. Aber was passiert bei der nächsten Katastrophe? Der Staatsrat argumentiert, dass der Gesetzgeber bei der Unterscheidung zwischen verschiedenen Katastrophen nicht beliebig vorgehen kann. Daher fordert die CSC nachdrücklich, dass die Aussetzung der Kündigungsfrist für alle Formen höherer Gewalt geregelt wird.

Indexierung der Beiträge

Die CSC-Beiträge wurden ab dem 1. Juli indiziert. Dank dieser Anpassung kann die CSC weiterhin Ihre Interessen in vollem Umfang vertreten: bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne, eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie bessere Renten und Zulagen. Darüber hinaus kann die CSC auch weiter in die Dienstleistungen investieren, die wir unseren Mitgliedern anbieten:

- bessere Zugänglichkeit unserer Dienstleistungen
- ein digitaler Schalter über www.meinecsc.be
- individuelle Karrierebegleitung, maßgeschneiderte Beratung, juristischer Beistand usw.

Sie finden einen Überblick über all unsere Mitgliedsbeiträge und alle Vorteile Ihrer Mitgliedschaft auf:

www.diecsc.be/mitgliedschaft



Mobilitätswoche

„Das Fahrrad in all seinen Facetten!“

Die europäische Mobilitätswoche findet vom 16. bis 22. September statt. Sie steht unter dem Motto „Das Fahrrad in all seinen Facetten!“

Das während der Coronakrise sehr beliebte Fahrrad wird immer häufiger für tägliche Fahrten genutzt. Sogar in Wallonien und Ostbelgien, wo das Elektrofahrrad auch hügelige Strecken problemlos bewältigt. Die Mobilitätswoche zielt insbesondere darauf ab, alle nachhaltigen Verkehrsmittel besser bekannt zu machen.

Wie jedes Jahr wird eine Mobilitätsherausforderung für Arbeitnehmervertreter organisiert, um ihre Aktionen im Bereich der alternativen und nachhaltigen Mobilität nicht nur hervorzuheben, sondern auch zu belohnen.

Sie haben eine Idee oder ein Projekt, das sich für diese Mobilitätsherausforderung eignen könnte? Schlagen Sie es Ihren Gewerkschaftsdelegierten oder Gewerkschaftssekretär vor.

