



Behinderte Menschen in der Arbeitswelt

Seite 7

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Copeland Welkenraedt

Seiten 4-5

Meldungen

Seite 6

Zivilgesellschaft reicht Klage für Mindestrente ein

Seiten 7-9

Dossier: Behinderte Menschen in der Arbeitswelt

Seite 10

Wie online stempeln bei Kurzarbeit?

Seite 11

Meldungen

Seite 12

Delhaize: Verfassungsgericht gibt uns Recht

Seite 13

Die Gier der Unternehmen hemmt die Investitionen

Seiten 14-15

CNE-Info

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
pressdienst@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



Copeland Welkenraedt: „Versuchen so viele Jobs wie möglich zu retten“



Die Ankündigung, das Copeland-Werk in Welkenraedt zu schließen, schlug Anfang September wie eine Bombe ein: 227 Mitarbeitern droht die Kündigung. Zwei Monate nach dieser Hiobsbotschaft sprachen wir mit Roland Kirch, CSC-Hauptdelegierter bei Copeland in Welkenraedt, über den aktuellen Stand der Dinge.

„Am 5. September wurde uns auf einer außerordentlichen Sitzung des Betriebsrates die Absicht mitgeteilt, die Produktion in Welkenraedt und die damit verbundenen Aktivitäten, einschließlich Analysezentrum und IT-Infrastruktur, einzustellen“, blickt Roland Kirch, seit 2019 CSC-Hauptdelegierter bei Copeland in Welkenraedt, zurück.

227 Jobs stehen auf dem Spiel

„Diese Ankündigung könnte 227 der 316 Mitarbeiter betreffen. In diesem Kontext wurde uns auch mitgeteilt, dass die Produktion von Welkenraedt nach Tschechien ausgelagert werden soll, um europäische Kunden weiterhin bedienen zu können. Die Forschungs- und Entwicklungsabteilung (F&E) soll in der Region bleiben. In Zusammenarbeit mit dem Engineering-Team soll eine langfristige Lösung

erarbeitet werden, um spätestens in drei Jahren ein neues F&E-Zentrum zu errichten“, fährt Roland Kirch fort, der seit 41 Jahren bei Copeland arbeitet.

Mit der Ankündigung der Werkschließung wurde zugleich die erste Phase der Renault-Prozedur eingeleitet, um die Gründe dieser weitreichenden Entscheidung zu verstehen und zu analysieren. „Wir stellen der Direktion immens viele Fragen, die sie uns auch beantwortet. Nach mehreren Versammlungen war klar, dass nicht das Produktionsvolumen das Problem ist. Die Entscheidung, das Werk zu schließen, wurde aus rein wirtschaftlichen Gründen getroffen. Auch wenn die Arbeitskosten als Hauptgrund angegeben werden, so

hat der Standort Welkenraedt immer hohe Gewinne erwirtschaftet und tut dies auch heute noch“, unterstreicht Roland Kirch.

Renault-Prozedur

Im Gesicht des erfahrenen Gewerkschafters spiegelt sich eine gewisse Enttäuschung wider, aber aufgeben will er auf keinen Fall. „In der ersten Phase der Renault-Prozedur konzentriere ich mich darauf, so viele Jobs wie möglich zu retten“, gibt sich der 60-Jährige kämpferisch. „Die Aufgabe ist sehr kompliziert, da man gegen

Finanziers kämpfen muss, die nur auf Profit aus sind. In meinen Augen wird es für multinationale Unternehmen in ganz Westeuropa schwierig sein, finanziell wettbewerbsfähig zu bleiben, wenn die Unternehmenspolitik nicht radikal umgestellt wird.“

—//—
Wir hatten nicht mit der gänzlichen Stilllegung der Produktion gerechnet.

Die Stärke des Standorts Welkenraedt war der Specter-Kompressor, der nur dort hergestellt wurde. „Das Auslaufen des Specter Ende 2024 aus ökologischen Gründen sowie das Verbot von Treibhausgasen und eine entsprechende EU-Verordnung führen dazu, dass die anderen in Welkenraedt hergestellten Produkte heute auch in Übersee (Asien und Amerika) produziert werden, was die Problematik der Lohnunterschiede auf den Tisch bringt“, so Roland Kirch. „Deshalb hatte die Belegschaft mit Stellenstreichungen gerechnet, aber nicht mit einer gänzlichen Stilllegung der Produktion. Nur wenige haben die Hoffnung, dass wir die Schließung abwenden können. Andere Kollegen hoffen indes, dass - je länger die Verhandlungen dauern - doch noch etwas möglich ist. Im Moment läuft die Produktion ganz normal, die Auftragsbücher sind voll. Zudem wurden die befristeten Verträge des Zeitpersonals bis Ende April 2025 verlängert“, erklärt Roland Kirch.

Jochen Mettlen

Kommentar

Handeln für eine Zukunft ohne Gewalt gegen Frauen

Gewalt gegen Frauen ist nach wie vor eine klaffende Wunde in unseren Gesellschaften. Jeden Tag leiden Frauen auf der ganzen Welt unter physischem, psychischem, wirtschaftlichem und institutionellem Missbrauch. Und trotz legislativer Fortschritte und Sensibilisierungskampagnen bleiben die Zahlen alarmierend. In Belgien stirbt alle zehn Tage eine Frau durch die Hand eines Partners oder Ex-Partners. Diese unhaltbare Feststellung zwingt uns, gemeinsam und unerbittlich zu handeln.

Deshalb haben wir am 24. November an der Mirabal-Demonstration in Brüssel teilgenommen. Diese jährliche Mobilisierung, die im Rahmen des Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen organisiert wird, bringt jedes Jahr Tausende von Menschen zusammen, die die gleiche Überzeugung teilen: Eine andere Welt ist möglich.

Es war nicht nur ein Schrei der Empörung, sondern ein kollektiver Schritt, um ehrgeizige politische Maßnahmen und konkrete Mittel zur Beseitigung aller Formen geschlechtsspezifischer Gewalt zu fordern. Basisverbände weisen erneut darauf hin, dass es den Aufnahmeeinrichtungen an finanziellen Mitteln mangelt, die Unterstützungssysteme

unzureichend sind und der Zugang zur Justiz für viele Opfer nach wie vor ein Hindernis darstellt. Es ist an der Zeit, von den Regierungen Zusagen zu verlangen, die der Dringlichkeit angemessen sind.

Die CSC hat immer die Werte Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität vertreten. Gewalt gegen Frauen beschränkt sich nicht nur auf den privaten Bereich, sondern findet auch ein Echo in der Arbeitswelt. Belästigung, Lohndiskriminierung, Prekarität... All dies sind Formen von Gewalt, die Frauen schwächen und sie in verletzliche Situationen bringen. Es ist unsere Verantwortung als Gewerkschaft, ein sicheres und egalitäres Umfeld zu verteidigen, im Unternehmen und in der Gesellschaft... und auch, um die Arbeitgeber an ihre Hauptverantwortung zu erinnern.

Mit Mirabal haben wir auch das mitschuldige Schweigen und die Untätigkeit angeprangert. Durch unsere Mobilisierung haben wir bekräftigt, dass Gewalt gegen Frauen nicht unvermeidlich ist. Deshalb sind wir in Brüssel unter dem Banner der Solidarität und der Hoffnung auf die Straße gegangen.

Anne Léonard, CSC-Nationalsekretärin



Geschlechtsspezifische Gewalt geht uns alle an

Am 24. November nahmen viele CSC-Militanten an der Nationalkundgebung „Stoppt Gewalt gegen Frauen“ teil, um somit an die Dringlichkeit einer transversalen Politik auf allen Machtebenen in Belgien zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt zu erinnern. Die auf den Straßen Brüssels anwesenden Organisationen machten auf das Problem der Gewalt, auch der sexuellen Gewalt, gegen Kinder und auf die internationale Solidarität aufmerksam und wiesen auf die Bedeutung der Einhaltung der von Belgien ratifizierten Istanbul-Konvention hin, die den Schutz von Frauen, Migranten, Asylbewerbern oder Flüchtlingen, die Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt sind, vorsieht.



Malmedy: Rote Schuhe für die 20 Femizide in Belgien

Ein riesengroßer roter Frauenschuh ist der Blickfang dieser äußerst symbolträchtigen Aktion vor der Kathedrale in Malmedy. Rundherum hängen weitere rote Frauenschuhe mit dem Namen der ermordeten Frauen als Zeugen der bisher 20 Femizide in diesem Jahr in Belgien. „Rot ist die Farbe der Liebe, der Leidenschaft, aber auch des Blutes. Es geht hauptsächlich um häusliche Gewalt. Die CSC möchte in diesem Rahmen aber auch auf Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz aufmerksam machen. Insbesondere Haushaltshilfen sind betroffen“, erklärt CSC-Gewerkschaftssekretärin Sabine Fickers. Das Kollektiv „Weißes Band“, dem auch die CSC angehört, führt die Aktion jeweils am 25. November, dem Internationalen Tag zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen, in Malmedy durch. Die Kampagne läuft bis zum 6. Dezember.



Jahresendprämie Reinigungssektor (PK 121)

Wenn Sie im Reinigungssektor (PK 121) arbeiten und im letzten Jahr Ihre Jahresendprämie von der CSC erhalten haben, werden sie diese auch in diesem Jahr um den 6. Dezember erhalten. Wenn Sie erst seit kurzem in der Reinigungsbranche tätig sind oder die Gewerkschaft gewechselt haben, erhalten Sie nach dem 6. Dezember eine Bescheinigung des Sozialfonds, die Sie bei der CSC einreichen müssen. Tragen Sie Ihre Kontonummer ein und unterschreiben Sie in dem dafür vorgesehenen Feld im Abschnitt 1. Trennen Sie den Abschnitt 3 und behalten Sie ihn. Senden Sie die Abschnitte 1 und 2 an die CSC.

www.diecsc.be/jahresendpraemien



Zivilgesellschaft reicht Klage für Mindestrente ein

Acht Organisationen der Zivilgesellschaft, darunter die drei belgischen Gewerkschaften und das belgische Netzwerk zur Armutsbekämpfung, haben vor kurzem beim Verfassungsgericht Klage gegen die strengeren Bedingungen für den Zugang zur Mindestrente eingereicht, die vor allem Frauen betreffen. Sie beantragten insbesondere die Aufhebung der zusätzlichen Bedingung von 20 Jahren „effektiver Arbeit“.

Dies war eine der größten Errungenschaften der scheidenden Föderalregierung: die deutliche Erhöhung der Mindestrente, die in den letzten vier Jahren zusätzlich zur Indexierung um 15 % gestiegen ist. Die Kehrseite der Medaille? Ab dem 1. Januar 2025 werden die Bedingungen für den Zugang zu dieser aufgewerteten Mindestrente verschärft. Zu den bestehenden Kriterien kommt eine neue Bedingung hinzu: mindestens 20 Jahre „effektive Arbeit“. Traditionell gleichgestellte Zeiten, wie Zeitkredit zur Kinderbetreuung oder Arbeitsunfähigkeit, werden nicht mehr als effektive Arbeit angerechnet.

Vor allem Frauen betroffen

Diese Änderung wird vor allem Frauen betreffen. Im Laufe der Zeit werden schätzungsweise 3,9 % der Frauen und 2 % der Männer den Zugang zur Mindestrente verlieren. Die Auswirkungen dieser Reform werden für Personen, die 1970 und später geboren wurden, besonders spürbar sein. Für ältere Menschen sind umfangreiche Übergangsmaßnahmen vorgesehen.

Laut Klage verstößt diese neue Bedingung gegen die verfassungsmäßigen Grundsätze der Gleichbehandlung und des sozialen Status quo. Der Gesetzgeber hat bestimmte Entscheidungen nicht ausreichend rechtlich begründet. Warum zählen beispielsweise Wehrdienst, Zeitkredit zur Kinderbetreuung und Arbeitsunfähigkeit nicht als effektive Arbeit? Außerdem halten es die Organisationen für ungerecht, dass - vor Inkrafttreten des Gesetzes - die neuen Regeln rückwirkend auf Zeiträume angewandt werden.

Arizona

Die Organisationen der Zivilgesellschaft warnen vor einem gefährlichen politischen Präzedenzfall. In einigen Noten, wie der einer möglichen Arizona-Koalition unter Führung des Regierungsbildners Bart De Wever, ist sogar die Rede davon, 35 Jahre „effektiver Arbeit“ zu verlangen. Dies würde einen schweren Schlag für die Renten vieler Frauen bedeuten. Bis zu 60 % der Arbeitnehmer, die normalerweise eine Mindestrente beziehen - in der großen Mehrheit Frauen - könnten dieses Recht verlieren.

Es stellt sich also die Frage: Welchen Wert hat eine angemessene Mindestrente, wenn nur eine begrenzte Anzahl von Personen Anspruch darauf hat? Nach Angaben der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) stellt Belgien nach der Slowakei bereits die strengsten Bedingungen für den Zugang zur Mindestrente. Die acht Organisationen treten weiterhin für den Grundsatz ein, dass alle gleichgestellten Zeiten, sei es aufgrund von Pflege oder unfreiwilliger Nichterwerbstätigkeit, angerechnet werden müssen. Die Entscheidung des Verfassungsgerichts in dieser Angelegenheit wird in etwa einem Jahr erwartet.



Behinderte Menschen: Wo ist ihr Platz in der Arbeitswelt?



Anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderung, der am 3. Dezember stattfand, befassen wir uns mit der Integration von behinderten Menschen in die „normale“ Arbeitswelt, jenseits der Beschützenden Werkstätten. Was wir feststellten, ist bitter.

Fünfzehn Prozent der belgischen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sind behindert. Die Beschäftigungsquote dieser Menschen liegt in Belgien jedoch knapp über 35 %, verglichen mit einem Durchschnitt von 50 % in der Europäischen Union. Dennoch glaubt fast die Hälfte der nicht erwerbstätigen Menschen mit Behinderung, dass sie arbeiten könnten.

Die Analyse der Zahlen einer Umfrage⁽¹⁾, die in 40.000 privaten Unternehmen durchgeführt wurde, zeigt den geringen Anteil von körperlich oder geistig behinderten Menschen in privaten Unternehmen, obwohl die Zahlen im Vergleich zu 2022 um fast 15 % gestiegen sind. Ende 2023 war es gerade mal einer von 369 Arbeitnehmern (0,27 %) in belgischen Unternehmen⁽²⁾, mit Ausnahme von den beschützenden Werkstätten. Man stellt ebenfalls fest, dass kleine Unternehmen proportional mehr Arbeitskräfte mit Behinderung einstellen als große.

Einhaltung von Quoten

Anders als im öffentlichen Sektor gibt es in der Privatwirtschaft keine Quote für die Einstellung von Menschen mit Behinderung. Der öffentliche Sektor müsste nämlich eine Quote von 3,5 % einhalten... tut dies aber nicht. Luca Baldan, Berufssekretär der CSC Bau, Industrie & Energie (CSCBIE), bedauert: „Dies ist eine der Schlachten, die von der CSCBIE geführt werden (siehe Kasten). Alle Parteien reden von Inklusion, aber in Wirklichkeit wird nichts umgesetzt. Politischen Mut gibt es derzeit nicht. Seit Jahren fordert die CSC, dass die Quote im öffentlichen Dienst eingehalten wird. Viele Aufgaben können von einem behinderten Arbeitnehmer ausgeführt werden, aber es ist selten, dass man eine solche Person in einer öffentlichen Einrichtung sieht. Das ist eine Schande.“ Damit Menschen mit und ohne Behinderung zusammenarbeiten, muss man nicht warten, bis eine entsprechende Situation eintritt, be-

Was ist eine Behinderung?

Für die CSC und Unia⁽³⁾ ist ein Arbeitnehmer behindert, sobald seine körperlichen oder geistigen Fähigkeiten zur Ausübung der Arbeit, für die er eingestellt wurde, langfristig eingeschränkt sind. Laut dieser Definition kann ein Arbeitnehmer im Burnout als behinderter Arbeitnehmer betrachtet werden, genau wie Menschen, die an chronischen oder degenerativen Krankheiten, psychischen Störungen oder in einigen Fällen sogar Fettleibigkeit leiden. Sollte es daher nicht so viele Beispiele guter Eingliederungswege geben, wie es Arten von Behinderungen gibt? In einer perfekten Welt schon. Aber in Wirklichkeit ist dies nicht der Fall.

Instrumente für die Integration mit der CSCBIE

Die CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE) hat mehrere Instrumente entwickelt, um die Integration von behinderten Menschen zu unterstützen. Die „Charta für die Integration und Wiedereingliederung von behinderten Menschen“ ist ein Dokument, das 2007 von etwa vierzig Delegierten ausgearbeitet wurde, um dieses Thema an die Unternehmen heranzutragen und diesen Aspekt der Solidarität zu verbessern. Diese Charta wird durch eine außergewöhnliche Leitlinie verstärkt, laut der sich jedes Unternehmen verpflichten muss, eine bestimmte Anzahl von Personen mit eingeschränkten geistigen und/oder körperlichen Fähigkeiten einzustellen, einzugliedern oder weiter zu beschäftigen, unabhängig davon, ob diese Einschränkungen durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit verursacht wurden oder nicht.

vor ein Integrationsprozess in Gang gesetzt wird.

„Beim Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Berufsberreichen stellen wir fest, dass sich die Arbeitnehmer mit Behinderung in der Privatwirtschaft in Ermangelung einer (Wieder-)Eingliederung dann an die beschützenden Werkstätten wenden, was für diese eine starke Profiländerung bedeutet“, fügt Luca Baldan hinzu.

Diskriminierung und angemessene Anpassungen

In einer 2020 von Unia durchgeführten Umfrage unter behinderten Menschen gaben 68 % der Befragten an, dass ihre Behinderung sie daran hindere, in einer normalen Umgebung zu arbeiten. Anpassungen am Arbeitsplatz, wie z.B. ein Gebärdendolmetscher für einen gehörlosen Arbeitnehmer oder eine angepasste Computerausrüstung für einen sehbehinderten Arbeitnehmer, gibt es nicht oder sind schwer zu organisieren. Arbeitgeber antizipieren Probleme nicht genug, und wenn sie Anpassungen vornehmen, scheinen sie diese als einen Gefallen zu betrachten – was eine Form der Diskriminierung ist.

Der fehlende Zugang zu Verkehrsmitteln, Gebäuden und Computersoftware hindert die Mehrheit der Menschen mit Behinderung daran, einen Beruf auszuüben. Und wenn eine behinderte Person in einem normalen Umfeld eingestellt wird, weiß sie, dass sie riskiert, wegen ihrer Behinderung ungleich behandelt oder sogar entlassen zu werden. Diese Arbeitnehmer gehören oft zu den ersten Opfern großer Wirtschaftskrisen.

Immer wieder aufs Neue sensibilisieren

Für Rachida Kaaouss vom Diversitätsdienst der CSC ist es notwendig, das Bewusstsein für das Thema Behinderung zu schärfen, um diese Profile auf dem normalen Arbeitsmarkt zu halten. „Der finanzielle Anreiz ist ein bisschen wie das Zuckerbrot am Ende der Peitsche des Arbeitgebers, um behinderte Mitarbeiter einzustellen“, erklärt sie. Der erste Schritt besteht darin, das Unternehmen einer Prüfung zu unterziehen, um zu sehen, was möglich wäre (oder nicht). Und um den Unternehmen den Einstieg zu erleichtern, gibt es Schulungen für Gewerkschaftsdelegierte. Anhand praktischer Szenarien versetzen sie sich in die Lage eines Arbeitnehmers mit Behinderung, um konkrete Wege der Anpassung zu finden. „Wenn wir uns des Problems bewusst sind, sind wir motivierter, diese Inklusionspolitik umzusetzen. Wir sollen kein Mitleid mit diesen Arbeitnehmern haben, sondern vielmehr den Wunsch, sie unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Bedürfnisse in das Unternehmen zu integrieren“, erklärt Rachida Kaaouss.

Mit Blick auf 2025 ist es dringend not-



Beispiele der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung

- ✓ Eine blinde Person, die trotz entsprechender Computerausstattung von einer Bürotätigkeit ausgeschlossen wird.
- ✓ Eine dicke Person, der die Stelle am Empfang, für die sie sich beworben hatte, aufgrund ihrer Statur verweigert wird.
- ✓ Ein Arbeitgeber, der sich weigert, die Arbeitszeiten für einen Elternteil, der sich um ein behindertes Kind kümmern muss, anzupassen.

Sind Sie Opfer einer Diskriminierung? Kontaktieren Sie Unia unter der kostenlosen Nummer 0800/12.800 und/oder melden Sie dies dem Diversitätsdienst der CSC über www.lacsc.be/diversite

wendig, eine inklusive Arbeitswelt zu entwickeln, in der sich alle wohl und wertgeschätzt fühlen. „In gewisser Weise sind es diese Menschen mit Behinderung, die zur Norm werden müssen, im Unternehmen, in der Arbeitswelt. Sie müssen die Referenz sein. Davon sind wir heute noch weit entfernt“, fasst sie zusammen.

(1) Quelle: www.acerta.be
 (2) Siehe Tabelle pro Sektor
 (3) Die belgische Einrichtung für Chancengleichheit



Wie ist Ihr Werdegang?

Nach meinem Studium am Irahm (Königliche Einrichtung für motorische Behinderungen) absolvierte ich verschiedene Praktika in KMU und Mikrounternehmen. Oft wollte man mich einstellen, aber mangels Personal, Anpassungen oder Ressourcen ging es nicht. Bis zu dem Tag, an dem ich durch Mundpropaganda eine Stelle in Louvain-la-Neuve fand. Ich machte eine Probezeit (viele Arbeitgeber trauen sich nicht einmal zu diesem Schritt...) und wurde eingestellt. Seit 2017 arbeite ich dort 13 Stunden pro Woche. Ich habe zuerst in der Kommunikationsabteilung und dann in der IT-Abteilung gearbeitet.

Gab es Anpassungen im Unternehmen?

Ja natürlich. Am Eingang brachten sie einen breiten Randstein an, damit ich besser hinauf komme. In der Kommunikationsabteilung hatte ich einen höheren Schreibtisch als die anderen, damit mein Rollstuhl darunter passte und ich unter guten Bedingungen arbeiten konnte. In der IT-Abteilung elektrifizierten sie ein Garagentor. Aber dieser Ort dient auch als Schuppen, und manchmal muss ich jemanden rufen, der die Kartons aus dem Weg räumt. Das zeigt, dass es manchen ganz egal ist.

Wie klappt es mit den Kollegen?

Das hängt von den Kollegen ab. Ich brauche zum Beispiel Hilfe, um meine Jacke auszuziehen, meinen PC anzuschließen oder mein Sandwich in den Kühlschrank zu legen. Die Kollegen oder sogar die Direktion müssen sich anpassen. Manchmal habe ich einen Urinbeutel. Eine Person im

Ich will niemanden zwingen, mir zu helfen

Nicolas (29) wurde mit Zerebralparese geboren und ist auf einen Elektrorollstuhl angewiesen. Er arbeitet seit sieben Jahren in einem privaten Unternehmen in Louvain-la-Neuve, wo er der einzige behinderte Mitarbeiter ist.

Unternehmen hat kein Problem damit, ihn zu leeren. Und wenn ich nach Hause muss, ist das möglich.

Für manche Arbeitgeber ist sogar eine Probezeit zu viel.

Um das alles umzusetzen, bedarf es einer Portion Menschlichkeit seitens der Führungskräfte. Einige Kollegen haben keine Zeit, mir zu helfen, oder sagen, dass sie nicht dafür bezahlt werden, mir zu helfen. Ich arbeite auch alleine in einem Büro, weil das Großraumbüro angeblich nicht für einen Rollstuhlbenutzer eingerichtet ist. Meine Kollegen möchten, dass das ganze Unternehmen einbezogen wird, nicht nur ihre Abteilung. Aber das macht keinen Sinn, denn für mich muss die Hilfe von direkten Kollegen kommen. Und ich möchte nicht, dass jemand gezwungen wird, mir zu helfen. Denn dann wird es noch schlimmer.

Wie kommen Sie zur Arbeit?

Ich brauche 20 Minuten, um von zu Hause zur Arbeit zu kommen, aber es ist kompliziert. Die Pendelbusse sind OK... wenn sie denn die Zeitpläne einhalten. Manchmal kommen die Fahrer, bevor der Arbeitstag zu

Ende ist. Dann fährt der Pendelbus leer zurück und ich mit dem Rollstuhl nach Hause. Der Zug ist auch kompliziert, da man in der Regel 24 Stunden im Voraus buchen muss, nicht früher und nicht später. Das System entwickelt sich

allmählich weiter: Es gibt Bahnhöfe, an denen man 3 Stunden im Voraus buchen kann.

Mangelt es an der Bereitschaft der Unternehmen, behinderte Mitarbeiter einzustellen?

Ja. Ich glaube, viele Menschen denken, dass es zu lange dauert, um sie zu schulen und sich an ihre Bedürfnisse anzupassen. Arbeitgeber haben keine Zeit, die Herausforderung anzugehen. In den Sektoren, wo man gesehen wird, fehlen wir. Wenn man Arbeitnehmer mit eingeschränkter Mobilität einstellt, dann in Büros, im Schatten, weil man sich nicht traut, sie zu zeigen, oder weil man Angst hat, dass Behinderungen nicht verkaufsfördernd sind. Das Gefühl habe ich.

Arbeitnehmer mit Behinderungen

Prozentsatz der Arbeitnehmer mit körperlicher oder geistiger Behinderung, nach Sektoren, 2021, 2023 und Entwicklung

Quelle: www.acerta.be

	2021	2023	Entwicklung von Jahr zu Jahr
Baugewerbe und verwandte Tätigkeiten	0,23 %	0,22 %	0,90 %
Chemie-, Pharma-, Energiebranche	0,06 %	0,68 %	780,75 %
Groß- und Einzelhandel	0,16 %	0,18 %	4,62 %
Hotel- & Gaststättengewerbe	0,26 %	0,31 %	31,15 %
Logistik und Transport	0,22 %	0,21 %	12,73 %
Metall- und verarbeitende Industrie	0,18 %	0,27 %	26,66 %

Zeitweilige Arbeitslosigkeit: Wie online stempeln bei Kurzarbeit?

Sie sind vorübergehend arbeitslos (in Kurzarbeit)? Ab dem 1. Januar 2025 müssen Sie Ihre Kontrollkarte online vervollständigen, da Kontrollkarten in Papierform nicht mehr akzeptiert werden. Hier finden Sie praktische Informationen für die richtige Nutzung der App.

Wo finde ich meine elektronische Kontrollkarte?

- ✓ Im Google Play Store und App Store: App „eC3.2“
- ✓ Auf der Webseite der Sozialversicherung: www.socialsecurity.be. Loggen Sie sich über itsme oder die eID ein. Itsme finden Sie auf www.itsme.be

Sie haben keine eID oder sind Grenzgänger?

Wenn die digitale Verbindung nicht klappt, rufen Sie das LfA unter 02/515.44.44 an.

Wie benutzt man die App?

1. Wenn Sie sich zum ersten Mal anmelden, geben Sie an, dass Sie die Vorgaben kennen, und wählen Sie **den Monat der ersten Nutzung**.
2. **Wählen Sie den Arbeitgeber**, bei dem Sie in Kurzarbeit versetzt wurden.

Achtung: Sie sind verpflichtet, Ihre elektronische Kontrollkarte ab dem ersten Tag der zeitweiligen Arbeitslosigkeit des Monats bis einschließlich zum Monatsende korrekt auszufüllen. Im Bausektor (PK 124) muss die elektronische Kontrollkarte systematisch ausgefüllt werden.

3. **Wählen Sie den Monat aus**, für den Sie die Kontrollkarte vervollständigen möchten. Sie haben dann Zugriff auf den Kalender.
4. **Wählen Sie den Tag aus**, für den Sie eine Situation angeben möchten, und klicken Sie auf „Ausgewählte Tage anpassen“
5. Wählen Sie aus dem Menü, das auf Ihrem Bildschirm angezeigt wird, **die entsprechende Situation aus:**
 - a) Arbeiten Sie für den Arbeitgeber, der Sie zeitweilig in Arbeitslosigkeit versetzt hat? Wählen Sie „für diesen Arbeitgeber arbeiten“. Geben Sie jeden Arbeitstag an, bevor Sie mit der Arbeit beginnen!
 - b) Tragen Sie auch eine andere Arbeit, Urlaub, Arbeitsunfähigkeit oder andere Situationen ein.
 - c) Geben Sie auf der Karte keine Angaben für die Tage an, an denen Sie zeitweilig arbeitslos sind.

ZEITWEILIGE ARBEITSLOSIGKEIT
Ab dem 1. Januar 2025 ist die elektronische Kontrollkarte (eC3.2) für zeitweilige Arbeitslosigkeit Pflicht.

Wie vorgehen?

Installieren Sie die itsme-App
Um die elektronische Kontrollkarte auf Ihrem Smartphone nutzen zu können, installieren Sie heute schon die **itsme-App**. Wie das geht, finden Sie auf www.itsme.be

Sie haben jetzt Zugriff auf Ihre elektronische Kontrollkarte

Über Ihr Smartphone: Laden Sie die **Ec3.2-App** über den QR-Code herunter.

Oder über den PC: Gehen Sie auf www.socialsecurity.be

6. **Klicken Sie auf „Speichern“**, um Ihre Auswahl zu registrieren.

7. **Senden Sie Ihre Kontrollkarte nach Monatsende** an Ihre Zahlstelle, indem Sie auf „Kontrollkarte senden“ klicken.

Sobald die Kontrollkarte gesendet wurde, können Sie diese nicht mehr bearbeiten. Prüfen Sie also vorher, ob alles vollständig und korrekt ausgefüllt wurde.

Achtung

» Arbeiter im Baugewerbe müssen diese Karte **IMMER ab dem 1. Tag des Monats ausfüllen, auch wenn sie nicht in Kurzarbeit versetzt wurden.**

» Arbeitnehmer der PK 137 sind **NICHT von dieser Verpflichtung betroffen. Sie können weiterhin die Papier-Kontrollkarten verwenden.**

Sie brauchen Hilfe?

Schauen Sie sich die Infos und das Video auf www.lfa.be an.

CSC verteilt Arizona-Zeitung in Eupen

Die CSC Ostbelgien hat letzte Woche auf dem Marktplatz in Eupen die „Arizona-Zeitung“ verteilt. Im Vorfeld hatte die Christliche Gewerkschaft rund tausend Bürger befragt, um die Probleme zu identifizieren, die die neue Föderalregierung angehen sollte. Ihre Sorgen und Forderungen wurden in dieser Zeitung zusammengefasst, die darlegt, was wir von der Arizona-Koalition erwarten: höhere und bessere Löhne, eine menschenwürdige Arbeit, einen höheren Beitrag der Reichen für einen ausgeglichen Haushalt sowie die Unantastbarkeit der sozialen Sicherheit, der Indexierung sowie der kollektiven und öffentlichen Dienste.

Doch was haben die Unterhändler der Regierung vor? Und wird die Arizona-Regierung die Bedürfnisse der Arbeitnehmer berücksichtigen? Deshalb rufen die Gewerkschaften am 13. Dezember zu einer Kundgebung (siehe auch Seite 16) in Brüssel auf, um den Sozialabbau zu vermeiden und zu zeigen, dass wir nicht zulassen werden, dass unsere Rechte auf dem Altar der Sparpolitik und des Profits geopfert werden.

Die Arizona-Zeitung finden Sie auf unserer Website.

www.diecsc.be/arizona



Infoabend

WIE ONLINE STEMPELN BEI KURZARBEIT?

Wir helfen Ihnen:

- ✓ beim Installieren der benötigten Anwendungen
- ✓ beim Ausfüllen der Kontrollkarte für Kurzarbeit

am 12. Dezember um 18.30 Uhr
in der **CSC Verviers**
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

Anmeldung erforderlich

u68ppi@acv-csc.be oder **0473 52 77 48**
Geben Sie Ihren Namen, Vornamen und "Info EC3.2" an

Bringen Sie Ihren Personalausweis, den Pincode Ihres Personalausweises und/oder das Kartenlesegerät Ihrer Bank mit!

Europäische Mobilisierung bei Thalès

Angesichts der Umstrukturierung der Thalès-Gruppe und der angekündigten Entlassungen bei Thalès Alenia Space (TAS) in Charleroi wollen die Arbeitnehmer erfahren, wie es um die Lage und die Zukunft des Unternehmens bestellt ist. Von den rund 3.000 Arbeitsplätzen in Europa (davon 632 in Charleroi, Hasselt und Löwen) sollen rund 1.300 abgebaut werden, davon 115 in Belgien. In Charleroi sind insbesondere die Arbeiter, die ein Viertel der Beschäftigten stellen, gefährdet.

Die Direktion will mit betriebsexternen Mitarbeitern (Leiharbeitnehmern und Zulieferern) weiter arbeiten und gleichzeitig 120 eigene Beschäftigte zu inakzeptablen Bedingungen entlassen. In Ermangelung von Informationen und Antworten der Direktion haben die Arbeitnehmer Streiks angekündigt.



Lehrerstreik

Am 26. November haben die Lehrer des frankophonen Unterrichtswesens gestreikt, um gegen die geplanten Sparmaßnahmen und das Ende der Ernennungen zu protestieren. „Seit langem war die Streikbereitschaft nicht mehr so groß“, erklärt Roland Lahaye, Generalsekretär der CSC Unterricht. „In Schulen, in denen sonst selten gestreikt wird, fand kein Unterricht statt, weil alle Lehrer sich betroffen fühlen und sich bewusst werden, was für ein Scherbenhaufen im Bildungswesen angekündigt wird.“

Klage gegen Uber (Eats)

16 ehemalige Mitarbeiter von Uber Eats haben Klage gegen ihren früheren Arbeitgeber beim Gericht erster Instanz in Brüssel eingereicht. Unterstützt wurden sie dabei von der CSC und mehreren Sozial- und Menschenrechtsorganisationen. Die Mitarbeiter waren als Lieferanten für Uber Eats tätig. Einige von ihnen wurden von einem Tag auf den anderen - und ohne jegliche Erklärung - von der Plattform abgemeldet und daran gehindert, weiter für das Unternehmen zu arbeiten.

LKQ-Personal wütend

Trotz guter Finanzlage kündigte das in Autoteilen spezialisierte Unternehmen LKQ eine Umstrukturierung und die Entlassung von 266 Arbeitnehmern an. Die schwierigen Verhandlungen des Sozialplans wurden noch durch Provokationen der Direktion, die das Streikrecht und die Arbeitnehmerrechte verletzen, angeheizt und führten dazu, dass die Arbeitnehmer an den Standorten Vilvoorde und Nannines rund um die Uhr mobilisieren.



Delhaize: Verfassungsgericht gibt uns Recht

Während des Delhaize-Konflikts gaben einige Richter den (mehr als 30) Anträgen der Geschäftsleitung des multinationalen Konzerns statt, um den von Arbeitnehmern eingerichteten Streikposten ein Ende zu bereiten. Dank eines kürzlich ergangenen Urteils des Verfassungsgerichts wird dies künftig nicht mehr möglich sein.

Die Supermarktkette Delhaize griff bei ihrer juristischen Vorgehensweise gegen die friedlichen Streikposten zu sogenannten „einseitigen Anträgen“. Da diesbezüglich das Recht auf ein faires Verfahren gewahrt werden muss, gibt es strenge Beschränkungen: Ein einseitiger Antrag darf nur ausnahmsweise zugelassen werden, wenn dies absolut notwendig ist. Der Begriff der „absoluten Notwendigkeit“ umfasst Situationen, in denen ein einseitiges Verfahren notwendig ist, um einen Überraschungseffekt zu erzielen, Gegebenheiten, in denen es unmöglich ist, die Personen zu identifizieren, gegen die die Maßnahme ergriffen werden soll, sowie äußerst dringende Situationen.

Delhaize war der Ansicht, dass diese Beschränkungen die Ausübung seines Eigentumsrechts einschränken und daher verfassungswidrig seien. In seinem Urteil vom 14. November 2024 entschied das Verfassungsgericht jedoch, dass dies nicht der Fall ist. Die strengen Beschränkungen, die dem Rückgriff auf einseitige Anträge zur Beendigung friedlicher Streikposten vor Geschäften gesetzt sind, verstoßen nicht gegen die Verfassung.

Damit antwortete das Gericht auf eine Vorabentscheidungsfrage, die ein Lütticher Richter im Rahmen einer Klage gegen einen einseitigen Antrag, mit dem Delhaize Streikposten vor den Geschäften beenden wollte, gestellt hatte. In diesem Kontext sind die Gewerkschaften CSC, FGTB und CGSLB sowie die Menschenrechtsliga interveniert und haben auf den grundlegenden Charakter des Streikrechts und die Hindernisse hingewiesen, die diese einseitigen Anträge für die Ausübung des Streikrechts darstellen.

Das Verfassungsgericht gab ihnen Recht und wies darauf hin, dass die restriktive Auslegung der Bedingungen für einseitige Anträge genau darauf abzielt, die Ausübung des Streikrechts zu schützen, selbst wenn es sich um eine friedliche Blockade von Geschäftseingängen handelt.

Wir begrüßen diese Entscheidung, auch wenn wir bedauern, dass diese wichtige Erinnerung so spät kommt. Aber dank dieses Urteils wird kein Richter mehr einseitige Anträge gegen die friedliche Ausübung des Streikrechts akzeptieren können, vor allem nicht in den vielen noch laufenden Gerichtsverfahren.

Die Gier der Unternehmen hemmt die Investitionen

Laut einer vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) durchgeführten Analyse von EU-Daten schaden Unternehmen der Wettbewerbsfähigkeit Europas, indem sie einen größeren Teil ihrer Gewinne horteten, statt sie in die Steigerung der Produktivität und die Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen zu reinvestieren.

Seit 2019 sind die Brutto-Investitionen in der gesamten EU um 9 % gesunken. Damit befinden sie sich auf dem niedrigsten Stand seit der Finanzkrise im Jahr 2014.

Im Gegensatz dazu ist der Gewinnanteil seit 2019 um 3 % gestiegen, zusammen mit einem enormen Anstieg der Dividenden. Das bedeutet, dass die Gewinne aus den Unternehmen abgezweigt wurden, um die Taschen der Aktionäre zu füllen. Belgien folgt eindeutig diesem Trend, mit einer relativ positiven Entwicklung des

Gewinnanteils der Nichtfinanzunternehmen (+ 6 %) und der Bruttoinvestitionsquote der Nichtfinanzunternehmen (- 3 %).

Reinvestitionsbedarf

Eine kürzlich veröffentlichte Analyse, der Draghi-Bericht, stellt fest, dass die EU ihre Investitionen um 800 Milliarden Euro pro Jahr erhöhen muss, um die Produktivität zu steigern und das Wirtschaftswachstum zu sichern. Die Zahlen zeigen, wie die Gier der Unternehmen eine wichtige Rolle bei

der Investitionslücke in Europa und der wachsenden Krise der europäischen Industrie spielt und bereits den Verlust von Tausenden hochwertigen Arbeitsplätzen gekostet hat.

Der EGB fordert die Europäische Kommission auf, die bevorstehende Überarbeitung des Gesetzes über das öffentliche Auftragswesen zu nutzen, um die Vergabe von Aufträgen an die Verpflichtung zu knüpfen, mehr Mittel in die Steigerung der Produktivität und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze zu reinvestieren. „Öffentliche Aufträge von der Reinvestition eines fairen Anteils der Gewinne abhängig zu machen, wäre ein wirksamer Weg, um unethisches Unternehmensverhalten zu ändern, das dringende benötigte Investitionen bremst“, so Esther Lynch, Generalsekretärin des EGB, abschließend.

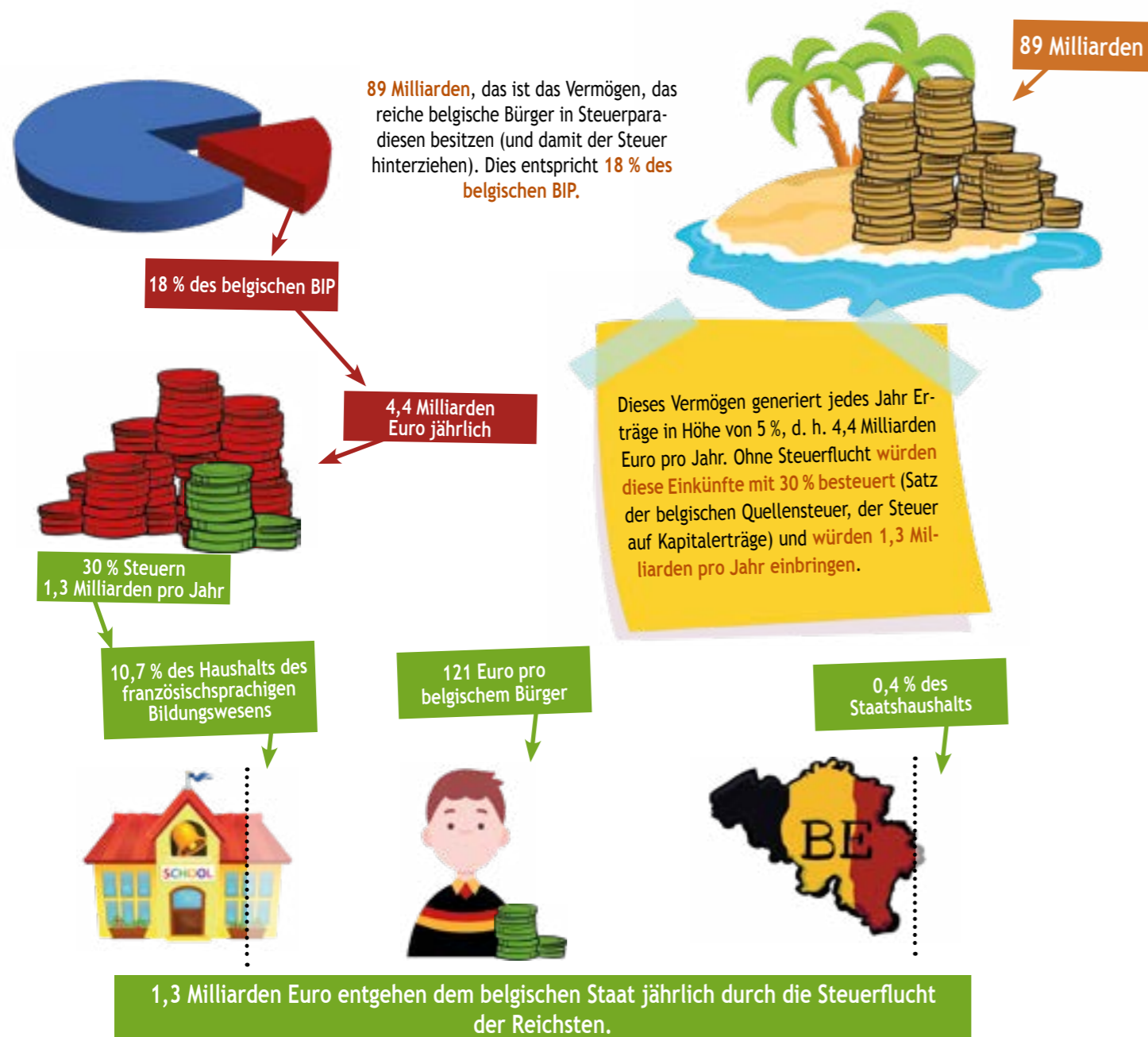


Land	Gewinnentwicklung (%)	Entwicklung der Bruttoinvestitionen (%)
Kroatien	+11	-12
Niederlande	+10	-6
Irland	+7	-68
Luxemburg	+7	-22
Polen	+7	-23
Belgien	+6	-3
Deutschland	+6	-4
Italien	+5	-4
Österreich	+3	-5
Europäische Union	+3	-9

Was kostet uns wirklich „ein Wahnsinnsgeld“?

Im Gegensatz zu der Meinung einiger Politiker zeigen wir, was den Staat wirklich viel kostet, nämlich wie eine Reihe von Mechanismen den Reichen und den Unternehmen zugute kommen. Fokus auf die Steuerflucht der Reichsten.

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



Quelle: Tax evasion network.

„Langzeitkranke müssen in die Verantwortung genommen werden“

In Belgien gibt es 500.000 Langzeitkranke. Diese Aussage haben Sie wahrscheinlich schonmal gehört. Aber wenn sie von Arbeitgebern oder rechten Politikern geäußert wird, folgt darauf unweigerlich „Wir müssen diese Langzeitkranke zur Verantwortung ziehen“.

Worum geht es?

In Belgien erhalten Menschen, die krank werden, (möglicherweise nach einer Zeit des garantierten Lohnes) ein Ersatz Einkommen von ihrer Krankenkasse, das aber von der Sozialversicherung finanziert wird. Dauert die Erkrankung länger als ein Jahr, spricht man von einer Langzeiterkrankung. Der Betrag der Entschädigung hängt von der familiären Situation ab: 65 % des letzten Lohnes (begrenzt auf 4.650 Euro brutto), wenn Sie einen oder mehrere unterhaltsberechtigten Personen haben, 55 %, wenn Sie alleinstehend sind, und 40 %, wenn Sie Zusammenwohner sind.

Ende 2022 (letzte verfügbare Daten) gab es 471.927 Arbeitnehmer, die länger als ein Jahr krank waren. Diese Zahl ist höher als die Zahl der Arbeitslosen und steigt von Jahr zu Jahr.

Seit 2023 kürzt die Regierung die Zulagen der Kranken, die nicht mit der Krankenkasse „kooperieren“, um wiederbeschäftigt zu werden. Die neue Arizona-Regierung plant, diese Sanktionen zu verschärfen und neue Maßnahmen zur „Verantwortungsübernahme“ zu schaffen.

Derzeit beläuft sich die Gesamtzahl der offenen Stellen in Belgien auf 185.000. Es wäre unmöglich, für die 500.000 Menschen, die an ihren Arbeitsplatz zurückkehren würden, oder für ihre Nachfolger (die ohne Arbeit dastehen würden) einen Arbeitsplatz zu finden, ohne neue zu schaffen.



Führt die Bestrafung von Kranken zur Wiederbeschäftigung?

Nein, denn es ist die Arbeit, die krank macht

Für 56 % der langzeitkranken Menschen ist die Arbeit (zumindest teilweise) für die Arbeitsunfähigkeit verantwortlich. Mehr als ein Drittel der Patienten leidet an psychischen Störungen (Burnouts oder Depressionen). Die zweite Ursache sind Erkrankungen des Bewegungsapparates (Gelenk-, Muskel- und Sehnerkrankungen). Wenn es die Arbeit ist, die krank macht, was wäre dann der Sinn, wieder zu arbeiten, abgesehen von der Verschlimmerung der Krankheit oder von vermehrten Rückfällen?

Nein, weil die Arbeitgeber sich weigern, sie wieder einzustellen

Kranke, die im Rahmen einer „medizinischen Halbzeit“ an den Arbeitsplatz zurückkehren wollen, unterliegen der Willkür des Arbeitgebers, der die Wieder-

einstellung verweigern kann. Darüber hinaus haben 9 von 10 Unternehmen keinen Plan, um Kranke bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen (obwohl das Pflicht ist). Vor allem, wenn ein Wiedereingliederungsverfahren eingeleitet wird, das in 80 % der Fälle zu einer Kündigung aus medizinischen Gründen (ohne Kündigungsfrist oder Entschädigung) führt.

Nein, denn Studien zeigen das Gegenteil

Allen Studien zufolge haben Sanktionen keinen Einfluss auf die Rückkehr der Kranken an den Arbeitsplatz. So zeigt eine Studie aus dem Jahr 2017, dass Sanktionen zwar die Beschäftigung von nicht-kranken Menschen erhöhen (hin zu minderwertigen Arbeitsplätzen!), für kranke Menschen jedoch keine oder sogar negative Auswirkungen auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz haben⁽¹⁾.

(1) B.B. Geiger, 2017



Der Standpunkt der Gewerkschaften

Um jeden Preis wieder beschäftigen zu wollen, ohne zu hinterfragen, warum es so viele Kranke gibt, ist eine perfide Logik. Einerseits trägt sie zur Verbreitung der Vorstellung bei, dass Kranke aus Selbstgefälligkeit krank werden. Diese Strategie zielt darauf ab, die Verantwortung auf die Einzelpersonen abzuwälzen (und sie damit zu spalten). Auf der anderen Seite ermöglicht sie Politikern und Arbeitgebern, sich von ihrer Verantwortung für die Ursachen der rasant steigenden Krankenzahlen frei-

zusprechen. Diese Ursachen hängen sowohl mit schlechten Arbeitsbedingungen als auch mit einer längeren Berufstätigkeit zusammen: 75 % der langzeitkranken Menschen sind über 45 Jahre alt, und je älter sie werden, desto mehr Kranke gibt es. Dabei handelt es sich um Personen, die nicht mehr (oder nur mit größeren Schwierigkeiten) den (Vor-)Ruhestand, das SAB (Frühpension) oder den Zeitkredit am Laufbahnende nehmen können.

Wir müssen die krankmachende Arbeit bekämpfen, nicht die Kranken!



Vergiftete Geschenke
unterm Christbaum?
Nein, danke!

13/12

Aktion in **gemeinsamer**
Gewerkschaftsfront

Place Poelaert - 10.30 Uhr - Brüssel

