



Diversität in Betrieben

Seite 7

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Lohnnormgesetz

Seiten 4-5

Befristung des Arbeitslosengeldes

Seite 6

Meldungen

Seiten 7-9

Dossier: Diversität

Seite 10

CNE: Erstattung der Fahrtkosten

Seite 11

Meldungen

Seite 12

Mehr Geldautomaten aufstellen

Seite 13

Meldungen

Seiten 14-15

Langzeitkranke

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt	Claudine Legros
Liliane Louges	Angela Mertes
Jochen Mettlen	Mike Mettlen
Maryline Weynand	

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

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

CSC St.Vith

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

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

Für jede Frage bezüglich Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,...) kontaktieren Sie unsere juristische Erstberatung **per Telefon oder Mail**

Montags bis donnerstags 8.30 - 12.30 Uhr und 13.30 - 16 Uhr
Freitags 8.30 - 12 Uhr

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

JURISTISCHER BEISTAND

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

CSC Eupen

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

CSC St. Vith

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

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen Montags 8.30 - 11.45 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

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

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

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



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

In den nächsten zwei Jahren steigen die Löhne um... 0 %

Aufgrund des Lohnnormgesetzes hat das Sekretariat des Zentralen Wirtschaftsrates (ZWR) eine Lohnmarge von 0 % für 2025-2026 festgelegt. Nach vier Jahren des Lohnstopps nimmt dieses Gesetz den Arbeitnehmern in den nächsten zwei Jahren jede Aussicht, an den Früchten des Wirtschaftswachstums teilzuhaben.

Die maximale Marge für Lohnerhöhungen, die im überberuflichen Abkommen (ÜBA) für 2025-2026 vorgesehen ist, wird 0 % betragen. Die Arbeitnehmer machen sich keine großen Hoffnungen. Denn die Nachbarländer bemühen sich immer noch um eine Aufholjagd, um die Reallöhne auf das Niveau vor dem Inflationshöhepunkt von 2022-2023 zu bringen. In Belgien gelang dies dank der automatischen Lohnindexierung mit viel weniger Verzögerung, so dass die Anpassung der Löhne an die Inflation schneller erfolgte als in unseren Nachbarländern.

Ist eine Lohnnorm von 0 % also logisch? Das ist sie nicht, wenn man das Gesamtbild betrachtet. Ähnlich wie in den Nachbarländern sinkt der Lohnanteil auch in Belgien seit vielen Jahren: von 65 % der Wertschöpfung im Jahr 2013 auf knapp 60 % im Jahr 2024.

Lohnsubventionen werden nicht berücksichtigt

Wenn sich die Löhne in den Nachbarländern langsam entwickeln, ist es dann nicht logisch, dass eine auf wettbewerbsfähige Löhne abzielende Lohnnorm auch die belgischen Löhne mäßigt? Das könnte man vielleicht annehmen, wenn der Vergleich zwischen Belgien und seinen Nachbarländern korrekt durchgeführt worden wäre. Mit dem Lohnnormgesetz ist dies jedoch nicht der Fall: Es legt nämlich fest, dass hohe Lohnsubventionen, die in Belgien 5,1 % der Lohnsumme ausmachen (im Vergleich zu 0,4 % in unseren Nachbarländern), nicht berücksichtigt werden dürfen.

Das Gesetz berücksichtigt auch nicht das breite Spektrum an Erleichterungen bei den Arbeitgeberabgaben, die 1,6 % der Lohnsumme ausmachen. Berücksichtigt man diese Lohnsubventionen und die Senkung der Arbeitgeberab-

gaben, dann zeigt sich, dass Belgien im Jahr 2023 einen Lohnvorsprung von 2,4 % statt eines Lohnhandicaps von 2,7 % aufwies. 2024 betrug der Vorteil sogar 4 %. Fazit: In Wirklichkeit gibt es also einen sehr großen Verhandlungsspielraum, ohne dass sich unsere Löhne schneller entwickeln als in unseren Nachbarländern.

Eine Marge von 0 % steht auch im Widerspruch zur Realität auf dem Arbeitsmarkt, der eine beispiellose Rate an unbesetzten Stellen aufweist. Ohne die Zwangsjacke des Lohnnormgesetzes könnten die rentabelsten Sektoren und Unternehmen leichter Arbeitnehmer mit attraktiveren Löhnen anziehen, was der Produktivität der gesamten Wirtschaft zugute käme.

Verletzung der Verhandlungsfreiheit

2023 erklärte der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), dass das belgische Lohnnormgesetz eine rechtswidrige Verletzung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen sei, das durch das Übereinkommen Nr. 98 der IAO geschützt ist. Wir warten immer noch auf eine Antwort der Regierung auf dieses Urteil.

DIESE MARGE STEHT IM WIDERSPRUCH ZUR REALITÄT DER ARBEITSWELT.



Die Befristung des Arbeitslosengeldes geht am Kern der Debatte vorbei

Die CSC bedauert den Inhalt des von der Föderalregierung abgeschlossenen Oster-Abkommens. Die zeitliche Begrenzung des Arbeitslosengeldes ist eine absurde Entscheidung. 120.000 Arbeitsuchende werden ihr Arbeitslosengeld verlieren.

Dabei kann niemand beweisen, dass diese Menschen Arbeit finden werden oder dass sich der Arbeitsmarkt durch eine zeitliche Begrenzung des Arbeitslosengeldes verbessern wird. Diese „starke“ Entscheidung der Arizona-Verhandlungspartner zur Befristung des Arbeitslosengeldes geht am Kern der Debatte vorbei: Was ist mit den fehlenden Beschäftigungsmöglichkeiten?

Langzeitarbeitslose sind im Durchschnitt älter als andere Arbeitsuchende, haben oft einen niedrigen Bildungsstand und leiden eher als andere unter einem beruflichen Handicap. Aber sie sind motiviert und talentiert. Sie sind ihren Verpflichtungen als Arbeitsuchenden immer nachgekommen. Sie haben oft schon mehrere Aktivierungsrunden mitgemacht, die von Umschulungen und Ausbildungen bis hin zu Berufspraktika reichen. Jene, die ein passendes

Weiterbildungs- oder Jobangebot nicht annehmen, riskieren jetzt schon Sanktionen oder einen definitiven Ausschluss. Es ist daher merkwürdig, dass die Anhänger einer zeitlichen Begrenzung des Arbeitslosengeldes von einem „bequemen“ System reden. Arbeitslosigkeit ist alles andere als bequem. Langzeitarbeitslose unterliegen zahlreichen Verpflichtungen, aber Studien zeigen deutlich, dass gerade sie wegen ihrer langen Arbeitslosigkeit und ihres Alters auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert und abgelehnt werden.

Drei fragwürdige Argumente

Weshalb sollte jemand nach zwei Jahren sein Arbeitslosengeld verlieren? Im Großen und Ganzen gibt es drei Argumente. Eine zeitliche Begrenzung ist nötig, weil es nirgendwo sonst ein unbegrenztes System gibt. Eine zeitliche Begrenzung würde Geld sparen.

Und sie würde dazu beitragen, mehr Menschen zu aktivieren.

1. Nirgendwo sonst gibt es ein unbegrenztes System

Die Aussage, dass das belgische System weltweit einzigartig ist und deshalb nicht gut sein kann, ist nicht sehr überzeugend. Nach dieser Logik müssten wir fast alle Errungenschaften unserer sozialen Sicherheit abschaffen. Außerdem ist das System der Arbeitslosenunterstützung nicht außergewöhnlich, nur weil es einzigartig ist. In den meisten Ländern wechseln Langzeitarbeitslose zu anderen Sozialhilfesystemen, die nichts anderes sind als Leistungssysteme. Wenn man Arbeitslosenunterstützung und Sozialhilfe in Belgien zusammenzählt und mit anderen Ländern vergleicht, stellt man fest, dass es in unserem Land nicht übermäßig viele Leistungsempfänger gibt. Aber die Distanz zum Arbeitsmarkt nimmt zu, sobald eine Person in einem Sozialhilfesystem landet.

2. Eine zeitliche Begrenzung würde Geld sparen

Was ist mit dem Argument der Einsparungen? Laut Planbüro würde eine zeitliche Begrenzung ab einem Jahr jährlich ungefähr 2,5 Milliarden und ab zwei Jahren etwa 1,5 Milliarden Euro einsparen. Es handelt sich jedoch nicht um eine Einsparung, sondern um einen „finanziellen Anreiz“. Die Kosten der Arbeitslosenunterstützung sinken tatsächlich, aber nicht die Kosten für die Gesellschaft. Man kann davon ausgehen, dass die ausgeschlossenen Arbeitsuchenden auf Sozialhilfe und Krankengeld zurückfallen werden, die dann von den lokalen Verwaltungen und anderen Zweigen der sozialen Sicherheit finanziert werden müssen. Im Modell des Planbüros ist dieser Hin- und Her-Effekt in einer Reihe von Parametern verborgen, ebenso wie in all den anderen mehr oder weniger sinnvollen Vorschlägen, die die Parteien berechnen ließen. Aus diesen Zahlen können wir nicht viel ableiten.



3. Eine Begrenzung ermöglicht eine Aktivierung von mehr Personen

Es bleibt die Überzeugung, dass die Begrenzung des Arbeitslosengeldes der ultimative finanzielle Anreiz ist, um Menschen schneller in Arbeit zu bringen. Diese Überzeugung widerspricht allen Studien, die zeigen, dass Sanktionen beim Arbeitslosengeld ihr Ziel komplett verfehlen, denn der finanzielle Anreiz ist nicht das Problem. Analysen zeigen, dass die große Mehrheit der ausgeschlossenen Arbeitsuchenden nicht in der Lage ist, schnell eine Arbeit zu finden. Gäbe es auf dem Arbeitsmarkt ein passendes Angebot für sie, würden sie bereits arbeiten. Ihr Bedarf an Unterstützung und Begleitung auf dem Weg in die Beschäftigung bleibt bestehen. Aber diese Begleitung wird komplexer und dadurch teurer. Darüber hinaus birgt die Befristung die Gefahr, einen Teil der Arbeitsuchenden zu verlieren, während die Herausforderung gerade darin besteht, mehr Personen zu erreichen und sie auf dem Weg zurück in die Arbeit zu begleiten.

Aktivierung der Beschäftigungspolitik

Die Arbeitslosenunterstützung zeitlich zu begrenzen, bedeutet auch, die Verantwortung der Arbeitgeber zu leugnen. Denn damit lassen sich weder angemessene Arbeitsplätze schaffen noch Diskriminierungen abbauen. Dazu bedarf es einer echten Politik und das ist die Herausforderung, der sich unsere Regierungen sowohl auf regionaler als auch auf föderaler Ebene stellen müssen.

Wir müssen ein System aufbauen, das jedem Arbeitnehmer die vollwertige Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht, sei es in einem einfachen Job, einem Angebot in der Sozialwirtschaft oder in einem Gebiet ohne Langzeitarbeitslosigkeit. Zahlreiche Studien belegen, dass eine aktive Beschäftigungspolitik nicht nur billiger ist, sondern auch das Einkommen der Menschen besser unterstützt und ihnen vor allem ihre Würde zurückgibt.



STOPPT ARIZONA

**Vom CORA zur CITADELLE:
derselbe Kampf, dieselbe Wut!**

Aktions- und Streiktag

Kundgebung - 29. April

Start: 11.30 Uhr vor dem CORA-Geschäft in Rocourt
Ziel: CITADELLE-Krankenhaus

CSC
Liège Verriers
Ostbelgien

Aktionstag am 29. April

Gemeinsam wehren wir uns nach wie vor gegen die von der Arizona-Regierung geplanten unsozialen Maßnahmen. Belgienweit finden deshalb am 29. April Aktionen statt (siehe auch Seite 16).

In Lüttich gehen wir auf die Straße. Wir ziehen vom Cora-Geschäft in Rocourt zum Citadelle-Krankenhaus, um gegen ein System zu protestieren, das im Namen der Sparpolitik Arbeitsplätze, die öffentlichen Dienste und unsere kollektive Zukunft opfert.

Die CSC fordert:

- freie Lohnverhandlungen in allen Sektoren. Wo es gut läuft, müssen die Arbeiter ihren gerechten Anteil erhalten,
- dass Arbeitszeit, Nacharbeit, Sonntagsarbeit und Überstunden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt werden,
- dass die Arbeitnehmer mehr Zeit für sich und ihre Familien haben, mit mindestens fünf Wochen gesetzlichem Urlaub für alle, besseren Urlaubs- und Zeitskreditsystemen,
- die Bewahrung unseres solidarischen Rentensystems,
- die übermäßige Flexibilität der Arbeitswelt zu bremsen.



© stock.adobe.com

DG: 917 Arbeitsunfälle

Seit 2003 steht der 28. April für den Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Die CSC nimmt diesen Tag zum Anlass, auf die immer noch zahlreichen Arbeitsunfälle hinzuweisen. In Belgien lag 2023 die Zahl der anerkannten Arbeitsunfälle bei 132.000. Das geht aus dem Jahresbericht der Föderalagentur für Berufsrisiken (Fedris) hervor. In der Deutschsprachigen Gemeinschaft wurden 917 Arbeitsunfälle gemeldet und von den Versicherern anerkannt. Auf Ebene der Provinz Lüttich waren es 12.106 Arbeitsunfälle.

Künstlerstatut bedroht

Am Rande des Generalstreiks vom 31. März hatten sich fast 3.000 Beschäftigte des Kultursektors vor dem Brüsseler Opernhaus La Monnaie versammelt, um gegen die Maßnahmen der Arizona-Regierung zu protestieren.

Unter diesen Maßnahmen erregt die Abschaffung des Künstlerstatuts, die sich aus der Begrenzung des Arbeitslosengeldes auf maximal zwei Jahre ergeben würde, heftigen Widerstand. Das Künstlerstatut ermöglicht es den Kunstschaffenden, während ihrer kreativen Arbeit bezahlt zu werden, d.h. wenn sie arbeiten, aber nicht in der Öffentlichkeit stehen. Durch die Arizona-Maßnahmen wäre auch ihr Rentenanspruch bedroht, da sie 156 Tage im Jahr arbeiten müssten, um eine volle Rente zu erhalten, was für die meisten von ihnen unmöglich ist.



IHRE FRAGE,
UNSERE ANTWORT

© Shutterstock

Was tun bei einem Arbeitsunfall?



Kris Van Eyck, Verantwortlicher des Unternehmensdienstes der CSC

Jeder Unfall, der sich am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zur Arbeit ereignet, muss umgehend dem Arbeitgeber gemeldet werden, auch wenn die Person nicht direkt durch den

Unfall beeinträchtigt ist und weiterarbeiten kann.

Leichte Arbeitsunfälle, die keine Arbeitsunfähigkeit bewirken und die am Arbeitsplatz versorgt werden, müssen in das Erste-Hilfe-Register des Betriebs eingetragen werden. Ort, Datum, Uhrzeit, Beschreibung und Umstände des Unfalls sind deutlich anzugeben, um spätere Diskussionen zu vermeiden, falls sich herausstellt, dass die Verletzungen schwerer sind als ursprünglich angenommen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle anderen Arbeitsunfälle innerhalb von acht Tagen nach dem Vorfall seinem Berufsunfallversicherer zu melden. Er muss außerdem ein „ärztliches Attest über den Erstbefund“ vorlegen, in dem die Verletzungen beschrieben sind. Weigert sich der Arbeitgeber, den Unfall zu melden, muss das Opfer Fedris⁽¹⁾ und die CSC kontaktieren. Das Opfer kann den Unfall auch eigenständig bei Fedris oder dem Versicherer melden, und zwar innerhalb einer Frist von maximal drei Jahren nach dem Unfall.

Nicht der Arbeitgeber, sondern der Versicherer entscheidet, ob der Unfall als Arbeitsunfall anerkannt wird. In der Praxis verweigern Versicherer oft die Anerkennung eines Unfalls wegen unvollständiger oder unpräziser Angaben. Es ist daher wichtig, die Namen der Zeugen zu notieren, die den Unfall gesehen haben oder mit denen das Opfer unmittelbar danach gesprochen hat. Am besten bittet man den Arbeitgeber ebenfalls um eine Kopie der Unfallmeldung, auch wenn dieser nicht verpflichtet ist, eine solche zu übergeben.

Erkennt der Versicherer den Unfall nicht an, muss er den Betroffenen sowie Fedris informieren. Das Opfer kann dann Fedris beauftragen, diese Entscheidung zu prüfen. Will der Betroffene die Entscheidung der Versicherungsgesellschaft oder von Fedris anfechten, kann er sich an das Arbeitsgericht wenden. Die CSC kann ihn dabei unterstützen.

⁽¹⁾ Fedris ist die Föderalagentur für Berufsrisiken, die darüber wacht, dass die Rechte der Opfer von Arbeitsunfällen und von Berufskrankheiten gewährleistet werden. www.fedris.be



Diversität: Seine Unterschiede teilen



Angesichts der nach wie vor bestehenden Diskriminierungen in der Arbeitswelt hat der Diversitätsdienst der CSC anlässlich des Internationalen Tages zur Beseitigung der Rassendiskriminierung Gewerkschaftsdelegationen ausgezeichnet, die sich in ihren Unternehmen für die Förderung der Vielfalt einsetzen.

Ob es darum geht, in einem Unternehmen eingestellt zu werden oder sich darin weiterzuentwickeln, Menschen mit sichtbar ausländischer Herkunft werden unterschiedlich behandelt, auch wenn sie die gleichen Qualifikationen mitbringen. Unia, eine unabhängige öffentliche Einrichtung, die Diskriminierung bekämpft und Gleichstellung fördert, weist in ihrem Bericht darauf hin, dass die Zahl eröffneter Dossiers in Bezug auf Diskriminierung bei der Beschäftigung angestiegen sind. Die Zahlen⁽¹⁾ zeigen deutlich, dass im Jahr 2023 „der Großteil (35 %) der laufenden Fälle (1.704) den Bereich Beschäftigung betrifft“. Und zum ersten Mal seit mehreren Jahren ist die Zahl der Dossiers, die wegen Diskriminierung bei der Beschäftigung angelegt wurden, wieder gestiegen (591).

Aus diesem Bericht geht ebenfalls hervor, dass „rassistische“ Kriterien die Hauptursache für Diskriminierungen in belgischen Unternehmen sind. „Die meisten Fälle beziehen sich auf die Einstellung, Probleme mit anderen Menschen am Arbeitsplatz (Belästigung, usw.) und die Kündigung/

Entlassung“, betont Unia in ihrem Bericht. Rassistische Kriterien spielen hauptsächlich bei den Arbeitsbeziehungen eine Rolle, während Fälle, die an philosophische und religiöse Überzeugungen gebunden sind, hauptsächlich die Einstellung betreffen. Es ist wichtig zu beachten, dass viele andere Formen der Diskriminierung nicht Gegenstand von Beschwerden sind und ignoriert werden. In diesem Zusammenhang muss die CSC als Gewerkschaft, die in der Arbeitswelt präsent ist, ein starker Motor für die Chancengleichheit sein.

Vielfalt am Arbeitsplatz

Aus diesem Grund hat der Diversitätsdienst der CSC 2022 beschlossen, die Gewerkschaftsdelegationen (und manchmal auch die Arbeitgeber) zu ermutigen, sich mindestens ein Jahr lang zur Umsetzung konkreter Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung zu verpflichten.

Durch dieses Projekt wurden kreative und mutige Arbeitsplatzinitiativen ins Leben gerufen oder sind in Vorbereitung. Das können Sensibilisierungskampagnen, Umfragen oder anonyme

Kummerkasten sein, aber auch Verhandlungen mit Arbeitgebern, die offen sind für die verbindenden Themen der Vielfalt, um das Zusammenleben im Unternehmen zu verbessern.

Eine Reflexion über die Diversität im weiteren Sinne zeigt auch, dass Stereotypen aufgrund ihrer Verwurzelung in Gewohnheiten dazu führen können, dass Frauen nicht für die Beschäftigung in „Männerberufen“ in Betracht gezogen werden.

Am 21. März verlieh das Diversitäts-Team der CSC seine Awards (Auszeichnungen), um die Gewerkschaftsteams zu würdigen, die Initiativen zum Abbau von Rassismus und Diskriminierung an ihrem Arbeitsplatz ins Leben gerufen haben.

In diesen unruhigen Zeiten, in denen die Werte der Demokratie in Gefahr sind, ist es wichtig, diejenigen zu ehren, die sich für Offenheit und Toleranz statt für Ablehnung und Abschottung entscheiden.

⁽¹⁾ Bericht Zahlen 2023, Juni 2024.



Belgische Schokoladenfabrik: „Hier hat es nie Rassismus gegeben“

Vielfalt ist eine harmonische Realität bei den Beschäftigten der Manufacture Belge de Chocolats (ehemals Godiva). Jacqueline, CSC-Delegierte, erklärt, wie die Maßnahmen für das Zusammenleben mit ihrem Gewerkschaftsteam umgesetzt wurden.

Gibt es in Ihrem Unternehmen Diskriminierungsprobleme?

Ich arbeite seit 42 Jahren hier und wir hatten noch nie solche Probleme. Und das, obschon unser Unternehmen in der Vergangenheit nicht so multikulturell war. Innerhalb weniger Jahre hat sich die Belegschaft, die religiös und kulturell immer vielfältiger geworden ist, stark verändert. Derzeit ist die große Mehrheit der 130 Beschäftigten, die hier arbeiten, ausländischer Herkunft, darunter auch eine große Zahl von Muslimen. Seit vielen Jahren ergreift das Gewerkschaftsteam Initiativen, um diese Vielfalt zu integrieren und zu stärken. Im Jahr 2022 haben wir bereits eine Auszeichnung des Diversitätsdienstes der CSC erhalten.

Welche Maßnahmen wurden in puncto Vielfalt ergriffen?

Diese Aktionen sind das Ergebnis von Initiativen der Delegation und von Forderungen muslimischer Arbeitnehmer, die sich unter anderem auf die Berücksichtigung ihrer religiösen Festtage im Rahmen der freien Tage beziehen. Wir leiteten diese Anfragen an die Geschäftsführung

weiter, die sie sofort verstand und akzeptierte. Wir haben zum Beispiel einen Urlaub für die Beschneidung erhalten, während es vorher nur eine bürgerliche Abwesenheit für katholische Feiern wie die Taufe gab. Ein anderes Beispiel: Während des Ramadan essen muslimische Arbeiter tagsüber nicht. Wir konnten die Pausen und die Schichten so anpassen, dass diese Arbeiter nach Sonnenuntergang essen gehen konnten. Fast den ganzen Tag machen sie keine Pausen und sammeln diese für den Zeitpunkt des Fastenbrechens.

Die Geschäftsleitung akzeptiert, dass Arbeiternehmerinnen Kopftücher tragen. Auch Gebete werden toleriert: Unter Einhaltung der Pausen und Arbeitszeiten können die Beschäftigten während der Pausen in den Umkleieräumen beten.

Sind weitere Anpassungen geplant?

Fast 70 Prozent des Arbeiterpersonals sind Muslime. Sie würden sich gerne am letzten Tag des Ramadan frei nehmen. Das ist ein wichtiger Moment für sie, der mit der Familie gefeiert wird, so wie wir Weihnachten feiern. Das Problem ist, dass sich



Das preisgekrönte Team der belgischen Schokoladenfabrik.

das Ende des Ramadan jedes Jahr je nach dem Mondkalender ändert. Wir erwägen daher, ein System von Ausgleichstagen einzurichten, das es ihnen erleichtert, diesen freien Tag zu nehmen.

Erleichtert diese Vielfalt die Offenheit für andere Kulturen?

Rassismus haben wir hier noch nie erlebt. Die Arbeitnehmer gehen sehr respektvoll miteinander um. Wir sind zu einer großen Familie von Kollegen geworden. Am Ende des Ramadan zum Beispiel organisieren muslimische Arbeiter ein Essen für alle Mitarbeiter, unabhängig von deren Religion. Diese sehr positive Erfahrung von Vielfalt ist auch für Delegierte anderer Unternehmen inspirierend, wenn wir sie in Versammlungen treffen.

Und der Gewinner ist...

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus am 21. März verlieh der Diversitätsdienst der CSC Awards an Gewerkschaftsteams, die sich für Vielfalt einsetzen. Wer sind die Gewinner?

Zu den Gewinnerteams gehören die Gewerkschaftsvertreter folgender Unternehmen, Gesellschaften und Sektoren: ACSOL, Antalian, C&A, Carrefour, Cartomills, die Gemeinde Saint-Gilles, Ferrero, Laurenty, die belgische Schokoladenfabrik,

Proximus, die gesamte Reinigungsbranche, Silva Medical, STIB, die Wohnungsbaugesellschaft der Region Brüssel, der Sektor der Dienstleistungsschecks und Vayamundo Houffalize.

„Frauen sollen wieder in der Produktion arbeiten“

Das Gewerkschaftsteam von Smurfit Kappa Cartomills hofft, dass im Jahr 2026 wieder weibliche Beschäftigte am Standort Ghlin arbeiten werden.

Stereotypen über Frauen in der Arbeitswelt haben konkrete Auswirkungen auf den Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen oder Positionen. Klischees, wie z.B. dass Frauen körperlich zu schwach sind für bestimmte Produktionsaufgaben, halten sich hartnäckig und haben langfristige Folgen. Es ist in der Tat schwierig, Einstellungsgewohnheiten aufzugeben, die sich durchgesetzt haben und bewusst oder unbewusst Diskriminierung hervorrufen. Heute ist das Fehlen von Arbeiternehmerinnen in den Produktionslinien des Produktionsstandorts von Smurfit Kappa Cartomills in Ghlin ein repräsentatives Beispiel.

„Derzeit sind wir ein Unternehmen, das keine Probleme mit Rassismus und Diskriminierung hat, aber in dem

es keine weiblichen Arbeiter mehr in der Produktion gibt“, sagt der CSC-Delegierte Mirko De Gregorio. „Als sich das Unternehmen 1961 in Ghlin niederließ, arbeiteten Frauen in der Produktion. Als diese dann in den Ruhestand gingen, wurden sie durch eine rein männliche Belegschaft ersetzt, wahrscheinlich weil die Arbeit für Frauen als körperlich zu schwer angesehen wurde. Mit der positiven Entwicklung der Technologien und Arbeitsbedingungen ist dieses Argument jetzt eindeutig nicht mehr relevant.“ Nichts steht daher der erneuten Einstellung von Frauen im Wege, wenn sich die Mentalität der Menschen ändert.

Wohlwollende Aufmerksamkeit

In diesem Zusammenhang und im Anschluss an ein von den CSC-Frauen organisiertes Seminar hat das Gewerkschaftsteam des Papier- und Kartonherstellers im Juni 2024 einen Antrag an die Geschäftsleitung gestellt, wieder Frauen in der Produktion einzustellen. „Die Direktion hatte

nichts gegen unsere Anfrage“, erklärt der CSC-Delegierte. „Nur das Budget, das für die Anpassung der Infrastruktur für diese Arbeiterinnen (wie z.B. Umkleieräume) aufgewendet werden muss, verzögert die Umsetzung des Vorhabens etwas. Ich hoffe, dass wir Anfang 2026 die ersten Arbeiterinnen begrüßen können.“

Nichtsdestotrotz wird die Ankunft der Frauen in dieser „Männerwelt“ vorbereitet werden müssen. „Natürlich haben wir geplant, mit den 130 Arbeitern über die erneute Einstellung von Frauen zu reden. Wir werden die ersten Arbeiterinnen auf die gleiche Weise begrüßen wie jeden neuen Arbeiter, der in einem Team anfängt. Aber wir werden ihre Integration besonders aufmerksam verfolgen“, schließt Mirko De Gregorio.



Erstattung der Fahrtkosten

Die Fahrten, die Sie zwischen Ihrem Wohnort und Ihrem Arbeitsplatz mit dem Zug, der Straßen- oder U-Bahn, dem Bus oder dem Fahrrad zurücklegen, müssen von Ihrem Arbeitgeber vergütet werden. Der Betrag dieser Erstattung hat sich zu Jahresbeginn leicht erhöht. Leider ist der Anstieg der Erstattung bei den Zügen (2,01 %) geringer als die Anhebung der SNCB-Tarife (3,03 %).

Wenn Sie sich anders fortbewegen (Auto, Motorrad, zu Fuß, usw.), gibt es kein gesetzliches Minimum: Die Intervention Ihres Arbeitgebers hängt von den Regeln ab, die auf der Ebene Ihres Sektors, Ihres Unternehmens oder individuell festgelegt wurden (oder nicht). Die Regeln für die steuerliche Abzugsfähigkeit wurden zum 1. Januar angepasst.

Fahrten Wohnort-Arbeitsort			
	Mindesterstattung ⁽¹⁾	Steuer (gesetzliche Pauschale)	Sozialbeiträge
Zug	Pauschaler Betrag je nach Entfernung (hin und zurück)	Befreit	Nicht beitragspflichtig
STIB und De Lijn	71,8 % des Preises (begrenzt auf 44 € pro Monat)	Befreit	Nicht beitragspflichtig
TEC	Pauschaler Betrag je nach Entfernung (hin und zurück), begrenzt auf 75 % des Preises	Befreit	Nicht beitragspflichtig
Fahrrad	Siehe Regeln des Sektors oder des Betriebes	In Abwesenheit einer Regelung 0,29 € pro gefahrenen km (max. 40 km pro Tag)	Befreit bis 0,36 € pro km (max. 3.610 € pro Jahr)
Sonstiges	Siehe Regeln des Sektors oder des Betriebes	Befreit bis 500 € pro Jahr (41,70 € pro Monat)	Nicht beitragspflichtig

⁽¹⁾ Auf Sektoren- oder Unternehmensebene kann es günstigere Regelungen geben. Zögern Sie nicht, das CNE-Team Ihres Unternehmens oder das CNE-Sekretariat in Eupen zu fragen.

Die Fahrten, die Sie im Rahmen Ihrer Arbeit (für eine Mission, eine Lieferung, ein Meeting oder anderes) unternehmen, müssen von Ihrem Arbeitgeber erstattet werden, unabhängig von Ihrem Transportmittel.

Berufliche Fahrten			
	Erstattung	Steuer (gesetzliche Pauschale)	Sozialbeiträge
Zug	Preis der Fahrkarte	Befreit (Kostenbeleg)	Nicht beitragspflichtig
STIB und De Lijn	Preis der Fahrkarte	Befreit (Kostenbeleg)	Nicht beitragspflichtig
TEC	Preis der Fahrkarte	Befreit (Kostenbeleg)	Nicht beitragspflichtig
Fahrrad	Siehe Regeln des Sektors oder des Unternehmens. Wenn es keine Regel gibt, von den befreiten Beträgen ausgehen.	Befreit bis zu 0,36 € pro km	Befreit bis 0,36 € pro km
Sonstiges	Siehe Regeln des Sektors oder des Unternehmens. Wenn es keine Regel gibt, von den befreiten Beträgen ausgehen.	Befreit bis zu 0,4415 € pro km	Nicht beitragspflichtig

CNE Eupen
Aachener Straße 89
087 85 99 26
cne.eupen@acv-csc.be

Nein zu sozialer Ungerechtigkeit, die als Reform getarnt wird!



Die Föderalregierung hat vor Kurzem ein Oster-Abkommen abgeschlossen, das sich für Zehntausende von Arbeitssuchenden wie ein großer Rückschlag anhört. Die zeitliche Begrenzung der Arbeitslosenunterstützung ist eine ebenso ungerechte wie ineffiziente Entscheidung. Etwa 120.000 Menschen laufen Gefahr, ihr Anrecht auf notwendigen Schutz zu verlieren, ohne dass jemand nachweisen kann, dass sie dadurch näher an den Arbeitsmarkt herangebracht werden.

Was der Föderalstaat nicht mehr für die Arbeitslosenunterstützung übernehmen wird, werden die Gemeinden in Form von Sozialhilfe und die Krankenkassen in Form von Krankengeld bezahlen. Mit anderen Worten: Die Unsicherheit der einen wird zur Last der anderen. Das ist eine kurzsichtige Politik, die aus sozialer Sicht katastrophal und aus haushaltspolitischer Sicht irreführend ist.

Diese Politik beruht auf der falschen Annahme, dass Arbeitssuchende nicht genug suchen und dass sie dazu „angeregt“ werden müssen, wieder einen Job zu finden. Aber alle Studien bestätigen, dass das Problem nicht die mangelnde Motivation, sondern der Mangel an Möglichkeiten ist. Wo

es keine freien Stellen gibt, kann auch nicht eingestellt werden. Wo es Diskriminierung gibt, gibt es Ausgrenzung. Der Arbeitsmarkt wird nicht dadurch gestärkt, dass man die Schwächsten noch mehr schwächt.

Schlimmer noch: Diese Reform birgt die Gefahr, dass die Verbindung zu den regionalen Arbeitsämtern unterbrochen wird, obwohl diese eigentlich mehr, frühere und menschliche Begleitung gewährleisten sollten. Sie leugnet auch die Verantwortung der Arbeitgeber und die Notwendigkeit, in eine menschenwürdige Beschäftigungspolitik zu investieren.

Wir wollen einbeziehen, anstatt auszugrenzen. Wir wollen unterstützen, anstatt zu bestrafen. Denn hinter jedem Arbeitssuchenden steht ein Mann oder eine Frau, die einen Job, ein Einkommen, aber vor allem Würde braucht. Eine gerechte Gesellschaft lässt niemanden außen vor.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

Müssen wir Angst haben, zu demonstrieren?

Am 31. März wurden zwei Militanten an einem Streikposten in Thimister von einem Auto angefahren. Das war kein Unfall, sondern Absicht! Lesen Sie dazu einen Auszug eines offenen Briefes von Lorenzo Marredda, Vizepräsident der CSC Transcom.

Warum gibt es so viel Wut gegen Militanten, die an verschiedenen strategischen Orten stehen, um die Rechte der Bürger zu verteidigen, angefangen mit dem Recht auf ein menschenwürdiges Leben?

Ich komme nicht umhin, diese absichtliche Tat mit ähnlichen Vorfällen bei Kundgebungen oder anderen öffentlichen Aktionen in Belgien und anderswo zu vergleichen. Diese Taten wurden einhellig verurteilt. Aber diesmal ist das überhaupt nicht der Fall. Im Gegenteil, zusätzlich zu den widerlichen Kommentaren unter den Presseartikeln vom 31. März konnte man in einem Facebook-Kommentar lesen: „Ich wäre viermal drüber gefahren“, „Das haben sie verdient“, „Gut gemacht!“ Wie kann es sein, dass dieser Aufruf zu Gewalt, Hass und Mord nicht systematisch verurteilt wird? Wir fragen uns, welche Verbindung das Pub-

likum hier macht. Mehrere Zeugenaussagen belegen, dass der Fahrer in Thimister zuerst angehalten hatte und dann seinen Wagen als Waffe eingesetzt hat, indem er in den Streikposten hineinfuhr.

Der Streik darf nicht als Schlachtfeld empfunden werden, sondern als eine Symphonie von gleich klingenden Stimmen. Er ist einerseits ein Mittel, um die Politiker oder Arbeitgeber zur Wiederaufnahme der Verhandlungen zu zwingen, und andererseits weist er die gesamte Bevölkerung darauf hin, dass ihre Rechte bedroht sind. Aus diesem Grund mobilisieren sich die Militanten und rufen die gesamte Bevölkerung dazu auf, es ihnen gleich zu tun.



Mehr Geldautomaten aufstellen

Ende März hat die belgische Wettbewerbsbehörde das Konsortium Batopin dazu verpflichtet, Geldautomaten an 70 neuen Standorten aufzustellen. Das ist eine gute Nachricht, über die sich die CSC freut.

Seit 2020 verwaltet das Konsortium Batopin die Geldautomaten für vier große Banken. Fünf Jahre später hat diese gemeinschaftliche Verwaltung dazu geführt, dass die Anzahl der Geldautomaten drastisch geschrumpft ist: von 8.000 im Jahr 2017 auf weniger als 4.000 heute.

„Dass armutsgefährdete Menschen manchmal weite Strecken mit dem Auto oder öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen müssen, um zu einem Geldautomaten zu gelangen, ist für sie eine zusätzliche finanzielle Belastung. Die Reduzierung der Anzahl Geldautomaten macht es ihnen noch schwerer, an ihr Geld zu kommen“, erklärt CSC-Militantin Brigitte. „Überdies können sie nicht länger eher den einen als den anderen Geldautomaten wählen, wenn sie z.B. kleinere Scheine unter 20 Euro abheben wollen. Das ist

besonders für Menschen mit einem knappen Budget ein Problem.“ Bei manchen Geldautomaten muss man jetzt sogar zahlen, um Geld abzuheben. „Wenn der Geldautomat nicht so wieso schon leer ist, was einen dazu zwingt, noch weiter zu fahren“, fügt Brigitte hinzu.

Zusätzlich zu ihrem Kampf gegen überzogene Bankkosten hat die CSC die Aktion von Financité, Okra und Test-Achats unterstützt. Diese Vereinigungen haben nämlich die belgische Aufsichtsbehörde mit der Problematik befasst. Die CSC nahm an Sensibilisierungsaktionen zu diesem Thema teil und schloss sich den Treffen mit dem belgischen Verband des Finanzsektors und der damaligen Ministerin für öffentliche Unternehmen an.

Gute Nachricht

Die Umfrage der belgischen Wettbewerbsbehörde hat bestätigt, dass die Verbraucher im Schnitt eine deutlich größere Entfernung zum nächstgelegenen Geldautomaten zurücklegen müssen, als dies ohne die Zusammenarbeit der Banken der Fall wäre. Vor diesem Hintergrund hat sich Batopin verpflichtet, neben den 220 zusätzlichen Standorten, die auf-

grund der Vereinbarung zwischen der Branche und der Regierung bereits geplant sind, bis Ende 2027 noch 70 neue Standorte in den drei Regionen hinzuzufügen. Die Umfrage erwähnt auch, dass die Geldautomaten in bereits versorgten Gemeinden erhalten werden müssen und dass es einer Abdeckung bedarf, die es 95 % bzw. 85 % der Belgier ermöglicht, Bargeld in einer Entfernung von weniger als 5 Straßenkilometern von ihrem Wohnort abzuheben bzw. einzuzahlen. Außerdem ist von einer größeren Auswahl an Geldscheinen die Rede.

Die Dinge entwickeln sich positiv. Die belgische Wettbewerbsbehörde wird diese Entwicklung weiter beobachten, um zu überprüfen, ob das Abkommen eingehalten wird.

Der Kampf ist noch nicht vorbei. Um den Druck aufrechtzuerhalten, unterzeichnen Sie die Petition auf:

www.soscash.be/de



Chemische Industrie

„GSK hat sich dafür entschieden, das Geschäft über die Vielfalt zu stellen“

Um den Dekreten von Donald Trumps „Anti-Woke“-Politik nachzukommen, setzen die belgischen GSK-Standorte ihre Initiativen für Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion aus. Dies ist ein inakzeptabler Rückschlag für die CSC.

Worte haben eine Bedeutung, und damit auch ihre Abwesenheit. Die Entfernung der Begriffe „Diversität“ und „Gleichberechtigung“ von der Website von GSK Belgium bestätigt, dass der Pharmakonzern der Anweisung der US-Regierung an Unternehmen, die mit den Vereinigten Staaten zusammenarbeiten, nachgekommen ist, jegliche Erwähnung in Bezug zur Vielfalt zu entfernen.

„Wir sind schockiert“, sagt Aurore Joly, CSC-Verantwortliche. „Die Unternehmen stehen vor der Wahl: Entweder sie geben den rechtsextremen Ideen nach und akzeptieren die Verfügungen der Trump-Regierung oder sie wehren sich und riskieren damit Wirtschaftssanktionen. Es ist inakzeptabel, dass GSK sich dafür entschieden hat, das Geschäft über so wichtige Werte wie Gleichberechtigung und Vielfalt zu stellen.“

Die Entscheidung der GSK-Direktion ist ein Rückschritt, der umso bedauerlicher ist, als das Unternehmen in Bezug auf die Vielfalt sehr proaktiv ist, wie das Vorhandensein eines

Meditationsraums, der allen religiösen Überzeugungen offen steht, und die Regenbogenflagge, die die Besucher am Eingang des Wavre-Geländes begrüßt, belegen. „GSK hat sich immer für Nichtdiskriminierung und null Toleranz gegenüber Rassismus eingesetzt. Wir wissen nicht, wie sich die Situation entwickeln wird, aber die Streichung der Begriffe ‚Gleichberechtigung‘ und ‚Vielfalt‘ aus dem Wortschatz verheißt nichts Gutes“, bedauert die Gewerkschafterin. Obschon die Direktion auf den formalen Aspekt hinweist, müssen wir feststellen, dass die Diversitätszelle der Gruppe, die für die Präventionsmaßnahmen gegen alle Formen von Diskriminierung zuständig war, neue Aufgaben erhalten wird und dass Projekte im Zusammenhang mit Diversität gestrichen werden.

Parallel zu dieser Reaktion von GSK bedauert Aurore Joly auch das Fehlen einer starken Reaktion von Vertretern der Politik. „Sie sagen, sie seien empört, aber wir warten immer noch auf konkrete Reaktionen, um alle Arbeitnehmer in Belgien vor rechtsextremem Gedankengut und der Einmischung der USA zu schützen. Wir werden uns mit Unia in Verbindung setzen, um zu sehen, wie wir konkret auf diese Situation reagieren können“, so Aurore Joly.

Feierlichkeiten zum 80. Jahrestag der Befreiung am 8. Mai

Am 8. Mai 1945, also vor 80 Jahren, wurde Nazi-Deutschland besiegt. Heute erlebt die extreme Rechte ein Comeback in ganz Europa, auch in Belgien. Die „Koalition des 8. Mai“ möchte dieses Datum wieder zu einem Feiertag machen, um die Erinnerung zu bewahren und wachsam zu bleiben. Sie hat für den 4. und 8. Mai diverse Aktionen geplant.

4. Mai: Gedenkfeier Fort Breendonk

Der Sonntag, 4. Mai, steht im Zeichen der Feierlichkeiten zum 80. Jahrestag der Befreiung. Vormittags steht der offizielle Teil der Gedenkfeiern im Fort Breendonk (Provinz Antwerpen) im Mittelpunkt, unter anderem mit einer Rede der CSC-Präsidentin Ann Vermorgen. Nachmittags sind Konzerte, Konferenzen und Besichtigungen vorgesehen.

Darüber hinaus finden am 8. Mai diverse Aktionen in mehreren Regionen des Landes statt.

Infos+ www.coalition8mai.be



© Daniël Rys

Warum gibt es immer mehr Langzeitkranke?

Es wird zwar viel über die hohe und steigende Zahl der Langzeitkranken geschrieben, doch die Ursachen werden selten diskutiert. Die Politiker vermeiden es, die strukturellen Maßnahmen zur Bekämpfung von Langzeitkrankheit anzusprechen.

Die Medien und die politische Debatte konzentrieren sich stark auf die hohe Zahl der Langzeitkranken in Belgien (über eine halbe Million), aber sie befassen sich kaum mit den Gründen für diesen Anstieg. Die drei Hauptursachen liegen jedoch auf der Hand: die steigende Zahl berufstätiger Frauen (in gesundheits-schädigenden Berufen), die Notwendigkeit, länger zu arbeiten (ohne die Machbarkeit zu berücksichtigen), und die Zunahme von (arbeitsbedingten) psychischen und Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Ein weibliches Phänomen

Die zunehmende Zahl von Langzeitkranken betrifft vor allem Frauen, die heute 60 % der Fälle ausmachen. Dies ist auf die steigende Zahl berufstätiger Frauen zurückzuführen, was ein Fortschritt für ihre Emanzipation ist, aber auch ein Risikofaktor für Langzeitkrankheiten. Frauen arbeiten nämlich häufig in Bereichen mit hohem Risiko, wie z.B. Pflege, Kinderbetreuung, Pflegeheime, Reinigung, Dienstleistungsschecks, usw.

Diese Sektoren werden manchmal zu Unrecht als „sanfte Berufe“ bezeichnet, denn in Wirklichkeit leiden Arbeitnehmerinnen (insbesondere in der Pflege) genauso unter körperlichen Gesundheitsproblemen wie in den sogenannten „schweren“ Männerberufen, wie z.B. bei der Installation und Reparatur von Maschinen oder bei der Öl- und Gasförderung. Das ständige Heben von Maschinen bzw. von Patienten kann langfristig zu denselben Gesundheitsproblemen führen.

Länger arbeiten, wenn man krank ist

Der zweite Hauptgrund für den Anstieg der Zahl Langzeitkranker ist die Tatsache, dass trotz körperlicher und geistiger Erschöpfung mehr Jahre gearbeitet wird. Während die Lebenserwartung in Belgien steigt, bleibt die durchschnittliche Anzahl der Lebensjahre bei guter Gesundheit unverändert.

In Belgien nimmt die soziale Ungleichheit in puncto Lebensjahre bei guter Gesundheit zu. Im Alter von 50 Jahren leben gering qualifizierte Männer im Durchschnitt noch 25 Jahre, während es bei Männern mit höherem Bildungsabschluss 34 Jahre sind. Von diesen verbleibenden Jahren leben die gering Qualifizierten nur 13 Jahre und die höher Qualifizierten 22 Jahre in guter Gesundheit. Mit anderen Worten: Für viele Menschen scheint es unmöglich zu sein, bis 67 zu arbeiten, ohne langzeitkrank zu werden.

In ihrer ideologischen Offensive, das Berufsleben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verlängern, um bei den Renten zu sparen, ignorieren die Politiker die Realität. Das Renteneintrittsalter wird auf 67 Jahre angehoben, Maßnahmen, die die Arbeit bis zur Rente machbar machen sollen,

werden schrittweise abgeschafft, und die Versprechen in Bezug auf machbare Arbeit bleiben in erster Linie Versprechen. Die Tatsache, dass man ohne Berücksichtigung der Schwere der Arbeit länger arbeiten muss, führt automatisch zu einem Anstieg der Zahl langzeitkranker Beschäftigten.

Die Arbeit ist ein wichtiger Faktor

Der dritte Hauptgrund ist die Zunahme von zwei Gruppen von Beschwerden: psychische Störungen wie Burnout einerseits sowie Muskel- und Skelett-Erkrankungen wie Rückenschmerzen, Arthrose oder Arthritis andererseits. Diese beiden Gruppen sind zusammen für zwei Drittel der Langzeitkranken in Belgien verantwortlich.

Nicht alle Langzeitkranken sind ausschließlich aufgrund ihrer Arbeit krank. Aber die Arbeit bleibt ein direkter und indirekter Schlüsselfaktor: direkt, wenn die Krankheiten der Exposition gegenüber berufsbedingten Risiken zuzuschreiben sind, und indirekt, wenn ein niedriges Einkommen es schwer macht, gesund zu bleiben bzw. zu werden.

Bei psychischen Erkrankungen gibt es viele Risikofaktoren am Arbeitsplatz, wie z.B. hohe Arbeitsbelastung, mangelnde Autonomie und Meinungs-

FÜR VIELE MENSCHEN SCHEINT ES UNMÖGLICH ZU SEIN, BIS 67 ZU ARBEITEN, OHNE (LANGZEIT-) KRANK ZU WERDEN.



freiheit bei der Arbeit, unsicherer Arbeitsplatz und finanzielle Unsicherheit sowie der Einsatz von Technologien, welche die Kontrolle und die Arbeitsbelastung erhöhen. Diese Risiken nehmen in Belgien zu.

Arbeit, die krank macht

Seit Beginn der Messungen im Jahr 1995 hat die Arbeitsbelastung in vielen Branchen stark zugenommen, während sich die Autonomie bei der Arbeit, durch die diese Arbeitsbelastung auf relativ gesunde Weise bewältigt werden konnte, kaum verbessert hat. Schon heute setzen Arbeitgeber digitale Technologien ein, um die Arbeit oder das Verhalten von einem Drittel der belgischen Arbeitnehmer zu messen oder zu kontrollieren.

Für 56 % der Arbeitnehmer bestimmen diese digitalen Technologien das Arbeitstempo und laut 40 % steigern sie die Arbeitsbelastung noch. Folglich ist der Anteil der Arbeitnehmer, die unter Stress, Angstzuständen oder Depressionen leiden, anderthalbmal höher an Arbeitsplätzen, an denen der Arbeitgeber solche (Kontroll-)Technologien einsetzt.

ZURZEIT HABEN 600.000 BESCHÄFTIGTE ZEITWEISE ODER IMMER KÖRPERLICH HARTE JOBS.

Immer mehr Aufgaben immer schneller erledigen zu müssen, ohne selbst entscheiden zu können, wie man es tut, und ständig von der Technologie kontrolliert zu werden, beeinträchtigt die Gesundheit, das psychische Wohlbefinden und führt letztlich zu Langzeitkrankheiten.

Jeder Fünfte hat eine körperlich anstrengende Arbeit

Trotz des verstärkten Einsatzes von Technologie am Arbeitsplatz ist die Belastung durch körperlich schwere und gesundheitsschädliche Arbeit nicht zurückgegangen. Die Technologie baut zwar einige schwere Jobs ab, aber in anderen Bereichen nehmen diese zu. Jeder fünfte Arbeitnehmer gibt an, während mindestens der

Hälfte seiner Arbeitszeit körperlich schwere Arbeit zu verrichten. Noch höhere Quoten findet man in der Industrie (23 %) und in der Pflege (29 %). Bei diesen Beschäftigten ist das Risiko einer langfristigen Arbeitsunfähigkeit, Störung oder Krankheit fast dreimal höher als bei denjenigen, die keine schwere körperliche Arbeit verrichten.

Zurzeit haben in Belgien 600.000 Arbeitnehmer solche Jobs. Wenn wir als Gesellschaft den Arbeitgebern erlauben, ihre Beschäftigten weiterhin derartigen Risiken für Muskel- und Skelett-Erkrankungen auszusetzen, könnten etwa 150.000 von ihnen langzeitkrank werden.



© Rutger Van Parys

AKTIONSTAG

29. APRIL

Die Arizona-Regierung friert Ihren Lohn ein, während die Unternehmen enorme Gewinne erzielen!



Die Arizona-Regierung hat beschlossen, dass das Lohnnormgesetz in Kraft bleibt. Das bedeutet, dass sich Ihr Bruttolohn nicht erhöhen darf. Das Lohnnormgesetz ist der brutalste Überfall auf Arbeitnehmer aller Zeiten!

Verzerrter Vergleich

Das Lohnnormgesetz schreibt vor, dass die Löhne in Belgien nicht schneller steigen dürfen als in den Nachbarländern. Aber der Ländervergleich ist verzerrt. Die Tatsache, dass die Produktivität der belgischen Arbeitnehmer höher ist als in den Nachbarländern, wird unter den Teppich gekehrt. Auch die umfangreichen Lohnzuschüsse und Steuerermäßigungen, die Unternehmen erhalten, werden nicht berücksichtigt. Wenn wir all diese Lohnsubventionen einbeziehen, haben wir eine Lohnmarge von 2,4 %!

Riesengewinne

Die Tatsache, dass die Bruttolöhne nicht steigen dürfen, besorgt den belgischen Unternehmen Riesengewinne. Die Netto-Rentabilität im Jahr 2023 betrug 9,1 %. Diese Gewinne gehen an die Aktionäre. Die Arbeitnehmer, die hart arbeiten, um diese Gewinne zu erwirtschaften, sehen keinen Cent davon.

Die CSC fordert, dass in den Sektoren freie Lohnverhandlungen geführt werden.

Sektorale Lohnabkommen können von der wirtschaftlichen Situation in den einzelnen Sektoren ausgehen. Wo es gut läuft, sollen auch die Arbeitnehmer ihren gerechten Anteil bekommen!

Ein Geschenk von 1,5 Milliarden für Unternehmen

Gleichzeitig wird die Arizona-Regierung den Unternehmen zusätzliche Beitragssenkungen in Höhe von 1,5 Milliarden Euro gewähren. Dann gibt es plötzlich kein Budgetproblem mehr.

Und wie werden wir morgen die Gesundheits- und Altersversorgung finanzieren?

Das Einfrieren der Bruttolöhne geht zu Lasten der Finanzierung der sozialen Sicherheit und des Gesundheitswesens. Und das bei einer alternden Bevölkerung. Aus diesem Grund möchte Arizona bei Ihrer Rente und bei der Gesundheitsversorgung sparen. Und so werden Sie ein zweites Mal bestraft.

