



Sozialwahlen und Diversität

Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Long Covid: Jede Aufgabe ist ein Berg

Seiten 4-6

Sozialwahlen: Krankenhaus Eupen

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-10: Dossier

Sozialwahlen und Diversität

Seite 11

Meldungen

Seite 12

Nachhaltige Ernährung

Seite 13

Takeda: 16 Wochen Elternurlaub

Seiten 14-15

CNE Info

Seite 16

Sozialwahlen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt	Claudine Legros
Liliane Louges	Angela Mertes
Jochen Mettlen	Mike Mettlen
Maryline Weynand	

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
087/85 99 59
pressediens@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 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



Long Covid: „Jede Aufgabe ist ein Berg“

Die Langzeitfolgen einer Coronainfektion (Long Covid) beeinträchtigen alle Bereiche des sozialen Lebens der Betroffenen: Gesundheit, soziale Beziehungen, wirtschaftliche Ressourcen und auch die Arbeit. Wir werfen einen Blick auf die schwierige Realität einiger Arbeitnehmer.

Zweieinhalb Jahre war Corona der ständige Begleiter des 27-jährigen Sozialarbeiters Melvin Michiels, der 2020 an Covid erkrankte. „Ich war mehrere Monate ans Bett gebunden und hatte kognitive Probleme. Ich konnte mich kaum konzentrieren und das war sehr belastend, da ich damals mein Studium zum Sozialarbeiter machte.“ Während Melvin schließlich wieder gesund wurde, leiden heute schätzungsweise 130.000 Menschen an Long Covid, d.h. sie haben drei Monate nach einer akuten Covid-Phase immer noch ein oder mehrere Symptome wie Erschöpfung, Schwindel, Mobilitätsverlust oder Konzentrationsschwierigkeiten. Die Ursprünge dieser Krankheit sind noch immer rätselhaft.

Unverständnis

Im Oktober 2020 veröffentlichte die belgische Long-Covid-Vereinigung („Covid long, nous existons - Belgique“), der heute über 1.800 Personen angehören, einen offenen Brief, in dem sie den Gesundheitsminister auf die Situation von Menschen mit Long Covid aufmerksam machte. Seitdem wurden sie zwar anerkannt, aber die Organisation beklagt, dass nicht über die Folgen der Krankheit in der Arbeitswelt nachgedacht wird. Wie Melvin erklärt, ist es für die Betroffenen jedoch schwierig, angemessen zu arbeiten bzw. zu studieren, da ihre Kompetenzen und Fähigkeiten durch die Krankheit beeinträchtigt werden. „Jede Aufgabe wird zu einem Berg, den es zu erklimmen gilt“, beklagt er. Manchmal kommt noch der Blick der anderen hinzu: „Long Covid stößt oft im Umfeld auf Unverständnis und selbst auf medizinischer Ebene auf Misstrauen.“ Am Arbeitsplatz sind Long-Covid-Patienten regelmäßig mit Vorurteilen ihrer Vorgesetzten konfrontiert oder mit dem Unverständnis oder gar der Stigmatisierung ihrer Kollegen, die ihnen nicht glauben oder denken, dass sie übertreiben. „Das ist zusätzlicher Stress für uns.“

Anpassungen erforderlich

Diese Situation kann dazu führen, dass die Betroffenen aus medizinischen Gründen nicht mehr arbeiten gehen oder sogar ihren Job verlieren. Dies führt zu Einkommenseinbußen, die in Verbindung mit den coronabedingten medizinischen Ausgaben zu prekären Situationen führen können. Wenn finanziell schwächere Patienten ihre körperlichen oder geistigen Grenzen überschreiten, um weiter arbeiten zu können, kann dies ebenfalls die Beschwerden noch steigern. Für die Vereinigung löst die mangelnde Berücksichtigung dieses Gesundheitsproblems durch die Arbeitgeber und einen Teil der Mediziner bei den Betroffenen das Gefühl, allein gelas-

sen zu werden, Wut und Erschöpfung aus. „Man muss die Arbeitnehmer, die weiter arbeiten wollen, unterstützen, indem man ihren Arbeitsplatz und ihre Arbeitszeiten anpasst“, plädiert der 27-Jährige. Aber selbst mit einer medizinischen Teilzeitbeschäftigung ist es schwierig, „auf Knopfdruck“ zu arbeiten, da die Symptome während der Arbeitszeit nicht aufhören. „Es sollten Hilfen in Betracht gezogen werden, um Menschen, die durch Long Covid eingeschränkt sind, zu unterstützen. In der Zwischenzeit entwickeln wir ein System der Freiwilligenarbeit und Partnerschaften, um Menschen zu helfen, die finanziell knapp bei Kasse sind“, schließt Melvin Michiels.



LONG COVID
STÖSST OFT AUF
UNVERSTÄNDNIS
UND MISSTRAUEN.



St. Nikolaus Hospital Eupen: „Es waren sehr bewegte Jahre!“

Das St. Nikolaus Hospital Eupen beschäftigt rund 600 Mitarbeiter und ist somit einer der größten Arbeitgeber im Norden der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Diese Mitarbeiter sind in einem Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und einem Betriebsrat (BR) vertreten. Wir sprachen mit Andreas Schumacher, der seit über 30 Jahren CNE-Delegierter ist.

Wie blickt ihr auf die vergangenen vier Jahre zurück?

Es waren sehr bewegte und anstrengende Jahre für unsere 620 Mitarbeiter (diese Zahl fluktuiert und entspricht circa 310-330 Vollzeitäquivalenten). In vier Jahren erlebten wir fünf Direktionswechsel, einen Wechsel in der Direktion der Personalressourcen und einen Wechsel in der Pflegedienstleitung! Dieses ewige Hin und Her hat die Lage, die aufgrund der Corona-Krise und der Reformen des Gesundheitssektors sowieso schon angespannt war, nicht erleichtert. Denn diese Reformen gingen mit Sparmaßnahmen einher, die jedes Mal große gewerkschaftliche Anstrengungen forderten, um u.a. Arbeitsplätze zu retten. Dabei haben wir auch auf unsere Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt zurückgegriffen, um an den Verhandlungen teilzunehmen. Unsere Arbeit als Delegierte war folglich eher defensiver statt fordernder Art. Das war manchmal frustrierend. Die letzten vier Jahre waren daher auf keinen Fall die besten meiner gewerkschaftlichen Laufbahn.

Auch wirtschaftlich gesehen waren es eher schlechte Jahre. Aber das ist ein nationales Problem. Laut einer MAHA-Studie (dem finanziellen Gesundheitsbarometer der Krankenhäuser) sind in Belgien circa 60 % der Krankenhäuser ernsthaft defizitär. Aufgrund der häufigen Direktionswechsel hier bei uns fehlt es an Stabilität und einer geraden Linie in der Führung. Wir sind gespannt, wie unsere neue Generaldirektorin Sophie Piedboeuf, ehemalige Juristin im Haus, diese große Herausforderung angehen wird.

Der Ärztemangel im Allgemeinen macht uns ebenfalls stark zu schaffen. Die Konsequenz ist eine viel zu niedrige „Produktivität“ (Krankenhäuser werden ja als Unternehmen betrachtet, die den Politikern zufolge rentabel zu sein haben...), was natürlich Mindereinnahmen und Defizite mit sich bringt. Ein wahrer Teufelskreis.

Unsere Entbindungsstation wurde vorübergehend wegen Ärztemangels geschlossen. Ein Teil unserer Hebammen arbeitete danach im Krankenhaus Heusy, andere haben unbezahlten Urlaub genommen, in der Hoffnung, dass die Entbindungsstation in Eupen wieder öffnen wird. Vor der Schließung hatten wir hier durchschnittlich 450 Geburten im Jahr. Aber das Kalkül, diese nach Heusy oder den größeren Kliniken im Lütticher Raum zu „verlagern“, ging nicht auf: Aufgrund der Grenznähe und der Sprache bringen viele Frauen ihr Kind jetzt in Aachen auf die Welt.

Steckbrief

Institution:

St. Nikolaus Hospital

Ort:

Eupen

Anzahl Beschäftigte:

circa 540 Angestellte
circa 80 Arbeiter
zurzeit 75 Fachärzte

Delegierte:

Andreas Schumacher,
Delegierter seit 1992
Philippe Baltus,
Delegierter seit 12 Jahren

E-Mail:

betriebsrat@hospital-eupen.be



Wie sieht euer Ausblick auf die kommenden vier Jahre aus?

Was die Zukunft für die kleinen Krankenhäuser bereit hält, können wir nicht sagen. Geographisch stehen wir als Krankenhaus auf jeden Fall viel schlechter da als St. Vith: Verviers ist nur gut 15 km entfernt, nach Aachen ist auch nur ein Katzensprung.

Besonders die roten Zahlen, die wir schreiben, bereiten uns Sorgen. Aber vielleicht werden wir uns auch Herausforderungen stellen müssen, mit denen wir jetzt noch nicht rechnen. Tatsache ist jedoch, dass es den kleinen „Rand“-Einrichtungen nicht leicht gemacht wird. Seit drei



Andreas Schumacher ist seit über 30 Jahren CNE-Delegierter.

Jahren sind wir hoch defizitär. Die föderale Finanzierung müsste überdacht und grundlegend reformiert werden, um eine ausgewogene Finanzierung zwischen großen und kleinen Kliniken zu gewährleisten. Es geht nicht an, dass die kleinen Krankenhäuser nur die (finanziellen) „Krümel“ abkriegen, die mit der (zeit- und pflegeintensiven) Nachsorge oder Reha einhergehen, während die großen Kliniken durch schwere Pathologien (Untersuchungen, OPs usw.) absahnen. Um unsere Standorte zu sichern, müssen die schlechten Bilanzen dringend ausgeglichen werden. Diesen Kampf haben wir noch nicht gewonnen, aber wir geben die Hoffnung nicht auf.

In naher Zukunft wollen wir auch unsere Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsnetzwerk MOVE effizient ausbauen. Dieses Netzwerk umfasst die Krankenhäuser Eupen, St. Vith und die CHC-Kliniken in Waremme, Hermalle und Heusy sowie die Klinik CHC MontLégia. Letztere übernimmt u.a. schwere Fälle, die in den vorgenannten fünf Nahversorgungskrankenhäusern nicht behandelt werden können.

Im Rahmen von MOVE wurde ein neues Gremium „soziale Konzertierung“ eingerichtet, in dem jede Klinik vertreten ist, und zwar durch je eine Person für die Direktion, die Pflegedienstleistung und das Personalmanagement und ein bis zwei Gewerkschaftsdelegierte für alle in der Klinik vertretenen Gewerkschaften. Für St. Vith und Eupen sitzen je 2 CNE-Delegierte in diesem Gremium, das drei- bis viermal im Jahr zusammentritt. Wir hoffen, dass die Zusammenarbeit mit all diesen Kliniken uns stärken wird.

Wie läuft die Gewerkschaftsarbeit?

Wir haben eine sehr gut funktionierende Betriebsgruppe. Aber es ist Zeit für eine Verjüngung und den Ersatz der „Altdelegierten“. Dieser sorgfältig vorbereitete Wechsel ist gut angelaufen: Wir haben einige „Jungdelegierte“, die sehr motiviert sind und sich voll ins Zeug legen, um in ihrem Umfeld und ihrer Altersklasse Leute für die Sache zu mobilisieren. Wenn wir die Equipe also erfolgreich verjüngen können, sieht die Zukunft - zumindest aus gewerkschaftlicher Sicht - gut aus.

Welche Ziele habt ihr euch für die kommenden Jahre gesetzt?

Neben der oben erwähnten Verjüngung der Delegation werden wir weiterhin aktiv eine konstruktive und bestimmte Mitarbeit im Krankenhaus anstreben, um unser „Überleben“ zu sichern. Ich denke hier u.a. an partizipatives Management, für das die Direktion offen ist. Denn uns allen liegen das Krankenhaus und die Mitarbeiter am Herzen. Für die meisten ist der Beruf nämlich Berufung: Während der Corona-Krise gab es weniger Krankmeldungen als sonst.

Zu bemerken ist ebenfalls, dass in Belgien eine Pflegekraft für 11 Patienten vorgesehen ist, während der europäische Durchschnitt 1 zu 8 beträgt. Der belgische Staat müsste also die Pflegenormen drastisch erhöhen, insbesondere da eine Studie belegt, dass die Sterberate in personell gut besetzten Einrichtungen bedeutend niedriger ist.

Natürlich werden wir auch weiterhin die bisherigen Errungenschaften verteidigen. Aber dieser Kampf ist oft so zeit- und kraftraubend, dass kaum Zeit und Energie für neue Ziele und Ansätze bleibt. Es ist also höchste Zeit, dass Jüngere sich der Sache annehmen und sie mit ihrem Elan und ihrer Motivation voranbringen. Denn ein gut funktionierendes Gesundheitssystem kommt uns allen zugute!

Mein größter Wunsch ist, dass unsere gewerkschaftliche Arbeit am St. Nikolaus Hospital und in unserem Netzwerk in Zukunft so gut bleibt wie jetzt und sich eventuell noch verbessern wird. Ich wünsche mir für die Zukunft auch weiterhin eine gute Zusammenarbeit mit unseren CNE-Kollegen in St. Vith.



Im Eupener Krankenhaus haben die Pflegekräfte jetzt 3 Wochen Urlaub am Stück.

Was wurde für die Beschäftigten erreicht?

AUF NATIONALER EBENE:

- ☑ Dank einer Lohnreform (IFIC-Tarifierung) wurde eine durchschnittliche Gehaltserhöhung von circa 7,5 % im Sektor erreicht. Diese Erhöhung trägt auch zur Bindung unseres Pflegepersonals bei und verhindert, dass es nach Deutschland abwandert. Im Süden des Landes ist die Gefahr größer, dass es Pflegekräfte nach Luxemburg zieht, weil dort weit höhere Gehälter gezahlt werden.
- ☑ Es wurde ein Weißkittelfonds (Fonds des Blouses Blanches, FBB) mit bedeutenden Finanzmitteln eingerichtet. Dank dieses Fonds konnte das St. Nikolaus Hospital das Pflegepersonal um etwa 12 Vollzeitäquivalente (auf alle Stationen verteilt) aufstocken, was einer Investition von circa 1 Milliarde Euro auf nationaler Ebene entspricht. Die Corona-Krise hat uns allen und besonders den Politikern deutlich vor Augen geführt, wie wichtig Krankenhäuser und Pflegekräfte sind und hat den politischen Entscheidungsprozess zweifelsohne beschleunigt und so zu dieser Errungenschaft beigetragen.
- ☑ Dank Zuschüssen des Sozialen Maribel-Fonds konnten auch andere Abteilungen ihr Personal um 2,5 Vollzeitäquivalente verstärken.
- ☑ Die Gewerkschaftsprämie wurde auf 110 Euro (55 Euro für halbtags) angehoben.
- ☑ Das Projekt 600, das Arbeitnehmern des Gesundheitswesens ein Krankenpflegestudium ohne Gehaltsverlust ermöglicht, wurde erfolgreich verlängert. So hat z.B. ein Pflegehelfer das Recht, bei vollem Lohn ein Studium zum A1- oder A2-Pfleger zu machen. Das Studium dauert 1 bis 1,5 Jahre für Pflegehelfer, 3,5 Jahre für A2-Pflegekräfte und 4 Jahre für A1-Pflegekräfte (Bachelor). Dem Arbeitgeber wird der Ersatz der studierenden Person zu circa 40.000 Euro pro Jahr finanziert. Hausintern hat dies zu einem Konflikt geführt, weil die Direktion sich nicht an dieses Abkommen halten will, das in der Tarifkommission vereinbart wurde.
- ☑ Es wurde ein kollektives Arbeitsabkommen (KAA) zum Recht auf Nichterreichbarkeit sowie ein KAA, das jedem Beschäftigten das Anrecht auf 5 Tage Weiterbildung im Jahr zusteht, abgeschlossen.
- ☑ Ein absolutes Novum ist, dass das Pflegepersonal jetzt Anrecht auf drei Wochen Urlaub am Stück hat, das abschließende Wochenende inbegriffen. Vorher mussten die Kollegen nach knapp drei Wochen schon am Wochenende wieder antreten oder erhielten erst gar keine drei Wochen.

HAUSINTERNE ERFOLGE:

- ☑ Das alte Abkommen bezüglich der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB, die einstige Frühpension) mit zusätzlichen Vergünstigungen konnte um drei weitere Jahre verlängert werden. Die Prämie, die vorher 50 % des Nettoferenzzahns betrug, wurde auf 60-80 % angehoben, je nach Betriebszugehörigkeit. Das ist ein „Zückerchen“, das alle drei Jahre neu ausgehandelt werden muss. Dieses Abkommen leidet jedoch unter dem Prinzip der Verfügbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Der „Arbeitslose“ würde wegen des ständigen Pflegekräftemangels wieder für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und ginge dann die Gefahr ein, anderswo zu schlechteren Verhältnissen eingesetzt zu werden. Denn wer gibt schon mit 60 Jahren und 30 Jahren im Haus seinen Job ganz in der Nähe für eine andere Arbeitsstelle auf, die eventuell 20 km weiter liegt? Daher arbeiten die meisten bis zu ihrer vorgezogenen Pension, weil sie es gar nicht bis 66 oder 67 in diesem Beruf schaffen.
- ☑ Ein KAA legt auch den Zuschlag des Arbeitgebers bei Zeitzulagen am Laufbahnende fest. Dieser beträgt 5 % des Bruttolohns bei einer 1/5-Reduzierung und wird bei einem halbzzeitigen Zeitzulage am Laufbahnende auf 8 % angehoben.
- ☑ Es gibt ebenfalls ein Abkommen bezüglich eines Zuschlages bei vorgezogenen Pensionen. Denn viele Mitarbeiter bleiben bis zum Ende, auch aus wirtschaftlichen Gründen. Um die teureren Gehälter aus dem Verkehr zu ziehen und Platz für junge Leute zu machen, erhalten sie ein „Zückerchen“, wenn sie in vorgezogene Pension gehen. Dieser Anreiz findet bei uns hohen Zuspruch.
- ☑ Wir konnten erfolgreich einige Flexibilitätsprämien verhandeln. Diese Prämien werden gewährt, wenn ein Beschäftigter auf freiwilliger Basis zum Beispiel einen kranken Kollegen ersetzt.
- ☑ Eine neue Arbeitsordnung wurde paritätisch erarbeitet. Einer der wichtigsten Punkte ist die neue Stundenplانبearbeitung. Jetzt werden die definitiven Stundenpläne dem Personal 15 Tage vor Anfang des nächsten Monats mitgeteilt. Dies geschah vorher manchmal viel kurzfristiger (von Woche zu Woche), wodurch die Beschäftigten ihr Privatleben nicht planen konnten.
- ☑ Das „ROK“ (Regionalkomitee Ostbelgischer Krankenhäuser) wurde eingerichtet. Dieses Komitee baut die gewerkschaftliche Zusammenarbeit zwischen den Kliniken St. Vith und Eupen aus. Der Austausch ist sehr interessant, kann aber auch konfrontierend sein: Manchmal muss man selbstkritisch sein und zugeben, dass der eingeschlagene Weg nicht optimal ist und dass es im anderen Krankenhaus besser läuft. Aber gleichzeitig entdeckt man so gute oder bessere Ansätze und Praktiken, die man übernehmen kann... oder die von dort übernommen werden. Denn schließlich sitzen wir alle im selben Boot.

SOZIAL
WAHLEN
2024

Saint-Gobain Eupen: Delegation und Mitarbeiter lassen nicht locker

Weil Saint-Gobain mögliche Übernahmekandidaten für das Eupener Werk ignoriert, haben die CSC-Delegation und die Mitarbeiter der belgischen Chefetage in Wavre einen Besuch abgestattet.

Während in Eupen 55 Jobs auf dem Spiel stehen, lässt der Großkonzern potentielle Interessenten abblitzen. Die Vorgehensweise von Saint-Gobain bleibt ernüchternd.

Die CSC-Gewerkschaftsdelegation lässt

nicht locker und versucht alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Schließung des Saint-Gobain-Werkes in Eupen abzuwenden. „Anfang März waren wir mit den Mitarbeitern am Hauptsitz von Saint-Gobain in Wavre und haben den CEO Benelux und den belgischen Verantwortlichen des Sektors getrof-

fen“, erklärt Vincent Lamberigts, CSC-Hauptdelegierter bei Saint-Gobain in Eupen.

„Wir wollten hören, warum das Unternehmen noch immer nicht ernsthaft Kontakt mit dem Übernahmekandidaten aufgenommen hat“, fügt Gewerkschaftssekretär Philippe Content hinzu. „Wir müssen zugeben, dass sie uns die Antwort schuldig geblieben sind. Die Direktion hat uns nicht überzeugen können, dass sie alles erdenklich Mögliche getan hat. Die wenigen Erklärungen, die wir erhielten, haben bei der Delegation echten Frust ausgelöst.“

Es gibt jedoch einen Lichtblick: Die Arbeitnehmervertreter haben erreicht, dass bei den nächsten Sitzungen des Betriebsrates in Eupen ein CEO anwesend sein wird, der für das Unternehmen Entscheidungen treffen kann. Die nächste Sitzung soll diese Woche stattfinden. „Wir werden auch weiterhin auf allen Ebenen kämpfen und alle Möglichkeiten prüfen, insbesondere die politischen“, sagt Vincent Lamberigts.



Arbeitstreffen mit Pascal Arimont vor den Europawahlen

Im Vorfeld der Europawahlen hat die CSC den ost-belgischen EU-Abgeordneten Pascal Arimont zu einem Online-Arbeitstreffen eingeladen.

Ziel war es, Arimont die Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und der belgischen Gewerkschaften vorzustellen: Nein zur Sparpolitik, dringender Bedarf an Investitionen und notwendige Innovationen in der europäischen Steuerpolitik. „Gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften fordert die CSC die Einführung eines neuen Steuersystems auf EU-Ebene, damit die Reichen und Multinationals endlich ihren Teil für ein ‚gerechtes Europa‘ tragen“, erklärt Thomas Miesen, Europa-Experte der CSC. Pascal Arimont schloss sich der Argumentation an und fügte hinzu: „Die soziale Frage muss immer Teil der Diskussion sein, sonst wird das nicht funktionieren.“

Zur Sprache kamen zudem das neue KI-Gesetz (AI-Act) der EU, das als erster Schritt zur Regulierung der Künstlichen Intelligenz angesehen wird, sowie der Media Freedom Act, mit dem die EU die Medienfreiheit fördern und stärken will. Am 25. März werden 200 Militanten der belgischen Gewerkschaften mit den Spitzenkandidaten der demokratischen Parteien für die Europawahlen austauschen, viele weitere Initiativen sind vorgesehen.





Sozialwahlen: Diversität als Bereicherung für die Integration

© Shutterstock



Die Diversität ist kein abstrakter Begriff für die CSC. Sowohl die Zusammensetzung ihrer Gewerkschaftsteams als auch einige ihrer Initiativen zeugen davon, dass die Vielfalt ein integraler Bestandteil ihrer DNA ist. Anlässlich der Sozialwahlen stellen wir zwei Beispiele vor, die ihren persönlichen und kollektiven Nutzen widerspiegeln.

Im Vorfeld der Sozialwahlen erinnert die CSC erneut daran, wie wichtig es ist, vielfältige Kandidatenlisten zusammenzustellen und eine Vielzahl von Profilen hervorzuheben. Weshalb?

Für die CSC ist es wichtig, dass die Listen repräsentativ für das Personal sind. Wenn ein Unternehmen genauso viele Männer wie Frauen hat, gibt es keinen Grund, warum diejenigen, die sie vertreten, nur Männer sein sollten. Das mag logisch erscheinen, aber in Wirklichkeit passiert das oft. Frauen trauen sich nicht, fühlen sich nicht unbedingt legitimiert oder glauben nicht, dass sie stark genug sind, um sich für ihre Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Aber wenn man ihnen erklärt, dass sie zweifelsohne ihren

Mehrwert in das Gewerkschaftsteam einbringen werden, weil sie über spezifische Kenntnisse und Erfahrungen verfügen, werden sie sich betroffenen fühlen und darüber nachdenken,

selbst auf den Listen zu kandidieren. Wenn sich eine Arbeitnehmerin zum Beispiel nach dem Stillurlaub erkundigen möchte, ist es oft einfacher, mit einer Delegierten als mit einem Delegierten darüber zu sprechen.



DIVERSITÄT IST KEIN ABSTRAKTER BEGRIFF FÜR DIE CSC.

Glücklicherweise ist es nicht zwingend erforderlich, Rassismus, Islamophobie oder Homophobie selbst erlebt zu haben, um sich gegen Diskriminierungen zu wehren und um die Kollegen davor zu schützen. Auf der anderen Seite ist es offensichtlich, dass ein Gewerkschaftsteam umso effektiver in seinen Ansätzen

sein wird, je mehr Realitäten und Erfahrungen es einbindet: Es wird sensibel und proaktiv angesichts der Bandbreite möglicher Diskriminierungen sein.

Es geht also nicht darum, „um des Prinzips oder des Images willen auf Diversität zu pochen“. Für die CSC ist die Vielfalt der Herkünfte, Kulturen, Empfindlichkeiten und Profile repräsentativ für unsere interkulturelle Gesellschaft und eine Bereicherung für unsere gewerkschaftlichen Kämpfe.





© David Moreau



„Einstellung von Migranten ist Win-Win-Situation“

Jacques, alias Momo, ist CSC-Delegierter bei Ferrero (Arlon), wo er seit 30 Jahren arbeitet. Er spricht über seine Arbeit gegen Diskriminierung und für die Integration von Migranten in seinem Unternehmen.

Ich bin libanesischer Abstammung. Als ich 1989 zum Studieren nach Frankreich kam, konnte ich wegen des Krieges nicht in mein Land zurückkehren. Ich hatte es schwer, einen Job zu finden, trotz meines Informatik-Hochschuldiploms (Bac+2). Um über die Runden zu kommen, änderte ich sogar meinen Vornamen, als ich die französische Staatsbürgerschaft beantragte. Ich heiße jetzt offiziell Jacques. Anfangs übernahm ich Gelegenheitsjobs schwarz oder schlecht bezahlt, dann wurde ich 1994 von Ferrero eingestellt. Sie brauchten Arbeiter in den Nachtschichten.

Wie war Ihr Einstieg in das Unternehmen?

Jahrelang war ich den Bemerkungen einiger Arbeiter ausgesetzt. Meine Hautfarbe war sichtbarer als mein neuer Name und mein Verhalten – ich war da, um zu arbeiten und meiner Familie zu helfen. Im Jahr 2010 trat ich dem Gewerkschaftsteam bei, um diejenigen zu verteidigen, die dasselbe durchmachen wie ich. Ich kenne ihren Hintergrund, die Probleme des Rassismus und die Diskriminierung, denen sie begegnen können. Diese Diskriminierung kann auch Frauen, Homosexuelle, usw. betreffen. In einem Gewerkschaftsteam haben wir Karten in der Hand, um alle zu verteidigen, auch die Migranten.

Was haben Sie unternommen, um Migranten zu helfen?

Als Freiwilliger besuchte ich regelmäßig die Migranten im Auffangzentrum von Stockem. Ich sagte mir, dass sie arbeiten müssten, um diese komplizierte Situation hinter sich zu lassen. Ich half ihnen, Lebensläufe zu schreiben, sich über das Internet zu bewerben usw. Zunächst gelang es mir, 15 Migranten bei Ferrero unterzubringen. Es gab negative Reaktionen auf diese „massive“ Ankunft von Ausländern: Zu dieser Zeit beschäftigte das Unternehmen

nur sehr wenige Menschen afrikanischer Abstammung. Aber nach und nach gelang es uns, immer mehr Menschen in Arbeit zu bringen, und heute arbeiten fast 140 Migranten bei Ferrero.

Gab es Diskriminierungsprobleme?

Es gab Probleme mit der Verteilung der Arbeitsposten. Einige Vorgesetzte setzten sie routinemäßig an schweren Posten ein, an denen niemand arbeiten wollte. Das AGS-Team hat die Verantwortlichen auf diese potenziell diskriminierende Situation aufmerksam gemacht. Es wurden Maßnahmen ergriffen, um sie für andere Posten auszubilden, damit sie sich innerhalb des Unternehmens beruflich weiterentwickeln können. Die Geschäftsleitung war offen für unsere Anfrage, und heute haben wir Migranten, die in Operator-Positionen arbeiten. Wir hoffen, dass diese Personen in Zukunft zu Vorgesetzten aufsteigen werden.

Wird ihre Arbeit geschätzt?

Das Wichtigste ist, ihnen folgende Botschaft zu vermitteln: Machen Sie einen guten Job, damit Sie länger bleiben können. Ferrero ist ein Unternehmen mit Saisonarbeit. Wenn Arbeitsmigranten mit einer positiven Bewertung gehen, haben sie gute Chancen, erneut genommen zu werden und, warum nicht, einen befristeten oder unbefristeten Vertrag zu bekommen, wie es bereits gut zwanzig von ihnen gelungen ist.

Welchen Einfluss hat Ihr Handeln auf das Image der CSC?

Ich habe dieses Projekt als Freiwilliger begonnen, aber nach und nach habe ich meine Rolle als Delegierter erklärt und wie sich die CSC für sie einsetzen kann. Ich treffe sie an zwei Sonntagen im Monat, um mir ihre Probleme anzuhören, ihnen bei administrativen Schritten oder bei der Wohnungssuche zu helfen: Menschen, die mit einem unbefristeten Vertrag arbeiten, müssen nämlich entweder das Auffangzentrum verlassen oder 65 % ihres Lohnes an Fedasil abtreten... Mit ihnen engagieren wir uns auch ehrenamtlich für Menschen mit Beeinträchtigungen. Diese Leute haben sich natürlich der CSC angeschlossen (lächelt).

Was würden Sie Arbeitnehmern sagen, die Probleme mit der Anwesenheit von Migranten in ihrem Unternehmen haben?

In einer Zeit, in der es in vielen Sektoren schwierig ist, Arbeitskräfte zu finden, kann die Einstellung von Migranten einer Überlastung der anderen Arbeitnehmer vorbeugen. Es entsteht eine Win-Win-Situation: für die Migranten, für die Arbeitnehmer und für das Management, das auf Menschen zurückgreifen kann, die arbeiten wollen.





© David Morelli



„Zu sehen, dass man nützlich ist, stärkt das Selbstvertrauen“

Anne-Charlotte (35) arbeitet seit mehr als zehn Jahren als Arbeiterin bei Manufast, einer Beschützenden Werkstätte mit Sitz in Brüssel. Die Kommunikationsabsolventin, die an leichtem Autismus leidet, blickt auf ihre Gewerkschaftsmandate zurück.

Wie sieht Ihr gewerkschaftlicher Werdegang aus?

Ich bin auf Anraten meiner Mutter sofort der CSC beigetreten, als ich anfang zu arbeiten. Ich hatte schnell das Gefühl, dass benachteiligte Beschäftigte eine Verteidigung benötigten. 2016 trug ich mich auf Drängen eines Kollegen auf die Kandidatenliste ein. Ich wurde prompt in den Betriebsrat gewählt und 2020 wiedergewählt. Nach dem Ausscheiden eines Kollegen bin ich jetzt auch Delegierte.

Stehen Sie als „Behinderte“ für die Vielfalt oder die Repräsentativität?

Wir stehen für Vielfalt: Alle Bereiche des Unternehmens und alle Beeinträchtigungen, sowohl geistiger als auch körperlicher Art, sind in der Delegation vertreten. Jeder hat eine andere Behinderung, genau wie die Arbeitnehmer. Darüber hinaus gibt es im Unternehmen fast keine Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten. Wir halten unsere Versammlungen gemeinsam ab und bilden eine echte Gewerkschaftsfront. Bei Personalversammlungen bevorzugen wir die Frage-Antwort-Methode, auch wenn die Direktion dem etwas reserviert gegenüber steht. Aber seit dem Sozialplan sind nur noch vier Leute im Gewerkschaftsteam, obschon wir vorher etwa zu fünfzehn waren.

Wie gehen Sie mit dieser schwierigen Zeit um?

In einigen Sektoren herrscht derzeit eine hohe wirtschaftliche Arbeitslosigkeit. Man muss da sein, um die Leute zu beruhigen, um ihre Fragen zu beantworten. Aber in der Lage zu sein, ihnen zu helfen, zu sehen, dass man nützlich ist, stärkt das Selbst-

vertrauen ungemein.

Wirft der Einsatz für diese Zielgruppe besondere Probleme auf?

Die Nachricht muss auf den Empfänger abgestimmt werden. Also passe ich die Kommunikation an, indem ich Worte verwende, die auch die Schwächsten verstehen können. Ich habe manchmal Schwierigkeiten, mich mit Gehörlosen und Schwerhörigen zu verständigen, weil niemand die Gebärdensprache kennt. Also spreche ich langsam für Leute, die von den Lippen ablesen können, oder ich schreibe auf. Es ist eine große Herausforderung, aber am Ende nützt mir meine Praxiserfahrung mehr als mein Studium, um zu kommunizieren.

Werden auch die Arbeitnehmer in Beschützenden Werkstätten diskriminiert?

Mir scheint, es ist viel schwieriger, einen behinderten Arbeiter innerhalb des Unternehmens zu fördern als einen behinderten Angestellten.

Ich habe den Eindruck, dass der ersten Kategorie weniger Gehör geschenkt wird. Wir haben die Direktion zu diesem Punkt befragt und bleiben sehr wachsam.

Welcher Fortschritt bedarf es in der Arbeitswelt für diese Zielgruppe?

Ich sage es ganz unverblümt: Menschen mit Beeinträchtigungen zusammenzubringen, führt nicht automatisch dazu, dass sie sich weiterentwickeln. Es besteht jedoch eine gute Chance, dass eine Person mit einer leichten oder körperlichen Behinderung in einem „klassischen“ Unternehmen normal arbeiten und sehr effizient arbeiten kann, sofern der Arbeitsplatz angepasst ist. Doch auch im öffentlichen Sektor sind die Quoten für die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen noch lange nicht erreicht... Die Arbeitgeber haben immer noch Angst. Sie sollten für das Thema Behinderung sensibilisiert werden.

Vielfalt als Spiegelbild des Unternehmens

Ein Gewerkschaftsteam muss repräsentativ für alle Beschäftigten im Unternehmen sein. Daher ist es notwendig, dass das Gewerkschaftsteam Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Eigenschaften umfasst. Jeder Mitarbeiter hat seine eigene Sicht der Dinge. Diese Unterschiede hängen mit dem Geschlecht, dem Alter, einer möglichen Migrationsgeschichte oder einer Behinderung zusammen.

Wenn Sie dem Gewerkschaftsteam Ihres Unternehmens beitreten, wenn Sie über diese Lebenserfahrungen verfügen, hilft dies dem Team, repräsentativ zu sein und ein wahres Spiegelbild Ihres Unternehmens zu werden.

Gemeinsam gegen Rechtsextremismus



Wenige Monate vor den Föderal-, Regional- und Europawahlen am 9. Juni verbreitet die extreme Rechte ihre gefährlichen und giftigen Ideen. Als CSC ist es wichtig, dass wir uns mit Nachdruck gegen diese Kräfte richten, die die Werte der Solidarität, der sozialen Gerechtigkeit und der Toleranz bedrohen, für die wir uns einsetzen.

Seit Jahrzehnten ist die CSC eine Bastion des Kampfes für Arbeitnehmerrechte, ein Bollwerk gegen jede Form von Diskriminierung und eine starke Stimme für eine gerechte und gleichberechtigte Gesellschaft. Angesichts des Aufstiegs der extremen Rechten müssen wir unerschütterlich an unserer Verpflichtung festhalten, diese Grundprinzipien aufrechtzuerhalten.

Die extreme Rechte versucht zu spalten, indem sie die legitimen Ängste und die Wut einiger ausnutzt. Sie verbreitet Hass, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung.

Ihre Äußerungen sind populistisch und vereinfachend. Als Gewerkschafter wissen wir, dass die wahre Stärke in der Einheit und Solidarität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen liegt. Vor Ort, in den Unternehmen, hören wir Ihnen zu, um gemeinsam eine bessere Zukunft aufzubauen. Wir werden auch weiterhin fordern, dass demokratische Parteien stärker auf die arbeitende Bevölkerung eingehen.

Wir haben die katastrophalen Folgen des Aufstiegs der extremen Rechten bereits in anderen Teilen der Welt gesehen. Wir können nicht zulassen, dass dies in unserem Land geschieht. Wir rufen daher alle ArbeitnehmerInnen auf, sich uns in diesem entscheidenden Kampf anzuschließen. Gemeinsam können und müssen wir die extreme Rechte besiegen und die Werte der Solidarität, der sozialen Gerechtigkeit und der Achtung der Menschenwürde verteidigen.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

STELLENANZEIGE

Für die Region Eupen/Verviers suchen wir eine(n) zweisprachige(n)

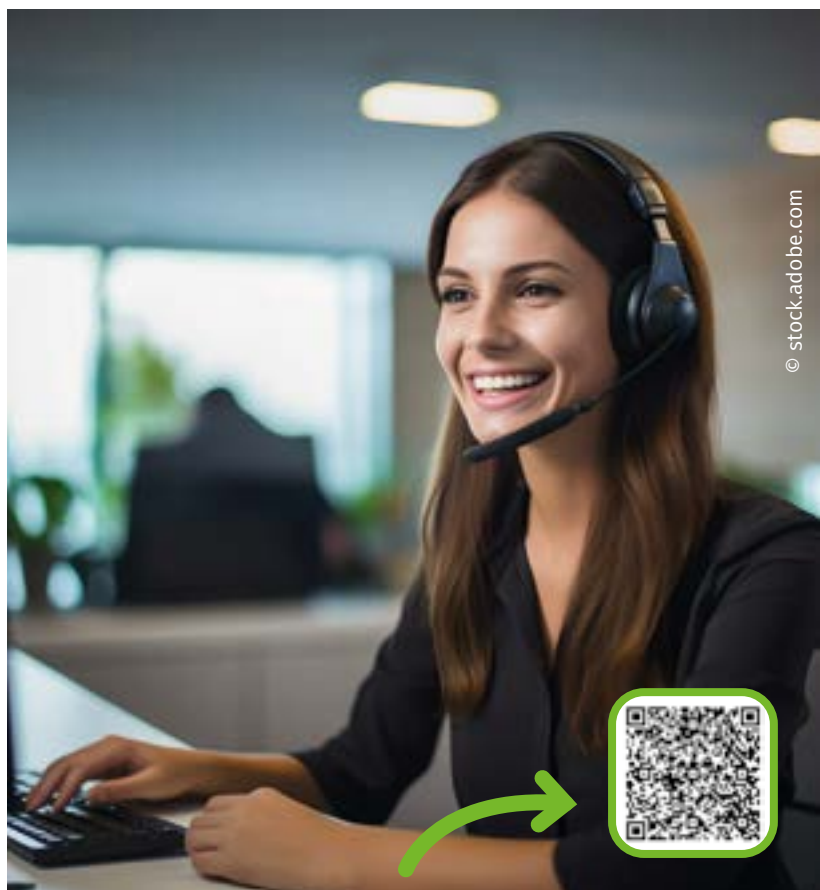
Mitarbeiter(in) für den Arbeitslosendienst

Sie betreuen Arbeitslosenakten, zahlen Arbeitslosengelder aus und informieren, beraten und verteidigen unsere Mitglieder. Es handelt sich um eine befristete Vollzeitstelle mit Aussicht auf eine unbefristete Anstellung. Wir bieten ein attraktives Gehalt mit Aufstiegsmöglichkeiten, Gruppenversicherung, Hospitalia und Mahlzeitschecks.

INTERESSIERT?

Senden Sie Ihr Bewerbungsschreiben und Ihren Lebenslauf spätestens bis zum 15/04/2024 an:

cscopwallon.rh@acv-csc.be



Vollständige Stellenanzeige

Gesunde und bezahlbare Lebensmittel

Die Partnerschaft zwischen der CSC Charleroi und einer sozialen Genossenschaft von Bio- und lokalen Erzeugern zielt darauf ab, Kleinbauern zu unterstützen, die gesunde Lebensmittel im Einklang mit der Natur erzeugen.

Bei ihrem Kongress im vergangenen Oktober verabschiedete die CSC Charleroi eine Reihe von Leitlinien im Zusammenhang mit gesunder und nachhaltiger Ernährung und verpflichtete sich dazu, ihre Räume lokalen Erzeugern zur Verfügung zu stellen, die sie als Verkaufsstelle für ihre Produkte nutzen möchten.

Zusammenarbeit

Guy Bouvy ist Militant im CSC-Komitee Hennegau. Der ehemalige Erzieher liebt seine Region und sorgt sich über die Entwicklungen in der Landwirtschaft. „Immer mehr kleine Bauernhöfe verschwinden, und das Land

wird von Finanzgruppen aufgekauft. Die Landwirte drohen zu Landarbeitern zu werden, die den großen Konzernen unterstehen. Als also die Idee aufkam, unsere Räume für die Genossenschaft zu öffnen, waren wir sofort dabei. Durch die Zusammenarbeit mit der Genossenschaft unterstützen wir die lokale Beschäftigung von 36 Kleinbauern und ihren Familien, die gesunde Lebensmittel im Einklang mit der Natur erzeugen.“

Die Genossenschaft und das Komitee Hennegau wollen in Kürze ein System



**GENOSSENSCHAFT
UND GEWERKSCHAFT
TEILEN DIESELBEN
WERTE.**

einrichten, bei dem vorbestellte Körbe im CSC-Lokal in Chimay abgegeben werden können. Dann muss die Bevölkerung von Chimay nicht mehr zu der etwa 20 km entfernten Genossenschaft fahren, um sich deren Erzeugnisse zu besorgen. „Im Zuge dieser Zusammenarbeit können wir uns auch vorstellen, Workshops oder Konferenzen zum Thema gesunde und nachhaltige Ernährung zu organisieren. Das ist ein Thema, das die Bürger interessiert.

Aber wir möchten, dass es auch in den Schulen und Institutionen der Region zur Sprache kommt“, so Guy.

Solidarische Kasse

Die Berufung der Genossenschaft stimme mit den Werten der CSC überein, erläutert die Koordinatorin Catherine Tellier. „Wir achten sehr darauf, dass die Preise erschwinglich bleiben und gleichzeitig eine gerechte Entlohnung unserer Produzenten gewährleisten. Die Genossenschaft ist nicht auf Profit ausgerichtet. Wir wollen bei der Niederlassung neuer Erzeuger helfen, indem wir ihnen einen bereits bestehenden ‚Markt‘ anbieten. Und vor allem liegt es uns am Herzen, einem breiten Publikum gesunde Lebensmittel zu erschwinglichen Preisen anzubieten.“

Die Genossenschaft wirbt besonders für ihre Solidaritätskasse. Bei diesem Konzept werden die Kunden gebeten, ein paar Euro zum Kassenzettel hinzuzulegen. Dieser Betrag wird von der wallonischen Regierung verdoppelt und an das ÖSHZ und andere gemeinnützige Organisationen gespendet, die so kostenlos bei der Genossenschaft einkaufen können, damit auch weniger begünstigte Familien in den Genuss gesunder Lebensmittel kommen.

Guy Bouvy, Militant im CSC-Komitee Hennegau



16 Wochen Elternurlaub: das ist mal eine Ansage!

© Ioannia Hennebert



Bei Takeda Global haben Beschäftigte, die Zuwachs bekommen, unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer sexuellen Orientierung jetzt Anspruch auf einen verlängerten Elternurlaub, der zu 100 % bezahlt wird. Darüber sprachen wir mit Delphine Delhaye, CSC-Delegierte am Takeda-Standort in Lessines.

Die Ankündigung, die den Arbeitnehmern von Takeda gemacht wurde, wirkte wie eine kleine Revolution. Seit dem 1. Januar 2024 haben die weiblichen und männlichen Beschäftigten des Unternehmens (Arbeiter, Angestellte und Führungskräfte) das Recht, einen längeren Elternurlaub von 16 Wochen zu nehmen, der zu 100 % vom Arbeitgeber vergütet wird und der den Betrag der Krankenkasse aufstockt. Mütter, Väter und Co-Eltern sind alle anspruchsberechtigt.

Eine Initiative des Unternehmens

Delphine Delhaye arbeitet an einer Verpackungslinie und ist CSC-Delegierte. Sie erläutert die Ziele dieser Maßnahme. „Sie ist nicht auf eine Forderung der Gewerkschaften zurückzuführen, und die Gewerkschaftsdelegierten haben bei der Ausarbeitung keine Rolle gespielt. Als uns das Vor-

haben vorgestellt wurde, konnten wir es selbst kaum glauben. Takeda will seinen Beschäftigten einen Urlaub garantieren, der eine größere Gerechtigkeit zwischen den verschiedenen Formen der Elternschaft (Mutterschaft, Vaterschaft, Adoptionsurlaub) fördert und für eine bessere Einbeziehung der Eltern sorgt. Außerdem soll er den Beschäftigten ermöglichen, ein besseres Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu finden. Takeda hat sich für einen großen Schritt nach vorne entschieden, da das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter eine hohe Priorität hat. Das Unternehmen verfolgt eine Unternehmensphilosophie, die sich auf Inklusion, Gerechtigkeit und Vielfalt konzentriert. Der längere Elternurlaub ist eine konkrete Möglichkeit, diese Philosophie in die Praxis umzusetzen.“



EINE DERARTIGE MASSNAHME IST MÖGLICH, WENN MAN WILL!

In Europa und Kanada

Die Initiative fand natürlich bei allen Beschäftigten und Gewerkschaftsdelegationen viel Anklang. „Da die gesetzliche Regelung des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaubs weltweit sehr unterschiedlich ist, wurde mit diesen 16 Wochen ein ausgewogenes Verhältnis angestrebt. In Europa und Kanada haben die Beschäftigten von Takeda schon jetzt Anspruch auf diesen verlängerten 16-wöchigen Elternurlaub, der voll entschädigt wird. Dieses Vorhaben soll im Laufe der Zeit auch in anderen Teilen der Welt umgesetzt werden, da das Unternehmen in über 80 Ländern und Regionen tätig ist“, erklärt Delphine. Natürlich gibt

es Regeln, die einzuhalten sind, und die Antragsteller müssen die Arbeitsorganisation berücksichtigen. So muss die interessierte Person ihren Vorgesetzten drei Monate im Voraus über den Wunsch nach verlängertem Elternurlaub informieren, wobei die Zeiträume je nach Arbeitsbedarf angepasst werden können. Das Unternehmen zieht auch vor, dass die 16 Wochen auf einmal genommen werden. Delphine ist begeistert und möchte die Botschaft vermitteln: „Takeda zeigt, dass es möglich ist, eine Maßnahme zu ergreifen, die die Work-Life-Balance der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördert. Man muss es nur wollen... und auch tun!“

Die Bedingungen dieser Maßnahme

- Beschäftigte sind ab dem Tag der Einstellung anspruchsberechtigt, vorausgesetzt, sie haben alle geltenden Probezeiten absolviert.
- Der erweiterte Elternurlaub muss innerhalb von 12 Monaten nach dem Geburtsdatum des Kindes oder dem Aufnahmedatum im Falle einer Adoption genommen werden.
- Wenn beide Elternteile bei Takeda beschäftigt sind, haben beide Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von gleicher Dauer.
- Jede obligatorische Lohnfortzahlung, die von Regierungsprogrammen bereitgestellt wird, würde vom 100-prozentigen Lohn abgezogen, d.h. Takeda stockt in diesen Fällen den Lohn auf 100 % auf.

Für einen Geburtsurlaub von 15 Wochen für alle Eltern

Arbeitgeber und Gewerkschaften diskutieren derzeit über alle bestehenden Formen des Elternurlaubs. Eine europäische Richtlinie fordert, dass die Mitgliedsstaaten die Zulagen für den Elternurlaub bis zum 2. August 2024 erhöhen, um beiden Elternteilen die Inanspruchnahme des Elternurlaubs zu erleichtern. Unsere Priorität: ein Geburtsurlaub von 15 Wochen für alle Eltern.

Zurzeit gibt es drei mögliche Urlaubsformen, die anlässlich der Geburt und der Betreuung eines Kindes genommen werden können.

- Der Mutterschaftsurlaub und der Geburtsurlaub: Für die Geburt eines Kindes erhält die Mutter 15 Wochen Mutterschaftsurlaub, von denen 10 Wochen Pflicht sind. Sie erhält eine Zulage der Sozialsicherheit (82 % ihres letzten nicht begrenzten Lohnes während den ersten 30 Tagen, danach 75 % ihres letzten begrenzten Lohnes). Der Vater oder der Co-Elternteil erhält einen Geburtsurlaub von maximal 20 Tagen, die nicht obligatorisch sind. Während den ersten drei Tagen bezieht er oder sie den normalen Lohn, danach 82 % des letzten begrenzten Lohnes (für die restlichen 17 Tage).
- Der thematische Elternurlaub ermöglicht es, unter bestimmten Bedingungen seine Arbeitszeit vollzeitig zu unterbrechen oder teilweise zu reduzieren, um sein Kind unter 12 Jahren (bzw. unter 21 Jahren bei einer Beeinträchtigung) zu betreuen. Die Arbeitnehmerinnen erhalten eine Zulage der Sozialsicherheit (896 Euro netto für eine Vollzeitunterbrechung).
- Der Zeitkredit mit Motiv zur Betreuung seines Kindes unter 8 Jahren ⁽¹⁾ ermöglicht es, unter gewissen Bedingungen seine Arbeitszeit während maximal 51 Wochen vollzeitig zu unterbrechen oder teilzeitig zu reduzieren. Die Arbeitnehmerinnen erhalten eine Pauschale der Sozialsicherheit (548,25 Euro netto für eine vollständige Unterbrechung während maximal 48 Monaten).

Mit dem aktuellen System erreichen wir keine Gleichheit von Männern und Frauen: Es sind meistens die Arbeitnehmerinnen, die diese Urlaube in Anspruch nehmen (64 % Frauen für den Elternurlaub und 81 % für den Zeitkredit). Es führt auch nicht zu einer Gleichheit der sozialen Klassen: Die

pauschalen Zulagen sind so niedrig, dass Familien mit niedrigem Einkommen kaum ihre Arbeitszeit reduzieren können.

Wir verteidigen daher zwei große Forderungen, um für Gleichheit zu sorgen:

Einen obligatorischen und zu 100 % entlohnten Geburtsurlaub von 15 Wochen

Die Gewerkschaftsfront fordert eine Verlängerung des Geburtsurlaubs (vorher Vaterschaftsurlaub genannt) auf 15 Wochen. Wie die Frauenliga besteht die CNE darauf, dass der Geburtsurlaub verpflichtend und besser bezahlt wird. Während dem Mutterschafts- und Geburtsurlaub muss das Einkommen zu 100 % garantiert werden (mit einem begrenzten Lohn). Eine Studie der Frauenliga zeigt auf, dass der Unterschied von 11 Urlaubswochen zwischen beiden Elternteilen den Aufbau einer privilegierten Beziehung zwischen dem Vater oder dem Co-Elternteil und dem Kind abbremst, dass es der Mutter nicht möglich ist, die notwendige Ruhe nach der Geburt zu finden, dass die Aufgabenverteilung innerhalb des Paares langfristig unausgewogen ist und die Geschlechterdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt verstärkt wird. Um echte Gleichstellung zu erreichen, ist ein obligatorischer und verlängerter Geburtsurlaub unerlässlich. Eine gerechte Verteilung ist illusorisch, wenn das Gesetz den Eltern nicht den gleichen Zeitraum zugesteht, um ihr Kind in den ersten Lebensmomenten zu betreuen.

Effektiv zugängliche Urlaube und die Wiedereinführung des Zeitkredits ohne Motiv

Wir möchten auch die Bedingungen der thematischen Urlaube und des Zeitkredits in Bezug auf das Alter, die Betriebszugehörigkeit und die Beschäftigung vereinfachen und harmonisieren.

Bis 2015 ermöglichte der Zeitkredit ohne Motiv den Arbeitnehmerinnen, ihre Arbeitszeit zu unterbrechen oder zeitweilig zu reduzieren, egal aus welchem Grund. Die Zulagen für den Zeitkredit ohne Motiv wurden jedoch von der MR-NVA-Regierung gestrichen. Wir möchten das Recht auf Zeitkredit ohne Motiv wieder einführen.

⁽¹⁾ Achtung: Das Alter wurde auf 5 Jahre heruntersgesetzt für die Vollzeitunterbrechung.



© Shutterstock

Dass die Forderungen zur Ausweitung des Elternurlaubs absolut nicht utopisch sind, zeigt das Beispiel von Takeda Global in Lessines. Dort haben Beschäftigte jetzt Anspruch auf 16 Wochen Elternurlaub, der zu 100 % vom Arbeitgeber bezahlt wird. Lesen Sie dazu unseren Bericht auf Seite 13.

Solidarität mit den kämpfenden Landwirten



Seit Wochen kämpfen die Bauern für gerechte Preise und ein angemessenes Einkommen. Was erklärt das zu niedrige Einkommen der Landwirte, bzw. die Tatsache, dass sie mit Verlust verkaufen müssen?



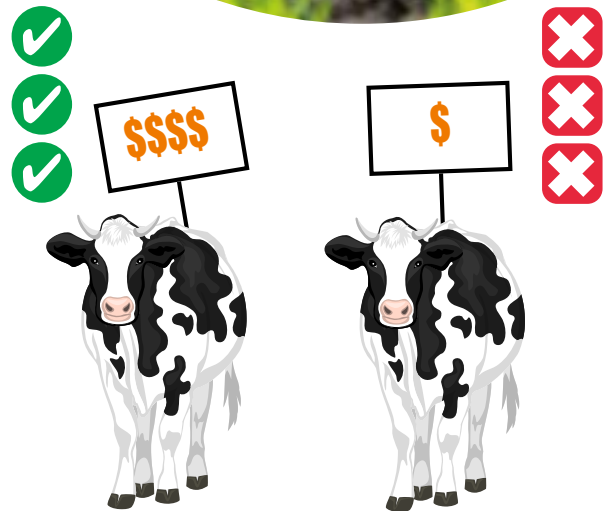
1. Landwirtschaftliche Flächen sind zu teuer

Die belgischen Agrarflächen sind die zweitteuersten in Europa! Zwischen 2017 und 2022 sind in Wallonien die Preise für einen Hektar um 34 % gestiegen. Colruyt kauft zum Beispiel massiv Agrarflächen auf.



2. Die kapitalistischen Riesen der Agrarwirtschaft machen kleine Produzenten kaputt und handeln zu niedrige Preise aus.

In den Jahren 2020 und 2021 zahlten die 20 größten Unternehmen der Agrarwirtschaft ihren Aktionären 53,5 Milliarden Euro aus (Dividenden und Aktienrückkäufe).



3. Freihandelsabkommen setzen die Landwirte der Konkurrenz von Ländern aus, die keine Sozial- und Umweltnormen einhalten müssen.

Die Wut der Bauern muss aber das richtige Ziel im Auge behalten. Es sind nicht die Umweltnormen, die unser Landwirtschaftsmodell unhaltbar machen. Der Übergang zu einer nachhaltigen Landwirtschaft bedarf einer radikalen Kursänderung, wenn er gerecht sein und die Einkommen der kleinen Landwirte und der Familienbetriebe sichern will. Die Multinationals müssen in die Tasche greifen, um diesen gerechten Übergang zu ermöglichen.

Quellen: Greenpeace, Terre en vue

Wählt CSC

LISTE

2



**STIMMT FÜR
LÖSUNGEN**



**SOZIAL
WAHLEN
2024**