

A woman with blonde hair and glasses, wearing a black jacket and a patterned scarf, holds a white protest sign with purple and red text. The sign reads: "NOUS SOMMES LE CRI DE CELLES QUI N'EN ONT PAS." The background shows a blurred crowd of people at a demonstration.

NOUS SOMMES
LE CRI DE
CELLES QUI
N'EN ONT PAS.

Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz

Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Jahresendprämie und Schutz der Leiharbeitnehmer

Seiten 4-5

Umstrukturierungen: CSC-Forderungen

Seite 6

Der NKS ist ein Allgemeingut

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-11

Dossier: Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz

Seite 12

Die Schwestern Mirabal

Seite 13

Kampf gegen geschlechtsspezifische Ungleichheiten

Seite 14

Die Realität des Online-Handels

Seite 15

Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Baustoffindustrie

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

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

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

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

CSC St.Vith

Sprechstunden: montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.stvith@acv-csc.be

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

Eine Frage zum Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,...)?

Kontaktieren Sie die juristische Erstberatung *per Telefon oder Mail:*

Montags bis donnerstags

8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.30 Uhr bis 16 Uhr
Freitags 8.30 Uhr bis 12 Uhr

087/85 99 22 • csc.ostbelgien@acv-csc.be

JURISTISCHER BEISTAND

Für jeden juristischen Beistand oder für eine laufende Akte kontaktieren Sie unseren juristischen Dienst:

CSC Eupen

Sprechstunden: donnerstags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

CSC St. Vith

Sprechstunden: dienstags auf Termin
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

087/85 99 33 • grenzganger.luxemburg@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

087/85 99 49 • grenzganger.deutschland@acv-csc.be



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Jahresendprämie und Schutz der Leiharbeitnehmer

INTERIM
united

ACV-CSC

Der CSC-Dienst Interim United wurde gegründet, um Leiharbeitnehmer (Interim) zu unterstützen, zu schützen und ihre Rechte voranzubringen. Welche sonstigen Vorteile

beinhaltet eigentlich eine Mitgliedschaft bei Interim United?

Viele Interim-Arbeitnehmer wissen nicht unbedingt, was eine Gewerkschaft ist und macht. Viele von ihnen wissen mitunter nur wenig über ihre Rechte, wenn sie mit Problemen konfrontiert werden: Lohnrückstände, einseitige Vertragsbeendigungen, zu lange Beschäftigungszeiten mit kleinen Wochen- oder sogar Tagesverträgen, erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen, unterbrochene Beschäftigungszeiten,...

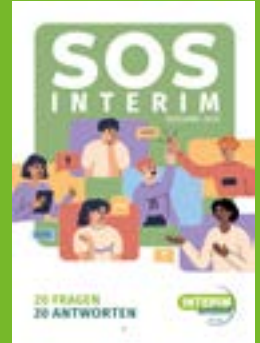
Durch eine Mitgliedschaft bei der CSC erhalten sie einen beruflichen Schutz und können gleichzeitig auf Kollektivmaßnahmen einwirken.

Die Vorteile

- ✗ **Interim-Gewerkschaftsprämie von 120 Euro** (wenn Sie zwischen dem 1.07.2023 und dem 30.06.2024 mindestens 65 Tage als Leiharbeitnehmer gearbeitet haben) und dies auch ohne vorherige Mitgliedschaft!
- ✗ **Zeitnahe Auszahlung der Jahresendprämie** für Leiharbeitnehmer
- ✗ **Schnelle Hilfe bei Problemen**, auch ohne lange Mitgliedschaft
- ✗ **Juristischer Beistand**: Mitglieder können bei Konflikten und Verfahren vor dem Arbeitsgericht den Rechtsbeistand der CSC in Anspruch nehmen.
- ✗ **Unterstützung** bei der Arbeitslosenakte
- ✗ **Starke Kollektivverhandlungen**: Diese Verhandlungen haben u.a. das Wahlrecht für Leiharbeitnehmer bei den Sozialwahlen und das Abkommen (im Nationalen Arbeitsrat) zur Unterbindung des Missbrauchs von aufeinanderfolgenden Tagesverträgen ermöglicht. Auch das jüngste Sektorenabkommen enthält einige wichtige Errungenschaften der Gewerkschaften, wie die Erhöhung der Gewerkschaftsprämie (von 112 auf 120 Euro) oder die Abschaffung der doppelten Betriebszugehörigkeit für die Zusatzentschädigung bei längerer Krankheit oder bei Krankheit, die am ersten Tag nach dem Ende des letzten Arbeitsvertrags beginnt. Jetzt zählt nur noch die Betriebszugehörigkeit bei der Interimagentur.

NÜTZLICHE TOOLS

- ✗ **Das Handbuch SOS Interim 20 Fragen, 20 Antworten**, Ausgabe 2024.
- ✗ **Der Interim Helpdesk**, an den sich die Interim-Arbeitnehmer bei spezifischen Fragen zur Leiharbeit wenden können: InterimUnited@acv-csc.be



SIE HABEN MINDESTENS 65 TAGE ALS INTERIMER GEARBEITET?
- ZWISCHEN DEM 01.07.23 UND DEM 30.06.24 -

SIE HABEN ANRECHT AUF EINE JAHRESENDPRÄMIE!

SIE SIND MITGLIED DER CSC? SIE ERHALTEN EINE GEWERKSCHAFTSPRÄMIE VON **120 EURO**

NOCH KEIN MITGLIED? WERDEN SIE JETZT MITGLIED UND ERHALTEN IHRE GEWERKSCHAFTSPRÄMIE VON **120 EURO**

SCAN & WIN

Scannen Sie den QR-Code, laden Sie unsere Broschüre herunter und gewinnen Sie tolle Preise!



www.diecsc.be/interim



Umstrukturierungen: Die Forderungen der CSC

Während Umstrukturierungen zunehmen, stärkt die derzeitige Situation bei Audi Brussels die Forderungen der CSC zur Verbesserung der Umsetzung der Renault-Prozeduren. Im Mittelpunkt stehen dabei zwei Forderungen: die Einbeziehung von Zulieferern und das Recht auf unabhängige Gutachten.

Am 19. Dezember 2023 gab der Nationale Arbeitsrat (NAR) eine Stellungnahme ab, in der er eine Bewertung der Empfehlung Nr. 28 vornahm. Diese war 2019 verabschiedet worden, um die Qualität der Gespräche im Interesse aller von einer geplanten Massenentlassung betroffenen Parteien zu verbessern.

Die Empfehlung umfasst zwei Abschnitte: einerseits eine qualitativ hochwertige und effiziente Unterrichtung und Anhörung, und andererseits die Informationen, die im Zusammenhang mit Vertragspartnern wie Zulieferern oder Dienstleistern mitgeteilt werden müssen.

Missachtung der Empfehlung

Die Sozialpartner stellten fest, dass der Abschnitt über die Unterrichtung und Anhörung in der Praxis weitgehend beachtet wird, während die Einhaltung des zweiten Teils aufgrund fehlender statistischer Daten

nicht bewertet werden kann.

Aus den Analysen der CSC geht jedoch hervor, dass Zulieferer und Dienstleister nur sehr selten Informationen von dem Unternehmen erhalten, das eine Massenentlassung beabsichtigt. Und das, obwohl die Empfehlung diese Unternehmen auffordert, rechtzeitig ihre Vertragspartner zu ermitteln, gegenüber denen sich ihre vertraglichen Verpflichtungen durch die Umstrukturierung ändern und deren Aktivitäten dadurch voraussichtlich stark und negativ beeinflusst würden.

Die Sozialpartner hatten sich eine Frist bis Ende 2026 gesetzt, um die Einhaltung der Empfehlung Nr. 28 neu zu bewerten.

Audi: Zulieferer wurden nicht einbezogen

Die Tatsache, dass die zahlreichen Beschäftigten der Zulieferer des Brüsseler Audi-Werks in keiner Weise

in das Informations- und Konsultationsverfahren einbezogen wurden, ist ein trauriges Beispiel dafür, dass der Abschnitt über die Zulieferer völlig ignoriert wird. Dennoch haben die überberuflichen Sozialpartner die Unternehmen erneut auf das Schicksal der von solchen Umstrukturierungsprojekten betroffenen Zulieferer aufmerksam gemacht. Nun stellt sich heraus, dass einige von ihnen eine Massenentlassung ankündigen wollen.

Dieses Beispiel, das nichts Gutes verheißt, wirft die Frage auf, ob vor Ende 2026 verbindlichere Maßnahmen in diesem Bereich erforderlich sind. Es ist heute von grundlegender Bedeutung, dass die Zulieferer in das Renault-Gesetz aufgenommen werden, damit sie in das Informations- und Konsultationsverfahren einbezogen werden können.

Ein Recht auf unabhängige Gutachten einführen

Im Rahmen zahlreicher Umstrukturierungen, wie bei Audi, stellt sich auch die Frage nach der ernsthaften Prüfung alternativer Wege, um möglichst viele Arbeitsplätze zu retten und die Produktionsanlagen weiter zu nutzen.

In der Tat müssen wir feststellen, dass alternative Wege im Rahmen des Informations- und Konsultationsverfahrens nicht immer ernsthaft geprüft werden. Neben einer Stärkung des gesetzlichen Rahmens in diesem Bereich halten wir es auch für grundlegend, dass die Gesetzgebung ein Recht auf unabhängige Gutachten für die Arbeitnehmer und ihre Vertreter einführt.

Dieses Recht würde es ihnen ermöglichen, auf Kosten des Unternehmens, das seine Absicht zur Massenentlassung angekündigt hat, unabhängige, externe Sachverständige zu beauftragen, die alternative Wege zur Massenentlassung ermitteln und deren Durchführbarkeit bewerten sollen. Dieses Recht hat sich in Frankreich bereits bewährt. Es ermöglicht den Arbeitnehmern und ihren Vertretern, ein unabhängiges Gutachten über die tatsächliche wirtschaftliche Lage

des Unternehmens zu erhalten, aber auch über die Beweggründe, die beruflichen Folgen der geplanten Massenentlassung oder die künftigen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer, die bleiben würden.

Wenn das Unternehmen das Spiel von Unterrichtung und Konsultation nicht voll mitspielt, wie es bei Audi in Forest der Fall ist, ist ein solches Recht auf ein unabhängiges Gutachten von grundlegender Bedeutung.

Das Vertrauen bei Audi ist weg

Bei den Verhandlungen eines Sozialplans gipfelte die arrogante Haltung der Audi-Direktion in einem gewaltsamen Einsatz der Polizei. Mitarbeiter und Gewerkschaften sind empört und beklagen auch das Schweigen der Politiker nach diesem Vorfall. Vertrauen sieht jedenfalls anders aus.

Am 13. November drangen Mitarbeiter in den Versammlungsraum ein, in dem Gewerkschaften und Direktion über einen Sozialplan verhandelten. Nachdem die Audi-Direktion den Gegenvorschlag der Gewerkschaften abgelehnt hatte, wollten die Mitarbeiter nur friedlich ihre Unzufriedenheit bekunden. Doch die Chefetage von Audi Brussels rief die Polizei an und wurde hinaus eskortiert. Die Gewerkschaften, darunter die CSC Metea und die CNE, reagierten auf die Erklärung der Audi-Direktion, die einseitig auf das „aggressive Verhalten der Audi-Arbeitnehmer“ verwies.

„Die Beschäftigten haben lautstark protestiert, nachdem sie über die arrogante Haltung der Direktion gegenüber dem von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Sozialplan informiert worden waren. Aber neben etwas Geschrei und Lärm hat es keine Gewalt gegeben. (...) Unserer Meinung nach bestand zu keinem Zeitpunkt eine echte Gefahr für die im Raum anwesenden Verhandlungsführer. (...) Wir können verstehen, dass die Geschäftsleitung dies als eine Form der Einschüchterung empfindet. Aber das ist doch kein Grund für sie, um die Polizei zu rufen, ohne die Gewerkschaften, die vor Ort waren, anzuhören oder zu informieren (...). Wir hatten den Eindruck, dass der Rückzug der Geschäftsleitung gut vorbereitet und Teil ihrer Strategie war. Wir sind schockiert über die unverhältnismäßige Gewalt der Polizei gegen friedliche Arbeitnehmer. (...) Solche Aktionen seitens der Audi-Direktion schaden den Verhandlungen und führen zu einem tiefen Vertrauensbruch“, reagierten die Gewerkschaften.

Billigen die Minister Verlinden und Dermagne die Ereignisse?“

In einer zweiten Erklärung beklagten die Gewerkschaften das Schweigen der zuständigen Minister (soziale Konzentrierung und Polizei). „Für uns wäre es das Mindeste gewesen, unmittelbar von den beiden Ministern Verlinden und Dermagne empfangen zu werden, damit sie unsere Version der Ereignisse erfahren, aber vor allem, um diese schwerwiegenden Vorfälle anzuprangern (...) Empfangen zu werden, um zu versuchen, eine Lösung für die Situation zu finden. (...) Das Schweigen der Politiker spricht Bände“, erklärten die Gewerkschaften.

SONDERANGEBOT

ZU VERKAUFEN ODER ÜBERNEHMEN

Audi-Werk in Forest mit motivierten und qualifizierten Arbeitnehmern

KONTAKTIEREN SIE DIE ACV-CSC METEA

ACV-CSC METEA

Der nicht-kommerzielle Sektor ist ein Allgemeingut

Noch weniger Geld für lebenswichtige Bereiche? Das droht dem nicht-kommerziellen Sektor, dem Bildungswesen und der Gesundheitsbranche in Belgien. Deshalb demonstrierten Anfang November mehr als 30.000 Menschen in Brüssel, um ihren Sorgen und Zukunftsängsten Ausdruck zu verleihen.

Krankenpfleger, Pflegeheimpersonal, Sozialarbeiter, Lehrer, Beamte, Künstler und Beschäftigte von Beschützenden Werkstätten sind in Brüssel auf die Straße gegangen, um den derzeitigen und künftigen Regierungen lautstark ihre Zukunftssorgen mitzuteilen.

Sie alle sind sich einig: Die finanziellen und menschlichen Arbeitsbedingungen verschlechtern sich so sehr, dass sie nicht mehr in der Lage sind, eine angemessene Dienstleistung zu erbringen. Die tägliche Arbeit in Sozial- und Pflegeberufen erfordert Zeit, und die Ansprüche wachsen. Überall Personalabbau und steigende Arbeitsbelastung führen zu vielen Burnouts und Langzeiterkrankungen. Die verbleibenden Arbeitnehmer sind erschöpft und sind nicht mehr in der Lage, eine qualitativ hochwertige Arbeit für ihre Zielgruppen zu erbringen.

Druck auf den nicht-kommerziellen Sektor wächst

Sozialbetriebe müssen verstärkt gewinnorientiert funktionieren, obwohl es in erster Linie um die Betreuung von Menschen geht. Hinzu kommen mögliche Kürzungen der Zuschüsse, was unter anderem den Beschützenden Werkstätten (BW) große Probleme bereiten wird. „Wir haben Angst, dass die neuen Regierungen unsere Zuschüsse kürzen werden. Diese Zuschüsse sorgen jedoch dafür, dass die BW keine Gewinne machen müssen und sich hauptsächlich um die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen kümmern können“, erklärt José Fernandez Garcia von der Brüsseler BW Travie, die etwa 450 Arbeitnehmer beschäftigt. „Wenn Zuschüsse gestrichen werden, wird das die Beschützenden Werkstätten dazu zwingen, echte Unternehmen zu wer-

den, die mit anderen konkurrieren. Die Arbeitnehmer werden sich bemühen müssen, mehr zu produzieren, obwohl sie angesichts ihrer Behinderung dazu nicht in der Lage sind. Das ist nicht Sinn und Zweck einer BW.“

Unerlässliche Finanzierung

Vor diesem Hintergrund waren Mitarbeiter von Beschützenden Werkstätten aus ganz Belgien bei der Demonstration zahlreich vertreten. „Obwohl sie kommerzielle Aktivitäten entwickeln, wissen wir, dass die Zukunft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Unternehmen weitgehend von der Höhe der Subventionierung des Sektors abhängt“, sagt Luca Baldan von der CSC Bau, Industrie und Energie (CSCBIE). „Die Abkommen des nicht-kommerziellen Sektors gewähren den Unternehmen zusätzliche Mittel, die unter anderem für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bestimmt sind. Wir senden eine klare Botschaft an die für den nicht-kommerziellen Sektor zuständigen Politiker: Die Arbeitnehmer müssen weiterhin im Mittelpunkt Ihrer Bemühungen stehen. In Zukunft werden wir ausreichend finanzierte und arbeitnehmerorientierte Abkom-

Auch eine ostbelgische Delegation nahm an der Kundgebung in Brüssel teil.



men brauchen, um u.a. bessere Löhne und Arbeitsbedingungen, würdige Laufbahnenden und eine angemessene Anpassung von Arbeitsplätzen außerhalb der rein kommerziellen Logik zu erreichen. Für die Beschützenden Werkstätten muss es einen Sektor geben, der ihrem sozialen Zweck entspricht: die soziale und berufliche Eingliederung von Arbeitnehmern mit einer Behinderung, die auch für Menschen mit schwereren Behinderungen zugänglich ist.“

Auch ostbelgische CSC in Brüssel

Auch eine ostbelgische CSC-Delegation hat an der Kundgebung in Brüssel teilgenommen. Rund 100 Menschen nahmen den Zug in Eupen und machten in der Hauptstadt auf die Situation in der DG aufmerksam. Denn seit Mai 2023 versucht die CSC ein neues Abkommen für den nicht-kommerziellen Sektor (NKS) mit der DG-Regierung abzuschließen. „Bis zum heutigen Tag wurde noch kein einziger Punkt diskutiert oder verhandelt“, unterstreichen die CSC-Gewerkschaftssekretärinnen Vera Hilt und Rebecca Peters.

Die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung im nicht-kommerziellen Sektor werden über ein Abkommen mit der jeweiligen Regierung verhandelt und geregelt. Diese stellt dann auch die notwendigen Mittel zur Verfügung. „Diese Abkommen laufen aus und es müssen neue abgeschlossen werden. Die Branche ist also abhängig vom politischen Willen, Geld in den NKS zu investieren. Seit Jahren lässt dieser Wille zu wünschen übrig mit der Konsequenz, dass immer mehr Fachkräfte den Sektor verlassen, die Arbeit immer unattraktiver wird und die Menschen nicht mehr die Hilfe bekommen, die sie benötigen. Die Zeit drängt qualitative Maßnahmen zu ergreifen, um den Sektor wieder attraktiver zu machen“, erklären die Gewerkschafterinnen. Gefordert werden u.a. die Einstellung von zusätzlichem Personal, ein kompletter 13. Monat, die Erhöhung und Anpassung aller Gehälter, eine kollektive Arbeitszeitverkürzung ohne Gehaltsverlust sowie bessere Betreuungsschlüssel und Normen.

Die CSC trauert um Eddy Klöcker

Der frühere Bezirkssekretär der CSC Verviers, Eddy Klöcker, ist Anfang der Woche im Alter von 82 Jahren verstorben. Seine ersten Schritte als Delegierter machte Eddy bei dem Metallbauunternehmen Staco in Manderfeld, ehe er 1968 zur CSC wechselte. Hier baute er den Grenzgängerdienst auf und wurde nur fünf Jahre später zum beigeordneten Bezirkssekretär der CSC Verviers und der deutschsprachigen Gegend ernannt. Nach der Erkrankung von Bezirkssekretär Jacques Wynants trat Eddy Klöcker dessen Nachfolge 1974 an. In einem Interview, das Eddy uns aus Anlass der Vorstellung seiner Autobiografie (Foto) 2018 gab, berichtete er über die zahlreichen Arbeitskämpfe in den 1970er Jahren, den Einsatz der CSC zur Förderung der strukturschwachen Eifel oder den Aufbau von Sozialbetrieben wie die SOS Selbsthilfe oder die Alternative. 1989 wechselte Eddy Klöcker zum Europäischen Gewerkschaftsbund in Brüssel. Eddy war Gewerkschafter durch und durch. Er konnte durch seinen Einsatz und seine Überzeugungskraft die Menschen mitreißen. Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren und entbieten seiner Familie unsere aufrichtige Anteilnahme.



Ein Aufruf zu Frieden und menschenwürdiger Arbeit

Am 7. Oktober, dem Internationalen Tag für menschenwürdige Arbeit, rief Luc Triangle, Generalsekretär des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB), zum Frieden auf angesichts der weltweiten Verschärfung von (militärischen) Konflikten. Und das, obwohl die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeden Tag Opfer dieser Krisen sind. „Allein im Jahr 2023 wurden mehr als 91 Milliarden US-Dollar für Atomwaffen ausgegeben, zehn Milliarden mehr als im Jahr 2022. Die weltweiten Militärausgaben belaufen sich auf 2,5 Billionen Dollar. Stellen Sie sich die Vorteile für die Menschen auf der ganzen Welt vor, wenn dieses Geld in menschenwürdige Arbeit, Bildung, Gesundheitsfürsorge und den Übergang zu einer grünen Wirtschaft investiert würde. Mit diesem Geld könnten wir den neuen Sozialvertrag umsetzen“, sagte Triangle.



— // —
**Stellen Sie sich vor,
das gesamte Geld für
Atomwaffen würde
in menschenwürdige
Arbeit investiert!**
—

Luc Triangle, Generalsekretär des IGB



Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz: Ein langer Kampf



Anlässlich des Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, der jedes Jahr am 25. November stattfindet, befassen wir uns mit der Geißel der sexistischen und sexuellen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz.

2017 begann der Weinstein-Skandal. Dieser Funke entzündete die Lunte, die von zahlreichen feministischen Bewegungen geflochten worden war, die seit Jahren die sexistische und sexuelle Gewalt anprangerten, die Frauen weltweit angetan wurde. Die mediale und soziale Explosion, die durch die #MeToo-Bewegung ausgelöst wurde, ließ die Frauen das Wort ergreifen und hat die Gesellschaft gezwungen, den verschiedenen Formen der Belästigung und Gewalt, denen sie zum Opfer fallen, ins Auge zu sehen.

Die Arbeitswelt als Spiegel der Gesellschaft

Sexualisierte, d.h. geschlechtsspezifische Gewalt geht uns alle an und ist leider immer noch ein aktuelles Thema. Gewalt und Belästigung beschränken sich nicht auf körperliche Gewalt, sondern umfassen auch verbale und psychologische Gewalt, sexuelle Belästigung und wirtschaftliche Einschüchterung, Gewalt und

Mobbing usw. Diese Gewalt bringt Frauen in eine unterlegene Position gegenüber Männern und untergräbt ihre Rechte, ihre Integrität, ihre Autonomie und ihre Gesundheit. Sie findet in allen Lebensbereichen von Frauen statt: auf der Straße, in der Familie und auch am Arbeitsplatz. „Die Arbeitswelt ist ein Spiegelbild der Gesellschaft“, sagt Gaëlle Demez, Verantwortliche der CSC-Frauen. „Diese Gewalt ist eine Realität, die täglich bekämpft werden muss.“ In den Unternehmen herrscht eine Kultur, die Sexismus zulässt (oder auch nicht): sexistische Witze bei Versammlungen, Frauen systematisch ins Wort fallen, herablassende Begrüßung junger Arbeitnehmerinnen („meine Süße, Schätzchen“) usw. Glücklicherweise sind seit der #MeToo-Bewegung in vielen Unternehmen Fortschritte zu verzeichnen: Arbeitnehmerinnen trauen sich immer häufiger, bestimmte Verhaltensweisen ihrer Kollegen offen anzusprechen.

Belästigungen

Jüngsten Statistiken zufolge⁽¹⁾ gibt in Belgien fast jede dritte Frau (und fast jeder fünfte Mann) an, mindestens einmal im Laufe ihres Berufslebens Opfer von Verhaltensweisen geworden zu sein, die den Tatbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz erfüllen. Für zwei von fünf Opfern war der Täter ein Kollege oder eine Kollegin, während Vorgesetzte von 21 % der Opfer als Täter genannt wurden. Die Belästigung kann sich in verschiedenen Formen äußern: aufdringliche oder lüsterne Blicke, zweideutige Bemerkungen oder Anspielungen, Zeigen von pornografischem Material, kompromittierende Vorschläge, Berührungen usw.

⁽¹⁾ Studie von IWEPS/IBSA/Statistiek Vlaanderen, April 2024.



Schwere Folgen

Diese Art von Gewalt hat oft schwerwiegende Folgen: Sie beeinträchtigt nicht nur die körperliche und geistige Gesundheit der Opfer, sondern auch ihre Karriere und ihr allgemeines Wohlbefinden. Die Auswirkungen sind umso heimtückischer, als Scham, Schuldgefühle oder - in bestimmten ungesunden Arbeitsumgebungen - die Tatsache, dass solche Äußerungen „normal“ sind, es schwer machen, über das Erlebte zu sprechen. Gaëlle Demez fügt hinzu: „Die Auffassung, dass Frauen selbst verantwortlich sind für die Gewalt, die sie erleiden, ist in der Gesellschaft ziemlich weit verbreitet.“ In diesem Zusammenhang muss darauf hingewiesen werden, dass häusliche Gewalt, auch wenn sie im privaten Bereich stattfindet, ebenfalls Auswirkungen auf den Arbeitsplatz hat. „Es ist wichtig, dass das Opfer seinen Arbeitsplatz und seine wirtschaftliche und finanzielle Unabhängigkeit behält, damit es diese Situation hinter sich lassen kann, wenn es dazu in der Lage ist“, so Gaëlle Demez.



In manchen Situationen sind wir in Gefahr!

Marylin, Beschäftigte im Sektor der Dienstleistungsschecks

„Ich arbeite seit 15 Jahren in diesem Sektor. Als ich bei einem Kunden ankam, fühlte ich mich angestarrt, buchstäblich mit Blicken ausgezogen. Ich fühlte mich nicht wohl. Ich ging dennoch zurück zu diesem Kunden, aber als ich beim Staubwischen seinen Computer berührte, ging der Bildschirm an und zeigte pornografische Fotos. Als ich wieder im Büro war, berichtete ich von meinem Erlebnis. Mein Arbeitgeber war zwar damit einverstanden, dass ich nicht mehr dorthin ging, aber an meiner Stelle schickte er eine andere Haushaltshilfe.“

Ich hätte es vorgezogen, wenn er beschlossen hätte, den Vertrag mit diesem Kunden zu beenden, zumal ich nicht die erste war, die sich über seine Haltung, die Verunsicherung bei uns Arbeitnehmerinnen auslöst, beschwerte. Ich habe das Gefühl, dass wir in solchen Situationen gefährdet sind. Die Reaktion der Direktion ist nicht angemessen.

Wir bräuchten eine Charta oder einen Vertrag, der die Grenzen festlegt, die nicht überschritten werden dürfen.“

Bedeutende Fortschritte

In diesem Zusammenhang spielen auch die Zeugen von Gewalt eine Rolle. Sie müssen bestätigen können, dass ein Verhalten, ein Witz oder eine Geste unangebracht ist. In dieser Hinsicht wurden im Mai 2023 Regelungen eingeführt, die den Schutz von Arbeitnehmern vor Vergeltungsmaßnahmen des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Diskriminierung und Gewalt stärken. Diese Gesetzgebung erweitert den Kreis der geschützten Personen und schafft die formalen Anforderungen für Zeugnisaussagen ab.

In den letzten Monaten gab es zwei weitere gute Nachrichten an der Front des Kampfes der Frauen gegen übergriffiges Verhalten. Erstens hat Belgien im Juni 2023 ein wegweisendes Gesetz zur Bekämpfung von Frauenmorden verabschiedet. Zweitens trat im Juni dieses Jahres das Abkommen 190 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in Kraft (siehe Seite 11).





>>>

Prävention und Unterstützung

In Belgien sind Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz, einschließlich Gewalt und sexueller Belästigung, vorzubeugen. Dazu gehören die Einführung klarer Richtlinien, die Schulung von Arbeitnehmern und die Schaffung sicherer Kanäle, um Vorfälle zu melden. Beschäftigte, die sich als Opfer von Gewalt fühlen, können auch die Dienste der Vertrauensperson oder des Präventionsberaters ihres Unternehmens in Anspruch nehmen oder sich bei der Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz beschweren.

Die belgischen Gesetze zur Bekämpfung von sexistischer und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gehören zwar zu den besten der Welt, aber ihre Umsetzung in die Praxis stößt auf Schwierigkeiten, insbesondere wenn



eine Unternehmenskultur diese Art von Verhalten begünstigt. Die Delegierten spielen eine entscheidende Rolle bei der Bewusstseinsbildung für diese Problematik.

Was tun bei Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz? Informieren Sie sich über die Rubrik „Ihre Rechte“ auf:

www.diecsc.be/ihre-rechte

Gesetz zur Bekämpfung von Frauenmorden

Im Juni 2023 verabschiedete Belgien als erstes Land in Europa ein Gesetz zur Bekämpfung von Frauenmorden (Femiziden).

Der Begriff „Femizid“ bezeichnet die Tötung einer Frau, weil sie eine Frau ist. Frauen werden nämlich häufiger Opfer eines Verbrechens, dessen Motiv Hass, Verachtung oder Feindseligkeit gegenüber einer Person aufgrund ihres Geschlechts ist. Bevor das Gesetz „Stoppt Femizid“ verabschiedet wurde, erkannte das Strafgesetzbuch lediglich einen erschwerenden Umstand an, wenn eine Frau von ihrem Partner getötet wurde. Das im Juni 2023 verabschiedete Gesetz sieht nun offiziell den

Begriff des Femizids vor. Es erkennt das Phänomen in seinen vier Dimensionen an (intimer, nicht-intimer, indirekter Femizid und geschlechtsspezifischer Mord) und enthält eine Reihe von Instrumenten zum Schutz der Opfer von versuchten Femiziden. Dazu gehören unter anderem eine Reihe von Garantien in Bezug auf die Bedingungen, unter denen sie von der Polizei befragt werden (Wahl des Geschlechts der Person, die sie befragt, Diskretion usw.).

Das Gesetz definiert außerdem den Begriff der „Zwangskontrolle“, der es ermöglicht, über die familieninterne körperliche oder sexuelle Gewalt hinaus auch die Strategien anzugehen, die Täter anwenden, um Kontrolle und Einfluss auf ihre (Ex-)Partner und ihre Kinder zu erlangen. Dieser Begriff wurde zum ersten Mal im April dieses Jahres in einem bahnbrechenden

Urteil des Berufungsgerichts Mons verwendet, um festzustellen, dass in einem Sorgerechtsfall Gewalt in der Familie vorlag. Das ist ein unbestreitbarer Fortschritt im Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt.



© Shutterstock



Das Abkommen 190, ein wichtiges Instrument

Am 13. Juni trat in Belgien das Abkommen 190 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in Kraft. Wir werfen einen Blick auf dieses Instrument zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen in der Arbeitswelt.

2019 verabschiedete die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) auf der Internationalen Arbeitskonferenz das Abkommen 190, das Ergebnis eines langen Kampfes der globalen Gewerkschaftsbewegung und insbesondere von Gewerkschafterinnen. Dieses Abkommen ist die erste internationale Norm, die das Recht aller Menschen auf ein Arbeitsumfeld anerkennt, das frei von Gewalt und Belästigung ist. Es legt einen besonderen Schwerpunkt auf geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung, die mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar sind. Die drei belgischen Gewerkschaften haben über den Internationalen Gewerkschaftsbund wesentlich zur Verabschiedung dieses Abkommens beigetragen.

Dieses Abkommen wurde im Juni 2023 von Belgien ratifiziert und trat im Juni dieses Jahres in Kraft. Belgien ist nun verpflichtet, bei der Vorbeugung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung geschlechtsspezifische Aspekte zu berücksichtigen. Dies umfasst Schutz-, Präventions- und Kontrollmaßnahmen sowie angemessene Rechtswege und Beratungs-, Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen. Die Gewerkschaften werden bei der Entwicklung und Umsetzung dieser Maßnahmen eine wichtige Rolle spielen.

Ein integratives Abkommen

Das Abkommen gilt für alle Sektoren und alle Akteure: Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Arbeitsuchende, Auszubildende, Praktikanten und Ehrenamtliche. Die Definition von Arbeit ist weit gefasst und umfasst auch Telearbeit und Transportmittel. Sie umfasst die Geschlechterdimension, die die Rolle von Klischees bei der Schaffung von Belästigungssituationen hervorhebt, sowie die Prävention. Letztere ist entscheidend, um die Unternehmen zu verpflichten, die Problemquellen zu

bekämpfen, indem sie nach den Ursachen suchen, die sehr oft im Kern ihrer Struktur oder ihrer Arbeitsweise liegen. Es ist leider nicht einfach, für den durch Belästigung und Gewalt verursachten Schaden eine Entschädigung zu erhalten, da es oft an Beweisen mangelt. Das Abkommen beschreibt auch die Rolle des Arbeitgebers gegenüber Opfern häuslicher Gewalt, indem er sie vor allem gegen Kündigung schützt.

Ein kollektives Anliegen

Die Umsetzung dieses Abkommens ist zwar ein großer Fortschritt im Kampf gegen Gewalt und Belästigung, aber es ist entscheidend, dass sich jeder der zu unterlassenden Verhaltensweisen bewusst ist und dass die Opfer die Situationen, die sie erleben, zu Gehör bringen. Den Gewerkschaftsdelegationen wird eine wichtige Rolle dabei zukommen, ihre Aussagen zu sammeln, damit aus diesen Einzelfällen ein kollektives Anliegen wird. So kann sichergestellt werden, dass die Garantien und der Schutz, die dieses internationale Abkommen bietet, in den Unternehmen tatsächlich umgesetzt werden.



Seit Jahren setzt sich die CSC gegen sexualisierte Gewalt ein.



DIE SCHWESTERN MIRABAL

Die drei Schwestern Patria, Minerva und Maria Teresa Mirabal wurden zu Symbolfiguren des Widerstands in der Dominikanischen Republik und weltweit, nachdem sie 1960 wegen ihres Widerstands gegen die Diktatur von Trujillo ermordet wurden. Ihr Andenken ist heute ein Schrei nach Gerechtigkeit für alle Frauen der Welt.

Ihr Kampf und Engagement

- **Gegen die Diktatur von Trujillo:** Die Schwestern nahmen mutig an geheimen Aktivitäten gegen das Regime teil.
- **Gründung der Gruppe „14. Juni“:** Die Mirabal-Schwester gehörten dieser politischen Gruppierung an, die nach dem Datum eines Putschversuches gegen Trujillo benannt wurde.
- **Unterdrückung:** Sie wurden wiederholt verhaftet und schikaniert, aber sie haben den Kampf nie aufgegeben.



Ermordung

Am **25. November 1960** wurden die Mirabal-Schwester ermordet und so zu Märtyrerinnen. Dieses Verbrechen löste eine Revolte aus und brachte die Bevölkerung gegen das Regime auf.

Folge

1999 erklärten die Vereinten Nationen den 25. November zum **Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen**.

— ” —

„Wenn man mich tötet, strecke ich die Arme aus dem Grab und werde stärker sein.“

Minerva Mirabal



Herausforderungen im Kampf gegen geschlechtsspezifische Ungleichheiten

Anlässlich des 20-jährigen Jubiläums der „Gender Mainstreaming“-Charta erneuern die drei Gewerkschaften ihr Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter.

Gewerkschaften galten lange Zeit als männliche Bastionen. Während diese Beobachtung in der Vergangenheit zweifellos zutraf, entspricht sie heute nicht mehr der Realität. Bei der CSC steigt die Zahl der Frauen, die in der Gewerkschaft aktiv sind, wie auch die Zahl der Gewerkschaftssekretärinnen, der Frauen in den Entscheidungsgremien oder der in den Unternehmen gewählten weiblichen Gewerkschaftsdelegierten.

Bewusstwerdung

Diese Veränderung geschah nicht von Zauberhand, sondern weil sich die Gewerkschaften dieser Situation bewusst wurden. Im Jahr 2004 führte diese Erkenntnis zur Unterzeichnung der „Gender Mainstreaming“-Charta zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den eigenen Strukturen. Ziel ist die Förderung der Gleichberechtigung in der internen Arbeitsweise der Gewerkschaften und die Sicherstellung der Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen des sozialen Dialogs.

„Die Gleichstellung hat sich stark weiterentwickelt, einerseits dank der unerschütterlichen Mobilisierung der Frauen, aber auch dank des Verständnisses der Männer. Gleichberechtigung ist keine Spielerei, sondern eine Notwendigkeit in einer Gesellschaft, in der 50 % der Bevölkerung Frauen sind“, erklärt Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC. Aber diese Gleichheit steht jetzt unter Druck – in Europa mit dem Aufstieg der extremen Rechten, aber auch in Belgien. „In den regionalen und gemeinschaftlichen Regierungserklärungen und in der Diskussion um die Bildung der Föderalregierung sehen wir, dass die Gleich-

stellung vom Radar verschwindet und sogar die Rechte der Frauen zurückgedrängt werden. Das gilt für die Freiheit der Frau, über ihren Körper zu bestimmen, für ihre sozialen und wirtschaftlichen Rechte oder für die Kombination von Privat- und Berufsleben. Deshalb müssen wir besonders darauf achten, dass dieses Thema aktuell bleibt.“

Neue Verpflichtungen

Anlässlich des 20. Jahrestages der Unterzeichnung der Charta erneuerten die drei Gewerkschaften ihr Engagement. Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird daher in allen Gewerkschaftsgremien gefördert, indem Gender Mainstreaming als Arbeitsmethode auf allen Ebenen und in allen Sektoren eingeführt wird. Darüber hinaus möchten die Gewerkschaften „diese Dynamik weiter auf den sozialen Dialog im Allgemeinen ausweiten, auf die Verwaltungsausschüsse, den sozialen Dialog auf allen Ebenen, den Schulungsanbietern, den Verbänden usw.“

Es wurden aber auch neue Verpflichtungen eingegangen, unter anderem in Bezug auf die Messung durch genderspezifische Statistiken und die Einbeziehung der Geschlechterdimension in alle Aktivitäten und Schulungen.

Die drei Gewerkschaften appellierten zudem an Politik, Arbeitgeber, Verbände und alle zivilgesellschaftlichen Akteure, sich konkret für diese Gleichstellung einzusetzen. Sie fordern Belgien auf, seinen Verpflichtungen zur Gleichstellung am Arbeitsplatz nachzukommen. Sie fordern insbesondere Maßnahmen zur Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern und zur Förderung der Durchmischung der Berufe. Darüber hinaus beharren die drei Gewerkschaften auf dem Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz und auf der Bedeutung der Präsenz von Frauen in Entscheidungsgremien.

Die drei Gewerkschaften trafen sich, um ihr Engagement zu erneuern.



Die Realität des Online-Handels in einem Warenlager

Abends auf dem Sofa sitzen, schnell mal einen Pulli oder ein Paar Schuhe bestellen und sie dann am nächsten Tag geliefert bekommen: Wer hat das noch nie gemacht? Der Online-Handel spielt in der Wirtschaft eine immer größere Rolle, aber denken wir manchmal über die komplexe Logistik nach, die dahinter steckt? „Im Vorfeld von Feiertagen oder bei Aktionen wie dem Black Friday beschäftigen wir mindestens doppelt so viele Mitarbeiter wie sonst“, sagt Lesley Van der Wee, CSC-Militant bei Bleckmann, einem großen Logistikunternehmen, das auch andere Unternehmen beliefert.

Lesley Van der Wee, was machen Sie genau?

Wir sind für das Lagern der Waren zuständig und liefern sie an Geschäfte und Paketdienste aus. Wir beschäftigen uns hauptsächlich mit Mode- und Lifestyleartikeln. Zu unseren Kunden gehören große belgische Ladenketten und internationale Modemarken. Wir erhalten also die Waren von diesen Firmen, per LKW oder in Schiffscontainern, und bereiten sie für den Versand vor. Wenn die Kunden ihre



Bestellungen an uns zurückschicken, bearbeiten wir sie ebenfalls. Wir öffnen die Pakete und prüfen, ob die Waren noch brauchbar sind. Wenn ja, gehen sie zurück ins Lager. Im Zweifelsfall schicken wir sie an den Hersteller zurück.

Wie läuft dieser Vorgang ab?

Das Unternehmen sucht ständig nach Lösungen, um die Lagerhaltung effizienter zu gestalten. Früher sammelten wir die Ware für jeden Kunden händisch ein, heute ist diese Arbeit weitestgehend automatisiert. Über Änderungen werden wir in der Regel erst dann informiert, wenn sie getroffen werden. Die Beschäftigung hat für uns weiterhin Priorität. Letztendlich hat die Automatisierung zu keinen Entlassungen geführt, aber unser Arbeitsvolumen ist gestiegen.

Nimmt Ihrer Meinung nach die Arbeitsbelastung zu bestimmten Zeiten zu?

Pro Tag arbeiten bei uns im Schnitt 400 Menschen. Davon sind etwa 250 Personen fest angestellt, die anderen sind Leiharbeiternehmer. In Zeiten mit hohem Arbeitsaufkommen, wie etwa an Feiertagen, wird die Zahl der Mitarbeiter mindestens verdoppelt. Ich erinnere mich an einen Black Friday vor einigen Jahren, als Busse mit Arbeitern aus dem Ausland anreisten, um hier etwa zwei Wochen lang zu arbeiten. Zu diesen Zeiten verarbeiten wir etwa zwei Millionen Artikel pro Tag.



—//—
Ich erinnere mich an einen Black Friday, an dem ganze Busse mit Leiharbeitern ankamen.

Wie werden diese Leiharbeiter unterstützt?

Leiharbeitskräfte werden auf der Grundlage von Tagesverträgen eingestellt und wechseln häufig. Sie erhalten eine etwa einstündige Einweisung, bevor sie mit der Arbeit beginnen. Die meisten von ihnen sprechen eine andere Sprache. Einige können sich auf Englisch oder Französisch verständigen, aber das ist nicht bei allen der Fall. Am Arbeitsplatz achten wir immer darauf, dass es mehrsprachige Leute gibt, und wir versuchen auch, Anweisungen mit anderen Mitteln zu erklären, z.B. mit Zeichensprache oder Piktogrammen. Geht das Arbeitsvolumen dann wieder zurück, sind es die Leiharbeitskräfte, die als erstes entlassen werden.

Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Baustoffindustrie

Bei einem außerordentlichen Treffen kamen Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen, um sich auf eine Reihe konkreter Maßnahmen für die Zukunft der Industrie zu einigen, um das Wirtschaftswachstum mit ökologischer Nachhaltigkeit und sozialer Gerechtigkeit ins Gleichgewicht zu bringen.

An diesem ersten von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) organisierten Treffen nahm eine Gruppe hochrangiger Experten des Umweltprogramms der Vereinten Nationen, der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung und der Organisation der Vereinten Nationen für industrielle Entwicklung teil.

„Die Baustoffindustrie ist ein Eckpfeiler der Weltwirtschaft und befindet sich heute an einem kritischen Scheideweg, da sie mit einem raschen technologischen Wandel und ihrem großen CO₂-Fußabdruck zu kämpfen hat“, sagte Frank Hagemann, Direktor der Abteilung für sektorspezifische Politik bei der IAO und Generalsekretär des Treffens.

Konsens über die Schwerpunkte

Die Vertreter der IAO riefen dazu auf, die Förderung eines günstigen Umfelds für nachhaltige Unternehmen, insbesondere kleinste, kleine und mittlere Unternehmen, zu unterstützen, damit diese für die Teilnahme am Übergang der Industrie zu einer Wirtschaft mit geringem CO₂-Ausstoß gerüstet sind. Sie betonten unter anderem die Notwendigkeit, eine korrekte Klassifizierung der Arbeitsverhältnisse in der Industrie zu gewährleisten, Berufskrankheiten, die durch neue Baustoffe verursacht werden, zu überwachen und die Arbeitsinspektionssysteme zu stärken. Das Treffen

Die Qualität der Baustoffe beeinflusst auch die Gesundheit der Arbeitnehmer.



hob hervor, dass die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern für die Zukunft des Sektors ausschlaggebend ist.

Die Delegierten waren sich einig, dass zur Unterstützung eines gerechten Übergangs Investitionen in die Entwicklung von Fähigkeiten und lebenslangem Lernen von entscheidender Bedeutung sind. Soziale Sicherungssysteme sind ebenfalls unerlässlich, um die Widerstandsfähigkeit aller Arbeitnehmer und Unternehmen zu stärken und einen gerechten Übergang zu erleichtern.

Die Schlussfolgerungen des Treffens enthalten Richtlinien für die Umsetzung existenzsichernder Löhne in der Industrie und betonen die Notwendigkeit, dafür zu sorgen, dass die öffentliche Auftragsvergabe die

Die IAO verabschiedet Schlussfolgerungen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und eines gerechten Übergangs in der Baustoffindustrie

Einhaltung der Arbeitsrechte, den sozialen Dialog und den Schutz der Arbeitnehmer in diesem Sektor fördert. „Diese Schlussfolgerungen und Empfehlungen werden der Industrie dabei helfen, den Anforderungen einer kohlenstoffarmen Wirtschaft und menschenwürdiger Arbeit gerecht zu werden und gleichzeitig weiterhin den wachsenden Bedarf an Wohnraum und Infrastruktur zu decken. Trotz einiger schwieriger Momente überwog der soziale Dialog, so dass wir einen Konsens über die wichtigsten Prioritäten des Sektors erzielen konnten“, schloss der Generalsekretär des Treffens.

Diejenigen schützen, die sich für das Gemeinwohl einsetzen



Am 7. November war Brüssel Schauplatz einer groß angelegten Mobilisierung, eines von Herzen kommenden Aufschreis all jener, die sich für das Gemeinwohl einsetzen. Seit Jahren warnen der öffentliche, kollektive und gemeinnützige Sektor vor der Erosion ihrer Ressourcen und der Prekarität ihrer Arbeitsbedingungen.

Am besagten Tag sind wir, Arbeitnehmer und Nutzer, gemeinsam auf die Straße gegangen, um die derzeitigen und künftigen Regierungen daran zu erinnern, dass die Gesundheit und das Wohlergehen der Bevölkerung nicht länger Haushaltskürzungen zum Opfer fallen dürfen. In den jüngsten politischen Äußerungen spiegelt sich eine alarmierende Besessenheit wider, nämlich die Kürzung der öffentlichen Ausgaben um jeden Preis. Menschliche Realitäten müssen der „Effizienz“ und „Rationalisierung“ weichen. Für die Begriffe „persönlich“ und „solidarisch“ bleibt wenig Platz. Hinter dem sogenannten „Weg der Verantwortung“, den unsere Politiker skizziert haben, verbirgt sich eine heimtückische Sparpolitik, deren Gewicht auf den Berufen lastet, die bereits leiden.

Seit zwei Jahren prangern wir den eklatanten Personalmangel an und erinnern wir an die Dringlichkeit, öffentliche, kollektive und gemeinnützige Dienstleistungen als allgemeine, unverzichtbare und unterstützenswerte Güter anzuerkennen.

Pflege- und Dienstleistungsberufe erfordern Zeit und Ressourcen. Sie müssen eine Vollzeitbeschäftigung ohne vorzeitige Erschöpfung ermöglichen und eine gute Perspektive für das Laufbahnende bieten. Es ist dringend notwendig, ehrgeizige Sozialabkommen abzuschließen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten und die Qualität der erbrachten Dienstleistungen zu erhalten.

Wir können uns nicht mehr mit leeren Versprechungen zufrieden geben. Wir fordern eine Politik, die die Arbeit jener unterstützt, die die Gesellschaft unterstützen, bilden und pflegen. Aus diesem Grund haben wir alle daran erinnert, dass öffentliche, kollektive und nicht-kommerzielle Dienstleistungen das Fundament einer gerechten und solidarischen Gesellschaft sein müssen.

Marie-Hélène Ska, CSC-Generalsekretärin

Eine Zeitung, um den Politikern unsere Forderungen zu präsentieren

Die Politiker behaupten, die Sorgen der Bürger zu kennen. Wir haben rund tausend Bürger interviewt, um die Probleme zu identifizieren, die die neue Föderalregierung angehen sollte.

Ihre Sorgen und Forderungen wurden in einer Zeitung zusammengefasst, die darlegt, was wir von der „Arizona“-Koalition erwarten:

- ✓ höhere und bessere Löhne;
- ✓ menschenwürdige Arbeit: 4 von 10 Personen geben an, arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme zu haben;
- ✓ einen ausgeglichenen Haushalt... indem man die Reichen dazu bringt, mehr beizutragen;
- ✓ ... aber sicher nicht, indem die soziale Sicherheit, der Index oder die kollektiven und öffentlichen Dienste angetastet werden!

Doch was haben die Unterhändler der Regierung vor? Und wird die Arizona-Regierung die Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigen?

Die Arizona-Zeitung finden Sie auf unserer Website.

www.diecsc.be/arizona

