



## Gesetzgebung „Sorgfaltspflicht“

Seite 7

# Inhalt

# Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3  
Erhöhung der Niedriglöhne

Seite 4  
Jobdeal

Seite 5  
Bonuspläne mit nachhaltigen Zielen

Seite 6  
Meldungen

Seiten 7-9  
Gesetzgebung „Sorgfaltspflicht“

Seite 10  
Prekarität im Verkehrswesen

Seite 11  
Meldungen

Seite 12  
Ukraine: „Dieser brutale Krieg ist unmenschlich“

Seiten 13-15  
CNE Info

Seite 16  
Meldungen

# Impressum

**Verantwortlicher Herausgeber:**

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

**Redaktion:**

Vera Hilt	Liliane Louges
Angela Mertes	Jochen Mettlen
Birgit Schlüter	Maryline Weynand

**Layout:** Jessica Halmes

**Druck:**

Kliemo A.G.  
Hütte 53, 4700 Eupen

**Anschrift der Redaktion:**

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

**Erscheinungsrhythmus:**

Vierzehntäglich

## 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

## JURISTISCHER 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

087/85 99 33 • sj.verviers@acv-csc.be

## SOZIALSPRECHSTUNDEN

### CSC Eupen

**Sprechstunden:** montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr  
087/85 99 22 • csc.ostbelgien@acv-csc.be

### CSC St.Vith

087/85 99 32 • csc.stvith@acv-csc.be

## GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

### CSC St.Vith

087/85 99 33 • sj.verviers@acv-csc.be

## GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

### CSC Eupen

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

Alle CSC-Dienste sind auch telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie ebenfalls in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.



[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)



[www.facebook.com/cscostbelgien](https://www.facebook.com/cscostbelgien)

# Erhöhung der Niedriglöhne ab 1. April

Zahlreiche Arbeitnehmer werden ab dem 1. April eine leichte Lohnerhöhung erhalten. An diesem Tag werden gleichzeitig der Mindestlohn und der Beschäftigungsbonus erhöht, und für die meisten wird auch der Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit gesenkt. Nach jahrelangen Verhandlungen hat die CSC schließlich ihre Forderungen durchgesetzt.

Diese Lohnerhöhung ist besonders willkommen, da die Lebenshaltungskosten für viele von uns übertrieben hoch geworden sind. Diese Verbesserungen sowie die Indexierung und die Lohnerhöhungen, die unsere Unterhändler durchsetzen konnten, reichen jedoch nicht aus, um die starken Preissteigerungen auszugleichen. Daher fordern wir weiterhin zusätzliche Interventionen und mehr Spielraum für freie Lohnverhandlungen in den Sektoren und Unternehmen, was derzeit durch das Gesetz über die Lohnnorm verhindert wird. Und dabei erzielen belgische Unternehmen beispiellose Gewinnmargen.

## Erhöhung der Mindestlöhne

Der Mindestlohn für Vollzeitbeschäftigte wird um 80,95 Euro brutto pro Monat auf 1.806,16 Euro angehoben, was einer Bruttoerhöhung von 4,7 % entspricht. Wenn Sie Teilzeit arbeiten, steigt Ihr Mindestlohn im Verhältnis zu Ihrer Arbeitszeit. Der Unterschied zwischen dem Mindestlohn für Arbeitnehmer mit weniger als einem Jahr Betriebszugehörigkeit und dem für Arbeitnehmer mit mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit wird

ab dem 1. April ebenfalls aufgehoben. Die niedrigeren Löhne für junge Arbeitnehmer im Alter von 18 bis 20 Jahren werden ebenfalls abgeschafft. Selbstverständlich können die Sektoren höhere Mindestlöhne festlegen, was die meisten auch getan haben.

## Erhöhung des Sozial- und Steuerbonus

Von der Anhebung des Mindestlohns profitieren nicht nur die Arbeitnehmer, die heute den Mindestlohn erhalten. Auch Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttolohn von bis zu 2.848 Euro (bei Vollzeitbeschäftigung) profitieren von einer Erhöhung des sozialen Beschäftigungsbonus (eine Senkung der persönlichen Sozialversicherungsbeiträge). Der Beschäftigungsbonus ist umso höher, je niedriger der Lohn ist. Die gleiche Gruppe profitiert auch von einer Erhöhung des steuerlichen Beschäftigungsbonus, d.h. von einem Steuerabzug.

Für Arbeitnehmer, die den Mindestlohn erhalten, steigt der soziale Beschäftigungsbonus am 1. April um 10,24 Euro brutto pro Monat, während der steuerliche Beschäftigungsbonus um 3,39 Euro netto steigt (zusätzlich

zur Erhöhung des Brutto-Mindestlohns). Für Arbeitnehmer, die mehr als den Mindestlohn verdienen, nimmt der Vorteil durch den Bonus allmählich ab, ab 2.848 Euro pro Monat entfällt er ganz.

## Senkung des Sonderbeitrags zur sozialen Sicherheit

Zusätzlich zu den normalen Sozialversicherungsbeiträgen zahlen viele Arbeitnehmer den Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit. Die CSC forderte eine Senkung dieses Beitrags, die für die meisten Arbeitnehmer ab dem 1. April gelten wird. Die Senkung sieht wie folgt aus:

- Alle Alleinstehenden, deren zu versteuerndes Einkommen zwischen 18.952 und 60.182 Euro pro Jahr liegt, haben Anspruch darauf;
- Paare, die eine gemeinsame Steuererklärung einreichen, haben Anspruch darauf, wenn ihr zu versteuerndes Einkommen zwischen 18.952 und 81.944 Euro pro Jahr liegt;
- Arbeitnehmern mit einem zu versteuernden Einkommen von 21.071 Euro oder mehr wird eine Ermäßigung von mindestens 99,16 Euro netto pro Jahr gewährt.

Verwenden Sie unser Rechenmodul, um Ihren Nettolohn zu überprüfen.

Der Umfang dieser verschiedenen Verbesserungen (Mindestlohn, sozial- und steuerlicher Beschäftigungsbonus, Sonderbeitrag für die soziale Sicherheit) ist natürlich von Person zu Person unterschiedlich und hängt vom Lohn, der Familiensituation und dem steuerpflichtigen Einkommen ab. Aus diesem Grund hat die CSC einen Brutto-Netto-Rechner entwickelt, der Ihren neuen Nettolohn (Lohnabrechnung von Mitte April für Arbeiter und von Ende April für Angestellte) auf der Grundlage aller neuen Regeln berechnet.

[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)



# Jobdeal vor dem Nationalen Arbeitsrat

**Der endgültige Gesetzentwurf für ein neues Arbeitsrechtsgesetz wird derzeit dem Nationalen Arbeitsrat zur Stellungnahme vorgelegt. Die Sozialpartner haben zwei Monate Zeit, um Verhandlungen zu führen.**

**A**m 7. März einigte sich die Föderalregierung auf einen endgültigen Gesetzentwurf. Der Nationale Arbeitsrat (NAR) hat nun bis zum 6. Mai 2022 Zeit, seine Stellungnahme abzugeben. Er wird außerdem aufgefordert, konkrete Vorschläge zu vier noch offenen Fragen vorzulegen:

- die Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigte mit gleitender Arbeitszeit, selbst zu bestimmen, an welchen Tagen sie von der Arbeit freigestellt werden;
- wie die EU-weite Verpflichtung zur Aufzeichnung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit umgesetzt werden soll;
- die Verbesserung der Modalitäten für die Inanspruchnahme von Bewerbungsurlaub während der Kündigungsfrist;
- die Verbesserung des Systems der Arbeitgeberzusammenschlüsse.

## Digitale Plattformen: Ein auf ein Minimum reduziertes Projekt

Auf der Zielgeraden sprach die Regierung von einem dreiteiligen Projekt:

- Erleichterung der Umqualifizierung des Statuts eines Selbstständigen in das Statut eines Arbeitnehmers auf der Grundlage einer widerlegbaren Vermutung;
- Verbesserung der Verwaltungsprozedur zur Gewährleistung der Rechtssicherheit;
- Gewährleistung des Schutzes vor Arbeitsunfällen auch im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit.

Letztendlich wurde zwar der erste Teil beibehalten, aber der zweite fallengelassen, und unsere Befürchtungen bezüglich des dritten Teils waren begründet: Personen, die im Rahmen der Steuervergünstigung für eine anerkannte digitale Plattform arbeiten (bis zu 6.540 Euro pro Jahr), sind nicht gegen Arbeitsunfälle versichert.

In Bezug auf den letzten Punkt gibt es jedoch einen Hoffnungsschimmer. In einem kürzlich ergangenen Urteil über die Kurier von Deliveroo entschied das Arbeitsgericht Brüssel, dass es nicht möglich ist, die Steuervergünstigung auf diese Art von Tätigkeit anzuwenden. Diese Regelung gilt nur für Bürger, die für andere Bürger arbeiten. Folglich müssen diese Zusteller auch gegen Arbeitsunfälle versichert sein, auch wenn es uns nicht sofort gelingt, ihr Statut in das eines Arbeitnehmers umzuwandeln.

## E-Commerce: Nur für Pakete

Die Regierung hatte die Absicht, die gemachten Erfahrungen mit der

Nacharbeit bis Mitternacht im Online-Handel auf die Dienstleistungssektoren auszuweiten, ohne Unterscheidung und ohne Zustimmung der Gewerkschaften. Die Aktion der CSC zur Korrektur dieser Maßnahme hat Wirkung gezeigt. Jetzt ist ausdrücklich festgelegt, dass die Lockerungen im Rahmen der Nacharbeit im Bereich des E-Commerce auf Logistik- und Unterstützungsdienste für den Online-Handel mit beweglichen Gütern beschränkt sind.

Zur Erinnerung: Es handelt sich um eine doppelte Lockerung, denn erstens reicht die Zustimmung einer einzigen Gewerkschaft aus, und zweitens können Unternehmen, die keine Gewerkschaft finden, die zu einem solchen Zugeständnis bereit ist, einseitig bis zu 18 Monate lang Versuche starten.

Die Zustimmung aller Gewerkschaften bleibt jedoch in anderen Sektoren als dem E-Commerce mit beweglichen Gütern und für andere Aspekte der Nacharbeit erforderlich. Zumindest vorläufig.

## Zusteller müssen auch gegen Arbeitsunfälle versichert sein.

**Lockerungen für Nacharbeit beschränken sich auf Logistik- und Unterstützungsdienste für den E-Commerce.**



© Gorodenkoff/Shutterstock

# Bonuspläne mit nachhaltigen Zielen

**Vor fast 15 Jahren wurden Bonuspläne eingeführt, um Arbeitnehmern einen Bonus zu gewähren, wenn ein kollektiv vereinbartes Ziel im Unternehmen erreicht wurde. Nun haben die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Nationalen Arbeitsrat beschlossen, dass die festgelegten Ziele nicht unbedingt finanzieller oder wirtschaftlicher Natur sein müssen. Es kann sich zum Beispiel auch um ökologische Ziele handeln.**

**E**in kollektives Arbeitsabkommen (KAA) kann einen Bonus bis zu einem Höchstbetrag von 3.558 Euro pro Arbeitnehmer vorsehen. Auf diesen Betrag wird ein LSS-Beitrag von 25 % berechnet und ein Beitrag von 13,07 % für das LSS erhoben. Es wird keine Steuer einbehalten. Für Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung kann das System mittels einer Beitrittsakte eingeführt werden. Der Bonus begründet keine sozialen Rechte. Er muss an klar abgrenzbare, transparente, definierbare/messbare und überprüfbare Ziele geknüpft sein.

**Der Bonusplan muss an klar messbare und überprüfbare Ziele geknüpft sein.**

Es darf sich nicht um individuelle Ziele oder um Ziele handeln, deren Erreichen zum Zeitpunkt der Einführung eines Systems ergebnisbezogener Vorteile offensichtlich sicher ist. Die Frage, ob sich ein Unternehmen auch andere als finanzielle oder wirtschaftliche Ziele setzen kann, wurde vom Nationalen Arbeitsrat (NAR) positiv beantwortet. So können ökologische Ziele festgelegt werden, um z.B. die Abfallmenge im Unternehmen um einen bestimmten Prozentsatz zu reduzieren. Auch andere Ziele sind möglich wie z.B. die Einhaltung bestimmter Richtlinien, um die Cybersicherheit des Unternehmens zu fördern.

## Nachhaltigkeit

Unsere Präferenz gilt natürlich den Zielen im Bereich der Nachhaltigkeit. In der NAR-Stellungnahme nennen wir als Beispiele die Verwendung nachhaltiger Rohstoffe oder die Festlegung von ökologischen und sozialverträglichen Zielen in Lieferketten. Wenn ein Unternehmen die nachhaltige Mobilität seiner Arbeitnehmer durch einen Bonusplan anregen möchte, sei es für den Weg vom Wohnort zum Arbeitsplatz oder



für Dienstfahrten, ist dies möglich. Voraussetzung ist jedoch, dass eine Fahrradzulage gewährt wird (entweder die vom Sektor festgelegte Zulage oder eine auf Betriebsebene festgelegte Zulage).

## Unfälle am Arbeitsplatz

Wir haben es nie besonders gemocht, wenn ein Bonusplan an Ziele zur Verringerung der Zahl der Arbeitsunfälle geknüpft wurde. Diese Praxis führt nämlich dazu, dass Arbeitsunfälle nicht gemeldet werden, um das Ziel zu erreichen. Außerdem werden einige Arbeitnehmer gezwungen, die Arbeit wieder aufzunehmen, obwohl sie noch nicht vollständig genesen sind. Solche Ziele sind jedoch möglich, sofern ein Präventionsplan gemäß der Regelung über das Wohlbefinden ausgearbeitet wird.

Um zu verhindern, dass Unternehmen diese Präventionspläne auf die leichte Schulter nehmen, müssen der Präventionsplan und der Bonusplan künftig an den Föderalen Öffentlichen Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD BASK) gesendet werden. Dasselbe gilt für die Ziele zur Verringerung der Zahl der Fehltage. Der Präventionsplan muss zwingend eine Politik zur Vermeidung von Stress am Arbeitsplatz enthalten und an den FÖD BASK übermittelt werden. Diese Änderungen gelten für alle neu erstellten Pläne, auch wenn sie Ziele enthalten, die aus früheren Plänen wieder aufgegriffen wurden.

# Long Covid: Wie wird es behandelt?

**Die Föderale Agentur für Berufsrisiken hat die Modalitäten für die Bearbeitung der Akten von Personen festgelegt, die Fälle von Long Covid aufweisen.**

Die Föderale Agentur für Berufsrisiken (Fedris) hat sich mit der Behandlung von Long Covid befasst. Darunter versteht man Symptome, die nach einer Infektion mindestens zwei Monate lang anhalten und nicht anders erklärt werden können. Zu diesen Symptomen gehören Müdigkeit, Kurzatmigkeit, kognitive Störungen oder andere Probleme, die sich auf das Funktionieren im Alltag auswirken. Diese Symptome können wiederkehren, nach der Infektion andauern oder lange Zeit nach der Infektion auftreten.

Auf der letzten Sitzung des Verwaltungsausschusses legte Fedris die Modalitäten für die Bearbeitung der Akten mit Long-Covid-Fällen (mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit) fest. Voraussetzung für die Anwendung dieser Bestimmungen ist, dass die Corona-Infektion als Berufskrankheit anerkannt wurde.

## Kostenübernahme oder nicht?

Wenn das Opfer immer noch „organische“ Schädigungen (d.h. körperliche Probleme) aufweist und dies durch medizinische Unterlagen belegt ist, übernimmt Fedris weiterhin die Kosten für die Arbeitsunfähigkeit.

Wenn dies nicht der Fall ist, gibt es mehrere Hypothesen:

- Wenn nach Prüfung der medizinischen Unterlagen die anhaltenden Symptome auf eine andere Ursache als Corona zurückgeführt werden können, wird die Kostenübernahme beendet;
- Wenn es aufgrund der medizinischen Unterlagen nicht möglich ist, die Erkrankungen einer anderen Ursache zuzuordnen, muss der Fedris-Arzt den Fall genauer analysieren und dabei eine Reihe von Elementen berücksichtigen (macht die betroffene Person eine Rehabilitation? Hat sie die Arbeit ganz oder teilweise wieder aufgenommen? usw.). In manchen Fällen, z.B. bei unerklärlichen Kopfschmerzen, muss der Arzt von Fedris sogar die Expertise eines Neurologen einholen. Je nachdem, wie der Fedris-Arzt die Situation einschätzt, wird ent-

schieden, ob die Kostenübernahme fortgesetzt wird oder nicht.

Es ist daher wichtig, dass die Opfer Fedris einen detaillierten Bericht mit möglichst vielen Informationen über die medizinische Entwicklung ihrer Situation zukommen lassen.

Weitere Informationen werden in Kürze auf der Website von Fedris verfügbar sein: [www.fedris.be](http://www.fedris.be)



© Shutterstock

A photograph of a woman in a pharmacy setting. She is wearing a yellow t-shirt, a white apron, a light blue surgical mask, and blue gloves. She is handing a white container to a customer whose arm is visible in the foreground. The background shows shelves of pharmacy products.

© Shutterstock

## Verlängerung der Corona-Kurzarbeit

Das vereinfachte Verfahren für Kurzarbeit wurde bis zum 30. Juni 2022 verlängert. Dies gilt sowohl für Kurzarbeit aufgrund der Corona-Pandemie als auch für Kurzarbeit aufgrund des Konflikts zwischen Russland und der Ukraine.

[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)





# Sorgfaltspflicht: Abgeordnete können Geschichte schreiben



**In einer Wirtschaft, in der die Verbraucher ständig dazu angehalten werden, immer mehr für immer weniger Geld zu kaufen, stellen die Menschenrechte ein Hindernis für einige Unternehmen dar, die eher auf Profit aus sind als auf die Achtung der Arbeitnehmer. Die Einführung einer Gesetzgebung über die „Sorgfaltspflicht“ könnte dies ändern.**

**M**achen wir uns nichts vor: Im Jahr 2022 werden viele der Waren, die wir kaufen, unter extrem prekären Bedingungen hergestellt. Etliche Kleidungsstücke, Smartphones, Schuhe und zahlreiche andere Produkte, die unsere Einkaufswagen füllen (Obst, Gemüse, Blumen, Schokolade, usw.), werden ohne Rücksicht auf das Schicksal der Arbeitnehmer hergestellt, die manchmal noch Kinder sind. Mit Blick auf Kostensenkung und Gewinnmaximierung zögern manche Unternehmen nicht, die Menschenrechte zu verletzen, schwere Umweltschäden zu verursachen oder die Augen zu verschließen, wenn diese Missstände in ihren Lieferketten bestehen.

## Der Rana-Plaza-Schock

Der Tod von 1.132 Textilarbeiterinnen und -arbeitern nach dem Einsturz des Rana-Plaza-Gebäudes in Bangla-

desch im Jahr 2013 hat das, was auf sklavenähnliche Arbeitsbedingungen schließen lässt, grell ins Rampenlicht gerückt. Doch auch neun Jahre später werden viele Produkte, die mit diesen Verstößen in Verbindung gebracht werden, noch immer auf dem europäischen Markt verkauft. Eine ethisch unhaltbare Situation im Europa der Menschenrechte. Während wir als verantwortungsbewusste und solidarische Bürger handeln können, indem wir unsere Konsumgewohnheiten ändern, dürfen sich die Unternehmen nicht ihrer Verantwortung entziehen. Nur Gesetze, die diese Unternehmen zu einer Sorgfaltspflicht für die gesamte Lieferkette verpflichten, können die Situation ändern.

## Die Pflicht, die Menschenrechte zu achten

In den letzten zehn Jahren wurden mehrere nicht bindende Gesetze zum

Thema Unternehmen und Achtung der Menschenrechte ausgearbeitet, insbesondere von den Vereinten Nationen. In ihren Leitprinzipien für multinationale Unternehmen und Menschenrechte wurde das Konzept der „Sorgfaltspflicht“ entwickelt: Sie verpflichtet auftraggebende Unternehmen, sozialen, ökologischen und Governance-Risiken im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit vorzubeugen und kann sich auch auf die Aktivitäten ihrer Tochtergesellschaften, Geschäftspartner, Subunternehmer, Zulieferer und informell arbeitenden Produktionsstätten erstrecken.

Mit anderen Worten: Die Unternehmen werden aufgefordert, die potenziellen negativen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte und die Umwelt in ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu ermitteln. *„Die Unternehmen müssen ebenfalls die notwendigen*

Maßnahmen ergreifen, um negative Auswirkungen zu verhindern und zu begrenzen. (...) Unternehmen, die sich nicht daran halten, könnten haftbar gemacht werden (unabhängig davon, ob ein Schaden entstanden ist oder nicht), und die Opfer sollten Zugang zu Wiedergutmachung haben.“

## Der freiwillige Ansatz funktioniert nicht

Um die Leitprinzipien umzusetzen, hat Belgien 2017 seinen „Nationalen Aktionsplan zu Wirtschaft und Menschenrechten“ verabschiedet und arbeitet derzeit an einem „Nationalen Aktionsplan 2.0“. Man hofft, dass das Land aus seinen Fehlern gelernt hat und verbindliche gesetzgeberische Maßnahmen vorsieht, anstatt nur Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu ergreifen.

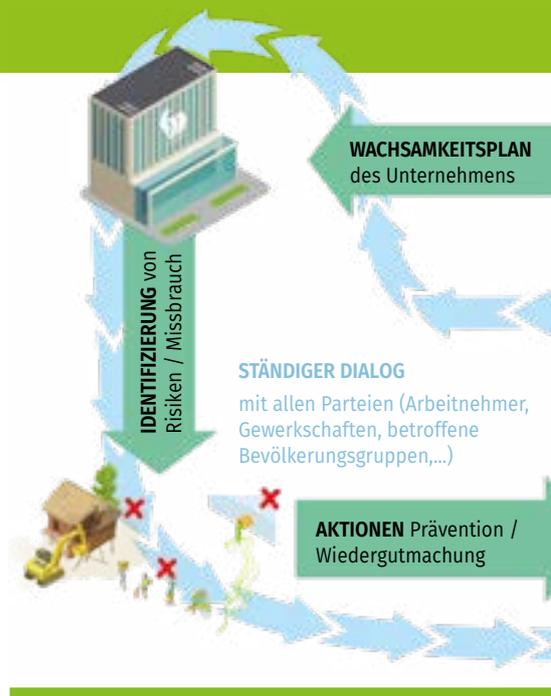
Eine Studie der Europäischen Kommission hat gezeigt, dass es nicht funktioniert, wenn man sich auf einen freiwilligen Ansatz der Unternehmen verlässt: Derzeit praktizieren nur 37 % der europäischen Unternehmen eine Form der Sorgfaltspflicht. Diese Situation schafft zudem einen unfairen Wettbewerb zwischen Unternehmen, die ihre Verantwortung nicht wahrnehmen, und solchen, die dies

tun, indem sie sich um „saubere“ Lieferketten bemühen.

Denn im derzeitigen Kontext können Unternehmen, die sich keine Gedanken über mögliche Verstöße in ihren Lieferketten machen, ihre Geschäfte unbehelligt fortsetzen. Eigentlich sind die mit der Sorgfaltspflicht verbundenen Kosten/Verluste äußerst gering: 0,14 % des Umsatzes bei KMU und 0,009 % bei großen multinationalen Unternehmen. Es ist daher dringend notwendig, die Regeln für alle Unternehmen zu harmonisieren und die Lieferkette transparent zu machen.

## Belgien hinkt hinterher

Am Februar hat die Europäische Kommission ihren Vorschlag für eine Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit vorgelegt. Auch wenn die Richtlinie insgesamt gute Absichten hat, würde sie für weniger als 1 % der Unternehmen in der EU gelten und sowohl die Rolle der Gewerkschaften als auch die Sanktionen sind begrenzt. Auf sektorieller Ebene werden ebenfalls Initiativen ergriffen, um die Dinge voranzutreiben und die Sorgfaltspflicht aufzuerlegen. Dies stellt eine der Prioritäten der



CSC dar. Es müssen aber ebenfalls Maßnahmen auf nationaler Ebene ergriffen werden, wie es unter anderem Frankreich, Deutschland und die Niederlande bereits getan haben. 2022 gibt es in Belgien noch immer keine verbindliche Gesetzgebung, die in einer globalisierten Wirtschaft jedoch unerlässlich ist. Diese Situation hat einige Unternehmen dazu veranlasst, ein belgisches Gesetz zu fordern.

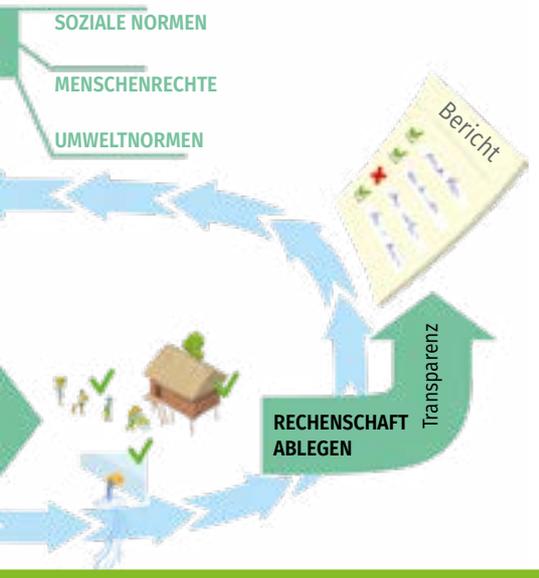
## Es geht langsam voran

Dennoch gehen die Dinge allmählich in die richtige Richtung voran. Am 22. April 2021 stimmte das föderale Parlament für die Berücksichtigung eines Gesetzesvorschlags zur Einführung einer Sorgfalts- und Rechenschaftspflicht zu Lasten der Unternehmen in ihren Wertschöpfungsketten. Die Debatten haben bereits begonnen, aber das Gesetz ist noch weit davon entfernt, angenommen zu werden. Bei einer Anhörung im September 2021 sprachen sich die drei Gewerkschaften mit einer Stimme für eine ehrgeizige Gesetzgebung aus. Diese Initiative ist ein erster Schritt hin zu einem belgischen Gesetz, das sich voll und ganz in den Rahmen der laufenden Initiativen zur Sorgfaltspflicht auf europäischer und UN-Ebene einfügen würde. Es ist jedoch höchste Zeit, dass die Parlamentarier die Debatten über dieses Gesetz wieder aufnehmen. In ihren regionalpolitischen Erklärungen haben sich sowohl die wallonische Regierung als auch die Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt dafür eingesetzt, dass die Menschenrechte in den Wertschöpfungsketten zumindest auf internationaler Ebene geachtet werden.

Seit Jahren fordern Gewerkschaften, NGOs und Zivilorganisationen eine bindende Gesetzgebung in diesem Bereich.



© Donatienne Coppieters



## Menschenrechte haben keinen Preis

Bis aus den guten Absichten gesetzliche Realität wird, hat eine nationale Einflusskampagne „Menschenrechte haben keinen Preis“ ins Leben gerufen. Diese Kampagne will auf Verletzungen der Menschen-, Umwelt- und sozialen Rechte, die von Unternehmen begangen werden, aufmerksam machen. Aber sie will auch die poli-

tischen Linien bewegen, um die von der Zivilgesellschaft vorgeschlagenen gesetzlichen Lösungen zu verabschieden. Sowohl die CSC als auch WSM (We Social Movements), die Mitglieder der Kampagne sind, werden Druck auf unsere Abgeordneten ausüben, damit sie sich wirklich für die Menschenrechte einsetzen.

## Positive Initiativen der Sektoren

Für die CSC ist es eine Priorität, Fortschritte im Hinblick auf eine Sorgfaltspflicht zu machen. Sie strebt diesbezügliche Gesetzgebungen auf belgischer und europäischer Ebene sowie auf Ebene der Vereinten Nationen und der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) an. Sie möchte auch, dass diese Sorgfaltspflicht auf allen Ebenen der sozialen Konzertierung integriert und im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe berücksichtigt wird.

Auf ihrem letzten Kongress hat die CSC erneut darauf hingewiesen, dass die Sorgfaltspflicht für alle ihre Organisationen eine Priorität ist. Die Berufszentralen arbeiten in der Tat bereits seit Jahren an diesem Thema.

Dazu sind sie, wie zum Beispiel die Delegierten des CSC Bau - Industrie & Energie (CSCBIE), auf Ebene der europäischen Betriebsräte multinationaler Konzerne wie Eiffage, Bouygues oder Engie aktiv. Sie unterstützen die französischen Gewerkschaftsdelegationen, die dafür sorgen müssen, dass diese multinationalen Konzerne die ihnen nach französischem Recht auferlegte Verpflichtung zur Einhaltung des Standards der „angemessenen Sorgfalt“ umsetzen.

Die CSC Nahrung & Dienste hat ihrerseits in Zusammenarbeit mit WSM und dem internationalen Dienst der CSC das Projekt „Kakao“ ins Leben



Das Projekt „Kakao“ setzt sich insbesondere für gerechtere Löhne für die Kakaobauern der Elfenbeinküste ein.

© Boulenger Xavier/Shutterstock

gerufen. Ziel dieses Projekts ist es, die Gewerkschaftsvertreter der großen multinationalen Schokoladenkonzerne für die Sorgfaltspflicht zu sensibilisieren und zu schulen, damit beispielsweise die Kakaobauern der Elfenbeinküste gerechtere Löhne erhalten können.

Die Berufszentralen können auch über verschiedene Kampagnen und Initiativen aktiv werden. Die VOG AchACT ([www.achact.be](http://www.achact.be)) und die Kampagne für Saubere Kleidung ([www.schonekieren.be](http://www.schonekieren.be)), der ACV-CSC Metea, Puls und CNE angeschlossen sind, arbeiten auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Stärkung der

Beschäftigten in der globalisierten Bekleidungsindustrie hin. Sie setzen sich dafür ein, dass die internationalen Lieferketten für Textilien die Menschenrechte achten.

Diese freiwilligen sektoriellen Initiativen, an denen die Gewerkschaften beteiligt sind, können in einigen Unternehmen Fortschritte bewirken. Oft sind dies positive „kleine Schritte“. Aber die Verabschiedung verbindlicher Gesetze ist und bleibt der Schlüssel für eine rigorose Umsetzung der Sorgfaltspflicht durch alle Unternehmen.



Alternativen zum Auto müssen so attraktiv wie möglich gestaltet werden.

## Prekarität im Verkehrswesen nimmt zu

**Es besteht dringender Handlungsbedarf, um die zunehmende Unsicherheit der Arbeitnehmer in Bezug auf den Transport und die wachsende Mobilitäts-lücke zu bekämpfen.**

Das Energieabkommen sieht vor, die für Juni 2022 geplante Tarifierhöhung von 4,5 % für den Schienenverkehr einzufrieren. Das ist positiv, reicht aber nicht aus, um den Kostenanstieg auszugleichen, der auf Arbeitnehmer zukommt, die nicht über einen Firmenwagen und eine Tankkarte verfügen.

Opfer dieser Energiekrise sind vor allem Arbeitnehmer, die ihr Auto für lange Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz benötigen und/oder viele Dienstfahrten unternehmen müssen, für die sie nicht ausreichend entschädigt werden.

Arbeitnehmer mit geringem Einkommen, die nicht auf ihr Auto verzichten können, laufen Gefahr, ihren Arbeitsplatz aufgeben zu müssen, weil sie die durch die steigenden Spritpreise verursachten Kosten nicht mehr tragen können. Auch die Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitssuchende sind entsprechend belastet.

Die Inflation trifft vor allem Arbeitnehmer, die einen Teil ihrer Fahrt-

kosten selbst tragen müssen, wie z. B. Arbeitnehmer, die:

- keinen Anspruch auf einen Firmenwagen mit Tankkarte oder ein Mobilitätsbudget haben;
- ihren Arbeitsweg und/oder eine große Anzahl von Dienstfahrten mit ihrem Privatwagen zurücklegen;
- keine oder eine zu geringe Fahrradpauschale erhalten;
- keinen Anspruch auf kostenlose Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel haben.

### Erhöhte Intervention

Die CSC plädiert für eine erhöhte Intervention bei allen Verkehrsmitteln, zusätzliche Anstrengungen für Arbeitnehmer, die mit (einer Kombination von) nachhaltigen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommen, und für eine sofortige Erhöhung der Obergrenze von 0,37 Euro für Dienstfahrten.

Das Einfrieren der 4,5 %igen Erhöhung der Fahrkarten der SNCB muss strukturell erfolgen, da sonst im Herbst eine Preiserhöhung von mehr als 6-7 % droht.

### Anregung von Alternativen

Alternativen zum Auto müssen so attraktiv wie möglich gestaltet werden. Die Regionen und Föderalbehörden müssen sie dringend stimulieren, in-

dem sie:

- die 80/20-Regel für die Bahn und Brüssel auf alle Formen des öffentlichen Verkehrs ausdehnen und verbindlich machen;
- die Kombination von Fahrrad und Zug für alle Arbeitnehmer kostenlos machen;
- die Nutzung des Fahrrads für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz weiter fördern und das Recht auf eine Fahrradzulage für alle Arbeitnehmer gesetzlich verankern;
- Arbeitgeber dazu verpflichten, Arbeitnehmern, die Anspruch auf einen Firmenwagen haben, ein Mobilitätsbudget anzubieten;
- Unternehmen, die in Gebieten angesiedelt sind, die mit dem Fahrrad oder öffentlichen Verkehrsmitteln nur schwer erreichbar sind, dazu verpflichten, einen erhöhten Beitrag für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz zu zahlen, die mit privaten Verkehrsmitteln zurückgelegt werden sowie kollektive Arbeitsabkommen (KAA) zur nachhaltigen Mobilität zu tätigen;
- die Zahlung einer Entschädigung für Homeoffice, die der Entwicklung der Energie, Wasser- und Telekommunikationspreise folgt, gesetzlich verankern.

# Erster Impuls gegen Rassismus am Arbeitsplatz

**Am 20. und 21. März fanden anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus landesweit Aktionen statt, um dem Rassismus eine Absage zu erteilen.**

Der 21. März gilt weltweit als Internationaler Tag gegen Rassismus. In Belgien fanden diverse Aktionen und Kundgebungen schon am Vortag statt. Unter dem Motto „Aufstehen gegen Rassismus!“ nahm die CSC an regionalen Kundgebungen teil, um gegen Rassismus zu protestieren. Zum Abschluss der Kundgebungen wurden Reden gehalten, die sich unter anderem mit dem Thema Rassismus am Arbeitsplatz befassten.

Am 21. März besuchten CSC-Gewerkschafter Unternehmen. Unter dem Motto „Gegen Rassismus am Arbeitsplatz, gib den ersten Impuls“ wurden die Gewerkschaftsdelegationen vor

Ort ermutigt, eine Sensibilisierungskampagne zu entwickeln, die auf kreative Weise rassistische Vorurteile überwindet.

Darüber hinaus haben sich CSC-Gewerkschaftsdelegationen in etwa 15 wallonischen Unternehmen und Institutionen formell verpflichtet, eine Charta „Unternehmen ohne Rassismus“ umzusetzen, die entsprechend ihrer eigenen Realität moduliert werden kann. Vor Ort wurden die CSC-Gewerkschafter jedes Mal herzlich empfangen, auch von einigen Direktionen, die ebenfalls ihre Unterstützung bekundeten, indem sie symbolisch das Banner „Gib den ersten Impuls“ unterzeichneten.

Bei dieser Gelegenheit konnte mit den Vertretern einiger Unternehmen über die zahlreichen Formen gesprochen werden, die Rassismus in Betrieben annehmen kann: rassistische „Witze“, verletzendes Bemerkungen und „glä-

serne Decken“ oder kaum Aufstiegschancen für Personen ausländischer Herkunft, „ethnische“ Verteilung von Karriere, Statut und Lohn.

Die Charta verpflichtet die CSC-Gewerkschaftsdelegationen zu Folgendem:

- Bekämpfung von Rassismus in all seinen Formen;
- (Re-)Aktionen gegen rassistische Äußerungen im Unternehmen;
- Information über die im Rahmen dieser Kampagne durchgeführten Aktionen;
- Überlegungen über die interne Politik in Bezug auf die Einstellung von sogenannten „rassifizierten“ Personen.

## Dienstleistungsschecks Unterstützen Sie Ihre Haushaltshilfe!

Haushaltshilfen im Sektor der Dienstleistungsschecks führen seit Monaten Aktionen durch, um bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne und eine bessere Erstattung der tatsächlich entstandenen Kosten (Transport- und Telefonkosten, Parkgebühren, usw.) zu erreichen, während die Kraftstoff- und Energiepreise ständig steigen. Für viele Haushaltshilfen ist diese Situation nicht mehr tragbar.

Heute zahlen sie dafür, um arbeiten zu gehen. Im Durchschnitt gehen 10 % ihres Lohnes für die Fahrtkosten drauf. Doch während der zweijährigen Pandemie haben die Unternehmen weiterhin Gewinne erzielt, die sie an ihre Aktionäre ausschütten.

In den letzten Monaten haben einige dieser Unternehmen die Kosten für die Kunden stark erhöht, unter dem Vorwand, die Arbeitsbedingungen der Haushaltshilfen verbessern zu wollen, obwohl dies nicht der Fall ist. Für Akteure wie Trixoxo, Poetsbureau und Domestic Services, um nur einige zu nennen, dienen diese Zuschläge also einzig und allein dem Zweck, ihre Aktionäre weiterhin zu „entlohnen“.

Wenn auch Sie der Meinung sind, dass dies nicht länger hinnehmbar ist, unterstützen Sie Ihre Haushaltshilfe, indem Sie eine Solidaritätsbotschaft teilen.

Wie kann ich das tun? Scannen Sie den untenstehenden QR-Code, um eine Nachricht an Federgon, den Arbeitgeberverband des Sektors, zu senden, der die Verhandlungen seit Monaten blockiert.

*„Ich zahle etwa 200 Euro im Monat für Parktickets, wenn ich bei meinen Kunden arbeite. Dieser Betrag ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Mit den öffentlichen Verkehrsmitteln komme ich nicht rechtzeitig nach Hause. Mein Arbeitgeber erstattet mir 0 Euro für diese Kosten.“*

**Wendy, 53 Jahre, seit sechs Jahren Haushaltshilfe.**



# Ukraine

## „Dieser brutale Krieg ist unmenschlich“

**Tatiana ist Ukrainerin. Die CSC-Delegierte, die in einem auf die Herstellung von medizinischem Einwegmaterial spezialisierten Unternehmen für die Verpackung zuständig ist, zog vor acht Jahren während des Donbass-Krieges nach Belgien. Sie erzählt uns, wie sie den aktuellen Konflikt erlebt.**

**E**s ist ein großer Schock. Meine Mutter sollte am 21. Februar nach Belgien kommen, um Zeit mit ihrem Enkel zu verbringen, doch wegen eines Problems bei der Arbeit konnte sie nicht abreisen. Drei Tage später wurde um 5 Uhr morgens bekannt, dass die russische Armee in die Ukraine einmarschiert war. Obwohl die Region nicht von den Luftangriffen betroffen war, stand ich die ganze Zeit in Verbindung mit meiner Mutter. Sie wollte ihr Land nicht verlassen, entschied sich aber schließlich doch dafür, da sich die russischen Truppen ihrer Region näherten. Sie kam am 15. März in Polen an, um sich mit uns in Belgien zu treffen. Das Leben der Ukrainer hat sich von einem Tag auf den anderen verändert und ich glaube, dass dieser Konflikt alle betreffen wird.

### Waren Sie von dem Angriff überrascht?

Putin hatte uns schon seit einiger Zeit gedroht. Aber wir waren überrascht, weil wir gehofft hatten, dass er nicht weiter als bis zum Donbass gehen würde. Aber der Zusammenhalt der Bevölkerung, der gemeinsame Wille, gegen die russische Armee zu kämpfen, hat mich ebenfalls überrascht. Trotz des Schocks hat die Bevölkerung die Dinge in die Hand genommen und die Männer sind losgezogen, um unser Land zu verteidigen. Sogar ältere Menschen, die den Zweiten Weltkrieg erlebt haben, beteiligen sich an den Anstrengungen, indem sie den Kindern erklären, wie sie überleben können, wo sie sich verstecken können, usw. Ich denke, wir zeigen der Welt den Mut, den eine geeinte Bevölkerung aufbringen kann.

### Erhalten Sie bei der Arbeit Unterstützung von Ihren Kollegen?

Ich war überwältigt: Alle kamen zu mir, um mich zu umarmen. Einige hatten Tränen in den Augen und es tat ihnen in der Seele weh - wegen mir, meiner Familie und der ganzen Ukraine. Wir sind alle nur Menschen und diese Solidaritätsbekundungen haben mich tief berührt.

### Unterstützen Belgien und Europa die ukrainische Bevölkerung in Ihren Augen ausreichend?

Was die humanitäre Hilfe angeht, hat sich Europa schnell gut organisiert. Aber Europa tut nicht genug, weil es Angst hat, mit Putin in Konflikt zu geraten. Ich denke, das Problem ist, dass die Europäer sich nicht bewusst sind, dass man die Situation nur durch eine gemeinsame Reaktion



Vorname: Tatiana

Funktion: CSC-Delegierte

ändern kann. Für mich ist es vorrangig, den ukrainischen Luftraum zu schließen, da die Bomben der russischen Luftwaffe die größten Schäden verursachen.

### Haben Sie persönliche Initiativen ergriffen, um den Flüchtlingen zu helfen?

Zusammen mit anderen Ukrainern aus ganz Europa sende ich Nachrichten, um den Menschen, die die Grenze überqueren, den Weg zu weisen und ihnen zu helfen. Und ich bin natürlich bereit, Menschen bei mir aufzunehmen, wenn es nötig ist.

### Wie sehen Sie die Zukunft Ihres Landes?

Ich hoffe von ganzem Herzen, dass der Krieg so schnell wie möglich aufhört. Ich kann nicht mehr schlafen, weil wir die ganze Zeit schauen, ob eine Bombe auf das Dorf gefallen ist, in dem meine Verwandten leben. Wir beten für unsere Familie und für die Ukraine, aber es sterben auch Russen. Und das sind auch Söhne, Ehemänner, Väter,... Ich hoffe, dass die Russen aufwachen, denn sie können etwas verändern. Dieser brutale Krieg ist unmenschlich.

# IMPFPFLICHT PFLEGEPERSONAL VORERST VOM TISCH

Endlich eine gute Nachricht für das Personal des Gesundheitssektors. Die Föderalregierung hat nachgegeben: Das Gesetz über das Berufsverbot für nicht geimpftes Pflegepersonal tritt nicht am ersten Juli in Kraft.

Nach monatelangen Aktionen und Widerstand gegen den Gesetzesentwurf des föderalen Gesundheitsministers Vandenbroucke haben die Gewerkschaften endlich einen bedeutenden Durchbruch in der Frage der Impfpflicht für das Gesundheitspersonal erzielt.

## RÜCKBLICK

Zur Erinnerung: Seit Wochen erkennen alle an, dass sich die gesundheitliche Situation verändert hat und dass es absolut keine Verhältnismäßigkeit zwischen dem Mehrwert für die öffentliche Gesundheit und dem Berufsverbot gibt. Der Impfstoff verhindert zwar nicht die Verbreitung und Ansteckung, schränkt aber die Schwere der Symptome stark ein. Die alten Gutachten, auf die sich der Entwurf stützt, sind hinfällig.

Andererseits sah der Mechanismus des ursprünglichen Entwurfs ein Inkrafttreten der Impfpflicht für das Pflegepersonal am ersten Juli vor, außer wenn es zufällig bis dahin eine einstimmige Vereinbarung innerhalb

der Regierung geben sollte, diese auszusetzen (also ein Vetorecht von Vandenbroucke). Wie kann man die Arbeitszeiten in den Sommermonaten organisieren, ohne zu wissen, ob man die nicht geimpften Mitarbeiter integrieren kann oder ob man sie entlassen und nach hypothetischen Ersatzleuten suchen muss?

Die Mehrheitsfraktionen des Gesundheitsausschusses hatten einen Änderungsantrag eingereicht, der endlich vorsieht, dass das Gesetz nicht am ersten Juli in Kraft tritt. „Der Antrag sieht vor, dass nicht nur ein Königlicher Erlass erforderlich ist, damit das Gesetz in Kraft tritt, sondern auch, dass Beratungsinstanzen vorab die Verhältnismäßigkeit der Maßnahme nachweisen müssen“, erklärt CNE-Sekretärin Vera Hilt.

## AKTIONEN HABEN FRÜCHTE GETRAGEN

Die zahlreichen Aktionen in den letzten Tagen und Wochen haben die Mehrheit gezwungen, ihren Entwurf zu überarbeiten. Es wird einen neuen

Königlichen Erlass (KE) geben müssen, mit einer Begründung, die die „Verhältnismäßigkeit“ darlegt, um ein mögliches Datum für das Inkrafttreten festzulegen.

„Es ist ein erster Sieg der Gewerkschaften, der aber nicht ausreicht. Die Unverhältnismäßigkeit zwischen dem Mehrwert im Bereich der öffentlichen Gesundheit und der Sanktion (Berufsverbot) bleibt für das Pflegepersonal völlig stigmatisierend und diskriminierend“, so Vera Hilt. Die Gewerkschaften prüfen bereits eine Klage vor dem Verfassungsgericht. Ebenso werden Aktionen durchgeführt, falls die Regierung einen KE für das Inkrafttreten ankündigen sollte.

Wie gesagt, der Entwurf bleibt stigmatisierend und diskriminierend für das Personal des Sektors, schlecht geschrieben und in Zeiten des akuten Personal Mangels völlig unmöglich umzusetzen. Die CNE bleibt weiterhin aktiv für einen maximalen Schutz der Bevölkerung und für würdige Arbeitsbedingungen.

## 150 Gewerkschafter gewaltsam aus neutraler Zone vertrieben

Rund 150 Gewerkschafter wollten am 30. März die Mitglieder des parlamentarischen Gesundheitsausschusses zur Rede stellen, bevor diese mit der Diskussion über das Gesetz zum Berufsverbot für nicht geimpftes Pflegepersonal begannen. Dazu kam es aber nicht, weil die Polizei die Gewerkschaftsvertreter aus dem Gesundheitssektor gewaltsam aus der neutralen Zone in Brüssel wegdrängte.



# Arbeit und Geschlecht

## WELCHEN SCHUTZ BIETET DAS RECHT

Haben Sie sich schon einmal gefragt, warum Pflegeberufe überwiegend von Frauen ausgeübt werden? Denken Sie nur an Kinderpflegerinnen (96 %) oder die Arbeitnehmerinnen aus dem Sektor der Dienstleistungsschecks (98 %). Hinter diesen Realitäten verbergen sich echte Probleme, die weniger sichtbar sind. Frauen haben schwerer Zugang zu Ausbildungen oder Beförderungen. Sie erhalten einen geringeren Lohn für die gleiche Arbeit und üben häufig Berufe aus, die von der Gesellschaft abgewertet werden und daher schlechter bezahlt sind.

Laut dem letzten Bericht des Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern beträgt der Anteil der Frauen, die mehr als 5.000 Euro brutto im Monat verdienen, 13,4 % gegenüber 17 % bei den Männern. Nach Angaben des Instituts beträgt das Lohngefälle auf Jahresbasis mit der Korrektur für die Arbeitszeit in allen Sektoren 9,2 %. Die Zusatzrenten sind für Frauen im Durchschnitt um 32,3 % niedriger als für Männer.

Welche rechtlichen Instrumente gibt es, um diese geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu bekämpfen?

### Das Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen und Männern (das sogenannte „Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter“)

Man darf das Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter nicht verwechseln mit dem Gesetz vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung bestimmter Formen der Diskriminierung, das am selben Tag verabschiedet wurde: Letzteres behandelt Diskriminierungen im Allgemeinen, während das erste in einem eigenständigen Text das Thema der Gleichbehandlung von Frauen und Männern behandelt, um es sichtbarer zu machen.

Das Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter fällt unter die öffentliche Ordnung, was u.a. bedeutet, dass es bei Streitigkeiten vor Arbeitsgerichten und Gerichten von den Richtern von Amts wegen geltend gemacht werden muss, auch wenn die Parteien

seine Anwendung nicht beantragen. Sein Anwendungsbereich bezieht sich insbesondere auf Arbeitsverhältnisse, d.h. den gesamten Prozess der Beschäftigung am Arbeitsplatz von der Einstellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus befasst sich das Gesetz nicht nur mit der Problematik der Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern auch mit jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Geschlechtsumwandlung, Geschlechtsidentität oder Ausdruck des Geschlechts).

In den Bereichen, die in den Geltungsbereich des Gesetzes fallen, ist jede Form der Diskriminierung verboten, unabhängig davon, ob sie direkt oder indirekt ist. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Geschlechtsausdrucks schlechter behandelt wird als eine andere Person. Dies ist z.B. der Fall, wenn ein Bewerber nicht berücksichtigt wird, weil er transgener ist. Mittelbare Diskriminierung ist eine Situation, in der eine scheinbar neutrale Maßnahme diskriminierende Auswirkungen haben kann. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Teilzeitarbeitszeiten bei der Berechnung des Dienstalters nicht berücksichtigt werden, da dies einem viel höheren Prozentsatz von Frauen als Männern schadet.

In Bezug auf den Schutz sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, eine Klage auf Beendigung der diskriminierenden Handlung oder auf eine Entschädigung in Höhe von sechs Bruttomonatsgehäl-

tern einzureichen. Darüber hinaus sind Personen vor Vergeltungsmaßnahmen (z.B. Entlassung) geschützt.

### Das KAA Nr. 25 ter über die Lohngleichheit

Das Kollektive Arbeitsabkommen Nr. 25 vom 15. Oktober 1975 ist ein Zeichen dafür, dass die Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen die ersten waren, die einen Rechtstext zum Thema Geschlechterdiskriminierung in den Arbeitsbeziehungen erstellt haben. 2008 wurde dieses Abkommen durch das KAA Nr. 25 ter abgeändert, um geschlechtsneutrale Entlohnungssysteme vorzuschreiben. So müssen die paritätischen Kommissionen geschlechtsneutrale tarifliche Funktionsklassifizierungen verabschieden. Dadurch soll Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit gewährleistet werden, indem im Vorfeld (noch vor Abschluss eines Einzelvertrags) eine echte Verpflichtung zu geschlechtsneutraler Lohnfestsetzung geschaffen wird.

Obwohl die meisten Schutzmechanismen, die das KAA einführt (insbesondere der Kündigungsschutz und die Sanktionen), vollständig aus dem Gesetz zur Gleichstellung der Geschlechter von 2007 übernommen wurden, hat das KAA einen interessanten Mehrwert: Ein Bekanntmachungsmechanismus sieht vor, dass der Inhalt des KAA jeder Arbeitsordnung beigelegt werden muss. Der pädagogische Aspekt dieser Regelung wird außerdem durch den dem KAA beigelegten Bericht verstärkt, in dem eine Reihe von Instrumenten aufgelistet wird, mit denen das Problem



des Lohngefälles angegangen werden kann (Checkliste und Leitfaden für die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Bewertung von Funktionen, Kodex bewährter Praktiken, usw.).

### Das Gesetz vom 22. April 2012 zur Bekämpfung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen

Das Gesetz vom 22. April 2012 entstand aus der traurigen Feststellung, dass das Lohngefälle in der Praxis trotz der oben genannten Rechtsinstrumente fortbesteht.

Auf Unternehmensebene müssen Unternehmen, die zur Erstellung einer Sozialbilanz verpflichtet sind, die darin enthaltenen Daten nach Geschlecht aufschlüsseln. Die Sozialbilanz ist ein Dokument, das Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten jährlich bei der Belgischen Nationalbank einreichen müssen und das Informationen über die Beschäftigung im Unternehmen enthält: Anzahl der Beschäftigten, Personalfluktuationsrate, absolvierte Ausbildungen usw.

Die Codes 120 und 121 geben Auskunft über die Anzahl der Arbeitnehmer, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Bildungsniveau und Arbeitssystem (Vollzeit oder Teilzeit). Die Verteilung von Frauen und

Männern in Bezug auf die Ausbildung ist in den Codes 5801 und folgenden zu finden.

Darüber hinaus müssen Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten alle zwei Jahre eine detaillierte Analyse der Entlohnungsstruktur (Entlohnung und extralegale Vorteile) im Unternehmen durchführen, um festzustellen, ob das Unternehmen eine geschlechtsneutrale Entlohnungspolitik betreibt. Wenn dies nicht der Fall ist, muss dies durch eine Konzertierung im Betriebsrat oder, falls nicht vorhanden, mit der Gewerkschaftsdelegation korrigiert werden.

### Das KAA Nr. 35 über bestimmte arbeitsrechtliche Bestimmungen in Bezug auf Teilzeitarbeit

Die Tatsache, dass Frauen häufiger als Männer Teilzeit arbeiten, hat erhebliche Auswirkungen auf die durchschnittlichen Lohnunterschiede. Dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern zufolge beträgt die Lohn Differenz (mit Korrektur für die Arbeitszeit) 9,2 %. Sie steigt jedoch auf 23,1 %, wenn die tatsächliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt wird. Dies ist nicht überraschend, wenn man bedenkt, dass 43,5 % der weiblichen Arbeitnehmer,

aber nur 11 % der männlichen Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigte sind.

Das KAA Nr. 35, das die Arbeitgeber verpflichtet, neue Arbeitsstunden im Unternehmen vorrangig Teilzeitbeschäftigten anzubieten, kann diese Ungleichheit teilweise korrigieren. So kann eine Teilzeitbeschäftigte, wenn sie dies wünscht, bei ihrem Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag stellen, in dem sie ihren Wunsch nach einer freien Vollzeit- oder Teilzeitstelle zum Ausdruck bringt. Wenn eine solche Stelle frei wird, muss der Arbeitgeber sie der Arbeitnehmerin, die dies beantragt hat, schriftlich mitteilen und anbieten.

Diese juristischen Mittel zeugen von der Bereitschaft der Legislative, geschlechtsspezifische Ungleichheiten in den Arbeitsbeziehungen zu regeln. Man darf nicht vergessen, dass die vollständige Gleichstellung der Geschlechter mit der dauerhaften Beseitigung der Segregation und der Stärkung der Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt einhergeht. Daher ist es zu begrüßen, dass es juristische Instrumente gibt, um wirksam gegen Formen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung vorzugehen. Die Instrumente sind da, jetzt müssen wir sie nur noch nutzen!



## Geben Sie den ersten Impuls!

**A**m 21. März mobilisierten die Militanten und Gewerkschaftssekretäre der CSC anlässlich des Internationalen Tages gegen Rassismus. Es war ein ereignisreicher Tag, und die Delegationen werden nun mindestens ein Jahr lang mit kühner Kreativität diese Geißel bekämpfen. Eine Mobilisierung, die angesichts des Anstiegs der von Unia dokumentierten Beschwerden wegen rassistischer Diskriminierung notwendig ist. 2020 wurden 956 Akten eröffnet, die auf sogenannten „rassistischen“ Merkmalen basierten.

Vergleicht man diese Zahl mit dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre, so ergibt sich ein Anstieg von 20,8 %. Laut dem von Unia und dem FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung geleiteten sozioökonomischen Monitoring haben Menschen mit Migrationshintergrund weiterhin größere Schwierigkeiten, sich in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Diese Menschen scheinen nur Zugang zu besonders unsicheren und gering bezahlten Arbeitsplätzen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten und belastenden Arbeitsbedingungen zu haben (Leiharbeit, Baugewerbe, Reinigungssektor, Hotel- und Gaststättengewerbe,...).

Die besonders hohe Arbeitslosenquote unter jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die in Belgien geboren wurden, einen Hochschulabschluss haben oder sogar überdurchschnittlich qualifiziert sind, ist in der Tat symptomatisch für einen strukturellen Rassismus, der sie allzu oft vom Arbeitsmarkt ausschließt. Als Organisation, die alle Arbeitnehmer vertritt, setzen wir uns dafür ein, dass alle Menschen Zugang zu Arbeit haben, unabhängig von ihrer Herkunft, Religion oder Hautfarbe. Rassismus und Diskriminierung haben in der Gesellschaft und in den Unternehmen keinen Platz. Wir rufen alle Arbeitnehmer auf, sich jederzeit und überall gegen Rassismus zu stellen und gemeinsam mit ihren Arbeitgebern konkrete Maßnahmen für mehr Vielfalt im Unternehmen zu ergreifen.

Anne Léonard  
CSC-Nationalsekretärin

## Alles wird teurer... nur unsere Löhne steigen nicht

**Die galoppierende Inflation einer Reihe von Gütern wird für die Arbeitnehmer unerträglich. Vor diesem Hintergrund hatte die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien am 24. März zu einem Aktionstag in Lüttich aufgerufen, an dem mehr als 1.000 Menschen teilnahmen.**

**F**ür die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien (CSC LVO) machen die explodierenden Energie- und Transportkosten und die steigenden Kosten für Grundnahrungsmittel es für viele Arbeitnehmer extrem schwierig, am Monatsende über die Runden zu kommen.

Angesichts dieser sozialen Notlage fordert Daniel Cornesse, Koordinator der CSC LVO, dass „schnell zusätzliche Lösungen ergriffen werden, um die Kaufkraft zu stärken. Die jüngsten Maßnahmen der Regierung gehen in die richtige Richtung, reichen aber bei weitem nicht aus, um die Prekarisierung der Arbeitswelt zu bekämpfen: Es müssen auch strukturelle Maßnahmen ergriffen werden!“

Die CSC LVO fordert unter anderem eine erhöhte Intervention bei den Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz, die automatische Anwendung des sogenannten „umgekehrten Cliquet-Systems“ auf die Spritpreise und die Ausweitung des Sozialtarifs für Energie.

