



Die CSC kennen



Einleitung

1. Die Fundamente der CSC-Aktion

2. Die Organisation und die Strukturen der CSC

3. Die Konzertierung und die CSC

4. Die Prioritäten der CSC

Bedeutung der Abkürzungen Mehr Infos

Bezirksverbände und Zentralen

Inhaltsverzeichnis

Foto Cover: Jan Agten – Wolf&Wolf,
Michael De Lausnay, Aude Vanlathem

Vorwort

Das Engagement der Bürgerinnen und Bürger, in welcher Form auch immer, trägt zur Schaffung von Wohlbefinden und Wohlstand in der Gesellschaft bei. Jeder muss für seinen Beitrag einen gerechten Ausgleich erhalten können. Die Gewerkschaftsarbeit bleibt einer der wichtigsten Hebel, um sicherzustellen, dass die Stimme der Arbeitnehmer sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Öffentlichkeit gehört wird. Sozialer Fortschritt, Solidarität, Demokratie, Gleichheit - einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter - verkörpern die Kernwerte unseres gewerkschaftlichen Handelns. Es ist nicht jeder Tag ein leichter Kampf, denn wir leben in einer Gesellschaft, in der der Individualismus als absoluter Wert des Fortschritts etabliert ist. Aber bei der CSC sind wir von den Vorteilen kollektiver Aktionen zum Aufbau einer gerechteren Gesellschaft überzeugt.

Mit 1,6 Millionen Mitgliedern sind wir eine echte Kraft für den gesellschaftlichen Wandel. Dank seiner 80.000 Militanten, die in ihrem Unternehmen oder ihrer Institution, in ihrer Gemeinde oder Region aktiv sind, ist und bleibt die CSC ein solides Bollwerk gegen die Schwächung und Zerstörung der Rechte derjenigen, die keinen anderen Reichtum als ihre Arbeitskraft haben, und derjenigen, die diese aufgrund von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter nicht mehr ausüben können. Diese Militanten sind das Rückgrat der CSC und machen sie zur größten sozialen Bewegung des Landes. Keine andere Bewegung ist in der Lage, so viele Menschen zu mobilisieren, die ihre Zeit ehrenamtlich für den Dienst an ihren Kollegen und Freunden einsetzen. Dieses Engagement ist nicht risikolos: Nicht umsonst gibt es Gesetze zum Schutz der Arbeitnehmervertreter in den Unternehmen.

Durch ihre Vorschlagskraft und ihr Fachwissen ist unsere Gewerkschaft auch ein wesentlicher Gesprächspartner im System der sozialen Konzertierung. Auf dem Terrain bieten 200 Dienstleistungszentren den Mitgliedern einen qualitativ hochwertigen Service und die notwendige Unterstützung in so unterschiedlichen Bereichen wie der Zahlung von Arbeitslosengeld, Rechtsbeistand, Hilfe bei den Verwaltungsformalitäten im Zusammenhang mit Arbeit, Arbeitslosigkeit und Sozialleistungen. Wir haben diese Ausgabe von „Die CSC kennen“ wie eine detaillierte Visitenkarte unserer Organisation gestaltet.

Im ersten Teil entdecken Sie die Geschichte der CSC und die Grundlage ihrer Aktion und Missionen. Der zweite Teil stellt die Organisation und die Strukturen der CSC, ihre leitenden Instanzen, die Dienstleistungen, die den Militanten zur Verfügung stehen und ihr Engagement auf internationaler Ebene vor. Sie beschreibt auch die Verbindungen zwischen CSC und den anderen Organisationen der Christlichen Arbeiterbewegung (CAB/MOC). Das breite System der sozialen Konzertierung, die Hauptstütze gewerkschaftlichen Handelns, wird in Teil III erörtert. In diesem Teil werden die verschiedenen Konzertierungs- und Konsultationsgremien im privaten, öffentlichen und internationalen Sektor sowie die Rolle der CSC in diesen Gremien vorgestellt. Der vierte und letzte Teil ist dem CSC-Programm und ihren kurz- und mittelfristigen Prioritäten gewidmet.

Wenn Sie Ihre ersten Schritte in der Gewerkschaftswelt machen, hoffen wir, dass diese Broschüre Ihnen als Leitfaden dienen wird, um die Spannweite unserer Organisation zu entdecken. Gemeinsam mit Ihrer Berufszentrale und Ihrem überberuflichen Regionalverband werden wir Sie bei Ihrer täglichen Arbeit nach Kräften unterstützen, denn „Ihre Arbeit ist unser Job“.

Marc Leemans,
Präsident
der CSC



Marie-Hélène Ska,
Generalsekretärin
der CSC



MILITANTIN & MILITANT SEIN, EIN TÄGLICHES ENGAGEMENT

Die CSC ist eine Gewerkschaft mit zahlreichen Facetten: eine Organisation mit enorm vielen Mitgliedern, ein geachteter Sozialpartner, eine bedeutende Dienstleistungsorganisation. Aber vor allem ist sie eine Basisbewegung von mehr als 80.000 Militanten, die aktiv in ihrem Unternehmen, in ihrer Gemeinde, in ihrer Region tätig sind. Durch ihren täglichen Einsatz sind sie der Motor der CSC.

Sich in eine kollektive Aktion einbringen

Die Militanten hören den anderen Arbeitnehmern zu. Sie helfen ihnen, Schwierigkeiten bei ihrer Arbeit und außerhalb zu überwinden. Sie verhelfen ihnen zu ihrem Recht und kämpfen für Lösungen. Der Militant weiß, dass es nicht reicht, die Probleme individuell und Fall für Fall zu lösen. Viele Probleme sind kollektiver Art, sie haben die gleichen Gründe mit den gleichen Folgen.

Trotz der lokalen und regionalen Besonderheiten ist unser Land als Ganzes und über seine Grenzen hinaus zutiefst von gravierenden Ungleichheiten bei der Verteilung von Arbeitsplätzen und Einkommen, von eklatanten Ungerechtigkeiten beim Zugang zu Gesundheitsversorgung, Bildung, Ausbildung, Kultur ... betroffen.

Für die Militanten der CSC ist es in der Tat sehr wichtig, die Schwierigkeiten und die individuellen Probleme der anderen Arbeitnehmer zu lösen, aber das reicht nicht. Sie wollen weiter gehen und die tiefer liegenden Gründe dieser Schwierigkeiten und Probleme bekämpfen. Aus diesem Grund schreiben sie sich alle in die kollektive Aktion ein: Sie wissen, dass es alleine sehr schwierig ist, gegen Ungerechtigkeit zu kämpfen; doch wenn sich einige zusammenschließen, geht es schon leichter. Und je zahlreicher man ist, umso stärker ist man, um Dinge zu verändern. Die CSC, die erste Gewerkschaft des Landes, ist Tag für Tag

damit beschäftigt. Ihre Militanten engagieren sich in der kollektiven Aktion, um nachhaltige Lösungen zu finden, mehr Solidarität zu schaffen, mehr soziale Gerechtigkeit. Und das tun sie überall, wo sie können: in den Unternehmen, in den Vierteln, in den Sektoren, in den Regionen und in der überberuflichen Verhandlung. Diese Solidarität entsteht natürlich zwischen den Arbeitnehmern, aber auch innerhalb der gesamten Gesellschaft. Deshalb entwickelt die CSC eine Zusammenarbeit auf gemeinsame Ziele hin mit denjenigen, die diese Optionen teilen. Daher ist die Zugehörigkeit zu rassistischen und antidemokratischen Bewegungen als Militant der CSC unvereinbar mit den Werten der CSC.

Sprachrohr der Arbeitnehmer

Wenn der Militant als Gewerkschaftler interveniert, tut er das nicht in seinem eigenen Namen, sondern im Namen der Arbeitnehmer. Der Militant vertritt alle Arbeitnehmer und muss allen Gruppen und Kategorien Rechnung tragen. Die CSC bestätigte dies des Öfteren: *„Wir wollen eine sehr repräsentative Gewerkschaft bleiben: Wir wollen auch weiterhin alle Komponenten der Arbeitnehmergruppe vereinen und vertreten und wir wollen Gewerkschaftsarbeit überall und mit allen Arbeitnehmergruppen“*. Ihre Prozeduren basieren daher auf die Konsultierung der Militanten.

Ständige Herausforderung

Dies ist eine ständige Herausforderung, zumal die Arbeitswelt (und die „Nicht-Arbeitswelt“) sich im Umbruch befindet. Die Entwicklung der Technologien und der Organisationsarten der Betriebe verändert die Arbeitsbedingungen, die Multinationalen werden immer zahlreicher und die Entscheidungszentren liegen oft weit entfernt.

All dies wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen aus, die immer prekärer werden. Auch die Arbeitsbeziehungen entwickeln sich und manche versuchen, die Gewerkschaften auszuschließen.

Auf lokaler und überberuflicher Ebene stellen sich ebenfalls neue Herausforderungen: lokale Initiativen zugunsten der Beschäftigung, Kampf gegen die verschiedenen Formen des sozialen Ausschlusses betreffen unsere Mitglieder direkt und die Militanten müssen sich dafür einsetzen.

Teamarbeit

Bei der CSC ist die Arbeit im Team angesagt, um diese ständigen Herausforderungen angehen zu können. Um angemessene Lösungen vorschlagen zu können, müssen sich die Militanten informieren, Entwicklungen und Situationen analysieren. Die Schulungen der CSC ermöglichen ihnen, sich das nötige Rüstzeug zu erwerben. Der Militant muss aber vor allem auf die Sorgen und Hoffnungen der Arbeitnehmer hören, deren Sprachrohr er ist.

Das ist keine einfache Sache, denn die Hoffnungen sind unterschiedlich. Es liegt an den Militanten, ausgehend von den unterschiedlichen Erwartungen, gemeinsame Forderungen zu formulieren, die von allen Arbeitnehmern getragen werden.

Dies ist eine unerlässliche Arbeit um in Verhandlungen, und wenn nötig Aktionen, ein günstiges Kräfteverhältnis herzustellen. Es ist aber auch eine kollektive Arbeit, zusammen mit der Gewerkschaftsequipe, um gemeinsam weiterzukommen und die Arbeitnehmer daran zu beteiligen.

Animieren und organisieren

Die Militanten bilden die „gewerkschaftliche Kraft“ der CSC: Sie übernehmen die gewerkschaftliche Animation und die gewerkschaftlichen Dienste. Häufig kann der Militant über die Dienste an den Mitgliedern deren Erwartungen an ihn und an die Gewerkschaft besser verstehen.

Am Arbeitsplatz handeln

In jedem Unternehmen

Die Gesellschaft und die Unternehmen haben sich grundlegend verändert. Die CSC hat sich dieser Veränderung angepasst: ihre Militanten denken sich immer wieder neue Formen der kollektiven Aktion aus, aber sie arbeiten immer nach den gleichen Schwerpunkten: animieren, organisieren, versammeln.

Nur die kollektive Aktion ermöglicht es, diese Aufgabe zu erfüllen. Im Unternehmen arbeiten alle CSC Militanten innerhalb einer Gewerkschaftsequipe, in der die Aufgaben und Verantwortungen aufgeteilt werden. Seit ihrem Kongress über die Basisgewerkschaft (in 1998) hat die CSC diese Equipen in allen Sektoren – öffentliche und private – und in allen großen und kleinen Unternehmen aufgewertet, indem sie angemessene Formen für sie suchte.

Im Privatsektor werden die Militanten, die die CSC in den Unternehmen vertreten, alle vier Jahre demokratisch gewählt. Jede Gewerkschaftsorganisation präsentiert Listen und die gewählten Delegierten bilden die Gewerkschaftsdelegation und tagen im Betriebsrat (BR) und im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS).

In den Betriebsnetzen

In den letzten Jahren hat sich die Bildung von Betriebsnetzen, zwischen Filialen und mit Subunternehmen, vervielfacht. Die Gewerkschaftsaktion kann sich hier nicht mehr auf das Innere eines Betriebes beschränken. Die CSC Militanten haben also angemessene Antworten gefunden, indem sie ihre Aktion in eine „Netzgewerkschaft“ einschreiben,

welche die Koordination und die Kooperation zwischen Militanten der unterschiedlichen Firmen, einschließlich über die Grenzen hinaus, sichert.

Auf sektorieller und intersektorieller Ebene

Die Beschäftigungsbedingungen, die Lebensbedingungen der Arbeitnehmer werden ebenfalls durch Beschlüsse, die auf sektorieller und intersektorieller Ebene getroffen werden, bestimmt. Daher ist es wichtig, dass der Militant sich für die Entwicklungen in den Bereichen Beschäftigung, soziale Sicherheit, Steuerwesen, Ausbildung, Umwelt, Verstärkung der Demokratie, Globalisierung der Wirtschaft,... interessiert und alle Arbeitnehmer diesbezüglich sensibilisiert.

An seinem Ort handeln

Das Unternehmen und die Berufszentrale bilden den ersten Stützpunkt des Militanten, der regionale Bezirksverband und sein überberuflicher Sektor bilden den zweiten. Dies ist der Austauschort zwischen Militanten aus allen Richtungen, aus allen Sektoren. Hier werden die großen überberuflichen Fragen diskutiert, die alle betreffen. Hier können alle zusammen gemeinsame Vorschläge ausarbeiten, die die Interessen eines jeden respektieren.

Auf dieser Ebene ist das Dienstleistungszentrum für die Mitglieder organisiert und es ist wichtig, dass die Militanten so breit wie möglich am Betriebsablauf des Dienstleistungszentrums beteiligt werden. Denn die Qualität der Dienstleistung ist ein Trumpf für die Gewerkschaftsaktion, sowohl im Betrieb, als auch auf lokaler Ebene.

Die lokale überberufliche Aktion bedeutet auch Initiativen zu ergreifen, um den lokalen Sorgen in Sachen Beschäftigung, Kampf gegen soziale Ausschließung, sozioökonomische Entwicklung und Kultur in der Subregion und vieles mehr zu begegnen.

Die lokale überberufliche Aktion, das ist lebendige und demokratische Gewerkschaftsarbeit an der Basis, die sich auch im Teamgeist aufbaut, mit der ständigen Absicht,

möglichst viele Militanten daran zu beteiligen.

Basisdemokratie in den Strukturen

Demokratisch und strukturiert erscheint die Gewerkschaftsbewegung manchmal wie eine „große Maschine“. Die Absicht der Militanten, die Dinge zu verändern, wird vielleicht manchmal geschwächt durch die Anhäufung der täglich zu lösenden Probleme und durch das Gewicht der Strukturen ihrer Organisation. Aber sie wissen, dass sowohl das eine als auch das andere unerlässlich ist, um die Wünsche der Arbeitnehmer in konkrete Forderungen umzuformulieren, die dann auch erfolgreich durchgesetzt werden können.

Es ist also wichtig, diese „große Maschine“ in Gang zu setzen, um qualitative Dienstleistungen gewähren zu können, um Schulungen und unerlässliche Informationen anbieten zu können und um den demokratischen Prozess zu organisieren, der notwendig ist, um die Kohäsion zwischen den Mitgliedern aller Berufszentralen, aller regionalen Bezirksverbände zu schaffen.

Dieser demokratische Prozess ist manchmal langsam und führt schon mal zu Spannungen. Aber er ermöglicht es der CSC in Kenntnis der Sachlage ihre Ziele, ihre Strategien, ihre Mittel und ihre Aktionsmethoden zu wählen.

Zu vertiefende Fragen

Der Militant wird mit zahlreichen und häufig komplexen Fragen konfrontiert, von denen wir bisher nur einige angesprochen haben.

Das Ziel dieser Veröffentlichung ist zunächst, die CSC besser kennen zu lernen und die Überlegung über ihre Aufgaben und die der Militanten weiterzuverfolgen; denn das gewerkschaftliche Engagement muss immer wieder erneuert werden.



1. Die Fundamente der CSC-Aktion

Der soziale Fortschritt war nie selbstverständlich. Wenn wir heute die 5-Tage-Woche, den Mindestlohn, Arbeitslosen- und Krankenentschädigungen, das allgemeine Wahlrecht, den Zeitkredit,... haben, dann weil tausende Personen gestern den Mut hatten, für diese Dinge zu kämpfen. Weil die Arbeitnehmer und die Arbeitsuchenden ihre Kräfte vereint haben, um diese Rechte einzufordern. Die CSC gibt all diesen Personen eine Stimme. Seit 135 Jahren.

1.1. 135 JAHRE CSC

Vor 130 Jahren entstehen aus der Industrierevolution vollkommen neue soziale Beziehungen. Die Arbeiter werden zur Ware und zum Produktionsfaktor in den Händen der Arbeitgeber. Die Arbeitsbedingungen sind katastrophal: Arbeitstage von mehr als 14 Stunden unter unsicheren und gefährlichen Arbeitsbedingungen und für einen Hungerlohn. Die Kinderarbeit ist weit verbreitet. Die Arbeiterfamilien leben im Elend. Es entsteht eine Opposition, zu nächst unorganisiert und unterdrückt, danach besser organisiert.

Die ersten christlichen Gewerkschaften

Gegen Mitte des 19. Jahrhunderts treten die ersten kleinen Gewerkschaften in Gent auf. Die erste christliche Gewerkschaft entsteht in Gent am 18. Dezember 1886 in einem kleinen Saal im hinteren Teil des Kaffees „De Zwarte Kat“ (die schwarze Katze) auf dem Freitagsmarkt („Vrijdagmarkt“) unter dem Namen antisozialistische Liga der Baumwollarbeiter. Diesem Beispiel folgen die Maler, Schreiner und Metallarbeiter und es entstehen Berufsvereinigungen. Diese ersten christlichen Gewerkschaften gewähren der Konzertierung einen bedeutenden Platz. Aber diese reicht nicht immer aus und die Arbeiter beschließen dann, zu streiken.

Im Jahr 1891 veröffentlicht Papst Leo XIII die Enzyklika ‚Rerum Novarum‘, die zum ersten Male die Frage der Arbeiter zur Sprache bringt und als Basis der sozialen Doktrin der Kirche angesehen wird. Allerdings lässt sie die Frage offen, ob es notwendig ist, gemeinsame Körperschaften von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu bevorzugen oder unabhängige Gewerkschaften. Die

ersten christlichen Gewerkschaftler, durch ihre Erfahrungen bestärkt, wählen die Unabhängigkeit von der Kirche und dem katholischen Bürgertum.

Ein entscheidender Zeitpunkt für die künftige Entwicklung der christlichen Gewerkschaft in unserem Land ist die Schaffung des Generalsekretariats der christlichen Berufsvereinigungen von Belgien durch den dominikanischen Pater Georges Ceslas Rutten im Jahre 1904. In 1899 hatte er eine Untersuchung über die Lebensbedingungen der Bergarbeiter durchgeführt und den Streik studiert, der vier Kohlebecken während mehr als einem Monat lahmlegte. In seiner Doktorarbeit prangert er die Ungleichgültigkeit der Arbeitgeber hinsichtlich der moralischen und geistigen Interessen der Arbeiter an, sowie die Auswirkungen der sozialistischen Propaganda auf die Bergarbeiter. Dies veranlasst ihn dazu, Werbung für die christlichen Gewerkschaften zu machen und anschließend ein Sekretariat zu schaffen, das im Jahre 1912 zum Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften wird. Der Gründungskongress findet in Mechelen am 30. Juni und am 1. Juli 1912 statt. Vor dem

ersten Weltkrieg zählt die CSC schon 120.000 Mitglieder.

Nach dem ersten Weltkrieg blieb von der CSC nicht viel übrig. Zu Beginn der 20er Jahre war sie kleiner als die sozialistische Gewerkschaft und nicht mehr als vollwertiger Ansprechpartner von der Regierung und den anderen Sozialpartnern anerkannt. Im Jahr 1919 zählt die CSC 65.000 Mitglieder, aber diese Zahl nahm ständig zu. In der Tat ist die CSC sehr aktiv und arbeitet neue Strukturen aus, wie die Schaffung einer zentralen Widerstands- oder Streikkasse, der alle Zentralen angehören, um Aktionen der allgemeinen Solidarität zu unterstützen. Sie arbeitet auch an der Einsetzung der ersten paritätischen Kommissionen, die zu dieser Zeit entstehen und eine wichtige Etappe für eine demokratische Konzertierungsstruktur in den Unternehmen darstellen.

Vereinigungsfreiheit

1921 wird die Vereinigungsfreiheit vollkommen anerkannt. Bis 1863 wurde Belgien durch das napoleonische gesetzgebende Erbe geleitet, darunter das Le Chapelier-Gesetz von 1791, das jede Koalition verbietet, sowohl unter Arbeitgebern als auch unter Arbeitern. 1863 beendet das Strafgesetzbuch im Artikel 310 das Verbot jeder Form von Koalition, aber es bestraft jeden Streikführer mit einer Geld- oder Gefängnisstrafe. Ab dem Beginn der Gewerkschaftsbewegung war die Abschaffung des Artikels 310 eine wesentliche Forderung. Sie führte im Jahre 1921 zum Erfolg.

Gustaaf Eylenbosch und Leo Bruggeman gründen in Gent die antisozialistische Liga der Baumwollarbeiter.

Die Enzykla Rerum Novarum von Papst Leo XIII erkennt die Existenz der sozialen Frage offiziell an.

Pater Rutten gründet das Generalsekretariat der christlichen Berufsvereinigungen, das zur Gründung der christlichen Gewerkschaften führt

Erste wallonische und flämische Soziale Wochen zur Weiterbildung der Militanten.

Gründung des Gesamtverbandes der christlichen Gewerkschaften (CSC).

Die CSC überschreitet die Schwelle der 100.000 Mitglieder.



1886
DER ANFANG



1891
RERUM NOVARUM



1904
VEREINIGUNGEN



1908 - SOZIALE
WOCHEN



1912 - GRÜNDUNG
DER CSC



1914
100.000

Der Streik von 1936

Die Krise der 30er führt zu enormer Arbeitslosigkeit und Armut. Die Löhne und Entschädigungen sind begrenzt. Am 2. Juni 1936 bricht am Antwerpener Hafen ein Streik aus. In kürzester Zeit dehnt dieser sich auf die Lütticher Industriebecken aus und einige Tage später ist die Wirtschaft im ganzen Land stillgelegt. Zum ersten Mal agieren die Gewerkschaften in Gemeinschaftsfront. Dies war die bedeutendste Streikbewegung in unserem Land, mit einer halben Million Streikenden. Die Arbeiter glauben, ein Recht auf einen Teil des Wirtschaftsaufschwungs zu haben. Sie fordern höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und eine wirksamere Sozialhilfe. Am 17. Juni organisiert die Regierung eine nationale Arbeitskonferenz mit den wichtigsten Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern. Die Arbeitnehmer erhalten eine Erhöhung des Mindestlohnes, eine Woche bezahlten Urlaub und die progressive Einführung der 40-Stunden-Woche, beginnend mit den Sektoren, in denen die Arbeit am schwersten und ungesundesten ist. Dies ist einer der größten Siege der belgischen Gewerkschaftsbewegung. Die CSC wird dabei als vertrauenswürdiger und unerlässlicher Akteur von der sozialistischen Gewerkschaft und von den Arbeitgebern anerkannt.

Abkommensprojekt für soziale Solidarität

Durch den 2. Weltkrieg steckt die CSC in einer schweren Krise. Vor dem Krieg beschloss das Büro der CSC, dass die Aktivitäten im

Falle der Besatzung aufgehoben würden. Als jedoch die deutschen Besatzer ihre „Vereinigung der intellektuellen und manuellen Arbeitnehmer (UTMI)“ aufzwingt, provoziert die Diskussion über die Beteiligung an dieser einzigen Pflichtgewerkschaft am 13. November 1940 eine Aufteilung innerhalb der CSC in Anhänger und Gegner. Als jedoch klar ersichtlich wurde, dass die UTMI nur ein Werkzeug der Besatzer ist, beenden die Anhänger innerhalb der CSC im August 1941 ihre Mitarbeit.

Während des Krieges führen die CSC und die sozialistische Gewerkschaft mit den Arbeitgeberorganisationen Diskussionen, was im April 1944 zum „sozialen Solidaritätspakt“ führt, der die Schwerpunkte der Wirtschafts- und Sozialpolitik der Nachkriegszeit enthält. Er sieht die Verallgemeinerung der Sozialversicherung vor, und durch die „Anerkennung“ der Gewerkschaften wird die Grundlage für ein System der sozialen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern geschaffen.

Kampagne für die 5-Tage-Woche

Die CSC bestätigt, dass die Erhöhung der Produktivität nicht nur zu mehr Kaufkraft, sondern auch zu einer kürzeren Arbeitszeit und mehr Freizeit führen kann. Der Kongress von 1951 bestätigt eine Resolution zugunsten der Verallgemeinerung der 5-Tage-Woche ohne Lohnverlust. Auf ihrem Kongress im Juli 1955 beschließt die CSC, Samstagsstreiks zu organisieren, bis diese Forderung durchgesetzt wird. Die Opposition der FGTB und der Arbeitgeber kann sie nicht aufhal-

ten. Die Streiks an den Samstagen vom 9., 16. und 23. Juli verzeichnen einen wachsenden Erfolg bei allen Arbeitnehmern, auch bei jenen, die keiner Gewerkschaft angeschlossen sind. Am 26. Juli beschließt die CSC, ihre Aktion zu verstärken und Generalstreiks in manchen Sektoren durchzuführen. Immer mehr Arbeitnehmer schließen sich den Forderungen an. Am 29. Juli beruft die Regierung eine neue Konferenz ein und das Prinzip der 5-Tage-Woche wird durchgesetzt, sowie eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden ohne Lohnverlust.

In den 50er Jahren plädiert die CSC auch für die Möglichkeit einer vorgezogenen Pension und für eine Verstärkung der Regelung über die Betriebsschließungen. Diese Anstrengungen führen 1960 zur Einsetzung des Betriebsschließungsfonds. Dank all dieser Aktionen geht die CSC in 1958 als großer Sieger aus den Sozialwahlen hervor.

Erstes überberufliches Abkommen

Die Arbeitgeber und Gewerkschaften bekunden ihr Interesse, Abkommen auf sozialer Ebene abzuschließen. Die ersten Verhandlungen finden im Januar 1960 statt. Sie sind lang und schwierig, führen aber im Mai zu einem „paritätischen Abkommen über die soziale Programmierung“.

Dieses paritätische Abkommen ist das erste einer langen Reihe von Abkommen, die wir heute unter dem Namen „überberufliche Abkommen“ (ÜBA) kennen. Nach Ausbruch der Krise von 1970 gelingt es den Sozialpar-

Mit dem Poulet -Gesetz vom 18. Mai gilt die Schulpflicht bis 14 Jahren.



1914 - SCHULPFLICHT

Das Wahlrecht für jeden Mann ab 21 Jahren wird durchgesetzt.



1919 - ALLGEMEINE WAHL

Einführung der Lohnindexierung in Verbindung mit der Erhöhung der Lebenskosten, um den Kaufkraftverlust der Arbeitnehmer zu verhindern.



1920 - INDEX EINFÜHRUNG

Die Frauen erhalten das Wahlrecht für die Gemeindewahlen.



1920 - FRAUENWAHLRECHT

Gründung des nationalen Krisenfonds, der den Arbeitslosen unter gewissen Bedingungen eine Hilfe gewährt.



1920 KRISE

Verabschiedung des Gesetzes über 8 Arbeitsstunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche.



1921 8 & 48 STUNDEN

DIE PRÄSIDENTEN

Periode	Präsident
1 1912-1914	Gustaaf Eylenbosch
2 1914-1919	Hendrik Heyman
3 1919-1921	René Debruyne
4 1921-1923	Evarist Van Quaakebeke
5 1923-1932	René Debruyne
6 1932-1946	Henri Pauwels
7 1946-1968	August Cool
8 1969-1987	Jef Houthuys
9 1987-1999	Willy Peirens
10 1999-2011	Luc Cortebeek
11 2012-...	Marc Leemans

DIE GENERAL-SEKRETÄRE

Periode	Sekretär
1 1912-1919	Pater Rutten
2 1919-1921	Evarist Van Quaakebeke
3 1921-1932	Henri Pauwels
4 1932-1946	August Cool
5 1946-1972	Louis Dereau
6 1973-1991	Robert D'Hondt
7 1991-2006	Josly Piette
8 2006-2014	Claude Rolin
9 2014-...	Marie-Hélène Ska

tern während 10 Jahren (1976-1986) nicht mehr, ÜBA abzuschließen. Danach erneuern sie die Tradition von ÜBA alle zwei Jahre.

Gewerkschaftsbewegung in Krisenzeiten

Die Wirtschaftskrise der 70er Jahre zeigt die strukturellen Defizite der belgischen Wirtschaft auf: ein veralteter Produktionsapparat, die Konkurrenz der Niedriglohnländer... Um 1960 ging die Politik davon aus, dass die Multinationalen Arbeitsplätze schaffen könnten und zog sie mit bedeutenden Subsidien in unser Land. Die Kehrseite der Medaille zeigte sich schnell: Viele ausländische Firmen schließen eine Abteilung oder verlagern sie, was zu einer großen Arbeitsplatzunsicherheit führt. In den 70er Jahren entwickeln die Arbeitnehmer ein neues Aktionsmittel: die Betriebsbesetzung. Aber auch das verhindert die Delokalisierungen

nicht. Hohe Arbeitslosigkeit ist die Folge. Von 100.000 Arbeitslosen im Jahr 1974 steigt die Zahl auf 800.000 in 1985. Für die CSC wird die Schaffung von Arbeitsplätzen zur Priorität.

Jedes Mal, wenn ein Wirtschaftsrückgang zu hoher Arbeitslosigkeit führt, geht die CSC in Massen auf die Straße. Die Gewerkschaft kämpft mit Kundgebungen und Verhandlungen für eine Verbesserung der Beschäftigung, der Entschädigungen und der Begleitung der Arbeitslosen. Um immer mehr Leuten die Chance auf einen Arbeitsplatz zu eröffnen, plädiert die CSC seit den 70er Jahren für eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 36 Stunden pro Woche. Die Arbeitgeber sind aufgrund der hohen Kosten in Zeiten der Wirtschaftskrise absolut dagegen.

Die Krise führt zu einigen Maßnahmen im Bereich der Pension und konkretisiert die Forderungen der CSC seit den 50er Jahren.

Um die Arbeitslosigkeit abzubauen und den Jugendlichen mehr Chancen auf einen Arbeitsplatz bieten zu können, wird 1975 die Frühpension mit 60 Jahren eingeführt, mit der Verpflichtung, den Arbeitnehmer zu ersetzen. Aufgrund der strukturellen Arbeitslosigkeit werden Mindestalter für die Frühpension und Laufbahnbedingungen in den folgenden Jahren noch abgeschwächt.

Der Zugang zur Pension und zur Frühpension wurde in 2015 erneut erschwert.

Regionalisierung

Die Regionalisierung der CSC entspricht den Reformen, die die institutionelle Landschaft Belgiens ab den 70er Jahren verändern. Nach zahlreichen internen Debatten beschließt die CSC am 10. Oktober 1978, die überberufliche Aktion den neuen politischen Gegebenheiten anzupassen. Ab

Verabschiedung des Gesetzes zur Abschaffung des Art. 310 Strafgesetzbuch. Anerkennung von Gewerkschaftsfreiheit und Streikrecht.



1921 FREIHEIT

Gründung der Christlichen Arbeiterbewegung. Dachverband der christlichen Organisationen und Krankenkassen.



1921 GRÜNDUNG CAB

Verabschiedung Pensionsgesetz: Pflichtpension mit 65 für Arbeiter und mit 60 Jahren für Arbeiterinnen. Das Gesetz für Angestellte wird im März 1925 verabschiedet.



1924 PENSION

Gründung der zentralen Widerstandskasse der CSC.



1926 - WIDERSTANDSKASSE

Der Krach zeichnet den Beginn einer Weltwirtschaftskrise



1929 BÖRSENKRACH

Die Wirtschaftskrise der 30er führt zu einer nie gekannten Arbeitslosigkeitsrate. Die Notwendigkeit einer obligatorischen Arbeitslosenversicherung zeichnet sich ab.



1930 - WELTWIRTSCHAFTSKRISE

1979 werden der wallonische Regionalvorstand und der flämische Regionalvorstand eingesetzt. Sie haben eine Entscheidungsbefugnis „in allen regionalisierten Berufsmaterien, so wie sie durch die Politik definiert werden und insofern eine Position der Gewerkschaftsorganisationen erforderlich ist“. Der Brüsseler Regionalvorstand der CSC wird 1983 gegründet.

Fast zur gleichen Zeit wählt die christliche Arbeiterbewegung (CAB) den politischen Pluralismus. Die ACW (jetzt *beweging.net*) (ihr flämisches Gegenstück) beschließt, ihre Verbindungen mit der „Christelijke Volkspartij“ (CVP) zu behalten, nachdem diese sich von der CVP-PSC (christlich-soziale Partei) trennte. Diese Entscheidungen führen zu einer Trennung der ACW und der MOC in 1985, aber beide Vereinigungen setzten eine aktive Zusammenarbeit fort.

Neue gewerkschaftliche Kämpfe

1975 überschreitet die CSC die Schwelle von einer Million Mitgliedern. 2019 zählt sie ungefähr 1.600.000 Mitglieder. Dadurch ist Belgien eines der Länder mit der höchsten Rate an organisierten Arbeitnehmern: ungefähr 60 % der aktiven Arbeitnehmer sind einer Gewerkschaft angeschlossen. Eine neue Tendenz tritt im gewerkschaftlichen Bereich auf. Anfangs waren die Industriearbeiter vorherrschend im Gewerkschaftsbereich, aber ab den 80er Jahren erheben auch andere Berufskategorien ihre Stimme. Das gewerkschaftliche Bewusstsein dehnt sich auf die Lehrer, die Beamten und die Arbeitnehmer im Nonprofitsektor aus.

1977 fällt die Regierung Tindemans infolge der Freitagsstreiks gegen die Sanierungsmaßnahmen, die sehr schwere soziale Auswirkungen haben. 1981 führen 3.500 CSC-Mitglieder eine Protestaktion im Heysel in Brüssel gegen den Plan Dewulf durch, für eine Politik zugunsten der Beschäftigung und für die Verteilung der verfügbaren Arbeit. Die CSC engagiert sich zugunsten der Arbeitslosen und setzt 1981 den nationalen Arbeitslosendienst ein.

Ende 1982 beschließt die Regierung verschiedene Sondererlasse, darunter die Maßnahmen 5-3-3: Die Unternehmen können die 38-Stunden-Woche einführen und die Löhne um 3 % senken, wenn sie 3 % mehr Personal einstellen. Die CSC bekundet sehr schnell ihren Unmut, da die Unternehmen zwar sehr schnell die Löhne senken, aber die anderen Bedingungen nicht erfüllen. Darüber hinaus erhalten die Arbeitgeber von der Regierung, dass sie die Flexibilität noch erhöhen können. Die CSC setzt alles daran, die Arbeitnehmer durch ein klares Statut zu schützen.

In den 80er und 90er Jahren verändern die neuen Technologien – die von den Arbeitgebern zur Erhöhung der Produktivität eingesetzt werden – den Arbeitsprozess und verstärken weiter die Flexibilität.

Einsparungen & Sparmaßnahmen

Aufgrund der beständigen Wirtschaftskrise beschließt die Regierung eine Wiederankurbelungspolitik: Sie zwingt permanent Sparmaßnahmen auf. Ende 1984 zwingt die Regierung Martens ihren Sparplan mit einer allgemeinen Mäßigung der Löhne und Be-

züge auf. Beinahe zehn Jahre später zwingt Europa den Ländern, die der Eurozone angehören möchten, eine Reihe von strikten Maßnahmen auf. 1993 führt die Regierung Dehaene eine Sanierungspolitik. Sein Globalplan umfasst eine Lohnblockade und die Einführung eines neuen Gesundheitsindex. Die Regierung verhandelt diese Materien mit den Sozialpartnern in Val Duchesse. Die CSC beteiligt sich an diesen Verhandlungen. Verschiedene Aktionen und Kundgebungen werden durchgeführt - mal in Gemeinschaftsfront, mal nicht - um diese Verhandlungen zu unterstützen. Am 26. November 1993 findet ein 24-stündiger Generalstreik statt. Dem Globalplan werden einige Anpassungen beigefügt und er wird so durch den Ministerrat und das Parlament am Vorabend des 24. Dezember 1993 verabschiedet. Diese Sanierungsmaßnahmen treffen die Arbeitnehmer hart. Die mageren Resultate der zahlreichen Aktionen führen zu einer großen Frustration bei den Gewerkschaftsmilitanten.

Gesetz zur Verallgemeinerung der Familienzulagen für alle Arbeitnehmer.



1930
FAMILIE

Im Juni 1936 Generalstreik in Gemeinschaftsfront. Die CSC beteiligt sich massiv und wird von nun an von den anderen Sozialpartnern anerkannt.



1936
GENERALSTREIK

Nach dem Streik von 1936 organisiert die Regierung die erste Arbeitskonferenz, die zu neuen Abkommen führt.



1936
VORMARSCH

Die Gewerkschaften erhalten die 40 Stunden/Woche.



1936
40 STUNDEN

Arbeitnehmer (Unternehmen mit mehr als 10 Arbeitnehmern), die mehr als 1 Jahr beim gleichen Arbeitgeber sind, erhalten 6 bezahlte Urlaubstage pro Jahr.



1936
6 URLAUBSTAGE

Der Sozialpakt der Solidarität wird von den Sozialpartnern verabschiedet. Er ist die Basis unseres Systems der Sozialen Sicherheit.



1944
SOZIALPAKT

Die CSC heute

Seitdem wird unsere Gesellschaft mehr denn je mit den Auswirkungen der Globalisierung konfrontiert. Die Bankenkrise in den USA (2007) hat schwere Folgen für die ganze Welt. Belgien bleibt nicht verschont, obschon es durch das „belgische Modell“ besser geschützt ist, als viele andere Länder. Die CSC glaubte immer an Europa. Aber das Modell der Wirtschaftsgouvernanz, das derzeit von der Kommission geführt wird, enttäuscht die CSC und sie sorgt sich um unser Sozialsystem. Mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) führte die CSC schon zahlreiche Kämpfe gegen dieses neo-liberale Modell. Im Jahr 2002 kämpft sie nach der Einführung des Euro gegen die Bolkestein-Direktive, die schließlich stark angepasst und zur Direktive „Dienstleistungen“ wird. Seit 2011 kämpft sie gegen die Ausdehnung des deutschen Modells auf ganz Europa, das zu einer enormen Verarmung in Deutschland führte.

Im Oktober 2014 kommt es in Belgien zu einer Rechts-Regierung: die Michel-Regierung, bestehend aus einer einzigen frankophonen Partei, der MR und drei flämischen Parteien die N-VA, CD&V und Open VLD. Die Regierung verfolgt eine Sparpolitik über Kürzungen der öffentlichen Ausgaben und verabschiedet innerhalb eines Jahres eine Reihe von sozialen Maßnahmen: Reduzierung und Ausschließung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Einschränkungen des Rechts auf Eingliederungszulagen für die Jugendlichen, Indexsprung, Erhöhung des Rentenalters auf 67 in 2030, die Beschränkung des Zugangs auf Zeitkredit, Erhöhung

der Mehrwertsteuer auf Strom und der Akzisen auf Alkohol und Tabak, Taxshift, die nur Unternehmen zugutekommt. Diese Maßnahmen bestrafen immer mehr Sozialleistungsempfänger, Jugendliche, Rentner, Frauen, Arbeitnehmer. Die CSC lehnt sich in Gemeinschaftsfront gegen diese unfairen Maßnahmen auf. Der 6. November 2014 wird zum historischen Datum: 120.000 Menschen demonstrieren in Brüssels Straßen, ein Rekord in Bezug auf die Teilnahme. Die Gewerkschaftsaktion nimmt im November und Dezember die Form von rotierenden Streiks in den Provinzen an und eines nationalen Generalstreiks am 15. Dezember 2014. Am 7. Oktober 2015, ein Jahr nach der „Thronbesteigung“ der Michel-Regierung, fordern erneut 100.000 Menschen in Brüssel Alternativen zur Sparpolitik.

Am 13. Februar 2019, angesichts der Weigerung der Arbeitgeber in der Gruppe der 10, angemessene Lohnerhöhungen zu gewähren, rufen die Gewerkschaftsorganisationen einen nationalen Streiktag aus. Diese Maßnahme wird es den Gewerkschaften ermöglichen, die Machtverhältnisse am Verhandlungstisch wieder auszugleichen und eine 1,1-prozentige Lohnerhöhung in der Privatwirtschaft zu sichern.

Neben den traditionellen Aktionen wie Streiks und Kundgebungen organisiert die CSC seit Jahren auch Sensibilisierungskampagnen zu Themen, die die gesamte Arbeitswelt betreffen. In 2017 wurden zwei Zeitungen zum Thema Renten, die in Gemeinschaftsfront produziert wurden, mit einer Auflage von 1.500.000 Exemplaren herausgegeben. Die wallonische CSC ihrerseits

hat 2018 eine Kampagne mit dem Titel „Ca n’va nin“ durchgeführt, die die sozialen Maßnahmen der wallonischen und der föderalen Regierung anprangert.

Auf europäischer und internationaler Ebene kämpft die CSC auch gegen transatlantische Verträge wie TTIP und CETA, die die Europäische Kommission jeweils mit den USA und Kanada unterzeichnen will und die sich negativ auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Gesetze zum Schutz der Verbraucher und der Umwelt, unser Gesundheitssystem auswirken könnten.

Für die CSC ist die Nachhaltigkeit unseres sozialen Systems eine Priorität. Sie ist sich dessen bewusst, dass unser Sozialschutz, unsere soziale Sicherheit und unsere soziale Gesetzgebung sich der Entwicklung der Gesellschaft anpassen müssen, aber sie fordert, dass diese Anpassungen den solidarischen Charakter behalten, was sie dazu führt, sich einer Reihe von „Rezepten“ zu widersetzen, die von verschiedenen internationalen Wirtschaftsorganisationen angepriesen werden. Für die CSC muss die Wirtschaft nachhaltig sein, im Dienste der Bürger und der Gesellschaft. Sie muss die Würde der Arbeitnehmer respektieren. Und daran arbeitet die CSC Tag für Tag.

Die CSC ist schon seit 135 Jahren die Stimme der Arbeitnehmer. Sie hat ihre Aktion immer auf Kernwerte basiert: die Solidarität und die Verteidigung der individuellen und kollektiven Interessen der Person, bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Die CSC ist ausgerichtet auf die Werte der Arbeit, eine gerechte Verteilung, öffentliche

Gründung der CSC-Kongo, ursprünglich für das europäische Kaderpersonal in den Kolonien. Sie wird dann zur ersten offenen Gewerkschaft für alle kongolesischen Arbeiter.

Nationales Abkommen über den gesetzlichen Schutz der Gewerkschaftsdelegierten.

Gründung des gewerkschaftlichen Dienstes für Frauen und des Dienstes für ausländische Arbeitnehmer der CSC.

Das Wahlrecht wird den Frauen für die nationalen und provinziellen Wahlen gewährt.

Die doppelte Zahlung der ersten Urlaubswochen wird eingeführt.

Das Gesetz über die Organisation der Wirtschaft, das vor allem den Betriebsrat und den zentralen Wirtschaftsrat einführt, schafft die Basis für die Sozialkonzertierung in Belgien.



1945
CSC-CONGO



1947 - SCHUTZ
DELEGIERTE



1947 - FRAUEN
UND MIGRANTEN



1948 - FRAUEN-
WAHLRECHT



1948 - URLAUBS-
GELD



1948 - SOZIALKON-
ZERTIERUNG

Dienste, Partizipation, Toleranz, Gleichheit, internationale Solidarität. Sie verteidigt das Recht auf menschenwürdige Arbeit und ein angemessenes Einkommen. Die Organisation ist demokratisch, repräsentativ und bereit schnell zu handeln. Sie kämpft so weit wie möglich über Information und Kommunikation, Sensibilisierung und Konsultierung und über Aktionen, wenn notwendig.

Als Reaktion auf die sich verändernde Arbeitswelt hat die CSC im Mai 2019 United Freelancers ins Leben gerufen, einen Service für autonome Arbeitnehmer und Selbständige ohne Personal, insbesondere für diejenigen, die regelmäßig für ein Unternehmen oder eine Institution arbeiten. United Freelancers bietet ihnen individuelle und professionelle Unterstützung, rechtlichen

Beistand und Fürsprache für die kollektive Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

In 2019 ist sie mit mehr als 1.600.000 Mitgliedern, 3.324 Personalmitgliedern (Stand am 31.12.18) und 80.000 Gewerkschaftsdelegierten und Militanten sehr entschlossen, ihrer Stimme in der Zukunft weiterhin Gehör zu verschaffen.

DIE KONGRESSE VON 1945 BIS 2019

- **XIV. Kongress 3. - 15.07.1945:** Neue Zeit: das Christliche Gewerkschaftswesen, Programm der kommenden Zeit.
- **XV. Kongress 10. - 12. 10.1947:** Mitbestimmung Familienpolitik
- **XVI. Kongress 28. - 30.10 1949:** Die gewerkschaftliche Lohnpolitik
- **XVII. Kongress 12. - 14.10.1951:** Die Christliche Gewerkschaftsbewegung: Bestehen und fortschreiten. Gewerkschaftliche Probleme der Jugendlichen.
- **XVIII. Kongress 2. - 4.10.1953:** Über die gewerkschaftliche Tätigkeit und die Aktualität.
- **Begrenzter Kongress 5.- 26.07.1955:** Gegen die Politik der Van Acker Regierung. Für die 5-Tagewoche.
- **XIX. Kongress 23. - 25.09.1955:** Vollbeschäftigung - ein Industrialisierungsprogramm. Revision des Familienzulagensystems.
- **XX. Kongress 4. - 6.07.1958:** Aktualitätsprobleme: Löhne, Gehälter, Produktivität, Betriebsrat, Gesund- und Sicherheitsrat, Vollbeschäftigung.
- **Außerord. Kongress - 16.01.1960:** Der garantierte Wochenlohn
- **XXI. Kongress 21. - 23.10.1960:** Solidarität & Gewerkschaftswesen.
- **XXII. Kongress 19. - 21.10.1962:** Das Problem der kollektiven Arbeitsbeziehungen in Belgien.
- **XXIII. Kongress 27. - 29.11.1964:** Unternehmen und Gewerkschaftsarbeit.
- **Ordentlicher Kongress 5. November 1966:** Die Stellung der Frau in der Gewerkschaft. Die Wirtschafts- und Sozialpolitik.
- **Ordentlicher Kongress 28. Oktober 1967:** Vollbeschäftigung und Betriebsschließungen.
- **XXIV. Kongress 24. - 26. 10.1968:** Die CSC: verantwortlich für die Zukunft. (Doktrine)
- **Ordentlicher Kongress 25. Oktober 1969:** Die Pension der Arbeitnehmer. Die Mutter in der Familienpolitik.
- **Ordentlicher Kongress 20. November 1971:** Familienpolitik. Demokratisierung des Unternehmens.
- **XXV. Kongress 22. - 25.11.1972:** Die Soziale Sicherheit.
- **Ordentlicher Kongress 24. November 1973:** Beschäftigung. Regionalisierung. Soziale Sicherheit.
- **Außerord. Kongress 16. 03.1974:** Die C.S.C. und die Teilnahme der Arbeiter am Betriebsleben.
- **XXVI. Kongress 11. - 13.12. 1975:** Für eine gerechte Verteilung der Einkommen.
- **Außerord. Kongress 13.04.1976:** Die Beschäftigung.
- **XXVII. Kongress 24. - 26. 04.1980:** Das Wirtschaftsprogramm der C.S.C. Eine Wirtschaft im Dienste der Menschen und der Gesellschaft.
- **Außerord. Kongress 07. März 1981:** Für die Beschäftigung zu Gunsten der Benachteiligten. Für Klarheit und Gerechtigkeit.
- **Außerord. Kongress 12. März 1983:** Die neuen Technologien. Orientierungen und Strategien.
- **XXVIII. Kongress 24. - 27.04.1985:** Gewerkschaftsbewegung: Demokratie und Solidarität.
- **Bewertungskongress 27. Juni 1987:** Gewerkschaftsbewegung: Demokratie und Solidarität - den Aufbau gemeinsam fortsetzen.
- **XXIX. Kongress 25. - 28.04.1990:** Eine Gewerkschaft für die Zukunft.
- **XXX. Kongress 23. - 26.11.1994:** Eine Gewerkschaft mit Werten.
- **XXXI. Kongress 25. - 28.11.1998:** Gewerkschaftliche Basisarbeit = Basis der Gewerkschaftsbewegung.
- **XXXII. Kongress 17. - 19.10 2002:** Das gerechte Einkommen
- **XXXIII. Kongress 19. - 21.10.2006:** Vorfahrt für die Solidarität
- **XXXIV. Kongress 21. - 23. Oktober 2010:** Bauen wir die Zukunft
- **XXXV. Staturärer Kongress 23. und 24. April 2015:** Rede mit!
- **XXXVI. Staturärer Kongress 10. - 12.10.2019:** Arbeit morgen

Die ersten Sozialwahlen finden in den Unternehmen mit mindestens 200 Arbeitnehmern statt.



1950
SOZIALWAHLEN

Die CSC verzeichnet eine halbe Million Mitglieder.



1951 - 500.000
MITGLIEDER

Die Gewerkschaft der jungen Arbeitnehmer spaltet sich. Die Joc und die Jocf (christl. Arbeiterjugend / weibliche christl. Arbeiterjugend) organisieren Jugendkongresse in Flandern (1951), in Wallonien (1952) und auf nationaler Ebene (1955).



1951 - JUGEND-
KONGRESS

Die allgemeine paritätische Kommission wird zum aktuellen Landesrat der Arbeit (LRA), wo ab jetzt die kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) verhandelt werden.



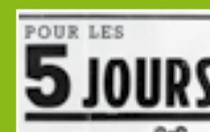
1952
LRA

Die Unterrichtspolitik der sozial-liberalen Regierung Van Acker ruft zahlreiche Reaktionen seitens der christlichen Bevölkerung hervor. Auch die CSC engagiert sich entschieden.



1955
SCHULKAMPF

Im Juli organisiert die CSC Samstagsstreiks zum Erhalt der 5 Tage/Woche. Die „Kampagne der 5 Tage“ ist ein Erfolg.



1955 - SAMSTAGS-
STREIKS

1.2 DIE AUFGABEN DER CSC

1. Die CSC verteidigt die Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleich welchen Statutes, ob aktiv oder nicht-aktiv, in den Unternehmen, den Diensten, den Institutionen sowie innerhalb der gesamten Gesellschaft.
2. Die CSC vereint die Arbeitnehmer auf ihrem Arbeitsplatz und an ihrem Wohnort in einer einzigen Gewerkschaftsbewegung. Die Arbeitnehmer treten ihr freiwillig bei und zahlen einen Beitrag.
3. Die CSC arbeitet im Geiste der Solidarität für:
 - die Emanzipierung und die Entfaltung aller Arbeitnehmer
 - eine bessere und gerechtere Gesellschaft
 - eine nachhaltige Entwicklung (in den Bereichen Umwelt, Wirtschaft, Soziales)
4. Die CSC verteidigt die individuellen und kollektiven Interessen ihrer Mitglieder in den Bereichen:
 - der Arbeit
 - des Einkommens
 - des Sozialschutzes
 - der Lebensqualität.
5. Die CSC ist eine freie und unabhängige Gewerkschaft gegenüber den Arbeitgeberorganisationen, den wirtschaftlichen und finanziellen Institutionen und der Politik. Sie ist ein konstruktives Gegengewicht mit dem Ziel einer solidarischen und demokratischen Gesellschaft, nicht nur auf politischer Ebene, sondern auch und vor allem auf sozialer, wirtschaftlicher und kultureller Ebene.
6. Die CSC ist eine Gewerkschaft mit Werten, die sich zuerst um die Menschlichkeit und die Würde der Person sorgt und nicht um die Strukturen. Zentrale Werte der CSC sind die Arbeit, das Teilen, das öffentliche Wohl, die Beteiligung, die Toleranz, die Gleichheit, die internationale Solidarität. Die CSC nimmt Positionen ein, die in Bezug stehen zu den christlichen Auffassungen, wobei sie auch Personen mit anderen Lebensauffassungen oder religiösen Überzeugungen offen gegenübersteht.
7. Die CSC ist eine Gewerkschaft der Aktion und des Kampfes, die sich stützt auf:
 - die Information und die Sensibilisierung;
 - die Konzertierung soweit wie möglich;
 - die Aktion falls nötig.
8. Die CSC ist eine repräsentative Gewerkschaft ihrer Mitglieder, eine Gewerkschaft für und durch ihre Mitglieder, eine Gewerkschaft, die ihre Aktion am Arbeitsplatz und in den lokalen Sektionen entwickelt. Die CSC ist eine Massenorganisation dank ihrer qualitativen Dienstleistung und ihrer Aktion als Bewegung.
9. Die CSC ist eine demokratische Organisation, die den Akzent legt auf:
 - die Konsultierung und die Beteiligung bei der Formulierung der Standpunkte, der Aktion und der Entscheidungsprozesse
 - die interne und externe Kommunikation.
10. Die CSC ist eine starke Gewerkschaft mit vielen Militanten und einem kompetenten Personal. Sie unterscheidet sich durch:
 - ihre Sicht der Arbeit, der Person und der Gesellschaft;
 - ihre christlich inspirierten Auffassungen;
 - ihre berufliche und überberufliche Aktionseinheit;
 - ihre interne Solidarität;
 - die Existenz einer zentralen Widerstandskasse;
 - die Qualität der Ausbildung ihrer Militanten;
 - ihr Engagement zugunsten der benachteiligten Personen und der Chancengleichheit;
 - ihre Zusammenarbeit mit den freien Gewerkschaften in der Dritten Welt.

Die Arbeitnehmer von mindestens 18 Jahren haben Anrecht auf 2 Urlaubswochen pro Jahr, wovon die erste doppelt bezahlt wird.



1956 - 2. URLAUBSWOCHEN

Am 8. August führt ein Minenunglück in Marcinelle zum Tod von 262 Minenarbeitern aus 12 verschiedenen Nationen, darunter 136 Italiener.



1956 - KATASTROPHE MARCINELLE

Die CSC wird zur größten Gewerkschaft Belgiens.



1958 - CSC NR. 1

Die ersten Sozialwahlen für die Einsetzung der Ausschüsse für Sicherheit, Gesundheit und Verschönerung der Arbeitsorte werden organisiert.



1958 - SOZIALWAHLEN

Die CSC und die Joc/f veröffentlichen ein gewerkschaftliches Jugendprogramm, das eine Aufmerksamkeit beim Empfang im Unternehmen und für den kulturellen Urlaub der Jugendlichen fordert.



1959 - JUGENDPROGRAMME

Einführung einer Gewerkschaftsprämie für organisierte Arbeitnehmer. Sie wird progressiv in den verschiedenen Sektoren eingeführt.



1960 - GEWERKSCHAFTSPRÄMIE

Wer bildet die CSC?

(Aufgaben 1 und 2.)

1. Die CSC verteidigt die Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleich welchen Statutes, ob aktiv oder nicht-aktiv, in den Unternehmen, den Diensten, den Institutionen sowie innerhalb der gesamten Gesellschaft.

2. Die CSC vereint die Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz und an ihrem Wohnort in eine einzige Gewerkschaftsbewegung. Die Arbeitnehmer treten ihr freiwillig bei und zahlen einen Beitrag.

1) Die CSC ist eine de facto Vereinigung⁽¹⁾, die aus Arbeitnehmern besteht, die ihr freiwillig beigetreten sind. Unter Arbeitnehmer versteht man alle Lohn- und Gehaltsempfänger, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, d.h. die vollzeitlich oder teilzeitlich beschäftigten Arbeiter, die Angestellten, die Kader, die Beamten, die Lehrpersonen...

Die CSC vereint die aktiven und nicht aktiven Arbeitnehmer, vor allem die Arbeitssuchenden, Frühpensionierten, Pensionierten und Sozialleistungsbezieher. Die CSC vereint sie in einer großen Gewerkschaftsbewegung, die auf Solidarität basiert.

Auch vereint die CSC die Arbeitnehmer mit einem speziellen Statut, wie die Grenzgänger, das Hauspersonal, die Berufssportler, die LBA-Beschäftigten, die CST, die Tagesmütter..., was die CSC nicht davon abhält, für ein normales Arbeitsstatut für diese Arbeitnehmer einzutreten. Es geht also

um die Arbeitnehmer in den Unternehmen und privaten Institutionen sowie im öffentlichen Dienst und im Unterrichtswesen, wie auch im Handels- und im Non-profitsektor.

2) Die Mitglieder zahlen einen Gewerkschaftsbeitrag in Funktion zu ihrer Situation (aktiv oder nicht, auf der Suche nach Arbeit oder arbeitslos), sodass die CSC ihre Unabhängigkeit in Bezug zu den Arbeitgebern, zur Öffentlichen Hand und zu den Parteien, mit denen sie ständig in Verhandlung und Konzertierung steht, behält⁽²⁾. Die Zahlung eines Beitrages durch die Mitglieder hindert die Gewerkschaftsbewegung aber nicht daran, für den Erhalt besserer Arbeits- und Lohnbedingungen für alle Arbeitnehmer einzutreten, auch für diejenigen, die sich keiner Gewerkschaft angeschlossen haben. In bestimmten Sektoren und Unternehmen wird eine Gewerkschaftsprämie gezahlt.

3) Im Rahmen der Solidarität vereint die CSC die Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz (pro Unternehmen, pro Berufsgruppe) und dort, wo sie wohnen. Zu diesem Zweck stützt sich die CSC auf zwei Pfeiler, den beruflichen und den überberuflichen, die sich gegenseitig vervollständigen und verstärken. Darüber hinaus drückt sich diese Solidarität über die Direktionsorga-

ne aus, über die intersektorielle Zusammenarbeit, die zentrale Streikkasse und die gemeinsame Aktion bezüglich der neuen Entwicklungen, die die Unternehmen spüren.

Was will die CSC?

(Aufgaben 3 und 4)

3 Die CSC arbeitet im Geiste der Solidarität für:

- die Emanzipierung und die Entfaltung aller Arbeitnehmer
- eine bessere und gerechtere Gesellschaft
- eine nachhaltige Entwicklung (in den Bereichen Umwelt, Wirtschaft, Soziales)

4 Die CSC verteidigt die individuellen und kollektiven Interessen ihrer Mitglieder in den Bereichen:

- der Arbeit
- des Einkommens
- des Sozialschutzes
- der Lebensqualität.

1) Die CSC gründet auf die Solidarität zwischen allen Arbeitnehmern oder auf die Devise „Einer für alle, alle für einen“. Die CSC setzt sich für die Emanzipation und die Entfaltung aller Arbeitnehmer ein:

- als Individuum mit z.B. dem Recht auf bezahlten Bildungsurlaub;
- als Gruppe, mit z.B. dem Recht auf Jahresurlaub, Zeitkredit,...

(1) Das Statut der de facto Vereinigung wird regelmäßig infrage gestellt, besonders von den rechtsgerichteten Parteien, die der Gewerkschaftsbewegung ein juristisches Statut aufzwingen wollen. Die CSC hat sich immer gegen diese Angriffe gewehrt, indem sie sich auf mehrere Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) berief. Darüber hinaus untersteht die CSC als de facto Vereinigung den gesetzlichen Verfügungen in Sachen soziale Sicherheit und Steuer.

(2) Die CSC ist absolut nicht gegen die Gewährung von Subsidien um allgemeine Aufgaben zugunsten der Gesellschaft erledigen zu können, wie die Auszahlung der Arbeitslosenentschädigungen oder die Durchführung neuer Projekte. Sie achtet jedoch darauf, dass sich ihre Basisaufgaben auf ihre eigenen finanziellen Mittel stützen.

Unterzeichnung des ersten überberuflichen Abkommens (ÜBA), das alle Arbeitnehmer betrifft. Verbesserung der Löhne und der Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaften garantieren im Gegenzug den sozialen Frieden.

Nach den Sozialwahlen 1958 führt die CSC eine Kampagne zur Einführung des garantierten Wochenlohnes durch, 1960 wird er ein gesetzliches Recht.

Streik gegen das Einheitsgesetz, das Haushaltseinsparungen vorsieht. Es wird schließlich am 13.01. verabschiedet.

Unter dem Druck der Samstagsstreiks im Juli 1955 wird die 45 Stunden/Woche eingeführt. Sie wird 1964 zur Pflicht.

Die 3.000 Frauen der nationalen Waffenfabrik in Herstal treten in Streik und fordern das Ende der Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen. Ihre erste Forderung: „Bei gleicher Arbeit, gleicher Lohn“.

Der internationale Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften (Gründung 1920) wird zum Weltverband der Arbeit (WVA), und öffnet sich zu anderen philosophischen und religiösen Anschauungen der anderen Kontinente.



1960
1. ÜBA



1960
WOCHENLOHN



1961
EINHEITSGESETZ



1964 - 45 STUNDEN/WOCHE



1966
STREIK FN



1968
WVA

Die CSC handelt zugunsten kollektiver Verfügungen (kollektive Arbeitsabkommen), die sowohl dem individuellen Arbeitnehmer wie auch der Arbeitnehmergruppe zugute kommen, ob sie gewerkschaftlich organisiert sind oder nicht.

2) Die CSC setzt sich für eine bessere und gerechtere Gesellschaft ein. Sie widersetzt sich einer dualen Gesellschaft, mit den Einbeschlossenen einerseits und den Ausgeschlossenen andererseits. In diesem Rahmen setzt sie sich besonders für die Bezieher des sozialen Integrationseinkommens ein und für die begleiteten Personen.

Deshalb besteht die CSC darauf, die Lasten und die Gewinne gerechter aufzuteilen: gleicher Zugang zu den kollektiven Maßnahmen und Einbeziehung der Steuer je nach Beitragsfähigkeit.

Die CSC steht ebenfalls für eine nachhaltige Entwicklung, die ein Gleichgewicht zwischen der Wirtschaft, dem Sozialen und der Umwelt garantiert.

3) Die CSC verteidigt die Interessen ihrer Mitglieder. Sie ist eine Gewerkschaft mit einem Programm, mit ihrem eigenen Zukunftsplan. Dieses Programm umfasst folgende Punkte:

- a) **Die Arbeit**, wobei der Schwerpunkt gelegt wird auf:
 - Eine sinnvolle und für die Gesellschaft nützliche Arbeit
 - Die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz;
 - Das Gleichgewicht zwischen Arbeit, Familie und Freizeit;

- Die Beteiligung der Arbeitnehmer;
- Die Möglichkeiten der ständigen Weiterbildung.

b) **Das Einkommen**, wobei der Schwerpunkt gelegt wird auf ⁽¹⁾:

- Ein Lohn/ein Gehalt, das den verhandelten KAA entspricht und eine gerechte Lohnspanne;
- Sozialschädigungen, die dem Index und dem Wohlstand angepasst sind;
- Eine höhere Steuer auf die Vermögen und das Kapital.

c) **Die soziale Sicherheit**, mit dem Schwerpunkt auf:

- Den sozialen Schutz der Arbeitnehmer (Entlassung, Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit,...)
- Eine Finanzierungsgarantie der sozialen Sicherheit, wenn nötig alternativ;
- Die Wahrung der sozialen Sicherheit als allgemeines System mit Reserven auf zusätzlichen Pfeilern, die auf eine individuelle Versicherung basieren.

Die CSC erstellt jedes Jahr ein Aktionsprogramm, wobei sie den Errungenschaften, den neuen Bedürfnissen und der politischen Aktualität Rechnung trägt.

Die Punkte dieses Programms schreiben sich im Rahmen dieser drei Basisziele ein.

Die CSC möchte die Lebensqualität der Arbeitnehmer und der Gesellschaft verbessern.

(1) Kongress 2002 über ein gerechtes Einkommen.
 (2) Die Beziehung der CSC zur Politik geht im Wesentlichen über die Minister, die in den Bereichen zuständig sind, die in Bezug zu unseren Basisaufgaben stehen: Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten, Finanzen. Die CSC hat keine exklusiven oder organisatorischen Verbindungen mit einer oder mehreren politischen Parteien.
 (3) Kongress 1998, Schwerpunkt 10.

Position der CSC

(Aufgabe 5)

5 Die CSC ist eine freie und unabhängige Gewerkschaft gegenüber den Arbeitgeberorganisationen, den wirtschaftlichen und finanziellen Institutionen und der Politik. Sie ist ein konstruktives Gegengewicht mit dem Ziel einer solidarischen und demokratischen Gesellschaft, nicht nur auf politischer Ebene, sondern auch und vor allem auf sozialer, wirtschaftlicher und kultureller Ebene.

1) Die CSC ist eine freie Gewerkschaft. Sie bezieht Stellung bei völliger Unabhängigkeit gegenüber den Arbeitgeberorganisationen, den Wirtschafts- und Finanzinstitutionen und der Politik ⁽²⁾. Deshalb tritt die CSC in Konzertierung und in Konfrontation mit den Arbeitgebern und mit der Regierung.

Für die Lohn- und Arbeitsbedingungen gewährt die CSC der Konzertierung zwischen den Sozialpartnern die Priorität. Diese führt zum Abschluss von überberuflichen Abkommen (für alle Arbeitnehmer) und Sektorenabkommen (die den Besonderheiten der verschiedenen Sektoren und Aktivitätszweigen Rechnung tragen) ⁽³⁾.

Beginn der Staatsreform, die 3 Gemeinschaften einführt und die Gründung von 3 Regionen vorsieht.

1960 zieht die Regierung mit hohen Subsidien die Multinationals in unser Land. Aber die Leichtigkeit, mit der diese geschaffenen Einheiten schließen, führt zu Arbeitsplatzunsicherheit und zur Besetzung von Unternehmen.

Eine neue europäische Struktur wird für die Gewerkschaften Europas geschaffen: der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB).

Die Jugendlichen erhalten das Recht auf Kreditstunden, um Kurse zu belegen. Danach werden diese in bezahlten Bildungsurlaub umgewandelt.

Per Gesetz sind die Unternehmen verpflichtet, finanzielle und wirtschaftliche Informationen an die Arbeitnehmervertreter weiterzuleiten. Ab 1986 kann die CSC einen Revisor bezeichnen, um die Informationen zu überprüfen.

Beginn der Ölkrise. Der Ölpreis steigt. Eine schwere Wirtschaftskrise folgt.



1970 STAATSREFORM



1970 BESETZUNGEN



1973 EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFT



1973 KREDITSTUNDEN



1973 FWI



1973 ÖLKRISE

Die Soziale Sicherheit ist Gegenstand einer Konzertierung mit den Arbeitgebern und der Regierung, weil die Regierung zu deren Finanzierung beiträgt. Die Regierung beteiligt sich an der Festlegung der globalen Politik. Sie kann diese sogar belasten durch Lastenreduzierungen.

2) Als Gewerkschaft der Vorschläge, die im Interesse der Arbeitnehmer handelt, ist die CSC ein konstruktives Gegengewicht⁽¹⁾. Entgegen der Vorrangstellung der Wirtschaft und des Wettlaufs nach Profit und entgegen der Vorrangstellung der Politik stellt die CSC das Soziale in den Vordergrund. Das Soziale verleiht der Gesellschaft die Form. Die politische Demokratie muss durch die soziale und wirtschaftliche Demokratie vervollständigt und angepasst werden. In diesem Rahmen spielt die organisierte Zivilgesellschaft, die die individuellen Interessen der Bürger lenkt, eine wesentliche Rolle.

So setzt sich die CSC für eine solidarische und demokratische Gesellschaft ein, in der:

- die demokratisch gewählten Mandatsträger und die Kompetenzen der demokratischen Institutionen respektiert werden;
- die Beteiligung der Arbeitnehmer am Betriebsleben garantiert wird durch den Betriebsrat, den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, die Gewerkschaftsdelegation;
- die sozialen Organisationen und das Vereinsleben ein Meinungs- und Mitentscheidungsrecht haben;



2018 hat die CSC verschiedene Aktionen gegen die Rentenreform der Michel-Regierung organisiert.

- es Raum gibt für kulturelle Organisationen und Initiativen.

3) Die CSC möchte der sozialen und wirtschaftlichen Politik auf verschiedenen Ebenen eine Form geben:

- auf Gemeindeebene und für lokale Initiativen
- auf subregionaler Ebene und für die regionale Entwicklung
- auf regionaler Ebene und für die Gemeinschaften
- auf föderaler, europäischer und internationaler Ebene.

So ist es auch absolut legitim, dass die CSC auf allen Ebenen in den Konsultierungs- und Entscheidungsorganen beteiligt ist.

Eine Gewerkschaft mit Werten

(Aufgabe 6.)

6 Die CSC ist eine Gewerkschaft mit Werten, die sich zuerst um die Menschlichkeit und die Würde der Person sorgt und nicht um die Strukturen. Zentrale Werte der CSC sind die Arbeit, das Teilen, das öffentliche Wohl, die Beteiligung, die Toleranz, die Gleichheit, die internationale Solidarität. Die CSC nimmt Positionen ein, die in Bezug stehen zu den christlichen Auffassungen, wobei sie auch Personen mit anderen Lebensauffassungen oder religiösen Überzeugungen offen gegenübersteht.

(1) Kongress 1994, Schwerpunkt 14.

1974 gelingt es den meisten Sektoren, KAA abzuschließen, die die 40 Stunden/Woche vorsehen. Sie wird per Gesetz 1978 verallgemeinert.



1974 - 40 ARBEITSSTUNDEN

Die Sozialentschädigungen werden an den Index gebunden.



1974 - ENTSCHÄDIGUNGEN & INDEX

Das Gesetz vom 19. Dezember 1974 legt das gewerkschaftliche Statut im öffentlichen Sektor fest, aber es wird erst 1984 angewandt.



1974 - ÖFFENTLICHER SEKTOR

Die CSC erreicht die Schwelle der 1.000.000 Mitglieder.



1975 1.000.000

Um gegen die massive Arbeitslosigkeit zu kämpfen und den Jugendlichen mehr Chancen auf einen Arbeitsplatz zu bieten, führt das Gesetz das Frühpensionssystem für die Arbeitnehmer ab 60 Jahren ein.



1976 FRÜHPENSION

Gründung der Jung-CSC, ein Jahr nach dem flämischen Gegenstück ACV-Jongeren.



1976 JUNG CSC



Die CSC nahm an der dritten Großen Parade der Bewegungen *Tout Autre Chose* und *Hart boven Hard* am 7. Mai 2017 teil.

© Guy Puttermans

- 1) Die CSC verteidigt die materiellen Interessen ihrer Mitglieder und aller Arbeitnehmer. Zuerst das Brot und dann die Philosophie. Aber die CSC ist mehr als eine Konsumgewerkschaft. Und sie bleibt eine Gewerkschaft mit Werten⁽¹⁾. Die CSC vertritt eine Reihe von Werten, die als Leitfaden ihrer Aktion gelten (siehe Ziel und Programm):
 - Der Wert und die Würde einer jeden Person, als Individuum, das nicht isoliert sondern in eine Kollektivität integriert wird;
 - Zuerst der Mensch und nicht die Strukturen;

- Eine qualitative und sinnvolle Arbeit als Faktor der persönlichen Entfaltung, des Beitrages zur Verbesserung der Gesellschaft und der sozialen Integration;
- Eine gerechte Verteilung der Einkommen und der kollektiven Güter und Dienstleistungen;
- Das öffentliche Gut mit zugänglichen kollektiven Maßnahmen;
- Das Recht auf Beteiligung;
- Gleichheit und Kampf gegen Diskriminierungen (gegen die Diskriminierungen, bei denen bestimmte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zum Opfer werden, wie die Arbeitsuchenden,

- die wenig Qualifizierten, die Behinderten, die Ausländer);
- Die Toleranz, mit der Ablehnung des Extremismus;
- Die Bildung von Gemeinschaften, das Vereinsleben, jede Form des gemeinschaftlichen Lebens.
- Für die CSC gründen diese Werte auf die Solidarität, zunächst zwischen den Arbeitnehmern aber schließlich auch innerhalb der gesamten Gesellschaft.

- 2) Die CSC entstand aus der christlichen Tradition und ist ein Teil von ihr. Die christlichen Ideen und Werte gehören zu ihrer Geschichte und zu ihrem Erbe. Die christliche Auffassung des Lebens ist eine Quelle der Inspiration und der Motivation und dient als sinngebende Referenz. Sie ist ein Prüfstein. Diese Auffassung führt zu konkreten Aktionen zugunsten der Schwächsten und der Personen, die an der untersten Sprosse der sozialen Leiter stehen. Bei der CSC hat der Begriff der Nächstenliebe eine sowohl persönliche, individuelle (zunächst der Mensch) wie strukturelle, kollektive (soziale Maßnahmen) Dimension.
- 3) Die CSC steht jedem offen, der auf der Suche nach einem Sinn ist. Sie respektiert die Mitglieder, die eine andere Lebensauffassung vertreten und die anderen Glaubens sind. Sie wünscht sich die gegenseitige Bereicherung durch den Dialog und die Toleranz.

(1) Kongress 1994 über eine Gewerkschaft der Werte, Schwerpunkte 4 und 5.

Die CSC gründet zwei wallonische und flämische Regionalvorstände: den CRW und den VRC.

Die CSC fordert eine strikte gesetzliche Umrahmung der Teilzeitarbeit.

Die CSC gründet den nationalen Arbeitslosendienst, der sehr aktiv bei den Jugendmärschen für die Beschäftigung ist.

Gründung des Brüsseler Regionalvorstandes der CSC (CRB).

Eine der klassischen Wirtschaftsmaßnahmen in den 80er und 90er Jahren ist die Begrenzung der automatischen Indexierung der Löhne und der Sozialentschädigungen.

In den 70er Jahren werden CAB und ACW getrennt. Aber diese Trennung wird erst in den Statuten 1985 bestätigt.



1979 - REGIONALE AUSSCHÜSSE



1980 FLEXIBILITÄT



1981 ARBEITSUCHENDE



1983 CRB



1984 INDEXSPRUNG



1985 MOC-ACW

Eine Gewerkschaft der Aktion und des Kampfes

(Aufgabe 7)

7 Die CSC ist eine Gewerkschaft der Aktion und des Kampfes, die sich stützt auf:

- die Information und die Sensibilisierung;
- die Konzertierung soweit wie möglich;
- die Aktion falls nötig⁽¹⁾.

Die sozialen Errungenschaften fallen nicht vom Himmel. Die CSC ist sich dessen nur allzu bewusst. Die gewerkschaftliche Geschichte besteht aus Kämpfen: Kämpfe für das Wahlrecht, den Jahresurlaub, die Arbeitslosenentschädigungen, die 5-Tage-Woche, den bezahlten Bildungsurlaub, den Zeitkredit, die Frühpension. Und diese Liste ließe sich noch fortsetzen.

Zur Verteidigung ihrer Positionen und Vorschläge hat die CSC ihre eigene Vorgehensweise.

- 1) Zunächst die Information und die Sensibilisierung der Basis. Die CSC geht von dem Prinzip aus, dass eine Beteiligung ohne Information nicht denkbar ist. Deshalb misst die CSC der Information ihrer Mitglieder und ihrer Militanten durch ihre regelmäßigen Veröffentlichungen viel Gewicht bei. Ihre Positionen und Vorschläge müssen breiten Anklang finden. Die Mitglieder und Militanten, die als Antennen fungieren, beteiligen sich an der Festlegung der Aktionen.
- 2) Für die CSC bildet die Konzertierung die zweite Etappe. Das belgische Modell der

Sozialkonzertierung ist unter dem Einfluss der CSC entstanden. Daher auch ihr berechtigter Ruf als Gewerkschaft der Konzertierung.

Die CSC ist die/eine bewegende Stärke in den zahlreichen Konzertierungsorganen unseres Landes: Betriebsrat, Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, paritätische Kommissionen, Wirtschafts- und Sozialräte, Zentraler Wirtschaftsrat, Landesrat der Arbeit,... die lokalen und subregionalen Konzertierungsorgane. Was die Stärke der CSC in der Konzertierung ausmacht, das sind die Vorschläge, die von der Basis getragen werden. Es sind diese Vorschläge, die als Bewertungskriterium gelten in Bezug zu den erreichten Kompromissen mit den anderen Sozialpartnern.

- 3) Die Aktion ist aber auch kein Fremdwort für die CSC. Streiks, Kundgebungen, Aktionen, Arbeitsunterbrechungen usw. gehören zu ihrem Arsenal. Diese Mittel werden eingesetzt, wenn es nötig ist, pro Unternehmen, pro Region, pro Sektor, auf nationaler Ebene. Der Streik als letztes Mittel untersteht gewerkschaftlichen Regeln. Dazu müssen zwei Drittel der betroffenen Mitglieder einverstanden sein und der Streik muss vom Nationalbüro der CSC⁽²⁾ anerkannt werden.

(1) Kongress 1998 über die Basisgewerkschaft, Schwerpunkt 18.

(2) Die Stärke der CSC ist vor allem ihre Streikkasse. Es handelt sich um eine gemeinsame Kasse, die es ermöglicht, Streiks zu finanzieren, und die so auch einen Generalstreik möglich macht. So kann es auch vermieden werden, dass in einem Unternehmen oder in einem Sektor einem Streik die Luft ausgeht. Diese Kasse ist Ausdruck der internen Solidarität.

(3) Damit die Delegierten und gewerkschaftlich Gewählten in völliger Unabhängigkeit an ihrem Arbeitsplatz handeln können, wurde ein Statut vorgesehen, das ihren sozialen Schutz garantiert.

Eine repräsentative Gewerkschaft

(Aufgabe 8)

8 Die CSC ist eine repräsentative Gewerkschaft ihrer Mitglieder, eine Gewerkschaft für und durch ihre Mitglieder, eine Gewerkschaft, die ihre Aktion am Arbeitsplatz und in den lokalen Sektionen entwickelt. Die CSC ist eine Massenorganisation dank ihrer qualitativen Dienstleistung und ihrer Aktion als Bewegung.

Die CSC braucht die Stärke der Anzahl um bei den Arbeitgebern und in der Politik etwas ausrichten zu können.

- 1) Die CSC möchte alle Lohn- und Gehaltsempfänger in den öffentlichen und privaten Sektoren vereinen, um so ihren repräsentativen Charakter zu unterstreichen, alles zusammen ist mehr als die Addition der Teile. Die CSC transzendiert die Interessen des Individuums, des Unternehmens oder der Gruppe in einen Geist der überberuflichen Solidarität.
- 2) Die CSC ist der Anwalt der Basisgewerkschaft. Um ihren repräsentativen Charakter zu verstärken, setzt die CSC Militantenausschüsse am Arbeitsplatz und in den lokalen und gemeinschaftlichen Sektionen ein⁽³⁾. Sie unternimmt ebenfalls besondere Aktionen für Zielgruppen:

Die CSC feiert ihren 100. Geburtstag. König Balduin stattet einen Besuch ab.



1986
100 JAHRE

Die CSC beginnt eine Kampagne zur strikten gesetzlichen Umrahmung der Gewerkschaftsvertretungen in den KMU.



1988
KMU AKTION

Es werden viele Kundgebungen durch die Arbeitnehmer im Gesundheitssektor („Weißkittel“) organisiert, die in den 80er und 90er Jahren für bessere Arbeitsbedingungen auf die Straße gehen.



1990
WEISSKITTEL

Generalstreik gegen den Globalplan, ein Sparplan hinsichtlich des Beitritts Belgiens zur Europäischen Währungsunion in 1999.



1993
GLOBALPLAN

Auf dem Kongress der CSC in 1990 wird die Umwelt zum ersten Mal thematisiert. Die Gewerkschaften lancieren intergewerkschaftliche Projekte zur Sensibilisierung für die Umwelt.



1990
UMWELT

Die europäische Richtlinie über die Information und die Konsultierung der Arbeitnehmer in den transnationalen Unternehmen ist ein großer Schritt.



1994
EWR

Arbeitsuchende, Jugendliche, Frauen, Ausländer, Frühpensionierte... Sie achtet ebenfalls auf die Kader und möchte, dass diese sich in das Gewerkschaftsmodell einfügen, mit dem gleichen Mitspracherecht.

3) Die CSC, die um die 1.600.000 Mitglieder zählt, ist eine Massenbewegung. Dieses Statut verdankt sie ihrem doppelten Engagement der Dienstleistungen und der Aktion für die Bewegung.

a) Die CSC verfügt über ein breites Netz von Dienstleistungszentren. Diese Zentren dienen als Sozialsekretariat für die Mitglieder. Dort werden ihnen zahlreiche Dienste angeboten, von der Erstellung einer Akte und der Auszahlung der Arbeitslosenentschädigungen bis zum juristischen Beistand, über Informationen, Ratschläge und die Bearbeitung von Beschwerden. Die Verteidigung der individuellen Interessen und ein personalisierter Dienst sind dabei von wesentlicher Bedeutung. Die Vereinigung der Stärken ermöglicht eine kollektive Aktion zur Verbesserung des Arbeitsrechts und der gesamten Sozialgesetzgebung. In den Unternehmen sind die Militanten die ersten Ansprechpartner für die Dienstleistungen an den Mitgliedern.

b) Durch ihre Aktion für die Bewegung ist die CSC ständig in Verbindung mit den Bedürfnissen der Arbeitnehmer auf gesellschaftlicher Ebene. Diese Aktion für die Bewegung umfasst die Erstellung von

Dossiers und von Forderungsheften, sowie die Organisation von Petitionen, Aktionen und Kundgebungen jeder Art. Diese Aktion dient dazu, die sozialen Errungenschaften zu wahren, die Beschäftigung zu verteidigen, die Sozialentschädigungen zu verbessern, sich den ungesetzlichen Vorgehensweisen der Arbeitgeber oder den einseitigen Maßnahmen der Regierung entgegenzusetzen. Durch diese Aktion bleibt die CSC wachsam.

Eine demokratische Gewerkschaft

(Aufgabe 9.)

- 9 Die CSC ist eine demokratische Organisation, die den Akzent legt auf:
 - die Konsultierung und die Beteiligung bei der Formulierung der Standpunkte, der Aktion und der Entscheidungsprozesse;
 - die interne und externe Kommunikation.

Die CSC unterscheidet sich durch ihren demokratischen Charakter:

1) Die Militanten sind per Mehrheit in den obersten Instanzen vertreten, d.h. im Kongress, im Vorstand und in den regionalen Vorständen. Die Standpunkte und Schwerpunkte werden in den Kongressen für die nächsten vier Jahre festgelegt. Sie werden regelmäßig im Vorstand, in den regionalen Vorständen und im Büro besprochen und aktualisiert.

Die Konten werden jedes Jahr dem Vorstand vorgelegt, nachdem diese durch

ausgeloste Kommissionsmitglieder überprüft wurden.

Eine ähnliche Form der demokratischen Politik und Führung in Bezug zu den Militanten findet man auch in den Berufszentralen und in den regionalen Bezirksverbänden der CSC.

2) In den Berufszentralen und überberuflichen Bezirksverbänden werden Konsultierungen organisiert, um die Positionen und Aktionen festzulegen. Das bedeutet, dass die CSC ihre Entscheidungen nicht auf die leichte Schulter nimmt.

3) Als Massenbewegung praktiziert die CSC eine indirekte Demokratie mit den gewählten Vertretern. Um deren Nachteile zu vermeiden, führt die CSC eine Kommunikationspolitik innerhalb der Organisation über ihre zahlreichen Veröffentlichungen für ihre Mitglieder und das „CSC-Info“. Sie veröffentlicht Broschüren aller Art über soziale Themen und verfügt über eine eigene Internetseite. Regelmäßig finden Informationsversammlungen statt, wenn wichtige Entscheidungen zu treffen sind oder wenn Kundgebungen organisiert werden müssen. Die CSC informiert die Medien und die politischen Entscheidungsträger regelmäßig über ihre Standpunkte und Aktionen und über die internen Aktivitäten.

Das Gesetz über das Wohbefinden am Arbeitsplatz prüft die Rolle der Sicherheits- und Hygieneausschüsse, die zu Ausschüssen für die Gefahrenverhütung & Schutz am Arbeitsplatz (AGS) werden.

Die CSC führt das „Enter-Ticket“ ein für die Gratismitgliedschaft der Jugendlichen zwischen 15 und 25 Jahren.

Im Privatsektor wird die Laufbahnunterbrechung durch einen Zeitkredit ersetzt, vervollständigt durch Beschäftigungen am Laufbahnende für die älteren Arbeitnehmer.

Verallgemeinerung der 38 Stunden/Woche

Ab 2001 werden globale und europäische Sozialforen organisiert. Globalisierungskritiker vereinen sich dort unter der Devise „eine andere Welt ist möglich“. Die CSC beteiligt sich daran.

80.000 Demonstranten aus ganz Europa fordern in Brüssel ein soziales Europa.



1996 AGS



1999 CSC-ENTER



2000 ZEITKREDIT



2001 38 STUNDEN



2001 - GLOBALES SOZIALFORUM



2001 EURODEMO

Eine starke Gewerkschaft

(Aufgabe 10.)

10 Die CSC ist eine starke Gewerkschaft mit vielen Militanten und kompetentem Personal.

- 1) Die Stärke der CSC beruht an erster Stelle auf ihren gut geschulten Militanten und auf ihrem kompetentem Personal. Die CSC unterscheidet sich durch die Qualität ihrer ständigen internen Weiterbildung:
 - Die neuen Militanten und Delegierten haben Anrecht auf eine allgemeine gewerkschaftliche Schulung;
 - Die erfahrenen Militanten können weiterführende Schulungen absolvieren;
 - Die neuen Personalmitglieder erhalten eine angepasste Schulung in Funktion ihrer vorherigen Ausbildung und der Aufgaben, die sie zugewiesen bekommen;
 - Die Gewerkschaftssekretäre haben Anrecht auf einen jährlichen Schulungskredit von 10 Tagen.
- 2) Die Stärke der CSC beruht ebenfalls auf ihre Fähigkeit, ihre eigenen internen Strukturen in Funktion der neuen Entwicklungen anzupassen. Dies führte zu:
 - der Einsetzung von drei regionalen Vorständen, um auf einer Wellenlänge zu sein mit der Staatsreform, die die Kompetenzen zwischen den Gemeinschaften und Regionen aufteilt;
 - dem Zusammenschluss von regionalen Bezirksverbänden, um auf optimale Weise auf einer höheren Ebene handeln zu können;
 - der Fusion von Berufszentralen, um da-

raus größere und stärkere Organisationen zu machen.

Dass die strukturellen Anpassungen einen ständigen Prozess darstellen, zeigt sich durch die kürzlichen Entwicklungen, wie:

- die Entwicklung einer Netzgewerkschaft über die Unternehmen und Sektoren hinaus (z.B. der Flughafenausschuss von Zaventem);
- die Ausarbeitung eines Einheitsstatutes für Arbeiter und Angestellte.
- die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Sektoren (z.B. im Transport die Zusammenarbeit der Öff-

entlichen Dienste mit Dritten);

- die Suche nach einem Gleichgewicht zwischen der Entwicklung hin zu einer Gesellschaft der Dienstleistungen und der Wahrung eines industriellen Fundamentes;
- die Annahme von konkreten Verfügungen bezüglich der Organisation neuer Arbeitnehmer (vor allem Sporta, Tagesmütter) und der KMU-Arbeitnehmer.

- 3) Die Stärke der CSC gründet ebenfalls auf ihre Kooperation mit anderen.



© Michael De Lausnay

Jedes Jahr organisiert die CSC anlässlich des Welttages für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz am 28. April Aktionen, um Arbeitsunfälle anzuprangern und Maßnahmen zu fordern. Foto der Aktion von 2019: 94 Tote im Gedenken an die Opfer von Arbeitsunfällen des vergangenen Jahres.

Die europäische Einheitswährung (der Euro) wird in Umlauf gebracht. Dies wurde im Maastriecher Vertrag im Jahr 1992 vereinbart.

Die Kundgebung für die Bindung der Sozialentschädigungen an das Wohlbefinden im Jahr 2004 in Ostende führt zum Erfolg.

CSC und FGTB organisieren Aktionen gegen den Generationenpakt und setzen Anpassungen durch.

Das europäische Parlament verabschiedet die Bolkestien-Direktive, die die Liberalisierung der öffentlichen Dienste vorsieht und die die Gewerkschaften ablehnen.

Der WVA und der CISL fusionieren und bilden den internationalen Gewerkschaftsbund (IGB), der mehr als 300 Organisationen und 168 Millionen Mitglieder umfasst.

Ab Mitte der 90er Jahre führt die CSC Aktionen bzgl. der gefährlichen Produkte in den Unternehmen durch.



2002
DER EURO



2004 - BINDUNG
WOHLBEFINDEN



2005 - GENERATIO-
NENPAKT



2006
BOLKESTEIN



2006
IGB



2007 - GEFÄHRLI-
CHE PRODUKTE



Am 17. Juni 2019 verabschiedete die Internationale Arbeitsorganisation das Abkommen 190 gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Ein weltweiter Sieg für die Gewerkschaften.

- Die CSC stimmt einer gemeinsamen Gewerkschaftsfront zu, die im Interesse aller Arbeitnehmer gebildet wird. Diese Front bezieht sich auf präzise Punkte und Abkommen, die im Respekt der Identität eines jeden festgelegt wurden;
- Für ihr Programm, das die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft, arbeitet die CSC eng mit den anderen Organisationen der Christlichen Arbeiterbewegung zusammen, die Koordination übernimmt die CAB;
- Je nach Thema arbeitet die CSC mit den NRO zusammen, vor allem in Bezug zur Umwelt, zum Frieden, zum Kampf gegen Diskriminierungen,...

Eine international engagierte Gewerkschaft

- 1) Auf europäischer Ebene ist die CSC voll aktiv beim EGB. Das Ziel besteht darin, eine solide soziale Basis in ganz Europa zu schaffen.
- 2) Auf internationaler Ebene bleibt die CSC der Pfeiler des Weltverbandes der Arbeit (WVA) und der Initiator der freien Gewerkschaftsorganisationen in der Welt. Aufgrund der Globalisierung erkennt die CSC die Notwendigkeit der globalen Vereinigung. Daher tritt sie für eine Zusammenarbeit der internationalen Gewerkschaftsorganisationen ein.
- 3) Die CSC spielt eine wichtige Rolle bei der Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen und bei den internationalen Institutionen wie die IAO (Genf), die OECD (Paris), die WHO, der IWF, der WB. Die CSC ist in die-

sen Institutionen aktiv und beteiligt sich darüber hinaus an den internationalen Sozialforen für die Verteidigung der sozialen Grundrechte in der Welt und für eine Globalisierung, die sich in der Perspektive der nachhaltigen Entwicklung einschreibt.

Die CSC unterscheidet sich durch:

- ihre Sicht der Arbeit, der Person und der Gesellschaft;
- ihre christlichen Auffassungen;
- ihre berufliche und überberufliche Aktions-einheit;
- ihre interne Solidarität;
- die Existenz einer Streikkasse;
- die Qualität der Schulung ihrer Militanten;
- ihr Engagement für die benachteiligten Personen und die Chancengleichheit;
- ihre Zusammenarbeit mit den freien Gewerkschaften in der Welt.

Ab 2007 engagiert sich die CSC gegen die Klimaerwärmung und beteiligt sich jedes Jahr im Dezember an der Kundgebung, die anlässlich der Klimakonferenz der Vereinten Nationen organisiert wird.

Beginn der Finanzkrise mit dramatischen sozialwirtschaftlichen Folgen.

Die CSC führt Aktionen durch für ein soziales Europa und gegen die Sparpolitik der Europäischen Union.

7. Oktober Aufstellung einer rechten Regierung, die nur aus einer frankophonen Partei besteht, der MR und aus 3 flämischen Parteien, die N-VA, die CD & V und Open VLD.

Aktionen gegen die Rentenreform der Michel-Regierung.

Schaffung von United Freelancers, ein Dienst der CSC für selbständige Arbeitnehmer.



2007 KLIMA



2008 KRISE



2011 HELP HEINRICH



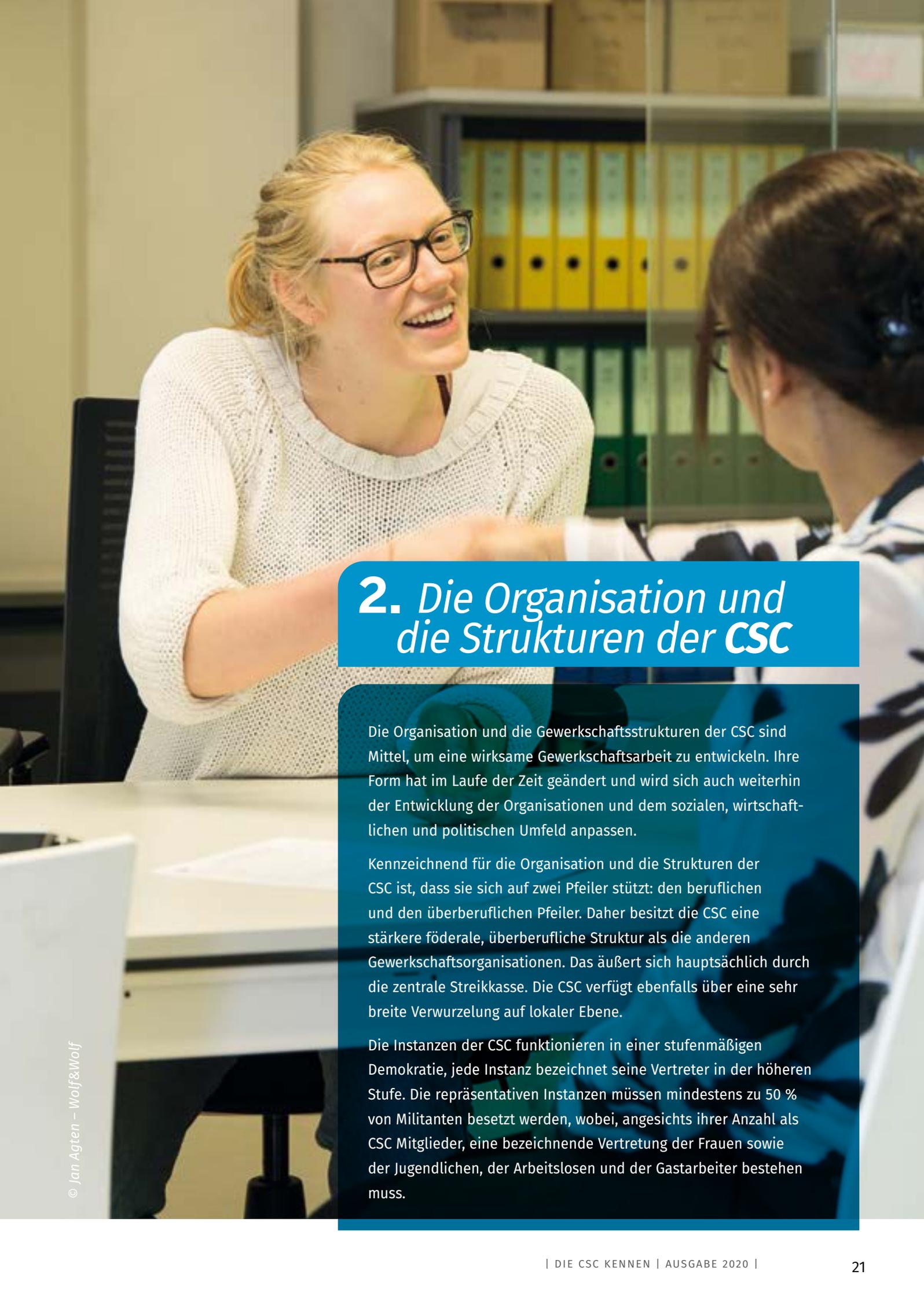
2014 - DEMO GEGEN SPARPOLITIK



2018 RENTEN



UNITED FREELANCERS 2019



2. Die Organisation und die Strukturen der CSC

Die Organisation und die Gewerkschaftsstrukturen der CSC sind Mittel, um eine wirksame Gewerkschaftsarbeit zu entwickeln. Ihre Form hat im Laufe der Zeit geändert und wird sich auch weiterhin der Entwicklung der Organisationen und dem sozialen, wirtschaftlichen und politischen Umfeld anpassen.

Kennzeichnend für die Organisation und die Strukturen der CSC ist, dass sie sich auf zwei Pfeiler stützt: den beruflichen und den überberuflichen Pfeiler. Daher besitzt die CSC eine stärkere föderale, überberufliche Struktur als die anderen Gewerkschaftsorganisationen. Das äußert sich hauptsächlich durch die zentrale Streikkasse. Die CSC verfügt ebenfalls über eine sehr breite Verwurzelung auf lokaler Ebene.

Die Instanzen der CSC funktionieren in einer stufenmäßigen Demokratie, jede Instanz bezeichnet seine Vertreter in der höheren Stufe. Die repräsentativen Instanzen müssen mindestens zu 50 % von Militanten besetzt werden, wobei, angesichts ihrer Anzahl als CSC Mitglieder, eine bezeichnende Vertretung der Frauen sowie der Jugendlichen, der Arbeitslosen und der Gastarbeiter bestehen muss.

2.1 DIE 2 PFEILER DER GEWERKSCHAFTSAKTION

Die CSC stützt sich auf zwei Pfeiler: den beruflichen und den überberuflichen Pfeiler. Die Mitgliedschaft des Einzelnen basiert auf zwei Kriterien: dessen Arbeitsort und dessen Wohnort. Das Mitglied gehört gleichzeitig einer Berufszentrale und einem regionalen Bezirksverband an. Die Gewerkschaftsaktion im Betrieb untersteht dem beruflichen Pfeiler und die Gewerkschaftsaktion auf lokaler Ebene dem überberuflichen Pfeiler. Man kann im Betrieb und auf lokaler Ebene Militant sein.

Der Gesamtverband umfasst die Berufszentralen und die regionalen Bezirksverbände und koordiniert die allgemeine Aktion der Bewegung. Er organisiert in seinem Nationalsekretariat Dienste, um die Arbeit der Organisationen und die allgemeine Aktion der CSC zu unterstützen.

Die innerhalb des Gesamtverbandes strukturierten Regional- und Gemeinschaftsvorstände sind zuständig für die Materien, die Gegenstand einer Position oder einer Gewerkschaftsaktion auf regionaler oder gemeinschaftlicher Ebene sein müssen.

Der überberufliche Pfeiler: die Bezirksverbände

Jeder Bezirksverband organisiert die Dienste für die Mitglieder und die überberufliche Aktion. 2019 zählte die CSC 13 Bezirksverbände: der Bezirksverband Brüssel-Halle-Vilvoorde, 5 Bezirksverbände in Flandern und 7 in der Wallonie.

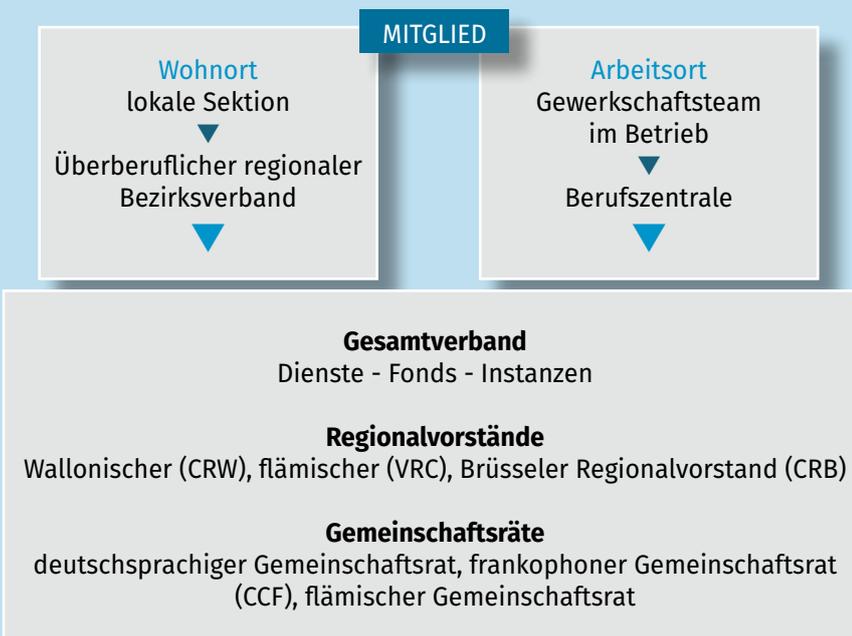
- **Die Bezirksverbände** bieten den Mitgliedern, Militanten und den Berufszentralen Dienstleistungen an: Verwaltung der Arbeitslosenakten und Beratung, Auszahlung von Arbeitslosengeld, Berufsberatung, gewerkschaftliche Schulung, Unterstützung bei Wirtschafts- und Finanzinformationen, juristische Dienstleistungen, Einziehung von Gewerkschaftsbeiträgen, Buchhaltung, Verwaltung, Beantwortung verschiedener Fragen (z.B. zu Familienzulagen, Pensionen, Zeitkredit, Konkurs, Studentenarbeit usw.). Die CSC-Dienstleistungszentren sind bestrebt, auf die Anfragen der Mitglieder zu reagieren. Die Anforderung von Professionalität und die Diversifizierung der Anfragen der Arbeitnehmer führen dazu, dass die CSC ihre Gewerkschaftsdienste anpasst, insbesondere durch die Entwicklung von Online-Diensten.

- **Die überberufliche Gewerkschaftsaktion** hat das Ziel, die kollektiven Interessen zu verteidigen, sich der regionalen Sorgen anzunehmen und lokale Aktionen zu führen. Der überberufliche Sekretär hat die Aufgabe, diese Aktionen zu koordinieren und zwar in Zusammenarbeit mit den Berufszentralen und den lokalen Militanten. In seinen Aufgaben wird er durch die regionale Freigestellenequipe, durch Schulungsprogramme und durch die Dienste des Gesamtverbandes unterstützt.

Den Sorgen der Arbeitnehmer wird also auf zwei Ebenen Rechnung getragen: über die individuelle Dienstleistung in den Dienstleistungszentren und über die regionale überberufliche Aktion.

Der regionale Bezirksverband koordiniert die gesamte regionale Gewerkschaftsarbeit und unterstützt sie durch seine Dienste.

Das Mitglied im Gesamtverband



Der Bezirksverband stimuliert die Kooperation zwischen Berufsverbänden und den überberuflichen Sektoren und vertritt alle Arbeitnehmer der Region, die Mitglied der CSC sind, bei der öffentlichen Hand, den Arbeitgebern und anderen Stellen, die in Sachen Beschäftigung und regionaler Wirtschaft zuständig sind.

Der berufliche Pfeiler: die Zentralen

Die gewerkschaftliche Basisarbeit findet im Betrieb statt. Jedes Mitglied hat in seiner Betriebsgruppe oder in seinem betrieblichen Gewerkschaftsvorstand sein Wort mitzureden. In jeder dieser Gruppen befinden sich Militanten, die in den Betriebsrat, in den AGS und in die Gewerkschaftsdelegation mandatiert sind oder auch nicht. Der Vorstand organisiert die Aktion und die gewerkschaftlichen Dienstleistungen im Betrieb in enger Zusammenarbeit mit dem verantwortlichen Gewerkschaftssekretär.

In jeder Subregion werden die Betriebsgruppen eines gleichen Tätigkeitssektors in regionale Berufsverbände zusammengebracht, die wiederum auf nationaler Ebene pro Tätigkeitssektor in Berufszentralen gruppiert sind.

Die Berufszentralen auf Bezirksebene organisieren die berufliche Aktion in ihren Subregionen.

Die Berufszentralen (die CSC hat zurzeit 10) koordinieren und stimulieren die Gewerkschaftsaktion für berufliche Probleme. Die Zentrale vertritt die Arbeitnehmer in den paritätischen Kommissionen, untersucht die beruflichen Probleme, denen man im Sektor begegnet, die Arbeitsbedingungen, die wirtschaftliche Situation der Unternehmen und die Beschäftigung und sogar die notwendigen Aktionen in Zusammenarbeit mit den Berufszentralen auf Bezirksebene, den Gewerkschaftsdelegationen und den Betriebsräten. Sie vertritt ihre Mitglieder im Gesamtverband.

Jedes Jahr im Dezember organisiert die CSC für die Delegierten einen Studientag, der sich mit der Gender-Thematik befasst, zur Bekämpfung der Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen.



© Rob Stevens

Die spezifischen Gruppen

Die spezifischen Gruppen der CSC werden durch die frankophonen und flämischen Animationsdienste der CSC koordiniert: Es sind deren 5:

- Die CSC-Frauen sind gewerkschaftliche und feministische Militantinnen, die sich für die Sensibilisierung und Gleichstellung der Geschlechter einsetzen.
- Die Jung-CSC bringt junge Militanten unter 35 Jahren, Studenten, Lehrlinge und Arbeitnehmer mit oder ohne Arbeit zusammen. Sie verteidigen die Jugendlichen und ihren Platz in der Gesellschaft, in der Schule und an der Arbeit in Solidarität. Sie stützen sich dabei auf Gruppen von Militanten in den Unternehmen und in den Regionen. Auf diese Weise lenken sie die gewerkschaftliche Aktion, sowohl beruflich als auch branchenübergreifend.
- Die CSC Senioren bringen Senioren zusammen und mobilisieren sie zu Fragen der sozialen Sicherheit und der Arbeit. Die CSC Senioren befassen sich mit den Lebensproblemen der Mitglieder, die sich aus dem Arbeitsleben zurückgezogen haben, verteidigen ihre Interessen in Solidarität mit anderen Generationen und setzen sich für ein bürgerschaftliches Engagement unter Senioren ein.
- Die Arbeitslosen (TSE) setzen sich für die individuelle und kollektive Verteidigung der Arbeitssuchenden und für die Förderung ihrer sozialen und beruflichen Wiedereingliederung ein. Insbesondere fungieren sie als Sprecher für (und mit) den Arbeitslosen auf der Grundlage ihrer Erfahrung bei der Verteidigung ihrer Rechte, der Verbesserung des Sozialschutzes und des Zugangs zu einer echten Bürgerschaft.
- Die CSC Migranten fördern die Integration von Gastarbeitern innerhalb der Gewerkschaft und in der Gesellschaft. Die Aktion der CSC Migranten zielt darauf ab, sowohl Gastarbeiter mit Papieren als auch Papierlose über ihre Rechte und die Arbeitsgesetzgebung in Belgien zu informieren. Dieser Dienst beantwortet auch individuelle Anfragen zu Themen wie Arbeitserlaubnis, Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung, Gleichstellung von Diplomen, Validierung von Kompetenzen usw. Ihre Aktion artikuliert sich auf zwei Ebenen: individuell, um auf Anfragen von Mitgliedern zu reagieren, aber auch kollektiv, um Gastarbeiter stärker in die Gewerkschaftsarbeit einzubinden. Sie kämpfen gegen alle Formen der Ausbeutung und Diskriminierung.

Der Gesamtverband

Der Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften organisiert die Solidarität zwischen allen Arbeitnehmern, die bei der C.S.C. organisiert sind. Er vereint die Berufszentralen und die überberuflichen Bezirksverbände.

Der Gesamtverband sichert:

- die allgemeine Koordination der Aktion der Bewegung;
- den Abschluss der nationalen Kollektivabkommen für die Gesamtheit der Arbeitnehmer;
- die Verhandlungen mit den Arbeitgebern und der Regierung;
- die Vertretung aller Arbeitnehmer in einer ganzen Reihe von Beschluss-, Kontroll- und Beratungsorganen, die von der Öffentlichkeit Hand geschaffen wurden;
- die Organisation der Dienste.

Um diese Aufgaben erfüllen zu können, kann der Gesamtverband auf unterschiedliche Dienste zurückgreifen. Es bestehen gewerkschaftliche und logistische Dienste.

Die gewerkschaftlichen Dienste:

- der **Animationsdienst**, der die Umsetzung des Jahresplanes, die Koordination der

lokalen überberuflichen Arbeit sowie die Koordination der Arbeit der spezifischen Gruppen (Frauen, Jugendliche, Arbeitslose, Migranten, Pensionierte und Frühpensionierte) garantiert.

- Der **Betriebsdienst**, der die Militanten unterstützt in Bereichen wie: die Arbeitsbedingungen, die Aufgaben und Kompetenzen des Betriebsrates und des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, die wirtschaftlichen und finanziellen Informationen, usw..
- Der **Schulungsdienst**, der die Koordination der Schulungen der neuen und der erfahrenen Militanten übernimmt, sowie die Schulung des CSC-Personals.
- Der **Studien- und Dokumentationsdienst** (einschließlich der juristische Dienst), der die Aktivität der anderen CSC-Dienste unterstützt. Er hilft den Verantwortlichen bei ihrer Aufgabe in den verschiedenen Konzertierungs- und Verwaltungsorganen. Seine Arbeit hilft bei der Festlegung von mittel- und langfristigen gewerkschaftlichen Vorschlägen. Die Mitglieder dieses Dienstes tagen als Gewerkschaftsexperten der CSC in zahlreichen Institutionen.
- Der **Presse- und Kommunikationsdienst**,

der die gute Kommunikation der CSC zur Öffentlichkeit, zu den Mitgliedern und Militanten der CSC und zum Personal garantiert. Er sorgt auch für eine logistische Unterstützung bei Aktionen und großen Ereignissen.

- Der **Dienst internationale Beziehungen**, der die internationalen Kontakte zu anderen Gewerkschaften, Organisationen und Institutionen garantiert. Er organisiert auch Schulungen für ausländische Gewerkschaften und unterstützt gewerkschaftliche Projekte in der Dritten Welt (in Zusammenarbeit mit WSM, WE Social movement, ehemals Weltsolidarität).
- Der **Grenzgängerdienst**: die CSC verfügt über Sekretariate für Grenzgänger in der Nähe der Grenzen der verschiedenen Länder. Diese Mitarbeiter können sich bei Problemen, Fragen, Streitigkeiten usw. an diese Sekretariate wenden. Außerdem gibt es ein Sekretariat für im Ausland arbeitende Belgier und für Arbeitnehmer aus den neuen europäischen Mitgliedstaaten.
- Der Dienst **United Freelancers** bietet Selbstständigen und Freiberuflern ohne Personal ähnliche Leistungen wie den Angestellten mit Arbeitsvertrag, angepasst an ihre Realität. www.unitedfreelancers.be
- Der Dienst Diversität kämpft gegen alle Formen von Rassismus und Diskriminierung in Unternehmen und in der Gesellschaft. Er verteidigt die Rechte aller Arbeitnehmer, Frauen und Männer, LGBT, Menschen mit Behinderungen, jung oder alt, Ausländer, Menschen mit einem schwachen Gesundheitszustand, jeder religiösen Konfession...

Die logistischen Dienste:

- der Informatikdienst
- der Finanzdienst
- der Dienst Qualität
- der Arbeitslosendienst
- der Personaldienst
- der Übersetzungsdienst
- der Verwaltungsdienst

Insgesamt arbeiten etwa 345 Personen im Gesamtverband. Dieser wird durch das Tagebüro geleitet (Präsident, Generalsekretär, 6 nationale Sekretäre).



Der geschäftsführende Ausschuss der CSC (2019) mit von links nach rechts Ann Vermorgen, Anne Léonard, Koen Meesters, Marc Leemans, Mathieu Verjans, Marie-Hélène Ska, Marc Becker und Ann Van Laer.

2.2 GEWERKSCHAFT VON FRAUEN & MÄNNERN

Die Mitglieder

Jedem Arbeitnehmer steht es frei, sich bei der Gewerkschaft seiner Wahl zu organisieren. Wenn er sich organisiert, kann er jederzeit demissionieren oder die Gewerkschaft wechseln.

Gemessen an der Mitgliederzahl ist die CSC mit 1,6 Millionen Mitgliedern die größte belgische Gewerkschaft, gefolgt von der FGTB. Die CGSLB ist die dritte Gewerkschaft in Belgien, aber sie ist viel kleiner.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden Mitglied, weil sie die Qualität der CSC-Dienste schätzen und ihre Fähigkeit, die Interessen der Arbeitnehmer durch Konzertierung mit den Arbeitgebern und der öffentlichen Hand zu verteidigen.

Die CSC-Mitglieder kommen aus allen Alterskategorien und Statuten: Arbeiter, Angestellte, Kader, Arbeitnehmer der ÖD, Frauen, Jugendliche, Arbeitslose, Gastarbeiter, Pensionierte und Personen im SAB (ex Früh-

pensionierte). Abgehend von ihren spezifischen Sorgen und ihren jeweiligen Zielen fordern sie die Gewerkschaftsbewegung heraus. Diese Vielfalt, die auch eine Quelle für Spannungen sein kann, ist ebenfalls ein Reichtum für die Gewerkschaftsbewegung.

Der Gewerkschaftsbeitrag

Die CSC-Mitglieder zahlen alle einen Beitrag. Für Jugendliche unter 25 Jahren, Studenten und Arbeitsuchende gibt es Sonderregelungen.

Der Betrag des Beitrages hängt von der Situation des Mitgliedes ab:

- **Arbeitssituation:** vollzeitlich aktiv, teilzeitlich aktiv, arbeitslos, (früh)pensioniert, Laufbahnunterbrechung, usw.
- **Statut und/oder Aktivitätssektor:** Angestellter, Arbeiter, Beamter im öffentlichen Dienst, usw.
- **Alter:** CSC Enter ist eine Gratismitglied-

schaft für die Jugendlichen unter 25 Jahren, ohne Einkommen. CSC Go ist eine Mitgliedschaft für Arbeitnehmer unter 25: reduzierte Beiträge während einem Jahr (10 Euro/Monat) mit den gleichen Vorteilen wie für die anderen Mitglieder.

Das Ziel der CSC ist eine größtmögliche Harmonisierung der Beiträge für aktive Arbeitnehmer im ganzen Land, unabhängig von der Berufszentrale.

Wie werden die Gewerkschaftsbeiträge einbezogen?

Die meisten Mitglieder zahlen ihren Beitrag per Überweisung oder Domizilierung. Die Beiträge werden national verwaltet.

Jede Person kann der CSC online (www.dieesc.be) oder in einem CSC-Dienstleistungszentrum in der Nähe ihres Wohnortes beitreten.

Die Beiträge werden nach Verteilungsschlüsseln aufgeteilt, die zwischen dem

Entwicklung der Mitgliederzahlen und der Gewerkschaftszugehörigkeit

Seit 1925 ist die Mitgliederzahl der CSC fast unaufhörlich gestiegen. Ganz besonders gilt dies für die Periode von 1929 bis 1932, in den Nachkriegsjahren (1945-1949) und zu Beginn der 70er Jahre, als die CSC die Schwelle der 1 Million Mitglieder erreichte.

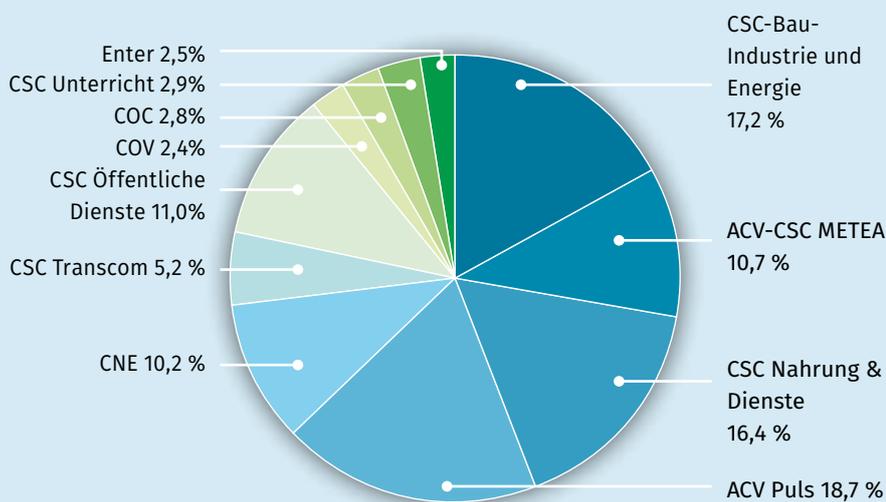
Die Mitgliederzahlen - einschließlich der Aufschlüsselung nach Berufszentralen und Regionalverbänden - werden alle zwei Jahre im Verwaltungsbericht (abrufbar unter www.lacsc.be) veröffentlicht.

Die Anzahl Mitglieder genügt jedoch nicht, um die Stärke einer Gewerkschaft zu messen, man muss auch dem Prozentsatz der Gewerkschaftszugehörigkeit Rechnung tragen, d.h. dem Verhältnis zwischen der Anzahl gewerkschaftlich Organisierter und der Gesamtanzahl Arbeitnehmer. Für Belgien schätzt man, dass der Prozentsatz der Gewerkschaftszugehörigkeit zwischen 55 und 65 % liegt, das kommt ganz auf die Berechnungsweise an. Sechs von zehn Arbeitnehmer in Belgien sind gewerkschaftlich organisiert, davon einer von drei bei der CSC.

Im Vergleich zu den anderen Industrieländern ist die Gewerkschaftszugehörigkeit in Belgien sehr hoch. Nur die skandinavischen Länder erreichen höhere Prozentsätze (70 bis 85 %), alle anderen Länder liegen viel niedriger.



Verteilung der Mitglieder pro Berufszentrale (2019)



Regionalverband, der Berufszentrale, des Gesamtverbandes, der Streikkasse und einigen anderen Haushaltsposten (siehe unten) festgelegt wurden. Lehrer und einige Mitglieder des öffentlichen Dienstes zahlen ihre Beiträge direkt an ihre Zentrale.

Wozu wird das Beitragsgeld genutzt?

Jedes beitragszahlende Mitglied hat Anrecht auf den gewerkschaftlichen Beistand der

CSC. Dieser wird durch die Dienstleistungszentren der CSC, durch die CSC Vertreter in den Unternehmen und durch die Sekretariate der Berufszentrale garantiert. Das Mitglied kann auch auf die Unterstützung seiner spezifischen Gruppe zählen. Der Gewerkschaftsbeitrag eröffnet ebenfalls das Anrecht auf den juristischen Beistand, auf Streikgeld, wenn das Mitglied an einer anerkannten Streikaktion teilnimmt, und auf die Gewerkschaftszeitung „CSC-Info“. Darüber hinaus stellt die CSC ihren Mitgliedern zahl-

reiche Informationen zur Verfügung über ihre Broschüren und über ihre Internetseite www.diecsc.be.

Der Verteilerschlüssel variiert je nach Statut und/oder Berufszentrale des Mitgliedes, vor allem aufgrund einer internen Aufgabenverteilung, die je nach Organisation unterschiedlich sein kann. Richtungsweisend ist die nebenstehende Grafik über die Verteilung des Beitrages eines vollzeitig beschäftigten Arbeiters.

Welches sind die anderen Finanzierungsquellen der CSC?

Für die gewerkschaftlichen Aktivitäten

Die Haupteinnahmequelle der CSC sind die Gewerkschaftsbeiträge ihrer 1,6 Millionen Mitglieder. Hinzu kommen unterschiedliche Einnahmen:

- Die CSC erhält bestimmte öffentliche Subsidien für bestimmte gewerkschaftliche Aktivitäten, wie die ständige Weiterbildung oder die internationale Kooperation. Diese Subsidien sind sehr begrenzt. Die CSC möchte ihre Unabhängigkeit gegenüber der Öffentlichen Hand behalten.
- Die CSC bezieht Zinsen für ihre Anlagen.
- Die CSC bezieht Anwesenheitsgelder für ihre Vertreter in diversen Verwaltungsräten und Beratungsorganen. Die CSC Statuten verpflichten die Gewerkschaftssekretäre, diese Gelder an die Kasse der Organisation zu überweisen.

Für ihre Aufgaben als Zahlstelle der Arbeitslosenentschädigungen

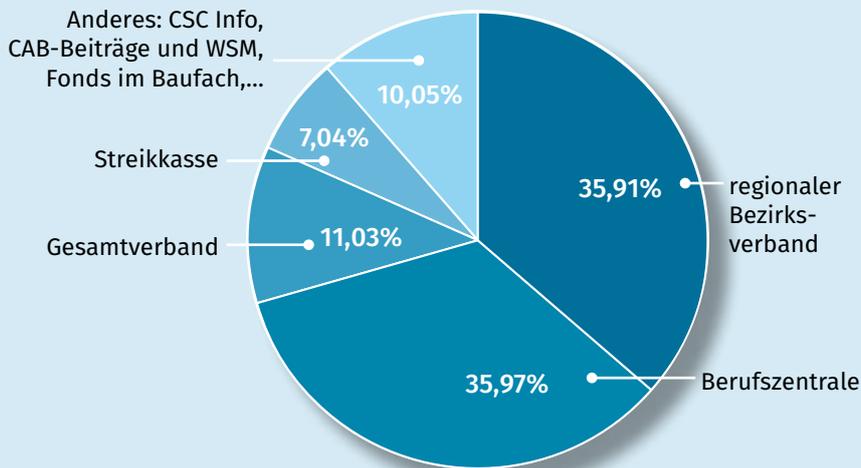
Pro bearbeitete Akte des Arbeitslosendienstes erhält die CSC eine Entschädigung vom Landesamt der Arbeit (Onem).

In der Vergangenheit, vor der Einführung der obligatorischen Arbeitslosenversicherung, organisierte die CSC ihre eigenen Arbeitslosenversicherungskassen, finanziert durch Mitgliedsbeiträge. Als die Arbeitslosenversicherung verallgemeinert und in die soziale Sicherheit integriert wurde, hat man die CSC als Zahlkasse anerkannt. Um diese Dienstleistung zu gewährleisten erhält die



Die Dienstleistungszentren bieten den Mitgliedern ihre Hilfe für die Bearbeitung ihrer Akten an.

Verteilung des Beitrages eines Arbeiters über 20 Jahren



Die jugendlichen Arbeitnehmer unter 25 profitieren durch CSC GO von einer Beitragsermäßigung.

CSC Verwaltungsgelder proportional zur Anzahl Dossiers, die sie verwaltet. Die FGTB, CGSLB und CAPAC erhalten auch eine solche Entschädigung.

Für ihre Aktivitäten als Zahlstelle führt die CSC eine getrennte Buchführung. Diese wird zunächst intern und auch regelmäßig durch Kontrolleure der Onem kontrolliert und steht darüber hinaus unter der Kontrolle des Rechnungshofes.

Jedes Jahr führt das Onem eine Vergleichsanalyse der Jahresresultate der verschiedenen Zahlstellen durch. Diese Analyse wird der Regierung in einem Bericht vorgelegt.

Verteilung der Beiträge

Verteilungsschlüssel legen den Teil der Beiträge fest zur Finanzierung von:

- Personal- und Funktionsunkosten des regionalen Bezirksverbandes, zu dem das Mitglied gehört;
- Personal- und Funktionsunkosten der Berufszentrale, zu der das Mitglied gehört;
- Personal- und Funktionsunkosten des Gesamtverbandes (Nationalsekretariat der CSC)
- Die zentrale Streikkasse

- Eine Reihe gemeinsamer Haushaltsposten, unter anderem Fonds des Baufach (für die Gebäude), die Zeitschriften „Info“ und „Visie“, der Schulungsfonds, der Informatikfonds, die Domizilierungskosten, der Treuefonds, der Beitrag für die CAB (Christliche Arbeiterbewegung), der Bei-

trag an Weltsolidarität und die Beiträge an den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und an den Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB).



Die zentrale Widerstandskasse zahlt die Leistungen im Falle von Streiks und Aussperrungen und übernimmt die Kosten für alternativen Aktionen.

Die zentrale Streikkasse

Ein Teil des Beitrages jedes aktiven Mitglieds geht an die Streikkasse. Es handelt sich hier um eine wesentliche Form der Solidarität zwischen allen Mitgliedern aller Zentralen. Die Streikkasse zahlt Entschädigungen im Falle von Streik oder Lock-Out und begleicht die Ausgaben für andere Aktionen. Das CSC-Büro verwaltet die Streikkasse, was eine größere Effizienz und eine bessere Kontrolle ermöglicht.

Die Zahlung der Streikentschädigungen

Wenn in einem Unternehmen ein Streik beschlossen wird (dazu sind in einer Geheimwahl zwei Drittel der Stimmen der Arbeitnehmer erforderlich), hinterlegen die Gewerkschaftsverantwortlichen eine Streikankündigung. Gleichzeitig beantragen sie eine Entschädigung bei ihrer Berufszentrale. Diese entscheidet autonom, ob sie den Streik anerkennt. Erkennt sie den Streik an, so stellt sie einen Entschädigungsantrag an den Gesamtverband. Die notwendigen Fonds werden so deblockiert und die Streikkasse garantiert die Zahlung der Streikentschädigungen per Überweisung.

Die Streikkasse: ein Geheimnis?

Die Streikkasse der CSC war schon des öfteren Gegenstand von eher fantastischen Gerüchten. Doch seien wir klar: Die Streikfonds sind keine geheimen Fonds. Wie alle anderen CSC-Konten wird die Streikkasse jedes Jahr grundlegend im Nationalbüro diskutiert. Diese Konten unterliegen auch der Kontrolle der internen Audit und der demokratischen Kontrolle.

Es versteht sich von selbst, dass diese Konten nicht veröffentlicht werden. Wenn dem so wäre, würden die Arbeitgeber und die öffentliche Hand den finanziellen Handlungsspielraum der Organisation kennen. Das würde die Freiheit der Gewerkschaftsaktion bedrohen, die in den internationalen Abkommen garantiert ist (von allem in den Abkommen 87 und 98 der Internationalen Organisation der Arbeit).

Die Militantinnen und Militanten

Die CSC zählt etwa 80.000 Militantinnen und Militanten. Ein großer Teil von ihnen sind Militanten in den Betrieben, die anderen sind in der lokalen Gewerkschaftsaktion und in spezifischen Aktionen engagiert (Arbeitslose,, Jugendliche, Frauen, Senioren, usw).

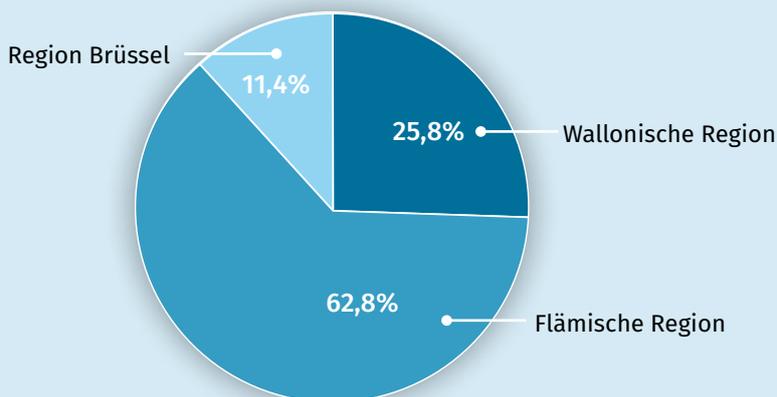
Die Sozialwahlen im Mai 2016 haben gezeigt, dass die Arbeitnehmer der CSC weiterhin ihr Vertrauen schenken, denn die Kandidatinnen und Kandidaten der CSC haben insgesamt 55,85 % der Mandate in den Betriebsräten und 58,03 % der Mandate in den AGS erhalten. Unter den CSC-Gewählten haben die AGS einen Frauenanteil von 41,9 % und die BR von 39,4 %. Während der Sozialwahlen wurde die Erneuerung der Militanten erneut bestätigt, was die CSC in eine starke Position brachte.

Die Freigestellten und das Verwaltungspersonal

Die 3.324 Personalmitglieder der CSC (Zahlen am 31.12.2018) stehen über ihre administrative Arbeit (Arbeitslosendossiers, juristische Hilfe, usw.) und über ihre Aktion hinsichtlich der Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in den Betrieben und auf lokaler Ebene hinaus zu Diensten der Mitglieder.

- Die Hauptaufgaben der Freigestellten liegen in der Organisation der Anwerbung von Mitgliedern und in der Organisation der Gewerkschaftsdienste sowie in der Verbreitung der Ziele der Organisation, der Förderung der kollektiven Aktion, der Leitung und Koordinierung der Überlegung sowie der Aktion der Militanten und Delegierten im Betrieb und der Aktion im überberuflichen Bereich.
- Der Freigestellte ist Teil einer Mannschaft, deren Mitglieder zur Verwirklichung der Aufgaben der Organisation beitragen.

Verteilung der Mitglieder pro Region (2019)



2.3 DIE UNTERSTÜTZUNG DER MILITANTEN

Ob im Unternehmen oder auf überberuflicher Ebene, die Militanten der CSC sind nicht alleine. Bei der CSC haben die Militanten Zugang zu zahlreichen Diensten und können sich an verschiedene Gewerkschaftssekretäre wenden. Nachstehend ein kurzer Überblick über die Dienste und Gewerkschaftssekretäre, mit denen der Kontakt am häufigsten ist. Dies ist jedoch eine allgemeine Beschreibung, die natürlich je nach Gegend unterschiedlich sein kann. Andere Dienste unterstützen ebenfalls die Aktion der Regionalverbände, der Berufszentralen und des Gesamtverbandes (das Nationalsekretariat).

Der Berufssekretär

Er ist die Referenzperson der Militanten aus den Betrieben. Seiner Verantwortung unterliegt alles, was die Gewerkschaftsaktion im Betrieb und auf Ebene des Berufssektors angeht. Der Berufssekretär verhandelt Kollektivabkommen und ist also der beste Informant und Ratgeber in Sachen Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Löhne, Prämien, Klassifizierung, Arbeitsdauer, Frühpension. Er kann auf die logistische Unterstützung seiner ganzen Berufszentrale zählen (Experten, Arbeit der paritätischen Kommissionen, usw.).

Der überberufliche Sekretär

Er begleitet die Lokalsektionen und organisiert die lokale überberufliche Aktion. In Zusammenarbeit mit den Berufszentralen versammelt er die Militanten auf lokaler Ebene, um sich um die lokalen Probleme in punkto Beschäftigung, Wohnung, Umwelt, Armut... zu kümmern. Der überberufliche Sekretär ist im Allgemeinen auch mit der Animation der spezifischen Gruppen beauftragt (Frauen, Jugendliche, Arbeitslose, Senioren, Migranten und Diversität). Er ist auch für die Militanten die Verbindung zu den nationalen und internationalen Kampagnen und spornt sie an, ebenfalls in dieser Richtung aktiv zu werden. Der überberufliche Sekretär wird durch den Animationsdienst des Gesamtverbandes unterstützt.

Die betriebliche Gewerkschaftsgruppe

Die Delegierten-Kollegen und andere Militanten im Betrieb sind oft die erste Informationsquelle, aber auch eine Unterstützung und Beratung für die Gewerkschaftsarbeit. Obwohl sie nicht im eigentlichen Sinne zu

den Gewerkschaftsdiensten gehört, ist die betriebliche Gewerkschaftsgruppe ein Bezugspunkt für alle Militanten des Unternehmens. Sie versammelt die CSC-Delegierten und Militanten des Unternehmens und ihren Gewerkschaftssekretär, der zur Unterstützung hinzukommt. Das Ziel der betrieblichen Gewerkschaftsgruppe ist die tägliche, mittelfristige und langfristige Organisation und Koordination der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit. Es ist ein Ort des Austauschs und der Zusammenarbeit, der es jedem ermöglicht auf die Kraft des Teams zu setzen. Die Gewerkschaftsgruppe untersucht die Probleme, die sich im Betrieb stellen, sammelt die notwendigen Informationen, formuliert Forderungen und gemeinsame Vorschläge und organisiert die kollektive Aktion.

In Funktion zu den betrieblichen Gegebenheiten, der Dispersion der Arbeitnehmer und der Verfügbarkeit, werden diese Versammlungen mehr oder weniger häufig stattfinden.

Die betrieblichen Gewerkschaftsequipen können auf die Unterstützung aller nachstehend beschriebenen Dienstleistungen der Regionalverbände und Berufszentralen zählen. Sie können auch auf die Informationen und das Material für Kampagnen zurückgreifen, die über CSC Info, die Internetseite www.diecsc.be, Broschüren, Poster, usw. verbreitet wird.

Die Dienstleistungszentren

Sie organisieren die sogenannten Dienste der "ersten Linie": Einschreibung von neuen Mitgliedern, Empfang der Mitglieder und Militanten, Bearbeitung und Überprüfung der Sozialdokumente (C4 z.B.), Bearbeitung der Fragen in punkto Arbeitsrecht und Soziale Sicherheit (Jahresurlaub, Familienzulagen, Kündigung, Vertragsbruch, Arbeitszeit-

dauer, Feiertage, garantierter Wochen- und Monatslohn, Arbeitsunfall, Arbeitsunfähigkeit, usw.). Die Dienstleistungszentren sind auf die Arbeitslosengesetzgebung spezialisiert und bearbeiten die Arbeitslosenakten (Vollzeit-, Teilzeitarbeitslosigkeit, Frühpension...).

Der juristische Dienst

Dieser Dienst des regionalen Bezirksverbandes bearbeitet komplexere Probleme des Arbeitsrechtes und der sozialen Sicherheit, die weder der Berufssekretär noch das Dienstleistungszentrum lösen konnten. Der juristische Dienst geht auch vor Gericht, wenn direkte Schritte beim Arbeitgeber ergebnislos bleiben.

Sie können die Mitglieder auch gegen andere Einrichtungen verteidigen, wie z.B. die Hilfskasse für Kranken- und Invalidenversicherung (HKIV/Inami) oder das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LFA). Die juristischen Dienste der Regionalverbände werden vom nationalen juristischen Dienst, der zu den Dienstleistungen des Verbandes gehört, gesteuert und unterstützt.

Der Arbeitslosendienst

Der Arbeitslosendienst des regionalen Bezirksverbandes ist der Letztverantwortliche für die Zahlung der Arbeitslosenzulagen. Er unterhält die Beziehungen mit dem LFA bezüglich der Anwendung und der Interpretierung der Arbeitslosenregelung. Zunehmend bearbeitet der Dienst auch selbst (anstelle des juristischen Dienstes) die vom Arbeitsgericht und vom Arbeitshof angefochtenen Arbeitslosenfälle. Die Arbeit der Arbeitsvermittlungsdienste der Verbände wird vom Arbeitslosendienst und dem Qualitätsdienst des Gesamtverbandes gesteuert und unterstützt.

Betriebs-, Schulungs- und Animationsdienst

In den Regionalverbänden stehen die Militanten in Kontakt mit den Gewerkschaftssekretären, die ihre Aktionen im Unternehmen und überberufliche Aktionen unterstützen.

Die Aufgabenverteilung ist von Verband zu Verband unterschiedlich. Oftmals sind diese Gewerkschaftssekretäre auch die Personen, die die Aufgaben von Experten für Wirtschafts- und Finanzinformationen (IEF), Sicherheit, Umwelt...gewährleisten.

Diese drei Dienste haben das Ziel, die Gewerkschaftsarbeit der Militanten zu unterstützen und zu begleiten.

Der Betriebsdienst verfolgt die Problematik in Verbindung mit der Betriebsaktion, berät und unterstützt die Delegierten auf folgenden Gebieten: Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Gefahrenverhütungspolitik, Umwelt, Mobilität, wirtschaftliche und finanzielle Informationen, Funktionieren der Betriebsräte, der AGS und der Gewerkschaftsdelegationen, der europäi-

schen Betriebsräte, usw.

Der Schulungsdienst organisiert Schulungen für die Militanten aus den Betrieben und für überberufliche Militanten. Zusätzlich zur Schulung zur Ausübung des Mandates (BR, AGS, GD) bietet dieser Dienst zahlreiche Schulungen zu überberuflichen Fragen und zu gewerkschaftlichen Arbeitsmethoden an (Wie nehme ich Notizen, Wortergreifung, Verhandlung ...).

Der Animationsdienst koordiniert die lokale Aktion der spezifischen Gruppen (Jugendliche, Frauen, Ausländer, Arbeitslose, Frühpensionierte und Pensionierte).

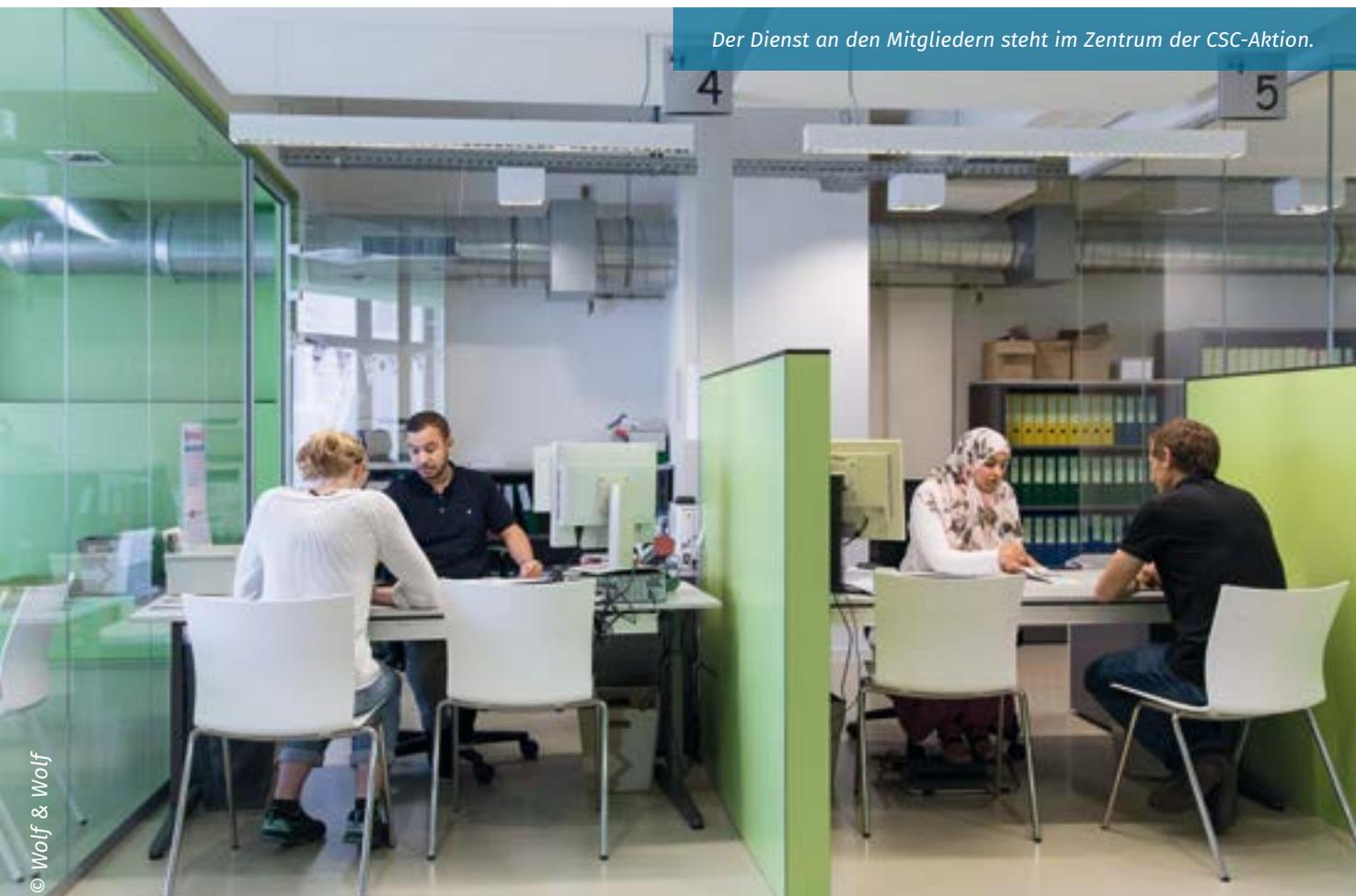
Diese regionalen Dienste werden durch den nationalen Betriebsdienst und den Schulungsdienst (Fec) unterstützt.

Die Netzwerke RISE und BRISE

Rise, das intergewerkschaftliche Netzwerk zur Umweltsensibilisierung wurde 1969 von der CSC und der FGTB geschaffen, um die Gewerkschaftsdelegierten in Umweltfragen zu unterstützen. Unterstützt von der Wallonischen Region begleitet RISE die Arbeitnehmervertreter bei Themen wie Abfall, Energieeinsparung, Mobilität, Klima, Umweltkonsum, Umweltmanagement der Unternehmen... Die gewerkschaftlichen Mobilitätzzellen wurden 2002 geschaffen. (www.rise.be)

Brise, das brüsseler intergewerkschaftliche Netzwerk zur Umweltsensibilisierung wurde in der Region Brüssel von den drei Gewerkschaften etabliert: CSC, FGTB und CGSLB. Über die Erfahrungen der Gewerkschaften

Der Dienst an den Mitgliedern steht im Zentrum der CSC-Aktion.



2.4 DIE LEITENDEN ORGANE DES GESAMTVERBANDES

in der Wallonischen Region mit Rise und in der Flämischen Region mit DUA, aber den sozio-ökonomischen Besonderheiten der Region Brüssel-Hauptstadt Rechnung tragend, bietet Brise den Unternehmen mehrere Aktionspisten an. Es geht darum, Umweltbelange in die Gewerkschaftspraxis zu integrieren: mit der Perspektive umwelt- und arbeitnehmerfreundlichere Arbeitsplätze zu entwickeln. Brise wird unterstützt von Brüssel Umwelt und der Region Brüssel Hauptstadt.

Die **Kyoto-Gruppe** versammelt in der Region Brüssel Delegierte aus verschiedenen Sektoren, die von der Notwendigkeit überzeugt sind, Umweltaktionen in ihren Unternehmen führen zu müssen. Es ist in erster Linie eine Gruppe der Reflexion und der Aktion, die die Delegierten gegenseitig über Möglichkeiten und Hindernisse beim Start von Aktionen im Unternehmen informiert. (www.brise-environnement.be)

Rise und Brise entwickeln ihre Arbeit in mehreren Bereichen: Ausbildung, Information und Sensibilisierung, Organisation von Kampagnen und direkte Unterstützung für Delegierte und Gewerkschaftsequipen.

Die Diversitätsberater

Einige Bezirksverbände verfügen über einen Gewerkschaftssekretär für Diversität, der den Militanten und Arbeitnehmern hilft, die Personalpolitik in ihrem Unternehmen zu verbessern, Rechnung tragend mit der Diversität der Arbeitnehmer, um Diskriminierungen zu vermeiden. Sie stehen den Delegierten und Militanten zur Verfügung, um alle Fragen in Bezug auf die Diversität im Unternehmen zu beantworten, Vorurteile und Klischees abzubauen und um gegen Rassismus, usw. zu kämpfen.

Die CSC ist eine demokratische Organisation. Die Militanten haben auf jeder Entscheidungsebene ihr Wort zu sagen. Aber es ist unmöglich, sie jeden Tag zu konsultieren. Deshalb funktioniert die CSC nach einer stufenförmigen Demokratie, vom Lokalen zum Nationalen bezeichnet jede Instanz ihre Vertreter in die nächsthöhere Ebene.

Die nationalen Instanzen

Jede Berufszentrale, jeder Bezirksverband verfügt über leitende Organe, die jeweils mit einer eigenen Struktur ausgestattet sind. Obwohl ihre Benennung manchmal unterschiedlich ist, entsprechen Zusammensetzung und Kompetenzen ziemlich den unten ausgeführten Strukturen des Gesamtverbandes.

In den nationalen Instanzen des Gesamtverbandes sind die Mandate folgendermaßen aufgeteilt: etwa 2/3 für die Berufszentralen und 1/3 für die Bezirksverbände.

Der Kongress

Kongresse finden in Abständen von maximal 4 Jahren statt. Die Aufgabe des Kongresses besteht in der Festlegung des allgemeinen Programms der CSC und der Positionierung der Christlichen Gewerkschaften angesichts wichtiger Fragen.

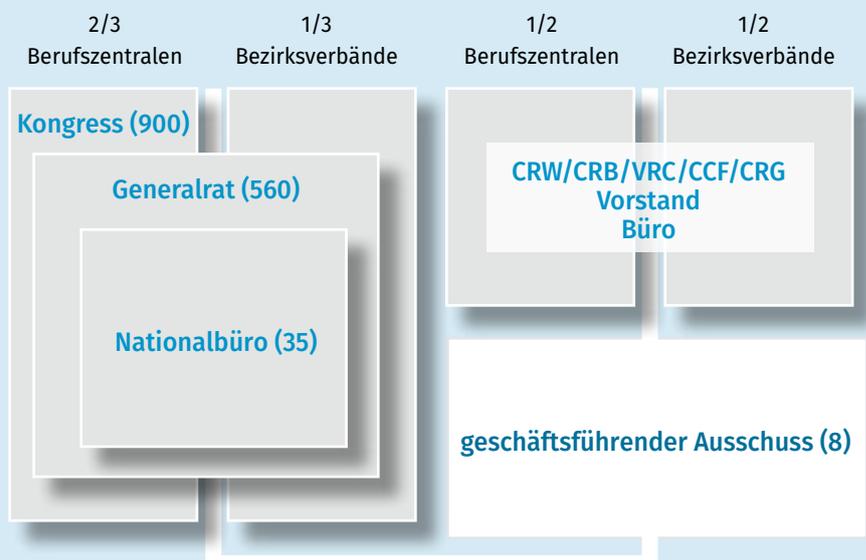
Außer in den Jahren, in denen der Generalkongress der CSC stattfindet, kann die CSC

jedes Jahr einen außergewöhnlichen Kongress abhalten. Dieser Kongress umfasst etwa 900 Vertreter aller Organisationen: Zentralen, Bezirksverbände, spezifische Gruppen.

Der Generalrat

Der Generalrat ist die gesetzgebende Instanz der CSC. Er trifft die Grundsatzwahl und fasst Beschlüsse in Bezug auf die einzuschlagende Richtung bei wichtigen Ereignissen im Gewerkschaftsleben. Er kann in wichtigen Fragen bindend für die CSC sprechen, legt das Budget fest und untersucht die Konten der Einnahmen und Ausgaben. Er verfasst ebenfalls die Statuten und die interne Ordnung. Der Generalrat versammelt sich mindestens zweimal im Jahr und jedes Mal, wenn das Nationalbüro es für nötig hält. Der Generalrat setzt sich aus Vertretern der Berufszentralen und der Bezirksverbände zusammen (+/- 560 Vertreter).

Leitende Organe



Das Nationalbüro

Das Nationalbüro ist mit der Leitung der CSC beauftragt. Hierfür richtet es sich nach den Beschlüssen des Kongresses, des Generalrates und des Nationalvorstandes. Das Nationalbüro versammelt sich zweimal im Monat und jedes Mal, wenn es dies für nötig hält.

Es setzt sich aus Vertretern der Berufszentralen und des Provinzverbandes (Defakto-Gruppen aller Bezirksverbände einer selben Provinz), der Regionalvorstände und des Gesamtverbandes (geschäftsführender Ausschuss) zusammen.

Die Dauer des Mandats beträgt zwei Jahre. Die ausscheidenden Mitglieder sind wiederwählbar. (35 Vertreter).

Der geschäftsführende Ausschuss

Der geschäftsführende Ausschuss hat zur Hauptaufgabe, die allgemeine Leitung der CSC zu übernehmen; hierfür lässt er sich von den Beschlüssen der leitenden Instanzen

führen. Der geschäftsführende Ausschuss besteht aus dem Präsidenten, dem Generalsekretär und 6 nationalen Sekretären.

Die regionalen und Gemeinschaftsinstanzen

In den Entscheidungsorganen dieser regionalen und Gemeinschaftsinstanzen werden die Mandate zur Hälfte den Berufszentralen und zur Hälfte den regionalen Bezirksverbänden zugeteilt, im Gegensatz zur Verteilung in den nationalen Entscheidungsinstanzen, wo 2/3 der Mandate den Berufszentralen und nur 1/3 den regionalen Bezirksverbänden zugewiesen werden.

Die Regionalvorstände

Die Regionalvorstände sind zuständig, um Positionen einzunehmen und Beschlüsse zu treffen bezüglich Materien, die den Regionen anvertraut wurden sowie der regionalen Aspekte der Nationalpolitik. Die Regionalvorstände können Stellung nehmen

zu Materien, die zwar die Kompetenzen der Region übersteigen, aber starke Auswirkungen sowohl materieller als auch psychologischer Art auf regionaler Ebene haben.

Es gibt 3 Regionalvorstände: für Wallonien der wallonische Regionalvorstand (CRW), für Brüssel den Brüsseler Regionalvorstand (CRB) und für Flandern den flämischen Regionalvorstand (VRC, heute flämische CSC). Jeder Regionalvorstand ernennt einen Vertreter für das Nationalbüro. Die Regionalvorstände bestehen aus einer gleichen Anzahl von Delegierten aus den Berufszentralen und aus den Bezirksverbänden.

Die Mitglieder des geschäftsführenden Ausschusses der CSC tagen auch in Regionalvorständen. Die Regionalvorstände haben eigene Budgets für ihre Arbeit.

Die Gemeinschaftsräte

Die Gemeinschaftsräte sind zuständig, um Positionen einzunehmen und Beschlüsse zu treffen bezüglich den Materien, die den Gemeinschaften anvertraut wurden sowie den gemeinschaftlichen Aspekten der nationalen Politik. Die Gemeinschaftsräte können Stellung beziehen zu Materien, die die Kompetenzen der Gemeinschaften übersteigen, die aber starke Auswirkungen sowohl materieller als auch psychologischer Art auf die Gemeinschaften haben.

Die Zusammensetzung des deutschsprachigen Gemeinschaftsrates, der innerhalb des Bezirksverbandes Liège-Verviers-Ostbelgien eingerichtet wurde, respektiert die Statuten dieses Bezirksverbandes.

Der frankophone Gemeinschaftsrat besteht aus Mitgliedern des wallonischen Regionalvorstandes, ergänzt durch eine Anzahl französischsprachiger Delegierter des Brüsseler Regionalvorstandes, und zwar im Verhältnis zur Anzahl frankophoner Mitglieder in den 19 Gemeinden Brüssels.

Der flämische Gemeinschaftsrat besteht aus Mitgliedern des flämischen Regionalvorstandes und zwar im Verhältnis zur Anzahl flämischer Mitglieder in den 19 Gemeinden Brüssels.

Solidarität aufbauen war das Ziel des ersten Kongresses der frankophonen CSC am 28. Februar 2019.





Die Militantinnen und Militanten der Brüsseler CSC haben sich am 12. Oktober 2017 zum zweiten Kongress des Brüsseler Regionalkomitees versammelt (CRB) zum Thema „Verbindungen schaffen“.

Der Brüsseler Regionalvorstand (CRB)

Der Brüsseler Regionalvorstand (CRB) wurde am 18. September 1983 offiziell gegründet, um einerseits eine bessere Vertretung der Brüsseler Bevölkerung innerhalb des Bezirksverbandes Brüssel-Hal-Vilvoorde zu gewährleisten und andererseits die Befugnisse der Regionalvorstandes auszuüben, d.h. der Sprecher der CSC in den regionalen Angelegenheiten Brüssels zu sein. Die 6. Staatsreform hat die Kompetenzen der Regionen erheblich erweitert, insbesondere in sozialen Fragen, die zum Kerngeschäft der Gewerkschaftsorganisationen gehören. Diese Themen sind daher zur ersten Arbeitspriorität des CRB geworden. Dies bedeutet nicht, dass wir uns nicht auch für andere Bereiche wie Wohnungsbau, Wirtschaftsentwicklung, Stadtplanung und Umwelt interessieren, deren soziale Dimension wir sorgfältig betonen. 2015 wurde der CRB vom CSC Bezirksverband Brüssel-Hal-Vilvoorde (BHV) abgetrennt, um ein vollwertiges konföderales Organ zu werden. Der CRB ist die Referenzinstanz der CSC für regionale Angelegenheiten in Brüssel, einschließlich der Angelegenheiten, die in die Zuständigkeit der Gemeinschaftskommissionen von Brüssel-Hauptstadt fallen. Der Brüsseler Regionalsekretär gehört zum Personal der Konföderation. Er kann auf die Zusammenarbeit mit dem Studiendienst und anderen nationalen Diensten zählen. Der Bezirksverband Brüssel-Hal-Vilvoorde ist für die überberuflichen Gewerkschaftsaktivitäten auf dem Gebiet der Region Brüssel zuständig. Der CRB nimmt aktiv an den Konzertierungen innerhalb der Region Brüssel teil und bringt die Bedürfnisse Brüssels auf die anderen Machtebenen, will sich aber auf einen starken Föderalstaat stützen und fördert eine starke Zusammenarbeit zwischen den drei Regionen des Landes. Er hat mit der FGTB und der CGSLB ein Vertrauensverhältnis aufgebaut. Der erste Kongress des CRB am 18. April 2013 hatte die Qualität der Beschäftigung zum Thema. Der zweite, am 12. Oktober 2017, befasste sich mit der sozialen Verbindung. Ihre Schwerpunkte leiten das Handeln des CRB, insbesondere in Angelegenheiten, die von der 6. Staatsreform vererbt wurde.

Der wallonische Regionalvorstand (CRW)

Der wallonische Regionalvorstand feierte 2009 seinen 30. Geburtstag. Seine Geschichte ist ein langer Weg zur Anerkennung seiner Existenz und seiner Rolle innerhalb der föderalen CSC und in der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Welt Walloniens. Innerhalb der CSC unterhält der Brüsseler Regionalvorstand (CRB) bevorzugte Beziehungen mit dem CRW innerhalb des frankophonen Gemeinschaftsrates (CCF), der sie alle versammelt. Außerdem arbeitet er problemlos mit seinem flämischen Gegenstück, dem flämischen Regionalvorstand (VRC). Außerhalb konnte er Synergien mit der FGTB aufbauen und er ist ein respektierter Partner der Politiker und Arbeitgeber geworden. Er ist ein aktiver Partner innerhalb des Wirtschafts- und Sozialausschusses der wallonischen Region (CESW). In den Achzigern wurde der CRW zu einer Gewerkschaftsbewegung des Widerstandes angesichts der massiven Arbeitsplatzverluste, einer Arbeitgeberschaft, die ihre Verantwortung nicht übernahm, einer insidösen Ideologie des Individualismus und des gewöhnlichen Wettbewerbs. Er fürchtete sich nicht davor, eingetretene Pfade zu verlassen und neue Aktionsformen anzunehmen. In den Neunzigern konnte er die Wende aushandeln und sich mobilisieren, um neue Wege für die Beschäftigung zu finden. In den Jahren 2000 ist die wallonische CSC wirklich erwachsen geworden. Es war die Zeit der großen Sanierungspläne für Wallonien: Zukunftsplan 1 und 2, Marshall-Plan und Marshall-Plan 2.Vert. Nach verschiedenen aufeinander folgenden Staatsreformen und insbesondere nach der 6. Staatsreform (beschlossen im Dezember 2011), haben die Regionen beträchtlich mehr Kompetenzen erhalten. Die Übertragung der Kompetenzen erfolgt schrittweise und neue Einrichtungen entstehen, um die neuen Kompetenzen zu empfangen und zu betreiben. Wallonien hat eine Gruppe der Sozialpartner nach dem Modell der Gruppe der 10 auf föderaler Ebene geschaffen. Die wallonische CSC spielt im wallonischen Sozialdialog, gemäß ihrer Tradition als Gewerkschaft der Vorschläge, eine aktive Rolle. Der CRW hielt am 19. April 2013 seinen ersten Kongress in Houffalize zum Thema qualitative Beschäftigung ab. Die Prinzipien und die Aktualitätsresolutionen, die dort angenommen wurden, markieren die Aktion des CRW bis 2017. Er befasste sich mit den sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen der Wallonie von morgen.

2.5 DIE CSC IN DER CHRISTLICHEN ARBEITERSBEWEGUNG

Die CSC ist eine der konstituierenden Organisationen der christlichen Arbeiterbewegung.

Die Christliche Arbeiterbewegung (CAB)

Im frankophonen und deutschsprachigen Belgien gruppiert die christliche Arbeiterbewegung (CAB/MOC) die fünf sozialen Organisationen, die ihren Ursprung in der Arbeitergeschichte und der christlich sozio-logischen Welt finden.

Ihre Organisationen

Die CAB/ MOC setzt sich aus folgenden Organisationen zusammen:

- **Die CSC.**
- **Die Christliche Krankenkasse**, die die Interessen ihrer Mitglieder vertritt in ihren Beziehungen zu den verschiedenen Gesundheitspflegediensten;

- **Die Frauenliga**, weibliche Bewegung für die ständige Weiterbildung und die soziale und kulturelle Aktion, bringt Frauen verschiedener Kulturen und Altersgruppen zusammen, um die Werte Gleichheit, soziale Gerechtigkeit, Solidarität und Demokratie zu verteidigen.
- **Die Werkmannschaften** bilden eine Bewegung von aktiven Bürgern. Sie organisieren lokale Aktions- oder Reflexionsgruppen. Durch spezifische Projekte zielen die Werkmannschaften darauf ab, ein „Erwachen der Bürger“ und die Voraussetzungen für ein „besseres Zusammenleben“ zu schaffen.
- **Die Joc** (Christliche Arbeiterjugend) ist eine Jugendorganisation, die sich dafür einsetzt, dass jeder junge Mensch seinen

Platz in der Gesellschaft und im Leben findet. Als Aktionsbewegungen bieten sie jungen Menschen aus dem Arbeitermilieu Begegnungsräume, um sich ausdrücken, gemeinsam handeln zu können und um so ihre Realität zu verändern.

Gesellschaftsprojekte

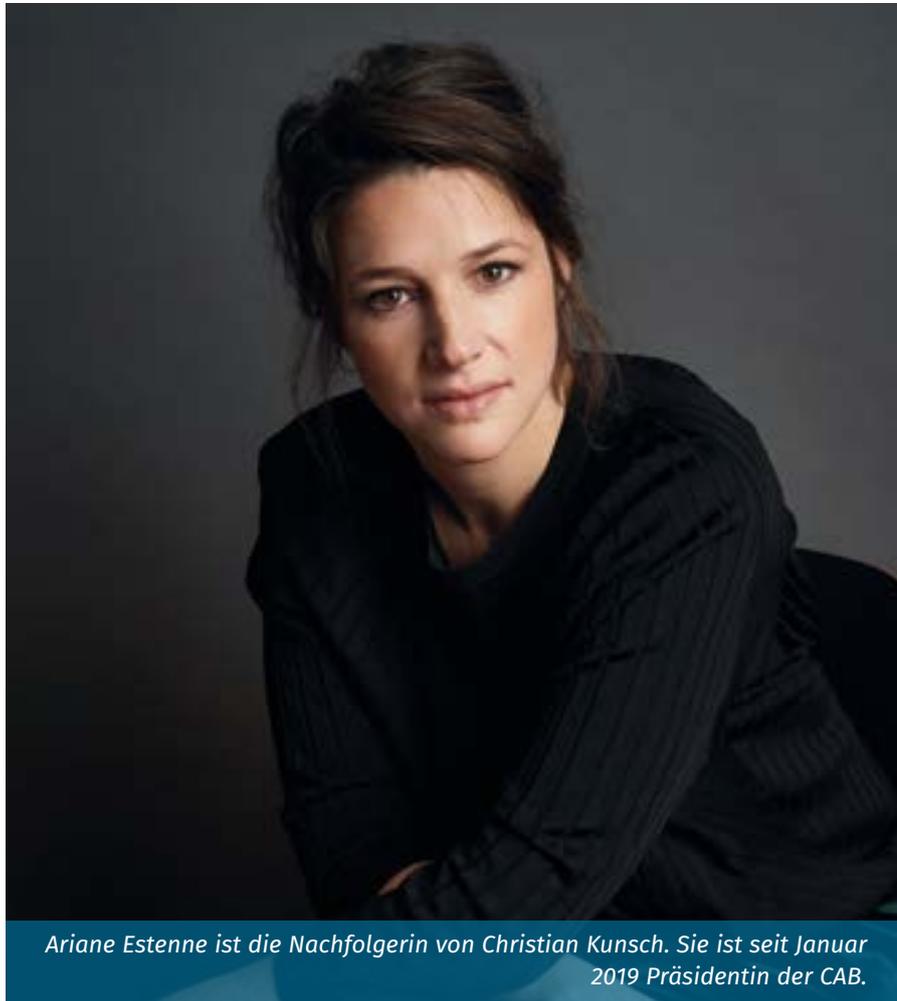
Die MOC ist eine soziale, offene und pluralistische Bewegung, die ein politisches Solidaritäts- und Gleichheitsprojekt entwickelt:

- durch die permanente Erziehung (kulturelle Demokratie, wirtschaftliche Demokratie und soziale Demokratie);
- durch die gemeinsame Aktion und die partizipative Staatsbürgerschaft;
- durch die Bekämpfung der Ausgrenzung jeder Art.

Optionen

Die von der MOC und ihren Organisationen grundlegenden Optionen, die auf dem Kongress von Gembloux im Mai 2011 angepasst und aktualisiert wurden, können in vier großen Themen zusammengefasst werden:

- die Gleichheit aller gewährleisten, indem man die grundlegenden Menschenrechte verteidigt und verstärkt;
- die Solidarität durch eine starke und nachhaltige Soziale Sicherheit und durch eine gerechte Steuer entwickeln, die die kollektiven Funktionen finanziert;
- die Demokratie durch die Verstärkung der regelnden Rolle des Staates vertiefen und Anerkennung der freiwilligen Bewegungen und Vereinigungen;
- die nachhaltige Entwicklung fördern und ein neues weltweites Gleichgewicht suchen, basierend auf Frieden und Gerechtigkeit.



Ariane Estenne ist die Nachfolgerin von Christian Kunsch. Sie ist seit Januar 2019 Präsidentin der CAB.





Die 97. Sozialwoche der CAB, großer jährlicher Ausbildungsmoment, fand am 17. und 18. April 2019 statt unter dem Thema „Die soziale Bewegung gegen den Klimawandel“.

Besonderheiten

Um diese Aktion in Richtung einer gerechten und solidarischen Gesellschaft zu ergreifen, definiert sich die MOC als soziale Bewegung mit einer politischen Botschaft und drei Haupteigenschaften:

- eine progressive Bewegung, die die Werte der Linken vertritt, die auf Gleichheit und Solidarität basieren und zu einer sozialen Veränderung führen;
- eine pluralistische Bewegung, die ein politisches Projekt unterstützt, das Dimensionen enthält, die sich sowohl am Sozial-Demokratischen wie an der politischen Ökologie inspirieren und an der humanistischen und personalisierten Strömung;
- eine unabhängige Bewegung, die an keine politische Partei gebunden ist und die ihre Aktion nur gegenüber ihren Organisationen und Mitgliedern rechtfertigen muss.

CSC und Politik

Die CSC hat ihre Rolle gegenüber der Politik klar definiert: „Als unabhängige Gewerkschaft erkennt die CSC die Rolle und die Vorrechte der politischen Verantwortlichen und Parteien auf ihrem Gebiet an. Sie will auf politischer Ebene als offene Interessengruppe agieren und zwar durch organisierte Konzertierungen oder andere Aktionsformen. Sie akzeptiert keine Verwechslung zwischen Gewerkschaftsaktion und Politik.“

Die interne Organisation und die Strukturen der CSC respektieren die Absicht der Unabhängigkeit gegenüber der Politik:

- Die C.S.C. hat keine strukturelle oder organisatorische Verbindung mit irgendeiner Partei, welche das auch sei;
- Seit Juli 1945 besteht Unvereinbarkeit zwischen der Ausübung eines gewerkschaftlichen und eines politischen Mandates. Unter „politisches Mandat“ versteht man: Abgeordneter, Senator, Bürgermeister, Schöffe oder Vorsitzender eines Öffentlichen Sozialhilfezentrums (ÖSHZ) einer Stadt oder einer Gemeinde, die mehr als 15.000 Einwohner zählt.

Die Unabhängigkeit von der Politik hat aber nicht mit Gleichgültigkeit oder gar Feindseligkeit ihr gegenüber zu tun. Die CSC ist von der Notwendigkeit einer politischen Aktion überzeugt. Sie ist sich bewusst, dass gewisse Punkte ihres Programms über den politischen Weg gelöst werden müssen.

WALLONIE UND BRÜSSEL



Christliche Arbeiterbewegung

Konstituierende Organisationen



Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften



Landesverband der Christlichen Krankenkassen



Christliche Arbeiterjugend



Equipés Populaires
Werkmannschaften



Frauenliga
Frauenliga via féminine

Service



WSM

FLANDERN UND BRÜSSEL



Koepel van christelijke werknemersorganisaties

Partnerorganisaties



Algemeen Christelijk Vakverbond



Gezondheidsfonds CM



Samana, een vereniging voor mensen met een chronische ziekte en mantelzorgers



Gezinsbeweging kwb



Vrouwenbeweging Femma



Seniorensociëteit OKRA



Vrijtijdsorganisatie Pasar



Ngo WSM



Thuiszorgorganisatie Familiehulp



Jongerenbeweging KAJ



Internationaal Comité, federatie van etnisch-culturele verenigingen

Geassocieerde partners



Vormingsorganisaties Groep Intro en Arktos



Armoedebestrijdingsorganisatie Welzijnszorg



Vredesorganisatie Pax Christi

2.6 DIE CSC UND DIE EUROPÄISCHE UND WELTWEITE GEWERKSCHAFTSARBEIT

Die internationale Solidarität ist für die CSC ein Hauptbestandteil der gewerkschaftlichen Aktion. Die Interessen der Arbeitnehmer in Belgien sind auch die der Arbeitnehmer anderer Länder, ganz besonders in Zeiten der Globalisierung der Weltwirtschaft. Daher sind die Verstärkung der europäischen und internationalen Gewerkschaftsarbeit und die Einführung sozialer und wirtschaftlicher Regeln, die auf Gerechtigkeit basieren, für die CSC sehr wichtig. Die CSC ist Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB).

Der europäische Gewerkschaftsbund (EGB)

Die Idee, die europäischen Gewerkschaften zusammenzubringen geht auf den Anfang der 50er Jahre zurück, innerhalb des Schumann Plans zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl. Die Gewerkschaftsbewegung wurde hier mit der Notwendigkeit konfrontiert, eine repräsentative Organisation zu besitzen, um die Probleme gemeinsamer Interessen, die aus dieser neuen Institution entstammen, zu behandeln.

Allmählich strukturierte sich die europäische Gewerkschaftsbewegung nicht nur in der Europäischen Gemeinschaft, sondern weitgreifender, da sie auch Organisationen von nicht EG-Ländern vereinigt, insbesondere die, die der Europäischen Freihandelszone (EFTA) angehören.

Ende 1972 wurde ein Abkommen zur Gründung und Einsetzung der neuen Organisation beschlossen: der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB). Der gründende Kongress fand im Februar 1973 in Brüssel statt. 1974 wird die CSC Mitglied im EGB.

Er hat nun 45 Millionen Mitglieder aus 90 Gewerkschaften in 38 Ländern und ist damit die größte zivilgesellschaftliche Organisation in Europa. Außerdem gehören ihr 10 europäische Industrieverbände an, die für die gewerkschaftliche Arbeit und den sozialen Dialog in den Sektoren zuständig sind.

Gemeinsam mit dem EGB setzt sich die CSC weiterhin für ein starkes Europa ein, aber ein Europa der sozialen Rechte, Ergebnisse und Regeln für Arbeitnehmer. Der EGB setzt sich für ein starkes soziales Europa ein, vor allem durch eine aktive Rolle im europäischen sozialen Dialog.

Die Kommission, das Europäische Parlament und der Europäische Rat sind auch in den politischen Dialog mit den europäischen

Entscheidungsgremien oder den Trilog der Europäischen Kommission, des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates eingebunden. Der Vertrag von Maastricht erkennt den EGB als Vertreter der europäischen Arbeitnehmer an und räumt ihm das Recht ein, zu jeder europäischen Initiative im Bereich der Sozialpolitik angehört zu werden. Die von allen EGB-Mitgliedern unterstützten Positionen bilden die Grundlage für dieses politische Handeln.

Diese Positionen werden durch solide Studien, Kampagnen und Aktionen in allen Ländern der Europäischen Union (EU) in Zusammenarbeit mit nationalen Organisationen, aber auch mit den Verbündeten der europäischen Zivilgesellschaft wie der Europäischen Frauenlobby, We Move, Vote Watch, Concord, Oxfam, Action Aid und vielen anderen untermauert.

Auf dem letzten EGB-Kongress in Wien vom 20. bis 24. Mai 2019 wurde ein Aktionsprogramm für die nächsten vier Jahre verabschiedet. Es wurde im Wiener Manifest zusammengefasst. Der EGB setzt sich für einen neuen Sozialvertrag für ein faires und soziales Europa ein, mit mehr Demokratie in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz, hochwertigen Arbeitsplätzen, höheren menschenwürdigen Löhnen, sozialem Schutz für alle, starken öffentlichen Dienstleistungen und fairen und sozialen digitalen und ökologischen Übergängen. Für ein Europa, das eine gerechte und soziale Weltordnung verteidigt.

Die Arbeitnehmer und Gewerkschaften haben auch einen einzigartigen Zugang zu Beratung und Konsultation im Rahmen des EU-Entscheidungsprozesses, insbesondere in sozioökonomischen Fragen, mit der Gruppe der Arbeitnehmer im **Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA)**. Der EWSA gibt eine Stellungnahme zu allen Regulierungsprogrammen und -initiativen der EU ab, die im Entscheidungsprozess der EU-Institutionen berücksichtigt werden muss. Die CSC hat zwei Arbeitnehmervertreter in diesem Ausschuss.



Der Europäische Gewerkschaftsbund hat auf seinem Kongress im Mai 2019 in Wien ein neues Team gewählt. Luca Visentini (Mitte) wurde als Generalsekretär wiedergewählt. Ludovic Voet (rechts), ehemaliger Leiter der französischsprachigen Jung CSC, wird nun die Stimme der jungen Menschen im EGB sein.

Die 5 Prioritäten der CSC für europäische Gewerkschaftsaktionen

- Umsetzung des Europäischen Sockels für soziale Rechte (politische Erklärung der Juncker-Kommission im Jahr 2017), die auf drei Themen basiert: Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt, faire Arbeitsbedingungen, sozialer Schutz und soziale Integration.
- Reform der europäischen Haushaltspolitik, die sich stärker auf die Förderung von hochwertigen Arbeitsplätzen und nachhaltigem Wachstum konzentrieren sollte, mit fairen und progressiven Steuern. Eine stärkere Konzentration auf öffentliche Investitionen, um die Herausforderungen der nachhaltigen Mobilität, des Energietransfers, des Klimawandels und der Digitalisierung zu bewältigen.
- Dringende Maßnahmen zur Bewältigung der Klimakrise, Digitalisierung, Automatisierung und Globalisierung für einen gerechten Übergang. Diese Aktion muss sicherstellen, dass niemand zurückbleibt, durch europäische Gesetzgebung und Politik, sozialen Dialog und Übergangsfonds.
- Maßnahmen für eine faire und nachhaltige internationale EU-Politik für eine gerechte und soziale Weltordnung mit menschenwürdiger Arbeit als Kernstück. Mit einer gründlichen Überarbeitung der EU-Handelspolitik, verbindlichen Arbeits-, Umwelt- und Menschenrechtsklauseln und verbindlichen EU-Rechtsvorschriften zur Durchsetzung der Menschenrechte in der gesamten Produktions- und Dienstleistungskette.
- Was den Brexit anbelangt, so sollte das Abkommen über die künftigen Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen den beiden Parteien in Bezug auf Sozial- und Umweltstandards und verbindliche Sanktionen bei Verstößen gewährleisten.

Darüber hinaus sind die Gewerkschaften die einzigen zivilgesellschaftlichen Akteure, die sich im Rahmen des sozialen Dialogs für den sozialen Wandel einsetzen können. Der Vertrag von Maastricht (1992) gibt dem EGB das Recht, **europäische Tarifverträge** mit den Arbeitgebern abzuschließen. So resultiert beispielsweise unser Recht auf Elternurlaub (1995) aus der Umsetzung eines europäischen KAA auf belgischer Ebene.

Ein weiteres wichtiges Instrument für die europäische Gewerkschaftsbewegung und den europäischen sozialen Dialog sind die **Europäischen Betriebsräte**, die Informations- und Konzertierungsgremien für europäische Unternehmen mit (großen) Tochtergesellschaften in mehreren europäischen Ländern sind. In Belgien wird derzeit die 1994 verabschiedete, aber 2009 überarbeitete europäische Richtlinie in Übereinstimmung mit dem KAA Nr. 101 des Nationalen Arbeitsrates in belgisches Recht umgesetzt. Derzeit gibt es etwa tausend Europäische Betriebsräte, was bedeutet, dass es ein großes Potenzial an europäischen Gewerkschaftsmilitanten gibt.

Die **Interregionalen Gewerkschaftsräte (CSIR)** - derzeit 44 an der Zahl - vereinen Gewerkschaften aus zwei oder mehr benachbarten Mitgliedstaaten, die dem EGB angeschlossen sind. Insbesondere verteidigen sie die Interessen der Arbeitnehmer in einer Grenzregion in Bezug auf Beschäftigung und Mobilität und intervenieren diesbezüglich bei den jeweiligen Behörden und Arbeitgebern. Die Regionalverbände der CSC beteiligen sich an verschiedenen CSIR mit, je nach Region, französischen, niederländischen, deutschen und luxemburgischen Gewerkschaften.

Das **ETUI (Europäisches Gewerkschaftsinstitut)**, ein **unabhängiges Forschungs- und Ausbildungszentrum des EGB**, ist ein wichtiges Instrument für gewerkschaftliche Aktionen auf europäischer Ebene. Das ETUI stellt sein durch Allianzen mit akademischen und Expertennetzwerken erworbenes Fachwissen in den Dienst der Arbeitnehmerinteressen und der Stärkung der sozialen Dimension der Europäischen Union (www.etui.org).

Die CSC ist auch Gründungsmitglied des Europäischen Sozialobservatoriums (ESO). Das Amt ist ein Zentrum für Forschung und Maßnahmen im Bereich der Beschäftigungs- und Sozialpolitik in Europa (www.ose.be).

Solidarische Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa

Die CSC hat eine lange Tradition in der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa. Nach der Demokratisierung der Ostblockländer unterstützte die CSC diese Gewerkschaften durch Ausbildung und Austausch mit Schwerpunkt auf der Entwicklung von Gewerkschaftsorganisationen und dem sozialen Dialog. Nach der Erweiterung der EU wurden diese Gewerkschaften Vollmitglieder des EGB und beteiligen sich an gewerkschaftlichen Aktionen und Kampagnen. Der Paneuropäische Regionalrat wurde innerhalb der Struktur des Internationalen Gewerkschaftsbundes geschaffen, um die Verbindungen zwischen den Gewerkschaften in ganz Europa (einschließlich der Nicht-EU-Länder) zu stärken und die gegenseitige Solidarität zu fördern. Die CSC setzt sich weiterhin für die Zusammenarbeit und den Austausch mit den Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa ein, ausgehend von der Notwendigkeit, solide Sozialmodelle und den sozialen Dialog in den mittel- und osteuropäischen Ländern zu fördern, um das Lohn- und Sozialversicherungsniveau in West- und Osteuropa einander anzunähern, die beste Garantie gegen Sozialdumping.

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB)

Im November 2006 schlossen sich die beiden ehemaligen internationalen Gewerkschaftsbünde, der WVA (Weltverband der Arbeitnehmer) und der IBFG (Internationaler Bund Freier Gewerkschaften), zu einer einzigen Organisation zusammen: den Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB). Der IGB verteidigt die Interessen der arbeitenden Männer und Frauen in der ganzen Welt.

Er vertritt derzeit 207 Millionen Mitglieder durch 331 angeschlossene Organisationen in 163 Ländern und Territorien.

Die Hauptaufgabe des IGB ist die Förderung und Verteidigung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer durch internationale Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften, globale Kampagnen und militante Aktionen innerhalb der wichtigsten internationalen Institutionen. Ihre Hauptaktionsbereiche sind die Gewerkschafts- und Menschenrechte, Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitsplatz, Gleichheit und Nichtdiskriminierung, internationale Solidarität.

Der IGB hält sich an die satzungsmäßigen Grundsätze der Gewerkschaftsdemokratie und -unabhängigkeit. Seine Politik wird von den alle vier Jahre stattfindenden Weltkongressen sowie von einem Generalrat und einem Exekutivrat bestimmt. Der 4. Kongress des IGB fand im Dezember 2018 in Kopenhagen zum Thema „die Macht der Arbeitnehmer stärken: die Regeln ändern.“ Sharan Burrow wurde als Generalsekretärin wiedergewählt. Sie wird von drei stellvertretenden

Generalsekretären unterstützt: Owen Tudor aus dem Vereinigten Königreich, Victor Báez aus Paraguay und Mamadou Diallo aus dem Senegal.

WSM und der Dienst für internationale Beziehungen

Um ihre internationale Politik umzusetzen, arbeitet die CSC und ihr Dienst für internationale und europäische Beziehungen mit dem **WSM (We Social Movement)** (ehemals Weltsolidarität) zusammen. Die NRO der Christlichen Arbeiterbewegung (CAB) und ihre Mitgliedsorganisationen haben das Ziel, soziale Bewegungen in Afrika, Asien und Lateinamerika zu stärken, damit sie zu Akteuren des Wandels und der Entwicklung zugunsten der lokalen Bevölkerung werden können. Die NRO arbeitet hauptsächlich mit sozialen Bewegungen zusammen, die sich für menschenwürdige Arbeit und sozialen Schutz einsetzen. Sie unterstützt Gewerkschaftsprojekte der Partnerorganisationen der CSC. Die Moc-Organisationen leiten die Kampagnen weiter und unterstützen die NRO finanziell.

www.wsm.be - www.vetementspropres.be

Die Abteilung für internationale und europäische Beziehungen (SRIE) koordiniert die internationale und europäische Politik der CSC. Sie unterhält Kontakte zu Gewerkschaftsorganisationen in der ganzen Welt und trägt zu den internationalen Zielen der „Agenda für menschenwürdige Arbeit“ der IAO bei. Die CSC fördert die Umsetzung dieser Agenda auf internationaler Ebene durch strukturelle Zusammenarbeit mit mehreren Gewerkschaften. Einige von ihnen sind Teil des Programms für Entwicklungszusammenarbeit des **Instituts für Internationale Arbeiterausbildung (IEOI)**. Die IEOI wurde 1991 als Ausbildungsinstitut innerhalb der SRIE mit dem Ziel gegründet, Initiativen im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit umzusetzen. Auf diese Weise trägt sie zum internationalen sozialen Ziel der CSC bei: die individuellen und kollektiven Interessen der Arbeitnehmer weltweit im Geiste der Solidarität für soziale Gerechtigkeit zu verteidigen.



WSM
We Social Movements

www.wsm.be



© Guy Puttemans

Am 1. April 2019 wurden die Kandidaten für die Europawahlen auf einem Gewerkschaftsforum „gegrillt.“



© Guy Puttemans

„Europa den Bürgern zurückgeben“ war das Motto einer europäischen Gewerkschaftsaktion am 26. 04.2019 in Brüssel.



© Michael De Lausnay

Die Kampagne „saubere Kleidung“, an der die CSC beteiligt ist, organisierte am 24. April 2019 eine Aktion, um ein Gesetz zu erreichen, das die Unternehmen zur Einhaltung der Grundrechte in ihren internationalen Lieferketten verpflichtet.



© Goger Job

Vertreter von CSC-Partnergewerkschaften aus aller Welt nahmen an dem internationalen Symposium am 8. Oktober 2019 teil.

Die Regionalorganisationen des IGB sind die IGB-Regionalorganisation Asien-Pazifik (IGB-AP), die IGB-Regionalorganisation Afrika (IGB-AF) und die IGB-Regionalorganisation für Amerika (TASC).

Der IGB-Generalrat hat eine neue subregionale Struktur für die arabische Welt geschaffen.

Der IGB arbeitet auch eng mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) zusammen, insbesondere im Rahmen des im März 2007 geschaffenen paneuropäischen Regionalrats (CRPE). Der IGB unterhält enge Beziehungen zu den internationa-

len Gewerkschaftsverbänden und zum Gewerkschaftlichen Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC), der durch den Council of Global unions mit dem Gewerkschaftlichen Beratungsausschuss der OECD (TUAC) zusammenarbeitet. Der IGB arbeitet auch eng mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zusammen und hat Kontakte zu mehreren UN-Sonderinstitutionen.

Neben seinen regionalen Organisationen und den davon abhängenden Büros, hat der IGB Büros in Amman, Hong Kong, Genf, Moskau, Sarajevo, Vilnius und Washington DC.

Weitere Infos: www.ituc-csi.org

Die Global Unions

Die Gruppe Global Unions besteht aus internationalen Gewerkschaftsorganisationen, die zusammen arbeiten und zur gleichen gewerkschaftlichen „Familie“ gehören. Der IGB und die beratende Gewerkschaftskommission der OECD (TUAC) nehmen nationale Gewerkschaftszentralen, die aus Gewerkschaften verschiedener Sektoren bestehen, als Mitglieder auf. Die neun internationalen Gewerkschaftsverbände vereinen die nationalen Gewerkschaften pro Sektor oder Beruf. (www.global-unions.org).



3. Die Sozialkonzertierung und die CSC

Die Gewerkschaft spielt eine wesentliche Rolle bei der Verhandlung und der Organisation der Arbeitnehmervvertretung in der Sozialkonzertierung.

Belgien verfügt über ein sehr ausführliches System von kollektiven Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die ganze Kraft der in Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer war notwendig, um die öffentliche und private Arbeitgeberschaft zu Verhandlungen über die Arbeiterforderungen zu zwingen und damit sie die Existenz und den repräsentativen Charakter der Gewerkschaften anerkennen.

3.1 IM PRIVATSEKTOR

Kurzer geschichtlicher Überblick

Nach dem Krieg von 1914-1918 beginnen sich in Belgien die kollektiven Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu strukturieren. Nach dem großen Streik im Winter 1918-1919 wurden die ersten Institutionen geschaffen, die den paritätischen Kommissionen vorausgegangen sind. Die beiden damals eingerichteten Kommissionen waren paritätische Kommissionen und die Vertreter der Gewerkschaften vertraten die Arbeitnehmer.

Tatsächlich wird durch die Stärke der in Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer, die Verhandlung durchgesetzt. Das gleiche Phänomen wiederholt sich einige Jahre später.

Nach einer Zeit des Stillstandes in der Entwicklung der Paritätischen Kommissionen, insbesondere aufgrund der Wirtschaftskrise, finden infolge der Streiks von 1936 während der 1. Nationalen Arbeitskonferenz, wichtige Verhandlungen statt. Im Anschluss daran erlebt man einen neuen Aufschwung der Paritätischen Kommissionen, die in zahlreichen Berufssektoren eingesetzt werden. In 1945 bekommen die Paritätischen Kommissionen ein gesetzliches Statut, das ihnen breite Kompetenzen zuerkennt.

Mehrere Konzertierungsorgane, auf verschiedenen Ebenen, entstanden Ende der 40er, Anfang der 50er Jahre, infolge des im August 1944 unterzeichneten Sozialpaktes. Die sechziger und der Anfang der siebziger Jahre werden durch die Tötigung wichtiger überberuflicher Nationalabkommen gekennzeichnet. Solche Abkommen, die verhinderten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der schwachen Sektoren oder die gewerkschaftlich weniger organisiert sind, vom sozialen Fortschritt ausgeschlossen wurden. In dieser Zeit sind die Paritätischen Kommissionen sehr aktiv in den Betrieben, die sie betreffen: Löhne und Arbeitsbedingungen, Anwendung der Gesetzgebung und der überberuflichen Nationalabkommen, die Schlichtung von Konflikten.

Zwischen 1976 und 1986 ist es zu keinen wirklichen überberuflichen Abkommen gekommen. Grund hierfür war die Unnähgig-

bigkeit seitens der Arbeitgeber im Rahmen der Wirtschaftskrise, aber auch die Regierungsintervention bei Verhandlungen, die die Bewilligung neuer Lohnvorteile verbot. Ende 1986 hob die Regierung dieses Verbot auf und das wirtschaftliche Klima zeigte erste Anzeichen einer Verbesserung, ein überberufliches Abkommen wurde für die Periode 1987-1988 geschlossen. Seitdem werden wieder alle zwei Jahre überberufliche Abkommen getätigt. Auch heute noch sind sie wichtig, insbesondere für Arbeitnehmer in schwachen Sektoren oder in Sektoren, in denen die Gewerkschaften weniger stark sind. Sie genießen Sozialleistungen, die sie alleine nie hätten erlangen können. Aber sie sind immer schwieriger abzuschließen, entweder weil die Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht in der Lage sind,

einen Konsens zu erzielen, oder weil die Gewerkschaften selbst Meinungsverschiedenheiten haben.

Allgemein gesehen ist das gesamte Konzertierungssystem in den letzten 20 Jahren erschüttert worden. Gewisse Erschütterungen sind auf die immer verwickeltere Organisation der kollektiven Beziehungen zurückzuführen, aber es ist vor allem die Umstrukturierung der nationalen und internationalen Wirtschaft, die diese Veränderungen verursacht hat, die es immer schwieriger macht, wirkliche Arbeitgeber vor sich zu haben, die noch Herr ihrer Entscheidungen sind.

Nachfolgend werden die verschiedenen Organe präsentiert, die zugleich Stützpunkte für die Gewerkschaftsaktion im Unternehmen, auf sektorieller sowie auf nationaler überberuflicher Ebene im Privatsektor sind.

	Soziale Komponente	Wirtschaftliche Komponente	Wohlbefinden
Auf nationaler Ebene (CSC, FGTB, CGSLB, FEB, Unizo, Boerenbond und Unisoc)	Nationaler Arbeitsrat (NAR)	Zentraler Wirtschaftsrat (CCE)	Hoher Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz
Auf sektorieller Ebene (Zentralen, Gewerkschaften und Berufsverbände, Arbeitgeberverbände)	Paritätische Kommission (PK)	Beratende Sonderkommissionen	Paritätische Kommission (PK)
Betriebe (Gewerkschaften und Arbeitgeber des Betriebs)	Betriebsrat und Gewerkschaftsdelegation	Betriebsrat und Gewerkschaftsdelegation	AGS



Betriebsrat bei Motte, ein Textilunternehmen, in 1950.

Konzertierung auf Betriebsebene

Auf Betriebsebene bestehen im Prinzip drei Organe, die Gewerkschaftsdelegation, der AGS und der Betriebsrat. Dennoch, die derzeitige Gesetzgebung verpflichtet die kleinen Unternehmen nicht, solche Organe einzusetzen. Detaillierte Informationen über die Rolle und die Aufgaben des AGS und des BR finden Sie in unserer speziellen Broschüre, die kostenlos in allen Dienstleistungszentren der CSC erhältlich ist, oder auf www.csc-ostbelgien.be.

Die Gewerkschaftsdelegation (GD)

Ausschließlich aus Gewerkschaftsdelegierten bestehend, ist die Gewerkschaftsdelegation der grundsätzliche Stützpunkt und der Motor der Gewerkschaftsaktion im Unternehmen. Das am 24. Mai 1971 im Landesrat der Arbeit getätigte Arbeitsabkommen (KAA) regelt offiziell das Statut der Gewerkschaftsdelegation.

Um eine Delegation einzusetzen, müssen eine oder mehrere Organisationen einen Antrag beim Betriebsleiter stellen. Die Paritätischen Kommissionen bestimmen für jeden der Sektoren die zu beachtenden Regeln bezüglich der Anzahl Mitglieder, der gewährten Erleichterungen für die Erfüllung der Gewerkschaftsarbeit, der Art der Bezeichnung, usw.

Die Gewerkschaftsdelegation ist zuständig für die:

- Verhandlungen mit der Direktion um Kollektivabkommen zu vereinbaren;
- Anwendung der Sozialgesetzgebung, der kollektiven Arbeitsabkommen, der Arbeitsordnung und der Arbeitsverträge im Unternehmen
- Regelung individueller und kollektiver Probleme
- Organisation von Gewerkschaftsaktionen.

Die GD hat das Recht, vom Arbeitgeber empfangen zu werden im Falle von Streitigkeiten oder Konflikten und sie hat das Recht, über die Veränderungen informiert zu werden, die die Arbeitsbedingungen, den Lohn, usw. beeinträchtigen können. Die GD übernimmt ebenfalls die Aufgaben des AGS, wenn dieser nicht im Betrieb besteht. Wenn kein Be-

triebsrat besteht, so kann die GD bestimmte Aufgaben übernehmen, vor allem im sozialen und im Arbeitsbereich.

Der Betriebsrat (BR)

Der Betriebsrat konnte durch das Gesetz vom 20. September 1948, das schon mehrmals angepasst wurde, eingeführt werden. Die Einsetzung eines BR ist Pflicht in Unternehmen, die durchschnittlich und gewöhnlich mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen. Zudem muss ein BR erneut eingesetzt werden in Betrieben, die durchschnittlich zwischen 50 und 100 Arbeitnehmer beschäftigen, wenn diese bei den vorherigen Sozialwahlen verpflichtet waren, einen BR einzusetzen.

Die Zusammensetzung des BR ist paritätisch, d.h. dass es ebensoviel Vertreter der Arbeitgeber wie Vertreter der Arbeitnehmer gibt. Die Anzahl Mandate hängt von der Anzahl Arbeitnehmer ab. Die Vertreter der Angestellten und der Arbeiter werden auf getrennten Listen gewählt, die durch die Gewerkschaftsorganisationen eingereicht werden. In manchen Fällen verfügen die jungen Arbeitnehmer und das Kaderpersonal ebenfalls über getrennte Vertreter. Die Arbeitnehmer wählen ihre Vertreter alle 4 Jahre, ausgehend von Kandidatenlisten, die durch die Gewerkschaften eingereicht werden. Der Betriebsrat besitzt soziale, wirtschaftliche und finanzielle Kompetenzen.

Der BR muss jährlich, vierteljährlich und gelegentlich (nach bestimmten Ereignissen) über die Lage des Unternehmens **informiert**

über die Lage des Unternehmens **informiert**

Im Dezember 2018 fanden bei der belgischen Eisenbahn erstmals Sozialwahlen statt.



werden, und zwar in Bezug auf Wirtschafts- und Finanzinformationen auf der Grundlage von Umsatz, Einnahmen und Kosten, Gewinnen und Verlusten. Gleichzeitig muss der BR auch Informationen über die Beschäftigung und deren Entwicklung erhalten.

Der BR ist auch zuständig für die Formulierung von **Stellungnahmen** zur Arbeitsorganisation und zu den Arbeitsbedingungen sowie zur Einführung neuer Technologien, zur Personalpolitik, zur Aufnahme neuer Arbeitnehmer, zur Ausbildung, zur Telearbeit usw.

Der BR hat auch **Entscheidungsbefugnisse**, z.B. zur Planung des Jahresurlaubs, zur Ersetzung von Feiertagen, zur Änderung der Arbeitsregeln, zur Ernennung des Rechnungsprüfers.

Der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS)

Die Arbeitsweise und die Rolle des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) wird durch das Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz von 1996 (das die europäische Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz von 1989 umsetzt) geregelt.

Ein AGS muss in allen Unternehmen eingesetzt werden, die mindestens durchschnittlich 50 Arbeitnehmer zählen. Wie der BR ist der AGS paritätisch aus Vertretern der Arbeitnehmer und Vertretern der Arbeitgeber zusammengesetzt. Arbeiter und Angestellte, und unter gewissen Bedingungen auch Jugendliche, verfügen über eine eigene Vertretung.

Der AGS hat die Aufgabe, auf die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer im Unternehmen zu achten (Sicherheit, Gesundheit, Stress, Ergonomie,...), die Arbeitsbedingungen zu verbessern, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vorzubeugen und auf den Umweltschutz zu achten und zwar sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes. Zu diesem Zweck ist der Arbeitgeber verpflichtet, den AGS zu jeglicher Maßnahme, die Auswirkungen auf das Wohlbefinden hat, vorher zu befragen.

Der AGS wird durch den Sicherheitsbeauftragten, dessen Aktivitäten er kontrolliert, unterstützt.

In den Unternehmen mit mehr als 50, aber weniger als 100 Arbeitnehmern, erhält der AGS (wenn kein BR besteht) auch die wirtschaftlichen und finanziellen Informationen, die Jahreskonten, die Bilanz und die Informationen über wichtige Aspekte. Der AGS hat dann auch das Recht, anstelle des BR, ein Gutachten zu erstellen über die grundlegenden Veränderungen der Arbeitsorganisation.

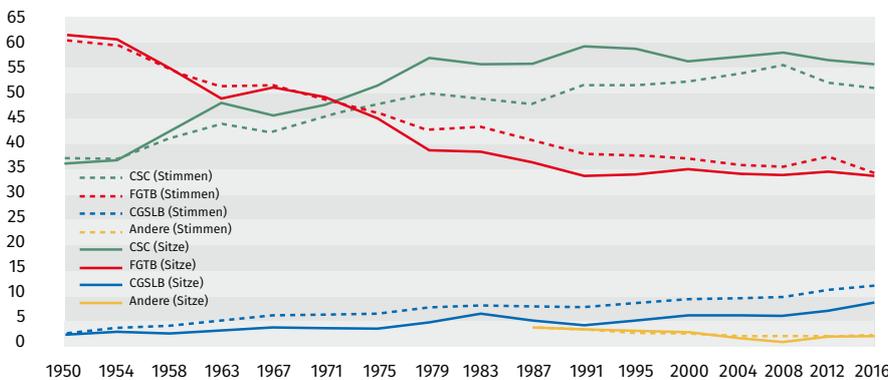
Die Sozialwahlen

In Belgien finden alle vier Jahre in allen großen Unternehmen der Privatwirtschaft Sozialwahlen statt (im öffentlichen Sektor wird die Sozialkonzertierung anders organisiert (siehe 3.2)), sowohl im nicht marktbestimmten Bereich (Schulen, Krankenhäuser, Gegenseitigkeitsgesellschaften usw.) als auch in der Industrie und bei den marktbestimmten Dienstleistungen. In all diesen Unternehmen und Einrichtungen müssen Wahlen zum AGS stattfinden, wenn das Unternehmen im Durchschnitt des Vorjahres mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Ab 100 oder mehr Beschäftigten wird auch die Wahl eines Betriebsrats durchgeführt. Bei den Sozialwahlen sind alle Mitarbeiter mit Ausnahme der Führungskräfte wahlberechtigt. Ab 2020 haben auch die Leiharbeiter ein Wahlrecht, sofern sie vor den Sozialwahlen ausreichend lange im Unternehmen beschäftigt waren.

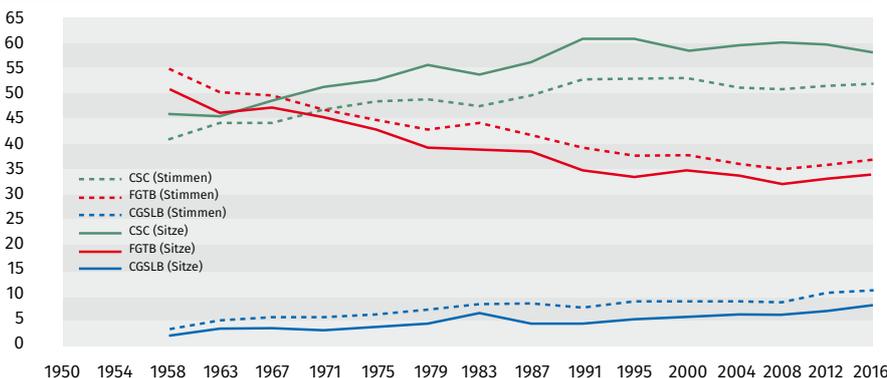
Die Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat und im AGS werden alle vier Jahre gewählt.

Die Kandidatenlisten werden von den re-

BR - Entwicklung in Sitzen und Stimmen 1950-2016



AGS - Entwicklung in Sitzen und Stimmen 1950-2016



präsentativen Gewerkschaftsorganisationen (CSC, FGTB und CGSLB) eingereicht. Um infrage zu kommen, müssen die Kandidaten eine Reihe von Bedingungen erfüllen (zwischen 18 und 65 Jahren alt sein, seit mindestens 6 Monaten im Unternehmen beschäftigt sein, usw.). Die Kandidaten und die Gewählten genießen Schutz vor willkürlicher Entlassung, Versetzungen und Vorurteilen seitens des Arbeitgebers.

Die Vertreter der Arbeiter und der Angestellten werden auf unterschiedlichen Listen gewählt. Unter gewissen Bedingungen wird für die Jugendkandidaten ein getrenntes Wahlkollegium eingerichtet, ebenso für die Kader, allerdings nur für den Betriebsrat. Unter gewissen Bedingungen können für die Kader andere als die drei überberuflichen Gewerkschaften eine Kandidatenliste einreichen.

Die Ergebnisse der Sozialwahlen bestimmen jedoch nicht nur die gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb. Ihnen wird ebenfalls für die Verteilung der Mandate zwischen Gewerkschaften in zahlreichen Konzertierungsorganen auf verschiedenen Ebenen Rechnung getragen.

Seit 1975 hat die CSC eine Mehrheit im ganzen Land. Seit 1991 verfügt sie auch in jeder Region über eine Mehrheit. Bei den Sozialwahlen 2016 erhielt die CSC 58 % der Sitze in den AGS, 33,64 % die FGTB und 8,34 % die CGSLB. In den BR gingen 55,9 % der Sitze an die CSC, 33,9 % an die FGTB und 8,7 % an die liberale Gewerkschaft, 1,5 % an Kaderorganisationen, die keinem überberuflichen Verband angeschlossen sind.

Die Ergebnisse können je nach Sektor und Region erheblich abweichen. Beispielsweise erhielt die CSC im Jahr 2016 73 % der Sitze für Betriebsräte im Nicht-Handelssektor. Traditionell erzielt die CSC in Flandern sehr gute Ergebnisse, denn 2016 gehen 60,2 % der Sitze für Betriebsräte und 64,3 % für AGS an die CSC. Auch in Wallonien und Brüssel hat die CSC eine Mehrheit. In Wallonien erhielt sie 2016 51,35 % der Sitze in den BR und 51,8 % in den AGS. In Brüssel erzielte sie 48,1 % in der BR und 48,5 % in den AGS.



Der Delegierte Recep ließ sich für die Anwerbungskampagne für die Sozialwahlen vom 11. bis 24. Mai 2020 ablichten.

Und die KMU?

Man darf nicht aus den Augen verlieren, dass die Sozialwahlen noch nicht einmal die Hälfte der Arbeitnehmer betreffen. Die Ausübung der wirtschaftlichen und sozialen Demokratie hängt von der Größe des Unternehmens ab. Die Arbeitnehmer, die in Betrieben unter 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind, sind also nicht von der Einsetzung eines BR oder eines AGS betroffen. Es kann nur in gewissen Fällen eine Gewerkschaftsdelegation eingesetzt werden, je nach gültiger Schwelle im Sektor. Die CSC fordert schon seit Jahren eine strukturierte Organisation der Vertretung und des Sozialdialogs in den kleinen und mittleren Betrieben. Zu zahlreich sind die Betriebe, in denen willkürlich gehandelt wird, in denen weder die Sozialgesetzgebung noch die Sicherheitsnormen respektiert werden. Ohne die Gewerkschaftsarbeit in den großen Unter-

nehmen kopieren zu wollen, bestünde doch die Möglichkeit, in den KMU eine wirkliche Konzertierung einzuführen, die ihren Strukturen entspricht.

Infolge der Übernahme der europäischen Direktive über die Information und die Konsultierung der Arbeitnehmer, konnten die Kompetenzen der Gewerkschaftsdelegation in den KMU erweitert werden. Sie erhält nun ebenfalls eine Information über die wichtigen Elemente der Jahreskonten und der Bilanz, die bei der Nationalbank hinterlegt und auf deren Webseite veröffentlicht wird. So haben die Arbeitgeber, genau wie für den AGS und den BR die Pflicht, die Arbeitnehmer der KMU über alle Entscheidungen zu informieren, die die Arbeitsorganisation radikal verändern oder die bedeutende Auswirkungen auf die Zukunft der Beschäftigung im Unternehmen haben.

Auf sektorieller Ebene

Die paritätischen Kommissionen

Obwohl sie zwischen den zwei Kriegen entstanden sind, bekommen die Paritätischen Kommissionen (PK) erst 1945 ein gesetzliches Statut. Das Gesetz vom 5. Dezember 1968 hat die Statuten der Paritätischen Kommissionen und der Kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) neu definiert.

Die PK werden pro Aktivitätssektor eingerichtet, mittels Königlichem Erlass auf Anfrage oder nach Befragung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und nach Gutachten des Landesrates der Arbeit. Ihre Zusammensetzung ist paritätisch (entsprechend ihrer Benennung).

Allgemein gesehen, haben die PK folgende Aufgaben:

- für den Sektor oder Untersektor KAA tätigen;
- Streitfälle zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorbeugen oder schlichten;

- aus eigener Initiative oder auf Anfrage der Regierung oder anderer Organe, wie der Landesrat der Arbeit, der Zentrale Wirtschaftsrat, Gutachten abgeben über Materien, die in ihre Kompetenzen fallen;
- spezifische Regelungen für den Sektor ausarbeiten;
- auf die Anwendung der Sozial- und Arbeitsregelungen achten.
- Existenzsicherheitsfonds zu gründen.

Die PK können KAA tätigen, die auf alle Arbeitnehmer und Unternehmen eines Tätigkeitssektors oder -untersektors anwendbar sind. Die KAA können per Königlichem Erlass verpflichtend gemacht werden. Die PK haben in den Berufssektoren stets den Weg zum sozialen Fortschritt in Sachen Löhne und Arbeitsbedingungen geöffnet. Innerhalb der PK sucht man die Möglichkeiten, die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Ordnung zu bringen, um Konflikte und Streiks soweit wie möglich zu verhindern.

Die beratenden Kommissionen

Seit 1987 kann der Zentralrat der Wirtschaft intern Beratungskommissionen für verschiedene Berufssektoren einrichten (Textil und Bekleidung, Baugewerbe, Fischerei, Chemie, Nahrungswirtschaft, Leder, Diamant, Metall, Graphik und Papier). Diese ersetzen die ehemaligen Berufsräte, die 1948 gegründet wurden und veraltet waren.

Diese beratenden Kommissionen sind paritätisch: Sie haben eine gleiche Anzahl Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter; in diesen Kommissionen tagen auch Personen, die aufgrund ihrer wissenschaftlichen oder technischen Kompetenzen ausgewählt werden.

Die beratenden Kommissionen geben Gutachten ab oder formulieren Vorschläge bezüglich ihres Tätigkeitszweiges, entweder aus eigener Initiative oder auf Anfrage eines Ministers, des Landesrates der Arbeit oder des Zentralrates der Wirtschaft.

Auf nationaler und überberuflicher Ebene

Die Gruppe der 10

Die „Gruppe der 10“ zählt in Wirklichkeit 11 Mitglieder: 2 Vertreter der CSC, 2 der FGTB, 1 der CGSLB, 3 Vertreter des belgischen Arbeitgeberverbandes, 1 von Unizo (eine flämische Arbeitgeberorganisation), 1 von der Vereinigung des Mittelstandes und 1 vom Boerenbond.

Diese Partner versammeln sich alle 2 Jahre um ein überberufliches Abkommen zu verhandeln und abzuschließen. Ein solches Abkommen gilt für alle Sektoren. Es kann Verfügungen beinhalten bezüglich der Weiterbildung, des garantierten Mindestlohnes, usw. Es legt ebenfalls einen Rahmen fest für die Verhandlungen in den Sektoren. Diese Gruppe legt die Schwerpunkte fest bezüglich der großen sozialwirtschaftlichen Themen und besteht auf die Tatsache, dass er gehört und berücksichtigt wird, wenn politische Entscheidungen in diesen Bereichen zu treffen sind.

Die Gruppe der Zehn, die sich aus Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeber zusammensetzt, verhandelt alle zwei Jahre über ein überberufliches Abkommen (ÜBA) für den Privatsektor.



Der Zentralrat der Wirtschaft (ZRW)

Der Zentralrat der Wirtschaft wurde durch das Gesetz vom 20. September 1948 eingesetzt. Er gibt Gutachten ab oder formuliert Vorschläge bezüglich der nationalen Wirtschaft; entweder aus eigener Initiative oder auf Anfrage eines Ministers oder der gesetzgebenden Kammern. Alle Standpunkte müssen in den Gutachten aufgeführt werden.

Der ZRW setzt sich aus 54 Mitgliedern zusammen: 24 Vertreter der Arbeitgeberverbände, 24 Vertreter der Gewerkschaften und 6 kooptierte Mitglieder aus der akademischen Welt. Alle Standpunkte müssen in den Stellungnahmen zum Ausdruck kommen können.

Der ZRW ist ein Ort, wo Arbeitgeber und Gewerkschaften sich treffen, um ihre Standpunkte zu vergleichen, um Vorschläge und Kompromisse auszuarbeiten, die dem allgemeinen Interesse dienen könnten.

Sein Gutachten muss pflichtmäßig eingeholt werden für die Ausarbeitung und die Anwendung zahlreicher Bestimmungen, z.B. über:

- Art und Umfang der wirtschaftlichen und finanziellen Informationen, die den Betriebsräten (oder mangelndenfalls dem AGS) zu übermitteln sind sowie alle Anträge auf Ausnahmeregelungen bezüglich der Bereitstellung der wirtschaftlichen und finanziellen Informationen;
- bestimmte Erlasse zur Durchführung des Gesetzes vom 17.7.1975 über die Buchführung und den Jahresabschluss von Unternehmen;
- die Festlegung des Arbeitgeberbeitrags zum Preis der Bahnabonnements für die Beschäftigten.

Das Gesetz vom 26. Juli 1996 über die Förderung der Beschäftigung und die präventive Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit räumt dem ZRW eine besondere Rolle in den Prozeduren ein. Der ZRW muss jedes Jahr einen technischen Bericht vorlegen, in dem die verfügbaren Spielräume für die Entwicklung der Lohnkosten untersucht werden, und zwar auf der Grundlage eines Vergleichs mit der Entwicklung der Lohnkosten in den drei

Nachbarländern seit 1996.

Die Sozialpartner und gegebenenfalls die Regierung nutzen diesen Bericht auch, um in den Tarifverträgen eine maximale Marge für die Entwicklung der Lohnkosten festzulegen. Seit 2017 ist der ZRW auch für die Erstellung eines Berichts über das absolute Stundenlohngefälle zu den drei Nachbarländern, das absolute Stundenlohngefälle korrigiert um das Produktivitätsniveau und das Gefälle in der Lohnentwicklung seit 1996 zuständig, wobei alle Lohnkostenzuschüsse und Senkungen der Arbeitgeberbeiträge berücksichtigt werden. Schließlich muss der Rechnungshof auch einen Jahresbericht über den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand vorlegen.

Darüber hinaus wurde mit dem Gesetz vom 5. August 1991 über den Schutz des wirtschaftlichen Wettbewerbs innerhalb des ZRW eine „Wettbewerbskommission“ eingerichtet, die der Regierung, dem zuständigen Minister oder dem Wettbewerbsrat Stellungnahmen zu Fragen der Wettbewerbspolitik und der Anwendung des Gesetzes über den Schutz des Wettbewerbs abgibt.

Der Landesrat der Arbeit (LRA)

Der LRA wurde offiziell durch das Gesetz vom 29. Mai 1952 eingesetzt. Eigentlich bestand er schon seit 1944 unter dem Namen „Allgemeiner Paritätischer Rat“.

Der LRA hat 13 Arbeitnehmervertreter und ebenso viele Arbeitgebervertreter. Im Gegensatz zur Zehnergruppe ist die Unisoc (Union der Nicht-Handelsunternehmen) auch auf der Arbeitgeberseite vertreten.

Für jedes Vollmitglied des Rates gibt es auch einen Stellvertreter.

Das Gesetz vom 29. Mai 1952 überträgt dem LRA folgende Befugnisse:

- Abgabe von Stellungnahmen oder Vorschlägen zu sozialen Fragen für die Regierung und/oder das Parlament;
- Formulierung von Stellungnahmen zu Kompetenzkonflikten zwischen gemischten Ausschüssen.

Das Gesetz vom 5. Dezember ermächtigt den LRA auch zum Abschluss von Tarifverträgen für alle wirtschaftlichen Aktivitäten. Der LRA kann auch sektorale Vereinbarungen für Sektoren abschließen, die keinen effektiven gemeinsamen Ausschuss haben. Dies wird als die „Ersatz“-Rolle des LRA bezeichnet.

Darüber hinaus hat der LRA nach verschiedenen Gesetzen die Aufgabe, vor der Verabschiedung bestimmter Ausführungserlasse Stellungnahmen oder Vorschläge abzugeben. Dies gilt sowohl für das individuelle und kollektive Arbeitsrecht (Arbeitszeit, Arbeitsverträge, Lohnschutz usw.) als auch für das Sozialversicherungsrecht (Sozialversicherungspflicht, Begriff des beitragspflichtigen Lohns, Pensionen usw.)

Der hohe Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz

Der hohe Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz ist ein paritätisches Konzertierungsorgan, in dem die Öffentliche Hand, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Gefahrenverhütungspolitik für die Arbeitnehmer bestimmen.

Die Regierung ist verpflichtet, den hohen Rat zu den neuen vorgeschlagenen Bestimmungen zu konsultieren. Er kann auch aus eigener Initiative Gutachten für die Regierung formulieren.

Andere Organe

Als Sozialpartner ist die CSC auch in vielen anderen Beratungs-, Konsultations- und Leitungsgremien vertreten. Die Vertretung in den Leitungsorganen der verschiedenen Institutionen der sozialen Sicherheit und ihrer Zweige (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Berufskrankheiten, Jahresurlaub, Renten, Familienzulagen) ist von entscheidender Bedeutung. Darüber hinaus ist die CSC auch in verschiedenen Institutionen und Gremien vertreten, die für die Wirtschafts- und Finanzpolitik sowie für die Politik der nachhaltigen Entwicklung wichtig sind, wie z.B. die Belgische Nationalbank (BNB), die Indexkommission und der Zentralrat für nachhaltige Entwicklung (CFDD).

Auf regionaler und Gemeinschaftsebene

WALLONIEN

Der Wallonische Wirtschafts- und Sozialrat (CESW)

Der CESW ist ein Diskussionsort zwischen Sozialpartnern der Wallonischen Region. Dort sind die Vertreter der Landwirtschaft, der Betriebe und der Gewerkschaften (CSC und FGTB) vertreten.

Der Rat hat beratende Funktion. Er hat die Aufgabe, Meinungen für die wallonische Regierung abzugeben zu Themen, die wirtschaftliche und soziale Auswirkungen haben. Die Politik ist nicht verpflichtet, diesen Empfehlungen zu folgen. Ist der Rat jedoch einheitlicher Meinung, wird diesem häufig Rechnung getragen. Dieser Rat muss ebenfalls für die wallonische Regierung und das wallonische Parlament einen Jahresbericht über die wirtschaftliche und soziale Situa-

tion der Wallonie erstellen.

Der Rat setzt sich aus mehreren Kommissionen und Arbeitsgruppen zusammen, die in den verschiedenen regionalen Kompetenzen spezialisiert sind (Wirtschafts- und Sozialpolitik, institutionelle Fragen, Umwelt, Transport,...).

Es bestehen andere Kommissionen, die dem CESW nahe stehen, deren Zusammensetzung jedoch anders ist. Dort findet man Vertreter der assoziativen, akademischen oder administrativen Welt, über Themen, die nicht nur die Sozialpartner betreffen (Beispiel: Gewässerkommission, Kommission für Abfall, Wallonischer Umweltrat für die nachhaltige Entwicklung und den wallonischen Rat für die wissenschaftliche Politik in der Wallonie,...).

Die Gruppe der Sozialpartner Walloniens (GPS-W)

Die wallonische Regierung hat 2013 eine Gruppe der Sozialpartner Walloniens (GPS-W) nach dem Modell der Zehnergruppe eingerichtet, die auf föderaler Ebene tätig ist. Die GPS-W setzt sich aus Vertretern der überberuflichen Organisationen zusammen, die im Vorstand der CESW sitzen: vier Gewerkschaftsvertreter (zwei für die CSC und zwei für die FGTB) und vier Arbeitgebervertreter.

Mit der Entscheidung für die soziale Konzertierung hat sich Wallonien ein wesentliches Instrument zur Bewältigung der sozioökonomischen Herausforderungen der Region geschaffen. Die wallonische CSC, getreu ihrem Fundament, sorgt dafür, dass die soziale Konzertierung sowohl im GPS-W als auch in den Gremien, in denen sie bereits am Werk ist, am Leben erhalten wird.

Andere Konzertierungsorte

Die CSC ist im Orientierungsausschuss der Regionalen Investitionsgesellschaft für die Wallonie (SRIW) und der SOGÉPA (welche die direkte Beteiligung der Region in gewissen Betrieben verwaltet) anwesend sowie in anderen spezialisierten Organen, wie der AWEX (wallonische Agentur für den Export).

Die CSC tagt zudem im Verwaltungsrat des FOREM und auf lokaler Ebene in den subregionalen Ausschüssen für Beschäftigung und Ausbildung.

FÉDÉRATION WALLONIE - BRUXELLES

Auf Ebene der Fédération Wallonie-Bruxelles ist die CSC in verschiedenen spezialisierten Beratungsorganen präsent, darunter im Rat für Erziehung und Ausbildung. Dieser enthält alle Partner aus Unterricht und Ausbildung und hat u.a. die Aufgabe, Vorschläge zur Organisation des Unterrichtswesens in der französischen Gemeinschaft zu formulieren. Er funktioniert auf Basis von zwei Kammern („Unterricht“ und „Ausbildung“) die durch einen Rat und ein Büro geleitet werden. Die Gewerkschaftsorganisationen verfügen dort sowohl über Mandate für die Zentralen des Unterrichtswesens als auch über überberufliche Mandate.

Als Ort der Konzertierung zwischen den Sozialpartnern hat der Wirtschafts- und Sozialrat die Aufgabe, Stellungnahmen für die wallonische Regierung zu Themen abzugeben, die wirtschaftliche oder soziale Auswirkungen haben.



Die Fédération Wallonie-Bruxelles beschloss 2008, einen Wirtschafts- und Sozialrat einzusetzen, der sich aus wallonischen und frankophonen Brüsseler Sozialpartnern zusammensetzt. Dieser Rat behandelt vor allem grundsätzliche Fragen bezüglich aller durch die Fédération Wallonie-Bruxelles abgedeckten Materien.

REGION BRÜSSEL-HAUPTSTADT

Der Wirtschafts- und Sozialrat der Region Brüssel (CESRB)

Der CESRB, der die Vertreter der Brüsseler Arbeitgeber und Arbeitnehmer, darunter die der CSC, versammelt, hat zwei Kompetenzen. Einerseits erstellt er Gutachten oder Empfehlungen auf eigene Initiative oder auf Anfrage der Regierung über alle Materien, die der Kompetenz der Region unterstehen und die eine Auswirkung auf ihr wirtschaftliches und soziales Leben haben. (die Regionalregierung muss das Gutachten des CESRB über alle Vorprojekte in diesen Bereichen einholen). Andererseits organisiert er die Konzertierung über alle Fragen der regionalen Entwicklung und Planung. Dies vor allem im Rahmen des Brüsseler Konzertierungsausschusses für Wirtschaft und Soziales (siehe nachstehend).

Der CESRB erstellt auch Sondergutachten, aber in einer anderen Zusammensetzung, vor allem über den Beratungsausschuss des Außenhandels oder die Konzertierungsplattform für die Sozialwirtschaft.

Der Brüsseler wirtschaftliche und soziale Konzertierungsausschuss

Dieser Ausschuss enthält Vertreter der Sozialpartner und der Regierung der Brüsseler Region. Vorsitz hat der Ministerpräsident und diskutiert werden alle sozialwirtschaftlichen Themen, die die Brüsseler Region betreffen.

Konzertierung in Sachen Beschäftigung und Berufsausbildung

Die Beratungskommission für Ausbildung, Beschäftigung und Unterrichtswesen (CCFEE), in der außer den Sozialpartnern Vertreter aus dem Unterrichtswesen und der assoziativen Welt tagen, ist der Ort,

wo die Schul-, Beschäftigungs- und Ausbildungspolitik in Brüssel auf frankophoner Seite diskutiert wird.

Auf flämischer Seite umfasst der „Brusselse Nederlandstalige Comité voor Tewerkstelling en Opleiding“ (BNCTO) auch Vertreter der Sozialpartner und hat die Aufgabe, die Ausbildungs- und Beschäftigungspolitik zu diskutieren.

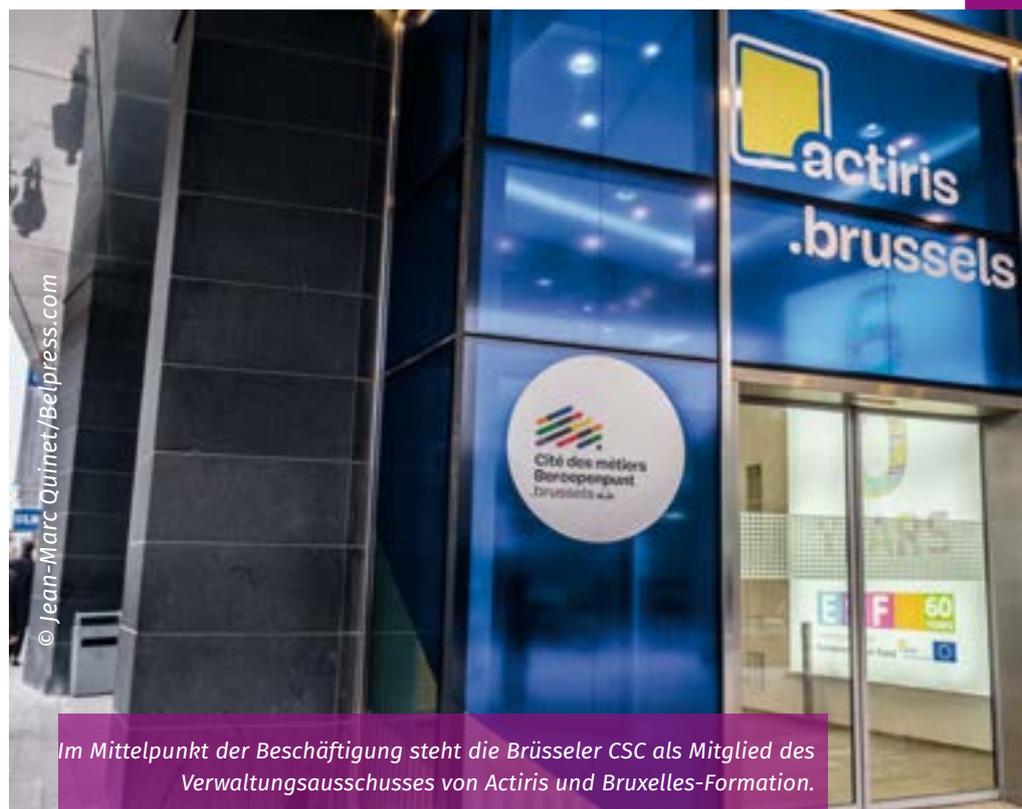
Die anderen Konzertierungsstrukturen in Brüssel

Die Brüsseler CSC ist auch in Institutionen wie z.B. Citydev, dem Verwaltungsausschuss von Actiris (öffentliche Arbeitsverwaltung Brüssel), Iriscare, dem Verwaltungsausschuss von Bruxelles-formation, dem Umweltrat, der regionalen Mobilitätskommission, der Kommission für regionale Entwicklung und hub.brussels, der Brüsseler Agentur für Unternehmensförderung, vertreten.

DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT

Der Wirtschafts- und Sozialrat

Der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) der Deutschsprachigen Gemeinschaft (DG) ist das Konzertierungsgremium der Sozialpartner. Im WSR erarbeiten Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter gemeinsam Gutachten und Empfehlungen zu Dekreten oder politischen Maßnahmen in der DG. Schwerpunktthemen sind Ausbildung und Beschäftigung. Der WSR erstellt zudem Studien, auf deren Basis die Sozialpartner Handlungsempfehlungen für Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft formulieren.



Im Mittelpunkt der Beschäftigung steht die Brüsseler CSC als Mitglied des Verwaltungsausschusses von Actiris und Bruxelles-Formation.

IN FLANDERN

Der SERV

Der 1985 gegründete SERV oder der sozialwirtschaftliche Ausschuss Flanderns (Sociaal economische raad voor Vlaanderen) ist das beratende Organ, in dem die Konzertierung der flämischen Sozialpartner stattfindet. Er setzt sich aus zehn Vertretern der flämischen Gewerkschaftsorganisationen (die flämischen Flügel von CSC, FGTB und CGSLB) und zehn Vertretern der flämischen Arbeitgeberverbände (Voka, Unizo, Boerenbond und Verso) zusammen.

Seine Haupttätigkeit besteht darin, der flämischen Regierung oder einem Mitglied dieser Regierung auf Antrag der letzteren oder des flämischen Parlaments oder aus eigener Initiative Stellungnahmen abzugeben. Die flämische Regierung ist verpflichtet, die Meinung des SERV zu jedem Verordnungsentwurf mit sozioökonomischer Dimension einzuholen. Der SERV ist verpflichtet, jedes Jahr eine Stellungnahme zur flämischen Haushaltspolitik abzugeben. Außerdem gibt er Empfehlungen und nimmt Stellung zu sozioökonomischen Themen (u.a. Arbeitsmarkt- und Ausbildungspolitik, Wirtschafts-, Umwelt- und Energiepolitik, flämischer Sozialschutz) und erstellt Studien und Veröffentlichungen.

Neben seiner beratenden Funktion ist der SERV ein beratendes Organ. Er bereitet die Konzertierung zwischen den Sozialpartnern und der flämischen Regierung im Rahmen des VESOC oder des Flämischen Ausschusses für sozialwirtschaftliche Konzertierung (Vlaams economisch en sociaal overlegcomité) vor (siehe unten). Der SERV ist auch das Konzertierungsforum für die flämischen Sozialpartner.

Innerhalb des SERV untersucht die Stichting innovatie en arbeid (Stiftung für Innovation und Arbeit) die sozialen Folgen von technologischen Innovationen in Unternehmen und am Arbeitsplatz und unterstützt die Sozialpartner dabei.

Der SERV hat für bestimmte Themen und Bereiche eigene, autonome Kommissionen. Sie sind in ihrer Zusammensetzung und Funktionsweise ähnlich wie der SERV, stimmen aber nicht unbedingt überein:

- der Flämische Mobilitätsrat;
- die Kommission für Vielfalt;
- die Kommission für Sozialwirtschaft;
- die Beratende Kommission für Wirtschaftsmigration;
- die sektoriellen Kommissionen für Metallbearbeitung und Technologie, Textil und Bekleidung, Güterverkehr, Sektoren und Umwelt;
- die sektoriellen Kommissionen für Sozialwirtschaft und Umwelt, Gesundheitswe-

sen, Holz und Bauwesen, Tourismus.

Der VESOC

Der VESOC oder flämischer Ausschuss für sozialwirtschaftliche Konzertierung (Vlaams economisch en sociaal overlegcomité) ist das Forum für den Dialog zwischen der flämischen Regierung und den flämischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Bei diesen Treffen konsultieren sie sich gegenseitig, schließen aber auch konkrete Vereinbarungen ab. In einem Protokoll hat sich die flämische Regierung verpflichtet, jeden im Rahmen des VESOC erzielten Konsens umzusetzen. Der VESOC kann sich in jeder politischen Angelegenheit mit einer sozialwirtschaftlichen Dimension, die in die Zuständigkeit der Flämischen Gemeinschaft oder Region fällt oder die die Zustimmung, Meinung oder Beteiligung der flämischen Regierung erfordert, gegenseitig konsultieren. Der VESOC ist insbesondere für den Abschluss flämischer Arbeitsverträge zuständig. Er wird vom Ministerpräsidenten der flämischen Regierung oder dem Arbeitsminister geleitet und besteht aus einer Delegation der flämischen Regierung, acht Mitgliedern, die die Arbeitgeber, die Zivilgesellschaft und die Landwirtschaft vertreten, und acht Mitgliedern, die die Arbeitnehmer vertreten. Der SERV stellt das Sekretariat des VESOC und leistet administrative und logistische Unterstützung.

Die anderen Organe

Die CSC-ACV ist auch in anderen flämischen Verwaltungs-, Kontroll- und Beratungsorganen vertreten: im flämischen Unterrichtsausschuss (VLOR), im VDAB, bei Kind en Gezin, im Umweltrat....



Die flämische CSC ist in verschiedenen flämischen Verwaltungs-, Kontroll- und Beratungsgremien wie Kind en Gezin, der Agentur „Wohlbefinden, Gesundheit und Familie“ oder De Lijn, der regionalen Verkehrsgesellschaft, vertreten.

3.2 IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR

Der öffentliche Sektor verfügt über ein eigenes Gewerkschaftsstatut und sein soziales Konzertierungssystem unterscheidet sich von den anderen Aktivitätssektoren. Die öffentlichen Dienste haben keinen Landesrat der Arbeit, keine paritätischen Kommissionen oder AGS wie im Privatsektor, aber sie konzertieren sich innerhalb von drei paritätischen Ausschüssen: der Ausschuss A für alle öffentlichen Dienste, der Ausschuss B für die föderalen, gemeinschaftlichen und regionalen Verwaltungen (+ Gemeinschaftsschulwesen) und der Ausschuss C für die provinziellen und lokalen Verwaltungen und das offizielle subsidierte Schulwesen.

Allgemeine Prinzipien

Das Gesetz, welches die Beziehungen zwischen der öffentlichen Hand und den Gewerkschaftsorganisationen der öffentlichen Sektoren regeln soll, stammt vom 19. Dezember 1974. Dieses Gesetz und seine Erlasse schaffen das Gewerkschaftsstatut des Personals des öffentlichen Sektors. Dieses Gesetz ist jedoch erst 1984 in Kraft getreten. Das Gewerkschaftsstatut im öffentlichen Sektor war bisher eher bruchstückhaft geregelt: Viele Personalmitglieder (vor allem im lokalen Sektor) hatten keine Regelung und dort, wo es eine gab, war sie veraltet.

Seit dem 1. Dezember 1984 ist in fast allen Teilen des öffentlichen Sektors ein neues System der kollektiven Arbeitsbeziehungen in Kraft.

Im Großen und Ganzen lässt sich die neue Regelung in zwei Teile unterteilen. Sie gibt den Gewerkschaften:

- sehr weitgehende Möglichkeiten der Beteiligung an personalpolitischen Maßnahmen, die die Behörde über „Verhandlungs- und Konzertierungsprozeduren“ verkünden will; die Behörde ist gesetzlich verpflichtet, diese Maßnahmen vorab mit den Gewerkschaftsorganisationen in den dafür eingerichteten Verhandlungs- und Konzertierungsausschüssen zu erörtern;
- das Recht, verschiedene Aktionsmittel in den Dienststellen zu nutzen! Sie gibt auch den Mitarbeitern einen Gewerkschaftsurlaub oder eine Freistellung vom Dienst,

wenn sie diese Vorrechte ausüben.

Um auf allen Ebenen an den Maßnahmen, die die Behörde verkünden möchte, teilnehmen zu können, müssen die Gewerkschaftsorganisationen natürlich ausreichend repräsentativ sein. Zu diesem Zweck müssen sie eine Reihe allgemeiner operativer Anforderungen erfüllen (insbesondere müssen sie die Interessen aller Kategorien von Bediensteten vertreten und auf nationaler Ebene tätig sein) und mindestens 10 % des in den betreffenden Dienststellen beschäftigten Personals ausmachen. Eine unabhängige Kommission von Magistratsbeamten prüft, welche Gewerkschaftsorganisationen die letztgenannte Anforderung erfüllen.

Alle wichtigen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Arbeit des Personals des öffentlichen Dienstes werden mit den Vertretungsorganisationen „verhandelt“. Diese Verhandlungen führen zu politischen Vereinbarungen oder Protokollen, die, soweit die Behörde und die Gewerkschaften ein gemeinsames Verständnis erreicht haben, für die Behörde politisch bindend sind.

Weniger wichtige Fragen, d.h. Maßnahmen zur Umsetzung und Durchführung von zuvor verhandelten Fällen, werden „konzertiert“. Diese Konzertierung führt zu einer begrün-

deten Stellungnahme, von der die Behörde aus verwaltungsrechtlicher Sicht stets abweichen kann.

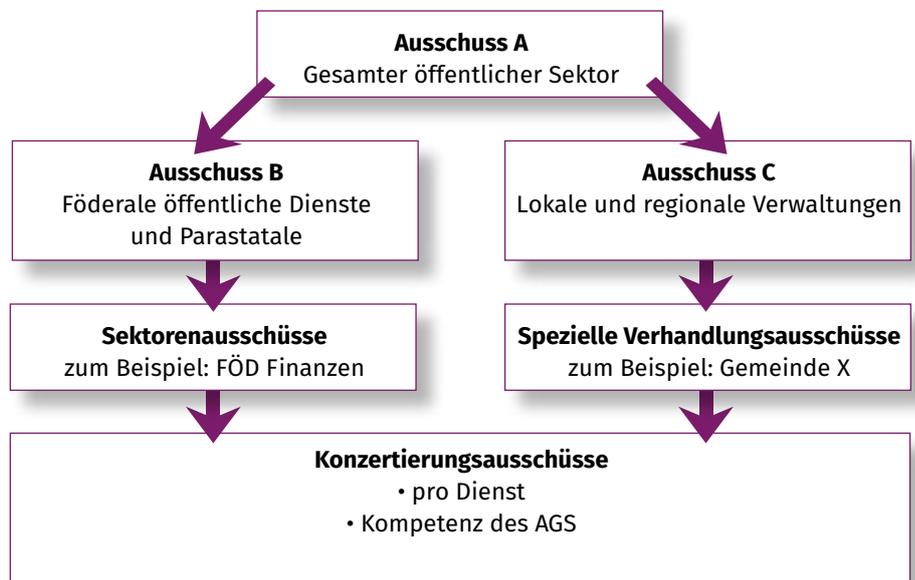
Die Konzertierungsausschüsse sind auch für alle Fragen der Sicherheit, der Hygiene und der Verschönerung des Arbeitsplatzes zuständig. Die einschlägigen Bestimmungen der AAO (Allgemeine Arbeitsschutzordnung) gelten grundsätzlich für den gesamten öffentlichen Sektor.

Das gesamte Gewerkschaftsstatut ist anwendbar für 800.000 Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes und insbesondere für die Beamten:

- der nationalen, gemeinschaftlichen und regionalen Verwaltungen und der öffentlichen Organe;
- der regionalen und lokalen Verwaltungen (Gemeinden, ÖSHZ, ...);
- offizielles Unterrichtswesen (Gemeinschafts-, Provinz- und Gemeindeebene).

Die Gesetzgebung von 1974 gilt jedoch nicht für das freie subventionierte Unterrichtswesen und für die öffentlichen Kreditrichtungen, für die die Gesetzgebung der Betriebsräte und der AGS anwendbar ist.

Die Konzertierung im Öffentlichen Sektor



Autonome öffentliche Betriebe

Seit der Reform der öffentlichen Betriebe (SNCB, LA POSTE BELGACOM, BIAC und Belgacom) die durch das Gesetz vom 21. März 1991 eingeführt wurden, haben diese Betriebe ein autonomes Statut, das ebenfalls eine spezifische Regelung für die kollektiven Arbeitsbeziehungen vorsieht.

Jeder öffentliche Betrieb hat eine paritätische Kommission. Zudem wurde ein Koordinierungsausschuss für die öffentlichen Betriebe geschaffen, der für alle öffentlichen Betriebe zuständig ist. Abkommen, die für den gesamten Öffentlichen Sektor getätigt wurden, werden jedoch auch für die öffentlichen Betriebe angewandt.

Seit seiner Inkraftsetzung in 1984 wurde das Gewerkschaftsstatut für das Personal des öffentlichen Sektors mehrmals den grundsätzlichen Änderungen im öffentlichen Sektor angepasst.

Infolge der Staatsreform ist das Unterrichtswesen eine Gemeinschaftsmaterie geworden. Die Regierungen der Gemeinschaften und der Regionen sind - im Rahmen der famosen „allgemeinen Prinzipien“ des Personalstatuts des öffentlichen Sektors - was die Personalpolitik anbelangt, total autonom. Die autonomen öffentlichen Betriebe wurden ernstlich reformiert. Im Unterrichtswesen konnte eine größere Beteiligung verwirklicht werden. Trotzdem ist und bleibt das Gewerkschaftsstatut per Exzellenz das Arbeitsinstrument für die Gewerkschaftsaktion im Öffentlichen Sektor.

Seit der Reform von 2001 gilt auch ein besonderes Gewerkschaftsstatut für die Polizei und das Militär.

Die Regierungen der Gemeinschaften und Regionen sind - im Rahmen dessen was man „allgemeine Prinzipien“ nennt - völlig autonom im Bereich der Personalpolitik. Die autonomen öffentlichen Unternehmen wurden grundlegend reformiert. Im Schulwesen werden noch Reformen erwartet. Das Gewerkschaftsstatut ist und bleibt das Arbeitsinstrument für die Gewerkschaftsaktion im öffentlichen Dienst. Nur die föderalen Obrigkeiten können das Gewerkschaftsstatut abändern.

Verhandlung und Konzertierung

Das Gesetz vom 19. Dezember 1974 hat ein obligatorisches vorheriges Verhandlungs- und Konzertierungssystem zwischen der öffentlichen Hand und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen eingeführt. Eine Maßnahme, die diese Verpflichtung ignoriert, kann vom Staatsrat annulliert werden. Die öffentliche Hand, wie auch die Gewerkschaftsorganisationen, haben Initiativrecht, um eine Materie auf die Tagesordnung zu bringen.

Die Materien, die laut Gewerkschaftsstatut obligatorisch Gegenstand von Verhandlungen sein müssen, sind folgende:

- Die Reglementierung über das Finanzstatut, das administrative Statut, das Pensionssystem, die Beziehungen mit den Gewerkschaftsorganisationen und die Organisation mit den sozialen Diensten ;
- Die allgemeinen Bestimmungen in Sachen Arbeitsdauer, Arbeitsorganisation und organischer Rahmen.

Die Materien, die obligatorisch Gegenstand einer vorherigen Konzertierung sein müssen, sind folgende:

- Konkrete Beschlüsse über den organischer Rahmen, die Arbeitsdauer und die Arbeitsorganisation;
- Alle Probleme in punkto Gesundheit und Sicherheit;
- Die Vorschläge zur Verbesserung der menschlichen Beziehungen oder zwecks Erhöhung der Produktivität.

Die Konzertierungen führen zu einer begründeten Meinung. Die obligatorischen Verhandlungen führen zu einem Protokoll, das entweder das Abkommen zwischen der betroffenen öffentlichen Hand und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen festlegt oder die verschiedenen Positionen wiedergibt. Sind die Protokolle politische Verpflichtungen seitens der öffentlichen Hand, sind sie juristisch nicht zwingend.

Verhandlungs- und Konzertierungsausschüsse

Laut Gewerkschaftsstatut des Personals des öffentlichen Sektors wurden Verhandlungs- und Konzertierungsausschüsse gebildet, in deren Rahmen die Verhandlungen und Konzertierungen stattfinden müssen. Ihre Zusammensetzung ist paritätisch. Die Delegation der öffentlichen Hand bezeichnet seine Verantwortlichen; die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen wählen ihre Verantwortlichen frei.

Der Ausschuss A ist der wichtigste Ausschuss für alle öffentlichen Dienste; dieser Ausschuss ist für den gesamten öffentlichen Sektor zuständig: die föderalen, gemeinschaftlichen und regionalen Institutionen und die öffentlichen Organismen, die öffentlichen Betriebe, das offizielle Unterrichts- und der lokale und regionale Sektor. Die Delegation der öffentlichen Hand im Ausschuss A ist aus Vertretern all dieser Instanzen zusammengesetzt.

Im Prinzip beginnt der Ausschuss A alle zwei Jahre Verhandlungen über intersektorielles Abkommen der sozialen Programmation. Der Ausschuss A ist für den öffentlichen Sektor was der Landesrat der Arbeit für den Privatsektor ist.

Zudem hat der Ausschuss A eine exklusive Zuständigkeit, wenn es um einige Mindestrechte der Sozialen Sicherheit für das gesamte Personal des öffentlichen Sektors geht. Diese „Mindestrechte“ beziehen sich auf die Familienzulagen, die Pensionen, die Arbeitsunfälle, die Lohn-Indexbindung, die Urlaubsregelung, die Unterbrechung der Berufslaufbahn, usw. Sie können nur nach Verhandlung im Ausschuss A abgeändert werden.

Der Ausschuss B ist zuständig für die föderalen, gemeinschaftlichen und regionalen öffentlichen Dienste, einschließlich des gemeinschaftlichen Unterrichtswesens. Es bestehen ebenfalls 20 „Sektorenausschüsse“, die auf ein Departement oder eine Institution bezogene Materien verhandeln.

Der Ausschuss C, für die provinziellen und lokalen öffentlichen Dienste ist zuständig für die lokalen und regionalen Verwaltungen, die pro Region gruppiert sind und die jede einen „speziellen Verhandlungsausschuss“ haben. Er ist ebenfalls für das subventionierte offizielle Unterrichtswesen zuständig, das pro Gemeinschaft gruppiert ist und wo jeder Schulträger einen „unterschiedlichen Sonderausschuss“ geschaffen hat.

Repräsentativität der Gewerkschaftsorganisationen

Laut Gewerkschaftsstatut ist eine Gewerkschaftsorganisation repräsentativ um im Ausschuss A, Ausschuss B und Ausschuss C zu tagen, wenn sie auf nationaler Ebene aktiv ist, sie die Interessen aller Personalkategorien des öffentlichen Dienstes vertritt und sie Mitglied einer überberuflichen Organisation ist, die im Landesrat der Arbeit tagt. Zurzeit sind dies die christliche, die sozialistische und die liberale Gewerkschaft.

Bei der CSC sind die Berufszentralen der öffentlichen Sektoren im Verband der christlichen Gewerkschaften des öffentlichen Sektors (FSCSP) gruppiert. Der FSCSP ist für den gesamten öffentlichen Sektor repräsentativ; und auch die Zentralen, die ihn bilden, sind in allen Verhandlungs- und Konzertierungsausschüssen vertreten. Es ist wichtig, als repräsentative Gewerkschaftsorganisation anerkannt zu werden. Das Gewerkschaftsstatut erkennt in der Tat eine Reihe konkreter Aktionsmittel für die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen an und bietet ihren Delegierten die Möglichkeit ihr Mandat ordentlich auszuüben (u.a. eine Regelung für den Gewerkschaftsurlaub und Schutz vor Sanktionen, die ihnen aufgrund der Ausübung ihres Mandates auferlegt würden).

Autonome öffentliche Betriebe

Infolge des Gesetzes vom 21. März 1991 hat jeder autonome öffentliche Betrieb, der einen Verwaltungsvertrag mit den föderalen Obrigkeiten getätigt hat, seine eigene paritätische Kommission (PK). Diese PK ist für folgende Materien zuständig:

- Die Konzertierung und die allgemeine Information des Personals;
- Die Verhandlungen mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen über das Personalstatut und das Gewerkschaftsstatut des öffentlichen Betriebes;
- Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer;
- Die Untersuchung der wirtschaftlichen und finanziellen Information in Bezug auf den öffentlichen Betrieb;
- Die Konzertierung mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen über den Verwaltungsvertrag;
- Die Festlegung und die Modifikation der Arbeitsordnung.

Der Ausschuss der öffentlichen Betriebe wurde ebenfalls geschaffen. Es geht um eine paritätische Kommission, die für Materien zuständig ist, die für alle öffentlichen Betriebe gemein ist, insbesondere:

- Für die Tätigkeit von Kollektivabkommen über das Personal- und das Gewerkschaftsstatut; diese Abkommen können per KE für alle öffentlichen Betriebe zwingend werden;
- Für die Mitteilung von Meinungen zu Projekten von Gesetzen oder Erlassen über das Personal- oder Gewerkschaftsstatut von mehr als einem öffentlichen Betrieb.
- Für Klagen in Materien, die das Personal betreffen, für die keinerlei Beschluss in der paritätischen Kommission eines öffentlichen Betriebes getroffen werden konnte.

Die Bedingungen, um als repräsentative Gewerkschaftsorganisation in einer paritätischen Kommission oder im Ausschuss der öffentlichen Betriebe anerkannt zu werden, sind dieselben wie die im Gesetz vom 19. Dezember 1974 vermerkten Bedingungen.

Unterrichtswesen

Die CSC Unterricht ist in allen Netzen, auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Unterrichtswesens präsent: Kindergärten, Grundschulen, allgemeinbildende Sekundarschulen, technische und berufliche Sekundarschulen, Hochschulen, Sonderschulen, PMS-Zentren, ...

Die CSC Unterricht hat Vertreter in den Verhandlungsausschüssen A, B und C; in den paritätischen Kommissionen, die jeder Ebene und jedem Netz zu Eigen sind, sowie in den zentralen paritätischen Kommissionen. Diese paritätischen Kommissionen behandeln die Anwendung der Gesetzgebung und Beschwerden diesbezüglich seitens der Personalmitglieder.

Die CSC Unterricht ist ebenfalls präsent bei den Verhandlungen mit der Obrigkeit zwecks Vorbereitung und Abänderung von Gesetzestexten bezüglich des Unterrichtswesens.

3.3 AUF INTERNATIONALER EBENE

Der europäische Sozialdialog

Seit Unterzeichnung des Sozialprotokolls des Vertrages von Maastricht, muss die Europäische Kommission die repräsentativen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen (der Europäische Gewerkschaftsbund- EGB und die UNICE und die CEEP für die Arbeitgeber) zu jedem Vorprojekt eines europäischen Gesetzes und zu den Initiativen in Sachen Sozialpolitik konsultieren. Was die sektoriellen Materien anbelangt, sind die Berufszentralen und die europäischen Verbände zuständig.

Die Sozialpartner sind also an den verschiedenen Stadien des europäischen Entscheidungsprozesses beteiligt: über den europäischen Sozialdialog (von Val Duchesse) und über den Dreiergipfel des Sozialdialogs vor jedem Frühjahrgipfel sind sie an der Sozialpolitik beteiligt.

Die europäischen Sozialpartner sind ebenfalls zuständig, um die Materien zu regeln, die von einem europäischen Kollektivab-

kommen betroffen sind. Sie können ebenfalls auf eigene Initiative Kollektivabkommen tätigen. Diese Kollektivabkommen können durch den Ministerrat auf Vorschlag der Sozialpartner und der europäischen Kommission zwingend werden. Die autonomen Kollektivabkommen der europäischen Sozialpartner sind nach den eigenen nationalen Formen der Mitgliedsstaaten zu übernehmen. Sie werden nicht unbedingt in Direktiven umgewandelt. Die europäischen Sozialpartner erstellen auch einen gemeinsamen mehrjährigen Arbeitsplan.

Die CSC beteiligt sich über die Instanzen des EGB und die paritätischen Versammlungen zwischen europäischen Sozialpartnern aktiv an der europäischen Sozialkonzertierung.

Der europäische Wirtschafts- und Sozialrat

Bei Einsetzung der Europäischen Gemeinschaft wurde der Wirtschafts- und Sozialrat nach dem Muster gewisser nationaler Wirt-

schafts- und Sozialräte geschaffen. Er muss Meinungen äußern zu jedem Gesetzesprojekt, zu jeder Empfehlung oder Aktionsprogramm der EG und zwar unabhängig von der Materie.

Im Gegensatz zum europäischen Sozialdialog, ist der Wirtschafts- und Sozialrat erst nach Annahme des Vorprojektes durch die Kommission am Beschlussprozess beteiligt (dieses Projekt wird ebenfalls dem Ministerrat und dem Europaparlament übermittelt). Der Wirtschafts- und Sozialrat ist zusammengesetzt aus Vertretern von 3 Gruppen: die nationalen Arbeitnehmerorganisationen, die nationalen Arbeitgeberorganisationen und eine Gruppe die sich u.a. aus Vertretern von Verbrauchern, Landwirten, usw. zusammensetzt. Die CSC hat im Wirtschafts- und Sozialrat zwei Mandate.

Die internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Die IAO, in 1919 gegründet und nach dem 2. Weltkrieg spürbar verstärkt, ist die Organisation, die in der Sozialpolitik der Vereinten Nationen spezialisiert ist. Die IAO ist für die Arbeitnehmer und ihre Organisationen weltweit von größter Wichtigkeit. Sie ist die einzige internationale Organisation, in der die Arbeitnehmer ganz und gar an allen Arbeiten beteiligt werden. Zudem ist die IAO zuständig, um die internationalen Arbeitsabkommen gutzuheißen. Bevor es gutgeheißen wird, ist ein neues Abkommen häufig Gegenstand einer technischen Vorbereitung und einer langdauernden Konzertierung zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und den Regierungen und zwar sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene.

Die wichtigsten Verhandlungen finden während der jährlichen Arbeitskonferenzen im Monat Juni in Genf statt. Auf der Arbeitnehmerseite wird die Arbeit vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) koordiniert.

Seit 1919 wurden 190 Abkommen und 206 Empfehlungen gutgeheißen. Ein Abkommen wird für einen Mitgliedstaat nur dann zwingend, wenn es vom betroffenen Mitgliedsstaat ratifiziert und angenommen wurde. Dennoch müssen die grundsätzlichen Nor-

Zur Bewältigung der Herausforderungen der Arbeitswelt und zur Feier des 100-jährigen Bestehens der IAO wurde auf der 10. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2019 in Genf eine Erklärung zur Zukunft der Arbeit verabschiedet.



men, die in der Erklärung der IAO von 1998 vermerkt sind, von allen Mitgliedstaaten respektiert werden. Dies sind die gewerkschaftliche Freiheit (C87), die kollektive Konzertierung (C98), das Verbot der Zwangsarbeit (C29 und C 105), das Verbot der Diskriminierung in Sachen Beschäftigung und beruflicher Opportunitäten (C 111) und das Verbot der Kinderarbeit (C 138 und C 182). Andere wichtige Abkommen behandeln u.a. die Politik in Sachen Beschäftigung, Arbeitsinspektion, Dreierkonzertierung auf nationaler Ebene, Mindestnormen in Sachen soziale Sicherheit, Gesundheit und Sicherheit, Arbeitszeitdauer und Kündigungsrecht. Bis auf wenige Ausnahmen hat Belgien die wichtigsten Abkommen ratifiziert.

Um die Anwendung der Abkommen in den Mitgliedsstaaten aus nächster Nähe zu verfolgen, hat der IAO ein Kontrollsystem geschaffen, das die Arbeitnehmer eng mit einbezieht. Die wichtigsten Elemente dieses Kontrollsystems sind einerseits die unabhängige Expertenkommission, die jedes Jahr einen objektiven Bericht über die Anwendung in den Mitgliedsstaaten verfasst, und andererseits die Kommission für die Anwendung der Normen. Der Präsident der CSC ist seit vielen Jahren Sprachrohr der Arbeitnehmergruppe. Die Normenkommission ist vergleichbar mit einem internationalen Arbeitsgericht. Jedes Jahr im Juni werden 24 Länder im Rahmen der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf auf die Anklagebank gesetzt. Sie müssen sich über die Nichteinhaltung bestimmter Konventionen erklären. Luc Cortebeek, ehemaliger Präsident der CSC, ist seit 2011 Mitglied des IAO-Verwaltungsrats, zunächst als Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe und Vizepräsident, dann als Präsident. Seine Amtszeit läuft bis Juni 2020.

Aufgrund der wachsenden Internationalisierung von Wirtschaft und Handel gewinnen die internationalen Arbeitsabkommen und die IAO an Bedeutung. Selbst die internationalen Wirtschafts- und Finanzorganisationen wie die Weltbank, der IWF, die OECD, die OMC erkennen dies an. Dennoch konnte keinerlei Abkommen über den Realisationsmodus getätigt werden. Die internationale Gewerkschaftsbewegung plädiert für ein

ständiges Konzertierungsforum zwischen dem IAO und den anderen internationalen Organen (hauptsächlich die OMC), um die wirtschaftliche und finanzielle Liberalisierung an die Anwendung der internationalen sozialen Normen zu binden. Die Sozialklauseln müssen an erster Stelle als Anregung für diejenigen betrachtet werden, die in sozialen Materien Anstrengungen machen und nicht als einseitige Sanktion, die von den reichen Ländern auferlegt wird.

2019 feierte die IAO ihr 100-jähriges Bestehen im Herzen einer Arbeitswelt im Umbruch. Dieses hundertjährige Jubiläum ist zu einem wichtigen Moment des Nachdenkens über die Zukunft der Arbeit und der Organisation selbst geworden. Die Herausforderungen, vor denen die Organisation steht, gehen weit über technologische Innovationen hinaus. Globale Erwärmung, Migration, Globalisierung und neue Wirtschaftsmodelle beeinflussen auch neue Arbeitsformen. Das Hauptziel der IAO-Konferenz 2019 war die Formulierung einer ehrgeizigen Erklä-

rung zur Hundertjahrfeier, in der die Grundprinzipien der IAO und die Zukunft der Arbeit hervorgehoben werden sollten. Leider erwies sich dieses Ziel als zu ehrgeizig. Für die Arbeitnehmer bleiben zwei Punkte umstritten: die Ergänzung der bestehenden Grundarbeitsnormen um das Recht auf sichere und gesunde Arbeit und die Gewährleistung eines Basissockels von Arbeitsrechten für alle, die arbeiten, unabhängig von ihrem Statut oder ihrer Arbeitsform. Zusätzlich zu den derzeitigen grundsätzlichen Arbeitsnormen umfasst dieser Basissockel an Arbeitsrechten auch das Recht auf ein angemessenes Mindesteinkommen, das Recht auf maximale Arbeitszeiten und das Recht auf sichere und gesunde Arbeit.

Die Abschlusserklärung enthält nicht das Recht auf Gesundheit und Sicherheit als Grundsatznorm. Es wurde jedoch Mandat erteilt, so schnell wie möglich Vorschläge zu entwickeln, um sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in den Rahmen der IAO über die Grundrechte und -prinzipien bei

Klimakonferenz der Vereinten Nationen

Jedes Jahr im Dezember findet die COP statt, die Konferenz der Vertragsparteien, die so genannte Un-Klimakonferenz. Alle Länder der Welt treffen sich, um Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels zu ergreifen, d. h. um die Treibhausgasemissionen weltweit zu verringern.

Vertreter der CSC gehören der belgischen Delegation als Beobachter an, zusammen mit Vertretern von Umwelt-NRO (Greenpeace und WWF), Entwicklungs-NRO (CNCD-11.11.11) und dem belgischen Unternehmensverband (FEB) und Wissenschaftlern.

Die Gewerkschaften der ganzen Welt treten über den Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) für ein ehrgeiziges, verbindliches und sozial gerechtes Abkommen ein, insbesondere für Arbeitnehmer und Bürger in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Sie fordern einen fairen Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft. Berufe und Tätigkeitsbereiche müssen sich weiterentwickeln und verändern, wobei neue Fähigkeiten erworben werden müssen. Die Gewerkschaften heben die Bedeutung der Ausbildung für Jugendliche und etablierte Arbeitnehmer hervor.

Dieser Übergang wird schrittweise erfolgen, aber er muss unverzüglich eingeleitet werden, will man das Ziel der Klimaneutralität bis 2050 erreichen. Die CSC fordert auch eine ehrgeizige Klimapolitik in Belgien. Während viele europäische Länder sich für ein Reduktionsziel von 55 % bis 2030 im Vergleich zu 1990 aussprechen, hinkt Belgien hinterher. Bis 2020 sollen in Belgien 13 % der Energie aus erneuerbaren Quellen gewonnen werden. 2017 wurden nur 9,1 % erreicht.

der Arbeit einzubeziehen. In der Hundert-jährigen Erklärung heißt es, dass die Grundlage der Arbeitsrechte allen Arbeitnehmern garantiert werden muss, auch denen in der neuen „Gig-Wirtschaft“ oder der „arbeitsbasierten Wirtschaft“ (Plattformarbeiter, Uber, Deliveroo usw.).

Die OECD und die TUAC

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) vereinigt die Industrieländer. Die OECD hat hauptsächlich Informations- und Konsultationskompetenz in Sachen Wirtschafts- und Sozialpolitik. Der soziale Verhaltenskode für die multinationalen Unternehmen ist ebenfalls wohlbekannt.

In der Praxis haben die Untersuchungen und Berichte der OECD große Auswirkungen auf die Politik der Mitgliedsstaaten. Was man zumindest sagen kann ist, dass gewisse Studien der OECD - insbesondere auf sozialem Gebiet - umstritten sind und die Gewerkschaft diese nicht gutheißen kann.

Die manchmal einseitige Angehensweise der OECD ist u.a. auf die Funktionsstruktur und den Beschlussprozess zurückzuführen.

Die OECD kann ihre Aktivitäten nicht frei organisieren, denn die Vertreter der nationalen Minister für Wirtschaftsangelegenheiten überwachen diese Angelegenheiten aus nächster Nähe. Bis auf wenige Ausnahmen haben die Minister für Wirtschaftsangelegenheiten häufig nur eine sehr schlechte Meinung über die Sozialpolitik.

Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen haben eine beratende Kompetenz. Für die Arbeitnehmer wird diese Kompetenz durch eine beratende Gewerkschaftsstruktur in der OECD, auch TUAC genannt, organisiert. Trotz eines häufig schwierigen Arbeitsrahmens gelingt es der TUAC einen gewissen Einfluss auf die Arbeiten der OECD auszuüben. Die CSC ist ebenfalls eng mit der TUAC verbunden.

Die Sozialforen

Das Weltsozialforum (WSF) ist ein Ort der Begegnung für alle Arten von Organisationen der Vereinskult, die sich dem neoliberalen Modell, dem Imperialismus und der Beherrschung der Welt durch das Geld widersetzen. Das Weltsozialforum zeichnet sich ebenfalls aus durch seine Pluralität

und seine Diversität. Es ist weder konfessions-, noch regierungs- oder parteigebunden. Besorgt über die Globalisierung, hat sich die CSC immer an den Sozialforen als Alternative im Kampf gegen die neoliberale Welt mit dem Motto **„Eine andere Welt ist möglich“** beteiligt.

Ohne ein repräsentatives Gremium der globalen Zivilgesellschaft zu verkörpern, sind die WSF offene Räume für die Diskussion von Ideen und die Entwicklung von Projekten. Das erste Weltsozialforum wurde im Januar 2001 in Porto Alegre (Brasilien) abgehalten, als Reaktion auf das Weltwirtschaftsforum, das jedes Jahr die „Führer“ des Kapitalismus, Wirtschaftsführer und Politiker im schweizerischen Davos versammelt. In Porto Alegre fanden die ersten drei Ausgaben des WSF statt. Ab 2004 wollte sich das WSF für die anderen Kontinente öffnen und wurde jedes Jahr an einem anderen Ort (Asien, Afrika, Quebec) organisiert. Derzeit werden sie alle zwei Jahre organisiert. Die Verbindung mit dem Weltwirtschaftsforum ist verloren gegangen, aber die auf den Foren diskutierten Themen sind immer noch Alternativen zur neoliberalen Wirtschaft in Bezug auf menschenwürdige Arbeit, sozialen Schutz, Zugang zu Gesundheit, Klima und Umwelt...

Das WSF bleibt ein einzigartiger Ort für Debatten, Treffen, Erfahrungsaustausch und die Schaffung interkontinentaler Netzwerke.



Die Australierin Sharan Burrow wurde 2019 zur Generalsekretärin des Internationalen Gewerkschaftsbundes wiedergewählt.



4. Die Prioritäten der CSC

Die CSC versteht sich als Zugpferd der Solidarität. Keine selbstgefällige Solidarität, je nach Tageslaune. Sondern eine feste Solidarität, die in strukturellen Mechanismen verankert ist. Eine Solidarität, die als ein Recht angesehen wird und nicht als eine Gunst. Keine wackelige Solidarität, sondern eine solide Solidarität, die von einer starken Gewerkschaftsbewegung getragen wird. Auch keine kleinkarierte Solidarität, die nur auf die Schwächsten ausgerichtet ist. Aber eine breite Solidarität, von der jeder Nutzen hat. Eine Solidarität mit einem festen Fundament, zu der jeder nach seinen Möglichkeiten beiträgt. Wir haben diese Solidarität in konkrete Prioritäten für die Gewerkschaftsaktion gefasst.

1. Mehr und bessere Arbeitsplätze

Die Beschäftigung bleibt erste Priorität. Dieses Ziel erfordert eine ausgeglichene Politik in Bezug zu den verschiedenen Sektoren des Marktes, des Nonprofitsektors und der Öffentlichen Hand. Auch die Sozialpartner müssen ihre Verantwortung übernehmen, mit einem besonderen Augenmerk auf die Jugendlichen, die als erstes und am meisten von der Finanzkrise betroffen sind. Neben dieser Aktion für die Beschäftigung möchten wir ebenfalls eine andere Priorität festlegen: die Verbesserung der Qualität der Beschäftigung und den Zugang der Arbeitssuchenden zu diesen Arbeitsplätzen.

Mehr Arbeitsplätze

Dieses Ziel erfordert zunächst und vor allem:

- Eine Politik, die sich auf ein starkes und nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum ausrichtet: keine einseitige Politik, die nur die Kostenfaktoren und insbesondere die Lohnkosten betrifft, sondern eine offensive Politik, die zur Erneuerung und Verstärkung unseres Wirtschaftsnetzes beiträgt, und zwar über die Weiterbildung, die Forschung, die Entwicklung und die Innovation;
- Eine ausgewogene Politik, die das Beschäftigungspotential sowohl in der Industrie als auch in den Dienstleistungen, im Nonprofitsektor und in der Öffentlichen Hand erkennt;
- Eine optimale Nutzung des Beschäftigungspotentials in Sachen nachhaltige Entwicklung;
- Eine unterstützte Politik für eine bessere Umverteilung der Arbeit.

Zur besseren Umverteilung der Arbeit möchten wir:

- Die Arbeitszeit verkürzen und gegen seine schleichende Verlängerung ankämpfen;
- Auch für das Vertrauenspersonal eine maximale Arbeitszeit festlegen;
- Weniger Druck seitens der anderen Länder durch eine Verstärkung der europäischen Richtlinie über die Arbeitszeiten, ohne opting-out-Klausel;
- Ein besserer Schutz der Gesetzgebung: Kampf gegen illegale Praktiken in Sachen

Überstunden, vor allem durch die Einführung eines Systems der Registrierung der Arbeitsleistungen;

- Gegen die Schwarzarbeit und die falschen Selbstständigen kämpfen;
- Dass die Überstunden so weit wie möglich ausgeglichen werden können, am besten nach dem Plan des Arbeitnehmers;
- Die Rechte in Sachen Zeiterkredit und Laufbahnunterbrechung wahren und verbessern, vor allem um das Berufs- und Familienleben besser zu vereinbaren, mit besseren Garantien für die Arbeitnehmer der KMU, damit sie ihre Rechte geltend machen können;
- Ein Recht auf Teilzeitarbeit, wenn das Recht auf Zeiterkredit oder auf Laufbahnunterbrechung ausgeschöpft ist;
- Eine Aufwertung des bezahlten Bildungsurlaubs;
- Ein Recht auf Verträge mit mehr Stunden und auf Vollzeitverträge für die unfreiwilligen Teilzeitarbeitnehmer.

Qualitativ bessere Arbeitsplätze

Wir möchten, dass man der Qualität der Organisation der Arbeit, den Beschäftigungen und den Laufbahnen mehr Aufmerksamkeit schenkt.

Diese Qualität der Beschäftigung umfasst insbesondere:

- Einen angemessenen Lohn;
- Mehr Arbeitsplatzsicherheit;
- Eine größere Beachtung der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz;
- Reichhaltigere Aufgaben;
- Mehr Weiterbildungsmöglichkeiten; Anrecht auf mindestens 6 Weiterbildungstage pro Jahr mit Lohnfortzahlung;
- Mehr Beteiligungsmöglichkeiten.

Ganz besonders lehnen wir den neuen Sinn des Begriffs „flexicurity“ („Flexisicherheit“) ab. Diese muss den Arbeitnehmern, die im Rahmen von flexiblen Verträgen eingestellt wurden, mehr Sicherheit bieten und nicht mehr Unsicherheit erzeugen bei den ständigen Arbeitnehmern, durch:

- Ein Recht auf Wiedereingliederung unter Androhung einer hohen moralischen Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung aus schwerwiegendem Grund;

- Die zusätzliche Intervention des Arbeitgebers, wenn er sich seiner Arbeitnehmer entledigt ohne ausreichend in ihre Kompetenzen investiert zu haben;
- erhöhte Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber, die die Zahl der zeitweiligen und Leiharbeitsverträge erhöhen (nach dem Verursacherprinzip);
- Das Recht auf Outplacement für alle Arbeitnehmer;
- Gleiche Rechte für die Leiharbeiter;
- Die Begrenzung des Übermaßes an Leiharbeit und des Subunternehmertums;
- Die Begrenzung der Anzahl falscher Selbstständiger;
- Der Kampf gegen die Miniverträge mit Tages- oder reduzierten Wochenleistungen.

Wir bestehen auch auf die Beseitigung der Diskriminierungen durch:

- Eine wirkliche endgültige Gleichstellung Arbeiter - Angestellte;
- Die Anpassung unseres Systems des Arbeitsschutzes an die neuen Formen des gemeinsamen Lebens und der philosophischen Überzeugungen
- Ein vollständiges Statut für Tagesmütter;
- Die Streichung aller Diskriminierungen, die an das Alter gebunden sind;
- Objektive Funktions- und LohnEinstufungen;
- Die Eliminierung der Diskriminierungen bei der Einstellung und im Rahmen der Beförderungen.

Wir fordern auch die Entwicklung einer Personalpolitik, welche die Dimensionen des Alters und der Karriere berücksichtigt, die allen Altersstufen und Karrieren Aufmerksamkeit schenkt und die orientiert ist auf die Qualität der Arbeit und der Laufbahnen. Diese Politik wird den Arbeitnehmern mehr Autonomie geben, damit sie ihre Karriere verwirklichen und ihre Arbeitszeit ihren persönlichen Bedürfnissen anpassen können.

Zugang zur Beschäftigung

Wir fragen, die Anstrengungen zu intensivieren, um die Jugendlichen und die Arbeitslosen auf ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt vorzubereiten, durch:

- Eine bessere Begleitung, um freie Posten in kritischen Funktionen zu erlangen;
- Ein ausreichendes Angebot für eine persönliche und qualitative Begleitung der Arbeitslosen;
- Die Investierung in die Kompetenzen der Arbeitslosen und der entlassenen Arbeitnehmer;
- Eine bessere Vorbereitung der Jugendlichen auf den Arbeitsmarkt, mit einem neuen Anrecht auf eine Ausgangsqualifikation;
- Das Anrecht auf eine angepasste Berufserfahrung für die Langzeitarbeitslosen;
- Die Behandlung der Fragen der Arbeitslosigkeit und der Armut;
- Angepasste Arbeit für die Arbeitslosen, deren Eingliederung in den normalen Wirtschaftskreislauf schwierig ist;
- Starke Maßnahmen für die Mediation, die Begleitung und die Weiterbildung der Arbeitslosen.

Nicht die Arbeitslosen sollen bekämpft werden, sondern die Arbeitslosigkeit:

- keine Abschaffung des Arbeitslosengeldes nach einer bestimmten Zeitspanne und keine Verarmung der Langzeitarbeitslosen durch eine beschleunigte Kürzung der Zulagen;
- Man sollte die bürokratische und strafende Kontrolle der Arbeitslosen durch eine maßgeschneiderte Unterstützung mit angepassten Modalitäten und Ausnahmen für Arbeitslose, die sehr weit entfernt vom Arbeitsmarkt stehen und für ältere Arbeitnehmer ersetzen;
- Angemessene Einkommenszuschläge (garantierte Einkommenszulage) für unfreiwillige Teilzeitarbeitnehmer.

Festlegung der Löhne

Wir fragen Lohnverhandlungen, um Folgendes zu erhalten:

- Eine Erhöhung des Mindestlohnes, sowohl brutto als auch netto, auf überberuflicher und sektorieller Ebene;

- Eine Schichtung der Festlegung der Löhne, mit überberuflich definierten Orientierungen, zentralen KAA in den Sektoren und die ebenfalls für die KMU gelten und die gegebenenfalls die Betriebsabkommen vervollständigen. Wir wollen hier eine Erhöhung des Anteils vom Wachstum für die Arbeitnehmer, insbesondere durch Lohnerhöhungen, ausgerichtet auf die Inflation und die steigende durchschnittliche Produktivität.

Darüber hinaus möchten wir die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen beseitigen.

Die Lohn-Indexbindung muss ebenfalls bestehen bleiben. Daher sind wir auch weiterhin für die automatische Indexierung. Anstelle von Vorteilen, die an individuelle oder kollektive Resultate gebunden sind, bevorzugen wir sichere Lohnerhöhungen, um die Kaufkraft nachhaltig zu verstärken.

Wir sind auch gegen staatliche Eingriffe in die Mindestlöhne für junge Menschen und in erfahrungsbezogene Tarife.

Gerechte Steuer

Wir möchten die Steuerprogression verstärken, indem:

- Der Reichtum (und dessen Einkommen) korrekt besteuert wird, und zwar durch die Einführung einer Vermögenssteuer basierend auf ein Vermögenskataster, sowie eine Besteuerung des Mehrwertes der Wertpapiere;
- Die progressive Steuer der physischen Personen und der Gesellschaften nicht ersetzt wird durch (degressive) Verbrauchersteuern;
- Alle Steuerabzüge und -reduzierungen überprüft werden hinsichtlich ihrer Angemessenheit und Wirksamkeit;
- Aktiver gekämpft wird gegen Steuerhinterziehung und Steuerflucht: vor allem durch die Verstärkung der Steuerverwaltung;
- Gegen den sozialen Betrug gekämpft wird, wobei zunächst gegen die Arbeitgeber von Schwarzarbeitern vorgegangen wird;
- Die Zerschlagung der Gesellschaftssteuer beendet wird.



Am 24. Oktober 2017 führte die CSC in Zusammenarbeit mit den anderen Mitgliedsorganisationen des Netzes für Steuergerechtigkeit eine Aktion für Steuergerechtigkeit an der Brüsseler Börse durch.

Eine Konsolidierung der europäischen Steuerpolitik durch die Festlegung präziser Normen für jeden Mitgliedsstaat dürfte diese Maßnahmen verstärken.

Soziale Sicherheit

Wir bleiben der sozialen Sicherheit als strukturellem Solidaritätsmechanismus eng verbunden, nicht nur um der Armut vorzubeugen, sondern vor allem um starken Kaufkraftverlusten oder bedeutenden Ausgaben (bei Krankheit, Unfall oder für die Haushalte mit Kindern) vorzubeugen.

Diese soziale Sicherheit muss föderal bleiben und sie muss verstärkt werden durch:

- Bindung der Entschädigungen an die Entwicklung der durchschnittlichen Löhne, über einen Mechanismus der Bindung an das Wohlbefinden, der wenn möglich automatisch erfolgt.
- Erhöhung der Mindestsätze und Verbesserung der Ersatzraten in manchen Bereichen der sozialen Sicherheit;

- Die Verbesserung der Systeme des Arbeitsunfalls und der Berufskrankheit: Entschädigung proportional zum realen Schaden, bessere Garantien, dass alle Arbeitsunfälle effektiv angemeldet werden und Kampf gegen Missbrauch im Falle der Wiedereinsetzung der Opfer von Arbeitsunfällen;
- Eine für alle zugängliche qualitative Gesundheitspflege;
- Eine erste Säule von soliden Renten mit einem realistischen Rentenalter, Rechnung tragend mit der Länge und der Härte der Karriere; zudem auch mit einer Zusatzrente für alle Arbeitnehmer (einschließlich der Vertragsbediensteten im öffentlichen Sektor).

Diese Maßnahmen erfordern eine Verstärkung der Finanzierung durch:

- Eine kraftvolle Politik zugunsten der Beschäftigung (siehe oben)
- Eine Finanzierung, die weniger auf die Arbeitseinkommen gründet, sondern vermehrt auf die anderen Einkommen. Wir

verweisen besonders auf die Familienzulagen und auf die Gesundheitspflege, die durch allgemeine Mittel finanziert werden könnten;

- In Erwartung eines festen Solidaritätsbeitrags, Durchsetzung von normalen Beiträgen für ein Maximum an gewährten Vorteilen durch die Unternehmen;
- Entschlossener Kampf gegen Lohn- und Beitragsbetrug;
- Abbau des spezifischen Beitragssystems für Jobstudenten;
- Einer weniger großen Anzahl Arbeitseinkommen es weniger leicht machen, den gesamten oder einem Teil der LASS-Beiträge zu entgehen;
- Die Durchführung einer gründlichen Bewertung und die Anpassung der Beitragsreduzierungen für die Unternehmen, um das Resultat zugunsten der Beschäftigung zu verstärken.

Wir möchten ebenfalls die Rolle der Sozialpartner bei der Verwaltung der sozialen Sicherheit garantieren und verstärken, insbesondere durch die Streichung des Vetorechtes der Öffentlichen Hand bei der globalen Verwaltung.

Starke Regierungen, die die Zivilgesellschaft unterstützen

Wir verlangen:

- Eine Verstärkung der kollektiven Ausrüstungen;
- Eine starke Öffentliche Hand, die den Markt des freien Austausches reguliert und korrigiert;
- Eine Öffentliche Hand, die die zivile Gesellschaft unterstützt und die die Sozialkonzentrierung anerkennt und unterstützt.

Die CSC unterstützt die Jugendklimamärsche, die in Belgien im Januar 2019 mit den Streiks am Donnerstag, dem Appell der schwedischen Jugendlichen Greta Thunberg, begonnen haben.



Kollektive Ausstattungen

Jede Gesellschaft benötigt eine wirksame Öffentliche Hand, mit leistungsstarken kollektiven Ausrüstungen, die durch die Obrigkeit organisiert und subventioniert werden. Wir lehnen die Tendenz zur Privatisierung und Kommerzialisierung ab, die dem Angebot an öffentlichen Diensten und dem Non-profitsektor schadet.

Die Beschäftigung in den öffentlichen Diensten muss anziehend gestaltet werden, indem die Personalstatuten verbessert werden durch:

- Löhne und Vorteile, die denen des Marktes entsprechen;
- Die Wahrung der statutären Beschäftigung in der öffentlichen Funktion;
- Die Garantie der Beamtenpensionen als differenzierter Lohn;
- Die Entwicklung des zweiten Pensionspfeilers für die Vertragsbeschäftigten der Öffentlichen Dienste und das Personal im Nonprofitsektor;
- Die Verbesserung der kollektiven Arbeitsbeziehungen in den öffentlichen Diensten.

Das Recht auf die kollektive Aktion muss garantiert werden. Jeder Kollektivkonflikt muss vermieden werden oder es muss eine schnelle Lösung durch die Sozialschlichter gefunden werden.

Marktregulierung

In Konzertierung mit den Sozialpartnern muss die Öffentliche Hand ihre Rolle als „Beherrscher des Marktes“ voll übernehmen. Es ist gut, wenn die Unternehmen ihre soziale Verantwortung anerkennen. Normen aufzuzwingen, die respektiert werden, bietet jedoch mehr Garantie.

Die Öffentliche Hand muss handeln zugunsten einer Sanierung der Konkurrenz in mehreren Sektoren, damit die Preise besser beherrscht werden.

Die Regulierung der Finanzmärkte ist unerlässlich, und dies auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Spekulationen müssen gebremst werden durch eine Besteuerung der Finanztransaktionen.



Dank der Maßnahmen der CSC und der Gruppe der Arbeitslosen haben gefährdete Arbeitsuchende mit medizinischen oder psychologischen Problemen ein geschütztes Arbeitslosenstatut erhalten. Sie haben sich am 8. Mai 2019 im Büro von Arbeitsminister Kris Peeters zu Wort gemeldet.

Sozialkonzertierung

Wir möchten, dass die Rolle der Sozialpartner vollständig anerkannt wird durch:

- Die vollständige Einbeziehung der Sozialpartner in die Vorbereitung und Durchführung der Politik;
- Die Unterstützung der Sozialkonzertierung auf allen Ebenen;
- Die Anerkennung der Versammlungsfreiheit, der gewerkschaftlichen Freiheit, der Verhandlung und der Aktion und besonders die Wahrung des Streikrechts.

Wir wollen die verstärkte Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmenspolitik:

- Wirksame AGS und BR mit verstärkten Kompetenzen;
- Verstärkung der Konzertierung in den KMU durch eine Senkung der Schwelle für die Einsetzung einer Gewerkschaftsdelegation;
- Besserer Schutz der Personal- und der Gewerkschaftsdelegierten.

Nachhaltige Entwicklung

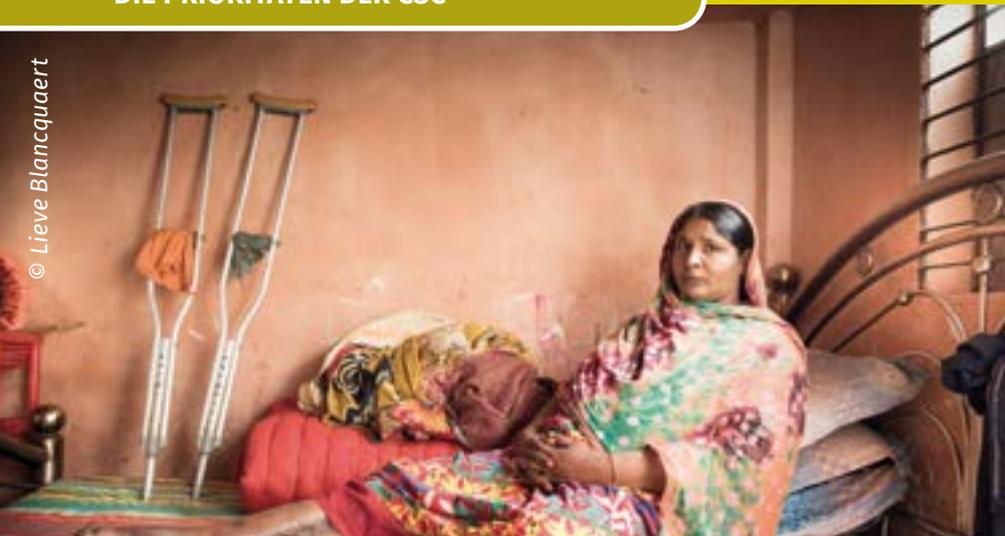
Eine moderne Politik, die sich auf das wirtschaftliche Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen ausrichtet, muss auf die nachhaltige Entwicklung achten. Die CSC verlangt vor allem:

- Das Potential der nachhaltigen Entwicklung in Sachen Arbeitsplätzen vollständig zu unterstützen;
- Zugunsten der nachhaltigen Mobilität handeln, vor allem durch das Aufzwingen von Transportplänen in jedem Unternehmen und durch die Verbesserung der öffentlichen Transporte;
- Eine starke Energiepolitik zu entwickeln, die allen den Zugang zur Energie garantiert, die zu einem vernünftigen Verbrauch anregt und die die Erfordernisse der nachhaltigen Entwicklung integriert;
- Zugunsten eines nachhaltigen Steuerwesens handeln, das zum sparsamen Verbrauch der Rohstoffe anregt und zur Respektierung der Umwelt.

Diese Politik muss in Interaktion stehen mit dem Konzept des gerechten Übergangs, das die Klima- und Umweltpolitik mit sozialen Zielen kombiniert.

Europa und die Welt

Unsere sozialwirtschaftliche Realität ist ein Bestandteil von Europa und der Welt. Wir fragen die belgische Öffentliche Hand, ihren Einfluss auf die Politik der europäischen und internationalen Institutionen auszuüben und vermehrt in die internationale Zusammenarbeit zu investieren.



Am 24. April 2013 forderte der Zusammenbruch der Textilfabrik Rana Plaza in Dhaka, der Hauptstadt von Bangladesch, 1.138 Tote und mehr als 2.000 Verletzte. Auf Wunsch der Kampagne Saubere Kleider hat die Fotografin Lieve Blancquaert eine bewegende Fotoreportage über die Opfer der Katastrophe gedreht.

Soziales Europa

Wir glauben immer noch an ein starkes Europa, unter der Bedingung, dass es sozialer ist, durch:

- Eine dynamischere europäische Beschäftigungspolitik;
- die Umsetzung der neuen europäischen sozialen Pfeiler in verbindliche Rechte und Regeln und messbare Ziele, insbesondere durch die Einführung eines europäischen Mindestlohns und eines europäischen Rechts auf ein Mindesteinkommen;
- Eine angepasste Währungspolitik, die es nicht zulässt, dass der Kampf gegen die Inflation den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit lähmt;
- Einen europäischen Rahmen für die KAA der transnationalen Unternehmen;
- Die Verstärkung der europäischen Sozialpolitik in Sachen Umstrukturierung des Unternehmens;
- Die Schaffung eines europäischen Arbeitsrates als Plattform des europäischen Sozialdialogs;
- Ein besseres Gleichgewicht zwischen der wirtschaftlichen und finanziellen Koordination und der sozialen Koordination in der Euro-Zone;
- Eine Rahmendirektive für die Dienste des allgemeinen Interesses;
- Eine Investierung der Haushaltsüberschüsse in die europäischen Infrastrukturarbeiten;
- Die Ausarbeitung einer europäischen Steuerpolitik, vor allem für die Vermögenssteuer

er und zur Vorbeugung der Steuerflucht und des Steuerdumpings.

- Eine radikale Regularisierung des Finanzsektors und die Einführung einer europäischen Steuer auf Finanztransaktionen.

Ausgewogene Globalisierung

Wir wollen ebenfalls ein ausgewogeneres Globalisierungsmodell, vor allem durch:

- Das Ende der unlauteren Konkurrenz des Landwirtschaftssektors, der von Subventionen und Einfuhrbeschränkungen nutzt;
- Die Wahrung der Dienste des allgemeinen Interesses;
- Die Verankerung des Zieles der menschenwürdigen Arbeit (decent work) in die Politik der internationalen Institutionen und in internationalen Handelsabkommen;
- Ein Mindestmaß an Sozialschutz überall in der Welt (social protection floor);
- Eine internationale Politik zur Anwendung der Regeln bezüglich der Arbeitsnormen und des Sozialschutzes, die gleichzeitig die öffentliche Hand und die Multinationalen verpflichtet;
- Die Integration der Prinzipien der nachhaltigen Entwicklung in die internationale Politik.

Im Rahmen der Entwicklungskooperation müssen nicht unsere Interessen, sondern die Interessen der südlichen (ärmeren) Länder Vorrang haben.

Wir müssen nachhaltige Maßnahmen ergreifen, um die Armut in der Welt zu beseitigen, insbesondere durch die Ziele der menschenwürdigen Arbeit und des sozialen Schutzes, die in allen Ländern der Welt durchgesetzt werden müssen.

Die Millenniums-Entwicklungsziele (MDG), die von den Vereinten Nationen verabschiedet wurden, sind Ende 2015 abgelaufen. Um sie weiterzuentwickeln arbeitete die ONU mit den Regierungen, der Zivilgesellschaft und verschiedenen Partnern ein ehrgeiziges Programm für die Zeit nach 2015 aus: „Unsere Welt verändern: das Programm der nachhaltigen Entwicklung mit Blick auf 2030“. Es ist auf rund 17 Ziele für eine globale nachhaltige Entwicklung ausgerichtet.

Belgien muss zu den Anstrengungen beitragen, indem es 0,7 % des BIP für die Entwicklungszusammenarbeit abführt, wozu es sich schon lange verpflichtet hatte, ohne sich je daran gehalten zu haben.

Beherrschte Migration

Wir sind für eine Politik der beherrschten Migration, die den Auswirkungen der Migration sowohl in den Herkunfts- als auch in den Bestimmungsländern Rechnung trägt. Insbesondere durch:

- Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in Europa, mittels genügenden Garantien gegen das Sozialdumping;
- Die wirtschaftliche Migration ausgehend von einem nicht europäischen Land nur, wenn die Situation des Arbeitsmarktes dies benötigt, unter der Kontrolle der Sozialpartner und mit Begleitmaßnahmen, um die Integration der Arbeitnehmer zu erleichtern und gute Arbeitsbedingungen zu garantieren, wobei auch die Folgen für die Herkunftsländer berücksichtigt werden (Wissensflucht).

Wir lehnen jede Politik ab, die die Grenzen für die Arbeitgeber zwar öffnen, aber für die Arbeitnehmer aus dem Süden, die aus eigener Initiative vor Armut, Hunger oder Unsicherheit flüchten, schließen würde. Flüchtlinge, die seit langem in unserem Land leben, müssen reguliert werden können.

BEDEUTUNG DER ABKÜRZUNGEN

ACV	Algemeen christelijk vakverbond (Konföderation der Christlichen Gewerkschaften)	KAA	Kollektives Arbeitsabkommen
Actiris	Brüsseler Arbeitsamt (früher Orbem)	KE	Königlicher Erlass
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft	KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
AGS	Ausschuss für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz	LBA	Lokale Beschäftigungsagenturen
BNCTO	Brusselse Nederlandstalige Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (Brüsseler niederländischsprachiges Komitee für Arbeit und Ausbildung)	LRA	Landesrat für Arbeit
BR	Betriebsrat	OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CAB	Christliche Arbeiterbewegung (MOC)	OMC	Organisation mondiale du commerce (Welthandelsorganisation)
CAJ	Christliche Arbeiterjugend	PK	Paritätische Kommission
CCF	Comité communautaire francophone de la CSC (frankophoner Gemeinschaftsrat der CSC)	PPCA	Pensionnés, prépensionnés et chômeurs âgés (Pensionierte, Frühpensionierte und ältere Arbeitslose)
CCFEE	Commission consultative pour la formation, l'emploi et l'enseignement (Beratungskommission für Ausbildung, Beschäftigung und Unterrichtswesen)	PPI	Permanent interprofessionnel (überberuflicher Sekretär)
CEEP	Centre européen des entreprises à participation publique (europäischer Zusammenschluss von Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung)	RESOC	Regionaal sociaaleconomisch overlegcomité (regionaler sozialwirtschaftlicher Konzertierungsausschuss)
CESRB	Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (Wirtschafts- und Sozialrat der Region Brüssel)	SERR	Sociaal-economische raden voor de regio (sozialwirtschaftliche Räte für die Region)
CESW	Conseil économique et social de Wallonie (Wirtschafts- & Sozialausschuss der Wallonischen Region)	SERV	Sociaal economische raad voor Vlaanderen (sozialwirtschaftliche Ausschuss Flanderns)
CGSLB	Confédération générale des syndicats libéraux de Belgique (liberale Gewerkschaft)	SDRB	Société de développement régional bruxelloise (Gesellschaft zur regionalen Entwicklung Brüssels)
CRB	Brüsseler Regionalvorstand der CSC	SRIW	Regionale Investitionsgesellschaft für die Wallonie
CRW	Wallonischer Regionalvorstand der CSC	TSE	Travailleurs sans emploi (Arbeitnehmer ohne Beschäftigung)
CSC	Confédération des syndicats chrétiens (Konföderation der Christlichen Gewerkschaften)	TUAC	Beratende Gewerkschaftsstruktur in der OECD
DGR	Deutschsprachiger Gemeinschaftsrat	UNICE	Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (Union der Konfederationen der Industrie und der Arbeitgeber Europas)
EFTA	Europäische Freihandelszone	VESOC	Vlaams economisch en sociaal overlegcomité (flämischer sozialwirtschaftlicher Beratungsausschuss)
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund	VDAB	Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung)
EU	Europäische Union	VLOR	Vlaamse onderwijsraad (flämischer Unterrichtsausschuss)
EZB	Europäische Zentralbank	VRC	Vlaams regionaal comité (flämischer Regionalvorstand der CSC)
FEB	Fédération des entreprises de Belgique (Belgischer Arbeitgeberverband)	WHO	Welthandelsorganisation
FGTB	Fédération générale du travail de Belgique (sozialistische Gewerkschaft)	WSM	We Social Movements (ex-Weltsolidarität)
GD	Gewerkschaftsdelegation	WSR	Wirtschafts- & Sozialrat
IAO	Internationale Arbeitsorganisation	WVA	Weltverband der Arbeit
IBFG	Internationaler Gesamtverband der freien Gewerkschaften	WWSR	Wallonischer Wirtschafts- & Sozialrat
IEOI	Internationales Institut für Arbeiterbildung	ZRW	Zentralrat der Wirtschaft
IGR	Interregionaler Gewerkschaftsrat		
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund		
IWF	Internationaler Währungsfonds		

DIE BERUFSZENTRALEN



CSC-NAHRUNG & DIENSTE

Rue des Chartreux, 70 | 1000 Bruxelles
Tel.: 02.500.28.11.
www.csc-alimentation-services.csc.be
Pont Leopold 4-6 | 4800 Verviers
Tel. 087.85.99.76



CSC -UNTERRICHT

Aachener Str. 89 | 4700 Eupen
Tel.: 087.85.99.36
thomas.tychon@acv-csc.be



CSC-BAU - INDUSTRIE UND ENERGIE

Rue Royale 45 | 1000 Bruxelles
Tel.: 02.285.02.11.
www.cscbie.be
Pont Léopold 4-6 | 4800 Verviers
Tel.: 087.85.99.66



ANGESTELLTENZENTRALE

Avenue Robert Schuman, 52 | 1401 Nivelles
Zoning 'Les Portes de l'Europe'
Tel. 067.88.91.91 www.cne-gnc.be
Aachener Str. 89 | 4700 Eupen
Tel. 087.85.99.26



CHRISTELIJKE ONDERWIJSCENTRALE

Avenue Britsiers 5 | 1030 Bruxelles
Tel.: 02.244.37.01
www.coc.be



ACV-CSC METEA

Avenue des Pagodes, 1-3 | 1020 Bruxelles
Tel.: 02.244.99.11.
www.acv-csc-metea.be
Pont Leopold 4-6 | 4800 Verviers
Tel. 087.85.99.46



CSC SERVICES PUBLICS

Avenue de l'Héliport, 21 | 1000 Bruxelles
Tél.: 02.208.23.11.
www.csc-servicespublics.be
Aachener Str. 89 | 4700 Eupen
Tel.: 087.85.99.36



CHRISTELIJK ONDERWIJZERSVERBOND

Avenue Britsiers 5 | 1030 Bruxelles
Tel. 02.244.37.00
www.cov.be



CSC TRANSCOM (TRANSPORT ET COMMUNICATION)

Galerie Agora | 1000 Bruxelles
Rue du Marché aux Herbes, 105/40
Tel.: 02.549.07.60
www.csc-transcom.be



SPORTA - ASSOCIATION POUR SPORTIFS

Onder den Toren, 4A | 2800 Mechelen
Tel. 02.500.28.30
sporta@acv-csc.be
(Sporta ist jetzt Teil der CSC Nahrung & Dienste)

BEZIRKSVERBÄNDE DER CSC IN DER WALLONIE UND BRÜSSEL

- **BRABANT WALLON**

Rue des Canonniers, 14
1400 Nivelles
Tel.: 067.88.46.11
www.csc-bw.be

- **BRUXELLES-HAL-VILVORDE**

Rue Pléтинckx, 19
1000 Bruxelles
Tel.: 02.557.88.88
www.csc-bruxelles.be

- **CHARLEROI - SAMBRE ET MEUSE**

Rue Prunieu, 5
6000 Charleroi
Tel.: 071.23.09.11.
www.csc-charleroi.be

- **HAINAUT OCCIDENTAL**

Avenue des États-Unis, 10/1
7500 Tournai
Tel.: 069.88.07.07.
www.cscservice.be

- **LIÈGE-VERVIERS-OSTBELGIEN**

Boulevard Saucy, 10
4020 Liège
Tel.: 04.340.70.00.
www.csc-ostbelgien.be

- **LUXEMBOURG**

Rue Pietro Ferrero, 1
6700 Arlon
Tel.: 063.24.20.20.
www.csc-luxembourg.be

- **MONS-LA LOUVIÈRE**

Rue Claude de Bettignies, 10-12
7000 Mons
Tel.: 065.37.25.11.
www.cscmonslalouviere.be

- **NAMUR-DINANT**

Chaussée de Louvain, 510
5004 Bouge
Tel.: 081.25.40.40
www.csc-namur.be

- **NATIONALSEKRETARIAT**

Chaussée de Haecht, 579
1031 Brüssel
Tel. 02.246.31.11
www.lacsc.be
presse@acv-csc.be



INHALT

VORWORT	2	2.4 DIE LEITENDEN ORGANES DES GESAMTVERBANDES	31
EINLEITUNG: MILITANTIN UND MILITANT SEIN, EIN TÄGLICHES ENGAGEMENT	3	Die nationalen Instanzen	31
TEIL 1. DIE FUNDAMENTE DER CSC-AKTION	5	Die regionalen und Gemeinschaftsinstanzen	32
1.1 135 JAHRE CSC	6	2.5 DIE CSC IN DER CHRISTLICHEN ARBEITERBEWEGUNG	34
Die ersten christlichen Gewerkschaften	6	Die Christliche Arbeiterbewegung (CAB)	34
Vereinigungsfreiheit	6	CSC und Politik	35
Der Streik von 1936	6	2.6 DIE CSC UND DIE EUROPÄISCHE UND WELTWEITE GEWERKSCHAFTSARBEIT	37
Abkommensprojekt für soziale Solidarität	7	Der europäische Gewerkschaftsbund (EGB)	37
Kampagne für die 5-Tage-Woche	7	Solidarische Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa	38
Erstes überberufliches Abkommen	7	Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB)	38
Gewerkschaftsbewegung in Krisenzeiten	8	WSM und der Dienst für internationale Beziehungen	39
Regionalisierung	8	Die Global Unions	40
Neue gewerkschaftliche Kämpfe	9	TEIL 3. DIE SOZIALKONZERTIERUNG UND DIE CSC	41
Einsparungen und Sparmaßnahmen	9	3.1 IM PRIVATSEKTOR	42
Die CSC heute	10	Kurzer geschichtlicher Überblick	42
Die Kongresse von 1945 bis 2019	11	Konzertierung auf Betriebsebene	43
1.2 DIE AUFGABEN DER CSC	12	Auf sektorieller Ebene	46
Wer bildet die?	13	Auf nationaler und überberuflicher Ebene	46
Was will die CSC?	13	Auf regionaler und Gemeinschaftsebene	48
Position der CSC	14	3.2 IM ÖFFENTLICHEN SEKTOR	51
Eine Gewerkschaft mit Werten	15	Allgemeine Prinzipien	51
Eine Gewerkschaft der Aktion und des Kampfes	17	Autonome öffentliche Betriebe	52
Eine repräsentative Gewerkschaft	17	Verhandlung und Konzertierung	52
Eine demokratische Gewerkschaft	18	Verhandlungs- und Konzertierungsausschüsse	52
Eine starke Gewerkschaft	18	Repräsentativität der Gewerkschaftsorganisationen	53
Eine international engagierte Gewerkschaft	20	Autonome öffentliche Betriebe	53
TEIL 2. DIE ORGANISATION UND DIE STRUKTUREN DER CSC	21	Unterrichtswesen	53
2.1 DIE ZWEI PFEILER DER GEWERKSCHAFTSAKTION	22	3.3 AUF INTERNATIONALER EBENE	54
Der überberufliche Pfeiler: die Bezirksverbände	22	Der europäische Sozialdialog	54
Der berufliche Pfeiler: die Zentralen	23	Der Europäische Wirtschafts- und Sozialrat	54
Die spezifischen Gruppen	23	Die internationale Arbeitsorganisation (IAO)	54
Der Gesamtverband	24	Klimakonferenz der Vereinten Nationen	55
2.2 GEWERKSCHAFT VON FRAUEN UND MÄNNERN	25	Die OECD und die TUAC	56
Die Mitglieder	25	Die Sozialforen	56
Der Gewerkschaftsbeitrag	25	TEIL 4. DIE PRIORITÄTEN DER CSC	57
Die zentrale Streikkasse	28	Mehr und bessere Arbeitsplätze	58
Die Militantinnen und Militanten	28	Festlegung der Löhne	59
Die Freigestellten und das Verwaltungspersonal	28	Starke Regierungen	60
2.3 DIE UNTERSTÜTZUNG DER MILITANTEN	29	Nachhaltige Entwicklung	61
Der Berufssekretär	29	Europa und die Welt	61
Der überberufliche Sekretär	29	BEDEUTUNG DER ABKÜRZUNGEN	63
Die betriebliche Gewerkschaftsgruppe	29	DIE BERUFSZENTRALEN	64
Die Dienstleistungszentren	29	BEZIRKSVERBÄNDE DER CSC IN DER WALLONIE UND IN BRÜSSEL	65
Der juristische Diensts	29		
Der Arbeitslosendienst	29		
Betriebs-, Schulungs- und Animationsdienst	29		
Die Netzwerke Rise und Brise	30		
Die Diversitätsberater	31		

