

Nicht-kommerzieller Sektor in der DG

Seite 12

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Die Gewerkschaften eilen dem
Zeitkredit zur Hilfe

Seiten 4-5

Kein ÜBA für 2023-2024, aber ein neues
Rahmenabkommen

Seiten 6-7

8. März: Ungleichheiten beseitigen

Seiten 8-10

Dossier: Ein Aktionsjahr gegen
Rassismus in Unternehmen

Seite 11

Meldungen

Seiten 12-15

Nicht-kommerzieller Sektor in
der DG: Von der Umfrage zu den
Handlungsempfehlungen

Seite 16

Corona-Kurzarbeit

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Angela Mertes
Jochen Mettlen Rebecca Peters

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,
jeweils von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St.Vith

Sprechstunden: montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.stvith@acv-csc.be

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

*Für jede Frage bezüglich Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,....)
kontaktieren Sie unsere juristische Erstberatung per Telefon oder Mail:*

Montags bis donnerstags

8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.30 Uhr bis 16 Uhr
Freitags 8.30 Uhr bis 12 Uhr

087/85 99 22 • csc.ostbelgien@acv-csc.be

JURISTISCHER BEISTAND

*Für jeden juristischen Beistand oder für eine laufende Akte
kontaktieren Sie unseren juristischen 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

Sprechstunden: dienstags auf Termin
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

087/85 99 33 • grenzganger.luxemburg@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

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



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Die Gewerkschaften eilen dem Zeitkredit zur Hilfe

Die drei Gewerkschaften CSC, FGTB und CGSLB wenden sich an den Staatsrat, um die Sparmaßnahmen anzuprangern, die in puncto Zeitkredit ergriffen wurden. Insbesondere der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten ist eine inakzeptable Diskriminierung.

Seit dem 1. Februar können Teilzeitbeschäftigte bei ihrem Arbeitgeber keinen Antrag mehr auf halbzzeitigen Zeitkredit stellen. Die neue Regelung besagt nämlich, dass ein Arbeitnehmer mindestens ein Jahr lang vollzeitbeschäftigt gewesen sein muss, um Anspruch auf halbzzeitigen Zeitkredit zu haben. Da Teilzeitbeschäftigte bereits keinen Anspruch auf einen 1/5-Zeitkredit hatten, sind sie jetzt ganz von den teilzeitigen Formen des Zeitkredits ausgeschlossen.

Unverständnis

Dies führt zu der merkwürdigen Situation, dass ein zu 75 % beschäftigter Arbeitnehmer zwar eine Zulage erhalten kann, wenn er einen vollzeitigen Zeitkredit nimmt, aber nicht mehr für eine Halbtagsarbeit. Dieses Detail ist wichtig, denn ganze 89 % der Arbeitnehmer, die einen Zeitkredit mit Begründung in Anspruch

nehmen, tun dies in Form eines teilzeitigen Zeitkredits (halbzzeitiger oder 1/5-Zeitkredit).

Das ist nicht weiter verwunderlich, denn die Zulagen für Zeitkredit reichen nicht aus, um auf einen Lohn verzichten zu können. Die Situation wird noch verschärft durch die Abschaffung der etwas höheren Zulagen für Arbeitnehmer mit fünfjähriger Betriebszugehörigkeit. Außerdem reicht ein teilzeitiger Zeitkredit oft aus, damit Arbeitnehmer Familie und Beruf miteinander vereinbaren können. Es ist daher unverständlich, dass Teilzeitbeschäftigte weiterhin einen vollzeitigen Zeitkredit in Anspruch nehmen können, aber keinen teilzeitigen.

Eine diskriminierende Maßnahme

Man muss auch wissen, dass 79 % der Frauen einen teilzeitigen Zeitkredit

(ohne den Zeitkredit am Laufbahnenende) nehmen, während nur 21 % der Männer das tun. In Bezug auf das Geschlecht hat die Maßnahme daher enorme Auswirkungen. Es handelt sich schlicht und einfach um eine Diskriminierung der Frauen. Der königliche Erlass, der diese Maßnahme umsetzt, wurde mit Blick auf Einsparungen getroffen und widerspricht der einstimmigen Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates. Die Regierung hat zudem nach keinen Alternativen gesucht, die geringere geschlechterspezifische Auswirkungen gehabt hätten. Unserer Meinung nach lässt sich die eingeführte Diskriminierung folglich nicht rechtfertigen. Jetzt obliegt es dem Staatsrat, diese Maßnahmen aufzuheben und die alten Regelungen wieder in Kraft zu setzen.

Die Beschwerde wird in Kürze beim Staatsrat eingereicht. Dieser ist jedoch mit erheblichen gerichtlichen Verzögerungen konfrontiert. Daher ist nicht damit zu rechnen, dass er noch in diesem Jahr eine Entscheidung treffen wird.

Mehr Infos über die neuen Maßnahmen in puncto Zeitkredit, die am 1. Februar in Kraft getreten sind, finden Sie unter:

www.diecsc.be/zeitkredit



Frauen greifen häufiger als Männer auf teilzeitige Zeitkredite zurück, insbesondere um die Familie zu versorgen.

Kein ÜBA für 2023-2024, aber ein neues Rahmenabkommen

Am 21. März wurde der Abkommensentwurf der Gruppe der 10 (G10) vom Generalrat der CSC mit 80,6 % angenommen. Das ist eine gute Nachricht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für die soziale Konzertierung.

Der Abschluss eines Überberuflichen Abkommens (ÜBA) für 2023-2024 war erneut ein unmögliches Unterfangen. Vor allem, weil das Lohnnormgesetz uns eine Lohnnorm von null Prozent auferlegt hat, wobei der einzige Spielraum die Kaufkraftprämie ist, die jedoch an sehr strenge Bedingungen geknüpft ist. Wenn es auch keine Einigung über die Löhne gab, so gelang es der Gruppe der 10 am 15. März dennoch, sich für die neue Runde der KAA-Verhandlungen in anderen wichtigen Dossiers zu einigen.

SAB (System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag)

Die Regelungen für das Laufbahnende werden um 2 Jahre bis zum 30. Juni 2025 verlängert:

- das SAB aus medizinischen Gründen ab 58 Jahren (KAA 150);
- die Regelung für lange Laufbahnen (40 Jahre) ab 60 Jahren (KAA 152);
- die Regelungen für schwere Berufe ab 60 Jahren (KAA 151) nach 33 Berufsjahren, mit einem sektoralen KAA;
- die eingeschränkte Arbeitsfähigkeit im Baufach ab 60 Jahren nach 33 Berufsjahren, mit einem sektoralen KAA.

Andere unbefristete überberufliche Regelungen müssen nicht auf überberuflicher Ebene verlängert werden: die allgemeine Regelung ab 62 Jahren (nach 40 Berufsjahren), die Regelungen für schwere Berufe (ab 60 Jahren nach 35 Berufsjahren, mit einem sektoralen KAA) und die Regelung für Unternehmen in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung (ab 60 Jahren, mit einem betrieblichen KAA).

Die unbefristeten und befristeten Regelungen setzen normalerweise eine angemessene Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt voraus. Das befristete KAA für die Freistellung wird ebenfalls für alle Entlassungen bis zum 30. Juni 2025 verlängert. Unter diesen Bedingungen kann die Befreiung von der Verfügbarkeit bis Ende 2026 ab dem Alter von 62 Jahren oder nach einer 42-jährigen Laufbahn beantragt werden. Auch hier gibt es wieder eine Ausnahme für das SAB aus medizinischen Gründen. Die Betroffenen können vor dem Alter von 62 Jahren eine Befreiung beantragen, unabhängig von der Dauer ihrer Laufbahn.

Die CSC hat gefordert und durchgesetzt, dass auch die früheren Abkommen über die Bindung des SAB-Zuschlags an das Wohlbefinden für alle laufenden SAB eingehalten werden. Daraus ergibt sich in diesem Jahr eine Erhöhung von 0,78 % zusätzlich zur Erhöhung des maximalen Arbeitslosengeldes um 1 % ab dem 1. Juli 2023 im Rahmen der Bindung der Zulagen an das Wohlbefinden.

Im Gegenzug unterstützte die CSC die Arbeitgeber in ihrer Forderung, die vor kurzem beschlossene Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge auf die SAB-Zuschläge (die „Decava“-Beiträge) ab dem 1. Januar 2023 für Arbeitnehmer, die ihre Kündigung früher erhalten haben, nicht anzuwenden.

Zeitkredit am Laufbahnende

Die Ausnahmeregelungen für den Zeitkredit am Laufbahnende (KAA 156 und 157) werden ebenfalls bis zum 30. Juni 2025 verlängert. Das bedeutet, dass es zwei Jahre lang erneut möglich sein wird, ab 55 Jahren einen halbezeitigen oder einen 1/5-Zeitkredit am Laufbahnende mit einer Zulage des LfA in Anspruch zu nehmen, und zwar in den folgenden Situationen:

- schwere Arbeit, Nachtarbeit und eingeschränkte Arbeitsfähigkeit im Baufach, mit einem sektoralen KAA;
- oder eine Laufbahn von 35 Jahren, mit einem sektoralen KAA;
- oder Unternehmen, die sich in einer Umstrukturierung oder in Schwierigkeiten befinden, mit einem betrieblichen KAA.

Das Abkommen ermöglicht auch eine Lockerung der Vorschriften für Menschen mit Behinderungen, die in beschützenden Werkstätten arbeiten. Sie können kaum für diese Regelungen in Betracht kommen, da sie nur selten 35 Berufsjahre nachweisen können. Das Abkommen weitet den Zeitkredit am Laufbahnende mit einer Zulage des LfA für diese Arbeitnehmer ab 55 Jahren nach 25 Berufsjahren vorläufig bis zum 30. Juni 2025 aus.

Geben und Nehmen

Wie in 2021 haben die Arbeitgeber auch diesmal zwei ihrer Dossiers – die Überstunden und die wirtschaftliche Arbeitslosigkeit für Arbeitnehmer – mit dem SAB und dem Zeitkredit am Laufbahnende verknüpft. Die freiwilligen Überstunden (bis zu 120 Stunden pro Jahr) und die Steuervergünstigungen für „normale“ Überstunden (130 bis 180 Stunden pro Jahr) werden bis zum 30. Juni 2025 verlängert.

Das flexiblere Verfahren für vorübergehende Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen für Arbeitnehmer wird ebenfalls bis zum 30. Juni 2025 verlängert. Die CSC hat diese Verlängerung an eine Indexierung des Mindest-

zuschlags geknüpft, den der Arbeitgeber oder der Sektorenfonds zusätzlich zur Entschädigung des LfA zahlen muss. Dieser Tagessatz, der zurzeit 5,63 Euro beträgt, wird indexiert.

Klassische Verlängerungen

Eine Reihe früherer Abkommen wird verlängert. Es handelt sich um die klassische Liste:

- Bemühungen der Sektoren und Unternehmen zugunsten von Risikogruppen: die 0,10 %-Regelung sowie die 0,15 %-Regelung für Sektoren, die von der Verpflichtung der Abkommen für die Erstbeschäftigung befreit werden wollen;
- „80-20-Regelung“ für die öffentlichen Verkehrsmittel;
- Geldstrafe von nur 1.800 Euro für Arbeitgeber, die sich weigern, Outplacement anzubieten;
- steuerliche und steuerähnliche Sonderregelungen für Innovationsprämien.

Bestätigungen der Zusagen

Bei ihrem Amtsantritt hatte die Regierung versprochen, den Konsens zwischen den Sozialpartnern zu respektieren. In diesem Abkommensentwurf werden einige ihrer früheren Verpflichtungen bekräftigt:

- im Rahmen der angekündigten Steuersenkung muss die Erhöhung des Mindestlohnes um 35,7 Euro brutto am 1. April 2024 auf 50 Euro netto angehoben werden. Diese Maßnahme erfordert eine Steuermaßnahme der Regierung und einen Ausgleich der Kosten für die Arbeitgeber durch eine zusätzliche Senkung der Arbeit-

geberbeiträge für Niedriglöhne;

- Umsetzung des Abkommens über die Senkung des Beitrags zur Kranken- und Invaliditätsversicherung, der für die niedrigsten Zusatzrenten zu hoch ist;
- keine weiteren Anpassungen der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf die Zusatzrenten während des Prozesses der Harmonisierung des Statuts von Arbeitern und Angestellten (2023-2028);
- die gemeinsame Auslegung des KAA 90 (Bonusplan), dank dessen der Arbeitgeber beim Erreichen kollektiver Ziele einen Bonus gewähren kann, durch die Sozialpartner.

Nachdem der Generalrat der CSC den Abkommensentwurf gebilligt hat, müssen die Sozialpartner ihn ebenfalls als ein einziges, unteilbares Paket billigen. Die Regierung muss dann ebenfalls zustimmen, sich an dieses globale Abkommen zu halten.

Startschuss für Sektorenverhandlungen

Vor einigen Monaten waren die Verhandlungen der Gruppe der 10 (G10) gescheitert. Das Lohnnormgesetz hatte die Unterzeichnung eines überberuflichen Abkommens (ÜBA) zur Erhöhung der Löhne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhindert.

Aber andere Dossiers mussten kurzfristig gelöst werden, um viele Arbeitnehmer zu entlasten: die im Juni auslaufenden überberuflichen KAA (Kollektive Arbeitsabkommen) über den Zeitkredit am Laufbahnen- und das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag, die „kleinen“ Zusatzrenten, die oft durch den Beitrag zur Kranken- und Invaliditätsversicherung aufgeessen werden, die Erhöhung des Mindestlohns und schließlich die Lockerung der Regelung des Laufbahnendes für die Arbeitnehmer von Beschützenden Werkstätten.

Es handelte sich um Dossiers, bei denen unsere Mitglieder erwarten, dass wir Lösungen anbieten.

Indem der CSC-Generalrat dem Abkommensentwurf der G10 zustimmte, hat er erneut die Bedeutung unterstrichen, die er der sozialen Konzertierung beimisst. Dies ist ein wichtiger erster Schritt. Die Regierung hat nun die Aufgabe, den Inhalt dieses Abkommens umzusetzen.

Die Sektorenverhandlungen werden jetzt anlaufen. Sie zielen darauf ab, dass möglichst viele Arbeitnehmer die „Energieprämie“ der Regierung erhalten, aber auch dass ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden. Auch auf dieser Verhandlungsebene macht die CSC den Unterschied.

Marie-Hélène Ska

CSC-Generalsekretärin





8. März: Ungleichheiten beseitigen

Tausende Super Marias haben sich am 8. März mobilisiert, um anlässlich des Internationalen Frauentages Ungleichheiten zu bekämpfen.



In Wallonien und Brüssel organisierten CSC-Militantinnen und Militanten Aktionen, um die Bevölkerung für die zahlreichen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen, einschließlich des Lohngefälles, der unfreiwilligen Teilzeitarbeit usw. zu sensibilisieren.

Boxing Day

Mit einem Boxsack - auf dem Ziele, die Ungleichheiten symbolisierten, angebracht waren und die bekämpft werden sollten - luden etwa 50 Militantinnen der CSC Mons-La Louvière die Mitarbeiter und Kunden eines Einkaufszentrums ein, gegen Geschlechterungleichheiten zu boxen. Sie versammelten sich anschließend mit der „8. März-Plattform“ im Zentrum von Mons, wo engagierte Reden gehalten wurden.

In Namur wurde ein Boxingring aufgestellt, um gegen die schlechten Arbeitsbedingungen von Frauen zu boxen. Die Militanten begaben sich dann zum Place d'Armes, um an dem traditionellen Marsch im Stadtzentrum teilzunehmen. Gewerkschaftsteams führten auch Aktionen in verschiedenen Institutionen und Unternehmen in der Region durch.

Ein Ring, Boxhandschuhe... Die Super Marias der CSC Lüttich-Verviers-Ostbelgien (LVO) boxten gegen Ungleichheiten und knüpften an den

Kampf der Frauen der FN im Jahr 1966 an. „Solange die Gleichstellung nicht auf natürliche Weise erfolgt, werden wir die Aktionen fortsetzen“, betonte Anne-Françoise Gilissen, Verantwortliche für Gleichstellungsfragen bei der CSC LVO.

Den Kampf verstärken

Im westlichen Hennegau wurde ein Workshop organisiert, um Themen wie Geschlechterklischees, sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz und Vaterschaftsurlaub zu diskutieren. Zur Verstärkung des Kampfes gegen Ungleichheiten wurden Energieriegel verteilt.

Aktionen fanden sowohl in Messancy als auch in Louvain-la-Neuve statt, wo ein „Maria Box“-Dorf eingerichtet wurde. Eine Schnitzeljagd nach mehr Gleichberechtigung und eine Einführung in Selbstverteidigung und englischem Boxen standen auf dem Programm.

Verbot von Gewalt am Arbeitsplatz

Einige Militantinnen und Militanten führen am Ende des Tages zum Weltfrauenmarsch nach Brüssel. Vor dem Marsch, an dem rund 5.000 Menschen teilnahmen, organisierten die CSC Frauen und die FGFB Brüssel gemeinsam eine Aktion, um Militanten und Mitglieder beider Gewerkschaften auf dem Place Albertine in Brüssel zusammenzubringen.



In Lüttich boxten die Super Marias gegen die Ungleichheiten.

Den ganzen Nachmittag über waren viele Erfahrungsberichte, Slogans und Lieder zu hören, die auf die wirtschaftliche Gewalt aufmerksam machten, von der Frauen betroffen sind. Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC, begrüßte in ihrer Rede die gute Nachricht: „Das föderale Parlament hat soeben einstimmig für die Annahme des IAO-Abkommens 190 gestimmt, das Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und auf dem Weg zur Arbeit verbietet. Dieses Abkommen ist das Ergebnis mehrjähriger Arbeit, die insbesondere von Gewerkschaftsorganisationen auf der Ebene der Internationalen Arbeitsorganisation geleistet wurde. Dass Belgien sich zur Ratifizierung dieses Abkommens verpflichtet, ist ein wichtiger Schritt.“

Schließlich befasste sich die Liga der Hausangestellten der CSC Brüssel während eines Vormittags in der Gemeinde St. Gilles mit dem für Frauen ohne Papiere besonders heiklen Thema der moralischen und sexuellen Belästigung von Arbeiterinnen. Der „Boxkampf“ geht weiter, bis schließlich der Siegesgong ertönt.



Auch in Verviers fanden am 8. März Aktionen statt.

Selbstständige Frauen noch häufiger Opfer von Prekarität

Weibliche Beschäftigte sind noch häufiger Opfer von Prekarität und werden bestraft, wenn sie als Selbstständige oder, noch schlimmer, in der Sharing Economy arbeiten.

Arbeitende Frauen mit Selbstständigenstatut sind einer Sozialversicherung (für Selbstständige) angeschlossen, aber trotz der erheblichen Verbesserungen der letzten Jahrzehnte sind ihre Rechte noch nicht auf dem Niveau anderer Arbeitnehmerinnen. Während eine Arbeitnehmerin mit einem Arbeitsvertrag Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von 15 Wochen hat, sind dies bei der Selbstständigen maximal 12 Wochen. Und allzu oft nimmt sie diese 12 Wochen nicht, denn während die Arbeitnehmerin am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs einfach an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt und nicht wegen ihrer Mutterschaft entlassen werden kann, genießt die Selbstständige diese wesentlichen Rechte nicht: Nach ihrem Mutterschaftsurlaub muss sie ihre Arbeit, ihre Kunden, ihre Mission zurück erobern. Daher fühlen die meisten von ihnen sich gezwungen, ihrem Arbeitsplatz nicht allzu lange fernzubleiben, aus Angst, diesen zu verlieren.

Für Selbstständige besteht kein Anspruch auf Entschädigung im Falle einer Arbeitszeitverkürzung zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen.

Für Arbeitnehmerinnen gibt es Instrumente für mehr Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen (Tarife, obligatorische Informationen über das Lohngefälle...), aber für eine gleiche Bezahlung für selbstständige Frauen gibt es nichts.

Schlimmer noch: Es gibt riesige Lücken in der Sozialversicherung, wenn eine bezahlte Beschäftigung mit einer ergänzenden selbstständigen Erwerbstätigkeit kombiniert wird, was bei vielen Frauen der Fall ist, die einen Teilzeitvertrag haben. So wird die nebenberuflich Selbstständige Sozialbeiträge für ihre Nebentätigkeit zahlen müssen, erhält aber oft kein zusätzliches Sozialrecht dafür, so dass ihre sozialen Ansprüche (Rente, Ersatzzulagen ...) immer nur auf ihre Teilzeit als Lohnempfängerin berechnet werden!

Die soziale Sicherheit und das Arbeitsrecht sind immer noch unvollkommene Instrumente zur Verringerung der Prekarität, die unverhältnismäßig oft das Los von Frauen ist. Selbstständige Frauen profitieren nicht oder nur teilweise von diesen Instrumenten und sind daher noch häufiger Opfer von Prekarität.

Autonomie in der Arbeit sollte eine Befreiung sein und kein Vorwand für noch mehr Prekarität!

United Freelancers: Ihre Rechte verteidigen

Die CSC United Freelancers ist die Abteilung der CSC, die seit 2019 darauf abzielt, Arbeitnehmer ohne Arbeitsverträge zu organisieren und zu verteidigen, einschließlich Selbstständige ohne Personal (Freelancer) und Plattformarbeitende (Selbstständige oder P2P).

www.diecsc.be/united-freelancers



Ein Aktionsjahr gegen Rassismus in Unternehmen



Nach einem Jahr gewerkschaftlicher Aktionen in den Unternehmen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung fand am 21. März eine Preisverleihung statt, die vom Dienst Diversität organisiert wurde. Bilanz und Zeugnisse einer Kampagne, die weiterläuft.

Im Jahr 2021 haben der Diversitätsdienst der CSC und der Antirassismdienst von Brüssel angesichts des Rassismus in Unternehmen für eine Dauer von vier Jahren die nationale Kampagne mit dem Motto „Trau dich, zu reagieren“ lanciert. Diese beiden Dienste haben zusammen mit dem CIEP und den CSC-Migranten anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus 2022 die Kampagne „Unternehmen ohne Rassismus“ ins Leben gerufen. Diese Kampagne findet in wallonischen und Brüsseler Unternehmen statt und ermutigt Gewerkschaftsdelegationen, Initiativen zu ergreifen, um rassistische Vorurteile auf kreative Weise zu überwinden und Diskriminierung zu bekämpfen.

Vor diesem Hintergrund haben sich am 21. März 2022 etwa 30 Delegiertenteams aus Brüsseler und wallonischen Unternehmen und Organisationen (siehe S. 9 und 10) verpflichtet, konkrete Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz umzusetzen. Dazu unterzeich-

neten sie eine Charta (Wallonien) bzw. eine Erklärung (Brüssel), die Sensibilisierungskampagnen, Umfragen, Erfahrungsberichte und viele andere Initiativen in die Wege leitete.

Der erste Dominostein

„Die Bilanz dieses Kampagnenjahres ist sehr positiv“, freut sich Malika Borbouse, nationale Koordinatorin des Dienstes Diversität. „Einige Projekte werden jedoch noch einige Jahre brauchen, bis sie voll zum Tragen kommen.“

Am 21. März wurden die Kreativität und der Wagemut der teilnehmenden Gewerkschaftsdelegationen bei einer Zeremonie am Place du Luxembourg in Brüssel geehrt. „Wir gratulieren immer den Arbeitgebern, die der Diversität in ihrem Unternehmen Rechnung tragen. Diesmal werden wir die Delegationen für ihre Arbeit auszeichnen“, sagte Leslie Seghers, die die Zeremonie moderierte. Delegationen von etwa 20 Unternehmen aus ganz Wallonien und Brüssel (Avieta,

Phone House, Entranam, Alysse Food, AGC Moustier, Edel,...) kamen auf das Podium, um ihren Preis entgegenzunehmen und in wenigen Worten die durchgeführten, laufenden oder zukünftigen Aktionen zu erklären. Malika Borbouse stellt fest: „Ein Jahr ist schnell vorbei, und manche Projekte liefen erst gegen Ende des Jahres an. In manchen Unternehmen wurden Projekte erst vor Kurzem von der Geschäftsleitung genehmigt. Aber letztendlich führen die umgesetzten Projekte dazu, dass sich immer mehr Arbeitnehmer zu diesem Thema äußern. Das ist der erste Dominostein, dem noch viele folgen werden.“ Zahlreiche Gewerkschaftsdelegationen wollen die Charta nämlich noch unterzeichnen und konkrete Projekte umsetzen. „Mit dieser Kampagne haben wir eine Maschine in Gang gesetzt, einen neuen Kampfgeist im Herzen der Unternehmen. Wir wollen jedes Jahr mit gewerkschaftlichen Siegen aufwarten“, so Malika Borbouse abschließend.



„Angesichts von Diskriminierung dürfen Arbeitnehmer keine Angst haben zu reagieren“

Nordin ist Gewerkschaftsdelegierter der CSC Nahrung & Dienste im Unternehmen Atalian (Brüssel), das unter anderem in der Reinigungsbranche tätig ist. Ein Jahr nach der Unterzeichnung der Charta zieht er Bilanz.

Warum haben Sie die Charta vor einem Jahr unterzeichnet?

Wir wollen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten angesichts möglicher Diskriminierungen wie z. B. Rassismus verbessern. Es war für uns selbstverständlich, diese Charta zu unterzeichnen und wir haben einen Aktionsplan ausgearbeitet. Um Diskriminierungen zu bekämpfen, wurde eine Klausel in die Arbeitsordnung aufgenommen. Sie greift die Elemente auf, die im Kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) Nr. 38 (Anwerbung und Auswahl von Arbeitnehmern), im KAA Nr. 95 (Gleichbehandlung in allen Phasen der Arbeitsbeziehung) und im Gesetz gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit enthalten sind.

Haben Sie alle Ziele erreicht?

Wir haben nicht alle Ziele erreicht, die wir uns gesetzt hatten. Aber wir wollten unter anderem die Diskriminie-

rung von Menschen mit Behinderungen und von Frauen über 45 Jahren bekämpfen, um eine Anpassung ihrer Arbeit zu ermöglichen. Wir haben darauf geachtet, dass es keine Diskriminierung auf Vertragsebene gibt, unter anderem bei der Zuweisung von Arbeitsstunden. Wir arbeiten auch daran, die gläserne Decke zu durchbrechen, die es Frauen schwer macht, in höhere Positionen aufzusteigen. Als Gewerkschaftsdelegierter ist es meine Pflicht, alles zu tun, um derartigen Diskriminierungen vorzubeugen. Aber trotz aller Bemühungen kann man nicht alles kontrollieren: Die Bekämpfung der Geißel der Diskriminierung ist ein langfristiger Kampf. Die Geschäftsleitung unterstützt uns in diesem Kampf, wenn wir nachweisen können, dass problematische Situationen gegen die von ihr unterzeichnete Ethik-Charta verstoßen.

Hat Ihre Arbeit auch dazu beigetragen, dass sich die Linien in Bezug auf das Tragen von Glaubenszeichen verschoben haben?

In unserem Unternehmen ist die Diversität stark ausgeprägt. Es gab wiederholt Situationen, in denen einige Kunden Vorbehalte gegenüber Arbeitnehmerinnen mit Kopftuch hatten. Trotzdem lässt die Geschäftsleitung die Frauen frei entscheiden, ob sie ein Kopftuch oder Bandana tragen wollen. Im Allgemeinen ist ein Kopftuch in unserem Unternehmen aber kein Problem.

Welche Bilanz ziehen Sie aus diesem Aktionsjahr?

Die Charta ist ein nützliches Instrument und das Erreichte ist sehr positiv. Viele Beschäftigten, insbesondere solche mit unsicheren Arbeitsverträgen (Leiharbeit, Ersatzverträge, befristete Verträge...), haben Angst vor Repressalien und davor, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Diese Charta hat die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für diese Diskriminierungen sensibilisiert und ihnen bewusst gemacht, dass sie keine Angst haben dürfen, zu reagieren, wenn sie damit konfrontiert sind.

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

Bei einem Problem können sich Arbeitnehmer, die Mitglied der CSC sind, an den Diversitätsdienst der CSC wenden. Dieser wird objektiv prüfen, ob die Person tatsächlich diskriminiert wird, z. B. aufgrund von sogenannten rassistischen Kriterien. Das Dossier wird entweder durch eine Beratung mit dem Berufsekretär oder durch eine rechtliche Ermittlung behandelt. Ist der Sachverhalt am Ende der Ermittlung erwiesen, kann eine Lösung verhandelt werden. Wenn dies nicht gelingt, kann das Opfer den Rechtsweg beschreiten und mit Hilfe der CSC den Fall vor Gericht bringen.



Der Diversitätsdienst Ihrer Region:

CSC Liège-Verviers-Ostbelgien: 04/340.72.19 (auf FR) oder das Zentrum für Chancengleichheit und Rassismusbekämpfung: 0800 12 800 (grüne Nummer)

Opfer einer Diskriminierung ?





„Diversität ist ein Geschenk des Himmels“

Das Unternehmen Twin Disc in Nivelles unterzeichnete die wallonische Charta „Unternehmen ohne Rassismus“. Jean-Marc Bottemane, CSC-Hauptdelegierter bei Twin Disc, blickt auf das Kampagnenjahr zurück.

Warum haben Sie an diesem Projekt teilgenommen?

Die Charta „Unternehmen ohne Rassismus“ ist von ihrem Inhalt her ein ehrgeiziges Projekt. Dem konnten wir uns nicht verschließen. Das Mutterunternehmen von Twin Disc hat schon immer der Diskriminierung und dem Rassismus große Aufmerksamkeit geschenkt. Jedes Jahr unterzeichnen die Angestellten und das Führungspersonal eine Verpflichtung zur Einhaltung der Werte, die auch in der Betriebsordnung enthalten ist. Die Geschäftsleitung hat sich also voll und ganz der am 21. März 2022 vorgelegten Charta angeschlossen und zusammen mit der Arbeitnehmerseite ihre Unterschrift darunter gesetzt. Wir begannen diese Kampagne somit auf den sehr positiven Grundlagen, die in unserem Unternehmen bereits existierten.

Dann war dieses Jahr ein langer, ruhiger Fluss, oder?

Diese Kampagne hat uns auf unglaubliche Weise die Augen geöffnet. Die Aktion bestand hauptsächlich aus einer Plakatkampagne. Als ich die Plakate aufhängte, reagierten die Beschäftigten eher erstaunt und sagten „Solche Probleme gibt es hier doch nicht!“ Die Kampagne hat uns eines Besseren belehrt: Selbst wenn man denkt, dass alles in Butter ist, können in Humor gekleidete Äußerungen immer noch ungewollt Menschen verletzen. Aufgrund dieser Plakate sind Arbeitnehmer zu mir gekommen und haben mich wissen lassen, dass sie zwar daran gewöhnt sind, aber dass bestimmte Witze ihnen nahegehen, auch wenn sie nicht böse gemeint sind.

Es gibt also trotz der guten Voraussetzungen noch viel zu tun?

Trotz all dessen, was bereits umgesetzt wurde, und der Tatsache, dass es in unserem Unternehmen weder bei der Einstellung noch beim beruflichen Aufstieg zu Diskriminierungen kommt, müssen wir wachsam bleiben. Dies gilt umso mehr, als sich die meisten Beschäftigten zwar seit vielen Jahren kennen, aber auch junge Menschen zu uns stoßen, von denen einige aus anderen Kulturen stammen. Wir müssen also darauf achten, diese für Diversität offene Unternehmensdynamik beizubehalten, und sanft, aber bestimmt daran arbeiten zu vermeiden, dass nicht konstruktiver Humor zu einem Vektor des Leidens und der Marginalisierung bestimmter Arbeitnehmer wird. Die Kampagne geht also zu Ende, aber es gibt noch viel zu tun. Wir müssen vereint bleiben: Diversität ist eine Stärke, ein Geschenk des Himmels. Machen wir etwas daraus.

Verbindliche Texte

Die wallonische Charta und die Brüsseler Verpflichtungserklärung „Unternehmen ohne Rassismus“, die am 21. März 2022 unterzeichnet wurden, verpflichteten die CSC-Gewerchaftsdelegationen:

- zur Bekämpfung des Rassismus in all seinen Formen;
- zu (Re-)Aktionen bei rassistischen Äußerungen im Unternehmen;
- zur Kommunikation über Aktionen im Rahmen dieser Kampagne;
- zu Überlegungen zur internen Politik in Bezug auf die Einstellung von sogenannten „rassendiskriminierten“ Personen.

Delhaize: „Ein gefährlicher Präzedenzfall“

Das Projekt der Supermarktkette Delhaize, die 128 Geschäfte, die der Gruppe noch angehörten, in Franchiseläden umzuwandeln, löste enorme Proteste aus. Als bei einem außerordentlichen Betriebsrat am 7. März die Nachricht bekannt wurde, blieb die Mehrheit dieser Geschäfte geschlossen.

Eine Woche später, am 14. März, stand am Hauptsitz von Delhaize in Zellik ein weiterer Betriebsrat auf der Tagesordnung. Arbeitnehmer aus dem ganzen Land kamen mit Bussen, aber der Betriebsrat war ein Reinform: Die Unternehmensleitung blieb bei ihrer Entscheidung, und die Sitzung endete nach nur 15 Minuten. CEO Xavier Piesvaux war nicht einmal anwesend, was die Wut der tausend anwesenden Demonstranten noch verstärkte.

Die Folgen für das Personal sind enorm: 9.000 Arbeitnehmer sind von der Entscheidung betroffen, und selbst wenn Delhaize sich weigert, über das Renault-Gesetz zu sprechen (dieses Gesetz gilt bei Massenentlassungen und gewährt den Entlassenen eine Reihe von Rechten), fürchten die Gewerkschaften erhebliche Konsequenzen. „Die Direktion behauptet, dass die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen erhalten bleiben, aber man kennt dieses Szenario: die Arbeits- und Lohnbedingungen werden sich allmählich verschlechtern“, empört sich Manuel Gonzalez, CNE-Gewerkschaftssekretär. „Es stellt sich auch die Frage, was mit dem Kaderpersonal geschehen wird, das zu viel ist.“

„Im Handel sind die Löhne 30 % niedriger als im Durchschnitt, und die Arbeitsbedingungen sind schlecht. Dennoch gibt es große Unternehmen, die dies noch immer als zu viel betrachten und Strategien wie Franchising entwickeln, um die Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen und die Möglichkeiten für Kollektivverhandlungen zu verringern“, stellt Myriam Djegham, CNE-Nationalverantwortliche für den Handelssektor, fest. „Man kann keine Gewerkschaftsdelegation in einem Franchiseladen einrichten. Die Praxis zeigt, dass Sie als Angestellter in einem Unternehmen ohne Gewerkschaft in einer viel schwächeren Position sind. Es ist auch ein gefährlicher Präzedenzfall, nach dem, was mit Mestdagh passiert ist. Andere Handelsketten beobachten mit Interesse, was bei Delhaize geschieht.“

Derzeit laufen weitere Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und der Direktion. Myriam Djegham bezeichnet diese Treffen als angespannt. „Die Delhaize-Geschäftsführung hat jede Verhandlung abgelehnt. Die Blockade ist vollständig, daher geht die Mobilisierung weiter“.



Aktionswoche im öffentlichen Dienst

Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes führten vom 6. bis 10. März Sensibilisierungs- und Protestaktionen durch. In dieser Woche wollten sie die Bedeutung des gesamten öffentlichen Dienstes hervorheben und zeigen, warum es wichtig ist, weiterhin in ihn zu investieren.

Öffentliche Dienstleistungen sind unverzichtbar und ein wesentlicher Bestandteil unseres Wohlfahrtsstaates. Sie werden jedoch sehr oft zur Anpassungsvariablen. Auf ihrem Rücken werden Einsparungen gemacht, sie werden privatisiert, schrittweise abgebaut...

Von dieser Aktionswoche bleiben uns die Bilder der Kundgebung der Feuerwehrleute am 7. März im Gedächtnis. 500 Feuerwehrleute forderten in Brüssel mehr Personal, die Rente vor dem Alter von 67 Jahren (ihre Lebenserwartung sei geringer als der Durchschnitt) und die Anerkennung von Krebs als Berufskrankheit. Am 9. März war der Tag der Polizei und des Personals der Föderalbehörden. Am 10. März haben Aktionen den Betrieb der öffentlichen Verkehrsmittel empfindlich gestört.

Es liegt auf der Hand, dass solide öffentliche Dienstleistungen es jedem Einzelnen ermöglichen, grundlegende Dienstleistungen wie Gesundheit und Pflege, Bildung, Mobilität, Sicherheit, Rettung... in Anspruch zu nehmen.

Statt sie schrittweise abzuschaffen, müssen Regierungen in solide und menschliche öffentliche Dienste mit genügend Personal investieren. Um den Personal-mangel in wichtigen Bereichen zu beheben, müssen Löhne und Arbeitsbedingungen attraktiv gestaltet werden.

Die Gewerkschaften fordern die Regierungen auf, qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen zu gewährleisten, indem sie ehrgeizige und solide Abkommen mit den Gewerkschaften schließen und diese auch umsetzen.



Nicht-kommerzieller Sektor in der DG

Von der Umfrage zu den Handlungsempfehlungen

„Ich schätze dich...“ lautete der Slogan der CSC-Kampagne im nicht-kommerziellen Sektor der DG. Ausgangspunkt war eine Umfrage*, an der rund ein Drittel der Beschäftigten aus der Branche teilnahmen. Die Resultate wurden in Arbeitsgruppen analysiert und daraus Handlungsempfehlungen formuliert. In dieser Form eine Premiere für Ostbelgien.

„Das Projekt hat uns sehr gut gefallen und war eine absolute Bereicherung“, sagen Sandrine Jacoby und Erika Gensen nach den diversen Veranstaltungen rund um das Thema „Nicht-kommerzieller Sektor“ (NKS) in Ostbelgien. Die beiden CSC-Delegierten arbeiten in den Wohn- und Pflegezentren der VoG Kathleos, die das Katharinenstift in Astenet und das Haus Leoni in Kelmis betreibt. „Es war für mich interessant, auch etwas von den anderen Häusern zu hören, weil es überall anders ist. Jeder hat seine Probleme. Der Austausch zwischen den Delegierten ist sehr gut“, fügt Erika Gensen hinzu. Das unterstreicht auch Andrea Wolf, Delegierte im Regionalzentrum für Kleinkindbetreuung (RZKB): „Wir haben konstruktiv in den Arbeitsgruppen zusammengearbeitet und viele gute Dinge erarbeitet. Der Austausch ist sehr schön und es ist interessant zu hören, was in anderen Einrichtungen so passiert. Teilweise kann man das vergleichen, teilweise sind es komplett andere Situationen.“

Und die Delegierten verbinden mit dem Projekt auch konkrete Erwartungen. „Ich hoffe, dass sich vor allem die Kommunikation in den Häusern verbessert und dass der Austausch zwischen den Delegierten fortgesetzt wird. Jeder soll etwas mit in seine Einrichtung nehmen und seine Kollegen informieren, damit sich alles etwas verbessert. Wir sind alle in Institutionen, wo wir mit Menschen zusammenarbeiten. Wir sind keine Maschinen“, so Erika Gensen.

„Ich schätze dich...“

Die beiden Gewerkschaftssekretärinnen Rebecca Peters (CSC Bau-Industrie und Energie) und Vera Hilt (CNE, Angestelltengewerkschaft) hatten das Projekt „Ich schätze dich...“ initiiert, um Fragen auf den Grund zu gehen, was die Branche und ihre mehr als 1.000 (!) Beschäftigten ausmacht, was ihnen am Herzen liegt und was unbedingt verbessert werden muss.

Als Basis diente eine Umfrage bei den Beschäftigten im NKS-Sektor. 345 Mitarbeiter haben geantwortet, was einem Rücklauf von rund 33 Prozent entspricht. „Das ist sehr positiv“, erklärt Vera Hilt. „Wir haben eine gleichmä-

ßige Rücklaufquote aus allen Sektoren, wobei die Teilnahme in den Wohn- und Pflegezentren (WPZ) etwas geringer ausfiel.“ 60 Prozent der Befragten sind zwischen 45 und 65 Jahre alt, 70 Prozent sind teilzeitbeschäftigt.

Die Umfrage umfasst vier Themenbereiche: Entlohnung, Arbeitssituation, Anerkennung und Kommunikation. Von Beginn an war deutlich, dass den NKS-Mitarbeitern vor allem die Wertschätzung am Herzen liegt.

Was bedeutet Wertschätzung?

„Wertschätzung bedeutet, dass wir uns gegenseitig mit Höflichkeit, Respekt und auf Augenhöhe begegnen. Wir bringen Verständnis füreinander auf. Dazu gehören Offenheit, klare Informationen, Verlässlichkeit, Ehrlichkeit und Zusammenarbeit. Jeder braucht Anerkennung, Lob und ein Dankeschön für seine Arbeit und seinen Einsatz.“

„Diese Definition hat sich das Regionalkomitee des nicht-kommerziellen Sektors der Deutschsprachigen Gemeinschaft erarbeitet. Dieses Komitee setzt sich aus Gewerkschaftsvertretern der CNE und der CSCBIE im nicht-kommerziellen Sektor zusammen“, führt Rebecca Peters aus.

Der NKS spielt eine wesentliche Rolle in der Gesellschaft. Der Dienst an der Allgemeinheit ist enorm. Die Branche erhält jedoch nicht immer die politische und gesellschaftliche Anerkennung dafür. Diese Dienste werden als „selbstverständlich“ hingenommen und die Tatsache, dass die Arbeitnehmer in diesem Bereich oft schwierigen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind und dies für ein, in der Regel, bescheidenes Gehaltsniveau, im Vergleich zu anderen Branchen, geht auch unter.

Das Gefühl „Wir werden nicht gesehen“ machte sich schon seit Jahren unter den Delegierten breit. „Aus diesem Grund haben wir uns dazu entschieden, uns mit dem Thema Wertschätzung auseinanderzusetzen“, so Vera Hilt abschließend.

Der nicht-kommerzielle Sektor

Nicht-kommerzieller Sektor steht für soziale Einrichtungen wie die Familienhilfe, Kinderbetreuung, Tagesstätten, Wohnheime für Personen mit Beeinträchtigung, Beschützende Werkstätten sowie private Alten- und Pflegeheime.

* Auf den folgenden Seiten präsentieren wir Auszüge aus der CSC-Umfrage im nicht-kommerziellen Sektor.

ENTLOHNUNG

Wir sind davon ausgegangen, dass die Arbeitnehmer unzufrieden sind, da ihre Leistung im Gegensatz zu anderen Sektoren finanziell nicht wertgeschätzt wird. Besonders Teilzeitkräfte, die im Sektor ja eher die Norm sind, haben darunter zu leiden.

Allgemein sind die Mitarbeiter zufrieden mit ihrer Arbeitssituation (70 % antworten positiv). Es ist festzustellen, dass je höher der Beschäftigungsgrad ist, die Zufriedenheit umso niedriger ist.

45 % der Befragten geben an, dass sie mit ihrer Gehaltssituation nicht zufrieden sind. Vor allem die Pflegehelfer (70 %) und die Produktionsmitarbeiter (70 %) sind der Meinung, dass sie nicht entsprechend ihrer Aufgaben bezahlt werden.

Die Hälfte der Krankenpfleger, Haushaltshilfen, Betreuer und Erzieher sagen aus, mit ihrem Gehalt zufrieden zu sein. Besonders der Behindertenbereich scheint sich abgehängt zu fühlen.

Alleinerziehende und Teilzeitmitarbeiter fühlen sich am wenigsten abgesichert durch ihren Lohn, was nicht verwunderlich ist.

Im Sektor herrscht die einhellige Meinung vor, dass dort im Vergleich zu anderen Sektoren nicht entsprechend der Aufgaben und Verantwortung bezahlt wird.

Fühlst du dich durch deinen Lohn ausreichend abgesichert?



Bist du mit deiner allgemeinen Situation zufrieden?

JA

NEIN



90 % der Befragten wünschen sich einen besseren Lohn. Erstaunlich ist, dass 97 % der Pflegehelfer sich einen besseren Lohn wünschen, obwohl diese 2020 eine bedeutende Lohn-erhöhung erfahren haben.



Jede(r) dritte NKS-MitarbeiterIn hat an der CSC-Umfrage teilgenommen.



ARBEITSSITUATION

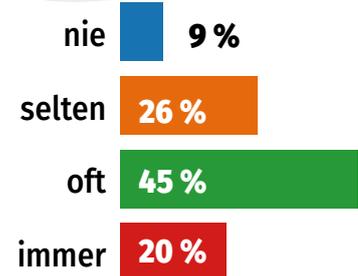
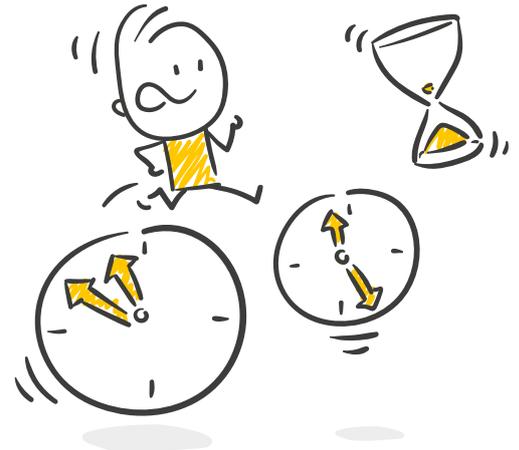
In unseren Augen beklagen sich die Arbeitnehmer über den Stress und ständiges Hetzen während der Arbeit. Der Arbeitsdruck steigt, die Aufgaben häufen sich. Es fehlt an Zeit, die Arbeit korrekt zu erledigen.

20 % der Befragten sagen aus, immer genug Zeit zu haben, und 45 % haben oft genug Zeit, ihre Arbeit zu erledigen. Die Mitarbeiter, die direkt am Nutznießer arbeiten (Wohn- und Pflegezentren und Behinderten-einrichtungen) beklagen viel häufiger, nicht genug Zeit zu haben: 70 % der Krankenpfleger und 60 % der Pflegehelfer sagen dies aus.

Verbesserungen bei der Infrastruktur, dem Arbeitsmaterial und dem Arbeitsumfeld würden durchweg als positive Wirkung auf die Arbeitssituation betrachtet. Wobei sich die Prioritäten je nach Funktion verschieben.

Im Allgemeinen sind die Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsregime zufrieden. Weder eine Erhöhung noch eine Verringerung der Arbeitszeit ist gewünscht. Die Befragten möchten „mehr Hände“. Die Frage, die man sich stellen muss, ist die nach einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung: 38 Stunden für eine Vollzeitstelle scheint nicht mehr angemessen.

Hast du genügend Zeit, deine Arbeiten zu erledigen?



ANERKENNUNG

Wir gehen davon aus, dass Entscheidungen getroffen werden, ohne dass Mitarbeiter miteinbezogen werden. Die Leistung der Einzelnen findet keine Beachtung, sei es durch Vorgesetzte, Nutznießer, Angehörige, die Öffentlichkeit oder die Politik.

Generell ist festzuhalten, dass die Mehrheit (70 %) der Arbeitnehmer sich, entgegen unserer Hypothese, durch ihren direkten Vorgesetzten respektiert fühlt. Die Befragten empfinden, dass sowohl die direkten Kollegen als auch die Vorgesetzten ihre Arbeitssituation und Herausforderungen kennen. Vier Fünftel der Befragten sehen in ihrem Job einen Sinn, was wir als äußerst positiv werten.

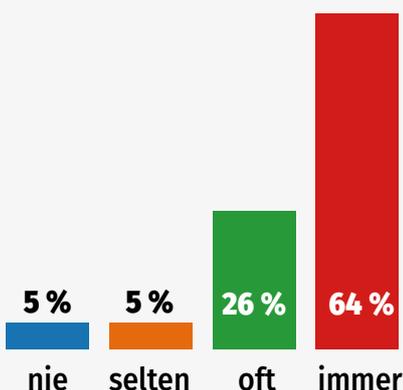
Die Mitarbeiter sagen mehrheitlich aus, dass ihre Meinung gehört wird und sie an Entscheidungen beteiligt werden. Wobei die Meinungen in den WPZ und im Behindertenbereich nicht ganz so positiv ausfallen. Bei den Produktionsmitarbeitern ist das Empfinden sogar überaus negativ (33 %). Und auch die Krankenpfleger sind nicht unbedingt miteinbezogen.

Bei der Nachfrage nach der Anerkennung seitens Politik, Öffentlichkeit, Angehörige, Nutznießer und dem sozialen Umfeld erhält die Politik einhellig das schlechteste Resultat. 70 bis 90 % empfinden keine Anerkennung durch die Politik.

Nach Funktionen betrachtet sticht hervor, dass 100 % der Krankenpfleger und 90 % der Pflegehelfer der Politik ein schlechtes Zeugnis ausstellen. Betreuer und Erzieher zeichnen ein ähnliches Bild.

Je näher die Gruppe dem betroffenen Mitarbeiter steht, desto höher wird eine Anerkennung empfunden. Herauszuheben ist, dass die Mitarbeiter in Beschützenden Werkstätten wohl am wenigsten Anerkennung durch alle Gruppen empfinden.

Hast du das Gefühl, einen guten und sinnvollen Job zu machen?



KOMMUNIKATION

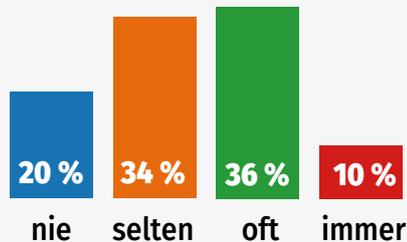
Wir denken, dass Entscheidungen oder Veränderungen nicht transparent mitgeteilt werden und oft erfahren die Betroffenen diese als Letzte. Kommunikation findet immer noch von oben nach unten statt und so werden auch Entscheidungen getroffen. Mitspracherecht und Partizipation sind noch nicht in den Einrichtungen angekommen.

In den Diensten, wo der „geographische Abstand“ zu den Vorgesetzten und Leitungen größer ist, wird die Kommunikation als gut eingeschätzt. Liegt das daran, dass die Kommunikation über Versammlungen und Mitteilung stattfindet, welche besser vorbereitet und durchdacht sind?

In der außerschulischen Betreuung sind 50 % der Mitarbeiter der Meinung, eine gute Kommunikation mit den Vorgesetzten zu haben, wo der Rest der Kinderbetreuung (Kinderkrippen und Tagesmütterdienst) gut abschneidet. Nach Funktion gesehen ist das Resultat bei den Familienhelfern sehr hoch. Bei den Kranken- und Pflegehelfern sowie im administrativen Bereich liegt das Resultat bei 50 %.



Gibt es in deiner Einrichtung / deinem Unternehmen eine gute Kommunikationspolitik?



Die Resultate der Umfrage wurden in Arbeitsgruppen analysiert.

Handlungsempfehlungen für die DG-Regierung

Die Handlungsempfehlungen sind in den CSC-Forderungskatalog an die DG-Regierung eingeflossen.

ENTLOHNUNG

- ☑ Lohngerechtigkeit für ALLE (keine Berufsgruppen vorziehen) innerhalb UND außerhalb des Sektors sowie Berücksichtigung eines gesunden Lohngefälles (Diplom, Funktion UND Verantwortung bei der Bezahlung berücksichtigen = Gleichgewicht wiederherstellen!);
- ☑ Zulagen für außergewöhnliche Arbeitszeiten oder -leistungen verbessern;
- ☑ Arbeitszeitverringerung auf kollektiver Ebene, sei es durch zusätzliche Urlaubstage für alle, Arbeitszeitreduzierung am Laufbahnende,... Aber immer mittels Zusatz Einstellungen und ohne Lohnverlust.

ANERKENNUNG

- ☑ Nicht nur Rentabilität und Produktion sollen zählen. Um mehr Zeit für den Menschen zu ermöglichen, müs-

sen sich Strukturen ändern und dazu braucht es eine bessere Finanzierung des Sektors;

- ☑ Mehr Geld für mehr Hände und qualifiziertes Personal.

ARBEITSSITUATION

- ☑ Die Arbeitsorganisation muss der Realität angepasst sein und somit sollten Betreuungsschlüssel und -normen auf den Prüfstand gestellt werden. Wir brauchen mehr Arbeitnehmer, um die Arbeitsbelastung zu verringern;
- ☑ Arbeitszeitanpassung und -reduzierungen, um die Belastung zu verringern mit Zusatz Einstellungen und einer kürzeren Wochenarbeitszeit;
- ☑ Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitsbelastung und -zeit am Laufbahnende.

Waren Sie 2022 in Corona- Kurzarbeit?



Endlich Gleichstellung von:

- > Ihren Tagen Jahresurlaub
- > Ihrem Urlaubsgeld 2023

CSC-Gewerkschaftssieg



Mehr Infos auf www.diecsc.be/kurzarbeit