



Klima-Demos weltweit

Seite 3

Inhalt

Öffnungszeiten

Seite 3

Das Klima lässt und nicht kalt

Seite 4

Sign for my future

Seite 5

Meldungen

Seiten 6-9

Stoppt den Rassismus!

Seiten 10-11

Zusatzrenten

Seite 12

Entlassung und Demission aus
schwerwiegendem Grund

Seiten 13-15

CNE Info

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt Liliane Louges
Jochen Mettlen Birgit Schlüter
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

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Eupen

Montag: 9-12 Uhr

Kelmis

Dienstag: 14-18 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9-12 Uhr
Donnerstag: 14-18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14-18 Uhr

JURISTISCHER DIENST

Eupen

Montag: 14-18 Uhr
Donnerstag: 9-12 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9-12 Uhr
Donnerstag: 14-18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14-18 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST

DEUTSCHLAND

Eupen

Mo: 14-18 Uhr Di: 14-17 Uhr

Kelmis

Di: 9-12 Uhr

LUXEMBURG

St. Vith

Di: 9-12 Uhr Do: 14-18 Uhr

Malmedy

Di: 14-18 Uhr

BEGLEITUNG LFA/ADG

Eupen

Montag-Donnerstag:
9-12.30 Uhr & 14-16 Uhr



ARBEITSLOSENDIENST

Eupen

Montag: 9-12 & 14-18 Uhr*
Donnerstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr

Kelmis

Dienstag: 9-12 & 14-18 Uhr*

St. Vith

Dienstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr
Donnerstag: 14-18 Uhr*

Malmedy

Dienstag: 8.30-12 & 14-18 Uhr*
Donnerstag: 8.30-12 Uhr

** 16 bis 18 Uhr für Berufstätige*

HOTLINE ARBEITSLOSENDIENST

- » Montags bis freitags: 9-11 Uhr
- » Dienstags und donnerstags: 13-15 Uhr

087 85 99 98

Ein Fehler in Ihrer Postanschrift?

Teilen Sie uns diesen mit: 087 85 99 59 oder
pressedienst@acv-csc.be

Das Klima lässt uns nicht kalt

Weltweit demonstrierten Mitte März Schüler und Studenten für mehr Klimaschutz. Auch in Belgien gingen Tausende Menschen auf die Straße. Die Gewerkschaften, darunter die CSC, hatten sich den Jugendlichen in der Bewegung „Workers for climate“ angeschlossen.

Seit Monaten boykottieren in vielen Ländern junge Leute einmal pro Woche den Unterricht, um ihren Unmut gegen ausbleibende Maßnahmen gegen die Erderwärmung zu äußern. In Belgien finden diese Protestaktionen immer donnerstags statt. Am 15. März hatten sich die Aktionen zu einem ersten globalen Protesttag ausgeweitet. In annähernd 1700 Städten gingen Millionen von Menschen auf die Straßen.

Jugend setzt sich für Klimaschutz ein

„Bewegt euch, unser Haus steht in Flammen“, hatte Greta Thunberg den Unternehmern beim diesjährigen Weltwirtschaftsforum im schweizerischen Davos gesagt. Die 15-jährige Schwedin ist bekanntlich die Gründerin dieser Protestbewegung. Auch in Belgien fordern zehntausende Schüler und Studenten seit Wochen ehrgeizige und dringende Maßnahmen zum Klimaschutz.

Gleichzeitig organisierten die Gewerkschaften einen landesweiten Streik für mehr Kaufkraft. Auch wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen einen lebensfähigen Planeten und eine Zukunft für unsere Kinder und Enkel.

Es gibt keine Arbeit auf einem toten Planeten. Die Politik muss schnell und effektiv handeln, um eine Wende und einen Übergang zu einer Wirtschaft ohne Negativauswirkungen für das Klima herbeizuführen. Aber die Nachhaltigkeit muss auch die Kaufkraft schützen. Dazu ist es wichtig, dass wir als Arbeitnehmer auf uns aufmerksam machen.

Workers for climate formuliert fünf Forderungen:

- Es muss ein ambitionierter und verbindlicher Klimaplan erstellt

werden. Als Basis müssen die Empfehlungen der Wissenschaftler dienen, damit die Erderwärmung auf 1,5 Grad begrenzt werden kann. Außerdem muss ein verbindliches Klimagesetz dafür sorgen, dass Belgien bis 2050 CO₂-neutral wird.

- Dieses Klimagesetz muss einen ökologischen und sozialen Übergang gewährleisten. Die großen Verursacher der Verschmutzung müssen zahlen.
- Wir wollen einen einzigen föderalen Minister, der für das Klima, die Energie und die Mobilität zuständig ist. Das Problem des Klimawandels geht über die Sprachengrenzen hinaus und wir können es nicht lösen, wenn die Zuständigkeiten bei mehreren Verantwortlichen liegen.
- Wir fordern politische Lösungen, die unser Wirtschaftsmodell verändern: Abgasnormen für Unternehmen, erneuerbare öffentliche Energie, wichtige Investitionen in

öffentliche Verkehrsmittel, Bau von nachhaltigen und im Energieverbrauch fast neutralen Sozialwohnungen,...

- Wir müssen den gesellschaftlichen Konsens und die Demokratie stärken. Wir müssen die Klimageneration und die Gewerkschaften an der Politik des sozialen Wandels beteiligen.

Deshalb hatte „Workers for climate“ die belgischen Gewerkschaften zur Teilnahme an den Klimakundgebungen aufgerufen. „Ihr habt das Know-how, um die Sorgen in Bezug auf einen ökologischen und sozialen Wandel, auf die Kaufkraft und die Beteiligung der Arbeitnehmer in Worte zu fassen und zu verteidigen. Dank eurer mehr als drei Millionen Mitglieder können wir noch mehr Menschen mobilisieren, was auch nötig sein wird, um den Protest solange zu erhalten, bis unsere Forderungen durchgesetzt werden. Alleine sind wir nichts, aber gemeinsam sind wir stärker“, hieß es.



Die CSC schließt sich der Kampagne „Sign for my future“ an

„Sign for my future“ begann als Bürgerinitiative, bevor sie schnell zu einer breiten Koalition wurde, die junge Menschen, Unternehmenschefs, Organisationen der Zivilgesellschaft, Medien und die akademische Welt vereint. Die CSC schließt sich der Kampagne an. „Wir wollen ein klares Signal an die (nächsten) Regierungen senden. Sie müssen endlich eine ehrgeizige und sozial gerechte Klimapolitik umsetzen“, erklärt CSC-Präsident Marc Leemans.

Warum unterstützt die CSC „Sign for my future“?

Marc Leemans: Der CSC fordert eine ehrgeizigere Klimapolitik. Jeder weiß, dass die Politik in diesem Bereich nicht die Erwartungen erfüllt. Die Gesellschaft muss bereit sein, dafür an einem Strang zu ziehen, um diese Art der ehrgeizigen Klimapolitik in die Praxis umzusetzen. Dies ist das Ziel von „Sign for my future“.

Eine ehrgeizige Klimapolitik ist teuer, oder?

Es stimmt, eine ehrgeizige Klimapolitik kostet Geld. Aber nichts zu tun wäre noch viel teurer. Vorausgesetzt, dass angemessene Investitionen getätigt werden, wird unsere Energieversorgung irgendwann weniger abhängig, günstiger und nachhaltiger sein. Unser Lebensraum und unser Lebensumfeld würden gesünder werden und unsere Betriebe wettbewerbsfähiger. Das Grundprinzip für die CSC ist eine Klimapolitik, die wie jede andere Politik, sozial gerecht sein muss. Mit anderen Worten, das Umschwenken zu einer klimatisch neutralen Wirtschaft muss auf eine sozial gerechte Art verwirklicht werden.

Wie sieht eine sozial gerechte Klimapolitik aus?

Zuerst muss den Arbeitnehmern, die in anfälligen oder bedrohten Sektoren beschäftigt sind, geholfen werden, um diesen Übergang ohne Schwierigkeiten zu überwinden. Zudem muss die soziale Konzertierung auf allen Ebenen respektiert werden. Die Vor- und Nachteile der Politik müssen in der gesamten Bevölkerung gleich verteilt sein, wobei die Zahlungsfähigkeit von jedem berücksichtigt wird. Die stärksten Schultern müssen die schwersten Lasten tragen.

Ist die Teilnahme der Multinationalen an der Kampagne nicht eine Art ökologischer Deckmantel?

Es ist zu einfach zu behaupten, dass diese Art von Kampagne Unternehmen ermöglicht, sich „grün zu waschen“. Um den klimatischen Herausforderungen zu begegnen, brauchen wir sowohl die Unternehmen als auch die Politik, aber auch Kompetenzzentren und die Zivilgesellschaft. Dies ist eine gemeinsame Verantwortung. Ich denke, viele Unternehmen sind sich

der realen Gefahr von klimatischen Störungen bewusst und sind bereit, Anstrengungen zu machen, um die Zukunft zu gewährleisten. Wir werden die Unternehmer an ihre Verantwortung erinnern und im Rahmen der Sozialkonzertierung auf allen Ebenen eine ehrgeizige und sozial gerechte Klimapolitik befürworten.

Unterschreiben Sie die Petition unter:

www.signformyfuture.be



Was fordert „Sign for my future“?

- Ein „Klima“-Gesetz: eine rechtliche und dekretale Verankerung der Zielsetzung, bis 2050 eine Klimaneutralität zu erreichen. Zwischenziele sollen bereits innerhalb von 5 Jahren die Emissionen deutlich reduzieren.
- Einen ehrgeizigen und sozial gerechten Investitionsplan, der allen Bürgern und Unternehmen helfen und sie ermutigen soll, den Übergang zu einer klimaneutralen Gesellschaft zu vollziehen. Der Investitionsplan soll spätestens Ende 2022 in Kraft treten.
- Ein „Klima“-Rat, der sich aus unabhängigen Experten zusammensetzt, soll die Politiker beraten sowie Bewertungen durchführen.



Steuererklärung Deutschland

Der Deutschland-Grenzgängerdienst der CSC bietet auch in diesem Jahr Informationsveranstaltungen an zum Thema „Wie fülle ich meine deutsche Steuererklärung aus?“.

Diese Infoabende richten sich ausschließlich an aktive Grenzgänger, nicht an Rentner.

- **Select Kelmis: 16.04.2019, 19-22 Uhr**
- **CSC Eupen: 17.04.2019, 19-22 Uhr**
- **CSC Malmedy: 24.04.2019, 9-12 Uhr und 14-17 Uhr**

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung unter: +32 87 85 99 49 oder monika.imgold@acv-csc.be

Rekordanzahl an Langzeitkranken

Die Zahl der Langzeitkranken in Belgien hat einen Höchststand erreicht. Das berichtet die flämische Tageszeitung Het Laatste Nieuws, die sich auf Zahlen des Landesinstituts für Kranken- und Invalidenversicherung (Lkiv/Inami) beruft. Demnach gab es Ende Juni 2018 mehr als 415.000 Menschen in Belgien, die seit mehr als einem Jahr krank gemeldet waren. Immer mehr Arbeitnehmer, Selbstständige und Arbeitssuchende leiden demnach an Depressionen, Burn-out, chronischen Krankheiten oder Invalidität. Obwohl die Michel-Regierung 2014 angekündigt hatte, die Zahl der Langzeitkranken senken zu wollen, stieg die Zahl der Betroffenen in dieser Legislaturperiode um 71.000.

CSC Eupen

Für die Sozialsprechstunden im CSC-Dienstleistungszentrum Eupen gelten neue Öffnungszeiten: jeweils montags von 9 bis 12 Uhr.

Weitere Infos unter 087 85 99 22 oder csc.eupen@acv-csc.be

0% Lohngefälle zwischen Männern und Frauen

Der 8. März ist jedes Jahr ein Schlüsseldatum für Feministinnen und für die CSC, die im Laufe des Monats März eine Kampagne gegen das Lohngefälle durchführt. 2017 lag das Lohngefälle in Belgien immer noch bei 21 %. Bei den Renten liegt der Unterschied sogar bei 28 %.

Am 8. März wurden die feministischen Forderungen vor allem dank des Frauenstreiks in den Vordergrund gerückt, der vom „Kollektiv 8. März“ initiiert wurde. Infolge der enormen Mobilisierung der Spanierinnen - 6 Millionen Frauen in den Straßen - am 8. März 2018, hatte ein Kollektiv von Feministinnen den Ehrgeiz, das gleiche in Belgien zu organisieren.

Gewerkschaftlicherseits verfolgten die CSC Frauen diese Bewegung von Anfang an, ohne aber die Hoffnung zu wagen, dass die Struktur dieser Bewegung folgen würde. Das war aber der Fall: Die CNE hinterlegte eine Streikankündigung für ihre Sektoren und die CSC Öffentliche Dienste deckte ebenfalls ihre Institutionen oder Sektoren ab, in denen die Militantinnen am entschlossensten waren.

Drei Kundgebungen prägten diesen Tag. In Brüssel zogen die Demonstranten von der Rue Neuve zum Zentralbahnhof, wo die Animationen des Kollektivs stattfanden. Um 14 Uhr machten alle Teilnehmer Lärm, damit die Frauen aus ihrer Unsichtbarkeit hervortreten. In Lüttich nahmen 1700 Personen an einer Fahrrad-Parade teil. Und am Ende des Tages versammelten sich 5.000 Personen in Brüssel zum Weltfrauenmarsch.



Stoppt den Rassismus!

Weltweit sind viele Menschen Rassismus, Vorurteilen und Diskriminierung ausgesetzt. Auch in Belgien. Der Internationale Tag gegen Rassismus am 21. März und die Kundgebung gegen Rassismus am 24. März in Brüssel rufen uns auf, dagegen etwas zu tun.

Besnik möchte ein Appartement mieten. Wenn er mit dem Eigentümer telefoniert, ist das Appartement schon vergeben. Ein wenig später ruft er ihn erneut an und meldet sich unter dem Namen Bertrand. Plötzlich darf er sich die Wohnung anschauen.

Nabila sucht einen Job, doch ihre Herkunft ist ein Stein des Anstoßes. Ungefähr 55 % der Belgier ausländischer Herkunft haben nach einem Jahr immer noch keine Arbeit gefunden, während die Hälfte der Belgier innerhalb von sechs Monaten eine Beschäftigung findet.

Teresa ist 8 Jahre alt. Sie ist in Belgien geboren und aufgewachsen. Sie läuft Gefahr, in ein Land abgeschoben zu werden, das sie nicht kennt.

Solche Situationen sind inakzeptabel. Mit der Kundgebung in Brüssel möchten die Organisatoren Folgendes erreichen:

1. Eine bessere Kontrolle, eine positive Herangehensweise und eine Prüfung des Istzustandes zur Bekämpfung der Diskriminierung.
2. Einen würdigen Empfang der Flüchtlinge und eine Regularisierung aufgrund von klaren und beständigen Kriterien.
3. Eine Glaubensfreiheit sowie die Beendigung von Diskriminierungen aufgrund von philosophischen oder religiösen Glaubenszeichen, die ihnen den gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt und zu den Dienstleistungen verwehren.
4. Behandlungsgleichheit für alle Bürger. Verschiedene Artikel des neuen Ausländergesetzes entsprechen diesem Grundsatz nicht.
5. Proaktive Aktionen und Sanktionen gegen die Erstellung ethnischer Profile durch Sicherheitsdienste.
6. Fortsetzung der Dekolonialisierung in Museen, Schulen und öffentlichen Plätzen. „Die koloniale Vergangenheit Belgiens hat weiterhin einen negativen Einfluss darauf, wie wir andere wahrnehmen“, glaubt die CSC.

RASSISMUS IM UNTERNEHMEN: IMMER NOCH REAL

Rassistische Äußerungen sind leider alltäglich geworden. Die Frage des Rassismus am Arbeitsplatz wird dagegen selten beleuchtet. Aber seine Opfer leiden. Allzu oft in Stille.

Angst vor dem Fremden, Misstrauen, Vorurteile, Stereotype, Hass,... Diese Gefühle und Haltungen, die zu Rassismus und Diskriminierungen führen, finden wir immer häufiger in Belgien. In einem verunsichernden sozialen und wirtschaftlichen Kontext freigesetzt, wird die rassistische Parole durch Angst, Ignoranz und „fake news“ angeheizt und mit einer exponentiellen Kraft über das Internet, die sozialen Netze und Foren veröffentlicht.

Leider ist der Mikrokosmos des Unternehmens nicht hermetisch von seinem ihm umgebenden Umfeld abgeriegelt. Der Rassismus dringt also auch dort ein. Eine im Jahr 2016 durchgeführte Umfrage⁽¹⁾ bei Gewerkschaftsvertretern und Delegierten der Region Brüssel führte zu der alarmierenden Feststellung, dass mehr als jeder zweite ausländische Arbeitnehmer der Diskriminierung durch seine Kollegen, Kunden oder Vorgesetzten ausgesetzt ist. Diese Zunahme des Rassismus und der diskriminierenden Äußerungen ist eine Bedrohung für die Demokratie und für alle Arbeitnehmer.

Verschiedene Formen

Die Diskriminierung beschränkt sich nicht auf die Einstellung. Sie kann am Arbeitsplatz verschiedene Formen annehmen: Beleidigungen, Ausschluss, Gleichgültigkeit, Belästigung, Erniedrigung der Person oder Zurückhaltung

wichtiger Informationen. Manchmal, wenn auch eher selten, gibt es ganz konkrete Handlungen, wie das Einstecken von Nadeln in den Schuhen eines ausländischen Kollegen. Der Rassismus kann sich individuell auf eine Person ausrichten oder er kann eine eher systemische Form annehmen, wenn die Diskriminierung im Unternehmen nicht infrage gestellt und stillschweigend fast „zur Norm“ wird.

Die Zielscheibe des Rassismus ist meistens eine Person ausländischer Herkunft⁽²⁾. Rassismus kann sich selektiv auf einige Bevölkerungskategorien beziehen, doch in den letzten Jahren boomen der Antisemitismus und die Islamfeindlichkeit.

„In den letzten Jahren boomen der Antisemitismus und die Islamfeindlichkeit.“

Wenn sich der Rassismus auch sehr deutlich ausdrücken kann, so entwickelt sich die rassistische Diskriminierung im Unternehmen oft in verdeckter Form und ist daher deutlich schwieriger zu erkennen. Ein Alarmzeichen kann der Humor sein. Man kann viele negative Botschaften humorvoll verbreiten und damit werden rassistische Aussagen verharmlost. Wenn man sich dessen bewusst wird, ist es nicht immer einfach, stopp zu sagen.

Die gläserne Decke, die auf dem Kriterium der Herkunft basiert, ist auch eine heimtückische Form der Diskriminierung. Manchen Arbeitnehmern wird ihre berufliche Entwicklung trotz positiver Bewertungen blockiert wegen ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe oder ihres Familiennamens. Die Bekämpfung des Rassismus muss einhergehen mit dem Kampf gegen Sexismus, Homophobie, usw.

^{(1) (2)} Die Umfrage anlässlich der Kampagne „Racisme Game Over“ finden Sie auf der Internetseite www.lacsc.be.



Im Unternehmen besteht die erste Schwierigkeit darin, über Rassismus zu reden.

© Patrick Lefevre/Belpress.com

Leidende Opfer

Wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin mit rassistischen Haltungen konfrontiert wird, besteht die erste Schwierigkeit darin, darüber zu reden und eine Vertrauensperson zu finden. Der Kontakt zum Diversitätsdienst geschieht meistens durch einen Kollegen oder einen Gewerkschaftsdelegierten, dem das Opfer vertraut. Der Delegierte informiert den zuständigen Gewerkschaftssekretär, der die Intensität der Situation beurteilt und den Diversitätsdienst gegebenenfalls kontaktiert. Dort wird dann ein Dossier erstellt (siehe Ende des Artikels). Der Rückgriff auf die Justiz ist der letzte Ausweg, denn bei einer bewiesenen diskriminierenden Haltung können Maßnahmen (Abmahnung, Warnung,...) bis hin zur Entlassung getroffen werden. Das ist selten eine gute Lösung, denn der entlassene Arbeitnehmer wird, ohne bessere Belehrung, die gleichen Probleme anderswo schaffen. Diese Sanktion ist nur angebracht, wenn die Person jede Verhaltensänderung ablehnt und auf extrem diskriminierende Handlungen zurückgreift.

Es ist aber nicht leicht für die Opfer von Diskriminierungen, diesen Schritt zu wagen. Es erfordert Mut, die Kollegen darauf anzusprechen oder die Vorgesetzten, weil sie die Reaktionen darauf nicht einschätzen können. Daher ertragen manche Opfer die Situation und verschweigen ihr Leid, weil sie denken, dass sie es sind, die ein Problem damit haben. Auf diese Weise verdoppelt sich ihre

Opferrolle: sie gehen nicht mehr gerne zur Arbeit, sind demotiviert, arbeiten weniger gut und halten freiwillig Abstand von ihren Kollegen. Es kommt nicht selten vor, dass ein Opfer depressiv wird oder das Unternehmen verlässt. So manche von Diskriminierung betroffene Person scheut davor zurück, auf ihre Situation hinzuweisen und Klage zu erheben, weil sie sich das zusätzliche Leid einer langen gerichtlichen oder betriebsinternen Prozedur ersparen möchte.

Feedback aus der Praxis

Die Gewerkschaftsdelegierten stehen bei diesem Kampf an vorderster Front. Sie müssen ausgerüstet und geschult werden. Unsere Delegierten unterzeichnen bei den Sozialwahlen eine Charta, die an die Werte der CSC erinnert: Nicht-Diskriminierung, Inklusion, Solidarität, Gleichheit,... Vor Ort können sie sich auf das stützen, was gesetzlich besteht. Das Kollektive Arbeitsabkommen Nr. 9 und die Sozialbilanz sind interessante Werkzeuge, um das Personal zu beleuchten und schlechende Praktiken aufzudecken, wie z.B. die gläserne Decke. Das Feedback der Mitglieder und der Delegierten über das, was vor Ort geschieht, ist ein wesentliches Element im Kampf gegen Diskriminierungen. Es ist wichtig, im Unternehmen darüber zu diskutieren. Sensibilisierungskampagnen können dabei helfen. Sie haben vielleicht keine direkten Auswirkungen, aber sie dringen in die Köpfe der Arbeitnehmer ein. Und dies sowohl bei den Opfern, damit sie auf ihre Probleme hinweisen, als auch bei den Personen, die ein diskriminierendes Verhalten an den Tag legen.

Der gemeinsame Wert der Arbeit

Das Rassismusproblem am Arbeitsplatz zur Sprache zu bringen, wirft die gleichen Fragen wie in der Zivilgesellschaft auf. Sich zu fragen, weshalb eine Person rassistisch handelt, rechtfertigt in keiner Weise die Tat, kann aber helfen, deren Ursprünge zu verstehen. Die Frage der Migration spielt heute eine wichtige Rolle im Wiederaufleben rassistischer Äußerungen. Die Personen, die sich solcher Äußerungen bedienen, sind nicht unbedingt grundlegend rassistisch. Sie werden eher von der Angst getrieben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, als dass sie glauben, eine Rasse sei der anderen überlegen. Trotzdem bleiben diese Äußerungen intolerabel und deren Bekämpfung geschieht unter anderem durch die Auflösung von Klischees und Stereotypen, die vor allem im Internet und in den Medien verbreitet werden.

Angesichts dieses gesellschaftlichen Problems ist die Frage des „Zusammenlebens“ im Unternehmen eine Frage des „gemeinsamen Handelns“, denn die Arbeitnehmer eines Unternehmens teilen ganz unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrem kulturellen Hintergrund mindestens einen gemeinsamen Punkt: ihre Arbeit. Und im Hinblick auf dieses gemeinsame Ziel geht es darum, nicht stumm zu bleiben, wenn man Opfer oder Zeuge einer Diskriminierung wird. Es geht um die Würde der Arbeitnehmer.

WAS TUN, WENN MAN OPFER VON RASSISMUS IM UNTERNEHMEN WIRD?

Im Problemfall können sich unsere Mitglieder an den „Diversitätsdienst“ der CSC wenden. Dieser wird die Situation objektivieren.

Auf gesetzlicher Ebene gibt es 19 Diskriminierungskriterien. Diese Kriterien werden vom Anti-Diskriminierungsgesetz „geschützt“. Fünf dieser Kriterien beziehen sich auf die „Rasse“: die angebliche Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung und nationale oder ethnische Herkunft. Jegliche Diskriminierung aufgrund eines dieser Kriterien ist verboten und strafbar.

Viele Unternehmen integrieren ein Kapitel über die Diskriminierung in ihre Arbeitsordnung, obschon dies nicht gefordert wird.

Im Problemfall können sich unsere Mitglieder an den „Diversitätsdienst“ der CSC wenden. Dieser wird die Situation objektivieren um festzustellen, ob die Person effektiv diskriminiert wird. Das Dossier wird entweder in Form einer Konzertierung mit dem Delegierten oder dem Gewerkschaftssekretär bearbeitet oder es erhält die Form einer rechtlichen Ermittlung. Die Akte wird mit den betroffenen Parteien erstellt um zu prüfen, ob sich hinter dem „Rassismus“ kein anderes Problem verbirgt, wie zum Beispiel eine „einfache“ Ungerechtigkeit oder ein zwischenmenschliches Problem unter Kollegen. Unia, eine unabhängige öffentliche Institution zur Bekämpfung von Diskriminierungen und zur Förderung der Chancengleichheit, ist ein externer Partner, der auf Anfrage der CSC und des Mitgliedes bei der Erstellung eines Dossier intervenieren kann.

Sollten sich die Vorwürfe zum Abschluss der Untersuchung erhärten, kann eine vereinbarte Lösung gefunden werden. Wenn dieser Versuch scheitert, steht es dem Opfer frei, sich mit der Hilfe der CSC an ein Gericht zu wenden.

Den Diversitätsdienst der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien können Sie telefonisch unter 04 340 72 37 erreichen.



Wahlrecht für Leiharbeiter bei Sozialwahlen

Leiharbeiter dürfen 2020 zum ersten Mal an den Sozialwahlen teilnehmen. Das hat der Ausschuss für soziale Angelegenheiten der Kammer vor kurzem beschlossen. Das ist ein enorm wichtiger Schritt für die Interimarbeitnehmer.

Mitte März debattierte der Ausschuss für soziale Angelegenheiten der Kammer über den Entwurf des Gesetzes, das den Leiharbeitern eine Teilnahme an den Sozialwahlen 2020 erlaubt. Und zwar in dem Unternehmen, in dem sie schon seit langem arbeiten. Dieses Recht auf Beteiligung der Interimarbeitnehmer ist wichtig, weil die Abkommen über Löhne, Urlaub, Sicherheit oder Arbeitszeiten in dem Unternehmen vereinbart werden, in dem sie arbeiten. Obschon diese Diskussion 2016 scheiterte, entschied sich nun eine breite Mehrheit des Kammerausschusses dafür. Nur die MR hat sich bei der Abstimmung enthalten.

„Wir sind sehr zufrieden mit diesem Ergebnis“, erklärt Herman Fonck von der CSC. „Sobald die fest eingestellten und die zeitweiligen Arbeitnehmer drei Monate im Betrieb sind, erhalten sie das Wahlrecht. Das war bisher nicht der Fall für die Interimarbeitnehmer, die manchmal sogar deutlich länger im Betrieb arbeiten. Es war nicht normal, sie als Arbeitnehmer zweiter Klasse zu behandeln, ohne jegliche Stimme in dem Unternehmen, in dem sie arbeiten. Es ist eine sehr gute Sache, dass unsere Parlamentarier dieses Problem erkannt haben. In Frankreich, Deutschland oder den Niederlanden ist das Wahlrecht für die Leiharbeiter schon seit langem geregelt“, so Herman Fonck.



Zusatzrenten: Veränderte Besteuerung

Mitte Februar nahm die Kammer einen Gesetzesentwurf an, der die Steuervorschriften in Bezug auf Zusatzrenten lockert. Es handelt sich dabei um das Rentenkapital, das über eine Gruppenversicherung oder den Pensionsfonds des Arbeitgebers oder Sektors angespart wurde.

Seit dem 1. Januar 2019 brauchen Arbeitnehmer, die eine komplette Rentenlaufbahn von 45 Jahren aufweisen, auf ihre Zusatzrente nur eine Steuer von 10 % zu entrichten, auch wenn sie noch nicht das gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren erreicht haben. Zuvor betrug diese Steuer 16,5 %.

Seit dem 1. Juli 2013 wird das Kapital der Zusatzrente, das durch Arbeitgeberbeiträge finanziert wurde, folgendermaßen besteuert:

- 20 % bei Auszahlung im Alter von 60 Jahren;
- 18 % bei Auszahlung im Alter von 61 Jahren;
- 16,5 %, bei Auszahlung im Alter von 62 Jahren oder bei Pensionierung;
- 16,5 % im Todesfall;
- 10 %, wenn die Person tatsächlich bis zum Alter von 65 Jahren berufstätig bleibt und wenn das Kapital erst zu diesem Zeitpunkt ausbezahlt wird.

Neues Gesetz

Das neue Gesetz ändert diese Bestimmungen. Künftig kommen Arbeitnehmer, die eine volle Rentenlaufbahn von 45 Jahren vorweisen und die ihre gesetzliche Rente vor dem gesetzlichen Rentenalter beziehen (65 Jahre) und bis zum Ende eine Berufstätigkeit ausgeübt haben, auch in den Nutzen des Steuersatzes von 10 %. Bisher lag der Steuersatz bei 16,5 %.

Auch wenn ein Arbeitnehmer, der eine volle Rentenlaufbahn von 45 Jahren hat, vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters (65 Jahre) verstirbt, wird der günstigere Steuersatz (10 % statt 16,5 %) beim Sterbegeld angewandt, das an die Erben ausbezahlt wird.

Effektiv berufstätig sein

Beachten Sie jedoch, dass es nicht ausreicht, eine volle Karriere im Sinne der Rentenbestimmungen nachweisen zu können, bei der auch Pe-

rioden der Inaktivität wie Krankheit und Arbeitslosigkeit Rechnung getragen wird. Um Anspruch auf die Anwendung des günstigen Steuersatzes von 10 % erheben zu können, muss der Betreffende bis zum Rentenalter effektiv berufstätig geblieben sein. Wenn es sich um eine Auszahlung an die Erben handelt oder um Sterbegeld, muss der verstorbene Arbeitnehmer, der die Bedingung einer vollen Karriere (45 Jahre) erfüllte, effektiv bis zum Todeszeitpunkt berufstätig geblieben sein.

Laut der steuerlichen Anweisungen muss man, um als effektiv berufstätig angesehen zu werden, während der gesamten Referenzperiode von drei Jahren vor dem gesetzlichen Rentenalter eine Berufstätigkeit ausgeübt haben.

Um als „effektiv berufstätig“ angesehen zu werden, trägt man jedoch auch den folgenden Perioden Rechnung:

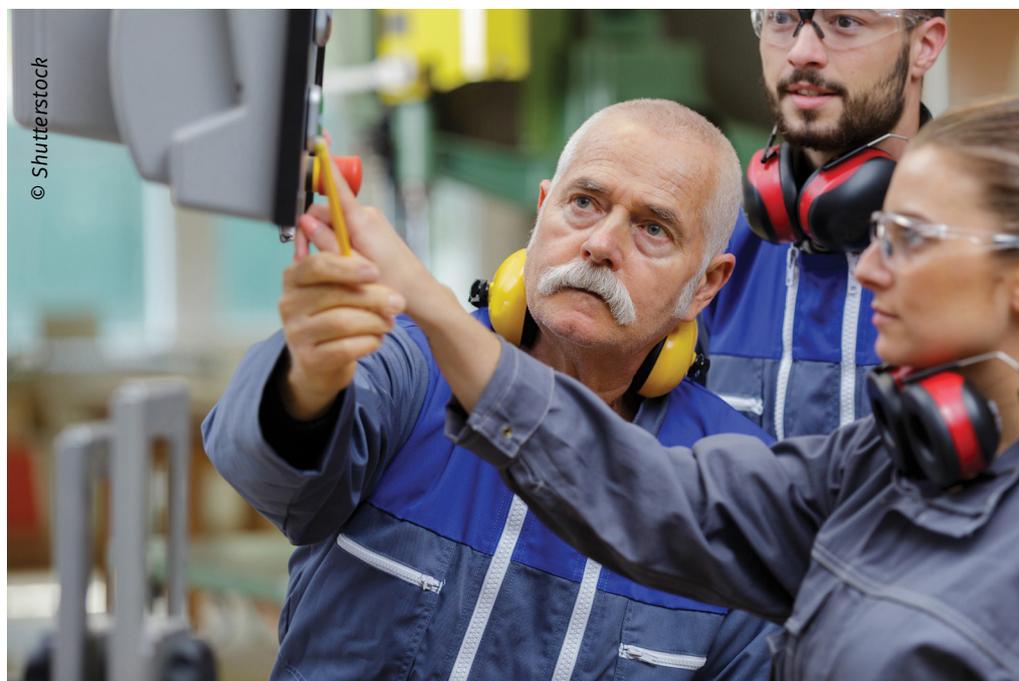
- eine Hinterbliebenenrente mit Beibehaltung einer eigenen Tätigkeit (bis zur genehmigten Höchstgrenze);
- die Perioden einer halbzzeitigen Frühpension (Arbeitnehmer, die be-

reits am 31. Dezember 2011 von diesem System profitiert haben oder die vor dem 28. November 2011 eine Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber getroffen haben, um ihre Arbeitsleistungen zu halbieren, sofern diese halbzzeitige Frühpension vor dem 1. April 2012 begann);

- die Beschäftigungszeiten im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung;
- Arbeitslosigkeitsperioden unter Bedingungen: unfreiwillige Arbeitslosigkeit; für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen; aktiv an Förder- und Ausbildungsprogrammen teilnehmen; aktive Arbeitssuche; bei einer Interimagentur registriert sein;
- Perioden von Zeitkredit und Laufbahnunterbrechung (1/5, Teilzeit, Halbzeit, andere Reduzierungen bis maximal die Hälfte einer Vollzeitbeschäftigung);
- Kündigungsfristen mit Anspruch auf Arbeitslosenzulagen;
- Kündigungsfristen mit Anspruch auf Kündigungsentschädigung;
- Krankheits- oder Invalidenperioden;
- Arbeitsunfähigkeitsperioden nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit.

Kosten?

Der Rechnungshof hat berechnet, dass diese Maßnahme einen Einnahmenverlust von 33 Millionen Euro jährlich verursachen kann.



© Shutterstock



Sofortiger Zugang zur Zusatzrente

Seit dem 1. Januar muss jeder Arbeitnehmer sofort dem Pensionsplan seines Arbeitgebers angeschlossen werden, wenn er zu der Arbeitnehmerkategorie gehört, für die dieser Plan gilt.

Wenn ein Unternehmen zum Beispiel eine Zusatzpension für Angestellte aufbaut, muss jede(r) Angestellte ab dem ersten Tag ihrer/seiner Beschäftigung diesem Pensionsplan angeschlossen werden. Gleiches gilt für die Arbeiter, insofern das Unternehmen einen Pensionsplan für seine Arbeiter vorgesehen hat. Zahlreiche Arbeitersektoren haben übrigens einen solchen Pensionsplan auf sektorieller Ebene organisiert. Auch hier gilt dann die neue Bestimmung: Jeder neue Arbeiter muss sofort in diesen Pensionsplan eingetragen werden.

Diese Möglichkeit der sofortigen Mitgliedschaft ist das Ergebnis einer kürzlich vorgenommenen Gesetzesänderung infolge der Ratifizierung der Europäischen Richtlinie über die Übertragbarkeit von Zusatzrentenansprüchen. Vor dieser Gesetzesänderung konnte der Organisator eines Pensionsplans, der Arbeitgeber oder ein Sektorenplan, im Einklang mit dem Gesetz über die zusätzliche Altersversorgung bis zu einem Jahr warten, bevor er die betroffenen Arbeitnehmer in den Plan eintrug. Darüber

hinaus besagte das Gesetz, dass die Arbeitnehmer erst ab dem Alter von 25 Jahren Zugang zum Rentenplan erhielten. In der Praxis konnten die jungen Arbeitnehmer also keine Rechte an einer Zusatzrente erwerben und das bis zu 7 Jahren lang.

Dank dieser Gesetzesänderung erhalten die betroffenen Arbeitnehmer sofort ab ihrem ersten Arbeitstag Zugang zum Pensionsplan des Unternehmens oder des Sektors, insofern dieser sie betrifft. Die Wartezeit von einem Jahr entfällt.

Wie überprüfen?

Was die Rechte betrifft, die die Arbeitnehmer im Jahr 2019 erworben haben, können diese sich ab dem nächsten Jahr mit ihrem Ausweis bei www.mypension.be einloggen, der Datenbank der öffentlichen Hand in Bezug auf den zweiten Pensionspfeiler (der Zusatzpension). Dort erfahren sie den Betrag ihrer Zusatzrente. Es dauert in der Tat immer ein Jahr, bis alle Angaben in dieser Datenbank gespeichert sind.

Der Arbeitgeber oder der sektorielle Organisator wird dem aktiven Arbeitnehmer jedes Jahr einen Pensionsauszug zusenden.

Wer hat Anspruch auf eine Zusatzrente?

Wenn eine zusätzliche Altersversorgung anwendbar ist, sind die Ar-

beitnehmer mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen von kurzer Dauer teilnahmeberechtigt, zum Beispiel die Arbeitnehmer mit Ersatzvertrag und saisonale Arbeiter.

Dagegen haben Leiharbeiter kein Anrecht darauf. Juristisch stehen sie nicht im Dienst des Benutzerunternehmens, sondern im Dienst der Interimfirma. In ihrem Fall besagt die Regelung, dass sie eine Zusatzprämie erhalten, die zu ihrem Lohn gezahlt wird und dazu dient, den Vorteil der Zusatzrente auszugleichen.

Diese neue Bestimmung gilt auch nicht für die Arbeitnehmer, die im Rahmen einer individuellen Berufsausbildung im Unternehmen (IBU) beschäftigt werden. Gleiches gilt für die im Unternehmen beschäftigten Studenten. Die Regelung des Zusatzpensionsplanes oder die Bedingungen der Gruppenversicherung sehen im Allgemeinen vor, diese Arbeitnehmerkategorien auszuschließen.

Für die kurzzeitigen Verträge ist es möglich, dass diese Arbeitnehmer nicht unbedingt jedes Jahr einen Pensionsauszug vom Arbeitgeber, vom Sektor oder vom Pensionsorganismus (Gruppenversicherung oder Rentenfonds) erhalten, da sie oft aufgrund der diskontinuierlichen Natur ihrer Arbeitsperioden als Ruhende gelten. Sie müssen daher www.mypension.be aufrufen, um ihre erworbenen Rechte zu überprüfen.

Entlassung und Demission aus schwerwiegendem Grund

Beide Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) können den Vertrag aus schwerwiegenden Gründen ohne Kündigungsfrist oder Entschädigung brechen. Die Entlassung und Demission aus schwerwiegendem Grund sind gewissen Formalitäten und streng einzuhaltenden Fristen unterworfen.

Unter schwerwiegenden Gründen versteht man schwere Fehler des anderen Vertragspartners, aufgrund derer es sofort und endgültig unmöglich wird, die vertraglichen Beziehungen weiter aufrecht zu erhalten. Die Entlassung und Kündigung aus schwerwiegenden Gründen unterliegen Formalitäten und streng einzuhaltenden Fristen:

- Der Vertrag muss innerhalb von 3 Arbeitstagen nach der Inkennntnisnahme des angeführten Tatbestandes unterbrochen werden.
- Die Gründe für die Entlassung müssen innerhalb von 3 Arbeitstagen nach der Kündigung mitgeteilt werden. In der Praxis werden sie in der Kündigung angegeben, aber das ist gesetzlich nicht Pflicht. Die Mitteilung geschieht per Einschreiben, durch den Gerichtsvollzieher oder durch ein persönlich übergebenes Schreiben. In diesem letzten Fall gilt die Unterschrift desjenigen, der die Mitteilung erhält, nur als Empfangsbestätigung und nicht als Anerkennung des schwerwiegenden Grundes oder des angeführten Tatbestandes.

Fechtet die andere Vertragspartei den angeführten Grund an oder ist sie der Meinung, Formalitäten und Fristen wurden nicht eingehalten, kann sie eine Entschädigung wegen Vertragsbruch verlangen. Im Streitfall entscheidet das Gericht, ob ein schwerwiegender Grund vorliegt oder nicht. Dem Kläger obliegt es, den schwerwiegenden Grund zu beweisen.

Im Allgemeinen kann jede Partei einen unbefristeten Vertrag durch Kündigung beenden. Die Kündigungsfrist hängt



© Philippe Turpin / Belpress.com

davon ab, wie lange der Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt war. Beide Parteien können auch vereinbaren, den Vertrag ohne Kündigungsfrist oder mit einer verkürzten Frist zu beenden gegen Zahlung einer Entschädigung.

Handbuch der Sozialgesetzgebung

Dieser Artikel ist ein Auszug aus dem „Handbuch der Sozialgesetzgebung“ 2018, das die CSC jährlich aktualisiert. Dieses Werk von über 500 Seiten bietet einen vollständigen Überblick über das Arbeitsrecht und die soziale Sicherheit. Es behandelt auch die Rechtsquellen, die Beschäftigungspolitik und die durch die Arbeitsgerichte angewandten Prozeduren. Das Handbuch richtet sich an unsere Mitglieder und Delegierten, aber auch an Studenten und andere interessierte Personen, z.B. im Sozialbereich. Das Handbuch der Sozialgesetzgebung ist in den CSC-Dienstleistungszentren oder bei den Berufszentralen erhältlich.



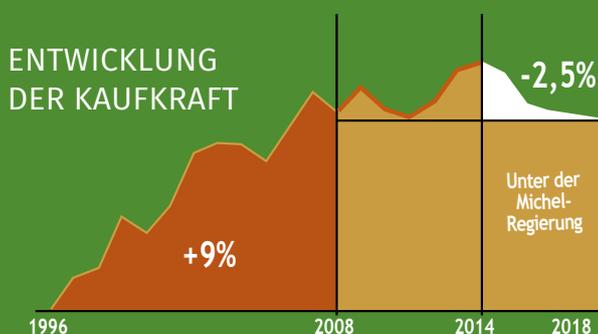
Und, wie geht's mit Ihrer Kaufkraft?

Die Debatte über die Kaufkraft ist in unserer Gesellschaft eine zentrale Frage: ist Ihr Einkommen ausreichend gestiegen? Wenn man das Lohngefälle zwischen den CEOs von Bel20-Unternehmen und dem mittleren Lohnempfänger sieht, stellt man sich zurecht Fragen.

1 WIE HAT SICH IHRE KAUFKRAFT IN DEN LETZTEN JAHREN ENTWICKELT?

Was genau ist das Konzept der Kaufkraft? Es ist der verdiente Lohn eines Arbeitnehmers, durch den er Güter und Dienstleistungen erwerben kann. Dieser Lohn kann steigen, aber wenn die Preise (aufgrund der Inflation) in der selben Proportion steigen, ändert sich Ihre Kaufkraft nicht. Man muss also die Entwicklung des realen Lohnes pro Arbeitnehmer sehen, wobei man die Auswirkung dieser Preise abzieht. Wir werden ebenfalls die Gesamtlohnung in Betracht ziehen: den Brutto-Lohn (was den Nettolohn, die Steuern und die Sozialbeiträge beinhaltet, die Sie bezahlen), aber auch die Arbeitgeberbeiträge. Warum

diese Wahl? Weil Steuern und Beiträge die soziale Sicherheit und die öffentlichen Dienste finanzieren, die ihnen zugutekommen: dies ist eine kollektive Kaufkraft. Hinzu kommt die individuelle Kaufkraft, die Sie netto haben. Seit 1996 ist die reale Kaufkraft um 9% gestiegen. Doch seit 10 Jahren besteht keine Entwicklung mehr und seit der Michel-Regierung ist die Entwicklung negativ. Zudem ist der Konsumabstand zwischen den Reichsten und den Ärmsten deutlich erhöht. Die Kaufkraft ist also für die Reichen mehr gestiegen als für die Armen.



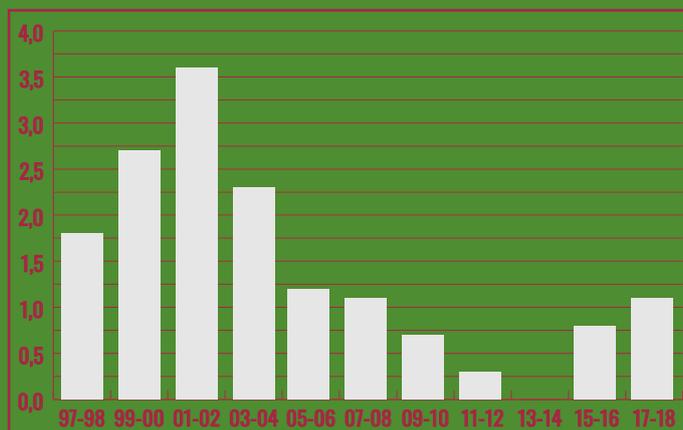
2 WARUM EINE LOHNERHÖHUNG FORDERN UND WIE KANN DIES GESCHEHEN?

Mehrere Gründe rechtfertigen eine Erhöhung. Zunächst ist die seit 10 Jahren bestehende Einfrierung der Löhne nicht zu rechtfertigen, da die Arbeitnehmer zu der Tatsache beitragen, dass unser Land noch nie so reich war. Außerdem zeigen die Abstände bei den Ausgaben zwischen den Reichsten und den weniger Reichen die relative Verarmung der Benachteiligten (Teilzeitbeschäftigte, Alleinerziehende, Sozialleistungsempfänger). Schließlich war der Abstand zwischen der Produktivität der Arbeitnehmer und ihrem Lohn seit 1996 noch nie so groß, was u.a. die Graphik deutlich zeigt. Die Produktivität ist in Belgien um 20,5% gestiegen, während die

Löhne nur um 9% erhöht wurden. Der Abstand zwischen beiden hat also die Kapitalerträge genährt. Das beste Mittel, um die Kaufkraft aller zu verbessern, ist das überberufliche Abkommen. Das Problem ist jedoch, dass die Tarifverhandlungen, die die Gewerkschaften für Sie führen, durch ein Gesetz geknebelt werden. Es hindert die Gewerkschaften, frei zu verhandeln. Resultat: seit 10 Jahren beträgt der verhandelte Durchschnitt für eine Lohnerhöhung 0,29 % jährlich. Und die Michel-Regierung hat dieses Gesetz verschärft. Wir wollen Tarifverhandlungen ohne dieses Gesetz. So kann Ihre Gewerkschaft erneut Ihre Kaufkraft erhöhen.



ENTWICKLUNG DER REALLÖHNE UND DER PRODUKTIVITÄT DER BELGISCHEN ARBEITNEHMER



HÖCHSTGRENZEN FÜR LOHNERHÖHUNGEN (AUSSERHALB DER INDEXIERUNG) SEIT 1996

GLEICHHEIT VON MANN UND FRAU: IMMER NOCH EIN PROBLEM!

Im Vorfeld der Wahlen nehmen wir uns die Zeit, jeden Monat eines von acht Themen zu beleuchten, die durch die Regierungsmaßnahmen beeinflusst wurden. Inwiefern beeinflussen sie unseren Alltag? Wie geht die Regierung damit um? Wie reagiert die CNE? In diesem Monat beschäftigen wir uns mit den Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen.

Was ändert das für mich?

Lohnungleichheit, gläserne Decke, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, usw. sind Themen, die das Leben einer Frau am Arbeitsplatz beeinflussen. Sie verdient weniger als ein Mann, sie hat weniger Aufstiegsmöglichkeiten, sie muss zwischen Arbeit und Haushalt jonglieren,...

Die Auswirkungen der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen sind real und dies ist auch der Fall in der Arbeitswelt. Im Jahr 2019 sind diese Ungleichheiten immer noch vorhanden und die Regierung hat nichts unternommen, um Abhilfe zu schaffen, ganz im Gegenteil.

Was tat die Regierung?

Die Sparmaßnahmen der vorigen Regierung hatten einen starken Einfluss auf die Arbeitnehmerinnen und auf die arbeitssuchenden Frauen: Anhebung des Frühpensionsalters, zeitliche Begrenzung der Eingliederungsentschädigung einschließlich für die Teilzeitbeschäftigten mit Entschädigung der Einkommensgarantie, Begrenzung der Möglichkeiten für ein erleichtertes Laufbahnende,...

Dazu gesellen sich die noch radikaleren Maßnahmen der jetzigen Regierung: Indexsprung, neue geplante Reduzierung der Entschädigung der Einkommensgarantie, Einschränkung des Zeitkredits, Anhebung des Rentenalters und Änderungen bei der Berechnung, Reduzierung der Sozialleistungen, Erhöhung der Flexibilität und der Quote an Überstunden, Maßnahmen im Gesundheitswesen, Lohngesetz, Gesetz über die „machbare“ Arbeit, Reform der sozialen Sicherheit,...

Der Ausschluss vom Eingliederungsgeld (Arbeitslosenentschädigungen für Schulabgänger) trifft die Frauen hart. Dieses Recht wurde auf 36 Monate begrenzt oder auf 36 Monate nach dem 30. Geburtstag in Funktion der Familienkategorie.

Alle diese an die Rente gebundenen Maßnahmen, die von dieser Regierung getroffen wurden, wirken sich einschneidender auf die Frauen und ihr Laufbahnende aus. Frauen sind stark in prekären und schwierigen Sektoren vertreten, in denen die Belastung der Arbeit nicht immer anerkannt wird. Das Konzept der schweren Berufe basiert auf maskuline Kriterien, wobei Branchen wie Bauwesen, Chemie oder Metallverarbeitung als Referenz gelten, also dort, wo die Frauenbeschäftigungsquote sehr gering ist.

Mit der Einführung des Gesetzes über die Arbeit, dem sogenannten „Peeters-Gesetz“, wurde die mögliche Anzahl an Überstunden erhöht. Diese werden hauptsächlich von Männern geleistet (einer der Faktoren, die zum Lohngefälle auf Jahresbasis beitragen) außer in den stark feminisierten Berufen. Zudem führt dieses Gesetz zu mehr Flexibilität, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch mehr erschwert.



Die Maßnahmen der Föderalregierung	Gerechte Alternativen
Anhebung des Rentenalters, Begrenzung der Mittel für schwere Berufe und erschwerten Zugang zum Zeitkredit am Laufbahnende: Frauen sind am meisten betroffen!	Mobilisierung und Sieg gegen die Reduzierung der Entschädigung der Einkommensgarantie
Absicht, die Entschädigung der Einkommensgarantie um 50 % zu reduzieren.	Teilzeitarbeitnehmerinnen müssen einen Lohn erhalten, der mindestens über der Armutsschwelle liegt, 1.115 Euro netto pro Monat für eine Alleinstehende.
Peeters-Gesetz: erhöhte Flexibilität	Bereitschaft, das Lohngefälle abzuschaffen und die von Frauen ausgeübten schweren Berufe anzuerkennen.

Und die CNE bei alledem...?

Die CNE hat konkrete Forderungen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter. Diese begrenzen sich nicht nur auf die Lohngleichheit, sondern beziehen auch die Renten oder die Ungleichheiten ein.

Wir wollen eine Gleichstellung, wenn es um den Lohn geht und dafür sorgen, dass das Prinzip „gleiche Arbeit, gleicher Lohn“ respektiert wird. Eines der Ziele des Gesetzes vom 22. April 2012 zur Bekämpfung des Lohngefälles besteht darin, dieses Thema in den Sozialdialog einzubeziehen und zwar auf überberuflicher, sektorieller und betrieblicher Ebene. Das Lohngefälle auf null zu reduzieren ist dabei die wichtigste Forderung.

Die Senkung des gesetzlichen Rentenalters auf 65 Jahre mit begleitenden Maßnahmen zur Erleichterung des Laufbahnendes ist unerlässlich. Zum Beispiel muss der Zeitkredit am Laufbahnende wieder ab 55 Jahren möglich sein. Die vorgezogenen Renten sind genauso wichtig: mit 62 Jahren nach 40 Berufsjahren (35 Jahre wären auch denkbar angesichts der durchschnittlichen Berufslaufbahn der Frauen, die bei 36,6 Jahren liegt), mit 60 Jahren nach 35 Jahren schwerer Arbeit oder nach 40 Berufsjahren mit 20 Jahren schwerer Arbeit.

Der Zugang zu allen Funktionen müsste neutral sein. Doch insgesamt bleiben die Frauen Opfer der gläsernen Decke. Sie haben auch heute noch nicht immer Zugang zu Führungspositionen, die über ein gewisses Niveau hinausgehen. Wir lehnen es ab, dass sie in weniger geschätzten Funktionen oder Branchen stecken bleiben.

Frauen sind genauso gut - wenn nicht sogar besser - ausgebildet als Männer, bevor sie ihre Karriere starten. Trotzdem konzentriert sich die weibliche Beschäftigung in „typisch feminine“ Sektoren wie im Gesundheitswesen, Dienstleistungen an Personen, adminis-

trative Berufe. Man stellt fest, dass die Ausbildungen der Frauen durchschnittlich kürzer und/oder billiger sind und dass der Zugang zu Weiterbildungen am Arbeitsplatz für Frauen eher begrenzt ist. Die berufliche Ausbildung muss als Werkzeug zur Vermeidung von Ungleichheiten am Arbeitsmarkt genutzt werden und zur Chancengleichheit beitragen.

Die Flexibilität der Arbeitszeit und die von den Unternehmen gewollte Entwicklung der Teilzeitarbeit wirken sich besonders nachteilig auf die Frauen aus. Dort, wo sie zur Norm geworden ist, müssen sich die Frauen mit einer Teilzeitarbeit begnügen oder sie sehen sich aufgrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu gezwungen, teilzeitig zu arbeiten. Der Lohn für eine Teilzeitarbeit ist zwangsläufig niedriger, auch auf indirekte Weise (reduzierter Anspruch auf gewisse Prämien, vor allem in den stark von Frauen besetzten Niedriglohnsektoren,...). Auch die Organisation der Arbeitszeit stellt eine Herausforderung für die Gleichstellung der Geschlechter dar. Die wirtschaftliche Unsicherheit der Teilzeitbeschäftigten muss ein Ende haben. 78,9 % der Teilzeitjobs werden von Frauen besetzt, 90 % davon sind unfreiwillig. Die CNE ist der Ansicht, dass teilzeitig beschäftigte Frauen einen Lohn erhalten müssen, der mindestens über der Armutsschwelle liegt, 1.115 Euro netto pro Monat für eine Alleinstehende.

Diese Forderungen stehen, zusammen mit weiteren Zielen, im Mittelpunkt unserer Prioritäten und sollen die politischen Kräfte an die Bedeutung dieses Kampfes erinnern.



Lunch Garden Malmedy

Der Lunch Garden in Malmedy schließt Ende April seine Pforten. In dem Restaurant neben dem Carrefour-Supermarkt verlieren sieben Mitarbeiter ihre Arbeitsstelle.

Arbeitslosigkeit

Im Februar ist die Arbeitslosigkeit in Ostbelgien leicht angestiegen. Laut Arbeitsamt der DG waren Ende Februar 2.262 Vollarbeitslose gemeldet. Das sind 64 Personen mehr als Ende Januar, was einem Anstieg um knapp 3 % entspricht. Die Arbeitslosenrate steigt auf 6,7 %. In den anderen Landesteilen ist hingegen ein leichter Rückgang der Arbeitslosenzahlen festzustellen. Insgesamt waren Ende Februar in Belgien knapp 483.000 Vollarbeitslose gemeldet, die Arbeitslosenquote beträgt 9,5 %.

www.adg.be

Eine Reform auf Abwegen

Mehr als 12.000 Menschen aus dem assoziativen und nicht-kommerziellen Sektor haben am 18. März in Namur gegen die Reform der Beschäftigungshilfen protestiert. In Wallonien gefährden die von Arbeitsminister Pierre-Yves Jeholet (MR) vorgeschlagenen Reformpläne wichtige Dienstleistungen in den Bereichen Kinderkrippen, öffentlicher Transport, Altenheime, Arbeitsamt, Jugendheime, Theater sowie soziale und berufliche Eingliederung.

Munters-Direktion lenkt nach Protesten ein

Im Munters-Werk in Dison wurden zwei Tage lang keine Firmenprodukte ausgeliefert. Grund waren die unangemessenen Forderungen der Direktion im Zuge der geplanten Betriebsschließung. 216 Arbeitsstellen stehen bei dem Klima- und Kühlsystemhersteller auf dem Spiel.

Die Belegschaft steht nach der Schließungsankündigung noch immer unter Schock. Zwar wussten alle, dass es dem Unternehmen im Gewerbegebiet Les Plennes nicht gut geht, doch mit einem kompletten Dichtmachen hatte niemand gerechnet. Zudem stößt die Vorgehensweise der Chefetage übel auf. Das Fass zum Überlaufen brachten unangemessene Forderungen der Direktion. Diese wollte die von den Gewerkschaften verlangten Garantien an Bedingungen knüpfen. Das war unhaltbar für die Mitarbeiter und die Gewerkschaften.

Nach mehrstündigen Verhandlungen konnte schließlich eine Vereinbarung getroffen werden. Das Mutterhaus zog seine Bedingungen zurück, die es an die von den Gewerkschaften geforderten Garantien stellte. Diese sehen eine garantierte Lohnfortzahlung, die Zahlung der Funktionskosten der Fabrik sowie die Deckung des zu verhandelnden Sozialpakets vor.

„Diese Garantien wurden bis Ende August gegeben“, präzisiert Gewerkschaftssekretär René Petit von der CSC METEA. „Wir konnten aber vereinbaren, dass Mitte Mai eine Bewertung durchgeführt wird, um zu sehen, wo wir bei den Verhandlungen stehen.“ Der Lieferstopp der Firmenprodukte wurde aufgehoben.

Am 12. Februar hatten die 216 Munters-Arbeitnehmer von der Absicht der Direktion erfahren, den Betrieb zu schließen und die Renault-Prozedur der Kollektiventlassung einzuleiten. Munters ist auf Klima- und Kühlsysteme spezialisiert und gehört zu einer Multinationalen, die größtenteils von einer schwedischen Pensionskasse gehalten wird.

