



nmc

NMC: 24 Jahre CSC-Vertretung

Seite 3

Inhalt

Seiten 3-5

24 Jahre CSC-Vertretung bei NMC

Seite 6

Mobilitätswoche: Den öffentlichen Raum gemeinsam nutzen

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-9

Erfolge durch Mobilisierung

Seiten 10-11

CSCBIE: Löhne

Seite 12

Atomtüll: Meinung der Gewerkschaften zur Endlagerung

Seite 13

Die Kreislaufwirtschaft auf dem Prüfstand von Covid-19

Seiten 14-15

CNE-Info: Coronavirus - eine andere Welt danach?

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

| | |
|----------------|-----------------|
| Jessica Halmes | Vera Hilt |
| Liliane Louges | Angela Mertes |
| Jochen Mettlen | Birgit Schlüter |

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

087/85 99 59
pressdienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Öffnungszeiten

Telefonisch und per Mail erreichbar

Wir sind weiterhin telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind auch Terminabsprachen in der CSC Eupen möglich.

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf unter: csc.ostbelgien@acv-csc.be oder **087 85 99 22**.

Sie können auch weiterhin Ihre Dokumente in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen. Geben Sie bitte Handynummer und Mailadresse an. Wir werden Ihre Anfrage schnellstmöglich bearbeiten.

Alle Informationen unter: www.diecsc.be/coronavirus

EUPEN

Telefon: **087/85 99 98**

Email: Arbeitslosendienst: csc.chomage.eupen@acv-csc.be
Juristischer Dienst: sjverviers@acv-csc.be
Grenzgängerdienst Deutschland: gabrielle.emonts-gast@acv-csc.be
Andere Dienste: csc.ostbelgien@acv-csc.be

ST. VITH

Telefon: **087/85 99 98**

Email: Arbeitslosendienst: csc.chomage.stvith@acv-csc.be
Juristischer Dienst: sjverviers@acv-csc.be
Grenzgängerdienst Luxemburg: sjverviers@acv-csc.be
Andere Dienste: csc.ostbelgien@acv-csc.be

KELMIS

Telefon: **087/85 99 98**

Email: Arbeitslosendienst: csc.chomage.kelmis@acv-csc.be
Juristischer Dienst: sjverviers@acv-csc.be
Grenzgängerdienst Deutschland: gabrielle.emonts-gast@acv-csc.be
Andere Dienste: csc.ostbelgien@acv-csc.be

Vielen Dank für Ihr Verständnis!



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien



24 Jahre CSC-Vertretung bei NMC „Gemeinsam ist man einfach stärker“

Zum ersten Mal hinterlegte die CSC 1996 eine Gewerkschaftsliste für die Vertretung der NMC-Arbeitnehmer am Standort in Eynatten. Viele Jahre sind seitdem vergangen und durch die Präsenz der CSC Bau-Industrie & Chemie und der CNE und dem Einsatz ihrer Delegierten im Unternehmen konnten zahlreiche Vorteile für die Arbeitnehmer erzielt werden. Im Vorfeld der Sozialwahlen (16. - 29. November) unterhielten wir uns mit den CNE-Delegierten Sandra Bosch und Yvan Butek sowie mit dem Hauptdelegierten für die Arbeiter Alain Wernerus über ihren Einsatz, das Erreichte und ihre Ziele.

Rückblick auf die letzten vier Jahre

Was die Sozialbilanz betrifft, so konnten die CSCBIE/CNE-Vertreter die Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer und ihr Wohlergehen weiter verbessern. Zum Beispiel die Installation von Klimaanlage in allen Betriebskantinen, angepasste Arbeitskleidung für ein besseres Wohlbefinden für die Arbeiter sowie die Verbesserung der Ergonomie der Arbeitsplätze.

Bei den halbjährlichen Lohnverhandlungen war es auch eine Ehrensache, faire Abkommen für alle Beschäftigten des Unternehmens auszuhandeln. Zudem zahlt sich hier die enge Zusammenarbeit zwischen der Angestelltengewerkschaft CNE und der CSCBIE im Unternehmen aus, da man gemeinsam einfach stärker ist, betonen die drei Delegierten. So hat man sich für eine transparente Lohnpolitik und Funktionsbeschreibungen bei NMC stark gemacht und hat den Bonus - bei dem die Firma vormals gab, was sie wollte - in einem Abkommen (KAA 90) prozentual zum Gewinn vor Steuern festgelegt.

Die Delegierten verfügen nun über die Tabellen mit den entsprechenden Löhnen und Gehältern und können so überprüfen, ob diese korrekt sind. Dies war in der Vergangenheit eher undurchsichtig und jetzt hat man endlich Transparenz! Auch wurden die Unterschiede zwischen Frauen und Männern angepasst, sodass nun gleiche Lohn-



Die CNE-Delegierten Sandra Bosch und Yvan Butek

Ein kurzer Blick auf die wichtigsten Punkte, die von der CNE und der CSCBIE bei NMC verhandelt wurden

- Krankenhausversicherung (DKV) für Mitarbeiter und ihre Familie
- Restaurant-Gutscheine
- Geschenk-Gutscheine
- Öko-Schecks
- KAA 90
- Transparente Lohn- und Gehaltspolitik mit entsprechenden Funktionsbeschreibungen
- Ab 50 Jahre: 4 altersbedingte Urlaubstage, zusätzlich zu dem üblichen Urlaub aufgrund der Betriebszugehörigkeit
- Kostenbeteiligung des Betriebs für den Kauf einer Brille alle 3 Jahre anstatt alle 5 Jahre
- Erhöhte Fahrkostenrückerstattung beim Gebrauch des Fahrrads
- Anpassung aller Vorteile Arbeiter/Angestellte
- Angepasste Arbeitskleidung für die Arbeiter
- Verbesserte Ergonomie der Arbeitsposten
- Klimatisierung aller Aufenthaltsräume für das Personal
- Einführung eines Fahrradplans (Beihilfen beim Kauf eines E-Bikes für den Weg zur Arbeit). 200 Mitarbeiter haben ihr Interesse bekundet.



Alain Wernerus, CSCBIE-Delegierter

und Gehaltsbedingungen herrschen. Zwar ist das gesetzlich so vorgesehen, aber dennoch muss man sich dafür einsetzen, dass dies auch angewandt wird. Manche denken ja, dass man einfach nur mal den Arbeitgeber fragt und schon bekommt man es. So läuft das nicht, man muss sich schon sehr und immer wieder dafür einsetzen und verhandeln.

„Die Arbeitnehmer wissen, wer für sie kämpft“

Jeden Tag hören wir den Arbeitnehmern zu, suchen nach Lösungen für ihre Probleme und verteidigen sie im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS), im Betriebsrat (BR) und in der Gewerkschaftsdelegation, indem wir sehr reaktiv auf Lösungen hinarbeiten. Insgesamt arbeiten bei NMC 525 Menschen und bei den Arbeitern kommen durchschnittlich noch etwa 60 Interim-Beschäftigte hinzu. Da ist man schon regelmäßig mit Problemen, Fragen und Forderungen beschäftigt.

Im Laufe der 24 Jahre gewerkschaftlicher Arbeit wurden bei NMC viele Vorteile für alle Arbeitnehmer ausgehandelt, und zwar immer ohne einen Tag lang streiken zu müssen. Diese Vorteile wurden dank des Dialogs und der Argumentation erzielt, die wir bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber bevorzugt haben, um jeden Konflikt innerhalb des Unternehmens zu vermeiden. Was ein Beweis für das Knowhow, die Stärke und die Reife der CSCBIE/CNE-Delegierten ist, die während ihrer Gewerkschaftsmandate eine Ausbildung in ihrer Gewerkschaftszentrale erhalten. Diese Ausbildung ist von einem bemerkenswerten und wesentlichen Niveau für die Arbeit und den sozialen Dialog im Unternehmen.

Die CSC hat seit 1996 immer eine Mehrheit bei NMC gehabt, auch wenn versucht wurde, den Arbeitern das Gegenteil zu suggerieren. So waren wir dann auch bei den letzten

Sozialwahlen mit den Kollegen der FGTB in einem Schlichtungsverfahren, ohne dass wir uns über die Verteilung der Mandate zur Bildung einer Delegation für die Arbeiter einigen konnten.

Wie läuft der Betrieb?

Der Betrieb läuft sehr gut, 10 Millionen Euro Gewinn vor Steuern 2018 und dieses Ergebnis bleibt auch 2019 stabil. NMC ist ein zukunftsorientierter Arbeitgeber und tätigte hohe Investitionen im IT-Bereich (SAP), um für die Zukunft gewappnet zu sein. Im Bereich Umwelt hat NMC in eine der größten Photovoltaikanlagen investiert, betreibt intensiv Recycling und greift Vorschläge aus dem Ideenmanagement auf, wo Arbeitnehmer ihre Anregungen geben können, wie z. B. das Aufsetzen von Bienenstöcken auf dem Betriebsgelände.

In der Isolation Nomafoam vermerken wir immer ein Plus, nur einmal wurde eine Stagnation verzeichnet. Besonders intensiv hat NMC sich aber letztlich im Deko-Bereich Noel&Marquet neu erfunden und das diesbezügliche Marketing intensiver und neu gestaltet.

Die Zahlen sprechen für sich, denn seit Dezember verzeichnet diese Abteilung ein Plus von 20%! Und sowieso besteht allgemein eine positive Entwicklung an Bestellungen und alle unsere Kapazitäten sind derzeit ausgenutzt.

Des Weiteren geht NMC zunehmend auf spezielle Kundenwünsche ein. Seit anderthalb Jahren haben wir eine Maschine für Digitalprint und dadurch sehr viele neue Bestellungen und auch ein neuer Standort im polnischen Zabrze wurde eigens aufgrund einfacherer Lieferungen für einen Großkunden mit Maschinen von hier eingerichtet. Diesbezüglich bleiben wir aber wachsam, denn für uns ist klar, wir wollen die Anzahl Arbeitsplätze hier vor Ort erhalten. Sichere Arbeitsplätze sind das Wichtigste!

Ein Ausblick auf die nächsten vier Jahre

Leider haben wir keine Glaskugel. In der heutigen Zeit ist es schwierig, konkrete Prognosen zu stellen. In Bezug auf den Betrieb werden wir, was das Rohmaterial aus China anbelangt, auch auf kleine Lieferanten ausweichen müssen, die aber teurer sind. Zudem erwartet uns eine Art Plastik- bzw. Kunststoffsteuer, wann und in welcher Form ist allerdings noch nicht vorhersehbar. Auch ein zukunftsorientierter Betrieb wie NMC ist natürlich allerhand externen Einflüssen ausgesetzt. Man kann nur sagen, dass NMC alles getan hat, um für die Zukunft gewappnet zu sein.

Was nun unsere Arbeit als Arbeitnehmervertreter anbelangt, ist unsere positive und intensive Zusammenarbeit zwischen Arbeitern und Angestellten, sind unsere gemeinsamen Forderungskataloge und unsere gemeinsamen Vorgehensweisen ein großes Plus, um die Belange und Interessen der Arbeitnehmer durchzusetzen. Wir werden daher auch in Zukunft darauf setzen, denn gemeinsam ist man stärker!

Unsere Prioritäten

Wir können es immer nur wiederholen: Sichere Arbeitsplätze sind das Wichtigste und der Erhalt der Beschäftigung am Standort Eynatten, mit Schwerpunkt auf unbefristete Verträge und Kontinuität in der Mitarbeiterausbildung. Zudem bekämpfen wir jegliche Form von Diskriminierung und setzen uns für eine weitere Verbesserung des Wohlbefindens und der Arbeitsbedingungen ein.

Auch in Sachen Mobilität streben wir Verbesserungen an (z.B. durch Fahrgemeinschaften, Fahrkostenentschädigung Fahrrad, ...). Außerdem spielen wir unsere Rolle als Sprachrohr der Arbeitnehmer und leisten regelmäßig un-

seren Beitrag zu einer besseren Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern.

Vor allem aber werden wir auch in den kommenden vier Jahren die Arbeitnehmer durch unsere Präsenz im Unternehmen mit Respekt und Würde vertreten, ohne falsche Versprechungen zu machen und die Dinge beim Namen nennen!

Bei der CSCBIE/CNE sagen wir, was wir tun, aber vor allem, wir tun, was wir sagen. Kein leeres Geschwafel, keine falschen Versprechungen, sondern Ergebnisse!

Für die Sozialwahlen im November rufen wir alle Arbeitnehmer auf, eine Abstimmung mit gesundem Menschenverstand und vor allem mit Vertrauen durchzuführen, indem sie für die Liste 2 stimmen.

Die Liste 2 zu wählen ist nicht die Wahl für kleine Geschenke (z.B. USB-Sticks, Stifte, Kappen,...), sondern die Wahl für vertrauenswürdige Vertreter, die für die nächsten vier Jahre zur Verfügung stehen, zuhören, sich engagieren und auf Ihre täglichen Probleme eingehen.

Die Wahl für die Liste 2 ist die Garantie, dass die von der CSCBIE und der CNE während 24 Jahren geleistete Sozialarbeit auch in den nächsten vier Jahren fortgesetzt wird. Das neue Gewerkschaftsteam setzt sich dafür ein, alles zu tun, um Ihren Arbeitsplatz in Eynatten zu erhalten und Ihnen und Ihrer Familie eine Zukunft zu sichern.

bs

NEHMEN WIR GEMEINSAM DIE HERAUSFORDERUNG AN!

„Es kommt immer anders als man denkt...“

Anfang März führten wir das Interview mit unseren Delegierten Alain Wernerus (für die Arbeiter), Sandra Bosch und Yvan Butek (für die Angestellten) und keiner hätte wirklich an eine solche Entwicklung der Pandemie gedacht. Kurz darauf kam der Lockdown und rein gar nichts war mehr wie zuvor.

Ivan Butek, welche Auswirkungen hatte die Pandemie und der damit verbundene Lockdown bei NMC?

Ivan Butek: Wir hatten Kurzarbeit in den verschiedenen Abteilungen, jedoch sehr in Maßen, maximal 1 bis 2 Tage pro Woche bei den Angestellten. Es kam auch nach der Kurzarbeit zu keinerlei Entlassungen bei NMC. Seit Juni laufen wir mit vollen Kapazitäten und können uns vor Arbeit kaum retten. Wie es jedoch in den kommenden Wochen aussehen wird, hängt ganz von den Regierungsmaßnahmen und den wieder aufflammenden Infektionszahlen ab. Zur Zeit sind Prognosen recht schwierig.

Wie habt ihr die geltenden Distanzregeln eingehalten?

Wir haben uns sofort an alle von der Föderalregierung gestellten Regeln gehalten. Es wurden dafür die nötigen Mittel zur Verfügung gestellt und unser betriebsinternes

Internetsystem hat die aktualisierten Informationen und Regeln sofort an das Personal übermittelt. Wir erhielten so Rückmeldungen seitens der Direktion, des AGS und es wurde eine entsprechende Arbeitsgruppe für die Corona-Zeit gebildet. Im Wechsel fand zudem Homeoffice statt, etwa ein Drittel der Angestellten hat bis Juni von zu Hause gearbeitet. Seit Juni arbeiten jedoch wieder alle Angestellten, sofern nicht in Urlaub, im Betrieb. Beim Personal sind bisher keine Corona-Fälle aufgetreten.

Wie steht NMC aktuell nach dem Lockdown da?

Wie gesagt, wir fahren volle Kapazitäten und können uns vor Arbeit und Aufträgen kaum retten, was natürlich in der heutigen Zeit mehr als positiv ist!



Mobilitätswoche: Den öffentlichen Raum gemeinsam nutzen

Vom 16. bis 22. September findet in Wallonien die Mobilitätswoche statt. Ziel ist, das Bewusstsein der Bürger und Unternehmen zu schärfen, um den Wert des öffentlichen Raums zu erhöhen, die Zahl der Fahrzeuge auf den Straßen zu reduzieren und die Mobilität zu überdenken.

Der Lockdown hat unsere Fahrgewohnheiten radikal verändert. Haben Sie die immobilen Wochen getestet? Haben Sie aufgehört, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen, um zur Arbeit zu kommen? Vielleicht sind Sie sogar wieder auf Ihr Fahrrad gestiegen, um zur Arbeit zu fahren? Was werden wir Positives aus dieser Zeit mitnehmen, die so gänzlich anders war? Die Mobilitätswoche 2020 will erneut dazu beitragen, positive Mobilitätserfahrungen zu fördern und Arbeitnehmer und Arbeitgeber für eine nachhaltigere Mobilität zu sensibilisieren. Kurz vor den Sozialwahlen wird dies auch eine Gelegenheit sein, zu zeigen, dass die Mobilität in den Unternehmen Gegenstand einer Konzertierung sein muss.

Das diesjährige zentrale Thema ist die gemeinsame Nutzung des öffentlichen Raums. Öffentlichen Raum zu teilen, bedeutet, ihn zu retten und nachhaltig zu gestalten, es bedeutet,

einen Ort für das „Zusammenleben“ der Bürger zu schaffen, es bedeutet, dem „Das Auto ist König“-Prinzip ein Ende zu setzen. Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz machen fast ein Fünftel aller Fahrten aus! Daher kommt uns bei dieser gemeinsamen Nutzung des öffentlichen Raums eine entscheidende Rolle zu.

Vom 16. bis 22. September wird die CSC mobilisieren, um alle Arbeitnehmer und Militanten zu unterstützen, die an ihrem Arbeitsplatz Initiativen ergreifen wollen: Frühstück für Radfahrer, Routenplaner für Fußgänger, Wettbewerbe für andere als nur mit dem Auto zurückgelegte Kilometer, Unterstützung bei der Erprobung einer neuen Route mit dem Fahrrad oder öffentlichen Verkehrsmitteln, Informationsstand über den Arbeitgeberbeitrag zu den Fahrkosten, Nutzungsänderung von Parkplätzen, Fahrradwerkstatt usw.



Schlagen Sie Ihren Kollegen vor, sich der Herausforderung „Mobilität 2020“ zu stellen!

Wie bereits in den vergangenen zwei Jahren wird eine „Mobilitäts-Herausforderung“ für Gewerkschaftsteams organisiert. Ziel ist es, die (öffentlichen und privaten) Unternehmen und Arbeitnehmervertreter zu originellen Aktionen zum Thema Mobilität zu ermutigen und gleichzeitig ihre inhaltlichen Maßnahmen zu fördern. 2019 hatte die CSC nicht weniger als 17 Projekte eingereicht. Und natürlich gibt es Preise!

Die teilnehmenden Gewerkschaftsteams werden Mobilitätsaktionen für Arbeitnehmer vorschlagen und Ihr Unternehmen als Akteur einer nachhaltigeren Mobilität hervorheben. Ob Telearbeit, Radfahren, Zu-Fuß-Gehen, Fahrgemeinschaften oder öffentliche Verkehrsmittel, im Leitfaden zur Mobilitätswoche 2020 (www.mobilitate.wallonie.be) finden Sie viele Ideen für Aktionen. Ihre neuen Ideen sind willkommen, Originalität wird belohnt!

Infos und Anmeldung für den Mobilitätswettbewerb:



www.rise.be





FRISÖRE

CSC überweist 1 Million Euro

Von Beginn der Pandemie an wurde die Frisör-, Schönheitspflege- und Fitnessbranche vollständig stillgelegt. Die Sozialpartner arbeiteten daher rasch an einer gemeinsamen Lösung, um die negativen Auswirkungen des Lockdowns auf die Kaufkraft der Arbeitnehmer in diesem Sektor so weit wie möglich zu begrenzen. Diese Konzertierung führte zur Gewährung eines Zuschlags von 10 Euro pro Tag bei „Corona“-Kurzarbeit, der von der CSC ausgezahlt und aus dem Existenzsicherungsfonds des Sektors finanziert wird. Bis heute hat der Arbeitslosendienst der CSC bereits mehr als eine Million Euro an die Mitglieder der CSCBIE gezahlt, indem sie diesen Zuschlag automatisch in ihrer Arbeitslosenzulage integriert hat.

Nicht-Gewerkschaftsmitglieder hingegen mussten ihre Antragsbescheinigung auf der Webseite des Sektorenfonds selbst ausdrucken, von der Hilfszahlstelle für Arbeitslosenunterstützung (HfA) abstempeln lassen und an den Fonds schicken. Viele von ihnen haben diese Schritte bis heute noch nicht unternommen. Angesichts einer beispiellosen Krisensituation wie der Coronakrise zeigt diese Tatsache, wie nützlich es für die Arbeitnehmer ist, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein.

Agoria untergräbt soziale Sicherheit

Der Arbeitgeberverband Agoria fördert mit dem Online-Tool Flexyoo Cafeteria-Pläne. Diese bieten den Angestellten die Möglichkeit, innerhalb eines Budgets und einer Reihe von Leistungen, die vom Arbeitgeber im Voraus festgelegt werden, Simulationen durchzuführen, die die direkten Auswirkungen auf ihr Bruttogehalt aufzeigen. Eine Initiative, die die ACV-CSC Metea überrascht: „Diese Pläne sind oft attraktiv, sogar für Arbeitnehmer, aber langfristig untergraben sie die Finanzierung der sozialen Sicherheit“, sagt Metea-Präsident William Van Erdeghe. Metea hat bereits vor den Auswirkungen dieser außergesetzlichen Leistungen, die ganz oder teilweise von Steuern und Sozialsicherheitsbeiträgen befreit sind, auf die soziale Sicherheit und auf die Arbeitnehmer gewarnt. Zum Beispiel erhält eine Person, die auf einen Teil ihres Gehalts im Tausch gegen eine Fahrradvermietung verzichtet und damit die Rentenobergrenze unterschreitet, eine etwas niedrigere Rente, weniger Urlaubsgeld usw. „Die systematische Förderung solcher Pläne über ein Online-Tool zu einer Zeit, in der wir 75 Jahre soziale Sicherheit feiern, ist besonders zynisch und ironisch. Eine vorherige Konzertierung innerhalb des Sektors wäre nicht überflüssig gewesen, denn Agoria kennt unsere diesbezügliche Position sehr gut.“

Was tun, wenn das Unternehmen kurz vor dem Konkurs steht?

Die CSC möchte Ihnen durch diese schwierige Zeit helfen. Als CSC-Mitglied können Sie auf eine gute Unterstützung und Beratung zählen, um all Ihre Rechte in vollem Umfang zu verteidigen. Wir kümmern uns auch um alle administrativen Aspekte der Schuldforderung, Ihren Antrag auf Arbeitslosenzulagen und deren Auszahlung durch unsere Zahlstelle. Was müssen Sie tun, um diese professionelle Unterstützung zu erhalten? Das ist sehr einfach:

Schreiben Sie sich online bei der CSC ein:

www.diecsc.be/konkurs

Die CSC hilft Ihnen, eine Schuldforderung zu erstellen, die Ihrem Arbeitgeber zu übermitteln ist und sie erstellt einen Antrag auf Arbeitslosengeld, damit Sie diesen beim Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) einreichen können.

Nachdem Sie sich registriert haben, setzt sich die CSC mit Ihnen in Verbindung, um Ihr Dossier zu erstellen.

Tragen Sie sich unverzüglich beim zuständigen Arbeitsamt als Arbeitssuchender ein:

- ✓ Deutschsprachige Gemeinschaft: www.adg.be
- ✓ Wallonische Region: www.forem.be
- ✓ Flandern: www.vdab.be
- ✓ Region Brüssel: www.actiris.be

➔ **Sie müssen sich innerhalb von 8 Tagen nach dem Konkurs eintragen!**

Weitere Informationen über Ihre Situation und Ihre Rechte und Pflichten bei Konkurs Ihres Arbeitgebers, finden Sie auf unserer Webseite: www.diecsc.be.



Baufach: Corona-Kontaktstelle

Haben Sie Fragen zur sicheren Durchführung von Bauarbeiten während der Coronakrise? Dann besuchen Sie die Internetseite www.constructiv.be. Dort finden Sie Antworten und Dokumente zur Umsetzung von Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Coronavirus. Sie können die Berater auch kostenlos unter 0800 11 759 oder per E-Mail unter corona@constructiv.be kontaktieren. Es handelt sich um eine von der CSC Bau-Industrie & Energie unterstützte Initiative.



www.constructiv.be

Erfolge durch Mobilisierung

Zu Beginn des neuen Sozialjahres erinnern wir daran, wie notwendig der Sozialdialog und die gewerkschaftliche Mobilisierung sind, um die Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen nicht nur zu erhalten, sondern auch zu verbessern. Ein kurzer Überblick der seit September 2019 erzielten Gewerkschaftserfolge.

Was wäre wenn? Stellen Sie sich die Folgen der derzeitigen Gesundheitskrise ohne eine Gewerkschaft wie die CSC vor. Sie setzt sich für die Arbeitnehmer ein, damit die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Coronakrise begrenzt werden. Der Sozialdialog und die Mobilisierung in den Sektoren und Unternehmen waren maßgeblich, um die Gesundheit und die Arbeitsbedingungen zu schützen und Maßnahmen zu ergreifen, die es den Arbeitnehmern, Kurzarbeitern und Nichterwerbstätigen ermöglichten, die Krise mit möglichst wenig Schäden und Kaufkraftverlust zu überwinden.

Vor dieser turbulenten Zeit hatte die Mobilisierung der CSC bereits zu einigen bemerkenswerten Fortschritten geführt. Wir stellen einige dieser Erfolge vor.

Belgien – Anhebung der niedrigsten Zulagen

Dank der Arbeit der CSC kann seit dem 1. Januar 2020 der Betrag, der sich aus der Aufhebung der Begrenzung des Budgets für das Wohlbefinden ergibt, zur weiteren Anhebung der niedrigsten Zulagen verwendet werden.

Europa – Die EU-Arbeitsbehörde nimmt ihre Tätigkeit auf

Die EU-Kommission lancierte 2019 die Europäische Arbeitsbehörde. Sie soll sicherstellen, dass die EU-Vorschriften zur Arbeitsmobilität fair, einfach und wirksam angewendet werden. Zudem soll sie die Rechte der Arbeitnehmer schützen und grenzüberschreitende Ermittlungen bei möglichen Missbräuchen einleiten.

International – Umicore und die Gewerkschaften schließen internationales Tarifabkommen

Der belgische multinationale Konzern Umicore hat mit der internationalen Gewerkschaft IndustriALL Global Union und den verschiedenen belgischen Gewerkschaften ein globales Rahmenabkommen abgeschlossen. Dieser internationale Tarifvertrag betrifft mehr als 10.000 Umicore-Mitarbeiter. Das Abkommen garantiert, dass Umicore und seine Zulieferer die Menschenrechte (einschließlich des Rechts auf Tarifverhandlungen und Chancengleichheit) respektieren müssen und dass alle Arbeitnehmer das Recht auf Arbeitsbedingungen haben, die ihre Gesundheit und Sicherheit berücksichtigen, auch wenn dies nicht in der örtlichen Gesetzgebung vorgeschrieben ist.

Belgien – Die Weißkittel an vorderster Front

Die im Juni 2019 ins Leben gerufene Bewegung der „Weißkittel“ protestierte gegen die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals. Die Gesundheitskrise ermöglichte es, eine Einigung über die Weiterführung des Weißkittel-Fonds zu erzielen, dessen Budget hauptsächlich für den Ausbau der Beschäftigung von entlohnten Pflegekräften verwendet wird. Bei der Lohnreform wurde ein großes Budget für eine Lohnerhöhung für das Personal des Gesundheitssektors erreicht. Schließlich stellt die Rücknahme von zwei königlichen Dekreten, die eine Dienstverpflichtung der Pflegekräfte bei Personalmangel und der Einsatz von Nicht-Pflegekräften erlaubten, einen spektakulären Gewerkschaftssieg dar.

Belgien – Aufhebung von „Cash for Cars“

Die CSC, die FGTB und drei Klimaorganisationen hatten beim Verfassungsgericht Beschwerde gegen das so genannte „Cash for Cars“-Gesetz eingereicht. Das Verfassungsgericht hob diese Regelung auf, die es Arbeitnehmern erlaubte, ihren Firmenwagen gegen eine niedrig besteuerte Barabfindung zu tauschen.

Wallonien – Ein Branchenabkommen in Bezug auf Dienstleistungsschecks



Im Sektor der Dienstleistungsschecks wurden wesentliche Verbesserungen erzielt, insbesondere was die Löhne betrifft.

Nach mehr als einem Jahr schwieriger Verhandlungen wurde ein Sozialabkommen für die 140.000 Arbeitskräfte im Sektor der Dienstleistungsschecks erzielt. Unter anderem auf Lohnebene wurden maßgebliche Verbesserungen erzielt.

Belgien – Corona-Maßnahmen

Einige vorübergehende Maßnahmen und Verbesserungen, welche die CSC während der Gesundheitskrise erreicht hat: Einführung von Corona-Arbeitslosigkeit und Corona-Elternurlaub, Vereinfachung der Antragsverfahren für Kurzarbeit, Einfrieren der Degressivität für entschädigte Vollarbeitslose, Verlängerung der Dauer der Eingliederungszulagen, Senkung des Berufssteuervorabzugs auf Kurzarbeit, Leistungen des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA) für Arbeitnehmer von Beschützenden Werkstätten und für Arbeitnehmer über 65 Jahre, die ihr Zusatzeinkommen verloren haben usw.

Belgien – Ende der Kürzung des Mutterschaftsurlaubs im Krankheitsfall

Bisher konnten Mutterschaftsurlaubstage, die schwangere Frauen wegen Arbeitsunfähigkeit vor der Entbindung verloren haben, nach der Geburt des Kindes nicht mehr in Anspruch genommen werden. Ein Gesetz hebt nun diese Kürzung des Mutterschaftsurlaubs bei Kurzarbeit oder Arbeitsunfähigkeit während der sechs Wochen vor dem Entbindungstermin auf. Die 15-wöchige Mutterschaftsruhe für Schwangere bleibt damit endlich erhalten.

Wallonien – TEC-Busse zugänglicher für armutsgefährdete Personen



Am 1. September tritt die erste Phase der Senkung der TEC-Tarife in Kraft. Die Empfänger der erhöhten Kostenerstattung (EKE) sowie Jugendliche von 18-24 Jahren zählen zu den Zielgruppen dieser Maßnahme, die als Schritt hin zu kostenlosen öffentlichen Verkehrsmitteln u.a. für armutsgefährdete Personen präsentiert wird. Die Inhaber eines Abonnements mit EKE-Statut erhalten die „kinderreichen Familien“ gewährte Ermäßigung von 20 %.

Belgien – Aufhebung des Gesetzes über Vereinsarbeit

Die CSC, die FGTB und die CGSLB hatten bei der Abstimmung über das Gesetz „über den wirtschaftlichen Aufschwung und die Stärkung des sozialen Zusammenhalts“ vor dem Verfassungsgericht die Regelung der zusätzlichen Arbeitsplätze bis zu 6.340 Euro angefochten. Sie waren der Ansicht, dass diese Maßnahme schädlich für die Arbeitnehmer und die soziale Sicherheit sei. Das Gericht schloss

sich den Gewerkschaften an, indem es das von der Regierung Michel eingerichtete Freistellungssystem für Gelegenheitsleistungen, Vereinsarbeit oder elektronische Plattformen als diskriminierend erachtete.

Belgien – Covid-19: Auch in systemrelevanten Sektoren als Berufskrankheit anerkannt

Bisher hatten nur die Beschäftigten des Gesundheitswesens, die sich bei ihrer Arbeit mit dem Virus infizieren, Anspruch auf die Entschädigung im Rahmen der Anerkennung von Covid-19 als Berufskrankheit. Der CSC gelang es, diese Anerkennung auf Arbeitnehmer von Branchen auszuweiten, die während des Lockdowns systemrelevant waren, wie z.B. das Personal von Lebensmittelgeschäften.

Europa – Das Mobilitätspaket ist endlich auf dem Weg

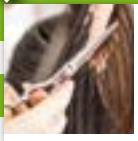
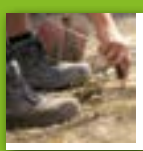


Nach dreijährigen Verhandlungen unter Leitung der CSC Transcom und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) wurde das europäische Mobilitätspaket letztendlich vom Europäischen Parlament verabschiedet. Dieses Paket enthält eine beträchtliche Anzahl von Maßnahmen zur Bekämpfung von Sozialdumping, unlauterem Wettbewerb und Briefkastenfirmen im europäischen Transportsektor einerseits sowie zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Fahrer andererseits.

Belgien – Volle Entschädigung, auch bei Zeitkredit

Eine von der CSC unterstützte Arbeitnehmerin war entlassen worden, weil sie einen Zeitkredit für die Betreuung ihres Kindes unter acht Jahren in Anspruch genommen hatte. Der Kassationshof erkannte das Recht auf eine Vollzeitschädigung nach der Entlassung wegen Inanspruchnahme eines Zeitkredits für die Betreuung an.

Das war unsere kurze, nicht erschöpfende Bestandsaufnahme der seit September 2019 erzielten Gewerkschaftserfolge. In der vor uns liegenden schwierigen Zeit wird sich die CSC mehr denn je mobilisieren, um Ihre Rechte zu schützen und zu fördern.



CSCBIE LÖHNE



Baufach I PK 124 Mindeststundenlöhne ab dem 1. Juli 2020

| QUALIFIKATION | Löhne am 1.7.2020 |
|---|----------------------|
| Kat. I (Handlanger) | 14,722 € |
| Kat. IA (1. Handlanger) | 15,453 € |
| Kat. II (Spezialisierter) | 15,693 € |
| Kat. IIA (Hochspezialisierter) | 16,477 € |
| Kat. III (Qualifizierter I) | 16,690 € |
| Kat. IV (Qualifizierter II) | 17,716 € |
| Kolonnenführer A (Q.I) | 18,359 € |
| Kolonnenführer B (Q.II) | 19,488 € |
| Vorarbeiter | 21,259 € |
| Fahrer von Betonmischer und Führer von Betonpumpen | |
| Berufsneulinge (Kat. III) | 16,690 € |
| nach 1 Jahr und Erhalt der Bescheinigung (Kat. IV)* | 17,716 € |

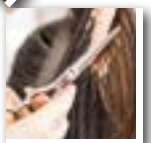
Trennzulage: Logis 13,36€ + Kost 27,97€ = 41,33 € / Tag

* Die Berufsneulinge, die in ihrem ersten Erfahrungsjahr in dieser Funktion nicht zu der Ausbildung eingeschrieben wurden, zwecks Erhalt der Bescheinigung, kommen sofort in die Kategorie IV.

Möbel- und holzverarbeitende Industrie I PK 126 Ab dem 1. Juli 2020

| QUALIFIKATION | 40 Stunden/ Woche | 39 Stunden/ Woche | 38 Stunden/ Woche | 37St.20 / Woche |
|---------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Kat.I | 14,360 € | 14,728 € | 15,116 € | 15,386 € |
| Kat.II | 13,979 € | 14,337 € | 14,715 € | 14,977 € |
| Kat.III | 13,612 € | 13,961 € | 14,328 € | 14,584 € |
| Kat.IV | 13,204 € | 13,543 € | 13,899 € | 14,147 € |
| Kat.V | 12,786 € | 13,114 € | 13,459 € | 13,700 € |

Die Löhne für jugendliche Arbeiter werden Ihnen auf einfache Anfrage mitgeteilt.



Infos +

CSCBIE Verviers: 087/85 99 66
cscbie.verviers@acv-csc.be

Sägereien I PK 125.02 Mindeststundenlöhne ab dem 1. Juli 2020

| Kategorien | 38 Stunden/ Woche | 39 Stunden/ Woche | 40 Stunden/ Woche |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|
| Nicht qualifizierter Arbeiter bei Einstellung | 13,29 € | 12,95 € | 12,63 € |
| Nicht qualifizierter Arbeiter nach 6 Monaten | 13,36 € | 13,02 € | 12,69 € |
| Spezialisierter Arbeiter | 13,58 € | 13,23 € | 12,90 € |
| Qualifizierter Arbeiter | 13,82 € | 13,47 € | 13,13 € |
| Überqualifizierter Arbeiter | 14,34 € | 13,97 € | 13,62 € |
| LKW-Fahrer | 13,58 € + 0,60 RGPT | | |

Holzhandel I PK 125.03 Mindeststundenlöhne ab dem 1. Juli 2020

| QUALIFIZIERUNG | Löhne am 1.7.2020 |
|---|------------------------|
| Nicht qualifizierter Arbeiter bei Einstellung | 13,52 € |
| Nicht qualifizierter Arbeiter nach 6 Monaten | 13,89 € |
| Spezialisierter Arbeiter | 14,08 € |
| Qualifizierter Arbeiter | 14,32 € |
| Überqualifizierter Arbeiter | 14,52 € |
| LKW-Fahrer | 14,08 € + 0,57 RGPT |

Frisörsalons ab dem 1. Februar 2020

| | |
|---|------------|
| Kat.I - Einstiegsjob | 10,3283 € |
| Kat.II - Diplomiert oder 6 Monate Berufserfahrung im Sektor | 13,1115 € |
| Kat.III - Autonom oder mehr als 5 Jahre Berufserfahrung im Sektor | 14,7025 € |
| Kat.IV - Operative Leitung | 16,2426 € |
| Kat.V - Funktionelle Leitung - Monatslohn | 2.844,26 € |
| Kat.V - 10 Jahre in der Funktion (+10 %) - Monatslohn | 3.128,69 € |
| Kat.V - 20 Jahre in der Funktion (+20 %) - Monatslohn | 3.413,11 € |

Kosmetikstudios ab dem 1. Februar 2020 Monatslöhne

| | |
|---|------------|
| Kat.I - Einstiegsjob | 1.895,40 € |
| Kat.II - Diplomiert oder 6 Monate Berufserfahrung im Sektor | 2.012,54 € |
| Kat.III - Nach 2 Jahren im Sektor | 2.106,89 € |
| Nach 5 Jahren im Sektor (+5 %) | 2.212,23 € |
| Nach 10 Jahren im Sektor (+10 %) | 2.317,58 € |
| Nach 15 Jahren im Sektor (+15 %) | 2.422,92 € |
| Nach 20 Jahren im Sektor (+20 %) | 2.528,27 € |
| Kat.IV - Operative Leitung | 2.389,85 € |
| Nach 10 Jahren im Sektor | 2.628,84 € |
| Kat.V - Funktionelle Leitung | 2.578,55 € |
| Nach 10 Jahren in der Funktion (+10 %) | 2.836,41 € |
| Nach 20 Jahren in der Funktion (+20 %) | 3.094,26 € |

Fitnessstudios ab dem 1. Februar 2020 Monatslöhne

| | | + 5 Jahre | + 10 Jahre | + 20 Jahre |
|--|------------|------------|------------|------------|
| | | +5 % | +10 % | +20 % |
| Kat.I - Fitnessbegleiter oder Gruppenbegleiter (ohne Diplom oder weniger als 6 Monate) | 1.719,25 € | | | |
| Kat.II - Fitnessbegleiter oder Gruppenbegleiter (mit Diplom oder mehr als 6 Monate) | 1.824,12 € | 1.915,33 € | 2.006,53 € | 2.188,94 € |
| Kat.III - Fitnesstrainer oder Gruppentrainer | 2.106,25 € | | 2.316,88 € | 2.527,50 € |
| Kat.IV - Personal Coach | 2.202,42 € | | 2.422,66 € | 2.642,90 € |
| Kat.V - Spezialisierter Personal Coach und spezialisierter Trainer | 2.678,46 € | | 2.946,31 € | 3.214,15 € |
| Kat. VI - Operativer Leiter | 2.389,22 € | | 2.628,14 € | 2.867,06 € |
| Kat. VII - Funktioneller Leiter | 2.578,55 € | | 2.836,41 € | 3.094,26 € |

„Ein wichtiger Schritt für einen fairen Transportsektor“

Das EU-Parlament hat die neuen Bestimmungen zur Bekämpfung des Sozialdumpings im Transportsektor endgültig verabschiedet. Ein großer Sieg der Gewerkschaften.

Nach drei Jahren hürdenreicher Verhandlungen wurde das europäische Mobilitätspaket am 9. Juli vom Europäischen Parlament verabschiedet. „Nahezu alle unsere Forderungen wurden akzeptiert“, freut sich Roberto Parrillo, Hauptverantwortlicher des Sektors Transport und Logistik der CSC Transcom und Präsident der Sektion Straßentransport der Europäischen Transportarbeiter-Föderation. Das Paket enthält eine Reihe von Maßnahmen zur Bekämpfung von Sozialdumping, unlauterem Wettbewerb und Briefkastenfirmen im europäischen Transportsektor. Es verbessert auch die Arbeits- und Lebensbedingungen der Fahrer.

Die Tatsache, dass für Kleintransporter die gleichen Regeln wie für Lastwagen eingehalten werden müssen, zum Beispiel in Bezug auf das Vorhandensein eines intelligenten Fahrtenschreibers, ist eine wichtige Ergänzung für die CSC Transcom. Neue Regeln setzen auch den erbärmlichen Lebensbedingungen der mittel- und osteuropäischen Lkw-Fahrer ein Ende. „Die erste Maßnahme, die im September 2020 in Kraft tritt, wird die Verpflichtung sein, dass die Fahrer alle drei oder vier Wochen nach Hause zurückkehren müssen, ohne dass Ausnahmen möglich sind“, erklärt Roberto Parrillo. „Dieser Sieg ist auf einen anhaltenden Gewerkschaftskampf, Lobbyarbeit und die gute Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und einigen Abgeordneten des EU-Parlaments zurückzuführen. Seine Umsetzung ist ein Schritt hin zu einem gerechteren Straßenverkehrssektor.“

Umsetzung

„Wir haben die erste Etappe gewonnen, die politische. Jetzt gilt es, die Regeln in Bezug auf beispielsweise Geolokalisierung oder Fernsteuerung über ‚technische Anhänge‘ umzusetzen, die eine hundertprozentige Anwendung gewährleisten“. Die CSC Transcom wird ebenfalls darüber wachen, dass die Kontrollbehörden dazu über die erforderlichen Ressourcen verfügen.

Atommüll: Meinung der Gewerkschaften zur Endlagerung

In Belgien wurde die öffentliche Konsultation über die Endbestimmung von hochradioaktiven und/oder langlebigen Abfällen in unserem Land abgeschlossen. Die Gewerkschaften haben Stellung bezogen.

Die Nationale Einrichtung für radioaktive Abfälle und spaltbare Materialien (NERAS), die für die Entsorgung nuklearer Abfälle zuständig ist, beendete Mitte Juni ihre erste öffentliche Konsultation über die Endbestimmung für die gefährlichsten Nuklearabfälle. Ziel ist es, über das Prinzip der unterirdischen Endlagerung dieser hoch radioaktiven Materialien zu entscheiden. Belgien hat in dieser Frage noch keine formelle Entscheidung getroffen.

Der föderale Rat für nachhaltige Entwicklung (FRDO), ein Rat, der die politischen Entscheidungen zur nachhaltigen Entwicklung beratend begleitet, hat eine Stellungnahme zum Planentwurf der NERAS abgegeben. Die drei Gewerkschaften (CSC, FGTB und CGSLB) zusammen mit dem Belgischen Unternehmensverband, Inter-Environnement Wallonie und Greenpeace sind im Rat vertreten.

Einhellige Meinung der Gewerkschaften

Nach Ansicht der Gewerkschaften hätte die öffentliche Konsultation über das NERAS-Projekt zur langfristigen Entsorgung nuklearer Abfälle

verlängert oder bis nach dem vollständigen Ende des Lockdowns verschoben und der Öffentlichkeit ausreichend Zeit eingeräumt werden müssen, damit sie sich angemessen über das Thema informieren kann. Grundsätzlich bedauern sie den Mangel an unabhängigem Fachwissen und stellen fest, dass der NERAS-Plan unzureichend ist: zu konzeptuell, mangelnde Präzision der geologischen Endlagerung, des Standorts und des Zeitplans, fehlende Informationen über die konkreten Folgen für die Umwelt, die biologische Vielfalt oder den Menschen.

Die Gewerkschaften sind auch der Meinung, dass der Wiederverwertbarkeit des Abfalls besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte, falls erforderlich, und dass der Zugang und die Sicherheit der Arbeitnehmer gewährleistet sein muss. Auch die Regionen Wallonien und Brüssel sowie die Deutschsprachige Gemeinschaft haben Stellungnahmen abgegeben, die der unseren sehr nahe kommen.

Wachsamkeit

Die Gewerkschaften griffen 2010 auch die Hauptargumente der FRDO-Stellungnahme auf⁽¹⁾.

Zusammenfassend:

1. Die Debatte über nukleare Abfälle ist untrennbar mit (...) der Produktion dieser Abfälle verbunden.
2. Da die derzeitigen Ideen, Kenntnisse und Technologien zu wenig Garantien bieten, ist es nicht angebracht, in diesem Jahr eine Entscheidung zu treffen.
3. Die Studie zur geologischen Endlagerung sollte fortgesetzt werden.
4. Alle Optionen müssen maximale Garantien für die Reversibilität bieten.
5. In der Zwischenzeit muss eine sichere Oberflächenlagerung der nuklearen Abfälle gewährleistet werden.
6. Die Kernenergieindustrie muss den Behörden die finanziellen Mittel zur Verfügung stellen. Dieses Geld muss von einer unabhängigen, auf Kernenergie spezialisierten Stelle verwaltet werden.

Die CSC wird im Rahmen der FRDO ihre Wachsamkeit für das Wohlergehen und die Lebensqualität der von dieser Frage betroffenen Arbeitnehmer und Bürger beibehalten. Sie wird sich weiterhin informieren und debattieren, um bereit zu sein, in den nächsten Phasen dieses Entscheidungsprozesses eine starke und einstimmige Gewerkschaftsmeinung über die Entsorgung nuklearer Abfälle und in der Folge über die Kraftwerke abzugeben.

(1) www.frdo-cfdd.be/fr

#Nonukes: Eine Plattform für nukleare Abrüstung

Ein atomwaffenfreies Belgien in einer Welt ohne Atomwaffen („nukes“ auf Englisch). Das fordert die Plattform #nonukes in ihrem Appell.

Es ist an der Zeit, Atomwaffen zu verbieten, auch in Belgien. Dies impliziert den Abzug der amerikanischen B61-Bomben, die in Kleine Brogel (Provinz Limburg) stationiert sind, und die Weigerung, sie durch die neuen B61-12 zu ersetzen, mit denen die künftigen

belgischen F35-Kampfflugzeuge ausgerüstet werden sollen.

Die Unterzeichner des Appells der belgischen Koalition gegen die nukleare Aufrüstung, einschließlich der CSC, fordern gemeinsam von Parlament und Regierung:

1. das Verbot der Stationierung neuer Atomwaffen, einschließlich der B61-12, durch bindendes Recht;

2. die Umsetzung des Rückzugs der in Kleine Brogel stationierten Atomwaffen, um die bei der Unterzeichnung des Atomwaffenspervertrags eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen;
3. das Verbot von Atomwaffen für gegenwärtige und künftige belgische Jagdbomber;
4. die Unterzeichnung und Ratifizierung des Vertrags über das Verbot von Atomwaffen (TIAN).





Die Kreislaufwirtschaft auf dem Prüfstand von Covid-19

Die Gesundheitskrise hat einen Boom von Plastikabfällen und Einwegartikeln bewirkt. Es wird mehr Plastik produziert und der Anteil von recyceltem Plastik sinkt. Der Müllberg wächst.

Prinzipiell könnte man annehmen, dass die außergewöhnliche Verlangsamung der Wirtschaft mit einer erheblichen Verringerung der von dieser Wirtschaft produzierten Abfälle Hand in Hand ginge. Dies ist teilweise der Fall in Sektoren, die zum Stillstand gekommen sind oder nur langsam wieder anlaufen.

Richten wir unser Augenmerk auf die Sektoren, die ihre Tätigkeit fortgesetzt oder sogar ausgebaut haben, wie den Handel und den Gesundheitssektor. Die Ergebnisse sind eindeutig: die Gesundheitsmaßnahmen haben zu zusätzlichen Abfällen geführt, insbesondere bei der Umsetzung der sanitären Barrieren. „Wegwerfartikel“ boomen, seien es Masken, Handschuhe, Plastikfolien oder auch Verpackungen, deren Verwendung infolge der „Null-Abfall“-Bewegung (Zero Waste) und der europäischen Richtlinien tendenziell rückläufig war. Diese hatten nach und nach das Verhalten der Verbraucher und Produzenten verändert.

Überall Plastik

Im Rahmen der Covid-19-Krise wurden Lebensmittel zusätzlich verpackt, persönliche Behälter für Einkäufe verweigert und hat sich das „Take-away“, das per Definition stärker verpackt ist, entwickelt. Es sind vor allem Lebensmittelverpackungen für den Großhandel und den Gesundheitssektor, die einen steilen Produktionszuwachs verzeichnen: Plastik ist allgegenwärtig.

Obwohl die Situation von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich ist, warnt ein CNE-Vertreter aus dem Lebensmittelsektor: „Alles, was mit Ökologie und Abfallsortierung zu tun hat, ist nicht mehr aktuell. Schlimmer noch: unter dem Deckmantel des Virus und des permanenten Stresses startet unsere Kette in zehn Geschäften einen Test, bei dem alles, was lose angeboten wird (Äpfel, Birnen, Tomaten usw.), auf ein Minimum reduziert oder sogar aussortiert wird, um Warteschlangen an den Waagen und in dieser Abteilung zu vermeiden. Augenfällig präsentiert werden Vierer- oder Sechserpackungen, unabhängig von der Verpackung. Das Recycling von Karton- und Plastikabfällen hat sich nicht verändert. Aber die abgelaufenen Produkte, die früher an Wohltätigkeitsorganisationen verteilt wurden, werden jetzt direkt weggeworfen.“

Das Gegenteil der Kreislaufwirtschaft

Die Entwicklung der Kreislaufwirtschaft setzt die Kontrolle der ein- und ausgehenden Ströme voraus und wird insbesondere durch eine Politik der Abfallvermeidung erreicht. Konkret wird das Unternehmen zum Beispiel bei Produktverpackungen die diesbezüglichen Maßnahmen in folgender Rangfolge umsetzen: Reduzierung der produzierten Menge, Gewährleistung einer möglichst langen Nutzungsdauer des Plastiks und schließlich ein effektives Recycling.

Vor dem Hintergrund der Gesundheitskrise beobachten wir jedoch genau das Gegenteil: wir produzieren mehr Plastik, er wird nur einmal verwendet, und der Anteil des verfügbaren recycelten Plastiks sinkt.

In den vergangenen Monaten ist die getrennte Sammlung stark zurückgegangen, weil die Recyclingparks zeitweise geschlossen und die Haus-sammlungen reduziert wurden. Der Sektor musste sich neuen Gesundheitsnormen anpassen und läuft allmählich wieder an. Diese Krise geht auf Kosten der Recyclingunternehmen, die Mühe haben, Unternehmen mit recyceltem Plastik zu versorgen. Hinzu kommt, dass die Ölpreise sehr niedrig sind und „frischer“ Plastik folglich sehr billig ist. Fazit: der Anteil von recyceltem Plastik in der Produktion ist rückläufig.

Eine Kehrtwende zum schlechten Zeitpunkt

Plastik ist ein wahrer Fluch für die Umwelt und die biologische Vielfalt. Trotz der progressiven Verbote nimmt er in unserem täglichen Leben einen riesigen Platz ein. Die Verpflichtung der Unternehmen, den Einsatz von Kunststoffen zu reduzieren, begann Früchte zu tragen und die Bürger hatten gerade erst ihre Gewohnheiten in punkto Sortieren von Plastik geändert (kürzlich erst wurde der Inhalt der blauen PMK-Tüten erweitert). Diese Covid-19-Krise zeigt, dass auch rasante Rückschritte möglich sind.



CORONAVIRUS

EINE ANDERE WELT DANACH?

Die Phase des strikten Lockdowns, die wir im Frühjahr erlebt haben, hat zu einer Flut von Texten, Chroniken und Analysen über die Nach-Corona-Zeit geführt. Was uns die Lockerung lehrt, ist, dass es zuallererst ein Gegenstück geben wird. Ein Gegenstück, das zweifelsohne langwierig und voller Herausforderungen sein wird: Wie können gute Arbeitsbedingungen gewährleistet werden? Wie lassen sich Beruf und Familie miteinander vereinbaren? Welche Aktivitäten können zuerst wieder aufgenommen werden? Zwar steht die CNE an Ihrer Seite, um zu versuchen, all diese Fragen zu beantworten, doch auch sie konnte sich nicht gegen die Ausbreitung des Virus zur Wehr setzen, das versucht, die „Welt danach“ zu entwerfen. Einige Ansätze, über die wir nachdenken sollten.

Die Welt wird sich nicht mit einem Fingerschnippen plötzlich verändern. Dies ist zweifellos eine der großen Lehren aus der Finanzkrise von 2008: nicht mehr zu glauben, dass bestimmte Ereignisse „natürlich“ zum Untergang des Kapitalismus führen würden. Damals haben wahrscheinlich viele von uns den Fehler gemacht, zu glauben, dass die Finanzen und ihre Welt, auf frischer Tat ertappt, jetzt unter Kontrolle gebracht werden würden. Genauso würde die Rolle des Wirtschaftssystems in erster Linie darin bestehen, unsere Bedürfnisse zu befriedigen und nicht den Durst der Aktionäre. Dies ist nicht der Fall gewesen.

Wenn es einen Fehler gibt, der sich nicht wiederholen sollte, dann ist es dieser: zu glauben, dass die Coronakrise das derzeitige Wirtschaftssystem so stark unter Druck gesetzt hat, dass es sich auf natürliche Weise verändern wird. Es kann keine neu erworbenen Rechte, keine gesellschaftlichen oder ökologischen Veränderungen ohne Kampf und Mobilisierung geben.

DAS SCHLIMMSTE VERMEIDEN

Wenn wir in der Welt danach eine klare Trennlinie zwischen vor und nach Corona ziehen können, gibt es ein „Worst-Case-Szenario“. Dieses Szenario ist der rasend schnelle Aufstieg der extremen Rechten, in Flandern, Belgien, Europa und anderswo. Wenn diese Epidemie und ihre Reaktion unserer Meinung nach eine Reihe von Elementen hervorhebt, auf denen wir aufbauen können, um das soziale Projekt der CNE voranzubringen, sollten wir nicht naiv sein und denken, dass wir die Einzigen sind, die dies tun. Andere tun dies auch, indem sie eine andere Lesart verstehen: Das Scheitern der Globalisierung befeuert den migrantenfeindlichen Diskurs und die Weigerung, Grenzen zu öffnen. Der Druck auf unser Gesundheitssystem stellt „unsere Leute“ an erste Stelle usw.

Zu befürchten ist auch ein Szenario, in dem die Politiker die Schuld für die Krise allein einem externen Faktor, dem Schuppentier, zuschreiben und keine Rückschlüsse auf das

Funktionieren unseres Wirtschaftssystems ziehen. Man stünde dann unter starkem Druck für eine Rückkehr zum normalen „business as usual“, im Wissen um die Folgen: wachsende Ungleichheiten, eine Zunahme der Anzahl Menschen, die durch die Krise in prekäre Situationen geraten, schlechte Antworten auf ökologische Herausforderungen, die Profitmaschine, die weiterhin auf Kosten der Arbeitnehmer läuft.

Eine Reihe von Elementen dieses Szenarios ist bereits in den gegenwärtigen Antworten unserer verschiedenen Regierungen auf die Krise zu finden. Kurzarbeitszulagen gelten als ausreichend, um einen angemessenen Lebensstandard für alle zu gewährleisten, wobei diejenigen vergessen werden, die keinen Anspruch darauf haben (Arbeitnehmer mit atypischen Verträgen, Arbeitnehmer ohne Papiere, die auf dem Schwarzmarkt arbeiten) oder für die sie nicht ausreichen (man denke an Teilzeitbeschäftigte oder Niedriglohnempfänger).

Auch wenn die Krise die katastrophale Kluft zwischen der gesellschaftlichen Bedeutung bestimmter Berufe an vorderster Front (Gesundheitswesen, Lebensmittelhandel, Reinigung usw.) und ihren Platz in der Lohnskala deutlich gemacht hat, beschränken sich die Vorschläge derzeit auf eine mögliche steuerfreie Einmalprämie und nicht auf strukturelle Maßnahmen für Lohnerhöhungen und verbesserte Arbeitsbedingungen. Oder der Konsens, der sich in den politischen Kreisen abzuzeichnen scheint, dass alle den Gürtel enger schnallen müssen, um die Krise zu bezahlen, wobei sie bereits auf eine zu hohe Staatsverschuldung hindeuten.

EINE DIAGNOSE UND VORSCHLÄGE

Um ein wünschenswertes Szenario zu sehen, d.h. eine Welt, in der uns das Scheitern der herrschenden Politik davon überzeugt, dass die Lösung in unserem sozialen Projekt zu finden ist, müssen wir uns auf günstige kontextuelle Elemente stützen, um unsere Positionen voranzubringen und die Unterstützung einer Höchstzahl an Menschen zu gewinnen. Zunächst einmal, indem wir den Kampf um die Diagnose der Krise gewinnen: Was hat sie aufgezeigt und wie hebt sie bestimmte Punkte unseres politischen Projekts hervor. Zweitens, indem wir einige konkrete Forderungen formulieren, die unserer Meinung nach für eine gerechtere Welt unerlässlich sind. Schließlich durch die Festlegung einer Strategie für ein Kräfteverhältnis, das es ermöglicht, diese Forderungen Wirklichkeit werden zu lassen. Der weitere Verlauf dieses Artikels skizziert einige Grundzüge der Diagnose der Krise, auf die sich eine Reihe konkreter Forderungen stützen können.

Zunächst einmal hat der Lockdown deutlicher denn je gezeigt, dass die Arbeitnehmer den Reichtum schaffen. Wenn niemand zur Arbeit gehen kann, kommt die Wirtschaft zum Erliegen. Aber mehr noch, die Krise hat der Welt die Bedeutung bestimmter Berufe vor Augen geführt, die durch prekäre Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne gekennzeichnet sind (Gesundheitswesen, Lebensmittelhandel, Reinigungssektor usw.) und die überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Im Gegensatz

zu einer Einmalprämie wollen wir die Arbeitsbedingungen und Löhne der Arbeitnehmer strukturell verbessern. Eine Möglichkeit dazu ist die Abschaffung der Lohnbeschränkungen.

Alsdann hat sich die soziale Sicherheit als wesentlich erwiesen: Nur wenige würden es noch wagen, ein angemessen finanziertes öffentliches Gesundheitssystem, das eine zugängliche und qualitativ hochwertige Versorgung bietet, die Legitimität abzuspochen. Andererseits zerstörte die Tatsache, dass mehr als eine Million Arbeitnehmer in Kurzarbeit gehen mussten, den Mythos „arbeitslos = Profiteur“. Aber auch die soziale Sicherheit hat Defizite gezeigt. Wir müssen die Gelegenheit ergreifen, daraus eine echte Solidaritätsversicherung für alle zu machen. Daher ist eine globale Refinanzierung der sozialen Sicherheit notwendig: durch Beitrag des Kapitals, durch den Wegfall der Möglichkeiten zur Lohnoptimierung, durch die erneute Erhöhung der Sozialsicherheitsbeiträge usw.

Damit kommen wir zu den Mitteln des Staates. Sehr deutlich ist der Zusammenhang zwischen der Sparpolitik und der Fragilität des Gesundheitssystems (man denke insbesondere an das, was in den Pflegeheimen geschehen ist) zu Tage getreten. Die Gesellschaft steht vor der Wahl, die zunehmende Privatisierung von Vermögen und die Anhäufung von Privatvermögen auf Kosten der Fähigkeit der Staaten, ihre kollektiven Aufgaben zu erfüllen, zuzulassen. Ein gerechtes Steuersystem, das auch die Vermögen und die großen Unternehmen einbezieht, ist notwendig, um kollektive Funktionen zu gewährleisten. Darüber hinaus ist es jetzt eine echte Dringlichkeit sich aus der budgetären Zwangsjacke zu befreien, die Staaten daran hindert, durch Verschuldung zu investieren.

Darüber hinaus hat die Coronakrise die Mängel in der Globalisierung von Unternehmen und Wirtschaft aufgezeigt. Der Mangel an lebensnotwendigen Gütern wirft die Frage nach der Kontrolle unseres Produktionssystems und den Auswirkungen der Entscheidungen globalisierter Unternehmen auf unsere Entwicklungsfähigkeit auf. Wenn die Krise unser Wirtschaftssystem in Frage stellt, dann auch in diesem Sinne: Was unsere Wirtschaft produziert, muss sich an der Befriedigung von Bedürfnissen und nicht an Profiten orientieren. Und es stellt sich die Frage nach dem „Wo“ und „Wie“ der Produktion. Diese Fragen stellen sich umso mehr, als die ökologischen Herausforderungen, vor denen wir stehen, nicht verschwunden sind: Sie erfordern ein echtes Umdenken in unserem Wirtschaftssystem und insbesondere massive öffentliche Investitionen.

Dies ist der Entwurf der CNE-Forderungen an die Welt danach:

- die Arbeitnehmer im Zentrum unseres Wirtschaftssystems;
- garantierte Mittel für den Staat durch eine gerechtere Besteuerung und eine ehrgeizige Haushaltspolitik;
- eine Stärkung der sozialen Sicherheit und gerechte Antworten auf die ökologischen Herausforderungen.

54 Arbeitsplätze bei Hexcel in Welkenraedt bedroht

Es ist erneut eine kalte Dusche für die Hexcel-Belegschaft in Welkenraedt. Innerhalb von 20 Monaten kündigt die Firmenleitung eine zweite Massentlassung an. Diesmal sollen 54 Mitarbeiter ihren Job verlieren.

Die 51 Stellenstreichungen von 2018 sind beileibe noch nicht vergessen, schon müssen die Mitarbeiter die nächste Hiobsbotschaft verarbeiten. Das auf die Herstellung von Wabenstrukturen für die zivile und militärische Luftfahrt spezialisierte Unternehmen setzt am Standort Welkenraedt erneut den Rotstift an.

„Die Firmenleitung hat in einem außerordentlichen Betriebsrat Anfang Juli die Streichung von 54 Arbeitsplätzen angekündigt. Das ist erneut ein herber Rückschlag für die 152 Arbeitnehmer des Standorts Welkenraedt, der 122 Arbeiter und 30 Angestellte zählt“, erklärt CNE-Gewerkschaftssekretärin Vera Hilt.

„2018 konnten wir viele Übergänge zum System der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) aushandeln, aber diesmal wird die Alterspyramide das nicht mehr zulassen. Wir werden natürlich alle Möglichkeiten ausloten, um möglichst viele Arbeitsplätze zu retten“, ergänzt René Petit, Gewerkschaftssekretär der ACV-CSC Metea.

Die rückläufige Flugzeugproduktion infolge des Zusammenbruchs des Luftverkehrs durch die Covid-Krise trifft die Lieferkette der Flugzeugbauer mit voller Wucht. *„Die Ankündigung von Hexcel bestätigt unsere Befürchtungen. Die Gruppe fordert weltweit Personalabbau, weil sich die Lage ihrer Meinung nach in den kommenden vier, fünf Jahren nicht bessern wird. Wir sind sehr besorgt, was die kommenden Wochen und Monate für den gesamten Luftfahrtsektor sowie für die Automobilbranche bringen werden“,*



betont René Petit.

Die ACV-CSC Metea und die CNE werden die Konzertierungs- und Informationsphase der Renault-Prozedur nutzen, um Garantien für die Zukunft zu erhalten und den Fortbestand der Tätigkeit in Welkenraedt zu sichern.

DG: Saisonaler Anstieg der Arbeitslosigkeit

Ende Juli waren in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2.773 Vollarbeitslose gemeldet, 325 Personen mehr als Ende Juni. Das entspricht einer Zunahme von 13,3%. Die Arbeitslosenrate steigt auf 7,6%.

„Ende Juli waren insgesamt 1.404 Männer (+107 im Vergleich zu Juni) und 1.369 Frauen (+218) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen. Dies entspricht einem Anstieg von 13,3 %“, teilt das Arbeitsamt der DG mit. „Unabhängig von der aktuellen Gesundheitskrise ist dieser Anstieg jedes Jahr in den beiden Ferienmonaten zu verzeichnen, wenn sich die ersten Schulabgänger als Arbeitsuchende eintragen, sowie Personen aus dem Unterrichtswesen und anderen Sektoren, bei denen es in den Sommermonaten zu saisonalen Entlassungen kommt. Bei den Schulabgängern liegt der Anstieg bei +64 %.“

Diese Entwicklung dürfte sich auch im August noch fortsetzen. *„Im September werden die Arbeitslosenzahlen wieder in diesem Jahr bleibt natürlich abzuwarten, welche Auswirkungen die Coronakrise auf den Arbeitsmarkt haben wird. Auch das teilweise Auslaufen der Corona-bedingten Kurzarbeiterregelungen Ende August könnte zu Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt führen, die noch nicht abzuschätzen sind“,* so das ADG.

In den anderen Regionen des Landes ist im Vergleich zum Juni ebenfalls ein Anstieg der Arbeitslosenzahlen zu beobachten, wenn auch nicht so stark wie in Ostbelgien. *„Im Landesschnitt sind knapp 30.000 Personen mehr gemeldet als Ende Juni, was einer Zunahme von rund 6 % entspricht. Die Arbeitslosenrate Belgiens steigt dadurch auf 10 %. In Flandern ist der Anstieg mit +8 % etwas stärker als in Wallonien (+6 %) oder Brüssel (+3 %).“*

