



Anerkennung von Berufs- krankheiten

Seite 7

Inhalt

Seite 3

Generalstreik am 31. März

Seiten 4-5

Streikrecht in Gefahr

Seite 6

Auch Kurzarbeit wird doppelt bestraft

Seiten 7-9

Dossier: Anerkennung von Berufskrankheiten

Seiten 10-12

Meldungen

Seite 13

Frauenrechte

Seiten 14-15

CNE Info

Seite 16

Meldungen

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
pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Öffnungszeiten & Kontakt

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

Sprechstunden: dienstags und donnerstags 8.30 - 11.45 Uhr
csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St.Vith

Sprechstunden: montags 8.30 - 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 - 12.30 Uhr und 13.30 - 16 Uhr
Freitags 8.30 - 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 - 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

Generalstreik am 31. März

Am Montag, dem 31. März, wird ein gemeinsamer Generalstreik der CSC und der FGTB Tausende von Menschen mobilisieren, um gegen die von der Arizona-Regierung angekündigten Maßnahmen zu protestieren. Warum sollte man sich daran beteiligen?

Warum am Generalstreik teilnehmen?

Weil die Föderalregierung keinen Respekt vor den Arbeitnehmern zeigt. Die Angriffe sind zahlreich und unablässig:

- **Sie müssen für weniger Rente länger arbeiten.** Es wird ein Rentenmalus eingeführt. Teilzeitarbeit wird weniger berücksichtigt. Beschäftigungen am Laufbahnende werden nahezu unerreichbar und werden finanziell für die Rente abgestraft.
- **Sie müssen noch härter und flexibler arbeiten:** nachts, sonntags und an Feiertagen, noch mehr Überstunden...
- **Ihr Bruttolohn bleibt eingefroren.** Auf dieser Grundlage werden jedoch Ihre Rente, Ihr Krankengeld oder Ihr Arbeitslosengeld berechnet. Ihr Nettolohn wird vielleicht steigen, aber durch steuerliche Maßnahmen werden Sie wahrscheinlich stärker zur Kasse gebeten. Was die eine Hand gibt, nimmt die andere wieder zurück.
- **Als Frau wird Sie die Sparpolitik besonders hart treffen.**
- **Wenn Sie krank werden oder Ihre Arbeit verlieren, werden Ihre Sozialleistungen und Ihre Rente gekürzt.**



www.diecsc.be/arizona

Macht mit beim Generalstreik am 31. März

Die Pläne des Regierungsabkommens sind noch nicht endgültig: Sie müssen noch entwickelt, genehmigt und gesetzlich verankert werden. Diese Pläne können und sollten noch angepasst werden.

Deshalb müssen wir ein starkes Signal an die Regierung und auch an die Arbeitgeberverbände senden, die diese Regierung willkommen heißen. In den letzten 150 Jahren haben Mobilisierungen und Streiks unsere Gesellschaft besser und gerechter gemacht: allgemeines Wahlrecht, Achtstundentag, bezahlter Urlaub, soziale Sicherheit,... Dieser Fortschritt wurde erst nach großen Streiks erreicht, die mit ebenso viel Kritik und Fragen aufgenommen wurden wie heute. Wir müssen weiter für eine bessere Gesellschaft und für die Rechte der Bürgerinnen und Bürger kämpfen, denn nichts kann jemals als selbstverständlich angesehen werden!





Streikrecht in Gefahr

Im angelsächsischen Sprachraum wird das Streikrecht als „enabling right“ (befähigendes Recht) bezeichnet. Mit anderen Worten: ein Recht, das etwas möglich macht. Das Streikrecht ermöglicht nämlich die Verwirklichung anderer Rechte. Ohne das Streikrecht geraten all diese anderen Rechte unter Druck.

Heute sieht sich dieses Recht jedoch zahlreichen Gefahren ausgesetzt. Damit es ein Recht bleibt, müssen wir besonders wachsam gegenüber den Plänen derer sein, die es aushöhlen wollen.

Der gesetzliche Rahmen des Streikrechts

Derzeit gibt es in Belgien keine gesetzlichen Bestimmungen, die das Streikrecht direkt und explizit regeln, aber es gibt immer wieder Befürworter einer solchen Regelung.

So haben verschiedene politische Parteien zahlreiche Gesetzesvorschläge eingebracht. So hat beispielsweise die MR einen Vorschlag unterbreitet, der darauf abzielt, die Arbeitsfreiheit der nicht streikenden Beschäftigten im Falle eines Streiks ihrer Kollegen zu definieren und zu gewährleisten. Jede Handlung, die die Ausübung dieser Freiheit behindert, könnte strafrechtlich geahndet werden. Die N-VA hat ebenfalls einen Vorschlag eingereicht, der noch weiter geht: Er zielt auf die Einführung eines ergänzenden Mechanismus zur Regelung des sozialen Konflikts ⁽¹⁾ ab, der zum Zuge kommt, wenn es kein diesbezügliches kollektives Arbeitsabkommen (KAA) gibt.

COMEBACK VON
EINSEITIGEN ANTRÄGEN DER
ARBEITGEBER, UM STREIKS
ZU VERBIETEN.

Der Staatsrat hatte Gelegenheit, eine Stellungnahme zu diesem Thema abzugeben. Er kam zu dem Schluss, dass diese Gesetzesvorschläge in vielerlei Hinsicht insbesondere gegen das Legalitätsprinzip im Strafrecht oder noch gegen den Grundsatz der individuellen Bestrafung verstoßen, demzufolge eine Person nicht für eine strafbare Handlung verurteilt werden kann, die sie nicht selbst begangen hat.

Die Regierung hat die Sozialpartner außerdem aufgefordert, das Gentlemen's Agreement von 2002 zu aktualisieren, in dem es unter anderem darum ging, wie sie mit Arbeitskonflikten umgehen wollen. Sollten diese Gespräche scheitern, ist zu befürchten, dass die beiden Parteien ihre Gesetzesvorschläge der Regierung auf den Tisch legen werden.

Die Verrechtlichung von sozialen Konflikten

Eine in der Vergangenheit gängige Praxis erlebt in letzter Zeit ein rasantes Comeback: die Einreichung einseitiger Anträge durch die Arbeitgeber.

Diese Anträge zielen darauf ab, den Vorsitzenden des erstinstanzlichen Gerichts anzurufen, um durch einen einseitigen Antrag (in Abwesenheit einer Gegenpartei) eine Anordnung zu erwirken, mit der Verbote und Zwangsgelder verhängt werden. Diese Anordnungen sollen den Teilnehmern an den Streikposten vor den Eingängen der Unternehmen zugestellt werden.

Diese Praxis war in der Vergangenheit äußerst üblich, und in zahlreichen Gerichtsurteilen wurde den Arbeitgebern Recht gegeben. Die Gewerkschaften waren der Ansicht, dass diese Praxis gegen das in der Europäischen Sozialcharta verankerte Streikrecht verstößt. Im Jahr 2009 reichten sie eine Beschwerde beim Europäi-

schen Ausschuss für Soziale Rechte ein. Diese Beschwerde war erfolgreich: Der Ausschuss entschied 2011, dass die Praxis einseitiger Anträge zur Beendigung von Streikposten gegen die Europäische Sozialcharta verstößt.

Trotz dieser Entscheidung tauchte die besagte Praxis im März 2023 im Rahmen des Arbeitskonflikts bei Delhaize in einem bis dahin nicht gekannten Ausmaß wieder auf. Sowohl die Anzahl der auf einseitige Anträge hin ergangenen Anordnungen als auch der Inhalt einiger dieser Entscheidungen machten diesen Arbeitskonflikt zu etwas ganz Besonderem. Auch wenn das gerichtliche Ergebnis noch nicht endgültig feststeht, ist zu befürchten, dass ein weiterer Gang zum Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte notwendig sein wird.

OBWOHL DAS
STREIKRECHT ALS
INDIVIDUELLES RECHT
ANERKANNT IST, WIRD
ES IN DER PRAXIS
KOLLEKTIV AUSGEÜBT.

Die Rechtspersönlichkeit der Gewerkschaften

Die Frage der Rechtspersönlichkeit von Gewerkschaften berührt die Frage der Vereinigungsfreiheit. Diese wird jedoch von der Regierungsmehrheit stark unter Druck gesetzt, denn sie hat sich als Ziel gesetzt, „den Rechtsschutz der Gewerkschaften in Bezug auf Kundgebungen und Streiks mit Streikankündigung oder ihre Rolle in den Betrieben zu gewährleisten“. Diese positive Formulierung mag auf den ersten Blick harmlos erscheinen, wirft aber viele Fragen hinsichtlich der konkreten Umsetzung auf.

Hinter dieser Absicht der Regierung schwebt das Gespenst der Rechtspersönlichkeit. Zwar besteht der von der Regierung gewählte Weg nicht unbedingt darin, den Gewerkschaften die Rechtspersönlichkeit aufzuerlegen. Aber sie scheint zumindest die Absicht zu haben, strengere Haftungsregeln für die Gewerkschaften in Fällen einzuführen, in denen die Ankündigungsvorschriften nicht eingehalten wurden.

Dieses „Minimal“-Szenario könnte jedoch das Streikrecht in Belgien, das als individuelles Recht jedes Arbeitnehmers verankert ist, stark erschüttern. Die im Regierungsabkommen dargelegte Entwicklung scheint diesen individuellen Charakter entweder zu ignorieren oder in Frage stellen zu wollen.

Die Anerkennung des Streikrechts als individuelles Recht bedeutet, dass dieses Recht ohne die Zustimmung der Gewerkschaftsstruktur ausgeübt werden kann. Die Einhaltung von Ankündigungsfristen für die Ausübung des Streikrechts vorzuschreiben, bedeutet, dem individuellen Streikrecht der Beschäftigten die Wirksamkeit zu nehmen, indem die kollektive Anerkennung des Streiks durch die Gewerkschaften verhindert wird. Denn obwohl das Streikrecht als individuelles Recht anerkannt wird, bleibt es in der Praxis ein Recht, das kollektiv ausgeübt wird. Dennoch sind nur die Gewerkschaftsorganisationen an die verbindlichen Bestimmungen der kollektiven Arbeitsabkommen gebunden, die die Regeln für die Ankündigungs-

frist enthalten. Konkret würde es den Gewerkschaften unmöglich gemacht, spontane Aktionen anzuerkennen.

Diese Absicht der Regierung berührt sehr wohl die Handlungsfähigkeit und die Unterstützung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften.

Bedrohungen werden klarer

Das Streikrecht wurde schon immer bedroht. Seine Kritiker haben immer wieder versucht, seine Reichweite zu schwächen. In den letzten Jahren konnten diese Bedrohungen immer abgewendet werden.

Angesichts der Absichten der Regierung und der jüngsten juristischen Rückschläge in diesem Bereich müssen wir jedoch noch wachsam sein.

Wir dürfen nicht vergessen, dass der Streik, ob er nun als vollwertiges Recht anerkannt wird oder nur noch eine Tatsache ist, weiterhin das Mittel sein wird, mit dem wir wenn nötig die Forderungen und Bestrebungen der Arbeitnehmer durchsetzen können.

⁽¹⁾ Dieser ergänzende Mechanismus sieht sehr strenge Vorschriften für die Ankündigung sowie für die Unterrichtung über die konkreten Modalitäten der Streikorganisation vor.

8. April, CSC Eupen

Themenabend: „Geld regiert die Welt“

Wie mächtig sind die Finanzmärkte und welchen Einfluss haben sie auf unser Leben? Dieser Frage geht François Letocart, Dozent an der Autonomen Hochschule Ostbelgien, bei einem Themenabend der CSC Ostbelgien nach. François Letocart versteht es, drängende Themen unserer Zeit spannend und greifbar zu veranschaulichen.

Der Themenabend findet am Dienstag, 8. April, ab 18.30 Uhr in der CSC Eupen statt. Anmeldungen erwünscht unter: susanne.niessen@acv-csc.be.

Wir freuen uns darauf, Sie begrüßen zu dürfen!

Infos+ www.diecsc.be



© stock.adobe.com

Auch Kurzarbeit wird doppelt bestraft

Die neue Föderalregierung plant eine Rentenreform, die weitreichende Folgen für all diejenigen haben wird, die zeitweise arbeitslos waren. Betroffen sind auch Arbeitnehmer, die in ihrem Betrieb Kurzarbeit machen mussten.

Die Arizona-Regierung beabsichtigt, die für die Laufbahnberechnung gleichgestellten Zeiten zu kürzen und bestimmte Gleichstellungsperioden mit einem niedrigeren Lohn zu bewerten. Gleichzeitig wird ein Malus für den Fall des Vorruhestands eingeführt, wenn man bestimmte effektive Arbeitszeiten nicht erreicht.

Eine äußerst negative Maßnahme für Arbeitnehmer, die unfreiwillig ihren Arbeitsplatz verlieren und Arbeitslosengeld beantragen. Das Phänomen der Kurzarbeit wird im Regierungsabkommen jedoch nicht berücksichtigt. Da Arbeitnehmer, die sich in Kurzarbeit befinden, in das Arbeitslosensystem fallen, wird jede Maßnahme, die sich auf die Gleichstellung der Arbeitslosigkeit bezieht, auch Auswirkungen auf eine viel größere Zahl von Arbeitnehmern haben als nur auf die entschädigten Arbeitslosen.

Kurzarbeit

Die Kurzarbeit ist ein wichtiges Instrument zur automatischen Stabilisierung des belgischen Arbeits-

marktes. Dieses System hat während der Corona-Krise einmal mehr seine Wirksamkeit unter Beweis gestellt. Das Wesen dieses Mechanismus besteht darin, Arbeitgebern, die unter bestimmten Umständen keine Arbeit anbieten können, ihre Arbeitnehmer kurzarbeiten zu lassen. Sie erhalten dann eine vorübergehende Arbeitslosenentschädigung, die durch Zuschläge ergänzt wird, die vom Arbeitgeber gezahlt werden. Sie bleiben jedoch an den Arbeitsvertrag mit ihrem Arbeitgeber und an die Bedingungen dieses Vertrages gebunden.

Es gibt verschiedene Systeme mit unterschiedlichen Bedingungen, aber es handelt sich systematisch um Systeme, über die der Arbeitnehmer keine Kontrolle hat. Es ist der Arbeitgeber, der den Antrag stellt. Wie bei der Vollarbeitslosigkeit. Jedes System unterliegt spezifischen Regeln und Verfahren für die Beantragung beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung (Lfa).

Für alle Arbeitnehmer, die in Kurzarbeit waren, d.h. mehr als 400.000 Menschen pro Jahr, wird der jährliche Betrag, der als Grundlage für die Rentenberechnung dient, neu berechnet, wenn diese Tage zu einem niedrigeren Lohn abgewertet werden. Sie verlieren daher einen Teil ihrer Rente für die Tage, an denen sie an ihren Arbeitgeber gebunden waren, aber ohne eigenes Verschulden vorübergehend arbeitslos waren.

Darüber hinaus werden auch viele Arbeitnehmer Laufbahnjahre aufgrund des geplanten Malus-Systems verlieren. In der Tat müssen die Ar-

beitnehmer 156 Tage effektive Arbeit rechtfertigen. Da Kurzarbeit nicht gleichgestellt ist, werden daher alle Arbeitnehmer, die mehr als 150 Tage in Kurzarbeit waren, die für eine Vollzeitbeschäftigung erforderlichen 156 Tage nicht erreichen.

Jedes Jahr sind mehr als 2.000 Arbeitnehmer betroffen, fast 50.000 während der Corona-Krise. Darüber hinaus setzt dies eine Vollzeitstelle voraus. Bei einer Halbzeitbeschäftigung kann ein einziger Tag Kurzarbeit ausreichen, um die Schwelle zu unterschreiten. Die Auswirkungen sind daher viel größer. Es sind möglicherweise auch dieselben Arbeitnehmer, die mehrere Jahre verlieren und die Rechnung zahlen müssen, wenn sie in den Vorruhestand gehen.

Unseren Berechnungen zufolge könnten Arbeitnehmer aufgrund von Kurzarbeit bis zu 400 Euro Rente brutto pro Monat verlieren. Sie werden möglicherweise für eine vom Arbeitgeber getroffene Entscheidung, die sie nicht beeinflussen konnten, hart bestraft.

Das System muss korrigiert werden

„Diese Leute werden doppelt bestraft für eine Entscheidung, die sie nicht getroffen haben“, prangert CSC-Präsidentin Ann Vermorgen an. „Zunächst einmal verlieren sie bereits während der Kurzarbeit einen Teil ihres Lohnes. Und jetzt werden sie auch noch weniger Rente beziehen. Das muss unbedingt korrigiert werden.“





Anerkennung von Berufskrankheiten: Geschlechtsspezifische Verzerrung?



Es gibt Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Arbeit krank werden. Das Verfahren, ein Leiden anerkennen zu lassen, das nicht auf der Liste der anerkannten Berufskrankheiten steht, ist langwierig. Und der Ausgang ist ungewiss, vor allem für Frauen.

Eine Berufskrankheit ist eine Krankheit, die unmittelbar und entscheidend durch die Ausübung eines Berufs verursacht wird. In Belgien gibt es zwei Systeme zur Anerkennung von Berufskrankheiten: das „Listensystem“ und das „offene“ System. Damit eine Krankheit als Berufskrankheit anerkannt werden kann, muss sie in die Liste aufgenommen werden, die von der Föderalen Agentur für Berufsrisiken (Fedris) festgelegt und regelmäßig aktualisiert wird.

Zum Beispiel sind Holzarbeiter viel öfter von Nasennebenhöhlenkrebs betroffen als die Allgemeinbevölkerung, weil sie Holzstaub ausgesetzt sind. Dieser Krebs steht zusammen mit mehr als 150 anderen Krankheiten auf dieser Liste. Ein Arbeitnehmer, der einem Berufsrisiko ausgesetzt war, das eine der in dieser Liste aufgeführten Krankheiten verursacht, sollte keine Schwierigkeiten haben, seine Krankheit anerkennen zu lassen.

Ein „offenes“ System

Eine Krankheit, die nicht auf dieser Liste steht, kann von Fedris auch als Berufskrankheit anerkannt werden. Jedes Jahr gehen bei der Agentur rund 10.000 Anträge auf Anerkennung als Berufskrankheit ein. Aber im Gegensatz zum Listensystem ist es ein viel schwieriger und unsicherer Weg, der auf den Arbeitnehmer wartet, der seine Krankheit im „offenen“ System anerkennen lassen möchte. Es liegt an ihm, zu beweisen, dass seine Krankheit unmittelbar und entscheidend durch sein berufliches Umfeld verursacht wurde. Für Menschen, die zum Beispiel an Krebs leiden, ist dies eine riskante Wette: Die meisten Krebsarten stehen nicht auf dieser Liste. Dies ist insbesondere bei Brustkrebs der Fall. Viele Studien weisen tendenziell darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen ein bestimmender Faktor für das Auftreten von Brustkrebs in bestimmten Branchen und Berufen sind. Der Arbeitnehmer muss daher den ur-

sächlichen Zusammenhang zwischen seiner Krankheit und der Exposition gegenüber Schadstoffen während der Arbeit nachweisen. Neben der Tatsache, dass nicht immer alle diese Stoffe zurückverfolgt werden können, kann es aber auch Jahre dauern, bis Arbeiter erkranken, was die Beweislast zusätzlich erschwert. Und was wäre, wenn der Arbeiter zum Beispiel Raucher ist? In mehr als 60 % der Fälle endet der Antrag auf Anerkennung mit einer Ablehnung.

Ein diskriminierendes System?

Anlässlich eines von der CSC-Frauengruppe organisierten Tages, der der Gesundheit von Frauen gewidmet war, betrachtete Laurent Vogel, Wissenschaftler für Arbeitsmedizin am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI), die beiden Systeme aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive. Seine Schlussfolgerungen sind kritisch im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter. „Die Liste der Berufs-



Burnout: Die „Jahrhundertkrankheit“, aber keine Berufskrankheit?

Die Bezeichnung des Burnout als „Jahrhundertkrankheit“ kommt nicht von ungefähr: Zwischen 2017 und 2023 stieg die Arbeitsunfähigkeit von mehr als einem Jahr wegen einer psychischen Störung, insbesondere aufgrund von Burnout oder Depressionen, um mehr als 43 %. Bei mehr als zwei Drittel dieser Invaliditätsfälle handelt es sich um Frauen. Obwohl berufliches Burnout, wie der Name schon sagt, arbeitsbedingt ist, gilt es nicht als Berufskrankheit. In Ermangelung dieses Status können Personen, die darunter leiden, keine spezifische Entschädigung von Fedris erhalten. Dennoch hat die belgische Gesetzgebung den Begriff der „arbeitsbedingten Krankheit“ eingeführt, der Pathologien umfasst, die wie Burnout durch das Arbeitsumfeld, aber auch durch andere Faktoren verursacht werden. In diesem Zusammenhang hat Fedris ein Präventionsprogramm ins Leben gerufen, das es von Burnout bedrohten oder betroffenen Arbeitnehmern ermöglicht, Unterstützung bei der Wahrung ihres Arbeitsplatzes oder beim Wiedereingliederungsprozess nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erhalten.

von Frauen“, stellt er fest, nachdem er die Daten von Fedris zu Entschädigungsforderungen von etwa 50 % Männern und 50 % Frauen analysiert hat. „Von den neuen Fällen von dauerhafter Invalidität, die von Fedris erkannt wurden, werden nur 15 Prozent der Frauen und 85 Prozent der Männer endlich erkannt“, erklärt der Forscher.

Einer der Schlüssel zum Verständnis dieser Situation ist, dass Frauen viel stärker als Männer vom offenen System abhängig sind. „Fälle, die das offene System durchlaufen, werden fast alle abgelehnt. Dies ist besonders besorgniserregend, da die Mehrzahl der berufsbedingten Krebsfälle nun dieses System durchlaufen muss“, sagt Laurent Vogel.

Insbesondere angesichts dieses Ungleichgewichts bei der Geschlechterparität haben die Sozialpartner die Einsetzung einer Arbeitsgruppe innerhalb von Fedris beantragt, die sich mit den Herausforderungen der Berufskrankheiten befassen soll. Aber diese Überlegungen sind sehr langwierig.

krankheiten, wie sie von Fedris angewandt wird, entspricht im Wesentlichen den Industriebereufen von vor mindestens zwanzig Jahren“, erklärt er. „Zudem diskriminieren die Kriterien mitunter Frauen, zum Beispiel in Bezug auf Rücken- und Lendenwirbelsäulenerkrankungen. In der Praxis wird die Erkrankung nicht anerkannt, wenn sie nicht durch mechanische Faktoren verursacht wird, wie z.B. die Tatsache, auf einem Lkw ohne gute Federung

zu sitzen oder Arbeiten mit Bohrwerkzeugen durchzuführen. Daher hat die Krankenschwester, die Dutzende Male am Tag Patienten hebt, keine Möglichkeit, anhand der Liste erkannt zu werden.“

Hinsichtlich der Anträge auf Anerkennung im Rahmen der „offenen Liste“ ist die Meinung des Wissenschaftlers ebenso kritisch. „Es gibt auch hier eine ausgeprägte Diskriminierung

60 %

DER ANTRÄGE AUF
ANERKENNUNG ALS
BERUFSKRANKHEIT WERDEN
ABGELEHNT.



Die Stärke des Kollektivs

Rechtswege sind möglich, aber eine beträchtliche Anzahl von abgelehnten Arbeitnehmern lässt sich nicht auf dieses Verfahren ein. Die wahrscheinlich (sehr) lange Dauer des Prozesses schreckt sie ab. Im Jahr 2022 entschieden die Arbeitsgerichte jedoch in mehr als einem von zwei Fällen zugunsten der Sozialversicherten (Quelle: RTBF).

Statt eines reaktiven und individuellen Ansatzes könnten im Vorfeld Initiativen ergriffen werden, um den kollektiven und wiederkehrenden Aspekt bestimmter Pathologien in bestimmten Sektoren hervorzuheben. Marina Künzi, Gewerkschaftsverantwortliche der CSC Nahrung & Dienste, wählte diesen Ansatz, um die Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) anerkennen zu lassen, von denen die Arbeitnehmerinnen im Bereich der Dienstleistungsschecks besonders betroffen sind. *„Das ist ein Beruf, der die Arbeiterinnen krank macht, und es ist extrem schwierig für sie, ihre Muskel- und Skeletterkrankungen als Berufskrankheit anerkennen zu lassen. Sie müssen nachweisen, dass sie Risiken ausgesetzt waren, oft während ihrer gesamten Karriere. Die Antwort von Fedris lautet, dass es keine Beweise dafür gibt, dass diese Muskel- und Skeletterkrankungen durch die Arbeit und nicht durch das Putzen zu Hause verursacht werden. Für uns ist das ein Irrweg. Wir sind dabei, Hunderte von Dossiers zu sammeln, um zu versuchen, eine kollektive Anerkennung dieses Problems zu erreichen“*, erklärt Marina Künzi.

In einem kollektiven Ansatz könnte diese Ungleichheit endlich wieder ins Gleichgewicht gebracht werden. Und da Vorbeugen besser ist als Heilen, stellt sich mit der Frage der Berufskrankheiten auch die Frage der Prävention. Zur Prävention gehört unter anderem, dass die Exposition gegenüber gesundheitsschädlichen Substanzen verringert wird – oder dass sie ersetzt werden, wenn dies technisch möglich ist – und dass die Arbeitsbedingungen stärker auf die langfristige Gesundheit der Arbeitnehmer ausgerichtet werden. In diesem Sinne sollte diese Prävention daher geschlechtsspezifisch betrachtet werden.



120 Anträge von Haushaltshilfen bei Fedris eingereicht

Vor einigen Monaten haben die CSC und die FGTB 120 Anträge von Haushaltshilfen bei Fedris eingereicht, damit bestimmte Krankheiten, an denen sie leiden, als Berufskrankheiten anerkannt werden.

Durch die Sammlung von Dossiers hofft die CSC, etwas zu bewegen und eine gerechte Entschädigung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu erreichen, die Opfer einer Arbeit geworden sind, die sie krank gemacht hat!

Die öffentliche Gesundheit hat Vorrang vor den Auswirkungen auf den Haushalt

Eine Krankheit wird auf Vorschlag des Fedris-Verwaltungsausschusses, dem die CSC angehört, in das Listensystem aufgenommen. Der Ausschuss stützt sich auf die Stellungnahmen seines wissenschaftlichen Beirats, der sich aus Fachärzten für Arbeitsmedizin zusammensetzt. Diese Stellungnahmen stützen sich weitgehend auf die Analyse unabhängiger epidemiologischer Studien, die die individuelle Kausalität zwischen der Ausübung der beruflichen Tätigkeit und dem Auftreten der Erkrankung beurteilen.

Die Aufnahme einer Krankheit in das Listen-System hat natürlich Auswirkungen auf den Staatshaushalt. Auf die Frage, ob der Haushaltsaspekt die Aufnahme von Krankheiten in das geschlossene System verlangsamen oder sogar verhindern könnte, gibt Anne Léonard, CSC-Nationalsekretärin und Mitglied des Verwaltungsausschusses für Berufskrankheiten, eine unmissverständliche Antwort: *„Es liegt in unserer Verantwortung als Verwalter einer Einrichtung der sozialen Sicherheit, die Auswirkungen auf den Haushalt kurz-, mittel- und langfristig beurteilen zu können. Diese Auswirkungen haben jedoch nie einen Einfluss darauf gehabt, ob eine Berufskrankheit zugelassen wird oder nicht. Bei Covid zum Beispiel, das nicht Gegenstand der wissenschaftlichen Literatur war, auf die wir uns stützen konnten, mussten wir dringend daran arbeiten, dass es zu einem bestimmten Zeitpunkt in den sogenannten wesentlichen Sektoren anerkannt wird. Die Auswirkungen auf den Haushalt wurden so weit wie möglich berechnet, aber das Motiv für die Anerkennung war die öffentliche Gesundheit“*, erklärte sie.

CSC erhält europäischen Preis

Am Vortag des Internationalen Tages gegen Rassismus hat die CSC einen europäischen Preis für ihre Animation zur Sensibilisierung für die Gefahren von Rechtsextremismus erhalten.

Im Jahr 2023 hat das CSC-Diversitätsteam eine Animation entwickelt, die auf die Gefahren von Rechtsextremismus aufmerksam machen soll. Es handelt sich um ein Escape Game, das sowohl unterhaltsam als auch aussagekräftig ist. Das Ziel: Lernen durch Spiel, Zusammenarbeit und Austausch, durch Bewegung, Farben, Texturen und Emotionen. Diese Animation wird Militanten und Mitarbeitern der CSC, aber auch der CAB (Christliche Arbeiterbewegung), verschiedenen gemeinnützigen Organisationen und Schulen angeboten. Seit seiner Einführung haben bereits rund 2.000 Personen in Belgien und im Ausland an dem Spiel teilgenommen, und die Anfragen schnellen in die Höhe. Das Tool gibt es auf Französisch, Niederländisch und Englisch.

Das Escape Game der CSC wurde für die 15. Ausgabe des Preises der Zivilgesellschaft des EWSA ⁽¹⁾ zur „Bekämpfung der schädlichen Polarisierung in der europäischen Gesellschaft“ eingereicht und erhielt am 20. März den dritten Preis. Da die Entwicklungen in der Welt zeigen, wie nützlich und wichtig der Kampf gegen Rechtsextremismus ist, bestätigt dieser Preis die CSC in ihrer Bildungsarbeit und im Kampf gegen alle Formen der Diskriminierung. Konkret erhält die CSC 9.000 Euro, die sie für ihren weiteren Kampf gegen Rechtsextremismus verwenden wird.

Am 21. März, dem „Internationalen Tag gegen Rassismus“, hat das CSC-Diversitätsteam seinerseits mehrere Preise verliehen, um Gewerkschaftsteams zu ehren, die Initiativen zur Zurückdrängung von Rassismus und Diskriminierung an ihrem Arbeitsplatz ergriffen haben.

⁽¹⁾ Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) ist ein beratendes Organ der Europäischen Union, das sich aus Vertretern von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen und anderen Interessengruppen zusammensetzt.



Treffen mit Gewerkschaft in Kambodscha

Eine Delegation der CSC Metea, der Berufszentrale für die Branchen Metall und Textil, ist vor kurzem nach Kambodscha gereist. Im Mittelpunkt stand ein Treffen mit den Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaft CCADUW (Coalition of Cambodian apparel workers democratic union), die 30.000 Mitglieder zählt, wobei 85 % der weiblichen Mitglieder in der Textilbranche arbeitet.

Die Kambodschaner berichteten über ihre Gewerkschaftsarbeit, die durch Verwaltungsverfahren beim Arbeitsministerium und durch den Druck von Arbeitgebern und Institutionen auf Delegierte und Mitglieder (unter anderem Freiheitsentzug, falsche Anschuldigungen und Gerichtsverfahren) extrem erschwert wird. Dies

hat sie jedoch nicht davon abgehalten, einige große Erfolge zu erzielen. So gelang es ihnen, den Mindestlohn von 208 Dollar pro Monat in ihren Sektoren um sechs Dollar anzuheben.

Zudem haben sie die Abschaffung der Tagesverträge erreicht, die durch Verträge mit einer Mindestlaufzeit von sechs Monaten ersetzt wurden.



© ACV-CSC Metea

Der Sozialdialog muss gestärkt werden

Mit der Ankündigung, dass Frühpensionssystem zu beenden, sobald das Regierungsabkommen unterschrieben sei, hatte die Regierung De Wever ein regelrechtes Chaos ausgelöst. Nun haben die Sozialpartner bestätigt, dass die geltenden kollektiven Arbeitsabkommen bis zum 30. Juni 2025 eingehalten werden müssen. Endlich herrscht wieder Rechtssicherheit für die Betroffenen.

Die Arizona-Regierung hatte lauthals angekündigt, das System der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich SAB (Frühpension) ab dem Inkrafttreten ihres Regierungsabkommens, d.h. am 31. Januar 2025, zu beenden. Das Abkommen sieht zudem eine Verschärfung der Karrierebedingungen für Beschäftigten am Laufbahnende vor. Die CSC lehnt diese äußerst negativen Maßnahmen strikt ab, denn die Beschäftigten sind der Arbeitsbelastung nicht mehr gewachsen und werden krank.

Das überstürzte Vorgehen der Arizona-Regierung hat auch regelrechtes Chaos vor Ort ausgelöst. Die CSC erhielt Fragen von Arbeitnehmern, die bereits gekündigt und ihren Ersatz eingearbeitet hatten, und die plötzlich erfuhren, dass die Regierung das Ende des SAB beschlossen hat. Diese Personen wussten überhaupt nicht mehr, woran sie waren, und es herrschte komplette Rechtsunsicherheit. Die CSC freut sich über die Bestätigung der Zehnergruppe, dass die bis zum 30. Juni 2025 geltenden kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) in Bezug auf das SAB und die Beschäftigung am Laufbahnende eingehalten werden müssen.

Forderungen der Sozialpartner

Jetzt fordern wir, dass die Regierung ebenfalls auf die Forderung der Sozialpartner eingeht. Eine Sozialpolitik am Ende der Laufbahn bleibt auch nach dem 30. Juni von entscheidender Bedeutung, und die CSC wird diese Position weiter verteidigen.

Der Fall des SAB und der Beschäftigung am Laufbahnende und die diesbezügliche Desinformation sind in Wirklichkeit nur ein Symptom eines viel größeren Problems. Über das SAB hinaus plant die Regierung weitere harte und ungerechte Maßnahmen in entscheidenden Bereichen wie Laufbahnende, Flexibilität und Arbeitszeit, Renten und Rentenmalus oder dem Einfrieren der Löhne.

Genau gegen diese Angriffe richtet sich der Generalstreik am 31. März. Jede der besagten Entscheidungen hat erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Daher ist es von größter Bedeutung, dass die Sozialpartner ihre eigenen Verhandlungen führen und ausgewogene Abkommen erzielen können, ohne dass die Regierung von vornherein Partei für die Arbeitgeber ergreift. Durch die Schwächung des Sozialdialogs gefährdet die Regierung das Fundament unseres Konzentrierungsmodells, das doch maßgeblich zum Wohlstand und zur wirtschaftlichen Entwicklung unseres Landes beigetragen hat.

SNCB bestellt nicht bei Alstom in Brügge

Die CSC Metea ist bestürzt über die Tatsache, dass der Zughersteller Alstom in Brügge den Zuschlag von der belgischen Bahn nicht erhalten hat. 800 Arbeitsplätze sind gefährdet.

Die SNCB hat beschlossen, dem Eisenbahnhersteller Alstom keinen Auftrag für den Bau von 600 Zügen zu erteilen und gefährdet damit 800 direkte Arbeitsplätze in Brügge. Aktuelle Aufträge garantieren dort eine Arbeitsplatzsicherheit lediglich bis April 2026. Darüber hinaus dürfte diese Situation viele Zulieferer in der Region betreffen.

Die Zahlen sind unbestreitbar. Belgien hinkt hinterher bei der Vergabe öffentlicher Aufträge auf seinem

eigenen Hoheitsgebiet. Es ist unverständlich, dass es anderen europäischen Ländern gelingt, ihre öffentlichen Märkte in wirtschaftliche Vorteile umzuwandeln, indem sie die nationale Produktion fördern. Im vergangenen Jahr hat unsere verarbeitende Industrie jedoch ein Rekordniveau an Insolvenzen und Arbeitsplatzverlusten erreicht und ist nun dringend auf Unterstützung angewiesen.

Die CSC Metea fordert die für das öffentliche Auftragswesen zuständigen Verwaltungsräte dringend auf, einen chauvinistischen Reflex anzunehmen. Derzeit verstecken sie sich allzu oft hinter einem rechtlichen Rahmen.



Gefahr für Vereinigungen

Über 500 Unterzeichner aus der VereinseWelt fordern die Arizona-Regierung auf, die geplante Senkung der Steuerermäßigung für Spenden von 45 % auf 30 % zu überdenken. Dieser Vorschlag gefährdet 2.500 Vereinigungen und Stiftungen, die von der Solidarität der Bürgerinnen und Bürger abhängen, um ihre Aktionen im Dienst des allgemeinen Interesses zu erbringen - wie Notdienste, die Unterstützung älterer Menschen, Projekte gegen Armut, zugunsten der Umwelt, in der Entwicklungsarbeit tätige Nichtregierungsorganisationen.

Diskriminierung

Die VRT-Sendung Factcheckers deckte in Flandern durch Geheimanrufe („Mystery Calls“) auf, dass 28 von 48 kontaktierten Dienstleistungsscheck-Unternehmen diskriminierende Anfragen von Kunden in puncto ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Alter, Geschlecht, Religion und Aussehen berücksichtigen. Die Gewerkschaften fordern, dass diskriminierende Unternehmen systematisch von den öffentlichen Inspektionsdiensten untersucht und sanktioniert werden. Das Gesetz verbietet Diskriminierung, und wer dagegen verstößt, muss seine Zulassung verlieren.

1,17 Milliarden Euro

Im Jahr 2024 sind dem Finanzamt 1,17 Milliarden Euro (!) Steuern entgangen, weil multinationale Unternehmen ihre Gewinne in Belgien nicht korrekt angegeben haben. Ein Rekordbetrag! Weshalb macht die Regierung De Wever nichts dagegen?

Vergessen Sie nicht Ihr Kinderbetreuungsgeld

Wer Kinderbetreuungsdienste in Anspruch nimmt, hat häufig Anspruch auf eine Rückerstattung durch seinen Berufssektor. Arbeitnehmer können manchmal bis zu mehreren hundert Euro pro Jahr zurückerhalten, wenn sie einen entsprechenden Antrag stellen. Die CSC ist erstaunt, dass es so wenig sind.

Im Februar erhalten die meisten Arbeitnehmer ihre Steuerbescheinigung für die Kinderbetreuung. Diese Bescheinigung ist wichtig, um einen Ausgleich aus dem Existenzsicherheitsfonds beantragen zu können. Alle zwei Jahre verhandeln die Sektoren diesen Ausgleich. Die Zulage soll zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beitragen und die Kaufkraft der Arbeitnehmer erhöhen. Ihr Betrag sowie die Definition von „Kinderbetreuung“ variieren je nach Sektor. Die meisten Sektoren erstatten nur die von der Regierung der DG (A.d.R.: „Office de la naissance et de l'enfance ONE“ für Wallonie-Brüssel und „Kind en Gezin“ für Flandern) anerkannten Kinderbetreuungsdienste, während andere auch Ferienlager oder außerschulische Betreuung einschließen.

Von der Kinderkrippe bis zum Ferienlager

In den Sektoren Textilpflege, Bekleidung und Konfektion erhalten Sie bis zu 300 Euro pro Jahr, sowohl für die Betreuung von Kleinkindern als auch für Ferienlager und die außerschulische Betreuung. In der Metallindustrie (PK 111) beträgt die Zulage 1,75 Euro pro Tag, was bis zu 210 Euro im Jahr entspricht. Für Elektriker beträgt die Zulage 4 Euro pro Tag und bis zu 400 Euro pro Jahr, sowohl für die Betreuung der Jüngsten als auch für Lager bis 14 Jahre und außerschulische Betreuung. Für KFZ-Werkstätten (PK 112) und Karosseriebetriebe (PUK 149.02) gelten die gleiche Zulage und die gleichen Höchstgrenzen, aber nur für Kinder bis 12.

Darüber hinaus haben Arbeitnehmer in der PK 314 (Friseur- und Kosmetiksalons, Fitness) Anspruch auf eine Zulage in Höhe von 10 Euro pro Tag der tatsächlichen Betreuung von Kindern unter drei Jahren. In den Vorjahren belief sich die Zulage in diesem Sektor auf maximal 600 Euro pro Jahr. Im Reinigungssektor (PK 121) sind die diesbezüglichen Vereinbarungen noch sehr jung. Die Arbeitnehmer können daher ihren Antrag erstmals stellen, wenn sie die Steuerbescheinigung erhalten.

Im Metallhandel (PUK 149.04) haben Sie Anspruch auf eine Zulage von 5 Euro pro Tag, maximal 500 Euro pro Jahr, für Kinder bis 14 Jahre, einschließlich Ferienlager und Betreuung vor und nach der Schule.

Antrag auf eine Zulage

Die Zulage wird nicht automatisch ausgezahlt. Sobald Sie Ihre Steuerbescheinigung für die Kinderbetreuung erhalten haben, können Sie einen Antrag bei der Sozialversicherungskasse Ihres Sektors stellen. Fügen Sie dem Antrag Ihre Steuerbescheinigung bei. Die beantragte Erstattung bezieht sich auf die Kinderbetreuungskosten des Vorjahres, weshalb viele Arbeitnehmer vergessen, den Antrag auszufüllen. Vergessen Sie schließlich nicht zu prüfen, ob beide Elternteile Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben.

Super Maria setzt sich für die Gesundheit der Frauen am Arbeitsplatz ein

Am 8. März brachten Tausende Frauen und Männer in ganz Belgien ihren Wunsch zum Ausdruck, die Rechte der Frauen weiter zu fördern, auch im Bereich der Gesundheit.

Wie jedes Jahr war die CSC am 8. März, dem Weltfrauentag, besonders aktiv. In diesem Jahr konzentrierte sich die Kampagne „Super Maria nimmt sich Ihre Gesundheit zu Herzen“ vor allem auf die Frage nach den Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit von Frauen. Dies ist ein besonders aktuelles Thema in einer Zeit, in der die Arizona-Regierung den Druck auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöht, flexibel zu sein, ohne Rücksicht auf die Schwere der Arbeit oder auf spezifische Gesundheitsprobleme für Frauen, wie Menstruation oder Wechseljahre.

Diese Themen wurden bei vielen Aktionen in Unternehmen angesprochen.

Am 8. März war die CSC im ganzen Land aktiv, unter anderem mit einer Konferenz über das Tabu der Menopause am Arbeitsplatz in Tournai oder Sensibilisierungsaktionen in Arlon und Mons. In Nivelles nahmen 150 Teilnehmerinnen an einem Escape Game teil, um Fallstricke im Bereich der Gesundheit am Arbeitsplatz zu identifizieren und Tipps zu erhalten, um das Thema Gesundheit von Frauen sichtbarer zu machen und die Regierung und die Arbeitgeber zum

Handeln zu bewegen. In Lüttich fand die inzwischen traditionelle feministische Cyclo-Parade statt, während Demos und andere Veranstaltungen in Brüssel, Charleroi und Namur durchgeführt wurden.

In jeder Region erläuterte die CSC auch die Forderungen der CSC-Frauen gegen die Maßnahmen der Arizona-Regierung, die arbeitende Frauen in besonders vernichtender Weise treffen werden.



© Layla Aerts

Flughafen Brüssel: verankerte Frauenrechte

Wenn die Frauen streiken, steht alles still. Viele Frauen folgten dem Aufruf zu einem feministischen Streik anlässlich des Weltfrauentags. Darunter auch die Beschäftigten des Brüsseler Flughafens.

Da der 8. März in diesem Jahr auf ein Wochenende fiel, fanden am Vortag auch Streiks in verschiedenen Formen statt (Streik für bezahlte Arbeit, Betreuung anderer, Verbraucher- und Studentenstreiks). In diesem Zusammenhang fand am 7. März eine Sensibilisierungsaktion bezüglich der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen am Flughafen Brüssel statt. Eine breit angelegte Umfrage, die von der CSC durchgeführt wurde, zeigt die Besorgnis der Beschäftigten über unzureichende Bezahlung, hohe Arbeitsbelastung, fehlende Ausstattung für das Personal, übermäßige Flexibilität und Sicherheitsbedenken. Die Arizona-Regierung hat jedoch beschlossen, Maßnahmen zu verhängen, die die Arbeitnehmerinnen des Flughafens direkt bestrafen, wie z.B. die Kürzung der Renten, die Abschaffung des SAB (ex-Frühpension), eine erhöhte Flexibilität oder ein Rentenmalus.

„Die Arbeiterinnen am Flughafen stehen bereits unter Druck mit einer hohen Arbeitsbelastung und erzwungener Flexibilität“, erklärt Marina Künzi, CSC-Delegierte am Brüsseler Flughafen. „Diese neuen Maßnahmen werden die Prekarität und die Ungleichheit nur noch verschlimmern. Es ist dringend notwendig, dass die Regierung auf diejenigen hört, die den Flughafen täglich am Laufen halten.“ Die CSC fordert faire Reformen und Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit und Würde von Frauen respektieren.



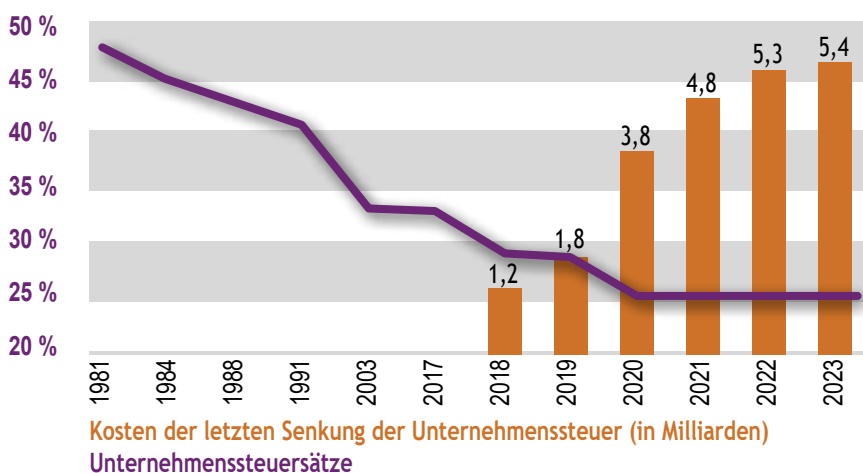
© ACV-CSC Airport

Was kostet uns wirklich „ein Wahnsinnsgeld“?

Im Gegensatz zu der Meinung einiger Politiker zeigen wir, was den Staat wirklich viel kostet, nämlich wie eine Reihe von Mechanismen den Reichen und Unternehmen zugutekommen. Die dritte Grafik in unserer fünfteiligen Serie legt den Fokus auf die Senkung der Steuersätze.

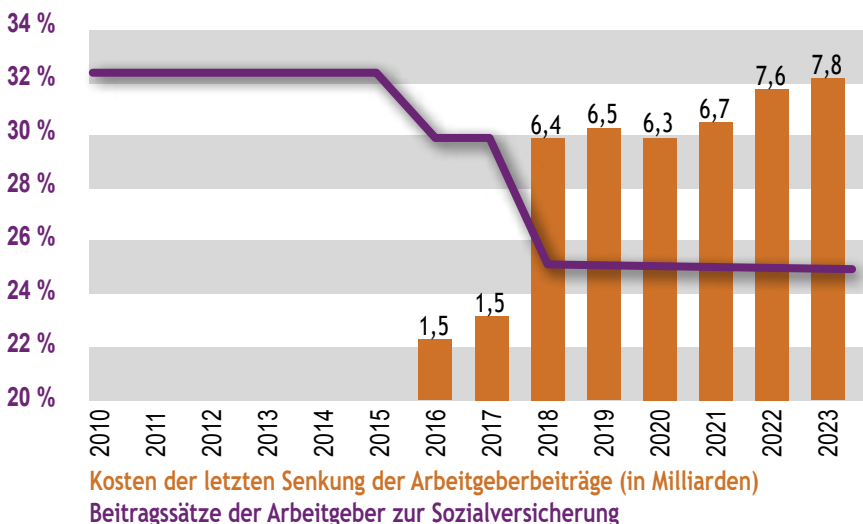
1. Steuerflucht der Reichsten
2. Steuerflucht der Unternehmen
3. Senkung der Steuersätze
4. Öffentliche Ausgaben und Steuerlücken für die Unternehmen
5. Steuerlücken für die Reichsten

Entwicklung der Unternehmenssteuern und wie viel das kostet



Seit 1945 zahlen private Unternehmen die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber direkt an die Sozialversicherung und seit 1962 die Unternehmenssteuer an den Staat. Aufeinanderfolgende Regierungen haben die Unternehmenssteuer seit den 1980er Jahren von 48 % auf 25 % im Jahr 2025 gesenkt. Wenn wir zum Unternehmenssteuersatz von 2017 (33 %) zurückkehren würden, hätte der Staat 5,4 Milliarden mehr Einnahmen.

Entwicklung der Arbeitgeberbeiträge und wie viel das uns kostet



Würden wir zu den Sozialversicherungsbeiträgen der Arbeitgeber im Jahr 2015 (33 %) zurückkehren, hätte die Sozialversicherung im Jahr 2023 7,8 Milliarden mehr Einnahmen. Insgesamt stehen jährlich 13,2 Milliarden Euro weniger zur Verfügung, um öffentliche und kollektive Dienstleistungen zu finanzieren, die Leistungen der sozialen Sicherheit (z.B. Renten oder Gesundheitsversorgung) zu erhöhen oder den ökologischen Wandel zu finanzieren.

„IN BELGIEN TEILEN MÄNNER UND FRAUEN SICH DIE HAUSHALTSAUFGABEN“

Mythos

Fakt

FALSCH

In Belgien, wie überall auf der Welt, jonglieren Frauen ihr Leben lang zwischen ihrer beruflichen Karriere und den vielen familiären und häuslichen Aufgaben. Glücklicherweise hat sich bei den Männern die Mentalität verändert, und es ist nicht mehr ungewöhnlich, dass Lebenspartner, Ehemänner und/oder Familienväter ihrer besseren Hälfte helfen, indem sie zum Beispiel das Kochen oder die Einkäufe übernehmen. Trotzdem können wir noch nicht von einer gerechten Verteilung der Haushaltsaufgaben zwischen den Geschlechtern sprechen. Den Beweis liefern einige Zahlen.

⁽¹⁾ Die Zahl stammt aus einer Studie des Gender Equality Index, die 2023 vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen veröffentlicht wurde.

⁽²⁾ Zahlen aus einer 2016 veröffentlichten Studie des belgischen Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Ist die Verteilung der häuslichen Aufgaben gerecht?



Nein, im Jahr 2025 machen Männer im Haushalt immer noch weniger als Frauen.

Wäschewaschen und Bügeln), während Männer nur 10,7 % der täglichen Aufgaben übernehmen.

Laut einer 2016 veröffentlichten Studie des belgischen Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern verwenden letztere 56 Minuten bis 1 Stunde und 20 Minuten weniger Zeit für Hausarbeit, Essenszubereitung und andere tägliche Aktivitäten als ihre Partnerinnen.

Eine weitere Beobachtung: Die Zeit, die Männer den Aufgaben im Haushalt widmen (13 Stunden 31 Minuten im Jahr 1999 im Vergleich zu 12 Stunden 48 Minuten im Jahr 2013), hat sich zu Beginn des 21. Jahrhunderts kaum verändert.

Frauen kümmern sich nach wie vor vorrangig um die Kinderbetreuung und erledigen in Belgien fast zwei Drittel (64 % um genau zu sein ⁽¹⁾), der häuslichen Aufgaben (angefangen beim

Männer geben zwar fast genauso häufig wie Frauen an, Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu haben, aber sie sind viel seltener bereit, ihre Arbeitsorganisation anzupassen, um diese Vereinbarkeit zu ermöglichen. Fast die Hälfte der Arbeitnehmerinnen mit kleinen Kindern (46 %) passt ihre Arbeitsorganisation vor allem durch eine Einschränkung ihrer beruflichen Laufbahn an, verglichen mit nur 22 % der Männer in der gleichen Situation ⁽²⁾. Ein Zeichen dafür, dass die Ungleichheiten fortbestehen: Die Zeit, die Freizeitaktivitäten gewidmet wird, mag für beide Geschlechter zwischen 1999 und 2013 zwar zugenommen haben, aber es sind vor allem Männer, die davon profitieren. Mit anderen Worten: Wenn Männer ihre Arbeitszeit reduzieren, nutzen sie die so gewonnene Zeit häufiger für ihre Freizeit, während Frauen den größten Teil dieser Zeit in unbezahlte Arbeit stecken.

Der Standpunkt der Gewerkschaften



Fakt ist, dass sich die ungleiche Verteilung der täglichen Aufgaben innerhalb des Paares negativ auswirkt auf die wirtschaftliche und finanzielle Autonomie von Frauen (insbesondere aufgrund unterbrochener Laufbahnen) sowie auf ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden. Diese Illustration des patriarchalen Modells (das den arbeitenden Frauen zusätzliche Arten der Dominanz und Ausbeutung aufzwingt) ist inakzeptabel!

Für die CNE und die CSC ist es daher unerlässlich, sowohl gegen das Patriar-

chat als auch für eine ausgewogene Aufteilung der Aufgaben zu kämpfen. Wie? Durch die Einführung von Mechanismen, die sicherstellen, dass Väter präsenter sind (durch obligatorischen und verlängerten Geburtsurlaub für Väter und Co-Eltern), aber auch durch Investitionen in hochwertige und erschwingliche Kinderkrippen, durch die Stärkung und Erleichterung des Zugangs zu Zeitkrediten, thematischem Urlaub und Laufbahnunterbrechungen, durch die Bekämpfung unfreiwilliger Teilzeitarbeit oder durch die Erhöhung der Zahl bezahlter Urlaubstage für Arbeitnehmerinnen.

Streikrecht gefährdeter denn je



Das Streikrecht ist weit mehr als nur die Möglichkeit, die Arbeit niederzulegen. Es ist ein wichtiger Bestandteil der Aktionen, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Stimme zu erheben und ihre Forderungen zu verwirklichen. Ohne das Streikrecht wären die sozialen Errungenschaften, die wir heute für selbstverständlich halten, nie zustande gekommen. Dennoch ist dieses Recht heute stärker gefährdet denn je.

Mehrere Gesetzesvorschläge zielen darauf ab, den Streik zu reglementieren oder gar einzuschränken. Unter dem Vorwand, die „Freiheit zu arbeiten“ für Nichtstreikende zu gewährleisten, sehen einige politische Initiativen strafrechtliche Sanktionen gegen diejenigen vor, die diese Freiheit behindern. Andere gehen noch weiter und wollen sogar Arbeitskonflikte „regulieren“. Dies ist ein Frontalangriff auf das Streikrecht, das ein von der Europäischen Sozialcharta und der Internationalen Arbeitsorganisation anerkanntes Grundrecht ist. Das sollten wir nicht vergessen.

Darüber hinaus beunruhigt die zunehmende Verrechtlichung von Arbeitskonflikten. Das Wiedererleben einseitiger Anträge von Arbeitgebern, mit denen Streikposten verboten werden können, ohne dass die Gewerkschaftsseite auch nur angehört wird, ist besorgniserregend. Obwohl diese

Praxis 2011 vom Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte verurteilt wurde, ist sie während des Konflikts bei Delhaize im Jahr 2023 in einem bisher nicht gekannten Ausmaß wieder aufgetaucht.

Schließlich verbirgt sich hinter der Absicht der Regierung, den Rechtsstatus der Gewerkschaften unter dem Vorwand, „ihren Schutz zu gewährleisten“, zu ändern, eine andere Realität. Hinter dieser Absicht steht eine sehr vertikale Sicht der Gesellschaft, in der nur die politischen Parteien berechtigt wären, nach den Wahlen zu handeln. Diese engstirnige Sicht der Demokratie ist nicht die unsere.

Die Schwächung des Streikrechts und der kollektiven Handlungsfreiheit bedeutet eine Schwächung aller sozialen Rechte. Die Geschichte hat uns gezeigt, dass es ohne Kampfbereitschaft keinen Fortschritt gibt. Unsere Aktionen zeugen von der Wut über die Schwierigkeit oder sogar die Weigerung mancher Menschen, zu erkennen, dass gute Arbeitsbedingungen und ein würdiger Lebensunterhalt unabdingbare Voraussetzungen für eine solidarische Gesellschaft sind.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

5. April: Radeln für guten Zweck mit süßer Note

Sie lieben Herausforderungen und starke Emotionen im Kreise von Kollegen, Freunden und Familie? Sie wollen sich selbst übertreffen und dabei Sport, gute Stimmung, einen guten Zweck und Gaumenfreuden miteinander verbinden? Dann suchen Sie nicht weiter!

Die NGO We Social Movements (WSM) organisiert am 5. April die erste Ausgabe der Fahrradchallenge „Cyclo-Choco solidaire“. Drei Strecken werden angeboten: 20 km, 60 km und 100 km. Auch eine Wanderung von 8 km ist möglich. Start und Ziel ist jeweils am Sportzentrum von Limbourg, wo Live-Musik, Workshops und diverse Animationen angeboten werden.

Entlang der wunderschönen und hügeligen Landschaft erwarten die Teilnehmer, die in Viererteams antreten, Gaumenfreuden und Fragen rund um das Thema Schokolade.

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

