

8. März 2021 – Internationaler Tag der Frauenrechte



Eine Kampagne der CSC Frauen und der ACV Gender

Es hat sich etwas in Ihrem Leben ereignet. Infolgedessen haben Sie eine Wahl getroffen (sich eher für den einen als den anderen Beruf entschieden, in eine Teilzeitbeschäftigung gewechselt, aufgehört zu arbeiten...). Auf den ersten Blick ist dies eine individuelle Entscheidung. Doch bei näherer Betrachtung spiegelt diese Wahl oft kollektive und gesellschaftliche Entscheidungen oder geschlechtsbedingte Klischees wider, die uns anezogen wurden. Und diese Wahl hat Auswirkungen auf Ihre aktuellen und zukünftigen Rechte in der sozialen Sicherheit (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Rente...).

Die CSC-Kampagne für den 8. März 2021, den Internationalen Tag der Frauenrechte, zielt darauf ab, insbesondere Frauen für die Auswirkungen der Berufswahl auf die wirtschaftliche und finanzielle Autonomie zu sensibilisieren. Man weiß nie, was die Zukunft bringt. Deshalb ist es wichtig, eigene Rechte in der sozialen Sicherheit aufzubauen und zu erhalten. Denn dadurch können Sie in Ihrem Leben weiterhin echte Entscheidungen treffen, ohne Angst zu haben, alles zu verlieren.

Rubbellose

Vielleicht haben Sie sie schon einmal in den Händen gehalten: Drei Rubbellose wurden entworfen, um ziemlich alltägliche Lebensereignisse und Möglichkeiten bei der Berufswahl hervorzuheben, bevor sie die Aufmerksamkeit auf ihre Auswirkungen in Bezug auf Einkommen, Autonomie und Rechte lenken. Das regt zum Nachdenken an und zeigt, dass **Gleichberechtigung kein Glücksspiel ist: Es geht nichts über die Möglichkeit, zunehmend freie und informierte Entscheidungen zu treffen, um die Gleichberechtigung voranzutreiben!**

Die folgenden Seiten sind als Ergänzung zu den einzelnen Rubbellosen gedacht: Sie finden dort weitere Informationen zu den genannten Situationen, praktische Ratschläge und die wichtigsten Forderungen der CSC, um Dinge zu ändern.

Diese Kampagne ist auch eine Gelegenheit, daran zu erinnern, dass bestimmte weibliche „Entscheidungen“ zu der weiter bestehenden Kluft zwischen den Löhnen von Frauen und Männern in Belgien (23,8 %¹) sowie zwischen ihren Renten (mehr als 30 %) beitragen. Ein Lohngefälle, das die CSC auf null reduzieren will.

Sie stehen vor einer Wahl? Denken Sie über die Auswirkungen auf Ihre Rechte nach.

¹ Neueste Zahl, die das Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern in seinem Bericht über das Lohngefälle von 2019 veröffentlicht hat (basierend auf Zahlen von 2017): https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_ecart_salarial_2017



Unser Rat

Wenn Sie ins Berufsleben eintreten, melden Sie sich zunächst beim ADG (Arbeitsamt in der Deutschsprachigen Gemeinschaft), Forem (Wallonien) oder Actiris (Brüssel) an und werden Sie Mitglied einer Gewerkschaft... Dann beginnen Sie mit der Jobsuche. So können Sie so schnell wie möglich Ihre Rechte in der sozialen Sicherheit eröffnen.

Das muss man wissen!

Herzlichen Glückwunsch! Sie sind bereit, ins Berufsleben zu starten. Aber wussten Sie, dass die Löhne von Frauen durchschnittlich immer noch niedriger sind als die von Männern? Dies wird als Lohngefälle bezeichnet.

Weibliche Berufe und Sektoren weniger wertgeschätzt

Laut dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist „ein erheblicher Teil des Lohngefälles auf sektorielle und berufliche Segregation zurückzuführen: Frauen arbeiten eher in Sektoren und Berufen, die weniger wertgeschätzt und schlechter bezahlt werden als Männer.“¹

Die Coronakrise hat dies ans Licht gebracht: So sind Frauen in den Pflegeberufen, also in der Betreuung von Menschen, in der Mehrheit. Aber in diesen Berufen sind:

- Die Löhne niedriger... selbst bei gleicher Qualifizierung; Beispiel: ein Maurer und eine Kinderbetreuerin haben den gleichen Ausbildungsstand, aber der Maurer hat im Allgemeinen einen besseren Lohn;
- Die angebotenen Verträge sind meist Teilzeitverträge;
- Die Arbeitsbedingungen sind physisch und psychisch so schwierig, dass sie eine Vollzeitbeschäftigung nicht zulassen und die Arbeitnehmer zwingen, ihre Arbeitszeit selber zu reduzieren, um weiterhin qualitativ hochwertige Arbeit leisten zu können. Beispiel: Arbeitnehmerinnen im Dienstleistungsscheck-Bereich, Hilfspflegerinnen, Krankenschwestern...

¹Website des Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern: https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/causes acv-gender.be csc-femmes.be 2

Viel mehr als ein Lohn...

Löhne haben einen großen Einfluss auf die wirtschaftliche und finanzielle Unabhängigkeit, nicht nur wenn man arbeitet, sondern auch wenn man krank oder arbeitslos wird. Wie uns die Coronakrise jeden Tag schmerzlich vor Augen führt, kann es jeden treffen! Bei Krankheit oder Arbeitslosigkeit werden die Zulagen jedoch aufgrund des Bruttolohnes berechnet. Das Gleiche gilt für die Renten. Daher ist es wichtig, dass dieser Lohn so hoch wie möglich ist.

Als Gewerkschaft verteidigen wir daher...

- **Eine Erhöhung aller Bruttolöhne**, insbesondere der Mindestlöhne, vor allem im Rahmen der Verhandlung des überberuflichen Abkommens (ÜBA) und dann in sektoriellen Verhandlungen. Wir haben gesehen, dass infolge der Coronakrise Prämien und Budgetzuweisungen zur Verfügung gestellt wurden: Das muss strukturell werden. Für Frauen ist dies unerlässlich.
- **Strikte Anwendung des kollektiven Arbeitsabkommens (KAA) Nr. 35**: Teilzeitbeschäftigte, die dies wünschen, müssen in ihren Betrieben die Erhöhungen der Arbeitsstunden prioritär erhalten.
- **Eine kollektive Arbeitszeitreduzierung mit Lohnfortzahlung** würde Folgendes ermöglichen:
 - dass mehr Menschen vollzeitig arbeiten können und damit in den Genuss voller Rechte kommen (bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, aber auch nach Erreichen des Rentenalters);
 - die Löhne von Teilzeitbeschäftigten zu erhöhen: Wenn Personen, die vollzeitig arbeiten, weniger Stunden arbeiten, während sie den gleichen Lohn erhalten, bedeutet dies eine Erhöhung des Stundenlohns - für alle, auch für diejenigen, die teilzeitig arbeiten.



Unser Rat

Zuallererst: Denken Sie sorgfältig nach! Wenn Sie ein Kind erwarten, sind Ihre Augen oft voller Sterne, und Sie denken nur an sein zukünftiges Glück. Wenn das bei Ihnen der Fall ist, ist das großartig! Genießen Sie diese schöne Zeit... aber machen Sie sich bewusst, dass diese Zeit noch schöner wird, wenn Sie sich und Ihrem Kind „den Rücken freihalten“, indem Sie Ihre langfristige wirtschaftliche und finanzielle Unabhängigkeit sichern. Niemand kann die Zukunft seiner Partnerschaft vorhersagen, und auch wenn wir Ihnen das Beste wünschen, hoffen wir, dass Sie in jedem Fall eine völlige Entscheidungsfreiheit und eine gute Lebensqualität behalten können!

Elternurlaub und Zeitkredit

Die Entscheidung für einen Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung muss daher gut durchdacht sein: Wer übernimmt die Teilzeitbeschäftigung? Warum? Was geschieht, wenn Sie sich trennen? Wären Sie in der Lage, unabhängig zu bleiben? Würden Sie es sich finanziell leisten können, zu gehen?

Es gibt Systeme wie Elternurlaub und Zeitkredit für die Betreuung eines Kindes unter 8 Jahren, sodass die Person, die die Teilzeitbeschäftigung annimmt:

- ein Einkommen für diese Teilzeitarbeit behält (auch wenn es niedriger ist als der Lohn);
- und von der „vollzeitigen Gleichstellung“ für die Rente profitiert. Das bedeutet, dass der Zeitraum, in dem Sie nicht arbeiten, bei der Berechnung Ihrer Rente berücksichtigt wird.

Bevor Sie sich für einen Teilzeitvertrag entscheiden, raten wir Ihnen, diese Lösungen zu bevorzugen.

Einkommensgarantiezulage

Wenn Sie einen Teilzeitvertrag unterschreiben, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen ein Antragsformular für eine Stundenaufstockung aushändigen, das Sie ausfüllen müssen, um Anspruch auf eine Einkommensgarantiezulage, d.h. auf Arbeitslosengeld, zu haben. Wenn Sie dieses Formular nicht spontan erhalten, fragen Sie danach. Sie bleiben dann arbeitsuchend für eine andere Teilzeitstelle oder eine Aufstockung Ihrer Arbeitszeit. Dank dieses Status profitieren Sie von der „vollzeitigen Gleichstellung“ für Ihre Rente.

Dies ist daher wichtig für die Wahrung Ihrer Rechte, und wir raten Ihnen, diesen Schritt bei jeder Änderung Ihrer Arbeitszeit zu machen. Denn wenn Sie Ihre Teilzeitbeschäftigung verlieren und dies nicht getan haben, erhalten Sie nur eine „teilzeitige“-Arbeitslosenzulage.

Achtung! Wenn Sie selbst einen Antrag auf Verringerung Ihrer Arbeitszeit stellen, haben Sie weder Anspruch auf die Einkommensgarantiezulage, noch auf eine vollzeitige Gleichstellung für Ihre Rente, noch auf Arbeitsstunden, die im Unternehmen anfallen würden.

Das muss man wissen!

Jede zweite Arbeitnehmerin ist teilzeitbeschäftigt

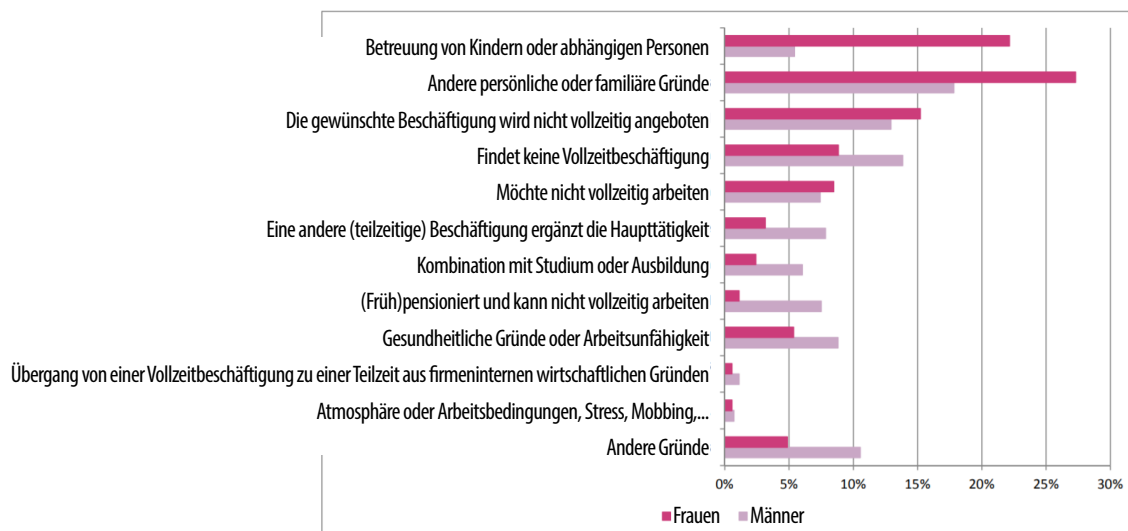
Mehr als die Hälfte des Lohngefälles wird durch Teilzeitarbeit erklärt, die jede zweite Arbeitnehmerin betrifft! Teilzeitarbeit hat natürlich direkte Auswirkungen auf den Lohn, den Sie am Ende des Monats erhalten, aber auch auf Ihre Rechte in der sozialen Sicherheit während Ihrer Karriere (Arbeitslosigkeit, Krankheit...) und darüber hinaus (Rente). In der Tat werden bei Arbeitsplatzverlust, Krankheit oder am Ende der Karriere Zulagen und Rente aufgrund des Bruttolohnes berechnet.

Laut dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern „sind Frauen in der Teilzeitbeschäftigung überrepräsentiert (fast jede zweite weibliche Beschäftigte im Vergleich zu jedem zehnten männlichen Beschäftigten), so dass der auf Jahresbasis berechnete Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern höher ist (23 %) als der auf Stundenbasis berechnete Unterschied (10 %). Aber die Teilzeitbeschäftigung hat auch einen negativen Einfluss auf die Lohnentwicklung über die Jahre hinweg. Nach einer gewissen Zeit erhalten auch diejenigen, die teilzeitig arbeiten, weniger pro Stunde als ihre Kollegen, die vollzeitig arbeiten. Außerdem profitieren Teilzeitbeschäftigte weniger von außergesetzlichen Vorteilen (Zusatzrente, Mahlzeitschecks, Krankenhausversicherung, Firmenwagen, Mobiltelefon oder Laptop, ...)“¹

- Teilzeitarbeit betrifft 43,5 % der weiblichen Arbeitnehmer und 11 % der männlichen Arbeitnehmer.
- Nur sehr wenige Menschen, die teilzeitig arbeiten, haben dies tatsächlich frei gewählt. Hier ist der Anteil bei Frauen (6,7 %) und Männern (5,2 %) vergleichbar.

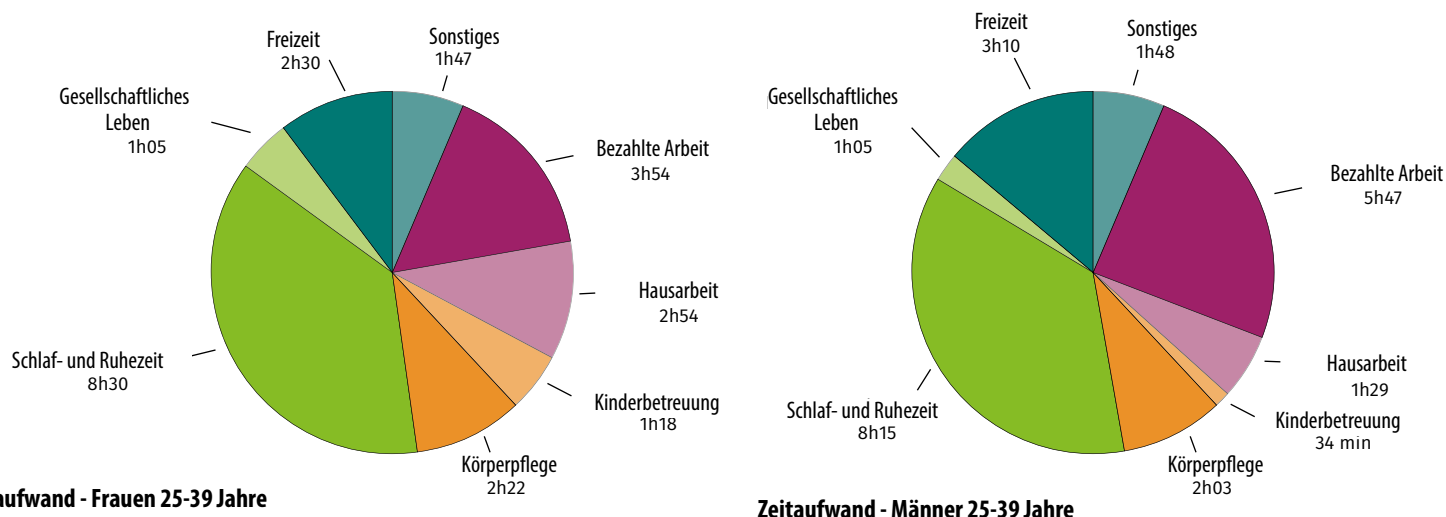
¹ Webseite des Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern: https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/causes

Tabelle 16: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Grund der Teilzeitarbeit



Quelle: DGS, Enquête sur les Forces de Travail Rapport sur l'écart salarial 2017 de l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_ecart_salarial_2017.pdf

Wie die nachstehenden Grafiken, die von der VUB aufgrund ihrer Forschungsergebnisse erstellt wurden, zeigen, verbringen Frauen mehr Zeit mit Pflege- und Haushaltsaufgaben, was bedeutet, dass sie für eine bezahlte Arbeit weniger Zeit als Männer haben.



Sich tatsächlich für eine Teilzeitbeschäftigung zu entscheiden, bedeutet, sie aus anderen Gründen zu wählen als wegen:

- dem mangelnden Betreuungsplatz für seine Kinder, seine kranken oder behinderten Angehörigen, seine alternden Eltern;
- der Schwere der Arbeit, die es körperlich oder geistig unmöglich macht, eine Vollzeitbeschäftigung ein ganzes Berufsleben lang aufrechtzuerhalten;
- häuslichen und familiären Belastungen, die zu groß sind, um vollzeitig zu arbeiten;
- Mobilitätsschwierigkeiten (von Arbeitnehmern oder ihren Angehörigen), die es unmöglich machen, Arbeit und private Zeit miteinander zu vereinbaren.

Kurzum, es geht darum, sich Zeit für sich selbst zu nehmen, nicht weil man nicht anders kann!

Kinder zu haben beeinflusst den Lohn von Frauen

Die folgende Tabelle zeigt, dass Männer am meisten verdienen, wenn sie eine Partnerin, aber keine Kinder haben, dass Frauen im Durchschnitt am meisten verdienen, wenn sie alleinstehend und kinderlos sind, und dass alleinstehende Mütter am wenigsten verdienen.

Tabelle 14: Durchschnittlicher Brutto-Stundenlohn je nach Haushaltsstand (in Euro) und Lohngefälle (2014)*

	Alleinstehend ohne Kind	Alleinstehend mit Kind(ern)	Paar ohne Kind	Paar mit Kind(ern)
Frauen	20,63	19,29	19,59	19,44
Männer	19,18	19,90	21,98	21,24
Lohngefälle	-8 %	3 %	11 %	9 %

Quelle: DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national Rapport sur l'écart salarial 2017 de l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_ecart_salarial_2017.pdf

Der Einfluss der Familienzusammensetzung auf die Löhne ist mehr oder weniger ähnlich wie der des Familienstandes. Für Männer spielt es eine wichtige Rolle, eine Partnerin zu haben: Männer mit Partnerin verdienen mehr als Männer, die Single sind. Dieser Unterschied kann auch durch den Alterseffekt erklärt werden. Dieser Effekt ist bei Frauen viel weniger ausgeprägt: Einen Partner zu haben oder nicht, hat nur einen sehr geringen Einfluss auf den Lohn von Frauen. Das Vorhandensein von Kindern wirkt sich hingegen auf die Löhne von Frauen aus, vor allem bei alleinstehenden Frauen, während das Vorhandensein von Kindern bei Männern einen geringeren Effekt hat.

Als Gewerkschaft verteidigen wir daher...

- **Strikte Anwendung des kollektiven Arbeitsabkommens (KAA) Nr. 35:** Teilzeitbeschäftigte, die dies wünschen, müssen in ihrem Betrieb bei Arbeitszeiterhöhungen bevorzugt werden.
- **Eine Revision der Norm der Vollzeitbeschäftigung nach unten und die Anerkennung der Beschwerlichkeit der Arbeit.** In Sektoren wie Dienstleistungsschecks, Krankenpflege usw. ist es unmöglich, eine komplette Karriere vollzeitig zu arbeiten: Der Körper macht nicht mit! Ein konkretes Beispiel: Wenn eine Vollzeitstelle in einem Sektor 38 Stunden beträgt, aber kaum jemand vollzeitig arbeiten kann, ist es besser, die Norm auf 35 Stunden oder weniger festzulegen.



Unser Rat

Wenn Sie aufhören möchten zu arbeiten, erwägen Sie zunächst, Ihren gesetzlichen Urlaub, thematischen Urlaub und/oder Zeitkredit zu nehmen, bevor Sie sich für unbezahlten Urlaub entscheiden oder Ihren Arbeitsvertrag kündigen. In den beiden letztgenannten Fällen haben Sie auf nichts mehr Anrecht, Sie sind „aus dem System“.

- Informieren Sie sich, wie Sie Ihre Rechte (und die Ihrer Familie) gegenüber der Krankenkasse wahren können.
- Denken Sie an die Zukunft, denn Sie riskieren, völlig abhängig von Ihrem Partner zu werden. Sie mögen heute in einem Ozean der Liebe schwimmen... aber leider können sich die Dinge ändern. Die Aufrechterhaltung Ihrer wirtschaftlichen und finanziellen Autonomie ermöglicht es Ihnen, echte Entscheidungen zu treffen, wenn dieser Fall eintreten sollte.

Das muss man wissen!

Hüten Sie sich vor Urlaub ohne Bezahlung... und ohne Rechte...

Unbezahlter Urlaub ist ein Zeitraum, in dem die Erfüllung des Arbeitsvertrags im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ohne Bezahlung ausgesetzt wird. Es ist immer möglich, einen „unbezahlten Urlaub“ (oder ein „Sabbatjahr“) zu vereinbaren, mit oder ohne Bezahlung, für die von den Parteien festgelegte Dauer. Diese Art von Urlaub ist gesetzlich nicht geregelt. Und im Gegensatz zu Zeitkredit oder Elternurlaub wird der unbezahlte Urlaub nicht als Arbeitszeit gleichgestellt und bei der Berechnung der Rente nicht berücksichtigt... was einen Einkommensverlust bedeutet, wenn dieser wichtige Lebensabschnitt erreicht ist. Ein weiterer großer Nachteil: Während des unbezahlten Urlaubs ist der Arbeitnehmer nicht mehr krankenversichert (weder für einen Tag, noch für eine Woche!). Diese Art von Urlaub sollte daher unbedingt vermieden werden!

Eigenkündigung, eine sehr riskante Entscheidung

Seinen Arbeitsvertrag zu kündigen und Arbeitsuchende(r) zu werden, ist die riskanteste Entscheidung, die man treffen kann, es sei denn, man ist reich genug, um für den Rest seines Lebens von seinen Bezügen zu leben... Denn die Person, die gekündigt hat, hat keinerlei Garantie, Arbeit zu finden und zudem zwischenzeitlich keinen Anspruch auf Arbeitslosenzulagen. Sie befindet sich außerhalb des Systems, ist nicht mehr krankenversichert und die so vergehende Zeit wird bei der Berechnung ihrer Rente nicht berücksichtigt.

Als Gewerkschaft verteidigen wir daher...

- **Das Recht auf thematischen Urlaub, einschließlich Elternurlaub, und Zeitkredit.** Wir möchten, dass diese Urlaube besser bezahlt werden, damit diejenigen, die nur schwer Zugang dazu haben, insbesondere Alleinerziehende (80 % davon sind Frauen), auch wirklich davon profitieren können.
- **Eine bessere Verteilung dieser Urlaube innerhalb der Paare.** Wir würden gerne eine echte Diskussion zwischen den Paaren sehen, wie diese Urlaube verteilt werden sollen. Wir plädieren für eine Verbesserung des Systems, die, wie in den nordischen Ländern, zu einer gerechteren Verteilung dieser Urlaubstage, zu mehr Gleichheit in der Arbeitswelt führen könnte.
- **Die „Gleichstellung“ dieser Urlaube in Bezug auf die Rente.** Es ist wichtig, dass diese Art von Urlaub weiterhin bei der Berechnung der Rente berücksichtigt wird.
- **Die Verlängerung und der obligatorische Charakter des Geburtsurlaubs (Vaterschafts- oder Co-Mutterschaftsurlaub).** Um die Diskriminierung von Frauen aufgrund von Mutterschaft abzubauen, die Eltern-Kind-Bindung von den ersten Tagen an zu verbessern, die psychische Belastung zwischen den Eltern besser zu verteilen... wollen wir, dass der Geburtsurlaub dem Mutterschaftsurlaub gleichgestellt wird und rufen zur Unterstützung der Petition der Familienliga auf: www.15semaines.be
- **Eine kollektive Arbeitszeitverkürzung mit Lohnfortzahlung, die es jeder/jedem ermöglichen würde, weniger zu arbeiten und trotzdem vollzeitig beschäftigt zu bleiben,** einen vollen Lohn zu behalten und so zu vollen Rechten in der sozialen Sicherheit (Rente, Arbeitslosigkeit, Krankheit...) beizutragen.
- **Eine realistische Vision von einer vollen Karriere in Bezug auf die Rente.** Derzeit muss man 45 Jahre gearbeitet haben, um eine volle Karriere zu haben. Wir fordern, dass diese Anzahl von Jahren nach unten korrigiert wird, damit mehr Menschen eine volle Karriere und damit eine würdige Rente erhalten können.

Es gibt „Wahl“ und „Wahl“

Während die auf den vorigen Seiten erwähnten Möglichkeiten bei der Berufswahl auf den ersten Blick persönliche Entscheidungen zu sein scheinen, ist die Realität komplexer. Hinter individuellen Entscheidungen bei der Berufswahl stehen oft kollektive und gesellschaftliche Entscheidungen oder geschlechtsspezifische Rollenbilder, die uns anezogen wurden.

Um sich davon zu überzeugen, sind hier einige interessante Fragen zu stellen: Hätten Sie die gleiche Wahl getroffen...

- wenn die öffentlichen und kollektiven Dienste ausreichend und finanziell und physisch zugänglich wären: Kitas, Betreuung kranker Kinder, Pflege für behinderte oder ältere Menschen, öffentliche Verkehrsmittel, Raumplanung...?
- wenn Sie den höheren Lohn in Ihrer Partnerschaft verdienen würden? Wenn Sie generell mehr verdienen würden?
- wenn Sie ein Paar wären/kein Paar wären? Warum beeinflusst Ihr Ehe-, Familien- Liebes-, Wohnstatus ... Ihre Rechte so entscheidend?
- wenn Vollzeitbeschäftigung bedeuten würde, weniger Stunden als heute für den gleichen Lohn zu arbeiten (kollektive Arbeitszeitverkürzung)?

Die Risiken der „Paar“-Entscheidungen (ein Partner verdient gut und der andere hört auf zu arbeiten oder reduziert seine Arbeitszeit, um sich um die häuslichen und familiären Aufgaben zu kümmern) werden bei einer Trennung oder bei der Rente selten als Paar getragen. Sterne in den Augen zu haben ist gut, vorausgesetzt, man lässt sich nicht blenden und kalkuliert heute ein, was morgen passieren könnte.

Zur Vertiefung

Möchten Sie weiter gehen und einer Gruppe von Personen eine Animation zu diesem Thema vorschlagen? Kontaktieren Sie die CSC Frauen (femmescsc@acv-csc.be) und lancieren Sie sich im Carrièropoly! Dieses pädagogische Gesellschaftsspiel in Französisch, das zusammen mit der FEC (Formation Éducation Culture) entwickelt wurde, beschäftigt sich auf spielerische, aber sehr realistische Weise mit den Auswirkungen der Berufswahl auf die Rechte in der sozialen Sicherheit.



Seien Sie am 8. März 2021 dabei und fordern Sie echte Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern!

Mehr Informationen: www.CSC-Frauen.be

Wir unterstützen auch die Frauenstreikbewegung:

„Wenn Frauen aufhören, bleibt die Welt stehen.“

Als die Welt stehenblieb, machten die Frauen weiter!