



COP26: Zeit zum Handeln

Seite 8

Inhalt

- Seite 3
Steigende Energiepreise machen vielen Leuten zu schaffen
- Seite 4
Föderaler Haushalt 2022
- Seite 5
Corona-Maßnahmen
- Seiten 6-7
Klimademo in Brüssel
- Seiten 8-10
COP26: Zeit zum Handeln
- Seite 11
Meldungen
- Seite 12
Energiecharta bedroht Klimaziele
- Seite 13
Haushaltshilfen in Armut
- Seiten 14-15
CNE Info: Sie wurden entlassen?
- Seite 16
Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

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

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Öffnungszeiten & Kontakt

Seit einigen Monaten bietet die CSC wieder Sprechstunden an. Diese schrittweise Einführung der Sprechstunden gilt zunächst für die Dienstleistungszentren in Eupen und St. Vith (siehe unten). Der Arbeitslosendienst und alle anderen CSC-Dienste sind aber auch telefonisch und per Mail für Sie da. In dringenden Fällen sind Terminabsprachen möglich. Ihre Dokumente können Sie weiterhin in den Außenbriefkästen unserer Dienstleistungszentren hinterlegen.

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

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



CSC St.Vith

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

CSC Kelmis

csc.chomage.kelmis@acv-csc.be

JURISTISCHER DIENST

CSC Eupen

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

CSC St.Vith

087/85 99 33 • sj.verviers@acv-csc.be

SOZIALSPRECHSTUNDEN

CSC Eupen

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

CSC St.Vith

087/85 99 32 • csc.stvith@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith

087/85 99 33 • sj.verviers@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen

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



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien



Steigende Energiepreise machen vielen Leuten zu schaffen

Strom, Gas, Heizöl, Benzin, Diesel,... Vor allem die Preise für Energie und Kraftstoffe sind die letzten Wochen in die Höhe geschossen und stellen viele Haushalte vor finanzielle Probleme. Im September stieg die Inflationsrate in Belgien auf 2,86 Prozent.

Seit einigen Wochen steigen die Energiepreise sprunghaft an, was für Verbraucher, die sich für einen variablen Vertrag entschieden haben, erhebliche finanzielle Folgen hat: Die jährliche Stromrechnung erhöht sich um 116 Euro, die für Erdgas um 598 Euro¹. Auch Verbraucher mit festen Verträgen, die in den nächsten sechs Monaten auslaufen, werden wahrscheinlich betroffen sein. Eine Stromrechnung von mehr als 1.000 Euro pro Jahr für einen durchschnittlichen Haushalt und 1.600 Euro für Erdgas² werden einen finanziellen Schock verursachen, der für Menschen, die in Armut leben, aber auch für einen beträchtlichen Teil der Haushalte schwer zu überwinden sein wird.

Wenn die Föderalregierung vorübergehend an der Verlängerung und Ausweitung der Gruppe der Begünstigten des sozialen Energietarifs³ festhält, könnte die Rechnung für Haushalte in einer prekären Energiesituation, für Geringverdiener, aber auch für Alleinstehende und Alleinerziehende, die nicht in den Genuss des Sozialtarifs kommen, problematisch sein. Die CSC hat nachdrücklich eine dauerhafte Verlängerung des erweiterten Sozialtarifs gefordert, und stellt fest, dass dieser bis zum 31. März verlängert wird. Auf der steuerlichen Seite unterstützt

sie Vorschläge für schnelle Erfolge, wie die Einführung flexibler Akzisen.

Mögliche Lösungen

Auch wenn es kein Wundermittel gibt, solange die Marktpreise nicht fallen, schlägt die CSC doch einige mögliche Lösungen vor:

- **Kontrolle des Verbrauchs:** Das Sprichwort „Der billigste fossile Brennstoff ist der, den man nicht verbraucht“ sollte zwar befolgt werden. Aber man kann kaum von einem hilfsbedürftigen Bürger erwarten, dass er in die Isolierung seines Hauses oder in erneuerbare Energie investiert. Deshalb wird gefordert, dass die Pläne für die energetische Sanierung von Gebäuden in erster Linie darauf abzielen, sozial schwachen Menschen zu helfen;
- **Anpassung der monatlichen Vorschüsse:** Die CSC schlägt vor, dass jeder Verbraucher zu Beginn des Winters eine Übersicht über die mögliche Rechnung erhält und sofort die Möglichkeit hat, seine monatlichen Vorschüsse zu erhöhen und/oder seinen Vertrag anzupassen;
- **die Art des Vertrags ändern oder den Lieferanten wechseln;**

- **die Kaufkraft von Geringverdienern stärken:** Zwar ist die Erhaltung des Indexes wichtig, doch sollte die Regierung vorrangig die Mindestsätze der sozialen Sicherheit und der Sozialhilfe anheben. Für die Arbeitnehmer könnten die Erhöhung des Sozial- und Steuerbonus und die Anhebung der Obergrenze zusätzlich zur Erhöhung des Mindestlohns am 1. April nächsten Jahres einen leichten Kaufkraftschub bewirken.

Längerfristige Lösungen

Die CSC fordert weiterhin eine strukturelle und nachhaltige Energiepolitik und eine transparente Gesetzgebung, um langfristig bezahlbare Energierechnungen für alle zu gewährleisten. Subventionen, Prämien und kollektive Initiativen müssen auf die energetische Sanierung und nachhaltigen Energieverbrauch im weitesten Sinne umgelenkt werden, um die Erzeugung erneuerbarer Energien zu beschleunigen und Energieeinsparungen zu erzielen.

^{1,2} Schätzungen der Regulierungskommission für Strom und Gas (CREG).

³ Bedingungen für diese Ausweitung unter <https://bit.ly/tarif-social>

Föderaler Haushalt 2022: Hart beim Arbeitsmarkt, lasch bei den Steuern



Das nächtliche Tauziehen um den belgischen Haushalt hat endlich zu einer Einigung geführt: Das Gesamtbild scheint zufriedenstellend, wird aber leider durch eine Reihe von Maßnahmen stark getrübt. Die CSC begrüßt diese Vereinbarung daher mit sehr gemischten Gefühlen.

Der Haushalt der Föderalregierung enthält positive Maßnahmen: die Mäßigung der Energiepreise mit Fokus auf die niedrigen Einkommen, eine Erhöhung der Kaufkraft durch Abschaffung und Ausgleich des speziellen Sozialbeitrags, eine Steuer auf Flugtickets für Kurzstreckenflüge, ein wirtschaftlicher Aufschwung, der nicht durch Sparmaßnahmen behindert, sondern durch Investitionen unterstützt werden soll.

Langzeitkranke

Der Ansatz zur Wiedereingliederung

von Langzeitkranken ist hingegen nicht der richtige. Er stigmatisiert kranke Arbeitnehmer. Es wird nichts unternommen, um die Ursache des Problems zu beheben, nämlich „unmachbare Arbeit“. Und die Folgen, nämlich das Ingangsetzen einer Entlassungsmaschinerie, weil sich die Arbeitgeber nicht ausreichend um eine angepasste Arbeit für die Langzeitkranken bemühen, werden einfach ignoriert. Am Ende werden die Menschen, die zu krank sind, um einen Fragebogen auszufüllen, die Rechnung bezahlen müssen.

Das Gleiche gilt für kurze Krankheitszeiten: Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen müssen für einen Krankheitstag ein ärztliches Attest vorlegen, während Arbeitnehmer in Großunternehmen davon befreit werden. Doch gerade in Unternehmen, in denen der Kontakt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer am engsten ist, fehlt es an Vertrauen. Das ist Diskriminierung. Sind es denn nicht gerade die Führungskräfte der KMU, die immer wieder das Argument der Vertrauensbasis zu ihrem Personal anführen, um eine strukturierte Konzertierung in ih-

rem Unternehmen abzuwehren?

Auch der verzweifelte Versuch, den Beschäftigten im Internethandel Nachtarbeit ohne soziale Konzertierung aufzuzwingen, wurde wieder auf die Agenda gesetzt.

Pandora-Papers

Nach dem Skandal um die Pandora-Papers stellen wir außerdem fest, dass keine Maßnahmen vorgeschlagen werden, um das „steuerliche Durcheinander“ zu beseitigen: Steuerergünstigungen für Spitzenfußballer, Steuerhinterziehung durch Urheberrechte und Optionsscheine, Steuerabzüge für eine Zweitwohnung usw.

Ebenso unverständlich ist die Tatsache, dass die Regierung - trotz der einhelligen Meinung der Sozialpartner - die Gelegenheit verpasst hat, den Missbrauch bezüglich der Beitragsbefreiung für Berufsanfänger zu beenden.

Wir können nur hoffen, dass die Nacht einfach zu kurz war und dass die Regierung dieses Problem bei der angekündigten Steuerreform ernsthaft angehen wird. Denn die Bestrafung der Langzeitkranken bei gleichzeitiger Schonung der stärksten Schultern erhöht nur die Unzufriedenheit angesichts einer nicht hinnehmbaren Ungerechtigkeit. Die Schwächsten auf dem Arbeitsmarkt ins Visier zu nehmen und die Stärksten mit steuerlichen Maßnahmen zu verwöhnen, zeugt von einer großen Distanz zur Realität der Bürger.

Eine weitere völlig unverständliche Maßnahme ist die Tatsache, dass die Unklarheit über die Gleichstellung von Kurzarbeitstagen (2021) für den Jahresurlaub (2022) trotz der einstimmigen Forderung der Sozialpartner noch nicht gelöst ist. Sollte für dieses Problem nicht schnell eine Lösung gefunden werden, wird die CSC Maßnahmen ergreifen.

Corona-Kurzarbeit verlängert, weitere Maßnahmen schrittweise abgebaut

Die Corona bedingten Gesundheits- und Hilfsmaßnahmen werden allmählich abgeschafft. Einige wurden verlängert, andere liegen noch auf dem Verhandlungstisch. Ein aktueller Stand der Dinge und ein Überblick über die Maßnahmen.

Verlängerung Corona-Kurzarbeit

Viele für die Arbeitnehmer wichtige Corona-Maßnahmen endeten am 30. September. Inzwischen wurde die Corona-Kurzarbeit aber bis Ende dieses Jahres verlängert.

Ab dem 1. Januar 2022 soll eine Rückkehr in das System der wirtschaftlichen Arbeitslosigkeit erfolgen, allerdings mit besonderen Bedingungen für Unternehmen, die seit 2019 einen Umsatzverlust von 15 % erlitten haben.

Gleichstellung Jahresurlaub

Nach schwierigen Verhandlungen im Nationalen Arbeitsrat stimmten die Arbeitgeber schließlich nach monatelangem Widerstand der Gleichstellung des Jahresurlaubs zu. Parallel zur Ausweitung der Corona-Kurzarbeit muss daher die Frage der Gleichsetzung für den Jahresurlaub geklärt werden. Wir hoffen, dass dies so schnell wie möglich geschieht.

Degressivität Arbeitslosenunterstützung

Neben den verschiedenen Maßnahmen für befristete Arbeitslose gab es auch Maßnahmen für vollarbeitslose Personen, wie das Einfrieren der Degressivität der Arbeitslosenunterstützung.

In einer ersten Phase wurde sie vom 1. April bis 31. August 2020 eingefroren und dann bis zum 31. Dezember 2020 verlängert. Schließlich wurde eine endgültige Verlängerung bis zum 30. September 2021 beschlossen. Das heißt, die Kürzungen des Arbeitslosengeldes wurden während 19 Monaten ausgesetzt.

Diese Maßnahme ist am 30. September 2021 ausgelaufen. Konkret bedeutet das, dass die Zulagen ab Oktober 2021 wieder alle drei Monate gekürzt werden.

Dauer Eingliederungsgeld

Die Dauer des Eingliederungsgeldes beträgt in der Regel drei Jahre. Sie haben also Anspruch auf Eingliederungsgeld für bis zu 3 Jahre.

Als Unterstützungsmaßnahme wurde der Zähler seit 19 Monaten ausgesetzt. Diese Maßnahme wird ebenfalls nicht verlängert. Der Zähler wird also ab dem 1. Oktober 2021 wieder in Betrieb gesetzt.

Weitere wichtige Punkte

- Ausweitung des Impfurteils für Arbeitnehmer, die ein Kind unter 18 Jahren zum Impfzentrum begleiten müssen. Dies wurde für Beamte und Vertragsbedienstete der Föderalregierung vorgesehen, aber noch nicht für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Die CSC hofft, dass in Kürze eine Einigung erzielt wird.
- Nun, da es um eine mögliche dritte Impfdosis geht, hat der Minister einen Vorschlag vorgelegt, den Impfurteil um sechs Monate bis zum 30. Juni 2022 zu verlängern. Wir hoffen auch, dass diese Angelegenheit bald geklärt wird.
- Die Kultur- und Sportgutscheine werden voraussichtlich bis zum 30. September 2022 verlängert. Sozialminister Vandenbroucke hat unter anderem auf der Grundlage des Vorschlags der CSC eine Entscheidung vorbereitet. Wir müssen nur noch auf die Zustimmung der Regierung warten.



Mehr als nur Slogans bei der Klimademo

Mehr als 50.000 Menschen haben sich am 10. Oktober in den Straßen Brüssels zu dem Klimamarsch #BackToTheClimate getroffen. Nach der Corona-Zeit ohne Kundgebungen war dies ein Riesenerfolg und eine starke Botschaft an die verantwortlichen Politiker. „Keine leeren Worte, sondern Taten“, forderten die Teilnehmer, darunter viele Kinder und Jugendliche.



„Rosa starb aufgrund des Klimawandels. Wir sind hier, weil sie nicht hier sein kann.“ Rosa war 15 Jahre alt. Sie ist am 14. Juli gestorben, Opfer der Flutkatastrophe in Belgien. Eine Gruppe Jugendlicher mit rosa Masken und einer Rose in der Hand forderte „Klimagerechtigkeit für Rosa“. Wie die 50.000 Menschen, die in Brüssel demonstrierten, sind sie über die Politik verärgert, die durch ihre Trägheit Opfer fordert. „Schande über die Unbestimmter!“

In Belgien kamen bei den Überschwemmungen im letzten Sommer 41 Menschen ums Leben, in Deutschland über 180. Weltweit sind alle Länder betroffen, und die Naturkatastrophen werden jedes Jahr mehr. Tausende Menschen sterben oder müssen aus ihrer Küstenregion oder ihrem Land fliehen, um nicht Opfer von Überflutungen zu werden. Sie werden zu Klimaflüchtlingen. „Wie viele Opfer bevor wir handeln?“, ist auf einem Banner zu lesen. „Das Klima wird mehr töten als Corona“, steht auf einem Plakat einer Teilnehmerin, quasi als Antwort auf diese Frage. „Bald sind wir alle Klimaflüchtlinge. In welches Exil?“, fragt eine

Demonstrantin.

Hunderte Slogans sind in der Menge zu sehen. Und die der Kinder sind ebenfalls sehr aussagekräftig. Ein kleiner Junge hält entschlossen ein Plakat hoch, auf dem steht: „Ich bin kein Dinosaurier. Ich will nicht aussterben.“ „Passen wir auf unsere Erde auf“, fordert ein kleines Mädchen. „Ich sabotiere später Pipelines. Außer ihr macht euren Job“, warnt ein anderes Mädchen. „Wir haben nur einen Planeten“ und „Es gibt keinen Planeten B“ erinnern andere.

„Stopp Blablabla. Wir wollen echte Entscheidungen.“ Hinter diesem Banner steht eine Gruppe von jungen Leuten, die sich während eines Klima-Camps des CNCD im August kennengelernt haben. Sie trafen sich am Vorabend der Demo, um Plakate und Slogans vorzubereiten. Sie fordern ein „Climate safe ticket“. Am Tag zuvor trafen sie zwei Frauen des Kichwa-Stammes, die die eingeborenen Völker der Sarayaku-Region, im Herzen des Amazonas, vertreten. Seit 20 Jahren kämpfen sie gegen den Bergbau und für den Erhalt ihres heiligen

ligen Bodens, eine sehr artenreiche Region. Die Kichwa-Frauen nahmen ebenfalls am Klimamarsch teil.

Ende der Welt - Ende des Monats, gleicher Kampf

Am Ende der Demo war die Jung-CSC zu sehen mit dem Banner: „Ende der Welt - Ende des Monats, gleicher Kampf!“ Jeanne Maillart, Verantwortliche der Jung-CSC, erklärt diesen Slogan: „Die Umweltfrage stellt sich bei den Jugendlichen und erst recht bei unseren Militanten. Aber was die Jugend noch mehr beunruhigt als das Ende der Welt, ist das Ende des Monats. Es ist sehr wichtig, sich Gedanken über die ökologischen Herausforderungen zu machen, aber der einzige Weg zu einem gerechten Übergang ist die Einbeziehung der Arbeitnehmer“, so Jeanne Maillart.

Ein weiteres Spruchband der Jung-CSC „Klima, Arbeit, gleicher Kampf“ zeugt von der Wichtigkeit des Zusammenhangs zwischen Sozialkrise und Klimakrise. „Wir wollen keine Lösungen für die Umweltkrise, die durch die



massive Zerstörung von Arbeitsplätzen zustande kommt. Der gewerkschaftliche und arbeitsrelevante Aspekt muss mit in die Umweltdiskussion einbezogen werden. Es ist nicht die Schuld des Arbeitnehmers, der Stahl oder Plastik produziert, wenn der Planet stirbt. Wir brauchen Arbeitnehmer, um die ökologisch abbaubaren Verpackungen herzustellen. Dank qualitativ hochwertiger und nachhaltiger Arbeitsplätze und vernünftiger Löhne kann die Bevölkerung sich am Kampf für eine nachhaltige Welt beteiligen. Wenn man auf die Arbeitgeber wartet, wird das nie geschehen. Es gibt keine Arbeitsstellen auf einem toten Planeten. Es ist sehr wichtig für uns festzuhalten, dass der Übergang zu einer nachhaltigen Welt sozial gerecht sein muss und über die Arbeitnehmer - und erst recht über die jungen Arbeitnehmer - erfolgt, die heute die Rechnung für Entscheidungen bezahlen müssen, die lange vor ihrer Geburt getroffen wurden“, sagt die Gewerkschafterin.

Anne-Marie Balthasar von den CSC-Senioren unterstützt die jungen Leute: „Die Militanten der CSC-Senioren möchten ihre Solidarität bezüglich dieser Klimademo bekunden und die jungen Generationen für ihre Zukunft unterstützen. Es gibt ein wachsendes Bewusstsein dafür, dass Maßnahmen im Klimabereich dringend erforderlich sind. Wir können nicht länger warten. Wir sind an einem Punkt angelangt, wo Entscheidungen über den Wandel

der Lebensweise global getroffen werden müssen, nicht nur auf gesellschaftlicher, sondern auch auf individueller Ebene.“

Keine leeren Worte, sondern Taten!

Dieser Klimamarsch war wie ein großes Fest. Die Menschen waren glücklich, sich gemeinsam in den Straßen Brüssels zu treffen. Das Wetter war schön, der Himmel war blau. Klein und Groß haben ihrer Kreativität freien Lauf gelassen, um ihre Gefühle und ihre Wünsche in Worte zu fassen. Aber diese Bürgerinnen und Bürger sind entschlossen und werden sich nicht mit laschen Maßnahmen und leeren Parolen zufrieden geben, weil sie sind „heißer als das Klima“. Mit anderen Worten: „Tic-tac tic-tac noch nicht vorbei. Politiker, kommt herbei“ und „Es gibt keine Zauberformel. Wir wollen politische Taten.“

Die Mitgliedsverbände der Klimakoalition, darunter auch die CSC, haben einen Green New Deal vorgeschlagen, der 100 ehrgeizige und konkrete Maßnahmen zur drastischen Reduzierung der Treibhausgasemissionen beinhaltet. Alle wollen auch eine ehrgeizige Position Belgiens auf der COP 26 in Glasgow, die Anfang November beginnt.

Arbeitslosenrate sinkt auf 6,3 %

Ende September waren in der deutschsprachigen Gemeinschaft 2.319 Vollarbeitslose gemeldet. Das sind 170 Personen weniger als Ende August. Die Arbeitslosenrate sinkt auf 6,3 %.

Laut Arbeitsamt (ADG) waren Ende September 1.141 Männer (-37 im Vergleich zu August) und 1.178 Frauen (-133) als Arbeitsuchende ohne Beschäftigung eingetragen. „Das entspricht insgesamt einem Rückgang von 6,8 %. Nach dem saisonalen Anstieg in den Ferienmonaten sind somit wie jedes Jahr die Arbeitslosenzahlen wieder rückläufig“, erklärt das ADG.

Diese Entwicklung liegt sowohl im Norden als auch im Süden der DG vor. „Die Arbeitslosenrate im Norden beträgt jetzt 8,5 %, in den Eifelgemeinden 3,0 %. Der größte Rückgang betrifft erwartungsgemäß das Personal aus dem Unterrichtswesen, gefolgt von Schulabgängern. Auch bei Büroangestellten und Verkaufspersonal sind die Werte stärker gesunken.“

Im Vergleich zum Vorjahr sind in Ostbelgien weiterhin sinkende Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen. „Im Vergleich zu September 2020 sind 177 Personen weniger gemeldet, was einem Rückgang von 7,1 % entspricht. Hierbei ist natürlich anzumerken, dass seit März letzten Jahres aufgrund der Coronakrise erhöhte Arbeitslosenzahlen vorlagen. Dieser Rückgang der Arbeitslosigkeit ist im Norden wie im Süden Ostbelgiens festzustellen“, sagt das ADG.

In den anderen Regionen des Landes sind die Arbeitslosenzahlen ebenfalls deutlich gesunken. „Auf Landesebene sind im Vergleich zum August rund 23.000 Personen weniger gemeldet als Ende August (-4,8 %). Insgesamt sind in Belgien Ende September rund 459.000 unbeschäftigte Arbeitsuchende gemeldet. Die Arbeitslosenrate sinkt damit auf 8,8 %“, so das Arbeitsamt abschließend.

Infos+
www.adg.be/statistik





© Shutterstock

COP26: Zeit zum Handeln!

Überschwemmungen, steigende Meeresspiegel, Hitzewellen,... Der jüngste IPCC-Bericht¹ ist besonders alarmierend, was das Klima auf unserem Planeten betrifft. Damit wir eine Zukunft haben, muss Belgien unter anderem enorme Herausforderungen im Bereich der Dekarbonisierung bewältigen. Nach der 26. Klimakonferenz der Vereinten Nationen (COP26), die vom 1. bis 12. November in Glasgow stattfindet und an der die CSC teilnimmt, müssen auch konkrete Maßnahmen umgesetzt werden.

„Dieses Jahrzehnt ist entscheidend. Wenn wir dieses Mal keine ehrgeizigen und schnellen Maßnahmen ergreifen, die den Herausforderungen gerecht werden, d.h. wenn wir unsere Wirtschaft nicht wirklich umgestalten, riskieren wir eine gefährliche Erderwärmung von mehr als 1,5 Grad.“ Die Botschaft von François Sana, Berater des CSC-Studiendienstes und einer der beiden Vertreter unserer Gewerkschaft bei der COP26 in Glasgow, ist eindeutig: Der Klimanotstand, an den wir in diesem Sommer auf dramatische Weise erinnert wurden, duldet keinen Handlungsaufschub mehr.

In vielen Ländern werden die von den politischen Entscheidungsträgern zum Zeitpunkt des Pariser Klimaabkommens - also bereits vor sechs Jahren - eingegangenen Verpflichtungen jedoch nur langsam in konkrete Maßnahmen umgesetzt. *„Es ist vor allem die Sichtweise, die sich verändert hat“, sagt Sana.*

Heute bestreitet niemand mehr ernsthaft den Klimawandel. Es hat mehrere Jahrzehnte gedauert, bis die Schwere des Problems und die menschliche Verantwortung da-

für allgemein anerkannt wurden, und dies ist ein großer Schritt nach vorn. Aber auch wenn alle die gleiche Sichtweise diesbezüglich teilen, fehlt der wichtigste Punkt: die Taten. Die Tatsache, dass das Gericht erster Instanz in Brüssel Belgien am 17. Juni wegen seiner fahrlässigen Klimapolitik verurteilt hat, ist ein Beweis dafür, dass die Regierungen, sowohl auf föderaler als auch auf regionaler Ebene, nicht die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Bevölkerung vor der globalen Erderwärmung ergreifen.

Verknüpfung von Umweltpolitik und Ausbildung

Wird die 26. Ausgabe der COP in der Lage sein, konkrete Veränderungen in der Welt und in Belgien herbeizuführen? *„Es wird Vernetzungen, Informationsaustausch, bewährte Praktiken, Lobbyarbeit, Interessenvertretung und Treffen mit föderalen und regionalen Ministern geben, um sie zu drängen, mehr Maßnahmen in Belgien und in den Regionen zu ergreifen“,* erklärt François Sana.

Damit die COP26 den Bedürfnissen der Weltbevölkerung gerecht wird, fordern die Gewerkschaften die Umsetzung einer Klimapolitik und ehrgeizige Maßnahmen, die zu einem gerechten Übergang beitragen. „Dieser gerechte Übergang muss auch in die Tat umgesetzt werden, indem die Arbeitnehmer auf allen Ebenen einbezogen werden, der Sozialschutz gestärkt und die Qualifikationen der Arbeitnehmer sowie die Ausbildungs- und Umschulungsprozesse weiterentwickelt werden. Wir fordern schon seit Jahren eine nationale Konferenz zum Thema gerechter Übergang. Sie wäre der Startschuss für einen Prozess zur Steuerung des Übergangs in Belgien, an dem unter anderem die Minister für Beschäftigung und Klima sowie die Sozialpartner beteiligt werden müssten.“

Für den Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) können Investitionen in Klimaschutzmaßnahmen gute Arbeitsplätze schaffen, bei denen die Menschenrechte geachtet werden: „Beschäftigungspläne müssen eine Grundlage für Klimapläne sein. Hochwertige Arbeitsplätze sind eines der Ziele des gerechten Übergangs. Was zum Beispiel die Renovierung von Gebäuden betrifft, so haben wir nicht genug Personal, um alle Gebäude zu dämmen und den Herausforderungen gerecht zu werden“, erklärt François Sana. „Die

Umweltpolitik muss mit der Ausbildungspolitik verknüpft werden. Das bedeutet, dass die Arbeitsbedingungen und Löhne im Baugewerbe attraktiver werden müssen. Wir brauchen hochwertige Arbeitsplätze, um den Mangel auszugleichen.“

Ein Jahrzehnt des Handelns

Auf der COP26 fordert der IGB außerdem starke industriepolitische Maßnahmen und Investitionspläne, um den Übergang zu emissionsfreien Volkswirtschaften zu unterstützen und die Ziele des Pariser Abkommens zu erreichen. Bis zum Jahr 2030 scheint es also noch viel Raum für Verbesserungen zu geben. „Ein Jahrzehnt ist eine kurze Zeit, aber die Zeit, die uns bleibt, ist ein Hoffnungsschimmer. Die COP26 muss der Beginn eines Jahrzehnts des Handelns sein“, so François Sana abschließend.

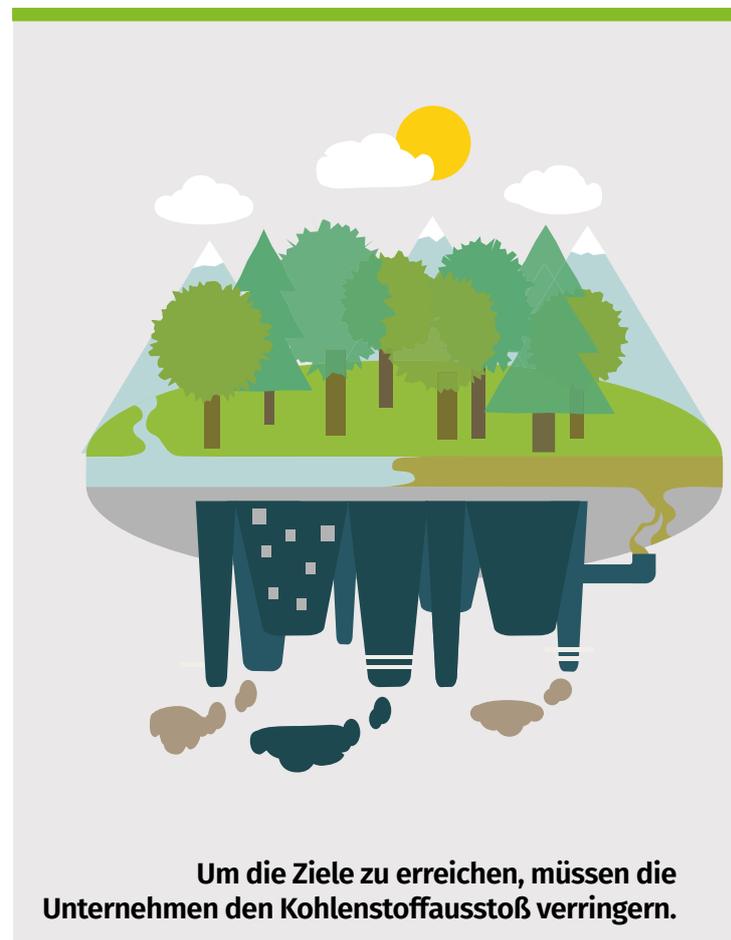
¹ Zwischenstaatlicher Ausschuss für Klimaänderungen (Intergovernmental Panel on Climate Change) bzw. Weltklimarat

DER ÖKOLOGISCHE ÜBERGANG: EINE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE UNTERNEHMEN

Um den Herausforderungen der Klimakrise zu begegnen, strebt Belgien bis 2050 eine Dekarbonisierung an. Konkret soll Belgien bis zu diesem Zeitpunkt seine Treibhausgasemissionen gegenüber 1990 um rund 95 % senken. Die Herausforderung ist kolossal, aber notwendig, um ein menschenwürdiges Leben zu gewährleisten. Auch die Unternehmen müssen sich auf das Zeitalter der Dekarbonisierung vorbereiten.

Um die gesteckten Ziele zu erreichen, müssen die Unternehmen den Kohlenstoffausstoß verringern. Strategische Sektorenpläne werden bereits von den öffentlichen Behörden erstellt. Die Sektoren mit den höchsten Emissionen werden vor großen Herausforderungen stehen.

Nach Angaben des Föderalen Öffentlichen Dienstes (FÖD) Gesundheit – Generaldirektion Umwelt, der für die föderale Strategie¹ zuständig ist, könnten die Sektoren Bau, Transport und Stromerzeugung bis 2050 vollständig dekarbonisiert werden. In den Sektoren Industrie, Landwirtschaft und Abfallwirtschaft werden einige Emissionen, die sich nur schwer reduzieren lassen, bis 2050 möglicherweise nicht vollständig beseitigt. Diese müssten durch die Aufnahme von CO₂ durch natürliche Kohlenstoffsinken und gegebenenfalls durch Technologien zur Beseitigung von Kohlenstoff kompensiert werden.



Um die Ziele zu erreichen, müssen die Unternehmen den Kohlenstoffausstoß verringern.



Das Baugewerbe muss Recycling und Wiederverwertung von Materialien vorantreiben.

Für die Unternehmen sind die Herausforderungen groß: Sie müssen die Ziele der Kohlenstoffneutralität² erreichen, aber auch die langfristigen strukturellen Veränderungen im Zusammenhang mit den Folgen des Klimawandels antizipieren. Bestimmte Produkte werden überholt sein, bestimmte Versorgungsketten werden auf den Kopf gestellt, Produktionsprozesse müssen überprüft werden, die Transportmittel werden sich weiterentwickeln usw. All diese Veränderungen werden sich auf die Produktion, die Beschäftigung und die Arbeitsorganisation auswirken.

Mit den Gewerkschaftszentralen

Die Gewerkschaftszentralen verfolgen diese Entwicklungen aufmerksam und antizipieren Veränderungen, die speziell ihre Sektoren betreffen. Dies ist zum Beispiel in der Lebensmittelbranche der Fall, wo die Umstellung auf einen stärker kreislauforientierten Betrieb im Gange ist. Dies führt zu Energie- und Materialeinsparungen, positiven Auswirkungen auf die Umwelt (einschließlich Abfallbegrenzung) und auf die Ernährungsqualität der Produkte. „Wir verfolgen diese Entwicklungen sehr aufmerksam und stellen sicher, dass wir die Delegierten bei diesen Veränderungen unterstützen“, sagt Raymond Docquier, Verantwortlicher der CSC Nahrung und Dienste in Lüttich.

Ein weiteres Beispiel ist das Baugewerbe, wo laut Luc Norga, Ökonom bei der CSC Bau-Industrie und Energie, eine der größten Herausforderungen für den Sektor darin besteht, seine gesamte Wertschöpfungskette zu dekarbonisieren: „Dies muss von der Herstellung und der Art der Materialien bis zur tatsächlichen Nutzung von Gebäuden und Infrastrukturen über den Bauprozess und durch die Integration des Recyclings oder der Wiederverwertung von Materialien erfolgen. Dies muss mit mehr Konzertierung und unter Berücksichtigung der Arbeitnehmer, unter Einhaltung der Sozialvorschriften und mit einem guten Ausbildungsangebot geschehen, das der Entwicklung der Berufe Rechnung trägt“, betont Luc Norga.

Die Bedeutung der Antizipation

Um diese strukturellen Veränderungen zu antizipieren, muss der Klimawandel Teil der langfristigen industriellen Entwicklungspläne unserer Unternehmen sein. Sophie Reginster, Gewerkschaftsexpertin für Betriebsräte in puncto Wirtschafts- und Finanzinformationen, stellt fest, dass wir uns derzeit in einer wichtigen Phase dieses Übergangs befinden: „Im Rahmen der grundlegenden Informationen, die in den jährlichen Betriebsratssitzungen im Frühjahr 2021 vorgestellt wurden, haben zahlreiche Unternehmen ihre Strategie zur Antizipation der klimatischen Herausforderungen integriert. Trotz der internen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Coronakrise stellt das Jahr 2020 einen Wendepunkt bei der Bewältigung dieser Herausforderungen dar. Von nun an wird jeder solide langfristige Industrieplan unweigerlich diese Herausforderungen beinhalten. Unternehmen, die diesen Weg nicht beschreiten, setzen ihren Fortbestand aufs Spiel.“

Für die Arbeitnehmer ist die Antizipation der Unternehmen von entscheidender Bedeutung, um eine in ihrer Region verankerte Tätigkeit und Beschäftigung zu gewährleisten. „Leider sind die strategischen Pläne in einigen Unternehmen immer noch kurzfristig ausgerichtet. Es gibt auch Unternehmen, bei denen die Antizipation auf Ebene des Konzerns und der Muttergesellschaft erfolgt. Die Filialen sind wenig involviert und könnten negative Folgen für Produktion und Beschäftigung erleiden, ohne dass sie die Möglichkeit hätten, ihr Schicksal in die eigene Hand zu nehmen. Ein Netzwerk verankerter und nachhaltiger Unternehmen ist eine Stärke für zukünftige soziale, wirtschaftliche und ökologische Herausforderungen“, meint Sophie Reginster.

Öffentliche Beihilfen

Um den Unternehmen zu helfen, diese Anforderungen zu erfüllen, gibt es Lösungen auf Ebene der öffentlichen Behörden. In Wallonien gibt es ein ganzes System an Beihilfen für Unternehmen des Privatsektors sowie für Einrichtungen des nicht-kommerziellen Sektors. Die Wallonische Region hat vor kurzem den „Plan Circular Wallonia“ verabschiedet, um die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft in der wallonischen Industriestruktur zu fördern.

Auf europäischer Ebene wird der „Mechanismus des Kohlenstoffausgleichs an den Grenzen“, dessen Prinzip kürzlich vom Europäischen Parlament verabschiedet wurde, unsere Unternehmen vor Importen aus Ländern schützen, die die europäischen Standards nicht einhalten. Der Vorschlag der Kommission zum Kohlenstoffausgleich an den Grenzen wird derzeit von den Gewerkschaften genau unter die Lupe genommen. Für Antoine Dedry, Ökonom bei der ACV-CSC Metea, ist „dieser Mechanismus zweifellos eine wesentliche Voraussetzung, um die Herausforderung der Dekarbonisierung zu meistern, ohne Arbeitsplätze im europäischen Stahlsektor zu opfern.“

¹ www.energie.wallonie.be

² www.economiecirculaire.wallonie.be

Plattformen: „Der Kampf der Zukunft“

Am 7. Oktober fand vor dem Sitz der Europäischen Kommission eine Kundgebung statt, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen und angemessene Löhne für die Arbeitnehmer von Plattformen zu fordern.

Die Mitarbeiter dieser Plattformen haben den 7. Oktober nicht zufällig gewählt, um ihren Nöten und Forderungen Gehör zu verschaffen. Anlässlich des Welttages für menschenwürdige Arbeit demonstrierten sie vor dem Sitz der EU-Kommission. Unterstützt wurden sie dabei von zahlreichen Gewerkschaftsvertretern, unter anderem von der CSC Transcom und der CSC United Freelancers (UF).

„Wir wollen die EU-Kommission daran erinnern, dass sie sich hinter die Arbeitnehmer und nicht hinter die Plattformen stellen muss“, sagt Martin Willems, Verantwortlicher der CSC UF. „Es gibt ein politisches Momentum, das wir nicht verpassen dürfen. Die belgische Regierung und die EU-Kommission denken über eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitnehmern nach. Aber werden sie in die richtige

Richtung gehen, wenn die Plattformen starkes Lobbying betreiben? Sie wollen, dass die Arbeitnehmer selbständig bleiben, wobei ihnen eventuell einige wenige Rechte zugestanden würden. Auf diese Weise entziehen sie sich jeglicher Verantwortung, während die Arbeitnehmer das wirtschaftliche Risiko tragen müssen“, so der Gewerkschafter.

Nicht anerkannt

Für Philippe Lescot, Gewerkschaftssekretär der CSC Transcom, handelt es sich jetzt um den „Kampf der Zukunft und es ist zweifellos der wichtigste gewerkschaftliche Kampf, den wir seit langem erlebt haben. Wir müssen solidarisch sein und respektiert werden. Wir sind würdige Menschen, die Anrecht auf eine angemessene Beschäftigung haben.“

Trotz des Risikos - die Plattformen zögern nicht, demonstrierende Kuriere „abzuschalten“ - waren auch Kuriere anwesend, um ihre Forderungen angesichts der Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen, der mangelnden Kommunikation seitens der verschiedenen Plattformen und der fehlenden Anerkennung ihrer harten Arbeit während des Lockdowns vorzubringen. „Wir arbeiten jeden Tag, bei Wind und

Wetter. Wir werden nicht als Arbeitnehmer anerkannt. Wir haben kein Recht auf sozialen Schutz, auf bezahlten Urlaub. Wir fordern die gleichen Arbeitsbedingungen wie andere Arbeitnehmer“, sagt ein Kurier, der anonym bleiben wollte.

Hoffnung auf Richtlinie

Konkret fordern die Kuriere eine Verbesserung der Preise für Fahrten, die Bezahlung der Wartezeiten vor Restaurants, die Transparenz des Algorithmus und ein Ende der willkürlichen Entlassungen, die zynischerweise als „Abschaltung“ bezeichnet werden.

Eine Delegation, der auch Didier Smeyers, Vizepräsident der CSC Transcom, angehörte, wurde vom Kabinett des EU-Kommissars für Beschäftigung, Nicolas Schmit, empfangen. Smeyers und seine Kollegen trugen die Forderungen der Gewerkschaften und der Kurierkollektive vor und wiesen auf die sklavenähnliche Situation hin, in der sich diese Arbeitnehmer befinden. Es wurde ihnen bestätigt, dass am 8. Dezember ein Vorschlag für eine Richtlinie unterbreitet werden soll und dass es keinen dritten Status für Zusteller geben wird. Bleibt die Frage, ob die Standards zufriedenstellend sein werden.

CSC Sporta heißt jetzt United Athletes

Brauchen Spitzensportler eine Gewerkschaft? Für United Athletes steht das außer Frage. Die Sportgewerkschaft, ehemals CSC Sporta, ist die einzige Gewerkschaft des Landes, deren Aktivitäten speziell auf Profisportler ausgerichtet sind. Und jeden Tag wird sie mit den Schattenseiten der Sportwelt konfrontiert: verspätete Gehaltszahlungen, unklare Verträge und skrupellose Manager.

Die meisten Spitzensportler beziehen keine astronomischen Gehälter, insbesondere diejenigen, die nicht für eine Mannschaft spielen. Eine Gewerkschaft, die sie unterstützt, wenn etwas schief läuft, ist also kein Luxus. „Man stellt uns vor allem Fragen zum Gehalt und zum Vertrag“, sagt Marc Leroy von der CSC United Athletes. „Aber es gibt auch viele Fälle von aus-

stehenden Zahlungen. Im Jahr 2020 konnten wir einen Betrag von 574.036 Euro an rückständigen Gehältern und Boni für unsere Mitglieder eintreiben.“

Sébastien Stassin, ein ehemaliger Profifußballer, ist Gewerkschaftssekretär bei United Athletes. Er sagt: „In den oberen Spielklassen sind die Verträge in der Regel mehr oder weniger in Ordnung, aber in den unteren Ligen sehen wir oft inakzeptable Verträge. Es gibt immer noch viel zu viele unehrliche Manager.“ Fast 80 % der Mitglieder von United Athletes sind Fußballer. Aber auch andere Arbeitnehmer im Sportsektor können die Dienste von United Athletes in Anspruch nehmen, z.B. Trainer, Platzwarte oder Angestellte. Gewerkschaftssekretär Antoine Van den Broeck unterstreicht, dass „jeder Beruf seine eigenen spe-

zifischen Bedürfnisse und Probleme hat. Was tun Sie zum Beispiel, wenn der Verein, in dem Sie Volleyballunterricht geben, Ihnen kündigt?“

Die langjährigen Bemühungen tragen in der Praxis Früchte. „In den letzten Jahrzehnten wurden große Fortschritte erzielt“, sagt Marc Leroy. „Die kollektiven Arbeitsabkommen sind besser ausgearbeitet und werden gut überwacht. Aber es gibt noch viel zu tun. Die Beseitigung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen ist zum Beispiel ein großes Ziel.“ Mit ihrem neuen Namen und Logo hofft die Gewerkschaft, noch mehr Sportler zu erreichen. „Spitzensportler sollten die Möglichkeit haben, sich voll und ganz auf ihren Sport zu konzentrieren“, so der Gewerkschaftssekretär abschließend.

Energiecharta bedroht die Klimaziele

Zu den Forderungen der Klimakundgebung vom 10. Oktober in Brüssel gehörten eine „tiefgreifende Reform der Energiecharta oder die Entwicklung einer koordinierten Strategie zum Ausstieg aus dem Abkommen“. Dieser Vertrag aus vergangenen Zeiten verursacht enormen Schaden.

Der kurz nach dem Fall der Berliner Mauer geschlossene Vertrag über die Energiecharta (1994) hatte zum Ziel, die Versorgung Westeuropas mit fossilen Brennstoffen (Erdöl, Gas, usw.) aus den osteuropäischen Ländern und der ehemaligen Sowjetunion zu sichern. Die 53 Unterzeichnerstaaten sind zumeist Länder der Europäischen Union, darunter Belgien, und die Länder, die fossile Brennstoffe liefern.

Wichtige wirtschaftliche Interessen stehen auf dem Spiel

Die wichtigsten Bestimmungen des Investitionsvertrages betreffen den Handel, die Produktion und den Transit von Energierohstoffen, aber auch die Beilegung von Streitigkeiten. Er sieht ein paralleles Rechtssystem vor, das es Investoren ermöglicht, einen Staat vor ein Schiedsgericht zu zitieren, wenn sie sich durch die Politik der Staaten benachteiligt fühlen.

Die Unternehmen haben diesen Schutz für Investitionen in fossile Brennstoffe genutzt, um Staaten anzuprangern, die eine Politik der Energiewende betreiben und auf fossile Brennstoffe verzichten. Bisher gibt es 136 Schiedsverfahren zwischen Investoren und Staaten. Etwa 60 Milliarden Euro Schadensersatz, also öffentliche Gelder, wurden den Unternehmen gewährt.

Reform oder koordinierter Ausstieg?

Immer mehr EU-Mitgliedstaaten plädieren für einen gemeinsamen und koordinierten Ausstieg aus dem Vertrag. Doch dieser Ausstieg stößt auf ein weiteres Hindernis: die sogenannte Sunset-Klausel, die besagt, dass jeder Staat, der aus dem Vertrag austritt, noch 20 Jahre lang seinen Klauseln unterliegt. Um mögliche rechtliche Schritte gegen ihre Politik der Energiewende durch Investoren in fossile Brennstoffe zu vermeiden, könnten die Mitgliedstaa-

ten durch einen gemeinsamen und koordinierten Ausstieg einen zweiten Vertrag über den beiderseitigen Ausstieg beschließen. Darin könnten die Vertragsparteien festlegen, dass der Mechanismus nicht mehr rechtsgültig ist für die Akteure innerhalb der Gerichtsbarkeit der Teilnehmer eines Ausstiegsabkommens. Belgien scheint jedoch noch nicht von einem Ausstieg aus dem Vertrag überzeugt zu sein, und plädiert weiterhin dafür, den Verhandlungen über eine Reform der Energiecharta eine Chance zu geben.

Für die CSC ist klar, dass die Reform dazu beitragen muss, die beiden grundlegenden Probleme zu lösen: das Demokratiedefizit und der Schutz fossiler Brennstoffe. Wenn die Verhandlungen über eine Reform diese Ziele nicht erreichen sollten, wäre es angebracht, dass sich die EU und Belgien für einen gemeinsamen und geordneten Austritt aus dem Vertrag entscheiden würden.



Baufach: Befristete Verlängerung Zeitkredit Laufbahnende ab 55

Am 14. Oktober konnte die CSC Bau-Industrie & Energie (CSBIE) im Rahmen der sektoriellen Verhandlungen die Unterzeichnung eines befristeten kollektiven Arbeitsabkommens über die Beschäftigung am Laufbahnende (Zeitkredit Laufbahnende) erreichen. Dies bedeutet, dass es noch bis zum 15. November 2021 möglich ist, ab dem 55. Lebens-

jahr in ein System der Beschäftigung am Laufbahnende einzutreten. So haben Sie die Möglichkeit, mit einer ergänzenden Zulage des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA) zu 4/5 oder halbtags zu arbeiten.

Wenn Sie von diesem System profitieren oder weitere Informationen zu diesem Thema erhalten möchten,

zögern Sie nicht, sich an das CSCBIE-Sekretariat in Verviers zu wenden.

Infos+

CSC Bau-Industrie & Energie
087 85 99 66 oder
cscbie.verviers@acv-csc.be



Immer mehr Haushaltshilfen in Armut

Eine CSC-Umfrage zeigt, dass viele Haushaltshilfen mit finanziellen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Dreiviertel der Befragten geben an, dass sie Mühe haben, über die Runden zu kommen. Besonders betroffen sind alleinstehende Haushaltshilfen, die immer häufiger in Armut geraten.

In den Monaten April und Mai 2021 führte die CSC eine Umfrage bei ihren Mitgliedern im Dienstleistungsscheck-Sektor durch. Wir fragten nach der Lohnsituation und wofür das Einkommen ausgegeben wird. Die Ergebnisse sind verblüffend. Drei von vier Haushaltshilfen geben an, dass sie Mühe haben, über die Runden zu kommen. 43 % verschieben oft oder sehr oft einen Arztbesuch oder den Kauf von Medikamenten.

Für 70 % ist die pünktliche Zahlung der Fixkosten (Miete, Energie, Wasser) ein Problem. Für ein Drittel der Haushaltshilfen bedeutet dies Zahlungsverzug. Ein weiteres Drittel muss an anderen Ausgaben sparen, um diese Kosten pünktlich zu bezahlen. Nur 11 % der Befragten fahren jedes Jahr ins Ausland in den Urlaub. Eine unerwartete Rechnung von 1.000 Euro zu bezahlen, ist für Dreiviertel der Haushaltshilfen schlicht unmöglich. Nur 5 % verfügen über die finanziellen Mittel, um eine solche Zahlung ohne Schwierigkeiten zu leisten.

Arme Arbeitnehmerinnen

Die Ergebnisse sind noch erschreckender, wenn wir die Lage der alleinstehenden Haushaltshilfen betrachten. 40 % der Alleinerziehenden, die Kinderbetreuungsdienste in Anspruch nehmen, würden gerne mehr Stunden arbeiten, wenn diese Dienste billiger wären. Mit anderen Worten: Das zusätzliche Einkommen, das sich aus der Verlängerung der Arbeitszeit ergibt, gleicht die Kosten für die Kinderbetreuung nicht aus.

90 % der alleinstehenden Haushaltshilfen (93 % der alleinstehenden Haushaltshilfen mit Kindern) haben Schwierigkeiten, jeden Monat über die Runden zu kommen. 53 % der alleinstehenden Haushaltshilfen schieben den Arztbesuch oder den Kauf von Medikamenten wegen der Kosten häufig oder sehr häufig auf. 58 % der Alleinstehenden fahren nie in Urlaub. Von den Alleinstehenden mit Kindern können es sich nur 8 % leisten,

jedes Jahr in Urlaub zu fahren. Eine unerwartete Rechnung in Höhe von 1.000 Euro zu bezahlen, ist für 98 % der alleinstehenden Haushaltshilfen schlicht unmöglich.

Die konkreten Zahlen

Der höchste Stundenlohn für Arbeitnehmer aus der Dienstleistungsscheck-Branche beträgt 12,30 Euro. 90 % der Haushaltshilfen arbeiten in Teilzeit. Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 24 Stunden pro Woche. Der Monatslohn einer „durchschnittlichen Haushaltshilfe“ (mehr als 3 Jahre Betriebszugehörigkeit, 24-Stunden-Woche und ein Partner, der einen Lohn bezieht) beträgt 1.279 Euro brutto bzw. 1.170 Euro netto. Für Alleinstehende mit zwei Kindern beträgt der Nettolohn 1.193 Euro, also nur 23 Euro mehr.

Für 2021-2022 hat die Föderalregie-

rung bekanntlich eine Lohnerhöhung von maximal 0,4 % festgelegt. Was kann eine „durchschnittliche Haushaltshilfe“ davon erwarten? Ihr Bruttolohn steigt auf 12,35 Euro (+ 5 Cent) pro Stunde oder 1.284 Euro pro Monat. Paare und Alleinstehende mit zwei Kindern erhalten einen Zuschlag von 3 Euro netto pro Monat. Auch andere Beispiele zeigen, dass der Nettoeffekt einer Lohnerhöhung von 0,4 % sehr begrenzt ist (eine Nettoerhöhung von 3,79 Euro ist das Maximum). In einigen Fällen ist der neue Nettolohn sogar niedriger (!), weil die Betroffenen unter eine neue Steuervorabzugsklasse fallen.

Zur Information: Der niedrigste Stundenlohn im Reinigungssektor, in dem ähnliche Tätigkeiten ausgeübt werden, beträgt 13,66 Euro. Im Durchschnitt sind die Löhne um mehr als 2 Euro pro Stunde höher als im Bereich der Dienstleistungsschecks.

Anonyme Erfahrungsberichte, die während der Umfrage gesammelt wurden

„Meine einzige nicht lebensnotwendige Ausgabe ist meine Tasse Kaffee, wenn ich bei Aldi einkaufe. Ich spare das ganze Jahr über, damit ich meinen Kindern zum Geburtstag oder zu Weihnachten ein Geschenk kaufen kann.“

„Es gibt keinen einzigen Monat, in dem ich Geld zur Seite legen kann. Und wenn ich das dann mal schaffe, wird das Geld im nächsten Monat für etwas anderes ausgegeben. Jeden Cent zu zählen ist sehr anstrengend und eine mentale Belastung.“



© Shutterstock

Sie wurden entlassen?

ZWÖLF RATSCHLÄGE FÜR ANGESTELLTE, UM NICHT REINGELEGT ZU WERDEN

Eine Entlassung ist nie leicht zu verkraften. Angesichts des nahezu absoluten Rechts Ihres Arbeitgebers, Sie zu entlassen, gibt das Sozialrecht dennoch eine Reihe von Leitlinien vor. Diese schützen Ihre wirtschaftlichen und sozialen Interessen und können Ihnen helfen, neu durchzustarten. Nachstehend ein kurzer Überblick über die verschiedenen Reflexe bei Vertragsauflösung.

I. FORMALITÄTEN DER KÜNDIGUNGSFRIST

Die Benachrichtigung Ihres Arbeitgebers darf nicht einfach so verschickt werden. In diesem Zusammenhang sind mehrere Punkte entscheidend.

I.1 Zustellung der Kündigung: Die Kündigung muss Ihnen entweder per Einschreiben (die häufigste Form) oder per Gerichtsvollzieher zugestellt werden. Das Dokument muss mindestens zwei obligatorische Angaben enthalten: zum einen das Datum des Beginns der Kündigungsfrist (immer ein Montag) und zum anderen die Dauer der Kündigungsfrist (die von Ihrer Betriebszugehörigkeit abhängt). Werden diese Formalitäten nicht eingehalten (z.B. wenn Ihr Arbeitgeber Sie mündlich entlässt), ist die Entlassung rechtswidrig, und anstatt eine Kündigungsfrist leisten zu müssen, haben Sie Anspruch auf eine Entschädigung für die Kündigungsfrist (das Gehalt für die Dauer der Kündigungsfrist). Alternativ kann Ihr Arbeitgeber die Formalitäten einhalten und beschließen, Sie gegen Zahlung dieser Abfindung mit sofortiger Wirkung zu entlassen. Es ist auch möglich, dass ein Teil Ihrer Kündigungsfrist geleistet und der andere Teil direkt ausgezahlt wird.

I.2 Besondere Kündigungen: Es gibt zwei besondere Situationen für eine Kündigung, ohne eine Kündigungsfrist leisten zu müssen und ohne eine Abfindung zu erhalten. Der erste Fall ist, dass Sie einen schwerwiegenden Fehler begehen, d. h. eine Handlung, die die Fortsetzung der beruflichen Zusammenarbeit endgültig und unwiderruflich unmöglich macht. In diesem Fall muss Ihnen innerhalb von drei Tagen nach dem Begehen des schweren Fehlers (oder der endgültigen Kenntnis des Arbeitgebers davon) die Kündigung per Einschreiben, Gerichtsvollzieher schreiben oder gegengezeichnetem Brief zugestellt werden. Spätestens drei Tage nach der Kündigung muss der schwerwiegende Fehler selbst

mitgeteilt werden (unter Einhaltung der gleichen Formalitäten). Der zweite Fall ist die Kündigung aufgrund höherer medizinischer Gewalt. Im Falle einer Langzeiterkrankung kann Ihr Arbeitgeber einen Wiedereingliederungsprozess einleiten, der darauf abzielt, dass Sie Ihre Arbeit mit gewissen Vorkehrungen wieder aufnehmen können. Bleibt diese Prozedur erfolglos, ist Ihr Arbeitgeber berechtigt, Ihren Arbeitsvertrag wegen „höherer medizinischer Gewalt“ für beendet zu erklären. Diese Wiedereingliederungsprozedur ist genau definiert, um zu verhindern, dass eine einseitige Kündigung zu schnell erfolgt.

I.3 Kündigungsbegründung: Auch wenn Ihr Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, Ihre Kündigung zu begründen (außer bei schwerwiegendem Fehlverhalten), können Sie ihm innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung Ihres Arbeitsvertrags ein Einschreiben mit der Bitte um Angabe der Gründe für Ihre Kündigung schicken. Wenn dies nicht innerhalb von zwei Monaten nach Ihrem Antrag beantwortet wird, haben Sie Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von zwei Wochenlöhnen. Werden Ihnen die Gründe mitgeteilt und erscheinen sie offensichtlich unangemessen, ist eine gerichtliche Anfechtung in Betracht zu ziehen.

II. EINHALTUNG DER KÜNDIGUNGSFRIST

Wenn Sie unter Einhaltung der Kündi-

gungsfrist entlassen werden, sollten Sie folgende Punkte beachten:

II.1 Normale Erfüllung des Vertrags: Bis zum Ende der Kündigungsfrist erfüllen Sie Ihren Arbeitsvertrag normal. Während dieser Zeit sollte sich nichts ändern, Sie behalten Ihren Arbeitsplatz, Ihr Gehalt usw.

II.2 Dauer und Unterbrechung der Kündigungsfrist: Ihre Kündigungsfrist hat eine gesetzliche Dauer (die von Ihrer Betriebszugehörigkeit abhängt), aber sie kann durch alle üblichen Gründe für die Unterbrechung des Arbeitsvertrags (Krankheit, Urlaub, Mutterschaft usw.) unterbrochen werden. Diese Unterbrechungen verlängern dementsprechend Ihre Kündigungsfrist.

II.3 Bewerbungsurlaub: Während der letzten 26 Wochen Ihrer Kündigungsfrist haben Sie das Recht, einen ganzen Tag (oder zwei halbe Tage) pro Woche abwesend zu sein, um eine neue Stelle zu suchen. Diese Abwesenheit wird von Ihrem Arbeitgeber bezahlt, und es muss kein Nachweis über die Arbeitsuche erbracht werden (Sie können also Ihre Zeit an diesem Tag frei nutzen). Wenn Ihre Kündigungsfrist länger als 26 Wochen ist, haben Sie in den ersten Wochen vor den letzten 26 Wochen Anspruch auf einen halben Tag Bewerbungsurlaub pro Woche.

II.4 Gegenkündigung: Wenn Sie Ihre Kündigungsfrist verkürzen wollen (z.B. wenn Sie eine neue Stelle gefunden haben), können Sie Ihrem Arbeitgeber während der Kündi-

Möchten Sie mehr dazu erfahren? Oder bei Ihren Schritten begleitet werden?

Die in dieser Rubrik enthaltenen Informationen sind elementar und reichen oft nicht aus, um alles zu verstehen und die richtigen Schritte zu unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie auf der Webseite www.dieesc.be und bei der CNE. Und für Ihre offiziellen Schritte, Ihre Einschreiben usw. wenden Sie sich ebenfalls an die CNE.



© AdobeStock

gungsfrist jederzeit eine Gegenkündigung zukommen lassen. Die Gegenkündigung hat eine gesetzliche Dauer von einer bis vier Wochen (je nach Betriebszugehörigkeit).

III. ADMINISTRATIVE ASPEKTE

Bei Beendigung des Arbeitsvertrags (beim tatsächlichen Weggang) müssen Ihr Arbeitgeber und Sie selbst zwei Arten von Formalitäten erledigen:

III.1 Verschiedene Zahlungen und Sozialdokumente: Bei Ihrem Ausscheiden muss Ihnen Ihr Arbeitgeber eine Reihe von offiziellen Dokumenten aushändigen und Ihnen verschiedene Beträge zahlen. Die in Papierform zu übergebenden Sozialunterlagen sind: die Arbeitsbescheinigung (auf Antrag des Arbeitnehmers), die Abrechnung der letzten Zahlungen, das individuelle Konto für das laufende Jahr, die Arbeitslosenbescheinigung (C4), das Steuerformular 281.10 und die Urlaubsbescheinigung. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen auch den bereits erworbenen Urlaubsanspruch, eventuelle bereits erworbene Ansprüche auf Prämien usw. auszahlen.

III.2 Aushändigung der Arbeitsgeräte: Es ist nicht ungewöhnlich, dass Sie bei Ihrer Arbeit auf „Arbeitsgeräte“ zurückgreifen (Mobiltelefon mit Abonnement, Computer, Firmenwagen mit Tankkarte usw.). Alle diese „Geräte“, die Ihnen für Ihre Arbeit zur Verfügung gestellt werden, müssen in dem Zustand zurückgegeben werden, in dem Sie sie erhalten haben, vorbehaltlich der normalen Abnutzung. Grundsätzlich wird eine Bestandsaufnahme des Inventars durchgeführt und eine Empfangsbestätigung von Ihnen und Ihrem Arbeitgeber unterzeichnet.

IV. NACH ENDE DES ARBEITSVERTRAGS

Nach dem Ende Ihres Arbeitsvertrags gibt es zwei mögliche letzte Schritte, die wichtig sind.

IV.1 Berufliche Wiedereingliederung: Bei der beruflichen Wiedereingliederung handelt es sich um ein Paket von Dienstleistungen und Beratung, das Ihnen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz hilft. Sie haben in drei verschiedenen Situationen Anspruch darauf: Entweder beträgt Ihre Kündigungsfrist 30 Wochen oder mehr, oder Sie sind mindestens 45 Jahre alt und haben ein Jahr lang für Ihren Arbeitgeber gearbeitet, oder Ihr Vertrag wurde aus Gründen höherer medizinischer Gewalt gekündigt. Das Verfahren zur beruflichen Wiedereingliederung wird von Ihrem Arbeitgeber bezahlt (es sei denn, Sie haben Anspruch darauf, weil Ihre Kündigungsfrist 30 Wochen oder mehr beträgt und Sie unter Zahlung einer Kündigungsentschädigung entlassen werden). Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen kein Wiedereingliederungsangebot macht, müssen Sie dies unter Einhaltung bestimmter Fristen bei ihm beantragen.

IV.2 Einschreibung als Arbeitsuchender: Wenn Sie nach Ihrem Arbeitsvertrag ohne Arbeit oder selbständige Tätigkeit sind, müssen Sie sich sowohl beim Arbeitslosendienst der CSC als auch beim Arbeitsamt (ADG) als Arbeitsuchender einschreiben. Die Anmeldung muss innerhalb von acht Tagen nach Ablauf der Kündigungsfrist bzw. innerhalb von zwei Monaten nach Vertragsende erfolgen, wenn Sie mit einer Kündigungsentschädigung entlassen werden. Der Arbeitslosendienst der CSC bearbeitet Ihre Akte und zahlt Ihr Arbeitslosengeld aus.

V. WICHTIG: BEWEISE BEHALTEN

Wie Sie sicher verstanden haben, kommt es bei einer Entlassung auf viele Dinge an, viele Formalitäten müssen eingehalten werden, und eine Fülle von Details kann Ihnen entgehen. Um nicht reingelegt zu werden und um Ihren Rechtsschutz im Falle eines Rechtsstreits zu gewährleisten, ist es am wichtigsten, dass Sie über alles, was geschieht, Beweise behalten. Bewahren Sie z.B. den Bescheid über Ihre Kündigung, die Gründe für eventuelles schwerwiegendes Fehlverhalten, den Eingang Ihres Einschreibens mit der Bitte um Angabe der Gründe für Ihre Kündigung, die Nachweise für Unterbrechungen Ihrer Kündigungsfrist, die zahlreichen Sozialversicherungsunterlagen, die Quittungen für die Übergabe Ihrer Arbeitsgeräte oder die Kopien Ihrer Anträge auf berufliche Wiedereingliederung auf.

Denken Sie auch daran, alle Nachrichten aus Ihrer beruflichen Mailbox zu ziehen, durch die Sie etwas beweisen könnten (z.B. Belästigung durch aggressive E-Mails), und zwar vor Ablauf Ihres Vertrags, da Ihre E-Mail-Adresse wahrscheinlich gelöscht wird, sobald Sie aus dem Unternehmen ausscheiden.

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





Wanderarbeiter: Dramatischer Unfall auf einer Baustelle

Zwei ukrainische Arbeiter sind Ende September von einem Gerüst auf der Baustelle des „Grand Hôpital“ von Charleroi gestürzt. Einer von ihnen wurde schwer verletzt, der andere erlag zwei Tage später seinen Verletzungen.

Die beiden Arbeiter waren bei einem polnischen Unternehmen beschäftigt, das von einem niederländischen Unternehmen unter Vertrag genommen wurde, das wiederum ein Unterauftragnehmer des Unternehmens Jan De Nul ist, das die Baustelle leitet. Die Umstände dieses Unfalls sind weiterhin unklar.

Die CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE) bedauert diese erneute Tragödie und ist besorgt über den Mangel an Kommunikation und Transparenz über die Umstände des Unfalls. Direkt werden Erinnerungen an den tragischen Unfall Mitte Juni in Antwerpen wach. Bei dem Einsturz eines im Bau befindlichen Schulgebäudes waren fünf ausländische Bauarbeiter getötet worden, acht Menschen wurden schwer verletzt.

Verhinderung dieser Unfälle

Der Unfall in Charleroi wirft erneut die Frage nach der Sicherheit der Wanderarbeiter auf. *„Die Gefahren und Risiken auf Baustellen sind für entsandte Arbeitnehmer akuter. Es gibt selten eine spezielle Ausbildung für sie, und wenn sie für eine Reihe von Subunternehmern arbeiten, werden die Einsparungen von den Subunternehmern am Ende der Kette oft im Bereich der Sicherheit erzielt“*, stellt Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSCBIE, fest. *„Auch das Sprachproblem ist ein Hindernis. Wenn ‚Achtung‘ gerufen wird, versteht ein Wanderarbeiter nicht immer, dass er in Gefahr ist.“*

Die CSCBIE hofft, dass ihre Vorschläge zur Vermeidung dieser Art von Unfällen auf nationaler und europäischer Ebene rasch umgesetzt werden. Dazu gehören die Registrierung der Anwesenheit auf der Baustelle, die Begrenzung der Kette von Subunternehmern, eine strengere Kontrolle der Entscheider, die Mindestkenntnisse der auf der Baustelle verwendeten Betriebssprache, die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit und eine wesentliche Verstärkung der Kontrolldienste.

Die CSCBIE wird sich weiterhin dafür einsetzen, um Regierungen und Arbeitgeberverbände davon zu überzeugen, gemeinsam in diese Richtung zu gehen. *„Es wurden Kontakte mit dem Arbeitsminister aufgenommen, damit er sich aktiv mit diesem Thema befasst“*, so Pierre Cuppens abschließend.

Gemeinsam mit den Arbeitnehmern handeln, jetzt!

Seit Jahren wissen wir, dass Millionen von Menschen unter den dramatischen Folgen der globalen Erwärmung wie Dürren, Überschwemmungen, Tornados, Hitzewellen oder Nahrungsmittel- und Wassermangel leiden. Das natürliche Gleichgewicht ist gestört, und das Leben und Wohlergehen der Menschen wird durch diese extremen Ereignisse beeinträchtigt. Die katastrophalen Überschwemmungen, die in diesem Sommer Belgien und Deutschland heimsuchten, haben uns und unser Leben zutiefst erschüttert. Die meisten Opfer leben jedoch in gefährdeten Ländern, die nicht für die CO₂-Emissionen verantwortlich sind. Um die schlimmsten Katastrophen zu vermeiden, warnen Klimawissenschaftler seit langem, dass die globale Erderwärmung 1,5°C nicht überschreiten darf.

Am 9. August 2021 veröffentlichte der Weltklimarat (IPCC) den ersten Teil seines sechsten Berichts und prognostizierte, dass „die menschliche Spezies nicht in der Lage sein wird, sich so schnell weiterzuentwickeln“ und dass wir als Spezies zum ersten Mal in der Geschichte der Menschheit von unserer eigenen Inkonsequenz bedroht sein könnten. Angesichts dieses Warnrufs bleiben die Organisationen der Zivilgesellschaft und die Gewerkschaften nicht untätig. Sie mobilisieren und nehmen aktiv teil an Kundgebungen wie der Klimademo in Brüssel.

Der Kampf muss aber auch in den Unternehmen selbst gewonnen werden, indem ein gerechter wirtschaftlicher Übergang vollzogen wird. Als CSC arbeiten wir daran, dieses Ziel in die Tat umzusetzen, indem wir die Arbeitnehmer auf allen Ebenen einbeziehen, den Sozialschutz stärken und Qualifikations-, Ausbildungs- und Umschulungsprozesse für die Arbeitnehmer entwickeln. Für die Arbeitnehmervertreter, aber auch für die Arbeitgeber, steht viel auf dem Spiel, denn die getroffenen Entscheidungen müssen von allen akzeptiert werden. Ein gerechter Übergang erfordert nämlich auch eine soziale Konzertierung!

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

