



Protest der osteuropäischen Lkw-Fahrer Seite 3

Inhalt

Seite 3

Protest der osteuropäischen
Lkw-Fahrer geht weiter

Seite 4

Immer noch zu viele Arbeitsunfälle

Seite 5

Pascal Arimont, Sie haben den Ball!

Seite 6

Der Berufssteuervorabzug wird jetzt
anders berechnet

Seiten 7-9

Endokrine Disruptoren:
Ersetzen ist besser als heilen

Seiten 10-11

Weniger arbeiten bei gleichem Lohn

Seiten 12-15

CNE-Info:
Makro
Ryanair

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	

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
pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

Öffnungszeiten & Kontakt

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

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

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

Montags bis donnerstags

8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.30 Uhr bis 16 Uhr

Freitags 8.30 Uhr bis 12 Uhr

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

JURISTISCHER BEISTAND

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

CSC Eupen

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

CSC St. Vith

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

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

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

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

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



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Protest der osteuropäischen Lkw-Fahrer geht weiter



Es ist ein Drama, das sich im Moment auf der Autobahnraststätte Gräfenhausen bei Darmstadt abspielt. Seit vier Wochen streiken über 60 Lkw-Fahrer aus Georgien und Usbekistan, weil sie seit Monaten nicht bezahlt wurden. Es ist erschreckend zu sehen, dass eine derartige Form der modernen Sklaverei im 21. Jahrhundert in Europa noch immer möglich ist. Eine CSC-Delegation besuchte die Fahrer vor Ort.

Von Weitem sind die über 60 blauen Lkw auf der Raststätte Gräfenhausen an der A5 zu sehen. Vorbeifahrende Brummifahrer hupen, um ihre Solidarität mit den Kollegen zu bekunden. Die osteuropäischen Fahrer haben sich auf dem Rastplatz so gut es geht eingerichtet und werden von dem lokalen Unterstützernetzwerk gepflegt und versorgt.

In einem Lkw-Anhänger wird gemeinsam gekocht und gegessen, in einem anderen wurde ein Informationsbüro eingerichtet. Dort hängen Zettel mit den Summen aus, die der polnische Spediteur Lukasz Mazur seinen Fahrern schuldet. Wir sehen Beträge von 3.000, 4.000 und 5.000 Euro pro Fahrer. Insgesamt geht es um nicht ausbezahlte Löhne in Höhe von mehr als 300.000 Euro.

„Ich werde hier vor Ort sehr gut versorgt, aber zuhause hat meine Frau kein Geld, um Milch zu kaufen“, sagt ein Fahrer. Ein weiterer Fahrer, der

seine Familie seit einem Jahr (!) nicht mehr gesehen hat, fügt hinzu: „Einige Kollegen haben mittlerweile etwas Geld erhalten. Wir werden aber so lange weiterstreiken, bis alle ihren kompletten Lohn bekommen haben. Erst dann geben wir die Fahrzeugschlüssel ab und begeben uns nach Hause.“

Für die Heimreise fordern sie Sicherheitsgarantien, denn sie haben Angst. Und auch das hat einen Grund. An Karfreitag eskalierte die Situation: Spediteur Lukasz Mazur kam mit einem Schlägertrupp und einem gepanzerten Fahrzeug auf die Raststätte. Sein Ziel war es, den Fahrern die Lastwagen abzunehmen. Die Polizei griff ein und nahm 19 Personen fest, darunter Mazur.

„Der Druck für die Fahrer ist enorm“, meint Salvatore Franco Filippone, Vorsitzender des Ver.di-Kraftfahrerkreises Südhessen. „Ich bewundere ihren Mut, dass sie durchhalten und

weitermachen, bis der letzte Fahrer sein Gehalt erhalten hat. Wir stehen an ihrer Seite und bieten ihnen bestmögliche Hilfe an.“

Das unterstreicht auch Roberto Parrillo, Gesamtverantwortlicher für Straßentransport und Logistik der CSC-Transcom: „Wir müssen den Fahrern für ihren Mut danken. Sie werden wie Sklaven behandelt und kämpfen für ihre Rechte - und die Rechte aller Lkw-Fahrer - auf einen korrekten Lohn und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Wir stehen an ihrer Seite beim Kampf für ihre Rechte.“

Gemeinsam mit Gewerkschaftskollegen aus Frankreich und Luxemburg war die CSC-Delegation Anfang der Woche in Deutschland, um den anwesenden Fahrern aus Georgien und Usbekistan ihre Solidarität und Unterstützung zu zeigen. „Was ich hier sehe, hat mich an einen Fall vor anderthalb Jahren in Welkenraedt erinnert. Drei Fahrer aus Usbekistan, Weißrussland und der Ukraine befanden sich damals in der gleichen Situation. Sie fuhrten für einen Betrieb, der als Subunternehmen für einen großen Spediteur aus Österreich tätig war. Das ist eine Misere. Derartige Fälle stellen wir in ganz Europa fest. Es muss unbedingt etwas geschehen. Ich bin aber pessimistisch, dass die EU und einige Mitgliedsstaaten endlich die notwendigen Schritte unternehmen, damit diese Menschen in Würde arbeiten können.“

Auch der belgische EU-Abgeordnete Benoît Lutgen war vor Ort, denn das Sozialdumping in der Transportbranche wurde bei einer Sitzung des EU-Parlaments in Straßburg thematisiert. „Leider ist die Situation in Gräfenhausen kein Einzelfall. Die Fahrer werden wie Sklaven behandelt, das ist skandalös. Wir müssen auf europäischer Ebene so schnell wie möglich handeln.“ Bleibt zu hoffen, dass schnell etwas geschieht, damit sich derartige Fälle wie an der A5 bei Darmstadt nicht wiederholen.

jm

Immer noch zu viele Arbeitsunfälle

Am 28. April gedenkt die ganze Welt der Opfer von Arbeitsunfällen. Die Gesamtzahl der Unfälle ist in den letzten Jahrzehnten zurückgegangen, was eine gute Nachricht ist. Die Zahlen für 2022 deuten jedoch darauf hin, dass dieser Rückgang einen Teil der Realität verdeckt: Die Tausenden von Unfällen, die zu einer bleibenden Arbeitsunfähigkeit führen, sind nicht zurückgegangen.

Im Jahr 2021 hatten 105.286 Arbeitnehmer im Privatsektor einen Arbeitsunfall. Diese Zahl ist im Vergleich zu 2020 gestiegen, was natürlich mit der Corona-Krise zusammenhängt, die zu einem Rückgang der Zahl geführt hatte. Auch im Jahr 2021 bremste Corona die Wirtschaftstätigkeit zeitweise ab, wodurch die Zahl der Arbeitsunfälle unter den Stand von 2019 sank. Um zu überprüfen, ob sich der rückläufige Trend der Gesamtzahl seit den 1980er Jahren fortsetzt, muss daher ein Vergleich mit den Zahlen für 2022 angestellt werden.

Der Rückgang trifft jedoch nicht wirklich auf die Anzahl der schweren Arbeitsunfälle zu. Diese Zahl war nämlich 2022 schon fast wieder auf demselben Stand wie drei Jahre zuvor. 2019 wurden 11.789 Unfälle mit dauerhafter Arbeitsunfähigkeit verbucht, und im 2021 waren es deren 11.530. Die Zahl der schweren Arbeitsunfälle nimmt also nicht ab, und die Zahlen für den öffentlichen Sektor folgen demselben Trend wie die für den privaten Sektor.

Allgemein lässt sich schlussfolgern, dass der Rückgang der Anzahl Arbeitsunfälle nur darauf zurückzuführen ist, dass weniger leichte Unfälle gemeldet werden. 2007 stellte die Federalagentur für Berufsrisiken (Fedris) fest, dass zwei von drei Arbeitsunfällen nicht gemeldet wurden. Schwere Unfälle bleiben seit über 30 Jahren auf demselben hohen Stand. Die belgischen Statistiken, die sich auf die Gesamtzahl der gemeldeten Unfälle beziehen, sind daher mit Vorsicht zu genießen, da ihr Rückgang die Realität verschleiert. Die Präventionsbemühungen dürfen auf keinen Fall reduziert werden.

Alter des Opfers	Unfälle auf 1.000 Arbeitnehmer
15-19 Jahre	81
20-29 Jahre	54
30-39 Jahre	39
40-49 Jahre	37
50-59 Jahre	37
60 Jahre und mehr	29

Mehr Infos zu den Arbeitsunfällen finden Sie im neuen Flyer Arbeitsunfall und auf unserer Webseite. Außerdem gehen wir in einer der nächsten CSC-Info-Ausgaben ausführlicher auf dieses Thema ein.



Was tun bei einem Arbeitsunfall?

2023

CSC

Pascal Arimont, Sie haben den Ball!

„Sorgfaltspflicht von Unternehmen: Der Ball liegt beim EU-Parlament“: Unter diesem Motto ruft die belgische Zivilgesellschaft die Europaabgeordneten auf, sich auf die Seite der Menschenrechte zu stellen, auch den ostbelgischen EU-Abgeordneten Pascal Arimont.

Die Sorgfaltspflicht ist eine Regelung, die Unternehmen zur Beachtung der Menschenrechte, des Arbeitsrechtes und der Umweltnormen verpflichtet, und das in der gesamten Lieferkette. Mit anderen Worten, ein Gesetz über die Sorgfaltspflicht muss die Verantwortlichkeiten von Unternehmen in ihren Lieferketten definieren, sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene.

Seit mehreren Monaten verhandelt das Europäische Parlament über seine Position zum Richtlinienentwurf über die Sorgfaltspflicht, der einen großen Fortschritt für die Einhaltung der Menschen- und Umweltrechte durch Unternehmen darstellen kann. Der Gesetzgebungsprozess ist schon weit fortgeschritten, da sich bereits acht Parlamentsausschüsse zu einem oder mehreren Teilen des Textes positioniert haben. Als letzter der neun betroffenen Parlamentsausschüsse wird der JURI-Ausschuss den Text am 25. April diskutieren, ehe voraussichtlich Ende Mai die geplante endgültige Abstimmung im Plenum stattfinden wird.

Dies ist die letzte Gelegenheit, die Richtlinie in einigen Schlüsselbereichen zu stärken, z. B. bei:

- den Klimaauflagen;
- der Abdeckung der gesamten Wertschöpfungskette (um alle Zulieferer und Subunternehmer transnationaler Firmen zu berücksichtigen);
- der Umkehr der Beweislast, um Opfern den Zugang zur Justiz zu erleichtern;
- der Geschlechterdimension;
- der Erhöhung der Anzahl Unternehmen, die in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen.

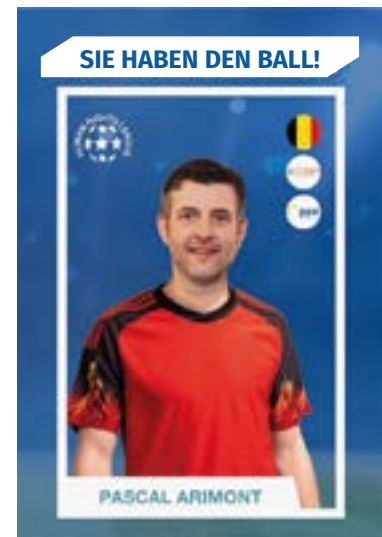
Aktion in Eupen

„Pascal Arimont, EU-Abgeordneter aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft, ist der einzige belgische Europaabgeordnete im JURI-Ausschuss, welcher für die Erstellung der endgültigen Stellungnahme zu diesem Richtlinienentwurf zuständig ist“, erklärt Thomas Miessen vom Internationalen Dienst der CSC. „Um ihn zu ermutigen, bei dieser ‚Abstimmung des Jahres‘ die richtige Seite zu wählen, sind wir mit Unterstützern aus ganz Belgien nach Eupen gekommen. Wir wollten verdeutlichen, dass unter anderem nun Pascal Arimont den Ball hat“, sagt Miessen.

Vor Ort wurden eine Reihe von Toranschüssen dargestellt, bei denen ein falscher Pascal Arimont inszeniert wurde. „Jeder Schuss stellte ein grundlegendes Element dar, das sich in dem Gesetz über die Sorgfaltspflicht wiederfinden muss“, so der Gewerkschafter.

Diese Aktion ist Teil der Kampagne „Vote of the Year - Sie haben den Ball!“, die von einer nationalen Koalition aus belgischen NGOs, Gewerkschaften - darunter die CSC - und Vereinen getragen wird, die sich für die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Umweltstandards einsetzen. Ziel ist es, die Mitglieder des Europäischen Parlaments zu ermutigen, sich der „Human Rights League“ anzuschließen und bei der entscheidenden Abstimmung im Parlament Ende Mai so weit wie möglich auf der Seite der Menschenrechte zu spielen.

www.facebook.com/cscostbelgien
www.diecsc.be



Sie haben den Ball!

Zehn Jahre nach der Rana-Plaza-Tragödie, bei der 1.138 Menschen starben, rückt der Moment des entscheidenden Spiels im Europäischen Parlament für ein Gesetz über die Sorgfaltspflicht näher. Dieses neue Gesetz ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass Unternehmen die Menschenrechte und die Umweltnormen in ihrer gesamten Lieferkette beachten. Rufen Sie die Europaabgeordneten auf, sich auf die Seite der Menschenrechte zu stellen.

Besuchen Sie dazu die Plattform „Sorgfaltspflicht“ www.devoirdevigilance.be (auf Französisch). Dort werden am **27. April um 19 Uhr** in einer Live-Sendung die Hintergründe der Abstimmung erklärt. Im Anschluss können die Bürgerinnen und Bürger ihre Europaabgeordneten auf Twitter oder per E-Mail ansprechen.





Der Berufssteuervorabzug wird jetzt anders berechnet

Am 1. Januar 2023 hat sich die Methode zur Berechnung des von Ihrem Lohn abgezogenen Berufssteuervorabzugs geändert. Bis Ende 2022 wurde er pro Einkommensstufe von 15 Euro berechnet. Jetzt basiert er auf dem tatsächlich erhaltenen steuerpflichtigen Betrag. Auch der Berufssteuervorabzug auf das Arbeitslosengeld mit Betriebszuschlag (SAB) wird künftig anders berechnet.

Wie sein Name schon besagt, wird der Berufssteuervorabzug (auch Lohnsteuer genannt) vom Berufseinkommen abgezogen. Er wird auf der Grundlage der Bruttolöhne nach Abzug der an das Landesamt für Soziale Sicherheit (LSS) gezahlten persönlichen Beiträge berechnet. So wird das steuerbare Einkommen ermittelt. Bis Ende 2022 basierte der Berufssteuervorabzug je nach Haushaltssituation und Statut des Steuerpflichtigen auf einer von drei Tabellen: Tabelle I für alleinstehende Einkommensempfänger oder wenn der Ehepartner des Einkommensempfängers ebenfalls ein Berufseinkommen bezog; Tabel-

le II, wenn der Ehepartner des Einkommensempfängers kein Berufseinkommen hatte; und Tabelle III für Gebietsfremde.

Der Berufssteuervorabzug wird künftig auf der Grundlage des tatsächlich erhaltenen steuerpflichtigen Betrags berechnet. Die Berechnung pro Einkommensstufe von 15 Euro wird also abgeschafft. Infolgedessen werden die Tabellen nicht mehr im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht. Die Auswirkungen dieser Änderung auf das Nettoeinkommen sind minimal, aber da die Steuertabellen 2023 ebenfalls stark indexiert wurden, wird

die Lohnsteuer in diesem Jahr erhebliche Unterschiede zu den Vorjahren aufweisen. Außerdem profitierte ein großer Teil der Arbeitnehmer von einer hohen Indexierung im Januar, was zu einer großen Differenz zwischen dem Lohn im Dezember 2022 und dem Lohn im Januar 2023 führte.

Promotionsfalle

Diese neue Berechnung schafft die Promotionsfalle teilweise ab: In einigen Fällen verdiente ein Steuerzahler brutto mehr, netto aber weniger, denn bis Dezember 2022 wurden die Steuertabellen gerundet. Der steuerpflichtige Betrag wurde auf das nächste Vielfache von 15 abgerundet, um den Berufssteuervorabzug festzulegen.

Die neue Berechnung, die auf dem tatsächlich erhaltenen steuerpflichtigen Betrag basiert, soll solche Anomalien vermeiden.

	Einkommensjahr 2023	Einkommensjahr 2022
Brutto	2.800 Euro	2.800 Euro
LSS	- 365,95 Euro	- 365,95 Euro
Steuerbares Einkommen	2.434,04 Euro	2.434,04 Euro
Berufssteuervorabzug	- 427,90 Euro	- 506,06 Euro
NETTO	2.006,14 Euro	1.927,98 Euro

Beispiel:

Michel ist verheiratet, seine Partnerin hat ein eigenes Einkommen und das Paar hat keine Kinder. Im Jahr 2023 erhöht sich das Nettoeinkommen von Michel im Vergleich zu 2022 um 78,16 Euro netto.



Endokrine Disruptoren: Ersetzen ist besser als heilen



Endokrine Disruptoren, auch endokrin wirksame oder hormonaktive Substanzen genannt, sind in einer Vielzahl von Haushalts- und Arbeitsgegenständen sowie -produkten enthalten. Sie stehen jedoch im Verdacht, zahlreiche Gesundheitsstörungen zu verursachen.

Fast die Hälfte der Belgier hat noch nie etwas von endokrinen Disruptoren (ED) gehört! Dabei sind diese Stoffe aus der Chemie und der Industrie in vielen gängigen Produkten wie Kosmetika, Waschmitteln, Textilien, Plastik in Computern, Plüschtieren oder Lebensmitteln enthalten und haben erhebliche Auswirkungen, unter anderem auf die Gesundheit. Indem sie echte Hormone nachahmen, stören diese Chemikalien die Funktionsweise der Zellen. Daher werden sie mit einer Vielzahl von gesundheitlichen Problemen in Verbindung gebracht wie Unfruchtbarkeit, Störungen des Immunsystems, Hoden- und Brustkrebs, Alzheimer, etc.

Cocktail-Effekt

Nach Angaben der Weltgesundheitsorganisation stehen mehr als 800 Produkte unter dem Verdacht, endokrine Disruptoren zu sein. Ihre Risiken für die Gesundheit sind umso besorgniserregender, als sie selbst in sehr geringen Dosen und über mehrere Generationen hinweg wirken. Au-

ßerdem treten die Folgen der Exposition eines Fötus oder Säuglings meist erst im Erwachsenenalter auf, ähnlich wie bei Asbest. Der sogenannte „Cocktail-Effekt“ trägt zu dieser Sorge bei: Das Zusammenspiel dieser kleinen Partikel kann den Organismus stören, während sie einzeln keine Auswirkungen haben könnten.

Eine Gefahr für die Arbeitnehmer

Viele Arbeitnehmer sind täglich endokrinen Disruptoren ausgesetzt, weil sie Produkte herstellen, die ED enthalten, oder weil sie bestimmte Substanzen häufig, lange oder in großen Dosen verwenden oder verarbeiten. Dies ist unter anderem der Fall in der Lebensmittelindustrie (Verwendung von Zusatzstoffen), der chemischen Industrie (Herstellung von Pestiziden, Kosmetika, Kraftstoffen, Kunststoffen usw.), der Gießerei- und Metallindustrie, der Elektronik- und Textilindustrie, dem Friseurhandwerk und der Reinigungsbranche (siehe In-

terview auf S. 9). Die Exposition kann auf unterschiedliche Weise erfolgen: durch Einatmen (Rauch, Dämpfe), Verschlucken (mit der Hand den Mund berühren, mangelnde Hygiene) oder über die Haut (Handhabung von Substanzen ohne persönliche Schutzausrüstung, Verletzungen).

Vorbeugen und ersetzen

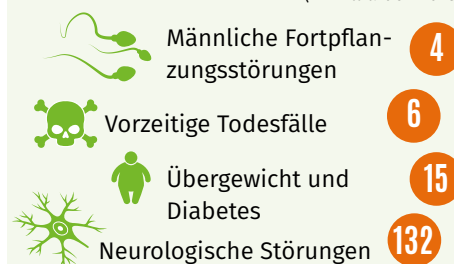
Angesichts dieser Situation fordern die Gewerkschaften, dass Informationen über endokrine Disruptoren in die Produktkennzeichnung und die Sicherheitsdatenblätter der Produkte aufgenommen werden. Die ED durch andere, weniger schädliche Stoffe zu ersetzen, ist ebenfalls ein Ansatzpunkt für Verbesserungen. Denn in den meisten Fällen wissen die Arbeitnehmer nicht, dass sie solchen Stoffen ausgesetzt sind. Es gibt derzeit keine Piktogramme, anhand derer man leicht und schnell erkennen kann, ob es sich bei einem Stoff um einen „ED“ handelt. „Ein gefährlicher chemischer Stoff ist ein eingestuftter Stoff. Das Vorhandensein von



Endokrine Disruptoren kosten Europa jedes Jahr 157 Milliarden Euro

Aufteilung nach Krankheit

(in Milliarden Euro)



Quellen: Leonardo Trasande, New York University
The Journal of clinical Endocrinology and Metabolism

endokrinen Disruptoren ist nicht auf dem Etikett der Produkte zu finden, da diese Gefahrenkategorie nicht in das Kennzeichnungssystem aufgenommen wurde, das in der REACH-Verordnung² vorgesehen ist“, erklärte Martine Röhl, Biochemikerin beim FÖD Gesundheit, anlässlich einer Schulung über ED, die von der RISE³-Zelle der FEC organisiert wurde. „Es gibt derzeit Überlegungen auf europäischer Ebene, diese Gefahrenkategorie in das Sicherheitsdatenblatt aufzunehmen, wenn der Stoff als sehr bedenklich anerkannt wird.“ Auf legislativer Ebene gibt es keine spezifischen europäischen Regelungen zu ED. Die Überarbeitung der Europäi-

schen Verordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH), die bis 2022 abgeschlossen sein sollte, wurde verschoben. Sie listet derzeit nur etwa zehn Stoffe als ED auf.

Belgien: Es geht voran

Seit Juli 2017 wurden die Vorschriften über krebserregende und erbgutverändernde Stoffe auf fortpflanzunggefährdende Stoffe ausgeweitet. Auf diese Weise ist es möglich, Arbeitnehmer besser vor einem Teil der Auswirkungen von ED zu schützen, wenn bestimmte Stoffe auch andere gesundheitsschädliche Auswirkungen haben. In diesem Zusammen-

hang haben die Sozialpartner Ende März einstimmig eine positive Stellungnahme zur Aufnahme von ED in die Vorschriften bezüglich des Wohlbefindens abgegeben (siehe S. 9).

Im August 2022 wurde ein Nationaler Aktionsplan zu ED gestartet, der einen umfassenden Rahmen für die Verringerung der Exposition gegenüber ED und die Begrenzung ihrer Auswirkungen auf die Umwelt⁴ und die Gesundheit in Belgien⁵ schaffen soll.

1 Umfrage der Freien Krankenkasse, November 2020

2 REACH ist eine Verordnung der Europäischen Union, die verabschiedet wurde, um die menschliche Gesundheit und die Umwelt besser vor den Risiken chemischer Stoffe zu schützen. Sie regelt das Inverkehrbringen von Chemikalien auf europäischer Ebene.

3 RISE - Intergewerkschaftliches Netz für Umweltbewusstsein

4 <https://www.health.belgium.be/de/das-europaeische-ecolabel>

5 <https://sinlist.chemsec.org/>

Endokrine Disruptoren: viele Quellen

Quelle : Institut national du cancer (France)

Alkylphenole	Bisphenole	Formaldehyd	Parabene und Phenoxyethan	Pestizide	PFOA und PFOS	Phtalate
Kosmetika Reinigungsmittel Plastikverpackungen Waschmittel Einwegtücher	Blechdosen Plastikflaschen Büchsen Frischhaltefolie Kontaktlinsen	Holzleim Farbe	Kosmetika Einweg-Toilettentücher Medikamente	Insektizide und -abwehrmittel Nahrung	Kosmetika Farbe Antihaftpfannen Wasserdichte Textilien Küchenutensilien	Plastikflaschen Lebensmittelbehälter Kosmetika Plastikspielzeug Reinigungsmittel Küchenutensilien Nagellack



Belgien gibt den Ton an

Arbeitsminister Pierre-Yves Dermagne hat die Sozialpartner gefragt, wie sie zur Aufnahme von endokrinen Disruptoren in die Vorschriften bezüglich des Wohlbefindens stehen. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass ED mit krebserregenden Stoffen gleichgestellt werden, für die die strengsten Normen gelten. Es würde dann von einer Pflicht zum Ersatz die Rede sein, wenn dies technisch möglich ist. Somit würde auch für ED das „STOP“-Prinzip zum Gesetz. Und das ist notwendig, denn es ist unmöglich, für die meisten ED einen sicheren Expositionsgrenzwert festzulegen. Darüber hinaus sorgt der Gesetzentwurf für einen besseren Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen und junger Arbeitnehmer vor den Risiken, die mit diesen Produkten einhergehen. Die CSC begrüßt diesen Entwurf und hat ihn unterstützt. Diese neue Regelung sollte es Belgien ermöglichen, im europäischen Orchester den Ton

anzugeben – ähnlich wie vor sechs Jahren, als fortpflanzungsgefährdende Stoffe in die belgische Gesetzgebung über krebserregende Produkte aufgenommen wurden.

Die beste Prävention ist, gefährliche Produkte vollständig zu verbieten. Wenn dies nicht möglich ist, sollte das STOP-Prinzip angewendet werden:

- S** = Substitution: Ersetzen des gefährlichen Produktes durch eine sicherere Alternative;
- T** = Technologische Maßnahmen: Verringerung der Konzentration von gefährlichen Stoffen bei der Verwendung, gute Belüftung usw.;
- O** = Organisatorische Maßnahmen: Verringerung der Anzahl exponierter Arbeitnehmer und/oder der Dauer und Intensität der Exposition;
- P** = Persönliche Schutzausrüstung: das Tragen von persönlicher Schutzkleidung oder -ausrüstung, um sich vor der Exposition zu schützen.



© Karolien Coenen

„Gewohnheiten sind hartnäckig“

Besonders Haushaltshilfen sind endokrinen Disruptoren ausgesetzt, da diese in vielen Reinigungsmitteln enthalten sind. Béatrice, Gewerkschaftsdelegierte und Betreuerin bei Logi9, einem Dienstleistungsscheck-Unternehmen in der Region Lüttich, bildet neu eingestellte Mitarbeiterinnen aus und versucht, sie für natürliche Alternativen zu diesen Produkten zu sensibilisieren.

Woher kommt Ihr Interesse für die Toxizität von Reinigungsmitteln?

Anfang 2000 stellte mein Arzt fest, dass meine Atemwege verbrannt waren, weil ich auf Drängen eines Kunden regelmäßig ein Schimmelbekämpfungsmittel verwendet hatte. Außerdem erkrankte ich 2017 an Brustkrebs, obwohl ich weder eine genetische Veranlagung noch eine familiäre Vorgeschichte hatte. Bei einer von der CSC Lüttich im Jahr 2019 organisierten Informationsveranstaltung erfuhr ich von den Schäden und Folgen, die der regelmäßige Gebrauch bestimmter Reinigungsmittel verursachen kann, und stellte einen Zusammenhang mit meiner Krebserkrankung her. Bei diesem Treffen bekundete ich mein Interesse zu diesem Thema. Ich erwähnte auch, dass das Unternehmen, in dem ich arbeite, für die Arbeitnehmerinnen Workshops zur Herstellung natürlicher Produkte

organisieren wolle. Diese Schulung ist jetzt Bestandteil des gesetzlichen Schulungsangebotes.

Arbeiten Sie mit natürlichen Produkten?

Wir haben eine Liste mit alternativen Produkten und natürlichen Rezepturen für Putzmittel: Essigprodukte für die Sanitäranlagen, Alternativen für Desinfektionsmittel, Rezepturen für die Herstellung von WC-Gel oder Spülmittel. Diese Liste und die Rezepturen werden den Kunden zur Verfügung gestellt.

Wie reagieren die Kunden darauf?

Wenn ich die Arbeitnehmerinnen zu einer Aus- oder Weiterbildung an ihren Arbeitsplatz begleite, erkläre ich dem Kunden die Gefahren der giftigen Produkte, die oft in ihren Schränken stehen. Ich informiere sie darüber, dass die natürlichen Alternativen

oft billiger sind. Manche sind offen für diesen Ansatz, andere zögern oder zweifeln an der Wirksamkeit der Produkte. Gewohnheiten lassen sich nur schwer ändern.

Unterstützt die Direktion das Personal?

Bei Logi9 können wir uns weigern, zu einem Kunden zu gehen, der die Verwendung von giftigen Produkten verlangt. Ich stelle auch fest, dass immer mehr Unternehmen ihre Kunden ein Dokument unterschreiben lassen, in dem Produkte aufgeführt sind, die nicht verwendet werden dürfen, auch wenn es noch keine entsprechenden Gesetze gibt. Die Dinge bewegen sich in dieser Hinsicht in die richtige Richtung.

Sind Ihre Kolleginnen für das Thema sensibilisiert?

Die meisten Arbeitnehmerinnen stimmen dieser Logik zu und verwenden jetzt natürliche Produkte. Aber nicht alle sind damit einverstanden, obwohl sie von morgens bis abends mit diesen Produkten in Berührung kommen. Daher setzen wir unsere Sensibilisierungsbemühungen fort, indem wir regelmäßig in unseren internen Newslettern darauf hinweisen, wie wichtig es ist, natürliche Produkte zu benutzen.



Weniger arbeiten bei gleichem Lohn:

85 %

sind dafür

Im Auftrag der CSC führte das Forschungsinstitut für Arbeit und Gesellschaft der KU Leuven (Hiva) eine Online-Umfrage unter den CSC-Mitgliedern über den Wunsch und die praktische Durchführbarkeit einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung durch. Außerdem wurden die im Beschäftigungsdeal der Föderalregierung aufgeführten Arbeitszeitmaßnahmen untersucht. Die Umfrage lieferte wertvolle Informationen.

Wenn kollektive Arbeitszeitverkürzungen mit gleichbleibendem Lohn eingeführt würden, wären über 85 % der Befragten interessiert. Würde eine solche Reduzierung jedoch mit einem Lohnverlust einhergehen, wäre das Interesse viel geringer (nur 17 %). Gelegentlich wird behauptet, dass die kollektive Arbeitszeitverkürzung in der französischsprachigen Bevölkerung beliebter ist als in der niederländischsprachigen, aber die Umfrage widerlegt diese Behauptung. Es gibt keinen signifikanten Unterschied je nach Sprachgruppe (französisch-, niederländisch- oder deutschsprachig). Auch in Bezug auf das Alter gibt es keine nennenswerten Unterschiede. Personen über 55 Jahre befürworten eher eine kollektive Arbeitszeitverkürzung mit Lohnverlust. Auch das Bildungsniveau ändert die Auffassung gegenüber einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung nicht wesentlich. Personen mit einem höherem Bildungsniveau stufen das Problem eines eventuellen Lohnverlustes als weniger gravierend ein, wahrscheinlich weil sie es sich finanziell eher leisten können.

Wie sollte eine kollektive Arbeitszeitverkürzung organisiert werden?

Auf die Frage „Wie sollte die kollektive Arbeitszeitverkürzung Ihrer Meinung nach organisiert werden?“ antwortete die große Mehrheit der Befragten, dass die kollektive Arbeitszeitverkürzung auf wöchentlicher Basis (we-

niger Stunden pro Woche) oder auf jährlicher Basis (mehr Urlaubstage) organisiert werden sollte, oder noch dass dem Betroffenen die Wahl überlassen wird, wie er sich organisieren will. Weniger attraktiv ist eine Organisation auf Tagesbasis (weniger Stunden pro Tag) und sicherlich nicht als Gegenleistung für unregelmäßigere Arbeitszeiten.

Die Frage, ob es in ihrem Sektor möglich ist, weniger zu arbeiten, wird je nach Sektor unterschiedlich beantwortet. Im Bildungswesen bejahten 68 % der Befragten diese Frage, im Baugewerbe waren es nur 40 %.

Argumente für und gegen eine kollektive Arbeitszeitverkürzung

In Bezug auf die Argumente für und gegen eine kollektive Arbeitszeitverkürzung gibt die große Mehrheit der Befragten an, dass sie ihre Lebensqualität verbessern und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen würde. Bei den Argumenten gegen eine kollektive Arbeitszeitverkürzung nennt eine große Mehrheit die Befürchtung, die gleiche Arbeit in kürzerer Zeit erledigen zu müssen. Etwas mehr als die Hälfte glaubt, dass eine solche Maßnahme die Arbeitsorganisation erschweren würde.



Die große Mehrheit der Befragten gibt an, dass eine Arbeitszeitverkürzung zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben führen würde.

Wie würden Sie die frei werdende Zeit nutzen?

Auf die Frage „Wie würden Sie die frei werdende Zeit nutzen?“ gaben die Befragten an, dass sie ihrer Familie, sich selbst (Erholung) und den Freizeitaktivitäten mehr Zeit widmen würden. Im Falle einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung mit Lohnverlust gab jedoch jeder Vierte an, dass er einen Nebenjob oder einen Flexi-Job annehmen oder sich selbstständig machen würde. Bei gleichbleibendem Lohn sind es nur knapp 5 %.

Individuelle Reduzierung der Arbeitszeit

In der Umfrage wurde auch geprüft, ob es einen Zusammenhang zwischen der Schwierigkeit, über die Runden zu kommen, und der Arbeitszeit (Teilzeit- oder Vollzeitarbeit) gibt. Dies scheint nicht der Fall zu sein. Es ist jedoch anzunehmen, dass diese Frage mit dem Einkommen des Partners zusammenhängt. In einer Liste mit möglichen Antworten zu Schwierigkeiten oder Zweifeln an der Möglichkeit, individuellen Urlaub zu beantragen (auf eigene Initiative hin weniger zu arbeiten), antworteten 40 %, dass sie dies aus finanziellen Gründen nicht in Betracht ziehen würden.

Maßnahmen des Beschäftigungsdeals

In ihrem Beschäftigungsdeal von 2022 sieht die Föderalregierung die Möglichkeit vor, jede zweite Woche mehr oder weniger zu arbeiten. Eine knappe Mehrheit zeigte Interesse an dieser Möglichkeit. Das eher bescheidene Interesse lässt sich dadurch erklären, dass diese Maßnahme auf eine bestimmte Zielgruppe (Co-Eltern) abzielt.

Zwei Drittel der Befragten zeigten sich an einer Viertagewoche interessiert, wie sie übrigens im Beschäftigungsdeal vorgesehen ist. Bisher scheint diese „komprimierte“ Viertagewoche, bei der die Anzahl der Arbeitsstunden nicht ändert, weder bei den Unternehmen noch bei den Arbeitnehmern auf großes Interesse zu stoßen. Die Umfrage belegt diese Feststellung jedoch nicht.

Der Beschäftigungsdeal sieht auch ein Recht auf Abschalten (Nichterreichbarkeit) vor. Auf die Frage „Werden Sie außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert?“ antworteten 48 % der Befragten, dass dies nicht der Fall ist. Auf die anderen trifft dies also zu. 6 % haben regelmäßig Bereitschaftsdienst und müssen daher einsatzbereit sein. 26 % werden außerhalb der Arbeitszeiten kontaktiert, sollen aber nicht darauf reagieren. Weitere 20 % geben an, dass von ihnen eine Antwort erwartet wird. Von den Befragten, die außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert werden und antworten müssen, hält die Hälfte es für notwendig, Regeln für das Abschalten (die Nichterreichbarkeit) einzuführen.

Gewerkschaftliche Prioritäten

Auf die Frage, woran die CSC arbeiten sollte, werden so gut wie alle Vorschläge aus der Umfrage als (sehr) wichtig eingestuft: Anhebung der Anzahl Urlaubstage, leichtere Inanspruchnahme von Urlaub (thematischer Urlaub, Zeitkredit...), Teilzeitarbeit mit gleichbleibendem Lohn (Zeitkredit) am Laufbahnende, Möglichkeit, weniger (Teilzeit) zu arbeiten, kollektive Arbeitszeitverkürzung mit Lohnfortzahlung usw. Lediglich die kollektive Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichem Lohn wird von einer großen Mehrheit der Befragten nicht als wichtig eingestuft. Somit gehört die Möglichkeit, die eigene Zeit besser einteilen zu können, sicherlich zu den Prioritäten der Gewerkschaften. Auf die Frage, ob sie in dieser Frage etwas unternehmen würden, erklärten sechs von zehn Befragten, dass sie eine Petition unterzeichnen würden, aber nur eine Minderheit gab an, streiken oder demonstrieren zu wollen.



17 %

Nur 17 % der Befragten haben Interesse an kollektiven Arbeitszeitverkürzungen, wenn diese mit einem Lohnverlust einhergehen.



59 %

Mindestens 59 % der Befragten (10 % hatten keine Meinung zu diesem Thema) befürchten, dass sie bei einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung die gleiche Arbeit schneller erledigen müssen.



83 %

Die große Mehrheit der Befragten gibt an, dass eine kollektive Arbeitszeitverkürzung eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen würde. 7,8 % teilen diese Auffassung nicht und 9,2 % haben keine Meinung zu diesem Thema.

Chronik eines „geplanten“ Todes

Wie es einem Gewinne erzielenden multinationalen Konzern gelingt, den Arbeitnehmern keine Entschädigungen zu zahlen.

Im Juni 2022 beruft die Geschäftsleitung der deutschen Metro AG, Eigentümerin der Marken Makro und Metro, einen außerordentlichen Betriebsrat ein und kündigt den Verkauf ihrer Anteile an den Investmentfonds Bronze Properties an. Dieser übernimmt in erster Linie kranke Unternehmen, um dann die gesunden Teile zu verkaufen und den Rest in Konkurs gehen zu lassen. Die sechs Makro-Geschäfte schrieben zwar Verluste, aber die elf Metro-Geschäfte waren insgesamt rentabel.

Wie und in welcher Höhe der Verkauf erfolgen soll, wird den Arbeitnehmervertretern nie mitgeteilt. Fest steht, dass die Metro AG ab diesem Zeitpunkt keine Verantwortung mehr gegenüber dem Personal hat, da sie nicht länger Aktionär ist. Die belgischen Geschäfte gehören nicht mehr zur deutschen Metro-Gruppe, und jede Form der Solidarität verpufft. Die seit Jahrzehnten bestehenden Bande zwischen den Arbeitnehmern und der Gruppe verschwinden wie von Zauberhand.

Die niederländische Gruppe Sligro Food übernimmt die Metro-Geschäfte, die im Januar unter dem Namen Sligro-M

wieder geöffnet werden. Die meisten Arbeitnehmer in allen Geschäften werden übernommen sowie rund 100 Mitarbeiter der Zentrale, insgesamt mehr als 500 Beschäftigte. Zurzeit sind die Arbeitsbedingungen unverändert.

Dies gilt nicht für die sechs Makro-Filialen, deren Konkurs am 10. Januar erklärt wurde.

Eine menschliche Tragödie

Anstatt die Kosten der Umstrukturierung zu tragen, hat die Metro AG ungestraft die Übernahme ihrer sozialen Verantwortung gegenüber den belgischen Arbeitnehmern umgangen. Weil keine ausreichenden Vermögenswerte vorhanden sind (die Gebäude bleiben Eigentum der Metro AG), ist es unmöglich, einen Sozialplan auszuhandeln: Da die Metro AG nicht länger Aktionär ist, kann kein Druck auf die Gruppe ausgeübt werden.

Es ist sogar sehr wahrscheinlich, dass die Arbeitnehmer trotz jahrelanger Betriebszugehörigkeit und Loyalität gegenüber der Gruppe nicht in den Ge-

nuss der ihnen zustehenden Abfindungszahlungen kommen! Der belgische Staat (und damit die Allgemeinheit) wird über den Betriebsschließungsfonds und das Arbeitslosengeld übernehmen müssen, was der Arbeitgeber umgehen konnte.

Damit solche Szenarien sich nicht wiederholen, muss die belgische Gesetzgebung entsprechend abgeändert werden.

Wo stehen die Arbeitnehmer heute?

In Wallonien haben die Gewerkschaften die Einrichtung einer Umschulungsstelle gefordert.

In Zusammenarbeit mit der GoE RESO werden ihnen verschiedene Dienstleistungen angeboten: Bereitstellung von Räumlichkeiten und Material (Computer usw.), Begleitung bei Verwaltungsgängen und bei der Arbeitsuche, Möglichkeiten zur Finanzierung eines Ausbildungsweges, Beteiligung an den Fahrtkosten, Kinderbetreuung usw.



Im Kampf vereint gegen den schlechtesten Arbeitgeber Europas

Die CNE und ihr flämisches Pendant ACV-PULS haben es geschafft! Nach einem elftägigen Streik haben sie Michaël O'Leary und den Führungskräften von Ryanair im März ein kollektives Arbeitsabkommen (KAA) auferlegt, das eine echte Revolution darstellt: Dieser gerissene Arbeitgeber, der bis vor kurzem selbst die Existenz von Gewerkschaften ablehnte, wurde dazu gezwungen, die Löhne zu erhöhen, die Arbeitszeit zu regulieren und die Gewerkschaftsrechte zu stärken.

Ein Wunder? Nein, zwei Faktoren haben es ermöglicht: Konflikt und Einheit. Die wichtigste Maßnahme dieses Abkommens ist die Garantie, jeden Monat den in Belgien gesetzlich vorgesehenen Mindestlohn des Sektors zu erhalten. Bisher war es nämlich so, dass Kabinenpersonal und Piloten, die krankgeschrieben oder in Urlaub waren (und daher nicht ihre 75 Mindestflugstunden leisteten), nicht automatisch den gesetzlichen Mindestlohn erhielten. Ryanair versprach manchmal, die Differenz später zu zahlen, aber das geschah nicht. Jetzt ist dieses „Top up“-System abgeschafft. Jeder Mitarbeiter erhält nun 16.627,50 Euro Basisjahreslohn plus 7.539,50 Euro pro Jahr für die 75 monatlichen Mindestflugstunden (etwa 2.178,17 Euro im Monat).

Einheit

Es stimmt, dass in Belgien Flamen und Wallonen oft gespalten sind. Vereint sind wir jedoch am stärksten, wie die CNE und ACV-Puls im Falle von Ryanair gezeigt haben. Ohne die enge Zusammenarbeit beider Gewerkschaften wäre nichts geschehen! Fast 100 % der Arbeitnehmer von Ryanair sind gewerkschaftlich organisiert, und 100 % bei den Grünen. Durch ihre Aktion haben sie gezeigt, dass ACV-Puls und die CNE in Belgien DIE Gewerkschaften der Luftfahrt sind! Einheit in unserem Land, aber auch in Europa. Mit unseren europäischen Kollegen haben wir die Kraft und die Befriedigung dieser Solidarität gespürt. Im Gegensatz zu anderswo haben wir auch eine

Verbindung zwischen Kabinenpersonal und Piloten geschaffen. Belgier, Spanier, Portugiesen... All diese Zusammenschlüsse haben uns ermöglicht, innerhalb dieses ultra-arroganten, neoliberalen Systems eine Gewerkschaft aufzubauen.

Konflikt

Wenn Gewerkschafter glauben, die Verhandlung sei eine Kunst, um Konflikte zu vermeiden, werden sie gegen arrogante Bosse und Kapitalisten niemals etwas erreichen. In Wahrheit ist der Konflikt nämlich eine Kunst, um Verhandlungen in die Wege zu leiten. Dazu waren 11 Streiktage erforderlich, aber wir haben es geschafft. Wir haben uns für ein befristetes Abkommen von zwei Jahren entschieden, um neu verhandeln zu können und später womöglich noch bessere Bedingungen zu erzielen. In anderen Ländern haben Gewerkschaften die Verhandlungsbereitschaft von Ryanair abgewartet: Sie warteten noch immer... oder haben schlechte Abkommen ausgehandelt. Wir haben den Konflikt mit dem unglaublichen Mut unserer Militanten geführt und die Verhandlung durchgesetzt, die zum Sieg führte. Wir haben Arbeitnehmern geholfen, keine Angst mehr zu haben. Dieser Kampf ist sicher noch nicht ausgestanden. Er ist schwierig, aber die Einheit macht uns stark und hilft uns, ihn zu führen und zu gewinnen. Solidarität und Konfliktbereitschaft sind die Grundlage kollektiven Handelns und des Gewerkschaftskampfes.

Der Löwe ist tot...

Delhaize verkauft alles und viel: Obst und Gemüse, Fisch, Schokolade, Geschäfte und Menschen... Um den Aktionären zu gefallen, hat der Boss des Konzerns (der mehr als 2.000 Euro die Stunde verdient) beschlossen, seine 128 Geschäfte zu verkaufen... ebenso wie die 9.000 Beschäftigten. Verkaufen an wen? An wer sie haben will. Delhaize bleibt Eigentümer der Gebäude, der Marke, der Einkaufszentrale, kurzum von allem, was die enorme Schlagkraft einer großen Vertriebskette ausmacht.

Die Kommunikation von Delhaize war gut vorbereitet. Nur Vorteile für die Kunden: das Geschäft wäre abends und sonntags geöffnet usw. Und für das Personal würde „sich nichts ändern“.

Die Geschäftsleitung von Delhaize lügt. Sie weiß, dass das verkaufte Personal nicht wirklich vor Entlassungen geschützt sein wird. Und sie weigert sich, irgendwelche Verpflichtungen für die Zukunft einzugehen.

Die Direktion weiß auch, dass die Arbeitsbedingungen sich radikal verschlechtern können: extreme Flexibilität, Abend- und Sonntagarbeit usw. Sie weiß ebenfalls, dass das Franchise-System kaum rentabel ist, denn sie stellt diese Falle selbst auf: sie legt die Miete fest, den Einkaufs- und den Verkaufspreis, die Sonderangebote... Aber es gibt doch Franchisenehmer, die gut verdienen? Ja. Wie jener im Zentrum von Brüssel, der vor kurzem nach einer Inspektion geschlossen wurde, weil ein Großteil des Personals schwarz arbeitete. Oder wie dieser AD Delhaize, der am Eingang stolz damit wirbt, dass er „den ganzen Tag, 7 Tage die Woche“ geöffnet ist, obwohl das verboten ist. Oder wie jene Franchisegeschäfte, in denen die Metzger offiziell 30 Stunden arbeiten, in der Praxis jedoch 60 Stunden machen und die Hälfte schwarz bezahlt wird.

Das Franchisekonzept ist einfach: Delhaize saht den ganzen Gewinn ab, der im Rahmen der gesetzlichen Bedingungen möglich ist. Wenn der Franchisenehmer verdienen will, muss er mit der Gesundheit seines Personals und den Grenzen der Gesetze spielen. Oder sie übertreten, denn es ist ja niemand da,

um es zu sehen oder zu kontrollieren. Aber damit hat Delhaize nichts mehr am Hut, es saht nur ab. Ähnlich wie die Mafia.

Den Arbeitgebern des Einzelhandels zufolge „wollen die Gewerkschaften vor allem ihre Delegierten bewahren“. Ja, denn in einem Geschäft mit Delegierten ist alles anders: mehr Rechte, mehr Lohn, mehr Sicherheit, mehr Menschlichkeit. Denn weder Gesetze noch die Versprechen von Kapitalisten haben jemals geschützt, wenn es keine Mittel gibt, um deren Einhaltung sicherzustellen. Es gibt nur ein Mittel, um die Rechte zu gewährleisten, nämlich indem alle Kollegen von Delhaize (und anderen Geschäften) sich gemeinsam gegen Missbrauch wehren können. Aus genau diesem Grund will Delhaize die Gewerkschaften in den Geschäften unterbinden.

Daher ist unsere Stellung eindeutig: NEIN zur Franchise. Sie ist nichts anderes als organisiertes Sozialdumping, eine Art „Auslagerung vor Ort“. De facto würden die Delhaize-Franchisenehmer einer Multinationalen angehören,

aber sie würden auf die gleiche Stufe gestellt wie wirklich unabhängige kleine Geschäfte (Ihr Bäcker, Ihr Tante-Emma-Laden,...). Das muss sich ändern: wir müssen einen fairen Wettbewerb durchsetzen, der nicht auf Kosten der Arbeitnehmer ausgetragen wird!

Der Verkauf dieser 128 Geschäfte würde den ganzen Handel in einen Dschungel verwandeln, in dem kleine ehrliche Arbeitgeber durch eine schändliche Konkurrenz zum Untergang verdammt und Gauner leichtes Spiel haben würden und in dem es unmöglich wäre, unsere Rechte zu verteidigen.

Wie ist aus dem kleinen Lebensmittelladen, der vor 155 Jahren in Ransart eröffnet wurde, ein Gigant geworden, der weltweit ein Kapital von Tausenden Millionen Euro besitzt? Indem er Jahr für Jahr Gewinne gemacht hat, die von den Vorfahren der Arbeitnehmer erwirtschaftet wurden, die jetzt verkauft werden. So kann das nicht weitergehen. Die Unternehmen gehören nicht den Aktionären. Weder Unternehmen noch ihr Personal sollen zum Verkauf stehen. Denn wir sind keine Waren!

Felipe Van Keirsbilck
CNE-Generalsekretär

Delhaize: Schlichtung gescheitert

10 Stunden haben die Gewerkschaften am 18. April mit der Delhaize-Geschäftsführung verhandelt, doch die Schlichtungsrunde verlief ergebnislos. „Wir haben auf ein Signal der Direktion gewartet, um Alternativen zu besprechen“, so CSC-Gewerkschaftssekretärin Kristel Van Damme. „Aber wir saßen jemanden gegenüber, der sich nicht äußern wollte. So geht es nicht weiter. Ein derartiges Verhalten haben wir noch nicht erlebt.“ Delhaize hält somit an dem Vorhaben fest, seine 128 Geschäfte auszulagern. Die Gewerkschaften haben weitere Streiks und Aktionen angekündigt. Am Vortag zu den Verhandlungen hatten über 2.500 Menschen in Brüssel gegen die Franchisepläne von Delhaize protestiert.



Delhaize: gute Franchise, gute Gewinne

Delhaize hat angekündigt, dass es all seine Filialen in Eigenregie an Franchisenehmer, d.h. unabhängige Betreiber, übertragen will. Und das, obschon es dem multinationalen Handelskonzern Ahold Delhaize sehr gut geht. Die Zahlen beweisen es.

**Delhaize zahlt (fast) keine Steuern in Belgien, erhält
aber öffentliche Zuschüsse**



**Der CEO des Ahold-Konzerns
verdient 174 x mehr
als eine Arbeitnehmerin**



der Lohn einer Arbeitnehmerin in einem Franchisegeschäft beträgt 12 Euro die Stunde. Der CEO von Delhaize verdient 2.090 Euro die Stunde (unter der Annahme, dass er 60 Stunden pro Woche und 52 Wochen im Jahr arbeitet).



In den vergangenen 10 Jahren hat der Ahold-Konzern über **16 Milliarden Euro Dividenden** an seine Aktionäre ausgeschüttet. Ahold Delhaize beschäftigt **250.000 Vollzeit-äquivalente**. Wären diese Dividenden auf die Arbeitnehmer von Delhaize verteilt worden, hätte jeder von ihnen **65.391 Euro** erhalten.



Europäischer Green Deal und Asbest: Auf dem Weg zur tickenden Zeitbombe?

Jedes Jahr sterben in der Europäischen Union etwa 90.000 Menschen an asbestbedingtem Lungenkrebs und Mesotheliom. Mit der Verabschiedung des European Green Deal und dem daraus resultierenden umfangreichen Gebäudesanierungsprogramm besteht die Gefahr einer neuen Welle von Asbestopfern in der Zukunft.

Anfang Februar haben Mitglieder des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments mit den Beratungen über die Änderung der Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest begonnen.

Nach Angaben des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI) sollen bis 2030 35 Millionen Gebäude instandgehalten, saniert oder abgerissen werden. Diese Gebäude wurden vor dem vollständigen Verbot von Asbest gebaut, das erst seit 2005 in der EU (1998 in Belgien) besteht.

Erhöhtes Risiko

Infolgedessen werden zwischen 4,1 und 7,3 Millionen Arbeitnehmer in den Sektoren Bau und Renovierung, in der Abfallwirtschaft und bei der Feuerwehr in den nächsten zehn Jahren einem erhöhten Asbestexpositionsrisiko ausgesetzt sein.

Es ist bekannt, dass das Sägen, Bohren oder Brechen eines asbesthaltigen Elements mit Risiken verbunden ist. Das Einatmen von Asbestfasern kann Asbestose und verschiedene Krebsarten verursachen, darunter Mesotheliom, Lungen-, Kehlkopf- und Eierstockkrebs. In den meisten Fällen entwickeln sich die Symptome erst nach einer langen Latenzzeit von 20 bis 40 Jahren.

Arbeitsmigranten, entsandte Arbeitnehmer, Grenzgänger und Selbstständige, die massenhaft im Bausektor tätig sind, werden zweifellos auf den Baustellen am stärksten gefährdet sein.

www.rise.be



Haushalt: Wann wird endlich den Schwächsten mehr Aufmerksamkeit geschenkt?

Überall liest man, dass es „schlecht um die öffentlichen Finanzen bestellt ist“. Aber es wird nicht oft daran erinnert, dass diese Situation größtenteils auf die von der Regierung Michel beschlossene Tax Shift zurückzuführen ist, deren Ausgaben nicht durch eine gerechtere Besteuerung ausgeglichen wurden.

Zudem sind wir der Ansicht, dass ein ausgeglichener Staatshaushalt für unser Land das Beste ist. Die Frage ist nur, wie dies erreicht werden soll. In den vergangenen Jahren haben sich die verschiedenen Regierungen für eine Senkung der Ausgaben entschieden. Diese Regel wurde auch bei den letzten Haushaltsverhandlungen angewendet. So wurden bereits beschlossene Anhebungen der Mindestrente, des sozialen Eingliederungseinkommens, des Krankengeldes oder des Mindestarbeitslosengeldes teilweise oder ganz aufgehoben. Obschon diese Leistungen bereits unterhalb der Armutsgrenze liegen.

Lediglich die Erhöhung der Unterstützung für Menschen mit Behinderungen wird beibehalten.

Die Regierung geht sogar der Kurzarbeit an den Kragen: Das Kurzarbeitergeld wird von 65 % auf 60 % des Lohnes gesenkt. Und das wird nur teilweise durch den vom Arbeitgeber oder Sektorenfonds gezahlten Zuschlag ausgeglichen.

Als Gegenleistung für diese „sozialen“ Beschränkungen präsentiert uns die Regierung die Mindestbesteuerung von multinationalen Unternehmen. Hierbei handelt es sich jedoch um eine von der EU auferlegte Maßnahme, die Belgien so oder so anwenden muss.

Diese Haushaltskontrolle ist also ein unausgewogenes Maßnahmenpaket, das den Großteil der Anstrengungen auf die Schwächsten abwälzt. Wir erwarten umgehend ein besseres soziales Gleichgewicht in der Steuerreform, die die Regierung schnell umsetzen muss.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin