

SUPER MARIÄ

NIMMT SICH IHRE GESUNDHEIT
ZU HERZEN



Gesundheit von Frauen
am Arbeitsplatz

Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seiten 3-6

Regierungsabkommen: Die Folgen

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-11

Dossier: Gesundheit von Frauen am

Arbeitsplatz

Seite 12

Meldungen

Seite 13

Die Insolvenzen im Baufach steigen

Seiten 14-15

CNE-Info: Der Studentenvertrag unter

der Lupe

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes	Vera Hilt
Claudine Legros	Liliane Louges
Angela Mertes	Jochen Mettlen
Mike Mettlen	

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

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

*Eine Frage zum Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,...)?
Kontaktieren Sie die 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

REGIERUNGSABKOMMEN DIE FOLGEN

In der vorigen Ausgabe haben wir die von der neuen Regierung angekündigten Maßnahmen analysiert. Hier folgt die Fortsetzung mit den Positionen der CSC zu diesen Maßnahmen, die wir in grün hervorgehoben haben.

Was bedeutet das Regierungsabkommen FÜR DEN SOZIALSCHUTZ DER ARBEITNEHMER?

ARBEITSLÖSE WERDEN WIE AUSSÄTZIGE BEHANDELT!

- **Das Arbeitslosengeld ist zeitlich auf maximal zwei Jahre begrenzt.** Wer innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren ein Jahr gearbeitet hat, hat Anspruch auf maximal ein Jahr Arbeitslosengeld. Für jeden weiteren 4-monatigen Arbeitszeitraum erhält der Arbeitsuchende einen zusätzlichen Monat. Es gibt eine Ausnahme von der zeitlichen Begrenzung für Menschen, die mindestens 55 Jahre alt sind, sofern sie 30 Berufsjahre (mindestens 156 Arbeitstage für jedes Jahr) aufweisen. Im Jahr 2030 werden es 35 Berufsjahre sein.
- **Die Berufseingliederungszeit („Wartezeit“ für Schulabgänger) wird auf 156 Tage begrenzt. Die Eingliederungszulage wird auf ein Jahr begrenzt.**
- **Strengere und schnellere Degressivität.** Es gibt eine Ausnahme für Menschen, die 2025 30 Jahre und bis 2030 35 Jahre im Berufsleben stehen (derzeit 25 Jahre).

Arbeitslose werden doppelt bestraft: durch die Verkürzung ihrer abgesicherten Zeit und durch die Kürzung ihrer Leistungen. Mit den neuen Laufbahnbedingungen wird die Ausnahme für 55-Jährige zu einer leeren Hülle. Die Abschaffung der Anpassung an das Wohlbefinden und der Steuervergünstigung für Arbeitslose sowie die Verschärfung der Degressivität führen zu einer direkten Verarmung. Die größte „Einsparung“ in diesem Regierungsabkommen wird von den Arbeitslosen getragen und offenbart damit, wer hauptsächlich anvisiert wird.

UNGEWISSHEIT ÜBER DIE ANPASSUNG DER ZULAGEN

- Das Budget für das Wohlbefinden wird durch ein spezielles Budget ersetzt, mit dem die Zulagen für Menschen mit Behinderungen, Kranke, Arbeitsunfähige und Invalide erhöht werden sollen.
- Für die Zulagen wird in Absprache mit den Sozialpartnern eine Norm entwickelt, damit die Zulagen nicht schneller steigen als die Löhne.
- Die neuen Parameter für die Verknüpfung mit dem Wohlbefinden werden in Absprache mit den Sozialpartnern festgelegt.
- Die Kumulierung von Sozialhilfe und Vorteilen wird begrenzt.

Im Bereich des Sozialschutzes werden harte Einschnitte vorgenommen. Das Budget für das Wohlbefinden wird in dieser Legislaturperiode vollständig abgeschafft, was dazu führen wird, dass die Sozialleistungen im Verhältnis zu den Löhnen sinken. Die Mindestleistungen, die bereits jetzt fast alle unterhalb der Armutsgrenze liegen, werden weiter gesenkt.

Darüber hinaus kann die Einführung einer Norm für Zulagen jegliche Entwicklung der Zulagen blockieren und einen Anstieg über die Armutsgrenze hinaus verhindern.

(LANGZEIT-)KRANKE WERDEN ZU VERDÄCHTIGEN!

- **Begrenzung der Befreiung vom ärztlichen Attest von 3 auf 2 Tage**
- **Schnellerer Beginn der (Wieder-)Eingliederungsmaßnahmen**, ab Tag 1 (wenn vereinbart), ab Monat 2 (Präventionsberater-Arzt), ab 8 Wochen (Arbeitgeber)
- **Sanktionen für Langzeitkranke:** von 10 % der Leistungen bis zur Einstellung der Leistungen (nicht ausgefüllter Fragebogen, Abwesenheit bei einer Mediation usw.)
- **Bei medizinischer höherer Gewalt ist das Verfahren nach 6 Monaten (statt bisher 9) möglich**
- **Obligatorische Eintragung bei ADG - Forem - Actiris - VDAB, wenn es noch Beschäftigungsmöglichkeiten gibt**
- **Wie steht es mit der Verantwortung der Arbeitgeber?** Sie müssen zwei Monate lang 1/3 der Zulagen zahlen. Das entspricht 40 % des garantierten Lohns, wobei KMU von der Zahlung befreit sind.

Das Misstrauen gegenüber Kranken ist groß. Kranke werden zunehmend als Arbeitsuchende mit allen möglichen Verpflichtungen betrachtet. Es gibt wenig Respekt für Kranke.

Von Bemühungen um Prävention, machbare Arbeit und ggf. angepasste Arbeit fehlt im Regierungsabkommen jedoch jede Spur.



Mach mit beim

Generalstreik

am 31. März

#Arbeitnehmerverdienerespekt

Was ist mit den UNTERNEHMEN UND DEN STÄRKSTEN SCHULTERN?

FÜR UNTERNEHMEN GIBT ES EIN PAKET VON VORTEILEN, UM „WETTBEWERBSNACHTEILE ZU BEKÄMPFEN“

- **Senkung der Lohnkosten:**
 - für niedrige und mittlere Löhne;
 - durch eine Deckelung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung ab dem ersten Lohn;
 - Ausgleich bei Mindestlohn, Mahlzeitschecks, regionalen Feiertagen usw.
- **Senkung der Energiekosten:**
 - für unsere Unternehmen Senkung des Verbrauchsteuersatzes auf Strom auf den europäischen Mindestsatz
- **Senkung der Stromnetzgebühren für energieintensive Industrien auf das Niveau unserer Nachbarländer**
- **Vorteile für neue Investitionen, insbesondere durch eine höhere Übertragbarkeit und höhere Prozentsätze für Investitionsabzüge**
- **Reform Plus-Pläne (Ersteinstellung): Beibehaltung der zeitlich unbegrenzten Ermäßigung für den ersten Arbeitnehmer**
- **Das Urheberrecht wird auf digitale Berufe (IT) ausgeweitet**
- **Eine Reihe von administrativen Erleichterungen**

Die Kombination der Maßnahmen wird 2029 bis zu 2 Milliarden ausmachen. Für die Arbeitgeber beginnt der Ausgleich in 2025. Die tatsächlichen Kosten dürften zu niedrig angesetzt sein.

Die Kosten der Deckelung für die Sozialversicherung könnten sich auf 250 Millionen Euro belaufen. Wie dem auch sei, es handelt sich um erhebliche neue Kostensenkungen, die zu den bestehenden Erleichterungen hinzukommen, ohne jegliche Bedingungen, die mit der Schaffung von Arbeitsplätzen oder dem Abbau anderer Lohnmechanismen verbunden sind.

DIE STÄRKSTEN SCHULTERN

- **Eine Steuer auf Kapitalgewinne (Solidaritätsabgabe) in Höhe von 10 % wird eingeführt, wobei 10.000 Euro steuerfrei sind und für große Beteiligungen zusätzliche Steuerbefreiungen gelten.**
- **Begrenzung des Abzugs für definitiv besteuerte Einkommen (von einem Unternehmen erhaltene Dividenden werden nicht besteuert).**
- **Reform der Steuer auf Wertpapierkonten, jedoch ohne direkte Erhöhung**
- **Der Steuervorteil im Zusammenhang mit dem Zweitwohnsitz wird abgeschafft.**
- **Einführung eines „Carried Interest“ (Gewinnbeteiligung des Anlageverwalters).**
- **„Exit Tax“ für juristische Personen.**
- **Harmonisierung der Dividendenzuweisungen (VVPR-bis und Liquidationsrücklage).**
- **Bekämpfung von Steuer- und Sozialbetrug.**

Die Regierung schätzt, dass diese Maßnahmen 2029 insgesamt 1,4 Milliarden einbringen werden, zu denen noch 800 Millionen aus der Betrugsbekämpfung hinzukommen sollen. Das Prinzip der Steuer auf Kapitalgewinne ist zwar ein Fortschritt, aber wieviel sie einbringen wird, ist ungewiss, und es sind Ausnahmen vorgesehen. Es bleibt abzuwarten, wie sich die anderen Maßnahmen tatsächlich auswirken werden. Insgesamt bleibt dieses Maßnahmenpaket sehr schwach.

BUDGET WOHLBEFINDEN GESTRICHEN

Die Regierung De Wever hat beschlossen, das Budget für das Wohlbefinden zu streichen. Dieses Budget ermöglichte es den Sozialpartnern, alle zwei Jahre die niedrigsten und ältesten Renten, die Einkommensgarantie für Betagte sowie die niedrigsten Leistungen in den Bereichen Krankenversicherung, Arbeitsunfälle und Arbeitslosigkeit anzuheben.

In den kommenden zwei Jahren hätte eine Milliarde Euro für diese Maßnahmen bereitgestellt werden sollen. Der größte Teil davon war für die niedrigsten Renten bestimmt. Für Hunderttausende von Menschen, die von extrem niedrigen Renten und Sozialleistungen, die oft nahe oder unterhalb der Armutsgrenze liegen, leben müssen, war diese Unterstützung von entscheidender Bedeutung.



Was bedeutet das Regierungsabkommen für **GEWERKSCHAFTSRECHTE & SOZIALKONZERTIERUNG?**

DIE SCHIKANEN SIND ABGESCHWÄCHT, ABER NICHT VERSCHWUNDEN

➤ **Streikrecht**

- Bei angekündigten Kundgebungen und Streiks ist der Rechtsschutz von Gewerkschaften gewährleistet. Für ihre Aktionen als Dienstleister oder Organisator anderer Aktivitäten gelten für sie die üblichen Regeln.
- Für Randalierer wird ein Demonstrationsverbot eingeführt.
- Die Sozialpartner werden aufgefordert, das Gentlemen's Agreement über das Streikrecht bis zum 31. Dezember 2025 zu aktualisieren.

➤ **Arbeitslosigkeit**

- Die Sozialpartner sind von der Verwaltung der Hilfskasse ausgeschlossen.
- Der Rechnungshof muss die Kontrollverfahren der öffentlichen Einrichtungen für soziale Sicherheit und die Finanzströme zu den Zahlstellen für Sozialleistungen in regelmäßigen Abständen überprüfen.
- Am 1. Januar 2026 wird ein Qualitätsbarometer für die Zahlstellen eingeführt.

➤ **Der Kündigungsschutz für nicht gewählte Kandidaten bei Sozialwahlen wird von zwei Jahren auf sechs Monate verkürzt.**

Das Regierungsabkommen zeugt noch immer von einem tiefen Misstrauen gegenüber den Sozialpartnern und insbesondere den Gewerkschaften. Darüber hinaus schwächen die Maßnahmen des Abkommens unsere Position als Gewerkschaften im Rahmen der Konzertierung.

VISION DER SOZIALEN KONZERTIERUNG

- Die Sozialpartner werden um Stellungnahmen zu den verschiedenen Reformen gebeten, aber wenn diese nicht rechtzeitig vorliegen, entscheidet die Regierung. Zwar wird bei vielen Maßnahmen um eine Stellungnahme gebeten, doch für einige davon ist schon die Umsetzung geplant.
- Die Kosten der Abkommen zwischen den Sozialpartnern dürfen nicht weitergegeben werden, es sei denn, die Sozialpartner vereinbaren mit der Regierung, diese Kosten durch Einsparungen auszugleichen. Umgekehrt müssen die Kosten staatlicher Maßnahmen im Bereich der sozialen Sicherheit zwingend ausgeglichen werden.
- Die Sozialpartner werden aufgefordert, die Zahl der paritätischen Kommissionen bis zum 1. Januar 2027 zu reduzieren.
- Im föderalen nicht-kommerziellen Sektor müssen Dreiparteien-Abkommen geschlossen werden, um die Arbeitsbedingungen aufzuwerten und zu „modernisieren“.

Weltfrauentag im Zeichen von Gesundheit und Wohlbefinden

Am 8. März, dem Weltfrauentag, hat die CSC in ganz Belgien an Aktionen teilgenommen, so unter anderem an der Großkundgebung in Brüssel und an der Cycloparade in Lüttich. Im Mittelpunkt der diversen Aktionen standen die Rechte, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Frauen.

„Es war extrem wichtig, dass wir an den Aktionen am Weltfrauentag teilgenommen haben. Als Gewerkschafter sind wir nämlich alle Feministen. Wir setzen uns für die Gleichstellung von Frau und Mann ein“, erklärt Gaëlle Demez, Verantwortliche der CSC-Frauen. „Die geplanten Maßnahmen der Arizona-Regierung zeigen, dass die Frauen als erste betroffen sind, wenn es um Lohn, Rente, Laufbahnen und Flexibilität in der Arbeitswelt geht. In Belgien liegt der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern immer noch bei 19,9 %. Bei den Renten erreicht dieser Unterschied gar 30 %. In diesem Jahr haben wir zudem den Schwerpunkt auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Frauen gelegt.“ Lesen Sie dazu unser Dossier auf der Seite 8.



EU: Arbeiten heißt nicht immer, dass man auch heizen kann

Immer mehr Menschen in der EU leben in Energiearmut. Das geht aus einem Bericht des EU-Handelsinstitutes hervor, der sich auf Eurostat-Daten beruft.

Im Jahr 2019 konnten etwa 7 % der europäischen Bevölkerung es sich nicht leisten, ihre Wohnung zu heizen. Das entsprach 30,7 Millionen Menschen, von denen 13,4 Millionen Arbeitnehmer waren. Bis 2023 stieg dieser Anteil auf 10,6 %, d.h. 47,5 Millionen Menschen, davon 23,7 Millionen Arbeitnehmer.

Mit anderen Worten: Fast die Hälfte der Menschen, die sich das Heizen nicht leisten können, ist erwerbstätig. Im Jahr 2019 waren es 44 %. Und viele ihrer Arbeitsplätze sind jetzt aufgrund der hohen Energiekosten, die sich auf die Industrie auswirken, gefährdet.

Für den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) belegen diese Zahlen die Notwendigkeit der vollständigen Um-

setzung der europäischen Mindestlohnrichtlinie, von der mehr als 20 Millionen Menschen profitieren würden, wenn sie von den Mitgliedstaaten ordnungsgemäß umgesetzt wird.

„Die Mindestlohnrichtlinie wird, wenn sie ordnungsgemäß umgesetzt wird, nicht nur sicherstellen, dass die Grundlöhne den Lebenshaltungskosten entsprechen, wobei auch die Heizkosten für eine Wohnung berücksichtigt werden, sondern auch, dass mehr Menschen wirklich faire Löhne erhalten, die kollektiv verhandelt werden“, erklärt EGB-Generalsekretärin Esther Lynch.

Diese Zahlen wurden veröffentlicht, als die EU-Kommission Ende Februar ihren „Clean Industrial Deal“ vorstellte. Dieser umfassende Plan, der die Zukunft der europäischen Industrie grüner und sicherer machen soll, beinhaltet einen Aktionsplan für erschwingliche Energie.

Um zu verhindern, dass hohe Ener-



giekosten Unternehmen, Arbeitsplätze und Haushalte belasten, forderte der EGB den zuständigen Kommissar auf, Maßnahmen in diesen Aktionsplan aufzunehmen. Dazu gehören u.a. eine Preiskontrolle, um Haushalte vor schwankenden Energiepreisen zu schützen und Energiearmut zu verhindern, oder das Verbot, denjenigen, die ihre Rechnungen nicht bezahlen können, den Strom abzuschalten.

SUPER MARIA

NIMMT SICH IHRE GESUNDHEIT
ZU HERZEN



Gesundheit von Frauen am Arbeitsplatz: die andere Ungleichheit



Die anhaltenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt (Lohnunterschiede, Überrepräsentation von Frauen in schlechter bezahlten Sektoren, Teilzeitarbeit usw.) werden regelmäßig in den Mittelpunkt gerückt. Aber Ungleichheiten in Bezug auf die Gesundheit und den Zugang zur Gesundheitsversorgung werden von den Medien und der Wissenschaft selten angesprochen. Daher legen wir hier den Fokus auf die Gesundheit von Frauen in einer männlich geprägten Arbeitswelt.

Zunächst einmal ist festzustellen, dass Frauen länger leben als Männer. Die Lebenserwartung steigt also, aber nicht die Lebenserwartung bei guter Gesundheit. Dies gilt insbesondere für die am stärksten benachteiligten sozialen Gruppen. Die Folge: Während Männer häufiger mit tödlichen Krankheiten konfrontiert sind, leiden Frauen mit zunehmendem Alter häufiger an Krankheiten, die zu Invalidität führen. „Seit 15 Jahren ist ein starker Trend zu mehr Arbeitsunfähigkeit zu beobachten, insbesondere bei Frauen“, erklärt Svetlana Sholokhova, Gesundheitsforscherin bei der Christlichen Krankenkasse (CKK), anlässlich eines von den CSC-Frauen

organisierten Tages über Frauengesundheit. „Es sind ganz klar Frauen aus der Arbeiterklasse und über 55 Jahre, die am häufigsten arbeitsunfähig werden.“

„In Belgien war 2005 eine von 16 Personen langfristig invalide. Männer und Frauen lagen mit 6 % praktisch gleichauf“, sagt Laurent Vogel, Forscher am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI). „Zwischen 2005 und 2021 stieg die Zahl bei Männern auf 8,5 % und bei Frauen auf 15 % an. Zwei Ursachen, die mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängen, treten besonders stark hervor: psychische Gesundheitsprobleme und Muskel-

Skelett-Erkrankungen (MSE).“

Lange waren die Ursachen für die höhere Arbeitsunfähigkeit von Frauen ausschließlich biologischer, natürlicher Art. Die Situation ist aber komplexer und erfordert andere Erklärungsfaktoren, wie Geschlechterstereotypen und Arbeitsbedingungen.

It's a man's world

Laut einem noch immer tief verwurzelten Geschlechterstereotyp umfassen Beschäftigungen, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, weniger körperliche Anforderungen als die von Männern. In Wirklichkeit



sind die beruflichen Risiken unterschiedlich. Während Männer eher dem Risiko schwerer oder tödlicher Unfälle ausgesetzt sind, haben die weniger spektakulären Auswirkungen der Arbeit bei Frauen (Burnout, Muskel-Skelett-Erkrankungen usw.) andere Ursachen (repetitive Aufgaben, Teilzeitarbeit oder hohe emotionale Belastung im Pflegebereich) und bergen mittel- und langfristige Risiken. Für Laurent Vogel weisen „Frauenberufe“ daher spezifische Risiken auf und ihre Beschwerlichkeit wird weitgehend unterschätzt: „Am Ende eines Arbeitstages hat eine Kassiererin in einem Supermarkt eine größere Last gehoben als ein Bauarbeiter. Statt 100 mal 50 Kilo zu heben, hebt sie 6.000 mal 1 oder 2 Kilo. Aus Sicht der Muskel-Skelett-Erkrankungen sind beide Belastungen gefährlich“. Da die Arbeit von Frauen als leichter und weniger schädlich angesehen wird, wird sie schlechter bezahlt. Frauen werden also doppelt bestraft. Ein wichtiger Hebel, um diese eklatanten Ungleichheiten anzugehen und ein besseres Gleichgewicht herzustellen, ist das Einwirken auf die Arbeitsbedingungen.

Laurent Vogel stellt fest, dass die Arbeit von Frauen einige markante Merkmale aufweist: weniger Autonomie am Arbeitsplatz und repetitive Arbeit, die bis hin zur disziplinarischen Organisation gehen kann, wie diese Geschäfte, in denen man ohne

vorherige Erlaubnis eines Chefs nicht auf die Toilette gehen darf. „Eine Reihe von noch nicht konsolidierten Daten führen zu der Hypothese, dass eine ganze Reihe von Erkrankungen des Immunsystems, einschließlich Krebs, häufiger im Handels- und Reinigungssektor auftreten“, so Laurent Vogel.

Zweiter Körper

Zweitens wird der Körper von Frauen auf dem Arbeitsmarkt oft als „zweiter Körper“ betrachtet: Er sei anders, ja sogar anormal, kleiner und schwächer. Die meisten Räume, Werkzeuge, Ausrüstungen und Arbeitskleidung wurden von und für Männer entworfen⁽¹⁾. Sie können sich daher als ungeeignet erweisen, was sich auf die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz auswirkt. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass sich nur wenige Unternehmen Gedanken darüber machen, wie sich Menstruation oder Menopause auf die Arbeitsfähigkeit an bestimmten Tagen auswirken können, was zu Leiden am Arbeitsplatz führen kann oder dazu, dass Frauen ihre Arbeitszeit individuell reduzieren, was sich auf ihren Lohn und ihre Sozialversicherungsansprüche auswirkt.

Aufgrund der Stereotypen, die mit der Arbeit von Frauen verbunden sind, wurden in den Fachbereichen des Arbeitsschutzes Forschungen

An einem Arbeitstag hebt eine Kassiererin mehr als ein Bauarbeiter.

vorwiegend aus einem männlichen Blickwinkel angegangen. Die Folge: weniger präventive Interventionen, weniger wissenschaftliche Forschung und weniger Anerkennung von Berufsrisiken. Und diese Verzerrung hält an.

Zugang zur Gesundheitsversorgung

Die obigen Ausführungen machen deutlich, dass der Genderfaktor, d.h. das Machtverhältnis in einer sozialen Beziehung zwischen Frau und Mann, einen großen Einfluss auf die Gesundheit von Frauen, aber auch auf ihren Zugang zur Gesundheitsversorgung hat. Man muss nämlich feststellen, dass auch das Gesundheitssystem anfällig ist für geschlechtsspezifische Verzerrungen.

Svetlana Sholokhova von der Christlichen Krankenkasse zeigt anhand einer CKK-Studie und internationaler Studien verschiedene Faktoren auf, die dies belegen. Dazu gehört eine Tendenz, dass Frauen unterdiagnostiziert werden und Gesundheitsprobleme im Vergleich zu Männern später behandelt werden, sowohl bei





frauenspezifischen Krankheiten als auch bei häufigen Krankheiten wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen. „Ärzte untersuchen in ihren Studien die typischen Symptome bei Männern. Studien zeigen, dass Frauen viel seltener operiert werden, weil Ärzte tendenziell davon ausgehen, dass sie eine geringere Überlebenschance haben. In Belgien werden dreimal weniger Frauen bei denselben Krankheiten, im selben Alter und unter denselben Bedingungen operiert“, erklärt die Gesundheitsforscherin. Ärzte lassen sich also manchmal von Vorstellungen leiten, die Geschlechterstereotypen sind.

Auch in Bezug auf die Verfügbarkeit von Gesundheitsdienstleistungen sind Frauen benachteiligt: Sie haben weniger Freizeit, vor allem aufgrund der ungleichen Verteilung der familiären Aufgaben, und sie benutzen häufiger öffentliche Verkehrsmittel. Geringverdiener werden aufgrund der Entfernungen und/oder der Verfügbarkeit von Transportmitteln Schwierigkeiten haben, den Arzt aufzusuchen. Frauen sind in diesem Punkt überrepräsentiert.

Schließlich wirkt sich auch die finanzielle Situation von Frauen, die stärker von Armut, Diskriminierung bei der Einstellung oder Lohnungleichheit betroffen sind, negativ auf die Zugänglichkeit der Gesundheitsversorgung aus. So ist es beispielsweise für Männer einfacher, einen Urologen mit Kassenzulassung zu finden, als für Frauen einen Gynäkologen mit Kassenzulassung. „Wir stellen ebenfalls fest, dass die Empfänger der erhöhten Kostenerstattung weniger Zugang zu Vorsorgeuntersuchungen haben als Personen, die dieses Statut nicht haben“, fügt Svetlana Sholokhova hinzu.

Status quo ändern

„Hinsichtlich des Zugangs zur Gesundheitsversorgung sollte man versuchen, Protokolle zu erstellen, die diese Unterschiede zwischen Männern und Frauen berücksichtigen, um bestimmte Frauensymptome nicht als ‚atypisch‘ abzustempeln. Die derzeitige Neutralität der Protokolle schadet den Frauen. Außerdem werden zurzeit hauptsächlich Frauen Allgemeinmediziner. Aber nur 20 % der höheren Positionen sind von Frauen besetzt. Es müssen mehr geschlechtsspezifische

Das Tabu Menopause am Arbeitsplatz



© Shutterstock

Die Menopause ist die Phase, in der der Menstruationszyklus bei Frauen zum Stillstand kommt, in der Regel zwischen 45 und 55 Jahren. Diese Phase und vor allem die Phase davor (die Prämenopause, die um das 40. Lebensjahr herum beginnen und bis zu 10 Jahre dauern kann) wird von hormonellen Veränderungen und Symptomen wie Hitzewallungen, steifen Gelenken, Stimmungsschwankungen, kognitivem Nebel, Gewichtszunahme, Schlafstörungen und Müdigkeit begleitet. Viele Frauen verspüren die Symptome der Menopause im Laufe ihrer Berufslaufbahn.

Eine aktuelle Securex-Studie zeigt, dass mehr als die Hälfte der berufstätigen Frauen mit Menopausen-Symptomen bei der Arbeit beeinträchtigt sind. Sie haben einen höheren Erholungsbedarf, insbesondere nach einem Arbeitstag. Wird diese Zeit nicht ausreichend

oder zu wenig genutzt, kann dies zu psychischen Gesundheitsproblemen führen. Sie haben zudem eine höhere Burnout-Rate und kündigen häufiger als Frauen, die nicht unter den Auswirkungen der Menopause leiden. Diese Symptome werden häufig durch Stress am Arbeitsplatz und ungünstige Umweltfaktoren wie unzureichende Temperatur oder Belüftung verschlimmert.

Die gleiche Umfrage hat ergeben, dass das Sprechen über die Menopause am Arbeitsplatz oft ein heikles Thema bleibt. Dabei können die Behandlung der Symptome und die Anpassung von Arbeitsinhalt und -organisation das Unbehagen erheblich verringern. Das Besprechen dieser Themen kann die Tabuisierung verringern und dazu beitragen, dass sie am Arbeitsplatz effektiver behandelt werden.

www.diecsc.be/8maerz



Daten gesammelt und analysiert werden“, sagt die Gesundheitsforscherin.

Für Laurent Vogel wäre eine geschlechtersensible Primärprävention ideal. Eine Prävention, die zum Beispiel bei Muskel-Skelett-Erkrankungen repetitive Arbeit genauso berücksichtigt wie das Tragen von Lasten. Der ETUI-Forscher schlussfolgert: „Der Arztbesuch ist die einzige Möglichkeit für einen Arzt, sich einen

Überblick über die Geschehnisse im Unternehmen zu verschaffen. In Branchen wie den Dienstleistungsschecks, in denen Frauen überrepräsentiert sind, stellt sich auch die Frage des Geschlechts, da hier indirekt eine Diskriminierung in Bezug auf den Zugang zur Arbeitsmedizin stattfindet.“

(1) „Inégalités de genre au travail“, Pauline Gillard, Santé conjugée n°105, Dezember 2023



David besiegt Goliath

Ein vom Dienstleistungsscheck-Unternehmen XLG Home auferlegtes kollektives Arbeitsabkommen (KAA) verknüpfte die Höhe der individuellen Mahlzeitschecks mit der Anzahl der krankheitsbedingten Fehltagte jeder Haushaltshilfe. Wir berichten über einen Gewerkschaftskampf gegen ein diskriminierendes Abkommen.

„Im Sektor der Dienstleistungsschecks ist jeden Tag eine von fünf Haushaltshilfen arbeitsunfähig. Jede zehnte ist langfristig krank. Beim Unternehmen XLG Home, das 4.000 Personen in der Wallonie und in Brüssel beschäftigt, ist die Situation ähnlich. Die wichtigsten Ursachen? Muskel-Skelett-Erkrankungen, Sehenerkrankungen, Hautprobleme“, erklärt Sylviane Arnould von der CSC Nahrung und Dienste.

„Wir stellen auch einen direkten Zusammenhang zwischen der Dauer der Betriebszugehörigkeit und den gesundheitlichen Beschwerden fest. Der Arbeitgeber ist sich dieses Problems durchaus bewusst. Um die Kosten der Arbeitsunfähigkeit für sein Unternehmen zu senken, hat er das System von Zuckerbrot und Peitsche gewählt: Um diejenigen zu belohnen, die er ‚gute Haushaltshilfen‘ nennt, d.h. jene, die nicht krank sind, gewährt er höhere Mahlzeitschecks. 5 Euro pro Scheck anstatt 4,70 Euro“, sagt die Gewerkschafterin. „Diejenigen, die eine geringere ‚Zuverlässigkeitsrate‘ haben, werden bestraft und erhalten niedrigere oder im nächsten Quartal gar keine Mahlzeitschecks. Der Arbeitgeber hofft, die Haushaltshilfen auf diese Weise dazu zu bringen, weniger

krank zu sein... aber auch zur Arbeit zu kommen, wenn sie krank sind. Das ist skandalös. Prävention ist für ihn kein Thema.“

Alles oder nichts

Wie soll man auf eine so diskriminierende Praktik reagieren? „Die Herausforderung für die Delegierten bestand darin, Solidarität in einem Sektor zu schaffen, in dem es sehr kompliziert ist, mit den Kolleginnen und Kollegen zu kommunizieren, und in dem es fast unmöglich ist, eine Versammlung durchzuführen. Es galt, den Arbeitnehmerinnen zu erklären, dass wir in verschiedenen Lebensabschnitten nicht alle gleich sind, wenn es um unsere Gesundheit geht“, so Sylviane Arnould.

„Es war eine wirklich schwierige Debatte in einem Sektor, in dem die Beschäftigten oft in großer wirtschaftlicher und sozialer Prekarität leben: Soll man das kollektive Abkommen ablehnen und das Risiko eingehen, die Mahlzeitschecks zu verlieren, oder soll man einen inakzeptablen und diskriminierenden Vorschlag akzeptieren? Diese Unterschrift hätte auch das Tor geöffnet, damit andere

Unternehmen sich von diesem Beispiel inspirieren lassen“, argumentiert die Gewerkschafterin. Die Gewerkschaftsdelegationen haben alle möglichen Hebel in Gang gesetzt (in den Medien, auf politischer und juristischer Ebene), um ihre Situation ins Rampenlicht zu rücken. Im Juni 2024, nach einem fast dreimonatigen Kampf, kapitulierte der Arbeitgeber. Ein neues Abkommen wurde unterschrieben.

Dialog wieder aufnehmen

„Wir sind stolz darauf, dass es uns gelungen ist, dieses KAA für ungültig zu erklären. Aber die Geschäftsleitung hat noch immer nicht die Bedeutung der Prävention verstanden, um die Zahl der Arbeitsunfähigen zu senken. Der Sozialdialog bleibt wirklich schwierig“, sagt Sylviane Arnould.

Die Gewerkschaftsdelegation von XLG Home





Streiks SNCB

Erhöhung des Rentenalters, Budgetkürzungen, Stellenabbau und steigende Arbeitsbelastung: die SNCB-Mitarbeiter machen sich große Sorgen um ihre Zukunft. Deshalb streiken sie am 17. und am 31. März, an dem ein Generalstreik in ganz Belgien stattfindet. Die CSC Transcom und die CGSP haben für die kommenden fünf Monate 16 weitere Streiktage angekündigt, um ihren Unmut über die Pläne der Regierung De Wever kundzutun.

Verhandlungen BPost

Nach mehreren Streiktagen wurden die Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und BPost wieder aufgenommen. „Wir haben die Streikaktionen im Moment auf Eis gelegt“, erklärt Christophe Romain von der CSC Transcom. „Die Verhandlungen laufen weiter, aber wir werden weiterhin sehr wachsam bleiben, denn die Reorganisation der Zustellrouten ist noch nicht vom Tisch. BPost will die Mitarbeiterzahl senken und die Arbeitslast weiter erhöhen.“ Die geplanten Reformen und deren negativen Auswirkungen auf die Postbeamten hatten zu einem mehrtägigen Streik bei BPost geführt. Betroffen waren vor allem die Sortierzentren in Lüttich, Charleroi und Brüssel.

Jugendurlaub

Junge Arbeitnehmer können „Jugendurlaub“ in Anspruch nehmen, um ihre Urlaubstage zu vervollständigen. Dies gilt für Arbeiter und Angestellte des Privatsektors, sowie für Vertragsbedienstete der kommunalen Verwaltungen. Junge Menschen unter 25 Jahren, die 2024 ihre Ausbildung abgeschlossen oder unterbrochen haben und mindestens einen Monat gearbeitet haben, haben Anspruch auf vier Wochen Urlaub. Um den Urlaub zu erhalten, müssen die Jugendlichen ihre regulären Urlaubstage ausschöpfen und dürfen während ihres Jugendurlaubs kein anderes Einkommen beziehen. Weitere Informationen unter www.diecsc.be/Jugendurlaub



„Omnibus“-Gesetz: Wenn die EU die Sorgfaltspflicht aushöhlt

Im Namen der Wettbewerbsfähigkeit plant die Europäische Kommission, wichtige Fortschritte bei der Verantwortung von Unternehmen für den Schutz von Menschenrechten, Umwelt und Klima rückgängig zu machen.

Die Europäische Kommission hat Ende Februar einen Entwurf für ein „Omnibus“-Gesetz enthüllt. Dieser soll die Gesetze des Green Deal vereinfachen, da sie als zu komplex angesehen werden, um die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen zu erhöhen.

Das Risiko besteht darin, dass mehrere Schlüsselgesetze des Green Deal aufgehoben werden, darunter die Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD), die Unternehmen dazu verpflichtet, Informationen über ihre sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen zu veröffentlichen, und die Lieferkettenrichtlinie (CS3D), die große Unternehmen dazu verpflichtet, die Einhaltung der Menschenrechte und des Umweltschutzes entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu gewährleisten.

„Es geht nicht um Vereinfachung. Es geht um Deregulierung. Die Kommission gibt vor, Bürokratie abzubauen, doch in Wirklichkeit höhlt sie ihre Menschenrechtsgesetzgebung aus“, erklärt Isabelle Schömann, stellvertretende Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes EGB.

Unverantwortlich

Der Omnibus-Entwurf könnte die CSRD- und CS3D-Standards, die das Ergebnis jahrelanger Verhandlungen sind, gefährlich schwächen. „Die Ergebnisse dieses Prozesses rückgängig zu machen, ist nicht nur ineffizient, sondern zutiefst undemokratisch“, fügt Frau Schömann hinzu.

Wenn dieses Gesetz verabschiedet wird, könnte es den Prozess der Rechenschaftspflicht von Unternehmen schwächen. Im Falle von Misshandlungen von Arbeitnehmern in ihren Lieferketten könnten sich Unternehmen leichter ihrer Verantwortung entziehen. Es besteht auch die Gefahr, dass dies dazu führt, dass der Anwendungsbereich der Sorgfaltspflicht eingeschränkt und ihre Umsetzung verzögert wird.

„Die Deregulierungsagenda begünstigt Unternehmen, die die Rechte der Arbeitnehmer verletzen. Die EU-Kommission muss schnell ihren Kurs ändern, sonst wird sie die Unterstützung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften verlieren“, so die stellvertretende EGB-Sekretärin abschließend.



Die Insolvenzen im Baufach steigen

Die Zahl der Insolvenzen im Baugewerbe hat 2024 ein Rekordniveau erreicht. Über die Entwicklungen im Baufach haben wir mit Patrick Vandenberghe, Präsident der CSC Bau - Industrie & Energie (CSCBIE), gesprochen.



Patrick Vandenberghe, wie erklären Sie sich die hohe Zahl an Konkursen?

Die Bautätigkeit hatte bis vor einem Jahr Hochkonjunktur. Seitdem haben wir einen Rückgang festgestellt, der jedoch nicht als „Krise“ bezeichnet werden kann: Viele Unternehmen haben immer noch volle Auftragsbücher. Aber die Kurzarbeit ist gestiegen und die Zahl der Insolvenzen hat sich tatsächlich erhöht, wobei es je nach Art der Tätigkeit Unterschiede gibt. Der Straßenbau profitiert noch immer von den öffentlichen Geldern und die Renovierung bleibt ein wesentlicher Motor des Sektors. Dem Neubau geht es aus verschiedenen Gründen etwas schlechter, u.a. wegen steigender Rohstoffpreise und höherer Hypothekenzinsen, die das Bauen für viele Familien (zu) teuer machen. Auch die langen und schwierigen Prozeduren für den Erhalt von Genehmigungen schrecken Hausbesitzer ab.

Ist der vereinfachte Zugang zum Beruf Teil des Problems?

Durch die Abschaffung der Niederlassungsvorschriften hat Flandern

ein Hindernis für die Unternehmensgründung beseitigt, selbst für einige inkompetente und böswillige Bauunternehmer. Die zu liberale Haltung gegenüber der Gründung und Führung eines Bauunternehmens begünstigt Inkompetenz und sogar Kriminalität. Vor der Lockerung musste man nämlich eine industrielle Ausbildung absolvieren und Grundkompetenzen in Bezug auf die Selbstständigkeit erwerben. Das Niederlassungsgesetz schützt die Verbraucher vor Personen, die sich ohne Kenntnisse und Fähigkeiten selbstständig machen, was für die Verbraucher ein echtes Risiko darstellt. Außerdem bietet es neuen Unternehmern bessere Erfolgchancen. Diese beiden Ziele sind nach wie vor aktuell. Das Niederlassungsgesetz stellt eine Mindestschwelle für den Eintritt in die Branche dar: Um eine Bautätigkeit aufnehmen zu können, muss man über ein Mindestmaß an Vorkenntnissen verfügen. Die Abschaffung des Niederlassungsgesetzes in Flandern hat zu mehr Wettbewerb, geringerer Qualität und weniger Kenntnissen über die Geschäftstätigkeit geführt. In einem schwierigeren Markt führt dies zu mehr Misserfolgen.

Gibt es genug Arbeitnehmer, die z.B. im Bereich der energetischen Sanierung ausgebildet sind?

Unter dem gemeinsamen Druck der Sozialpartner haben sich die Ausbildungszentren und Constructiv¹ für zukunftsorientierte Berufe engagiert. Investitionen in den Klimawandel werden zukünftige Entwicklungen in der Branche anregen. Klimaschonende Methoden zur Herstellung von Baumaterialien gibt es schon viel länger, und die gesetzlichen Normen in Bezug auf Energieeinsparungen erfordern Investitionen in die Renovierung. Wir unterstützen die Steuer-

¹ Constructiv ist eine Dienstleistungsorganisation, die sich der Unterstützung der Baubranche widmet (Anm. der Red.).

politik, die diese Investitionen durch eine Senkung der Mehrwertsteuer fördern soll. Das ist gut für unsere Mitglieder, als Verbraucher oder Bauarbeiter, und es ist gut für die Bauindustrie.

Die wallonische Regierung hat die Budgets für Wohnungsbau und Infrastruktur gekürzt. Wird sich die Lage des Sektors dadurch verschlechtern?

Der Rückstand bei den öffentlichen Arbeiten ist enorm. Nicht nur beim Straßenbau, sondern auch bei öffentlichen Infrastrukturen, Schulen und Krankenhäusern. Das ist wichtig für die Ausführenden, aber auch für den öffentlichen Dienst im Allgemeinen. Unsere Kinder verdienen sichere und komfortable Schulen, und auch unsere Straßen müssen sicher und befahrbar bleiben. Haushaltskürzungen kosten langfristig nur mehr Geld.

Was fordert die CSCBIE?

Wir sind für die Wiedereinführung des Niederlassungsgesetzes und der Registrierungskommission, die die administrativen Verpflichtungen, einschließlich der Hinterlegung beim Landesamt für soziale Sicherheit (LSS), überprüfte. Mit den EU-Regelungen ist dies alles weggefallen. Aber wie man sieht, kann die viel gepriesene unternehmerische Freiheit kontraproduktiv sein. Und es sind unsere Mitglieder, die die Last dieser Misserfolge tragen. Aus diesem Grund fordern wir strengere Regeln für den Betrieb eines Bauunternehmens. Dies wird der Branche, dem Wettbewerb, den Verbrauchern und Eigentümern sowie unseren Mitgliedern zugutekommen.



Der Studentenvertrag unter der Lupe

Ähnlich wie bei der Leiharbeit wird in den Betrieben ständig (und nicht mehr hauptsächlich während der Schulferien) auf Studentenarbeit zurückgegriffen. Diese wird regelmäßig über Leiharbeitsagenturen vermittelt. Studentenarbeit und Leiharbeit werden zu einem „Muss“, um eine Beschäftigung zu finden.

Zwischen 2012 und 2023 stieg die Zahl der Studentenjobs von 441.749 auf 632.672, d.h. um 43 %. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Arbeitsstunden von Studenten um 121 %. Im Jahr 2023 entsprach sie 69.225 Vollzeitäquivalenten!

Wie erklärt sich dieser starke Anstieg?

Die Arbeitgeber greifen aus zwei Gründen zunehmend auf Studenten zurück. Einerseits ist die Studentenarbeit eine Arbeitsform, die es ermöglicht, die „Lohnkosten“⁽¹⁾ zu senken. Der Arbeitgeber muss nämlich keine normalen Sozialversicherungsbeiträge (von etwa 25 % der gezahlten Löhne) entrichten, sondern nur einen Solidaritätsbeitrag von 5,43 %. Andererseits ist die Studentenarbeit zu einem wichtigen Flexibilitätsfaktor während des ganzen Jahres geworden. Jeder Arbeitgeber strebt danach, die Arbeitskraft nur je nach zu verrichtenden Arbeit bezahlen zu müssen, von Tag zu Tag. Studenten sind formbare, flexible Arbeitskräfte, die umso mehr für unregelmäßige Arbeitszeiten am frühen Morgen, spät in der Nacht oder sonntags zur Verfügung stehen, da sie meist tagsüber und in der Woche Kurse belegen. In einigen Sektoren werden sie von Arbeitgebern bei Arbeitsniederlegungen eingesetzt, um streikende Beschäftigte zu ersetzen, wie dies während der historischen Streikbewegung in den Supermärkten von Delhaize im Jahr 2023 der Fall war.

Laut einer aktuellen Studie (KU Löwen, 2018) ist den jungen Menschen Arbeitsplatzsicherheit wichtiger als Flexibilität. Wenn sie dennoch diese Arbeitsbedingungen akzeptieren, dann vor allem deshalb, weil die Kosten für ein Studium (einschließlich

der Unterbringung in einem „Kot“) immer teuer werden und erwerbstätige Eltern diese Kosten umso weniger tragen können, da sich ihre eigenen Arbeitsbedingungen verschlechtern. Darüber hinaus ist der Nettolohn für Studenten höher. Von den Löhnen der Studenten wird nämlich kein normaler Sozialversicherungsbeitrag und auch kein Steuervorabzug abgehalten, sondern nur ein Solidaritätsbeitrag von 2,71 %. Trotz dieses persönlichen Vorteils bringt die Studentenarbeit viele Probleme mit sich, sowohl für den arbeitenden Studenten als auch für die Gesellschaft als Ganzes.

Welche Nachteile hat ein Studentenvertrag im Vergleich zu einem „normalen“ Vertrag?

Ein Studentenvertrag ist ein befristeter Vertrag von maximal 12 Monaten. In der Praxis handelt es sich dabei oft um (sehr) kurzfristige Verträge ohne Beschäftigungsgarantie nach Vertragsablauf.

Theoretisch gibt der Studentenvertrag Anspruch auf garantierten Lohn im Krankheitsfall, auf die Zahlung von Feiertagen, die in einen bestimmten Zeitraum nach Vertragsende fallen, und manchmal auf bestimmte sektorale Leistungen (z.B. Prämien, Mahlzeitschecks). Aber sehr oft verhindert die kurze Laufzeit der einzelnen Verträge die für die Inanspruchnahme dieser Rechte erforderliche Betriebszugehörigkeit.

Darüber hinaus unterliegt der Studentenvertrag besonderen Regelungen, die in bestimmten wesentlichen Punkten von den Regelungen für „normale“ Arbeitnehmer abweichen, zum Nachteil der Studenten.

Auf überbetrieblicher Ebene ist der Mindestlohn für Studenten niedriger als der „normale“ Mindestlohn. In vielen Sektoren gibt es auch niedrigere Lohnsätze für „Studierende“ als für „normale Arbeitnehmer“.

Die ersten drei Arbeitstage des Studenten gelten als Probezeit, in der der Arbeitgeber den Vertrag fristlos und ohne Entschädigung kündigen kann. Nach Ablauf dieser Frist kann der Arbeitgeber den Vertrag vor dessen Ende kündigen, wobei die Kündigungsfrist auf 3 Kalendertage (bei einer Vertragsdauer von maximal einem Monat) oder auf 7 Kalendertage (bei einer Vertragsdauer über einen Monat) verkürzt wird.

Während der sozialversicherungsfreien Arbeitszeit (siehe Rahmen) ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Studenten für eine Wochenarbeitszeit zu beschäftigen, die mindestens einem Drittel der Referenzvollzeitstelle im Betrieb entspricht. Während dieses Zeitraums haben die Studenten keinen Anspruch auf gesetzlichen Urlaub oder Urlaubsgeld. Ihre Arbeitsleistungen bieten keinen Zugang zu Entschädigungen bei Arbeitsunfähigkeit, zu Arbeitslosengeld und zur Rente! Kurz gesagt, ein Studentenjob bietet keinen sozialen Schutz.

Kann ein Studentenvertrag in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt werden?

Begeht der Arbeitgeber bestimmte Fehler, muss der Studentenvertrag in der Tat als unbefristeter Vertrag angesehen werden. Ein Studentenvertrag muss ein schriftlicher Vertrag sein, der die gesetzlich vorgesehenen Pflichtangaben enthält, in der erforderlichen Sprache abgefasst ist und spätestens zu



dem Zeitpunkt unterzeichnet wird, zu dem der Student die im Vertrag vorgesehene Arbeit aufnimmt. In Ermangelung eines Schriftstücks oder in Ermangelung einer Information über das Anfangs- und Enddatum des Vertrages, die Arbeitszeit oder den Verweis auf die in der Arbeitsordnung angegebenen Arbeitszeiten gelten für den Arbeitgeber die für einen unbefristeten Vertrag geltenden Regeln! Dies bedeutet insbesondere, dass der Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigungsentschädigung zahlen muss, die aufgrund der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit des Studenten bei demselben Arbeitgeber berechnet wird (unabhängig von der Anzahl aufeinanderfolgender Verträge).

Was sind die kollektiven Herausforderungen der Studentenarbeit?

Studentenjobs sind zeitweilige, instabile und prekäre Jobs. Überdies findet man sie am häufigsten in kleinen Unternehmen ohne gewerkschaftliche Vertretung. Die Tatsache, dass sie zu einer sozialen Norm geworden sind und sich auf das ganze Jahr erstrecken, wirft wichtige gesellschaftliche Fragen auf.

Erstens trägt Studentenarbeit dazu bei, die Finanzierung der Sozialversicherung zu untergraben und damit die allgemeine Solidarität zu schwächen. Die Gesamtvergütung für arbeitende Studenten ist im Zeitraum 2012-2023 um 195 % gestiegen und erreicht nun mehr als 2 Milliarden Euro. Würden die Arbeitgeber dieselbe Anzahl Studenten behalten und ihnen denselben Lohn, aber Sozi-

alversicherungsbeiträge von rund 25 % (statt 5,43 %) zahlen, würden über 370 Millionen Euro mehr in die Kassen der Sozialversicherung fließen!

Zweitens trägt die anhaltende Zunahme der Studentenarbeit zur Banalisierung von „Abruf-“ oder „0-Stunden“-Verträgen bei. Die Logik der Arbeitgeber besteht darin, diese Flexibilität um ihrer selbst willen zu nutzen, aber auch, um die Nivellierung der Rechte der „normalen“ Arbeitnehmer nach unten zu rechtfertigen. In einigen Sektoren gibt es so viele Studentenverträge, dass sie logischerweise „stabile“ Verträge ersetzen. Diese Situation verschärft die sozialen Ungleichheiten: Die Ärmsten tragen proportional höhere Kosten für ihr Studium, also nehmen sie Jobs um jeden Preis an. Und manchmal schufteten sie so viel, dass sie ihr Studium aufs Spiel setzen, auf die Gefahr hin, ohne Qualifikation dazustehen, zur Arbeitslosigkeit ver-

dammt zu sein oder weiterhin kleine prekäre Jobs auf einem „Arbeitsmarkt“ annehmen zu müssen, auf dem sie mit anderen Studenten konkurrieren! Ein wahrer Teufelskreis.

Es ist nicht Aufgabe der Studenten, „mehr zu arbeiten, um mehr zu verdienen“. Die Lösungen sind kollektiver Natur: Sie reichen von der Senkung der Studienkosten über die Erhöhung der Löhne und die Gewährung einer (besseren) Entlohnung bis hin zu einem (echten) Sozialschutz für Praktikanten und junge Arbeitnehmer.

(1) Wir verwenden Anführungszeichen, weil es in Wirklichkeit die Mitarbeiter sind, die den Wert produzieren: Ihre Arbeit ist kein Kostenfaktor.

Studentenjob (von Sozialversicherungsbeiträgen befreit) in einigen Daten:

- 1978 • Einführung des Studentenvertrages mit 23 Tagen
- 2005 • 23 Tage im Sommer und 23 weitere Tage im restlichen Jahr
- 2012 • 50 Tage im Jahr
- 2017 • 475 Stunden
- 2023 • 600 Stunden (befristete Maßnahme)

Achtung ! Seit dem 1. Januar 2025 gelten wieder 475 Stunden! Aber das Koalitionsabkommen der Arizona-Regierung sieht vor, das Kontingent dauerhaft auf 650 Stunden festzulegen, die Steuerobergrenze, um zu Lasten der Eltern zu bleiben, zu verdoppeln (sie würde auf 12.000 Euro steigen) und das Mindestalter für Studentenarbeit auf 15 Jahre festzusetzen (auch wenn der Student anscheinend die ersten beiden Jahre der Sekundarschule noch nicht abgeschlossen hat).

Kommentar

Setzen wir am 31. März ein Zeichen!



Die CSC hat eine neue Ausgabe ihrer „Arizona-Zeitung“ herausgegeben. In dieser Zeitung, die flächendeckend verteilt wird und auf unserer Webseite abrufbar ist, erfahren Sie, was die Föderalregierung für Sie und Ihre Kinder bereithält. Drastische Maßnahmen, die Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern heute und in Zukunft betreffen werden. Wir müssen uns entscheiden, ob wir schweigend erdulden oder gemeinsam handeln wollen.

Sollten wir die Regierung einfach auffordern, ihr Vorhaben zu überdenken? Ja, und das tun wir auch. Aber wir wissen, dass das nicht ausreicht. „Es gibt keine Alternative“, hören wir immer wieder. Ist das so? Doch, es gibt eine: die Notwendigkeit, die tatsächlichen Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Daran werden wir am 31. März im Rahmen des überberuflichen Generalstreiks gemeinsam erinnern.

Die Geschichte lehrt uns, dass es stets der gewerkschaftliche Kampf war, der den Aufbau einer gerechteren Gesellschaft ermöglicht hat. Das allgemeine Wahlrecht, der Achtsturentag, bezahl-

ter Urlaub, unsere Sozialversicherung... Keine dieser Errungenschaften wurde uns geschenkt. Sie wurden von Arbeitnehmern erkämpft, die genau wie wir heute mit der Verachtung der Regierungen und der Arbeitgeber konfrontiert waren.

Seien wir stolz auf die Forderung nach guten Arbeitsbedingungen. Jede Aktion, die wir durchführen, ist nämlich ein weiterer Baustein auf dem Weg zu einer gerechteren Gesellschaft. Nichts ist jemals endgültig erreicht. Lasst uns also am 31. März zahlreich unsere Stimme erheben.

Diese Mobilisierung endet nicht mit einem einzigen Streiktag. Sie ist Teil eines größeren Kampfes für eine bessere Zukunft, eine Zukunft, in der jeder Arbeitnehmer von seiner Arbeit würdig leben kann. Denn es geht nicht nur darum, das zu verteidigen, was wir haben, sondern auch darum, neue Rechte zu erringen und bessere Arbeitsbedingungen, gerechte Löhne und stärkeren Sozialschutz zu fordern.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

5. April: Radeln für guten Zweck mit süßer Note

Die von der NGO Weltsolidarität (WSM) organisierte Challenge „Cyclo-choco solidaire“ findet am Samstag, 5. April, in Ostbelgien statt. Diese sportliche und solidarische Herausforderung verbindet den Spaß am Radfahren mit der Liebe zur Schokolade und unterstützt gleichzeitig soziale und nachhaltige Gerechtigkeit.

Die in Viererteams antretenden Teilnehmer befahren malerische Routen zwischen Eupen und Verviers, probieren die beste Schokolade und tragen zum weltweiten Kampf gegen soziale Ungerechtigkeit bei. Drei Strecken werden angeboten: 20 km, 60 km und 100 km. Start und Ziel ist jeweils am Sportzentrum von Limbourg.

Neben der sportlichen Herausforderung bietet die Veranstaltung einen geselligen Tag am Treffpunkt in Limbourg mit Animationen rund um die Schokoladenkette, einem Schokoladen-Workshop für Kinder und verschiedenen Ständen.

Ziel des Events ist es, 20.000 Euro zu sammeln, um die Arbeit von WSM und seinen Partnerorganisationen in der Kakao- und Schokoladenbranche zu unterstützen.

Infos und Anmeldung:

