

A close-up photograph of a woman with long, dark, curly hair, wearing a black top. She is shouting into a blue megaphone, with her mouth wide open and her right arm raised. The megaphone is in the foreground, and the background is blurred.

**Gemeinsam gegen
Rechtsextremismus**
Seite 6

Inhalt

Seiten 3-4

Sorgfaltspflicht und Lieferketten

Seite 5

Meldungen

Seiten 6-9

Dossier: Mit vereinten Kräften den Weg zum Rechtsextremismus versperren

Seite 10

CSCBIE Info

Seite 11

Liberty Steel: ein Urteil wie ein Paukenschlag

Seiten 12-15

CNE-Info: Delhaize-Konflikt

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	Rebecca Peters

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

Sorgfaltspflicht und Lieferketten

Arbeitnehmerrechte, Klimaschutzpflichten, Abdeckung der gesamten Lieferkette oder Umkehr der Beweislast, um Opfern den Zugang zu erleichtern. Das sind einige Aspekte des heiß debattierten Gesetzes zur Sorgfaltspflicht für Unternehmen, das Ende Mai vom EU-Parlament verabschiedet werden soll.

Davor musste die Hürde im Rechtsausschuss des EU-Parlaments (JURI) genommen werden, dem der ostbelgische Europa-Abgeordnete Pascal Arimont als einziger Belgier angehört. Deshalb hatten sich Unterstützer von Menschen- und Umweltrechten am 20. April vor dem Europahaus in Eupen getroffen, um Pascal Arimont an die entscheidende Bedeutung seiner Stimme in Bezug auf die Sorgfaltspflicht zu erinnern. Am 25. April hat der JURI-Ausschuss den Kompromissentwurf verabschiedet. Dies war die letzte Gelegenheit, die Richtlinie in einigen Schlüsselpunkten zu stärken. Aber es bleibt noch einiges zu tun. Über die Wichtigkeit des europäischen Richtlinienentwurfs in Sachen weltweite Sorgfaltspflicht von Unternehmen für die Arbeitnehmer sprachen wir mit Thomas Miessen vom Internationalen Dienst der CSC.

Gewerkschaften und NGOs hatten Pascal Arimont einen Besuch in Eupen abgestattet. Wie bist du mit dem Verlauf der Aktion zufrieden?

Wir sind absolut zufrieden. Aktion schafft Veränderung. Und gerade in dem „Dossier Sorgfaltspflicht“ sieht man auch, inwieweit der Druck und die Aufmerksamkeit, die man als Gewerkschaft und als Zivilgesellschaft erreichen kann, Dinge positiv verändern können. In diesem Fall war es so, dass frühere Vorschläge mit viel problematischeren Positionen behaftet waren. Da gab es Vorschläge von den Parteien, auch zum Beispiel von der EVP-Fraktion (A.d.R.: Fraktion der Christdemokraten im EU-Parlament, der auch der ostbelgische EU-Abgeordnete Pascal Arimont von der CSP angehört), die viel weniger interessant waren für die Arbeitnehmer und alle anderen Betroffenen in langen Lieferketten. Aufgrund der großen Aufmerksamkeit und der Berichterstattung in den Medien - in Ostbelgien denke ich dabei an die Artikel

im GrenzEcho und in CSC Info - sowie Studien wie die von Misereor werden die Positionen mittlerweile anders gesehen.

Ein konkretes Beispiel?

Die Schwellengrenze für hiesige Betriebe, die durch den Richtlinienentwurf betroffen sind. Der EVP-Vorschlag sah eine Schwellengrenze von 3.000 Beschäftigten vor. Das heißt, nur die ganz großen Unternehmen wären betroffen gewesen. Der Kompromissentwurf, der am 25. April vom Rechtsausschuss des EU-Parlaments verabschiedet wurde, sieht eine Schwellengrenze von 250 Mitarbeitern vor. Das ist eine ganz andere Hausnummer und damit wird eine ganz andere Dynamik in den Lieferketten möglich, um Unternehmen verantwortlich zu machen und gegen die fehlenden Sozialstandards vorzugehen. Das kein falscher Eindruck entsteht: Viele Unternehmen wollen

eine starke Sorgfaltspflicht, um Sozialdumping vorzubeugen. Das zeigt auch eine Stellungnahme, die selbst ALDI und IKEA mit unterzeichnet haben.

Was muss man sich genau unter Sorgfaltspflicht vorstellen?

Früher war zum Beispiel die Textilbranche in Eupen und Verviers sehr präsent, später wurden elektronische Teile in Belgien hergestellt. Heute wird das vorrangig in Asien produziert. Damit sind viele problematische Arbeitsbedingungen verbunden. Dabei stellen sich eine Reihe von Fragen, wie die Rechte und die Würde der Arbeiter in den Lieferketten respektiert werden können. Daher kommt das Prinzip der Sorgfaltspflicht. Es soll nicht erst etwas unternommen werden, wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist, sondern von Beginn an.

Wie geht man das an?

Zuerst schaut man, welche möglichen Risiken in der Wertschöpfungskette bestehen. Unternehmen ab einer gewissen Größe müssen dann verantwortlich sein, um die Risiken zu identifizieren, sie aufzusetzen und Strategien zu entwickeln, damit gewisse Dinge nicht mehr passieren



Bei der Aktion in Eupen stimmten die „Fans der Menschenrechte“ Sprechchöre an und veranstalteten eine Reihe von Elfmeterschießen, wobei jeder Schuss ein grundlegendes Element darstellte, das in das Gesetz über die Sorgfaltspflicht aufgenommen werden sollte.



Vor dem Europahaus in Eupen stellte Thomas Miessen (2.v.l.) den Teilnehmern die Thematik „Sorgfaltspflicht für Unternehmen“ vor. Der gebürtige Eupener ist der Europaverantwortliche im internationalen Dienst der CSC.

können. Wenn negative Auswirkungen für die Arbeitnehmer und alle Beteiligten zutage treten sollten, muss es Entschädigungen geben und müssen die Arbeitnehmer einen Rechtszugang haben. Zudem muss die Möglichkeit bestehen, vor Gerichte gehen zu können. Dann ergibt sich die Frage, inwieweit die Haftbarkeit in der Lieferkette gewährleistet ist.

Wie lang war der Weg zu diesem Entwurf einer EU-Sorgfaltspflicht?

Sehr lang. Die EU-Kommission hatte einen Vorschlag unterbreitet, um Lösungen für diese langen Lieferketten zu finden, die die Gewerkschaften - darunter die CSC - schon seit Jahrzehnten fordern. Die EU-Kommission hat den ersten Vorschlag mit einer großen Verspätung vorgelegt, das war damals der belgische EU-Kommissar Didier Reynders (MR). Dieses Dokument haben wir sehr kritisch gesehen, da es letztendlich eine Eingrenzung von gewerkschaftlichen Forderungen darstellte. In der Folge wurden das EU-Parlament und der Europäische Rat damit beauftragt, eigene Positionen auszuarbeiten. Die Position des Rates ist problematisch, da die Gewerkschaften nicht so stark miteinbezogen werden sollten. Insbesondere unter dem Druck Macrons wurde auch der Finanzsektor wesentlich ausgenommen. Neben der Position des Rates gilt aber die des Parlaments. Jetzt kommt der Rechtsausschuss des EU-Parlaments als federführender und letzter Ausschuss

im Europäischen Parlament ins Spiel. Acht andere Ausschüsse hatten sich schon positioniert. Der JURI-Ausschuss hat den Kompromissentwurf am 25. April verabschiedet, mit breiter Unterstützung, außer von Nationalisten und Rechtsradikalen. Dies war die letzte Gelegenheit, die Richtlinie in einigen Schlüsselpunkten zu stärken: Klimaschutzpflichten, Abdeckung der gesamten Lieferkette, Umkehr der Beweislast, um Opfern den Zugang zu erleichtern, usw. Aber es bleibt noch einiges zu tun.

Wie geht es jetzt weiter?

Am 31. Mai findet die Abstimmung im Europäischen Parlament statt. Wir gehen davon aus, dass der Text so verabschiedet wird, wie er im Rechtsausschuss ausgehandelt worden ist. Deshalb auch die Wichtigkeit des JURI und Parlamentariern wie Pascal Arimont, die im Rechtsausschuss sitzen. Deshalb haben wir ja auch das Augenmerk auf ihn gelegt, denn es ist die Abstimmung des Jahres. Im Anschluss werden die verschiedenen Institutionen, d. h. der Rat, das Parlament und die Kommission, verhandeln und den endgültigen Kompromiss finden müssen.

Hat Pascal Arimont seinen Beitrag geleistet?

Wir haben ja mit verschiedenen Einrichtungen und Institutionen zusammengearbeitet. Aus einer Studie von Misereor (A.d.R.: Kirchliche Hilfswerke mit Sitz in Aachen) geht hervor,

dass die Positionen der deutschen Industrie auch von Pascal Arimont Anfang des Jahres vorrangig vertreten wurden. Das hat diese Studie deutlich gezeigt. Im Kompromiss des Rechtsausschusses sind andere Aspekte viel positiver hervorgekommen, auch viele gewerkschaftliche Fragen und Forderungen. Man kann davon ausgehen, dass Pascal Arimont eine viel positivere Rolle in der letzten Dynamik gespielt hat, auf Basis des Drucks, den die organisierte Zivilgesellschaft aufgebaut hat, sei es von uns als Gewerkschaften oder NGOs wie Misereor.

Dennoch müssen wir äußerst wachsam bleiben, was den Link mit deutschen Industrie-Positionen angeht. Mit großer Besorgnis sehen wir auch, wie in Deutschland generell nur noch Forderungen von der Großindustrie in den Mittelpunkt gerückt werden. Europa wird in der Handels- und Binnenmarktpolitik nur noch als Hülle genutzt, um deutsche Forderungen durchzusetzen. Stellt sich die Frage, wie sich Pascal Arimont in Zukunft grundsätzlich positionieren wird. Für uns ist es wichtig, dass er sich in Sachen Menschenrechte für eine Politik-Kohärenz einsetzt.

Die grundsätzlichen Positionen, die wir in Sachen Lieferketten und Sorgfaltspflicht vertreten, sind eigentlich nur die Umsetzung von Rechten, die seit langer Zeit bestehen und die noch immer nicht fikt in Europa sind. Wie kann es sein, dass wir als Verbraucher immer noch Produkte kaufen können, die durch Kinder- und Sklavenarbeit hergestellt werden? Was Kinderarbeit angeht, reden wir von Importen in die EU von 50 Milliarden Euro, das sind 100 Euro pro Europäer. Vielleicht nicht viel Geld für uns, in der Demokratischen Republik Kongo ist das aber schnell ein mehrmonatiger Lohn für ein arbeitendes Kind, das beispielsweise Coltan für europäische Handys abbaut. Die Menschenrechte bestehen, werden in Europa aber nicht angewandt. Dass diese Anwendung zur Durchsetzung kommt, dafür sind vor allem die Mitglieder des EU-Rechtsausschusses verantwortlich. Deshalb wünschen wir uns weitere Initiativen in der Zukunft. Da ist noch sehr viel Luft nach oben.

jm

www.lieferkettengesetz.de
www.diecsc.be





22. bis 26. Mai:

Woche der Interimer

Kleinkindbetreuung in der DG kostenlos

Im Rahmen des DG-Rates der CSC hat die für Bildung, Forschung und Erziehung zuständige Ministerin Lydia Klinkenberg (Foto) das Projekt der kostenlosen Kleinkindbetreuung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft vorgestellt. Die Betreuung von Kleinkindern unter drei Jahren soll für Familien, deren Bruttoeinkommen unter dem Median-Einkommen liegt, kostenlos sein. Besserverdiener sollen mehr als jetzt zahlen. Auch die außerschulische Betreuung (AUBE) soll gratis angeboten werden. Aufgrund der Kostenlosigkeit geht die Ministerin von einer steigenden Nachfrage aus. Im Laufe des Jahres 2024 ist die Einführung der kostenlosen Kleinkindbetreuung in der DG geplant. Zwischen Ministerin Klinkenberg und den Mitgliedern des DG-Rates der CSC fand ein reger Austausch statt.

Leichter Anstieg der Arbeitslosigkeit in der DG

Nach Angaben des Arbeitsamtes lag zum Ende des ersten Quartals die Zahl der Vollarbeitslosen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft bei 2.300 Personen. Die Arbeitslosenrate liegt bei 6,1 %.

„Die Arbeitslosenrate der Frauen ist mit 6,4 % etwas höher als die der Männer mit 5,9 %. Im Kanton Eupen ist die Arbeitslosenrate mit 8,2 % mehr als doppelt so hoch wie im Süden der DG, der mit einer Rate von 3,0 % nach wie vor nahezu Vollbeschäftigung kennt“, erklärt das Arbeitsamt.

Im Vergleich zum ersten Quartal des Vorjahres ist die Arbeitslosenzahl in der Deutschsprachigen Gemeinschaft um rund 6 % (oder 132 Personen) angestiegen. „Der Hauptgrund dieses Anstiegs liegt in der Eintragung der ukrainischen Flüchtlinge, die sich seit Mai letzten Jahres arbeitsuchend melden können. Derzeit handelt es sich um rund 120 Personen.“

www.adg.be/statistik



Die Interimer haben Rechte, die sie jedoch oft nicht kennen und daher auch nicht durchsetzen können. Interim United, der CSC-Dienst für Leiharbeitnehmer, will das ändern. Unter dem Motto „Ähm, ist das überhaupt legal?“ findet vom 22. bis 26. Mai die Woche der Interimer statt, bei der Interim United seinen Forderungen Gehör verschaffen und noch mehr auf die Leiharbeitnehmer eingehen wird.

„Wir wollen Interim United bei einem breiten Publikum bekannt machen. Die oft jungen Leiharbeitnehmer sind nicht immer gut über ihre Rechte informiert. Sie wissen beispielsweise nicht, dass sie Anspruch auf bezahlte Feiertage und garantierten Lohn im Krankheitsfall haben oder dass ihr Arbeitsvertrag nicht einseitig und ohne Grund beendet werden darf. Aber selbst wenn die Interimer gut informiert sind, muss man feststellen, dass ihre Rechte allzu oft missachtet werden. Sie fühlen sich oft allein gelassen und haben Mühe, ihre Rechte geltend zu machen“, erklärt Eva Van Laere, Koordinatorin von Interim United.

Die CSC hat Interim United gegründet, um schnell reagieren zu können, um Missbrauch zu stoppen, um Interimer zu informieren, zu beraten und zu unterstützen.

www.dieesc.be/interim





Mit vereinten Kräften den Weg zum Rechtsextremismus versperren

© Shutterstock



„Die Rechtsextremen schleichen sich zunächst auf leisen Sohlen ein, um später erneut in Stiefeln zu marschieren“, erklärte ein ehemaliger Widerstandskämpfer. Angesichts dieser Bedrohung und anlässlich der Gedenkfeiern zum 8. Mai befassen wir uns mit dem Trugbild der extremen Rechten und den Möglichkeiten, sie zu bekämpfen.

Der 8. Mai ist in vielen europäischen Ländern ein Feiertag, in Belgien jedoch nicht mehr.⁽¹⁾ Die widerlichen Ideen des Rechtsextremismus gewinnen in ganz Belgien und Europa an Boden. Das Gedenken an den Sieg über den Faschismus am 8. Mai 1945 sollte uns alle und vor allem die Jüngsten an die Risiken einer sich wiederholenden Geschichte erinnern: Reduzierung des demokratischen Raumes,



Bedrohung der Menschenrechte, der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft, Infragestellung der sozialen Sicherheit für alle usw.

Für die Koalition 8. Mai, zu der auch die CSC gehört, ist es an der Zeit, dem Tag der Befreiung wieder seinen verdienten Platz als Feiertag zurückzugeben, um sich zu erinnern und zu warnen und die sozialen Rechte zu verteidigen. Nur wenn

wir die Vergangenheit kennen und stets ein wachsames Auge auf die verfassungsmäßigen Freiheiten haben, können wir die richtigen Entscheidungen treffen, damit sich die Schrecken der Geschichte nie wiederholen.

www.coalition8mai.be



(1) Im vergangenen Juli verabschiedete das Brüsseler Parlament eine Resolution, um den 8. Mai zu einem gesetzlichen und bezahlten Urlaubstag zu machen.

Warum mag die extreme Rechte die Gewerkschaften nicht?

Anlässlich eines von der CSC organisierten Tages, der dem Rechtsextremismus gewidmet war, referierte der belgische Politikwissenschaftler und Forscher François Gemenne über das Aufkommen extremistischer Ideen in der Öffentlichkeit und die Rolle, die Gewerkschaften bei der Bekämpfung dieser Ideen spielen können.

„Die extreme Rechte mag die Gewerkschaften nicht“, stellt der Politologe gleich zu Beginn fest, „vor allem, weil sie eine Gegenmacht sind, eine Kraft, die in der Lage ist, eine Macht anzufechten und zu widersprechen, welche die extreme Rechte hinter einem beruhigenden Erscheinungsbild möglichst autoritär gestalten will.“ Auch die Rolle der Gewerkschaften bei der ständigen Weiterbildung und Information ist ihnen ein Dorn im Auge: „Die Gewerkschaften tragen zur

Emanzipation und gegebenenfalls zur Mobilisierung eines Teils der Bevölkerung bei. Für die extreme Rechte ist diese emanzipatorische Kraft potenziell eine Protestkraft, die gebrochen werden muss.“

Abschottung und Stärkung

In diesen Krisenzeiten fühlt sich ein Teil der Bevölkerung durch die von der extremen Rechten entwickelten Phrasen der Abschottung beruhigt.

Viele Menschen haben überdies das Gefühl, dass viele Entscheidungen ohne sie oder gegen ihren Willen getroffen werden und dass sie nicht mehr die Möglichkeit haben, kollektive Entscheidungen zu beeinflussen. „Die extreme Rechte nährt sich von Ressentiments und Frustrationen. Sie stellt sich immer als Opfer eines Angriffs von außen dar, einer globalisierten Verschwörung, der Einwanderung oder eines Zusammenschlusses von Regierung, Medien, wissenschaftlichen Einrichtungen... und Gewerkschaften. Jede Institution, die eine Gegenmacht darstellen würde, muss eliminiert werden“, fährt François Gemenne fort. Die extreme Rechte nährt sich auch von neuen Bedrohungen, um an Kraft zu gewinnen: „Die Impfgegner-Bewegung oder die Gelbwesten wurden instrumentalisiert, wenn auch manche Fragen wie zu den Einschränkungen durch den Gesundheitspass berechtigt waren. Durch eine spektakuläre Umkehrung der Dinge eignet sich die extreme Rechte das Anliegen und die Themen der öffentlichen Freiheiten wieder an.“

Intoleranz tolerieren?

Angesichts dieses Machtzuwachses in Belgien und Europa stellt sich unweigerlich die Frage: Kann die Demokratie Meinungen und Bewegungen tolerieren, die versuchen, sie zu zerstören? Für den Politikwissenschaftler „stehen demokratische Institutionen vor einem Dilemma: Sollen wir die extreme Rechte im Namen der Meinungsvielfalt tolerieren? Wäre ein Verbot keine autoritäre, extremistische Methode? Umgekehrt wird ihre Präsenz in der öffentlichen Debatte im Namen der Meinungsvielfalt befürwortet, auch wenn dies bedeutet, das Ende der Demokratie zu riskieren. Die Antwort ist nicht einstimmig: Im Gegensatz zu Wallonien ist Flandern der Ansicht, dass es im Namen der Achtung der Meinungsvielfalt nicht notwendig ist, einen Cordon sanitaire zu errichten.“

In diesem Kontext „sind soziale Netzwerke für manche Menschen die Hauptinformationsquelle. Sie lesen dort Dinge, die nicht in den traditionellen Medien stehen, was ihr Misstrauen ihnen gegenüber schürt.“

Extremistischer Diskurs

Für den Forscher ziehen die Demokraten derzeit gegenüber der extremen Rechten den Kürzeren, denn dieser gelingt es nach und nach, ihre Schachfiguren zu bewegen. „Diese Figuren sind nicht nur Wahlsiege. Es sind auch und vor allem Ideen, Konzepte und Begriffe, die wir gegen unseren Willen in die öffentliche Debatte integrieren werden, wie das Konzept der „Sogwirkung“ oder die nebulöse Theorie des großen Austauschs (die Einwanderung von Nichtweißen und Muslimen wird auf eine angebliche Verschwörung zurückgeführt, die weißen Mehrheitsbevölkerungen in westlichen Staaten zu ersetzen, A.d.R.). Heute zweifelt niemand mehr die Legitimität der Frage nach den Kosten der Einwanderung an. Doch die gleiche Frage nach den Kosten von Menschen mit Behinderungen für die Gesellschaft zu stellen, würde einen allgemeinen Aufschrei auslösen. Indem die extreme Rechte ihren Denkraum und ihr Vokabular erfolgreich durchsetzt, werden die Demokraten darauf reduziert, Antworten zu geben.“

Rolle der Gewerkschaften

Die Demokraten scheinen daher allmählich den Kulturkampf gegen die extreme Rechte zu verlieren. „Die Deiche brechen einer nach dem anderen. Wir müssen neue bauen.“ Die Situation ist umso gefährlicher, als die Erinnerung an den Holocaust für die Jüngsten immer mehr verblasst, so der Politikwissenschaftler. „Um darauf zu reagieren, ist es absolut notwendig, wieder in die Offensive zu gehen und die Tagesordnung und die öffentliche Debatte wieder selbst in die Hand zu nehmen. Wir müssen Fragen stellen, anstatt nur Antworten zu geben. Die Gewerkschaften müssen in diesem Bereich eine Rolle spielen, indem sie sich an den öffentlichen Debatten beteiligen und ihren Mitgliedern versichern, dass ihre Stimme gehört wird und dass sie in der Demokratie wichtig sind“, so François Gemenne abschließend.



GEWERKSCHAFTEN SPIELEN EINE GROSSE ROLLE IN ÖFFENTLICHEN DEBATTEN.



„Vergesst nicht, wozu der Faschismus führen konnte“

Seit Januar 2023 ist Charleroi offiziell eine „antifaschistische Stadt“ und belohnt damit die Arbeit der CSC unter anderem durch die „Antifaschistische Koalition“. Mons scheint in die gleiche Richtung zu gehen.

Am 25. Januar 2020 hatte eine neue rechtsextreme Partei eine Versammlung in einem Lokal in Gilly einberufen. Eine von der CSC und der FGTB organisierte friedliche Gegendemonstration wurde zur kalten Dusche, im wahrsten Sinne des Wortes: Die Gegendemonstranten wurden mit Löschfahrzeugen und Sprays empfangen. Damit sich eine solche Repression nicht wiederholt, richteten die Gewerkschaften eine Arbeitsgruppe mit Vertretern aus Politik und Zivilgesellschaft ein. Ziel war es, über einen möglichen Rechtsrahmen für einen Antrag nachzudenken, der Versammlungen rechtsextremer Gruppen sowohl an öffentlichen als auch an privaten Orten verbietet. Dieser Antrag wurde am 23. Januar 2023 im Gemeinderat der Stadt Charleroi eingereicht und befürwortet. Auf dieser Grundlage konnte ein Dekret des Bürgermeisters die Abhaltung einer Winteruniversität der extremistischen Bewegung „Chez Nous“ verbieten, die im Februar 2023 in Gilly stattfinden sollte. Ein erster Sieg für die Antifaschistische Koalition.

Die Gefahr der Normalisierung

„Die Wallonie ist eine der wenigen Regionen in Europa, in der die extreme Rechte den Durchbruch noch nicht geschafft hat“, stellt Sabrina Boukarfa, Mitarbeiterin der CSC, fest. „Unter anderem wegen der Krisen gibt es jedoch einen fruchtbaren Boden für ihre Gründung, insbesondere mit der Partei Chez nous, die sich mit einer sehr jungen Kommunikation an Erstwähler richtet. Eines der Ziele der Koalition besteht auch darin, junge Menschen für Vielfalt zu sensibilisieren und ihnen zu erklären, warum der Kampf gegen den Faschismus auch heute noch wichtig ist.“

Dieser Kampf unterstützt die Forderung, den 8. Mai zum Feiertag zu machen. „Die Menschen neigen dazu, zu vergessen, wozu der Faschismus geführt hat. Angesichts des Wiederauflebens der extremen Rechten ist es wichtig, sich an die Gefahr zu erinnern, die sie darstellt, in einer Zeit, in der ihre Strategie der Entdämonisierung ihr ein besseres Image verliehen hat. Soziale Netzwerke spielen eine wichtige Rolle bei der Verbreitung extremistischer Äußerungen. Es muss gezeigt werden, dass die extreme Rechte versucht, die Gesellschaft zu täuschen, indem sie vereinfachte Lösungen wie die Ausweisung von Ausländern anbietet, die im Widerspruch zu den Grundlagen stehen, die ein Leben in einer solidarischen Gesellschaft ermöglichen. Die Gefahr der extremen Rechten in Wallonien ist die Normalisierung ihres Gedankengutes.“

Epilog

Nach dem Versammlungsverbot in Gilly versuchte die extremistische politische Gruppe Ende März, ihre Ver-

anstaltung nach Cuesmes (Mons) zu verlegen. Aber der Bürgermeister von Mons ordnete an, diese rechtsextreme Versammlung in seiner Gemeinde zu verbieten, und zwar wegen der Gefahr einer Störung der öffentlichen

DURCH DIE AKTIONEN WURDEN
RECHTSEXTREME
VERANSTALTUNGEN IN CHARLEROI
UND MONS VERHINDERT.

Ordnung. „Das ist kein Angriff auf die Demokratie“, präzisiert Jean-Marc Urbain, Bezirkssekretär der CSC Mons-La Louvière. „Es geht darum, sie zu verteidigen, indem die Verbreitung von Äußerungen verhindert wird, die zu Hass, Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Diskriminierung aufstacheln.“ Die CSC und die CAB Hennegau haben Kontakte aufgenommen, um beim Gemeinderat von Mons einen Antrag auf „antifaschistische Stadt“ einzureichen.



Zum Gedenken an den Sieg über den Faschismus besuchte die Antifaschistische Koalition von Charleroi am 7. Mai das Fort Breendonk, das zu einem Mahnmal für das NS-Konzentrationslagersystem geworden ist. Am symbolischen Tag des 8. Mai organisierte die Koalition eine Gedenktour, die unter anderem am Rathaus von Charleroi vorbeiführte, wo eine Arbeiterin während des Krieges Widerstandskämpfer in ihrem Büro versteckte. Auch am Vauban-Athenäum wurde Halt gemacht: Dort hatte sich der Präfekt geweigert, den Nazi-Besatzern die Liste der Studenten zu übergeben, damit sie nicht in die deutsche Armee eingezogen werden konnten.



Kampf gegen Rechtsextremismus durch Erinnerung

Für Simon Gronowski, ein jüdisches Kind, das auf wundersame Weise dem 20. Konvoi nach Auschwitz entkam, darf der 8. Mai 1945 nicht aus unserem kollektiven Gedächtnis verschwinden.



© Johannes Van de Voorde

Simon Gronowski

- Doktor der Rechtswissenschaften, Rechtsanwalt und Jazzpianist.
- Als Kind gelang ihm die Flucht aus einem Zug nach Auschwitz.
- Er verlor seinen Vater, seine Mutter und seine Schwester im Zweiten Weltkrieg.
- Er hält Reden auf der ganzen Welt.

Simon Gronowski lebt und arbeitet in einer Seitenstraße der Avenue Louise in Brüssel. Als echter Geschichtsinteressierter hat er im Alter von 93 Jahren immer noch einen hektischen Terminkalender. Noch heute plädiert er gelegentlich als Rechtsanwalt, tritt als Jazzpianist auf und berichtet in vielen Schulen über seinen Lebensweg. Eine Geschichte, die sich jeder Vorstellungskraft entzieht.

„Mit 11 Jahren entkam ich auf wundersame Weise dem Tod. Eines Tages wurden meine Mutter, meine Schwester und ich von der Gestapo verhaftet. Mein Vater war damals im Krankenhaus, aber meine Mutter ließ die Nazis glauben, er sei bereits tot. Nach einem Monat in der Dossin-Kaserne wurden meine Mutter und ich in einen Viehwaggon verladen, den 20. Konvoi nach Auschwitz. Wir wussten nicht, dass der Zug uns in den Tod führen sollte.“

„Irgendwann spürte ich, wie der Zug anhielt, wir hörten Schreie auf Deutsch und Schüsse. Es stellte sich heraus, dass Widerstandskämpfer den Konvoi angegriffen hatten. Als der Zug wieder anfuhr, gelang es Männern in meinem Waggon, die Tür zu öffnen. Meine Mutter sagte mir, ich solle springen. Und das habe ich

getan. Ich wartete auf meine Mutter, aber sie kam nicht. Ich war erschrocken. Wenn ich gewusst hätte, dass meine Mutter nicht springen würde, hätte ich es auch nie getan. Ich bin die ganze Nacht gelaufen, bis ich

am Morgen in einem Dorf in Limburg ankam. Dort begrüßte mich ein Gendarm, Jean, und beherbergte mich in seinem Haus. Meine Mutter blieb im Zug und starb in den Gaskammern von Auschwitz. Auch meine Schwester wurde in Auschwitz ermordet.“

60 Jahre Schweigen

„Ich habe 60 Jahre lang geschwiegen. Bis die Menschen aus meinem Umfeld mich dazu drängten, meine Geschichte zu erzählen.

Jetzt bin ich nicht mehr aufzuhalten. Wenn es heute nicht die Bedrohung durch die extreme Rechte gäbe, würde ich nicht unablässig in all diese Schulen gehen. Die extreme Rechte ist die Wiege des Hasses, des Faschismus.

Wie kann man dagegen ankämpfen? Nicht mit Gewalt, auf keinen Fall. Sondern indem man demokratische Parteien wählt. Auch durch Bildung, Information und Erinnerungen. Der Kampf der Koalition 8. Mai ist einer davon. Denn so etwas darf nie wieder passieren.“



WIR BEKÄMPFEN RECHTSEXTREME PARTEIEN, INDEM WIR DEMOKRATISCHE PARTEIEN WÄHLEN.



© Jeunes CSC

Mehr als 30 Militanten und Sekretäre der Jung-CSC nahmen am 29. April an einem Tag des Kampfes gegen Faschismus und Rechtsextremismus in der Gedenkstätte Breendonk teil.

Baufach PK 124

Schlechtwettermarken

Als Bauarbeiter in einem Unternehmen mit einer LSS-Kennziffer, die mit 024 oder 054 beginnt, haben Sie Anspruch auf Schlechtwettermarken, die einen Teil Ihres Verdienstaufschlags bei schlechtem Wetter kompensieren.

Der Bruttobetrag entspricht 2 % Ihres Bruttolohnes, den Sie im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 zu 100 % verdient haben.

Wenn Sie Mitglied der CSCBIE sind, werden Ihre Schlechtwettermarken aufgrund eines Dokuments bezahlt, das Ihnen Anfang April zugeschickt wurde. Bitte geben Sie dieses Dokument in einem CSCBIE-Sekretariat ab, unsere Mitarbeiter werden sich um die Zahlung kümmern. Die ersten Zahlungen erfolgten Ende April.

Wenn Sie noch im Besitz von (mehr als 3 Jahre) alten Karten sind, können diese Ihnen unter bestimmten Voraussetzungen noch immer ausbezahlt werden.

MINDESTSTUNDENLÖHNE AM 1.4.23

QUALIFIZIERUNG	Löhne
Kat. I (Handlanger)	17,157 €
Kat. IA (1. Handlanger)	18,011 €
Kat. II (Spezialisierter)	18,292 €
Kat. IIA (Hochspezialisierter)	19,204 €
Kat. III (Qualifizierter I)	19,452 €
Kat. IV (Qualifizierter II)	20,648 €
Kolonnenführer A (Q.I)	21,397 €
Kolonnenführer B (Q.II)	22,713 €
Vorarbeiter	24,778 €
Studenten (Ausbildung Baugewerbe)	11,345 €
Studenten (ohne Ausbildung Baugewerbe)	10,407 €
Fahrer von Betonmischer und Führer von Betonpumpen	
Berufsneulinge (Kat. III)	19,452 €
Nach 1 Jahr und Erhalt der Bescheinigung (Kat. IV)*	20,648 €

Trennzulage: Logis 15,51 € + Kost 32,47 € = 47,98 € / Tag

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

Möbel und Holzverarbeitung PK 126

MINDESTSTUNDENLÖHNE AM 1.4.23

QUALIFIZIERUNG	40 Std/ Woche	39 Std/ Woche	38 Std/ Woche	37Std20/ Woche
Kategorie I	16,738 €	17,167 €	17,619 €	17,933 €
Kategorie II	16,292 €	16,710 €	17,150 €	17,456 €
Kategorie III	15,866 €	16,273 €	16,701 €	16,999 €
Kategorie IV	15,390 €	15,784 €	16,200 €	16,489 €
Kategorie V	14,903 €	15,285 €	15,687 €	15,968 €

Zusatzrente

Jedes Jahr im Dezember legt der Sektor die notwendigen Beiträge beiseite, damit jedem Arbeitnehmer eine Zusatzrente ausgezahlt werden kann, wenn er in den Ruhestand geht.

Um alles korrekt kontrollieren zu können, erhalten Sie jedes Jahr Ende Februar oder Anfang März eine jährliche Übersicht über die Zusatzpension. In der Vergangenheit erhielten Sie diese Übersicht über Ihren Arbeitgeber. Von nun an wird sie direkt an Ihre persönliche Adresse geschickt.

www.WOOD-Life126.be



Liberty Steel: ein Urteil wie ein Paukenschlag

Die Entscheidung des Unternehmensgerichts schlug wie eine Bombe ein: Alle Übernahmeangebote für die Lütticher Werke von Liberty Steel wurden abgelehnt! Unter den 590 Beschäftigten des Stahlunternehmens und ihren Gewerkschaftsvertretern herrscht Unverständnis und Wut.

Liberty Steel befindet sich seit März 2021, als sein Finanzarm Greensill zusammenbrach, in einer schwierigen Lage, die durch die Energiekrise noch verschärft wurde. Um sich vor seinen Gläubigern zu schützen, wurde damals für das Unternehmen ein gerichtliches Reorganisationsverfahren eingeleitet... dreimal. Im November 2022 wurde schließlich ein gerichtlicher Bevollmächtigter für den Verkauf der Verzinkungsanlagen in Flémalle und der Weißblechfabrik in Tilleur eingesetzt.

Angebote abgelehnt

Anfang 2023 wurden drei Kaufangebote gemacht. Das erste, das von Liberty-Galati selbst stammt, ist das einzige, das ausnahmslos und bedingungslos die Übernahme aller Standorte (Flémalle und Tilleur) sowie aller Beschäftigten vorsieht. Die beiden anderen Interessenten sind nur an den Werken in Flémalle und an einem kleinen Teil der Beschäftigten interessiert. ArcelorMittal ist gewillt, 100 Arbeitnehmer zu übernehmen, zusätzlich 27 Arbeitnehmer, die an andere Standorte versetzt werden sollen. Die Vereinigung Marcegaglia-NLMK hingegen ist nur an 97 Arbeitnehmern interessiert. Sowohl ArcelorMittal als auch Marcegaglia-NLMK haben eine Liste der Mitarbeiter erstellt, die sie übernehmen möchten. Diese beiden Angebote wurden dem Arbeitsgericht zur Genehmigung vorgelegt, welches sie als diskriminierend aufgrund des Alters, der Gesundheit und des Status der ausgewählten Arbeitnehmer einstufte. Am 28. April 2023 fegte das Unternehmensgericht beide Angebote vom Tisch. Das Angebot von Liberty-Galati wurde ebenfalls mit der Begründung abgelehnt, es sei nicht solide genug.

Gefühl der Wut

Die Erhaltung einer strukturellen Wirtschaftstätigkeit für die Region und die Weiterbeschäftigung von 590 Arbeitnehmern sind zentrale Elemente in dieser Akte. Aber sie scheinen von der Gerichtspräsidentin nicht berücksichtigt worden zu sein, obschon die Wallonische Region über Wallonie Entrepreneurs (ehemals Sogepa) ihre Unterstützung für das Angebot von Liberty-Galati bekundet hatte. *„Nur die Interessen der Gläubiger wurden berücksichtigt. Dabei hätte der Erhalt von Arbeitsplätzen im Vordergrund stehen müssen. Aber weder der soziale Aspekt noch die Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeit gaben den Ausschlag. Neben Unverständnis löst diese Entscheidung ein Gefühl der Wut aus“*, empört sich Jordan Atanasov, Gewerkschaftssekretär von ACV-CSC Metea.

Die Lütticher Justiz gewährte auch keine Verlängerung des Verfahrens zur gerichtlichen Reorganisation. Der Auftrag des vorläufigen Verwalters wurde zwar bestätigt, aber angesichts der vorhandenen Barmittel rückt die Insolvenz näher.



**Jordan Atanasov,
Gewerkschaftssekretär von
ACV-CSC Metea**

© Isabelle Debroux

Liberty steht also mit dem Rücken zur Wand: Entweder die Gruppe bezahlt ihre Schulden (45 Millionen) oder sie wird in den nächsten Tagen in Konkurs gehen.

Mobilisiert bleiben

Die CSC lehnt dieses Urteil ab und ist weiterhin entschlossen, eine Lösung für die Übernahme der Lütticher Fabriken und ihrer Beschäftigten zu finden. *„Es ist von entscheidender Bedeutung, dass alle Akteure in dieser Angelegenheit mobilisiert bleiben. Wir sind es auf jeden Fall, und wir werden jede Berufung gegen das Urteil des Unternehmensgerichts unterstützen“*, so Jordan Atanasov abschließend.

**Der Sitz von Liberty Steel
in der Lütticher Region**



© Isabelle Debroux

Finden Sie das GERECHT?

Sie hat mehr als 30 Jahre lang für Delhaize gearbeitet. Ihr Mann auch, später ebenfalls die Tochter. Während der Corona-Krise machte sie weiter, ohne Maske und Schutz, verachtet von ihren Chefs, bejubelt von den Kunden: Denn der Lebensmittelhandel ist doch lebenswichtig, oder?

Delhaize hat riesige Gewinne gemacht, die Dividenden für die Aktionäre haben sich fast verdoppelt, aber ihr Lohn ist auf Befehl einer Regierung, die vor den Großunternehmen kuscht, seit Jahren eingefroren.

Finden Sie das gerecht?

Und dann, vor zwei Monaten, erfuhr sie, dass sie nicht nur Verkäuferin ist, sondern verkauft wird. Wie 9.300 andere auch. Davon werden etwa 5.000 bis 6.000 ihren Arbeitsplatz verlieren. Bei gleicher Verkaufsfläche beschäftigt ein Franchise-Geschäft im Vergleich zu einem normalen Geschäft circa nur ein Drittel des Personals (mit unbefristeten Arbeitsverträgen). Und wer macht die ganze Arbeit? Sie wird mit der symbolischen Peitsche (längere und schlechter bezahlte Arbeitstage), von Studenten, Leiharbeitnehmern ... oder sogar durch Schwarzarbeit erledigt, wie in mehreren Fällen beobachtet wurde.

In Belgien gibt es die gesetzliche Auflage, dass ein Unternehmen, das mehr als 30 Personen entlässt, ein „Renault“-Verfahren einleiten muss. Aber Delhaize hat einen Trick gefunden: Es wird 9.200 Personen los... aber es wird sie nicht selbst entlassen: Jeder der 128 „selbstständigen“ Betreiber (die keinerlei Handlungsspielraum haben) wird entscheiden, welche Mitarbeiter er behält und welche er rauswirft. Es wird weder ein Renault-Verfahren noch eine Konzertierung geben: „Entweder ihr akzeptiert meine Bedingungen, oder ihr verliert euren Job“. Und wenn ein Teil dieser Franchisenehmer in Konkurs geht? Pech gehabt, Delhaize wird für nichts verantwortlich sein: Die Milliarden sind in die Niederlande geflossen, das Personal wurde verkauft und bleibt gegebenenfalls auf der Strecke...

Finden Sie das gerecht?



Die Geschichte geht in etwa gleich aus, wenn Sie „Delhaize“ durch „Mestdagh“ oder „Total Shops“ ersetzen: Den Geschäften der Autobahntankstellen droht wegen des Rückgangs der Verbrennungsmotoren das Aus... Der multinationale Konzern Total, der vor kurzem 5.000 Millionen Euro an seine Aktionäre ausgeschüttet hat, denkt nicht im Traum daran, auch nur ein Quäntchen Verantwortung zu übernehmen: Shops und Personal stehen zum Verkauf, und „Nach uns die Sintflut!“

In all diesen Fällen wollen diese multinationalen Konzerne für ihre Geschäfte die Regeln und Vereinbarungen anwenden, die für echte kleine Selbstständige vorgesehen sind. Wer wird die Zechen zahlen? Die Kunden, die weniger gut bedient werden, das zerschlagene Personal und die Gesellschaft (die würdige Arbeit verschwindet). Aber auch die echten Selbstständigen: Der Tante-Emma-Laden ist mit dem aggressiven unlauteren Wettbewerb eines Franchisenehmers konfrontiert, dessen Einkaufs- und Werbekraft das Tausend-

fache der eigenen beträgt. Aber die Regierung lässt es zu, denn es ist angeblich „legal“.

Finden Sie das gerecht? WIR NICHT.

Wir sind alle „Delhaizianer“. Und zwar in dreifacher Hinsicht. Erstens aus **Solidarität**: Wir würden nicht akzeptieren, dass man unserem Bruder oder unserer Tochter so etwas antut. Daher werden wir es auch für unsere Kollegen nicht hinnehmen. Zweitens aus **Realismus**: Die Gewalt von Mestdagh, Delhaize und Co. ist auch die Gewalt, die morgen fast allen von uns bevorsteht. Wenn sie zum Verkauf stehen, dann können wir alle verkauft werden! Und drittens aus **Stolz**. Wir sind Delhaizianer in einem würdevollen und mutigen Kampf. Wir sind stolz darauf, Teil dieser Klasse zu sein, die sich nicht zerschlagen lässt. Die Konzerne haben die Milliarden, aber wir sind die Millionen: und wir werden gewinnen. Und zwar mit Ihnen.

Felipe Van Keirsbilck
CNE-Generalsekretär

Franchising, eine kapitalistische Strategie

Die Arbeitgeber loben das Franchising-Modell, weil es den lokalen Handel fördern und näher an die Bedürfnisse der Kunden heranbringen würde. Es braucht kein Franchising, um den lokalen Handel zu fördern. Wir zeigen Ihnen, warum Franchising eher eine kapitalistische Strategie ist, um die Rentabilität der Aktionäre zu erhöhen.

Übergang zum Franchising erhöht den Druck auf



Ein System mit Schlupflöchern!

Das kollektive Arbeitsabkommen KAA 32bis regelt verschiedene soziale Aspekte in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Löhne, wenn die Arbeitnehmer eines Unternehmens von einem anderen Unternehmen übernommen werden. Dieses KAA steht derzeit im Rampenlicht, da die bisher in Eigenregie geführten Geschäfte der Gruppen Delhaize und Intermarché by Mestdagh an Franchisenehmer übertragen werden sollen.

Das KAA 32bis ist eine Frage des Sachverhalts. Es gilt automatisch für alle Situationen, die seine Bedingungen erfüllen.

Zunächst muss sich die Übertragung auf eine „Unternehmensorganisation“ beziehen, d. h. auf eine „organisierte Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Tätigkeit“. Laut Rechtsprechung muss das Schicksal insbesondere der materiellen Elemente (Gebäude, Waren usw.), der immateriellen Elemente (Mietvertrag, Marken usw.), des Personals, der Kundschaft und der Tätigkeit selbst (die auf ähnliche Weise fortgesetzt wird oder nicht) in ihrer Gesamtheit geprüft werden. Die Analyse wird in den verschiedenen Sektoren nicht dieselbe sein.

Damit das KAA 32bis Anwendung findet, muss diese Übertragung überdies mit einem Wechsel des Arbeitgebers einhergehen und es muss ein (wenn auch stillschweigendes oder indirektes) Abkommen zwischen dem alten Arbeitgeber und dem neuen Arbeitgeber vorliegen.

Grundsätze

Das KAA 32bis sieht vor, dass alle Arbeitsverträge automatisch weitergeführt werden, die Arbeitsbedingungen der übertragenen Arbeitnehmer erhalten bleiben und übernahmebedingte Entlassungen verboten sind. Bei Zahlungsunfähigkeit sieht dieses KAA ebenfalls vor, dass der alte und der neue Arbeitgeber solidarisch für die Schulden haften, die sich auf bis zur Übernahme geleistete Arbeit beziehen (zum Beispiel Lohnrückstände oder der Anteil der Jahresendprämie). Diese wichtigen

Grundsätze sollen Arbeitnehmer schützen, falls ihre „Unternehmensorganisation“ an einen anderen Eigentümer verkauft werden sollte.

In gewissen Situationen kann dieser Schutz aber eine Gefahr für die Arbeitnehmer werden. Für jene, die bereits vom „neuen Arbeitgeber“ beschäftigt sind oder nach der Übernahme eingestellt werden, kann der Arbeitgeber andere, ungünstigere Regeln anwenden. Die übernommenen Arbeitskräfte, die in der Regel ihre besseren Beschäftigungsbedingungen behalten, werden oft die Zielscheibe des Arbeitgebers, der diese Unterschiede unaufhörlich durch eine Nivellierung nach unten abbaut oder die übernommenen Arbeitskräfte, die angeblich „zu teuer sind“, entlässt.

Effizienz

Wenn die Arbeitnehmer eine Liste der vom neuen Arbeitgeber zu übernehmenden Rechte erstellen, kommt es vor, dass der alte und/oder der neue Arbeitgeber viele Rechte anfechtet, von denen die Arbeitnehmer glaubten, sie hätten sie erworben (z. B. künftige jährliche Lohnerhöhungen je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, obwohl diese in KAA vorgesehen sind). Es kommt auch vor, dass der alte und/oder der neue Arbeitgeber die Anwendung des KAA 32bis selbst anfechtet mit dem Argument, dass die betreffende Situation nicht die erforderlichen Kriterien für dieses KAA erfüllt.

Wenn der alte und/oder der neue Arbeitgeber die obengenannten Grundsätze nicht beachtet, sieht das KAA 32bis keinerlei Sanktionen vor. Um ihr Recht

geltend zu machen, bleibt den Arbeitnehmern nichts anderes übrig, als sich auf ein langwieriges und ungewisses Gerichtsverfahren einzulassen. Aber dazu sind nur die wenigsten bereit. Und was könnten sie z. B. im Falle einer Entlassung von einem solchen Verfahren erwarten? Wenn der Richter entscheidet, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer trotz des Verbots tatsächlich entlassen hat, um ihn nicht weiter beschäftigen zu müssen, würde der Arbeitgeber lediglich eine Strafe in Höhe von 3 bis 17 Wochenlöhnen schulden („für eine offensichtlich ungerechtfertigte Kündigung“, wie es im KAA 109 heißt). Kurzum, dem KAA 32bis mangelt es eindeutig an Effizienz.

Grenzen

Selbst wenn sich der neue Arbeitgeber 100-prozentig an das KAA 32bis halten würde, welche Garantien bietet dieses KAA ohnehin nicht?

Sehr häufig finden vor oder nach der Übertragung Umstrukturierungen des Unternehmens statt, die einen Personalabbau mit sich bringen. Grundsätzlich muss der neue Arbeitgeber alle in dem übertragenen Unternehmen oder Unternehmensteil beschäftigten Arbeitnehmer übernehmen. Aber aufgrund einer Ausnahmeregelung kann er Entlassungen „aus technischen oder wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen“ vornehmen. Da dieser Begriff nicht klar definiert ist, kann nur von einem relativen Kündigungsschutz die Rede sein.

Wenn die Übertragung einen Wechsel der Paritätischen Kommission (PK) mit



sich bringt, stellt man sehr oft fest, dass die in den kollektiven Arbeitsabkommen der neuen PK vorgesehenen Arbeitsbedingungen viel ungünstiger sind als in der alten. Der FÖD Beschäftigung vertritt den Standpunkt, dass der neue Arbeitgeber nicht mehr zur Einhaltung der sektorspezifischen Vorschriften der alten PK verpflichtet ist. Diese Bestimmungen bleiben höchstens als individuelle Rechte bestehen, die implizit in die Arbeitsverträge der einzelnen Arbeitnehmer übernommen werden, es sei denn, das betreffende KAA schließt eine solche Einbindung ausdrücklich aus. Der Arbeitgeber kann die Rechte also durch einen einfachen Zusatz zum Arbeitsvertrag ändern (nachdem er Druck ausgeübt hat „Entweder ihr akzeptiert oder ihr werdet entlassen“). Er kann sie auch auf der Grundlage eines Betriebsabkommens, das andere Bestimmungen vorsieht, außer Kraft setzen.

Grundsätzlich muss der neue Arbeitgeber die mit dem vorherigen Arbeitgeber geschlossenen Betriebsabkommen einhalten. Die Gesetzgebung erlaubt es ihm jedoch, nach Ablauf einer bestimmten Frist (in der Regel 3 oder 6 Monate) die Anwendung von KAA, die

ihm nicht zusagen, zu kündigen. Diese Rechte bleiben dann nur noch als individuelle Rechte bestehen, die implizit in die Arbeitsverträge der einzelnen Arbeitnehmer übernommen werden (es sei denn, das KAA sieht etwas anderes vor). Wiederum kann der Arbeitgeber diese Rechte also durch einen einfachen Nachtrag zum Arbeitsvertrag abschaffen oder sie auf der Grundlage eines anderen Betriebsabkommens mit anderen Bestimmungen ausschließen.

Das KAA 32bis schreibt nicht vor, dass der neue Arbeitgeber die ergänzten Sozialleistungssysteme wie Gruppen- und Krankenhausversicherungen oder die Zuschläge des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) beibehalten muss. Wenn diese Vorteile nicht in einem KAA vorgesehen sind (siehe vorheriger Punkt), steht es dem neuen Arbeitgeber also frei, sie zu streichen.

Abgesehen vom Erhalt der im KAA 32bis vorgesehenen Arbeitsbedingungen stellt sich die Frage nach dem Fortbestand (oder der Auflösung) der kollektiven Arbeitnehmervertretung. Sie beeinflusst entscheidend die Möglichkeit, im Unternehmen ein gewerkschaftliches Kräfteverhältnis aufzubauen und Druck

auf den Arbeitgeber auszuüben, damit er zumindest die Sozialgesetzgebung einhält. Diese Frage ist nicht im KAA 32bis geregelt, sondern in den jeweiligen Gesetzen über den Betriebsrat (BE) und den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) sowie im sektorspezifischen KAA, welches das Statut der Gewerkschaftsdelegation festlegt (sofern ein solches KAA existiert, was nicht immer der Fall ist).

Was ist vom KAA 32bis zu halten?

Es enthält viele Grundsätze zum Schutz der Arbeitnehmer. Leider mangelt es diesen Grundsätzen eindeutig an Effizienz, insbesondere wenn man feststellt, dass der alte und/oder neue Arbeitgeber sie in der Praxis ignoriert oder umgeht. Hier ist weiterhin Wachsamkeit geboten. Das KAA 32bis ist nur der Ausgangspunkt für kollektive Verhandlungen, die in vielen Punkten weiterhin notwendig sind, insbesondere wenn die Übernahme des Unternehmens den Wechsel zu einer anderen PK zur Folge hat. Für solche und andere Situationen ist das KAA 32bis zwar besser als nichts, aber es ist kein Allheilmittel.



KOMMENTAR

Heute Delhaize, wer ist morgen dran?

Am 7. März beschloss der Ahold-Konzern, die 128 in Eigenregie betriebenen Delhaize-Geschäfte in Belgien in Franchise-Geschäfte umzuwandeln. Eine weitere Beschleunigung im Wandel eines Sektors, der übermäßig „flexibilisiert“ wird und in dem die Unsicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunimmt.

Die Gewerkschaften reagierten schnell und organisierten Protestaktionen vor den Delhaize-Geschäften und den Verteilzentren. Die Direktion reagierte mit unglaublicher Brutalität: Sie schickte Polizisten und Gerichtsvollzieher vor Ort, um den Streik zu beenden, während die Beschäftigten von Delhaize auf würdige und friedliche Weise für ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen demonstrierten. Diese Verrechtlichung des sozialen Konflikts ist nicht neu, aber sie beunruhigt.

Diese Gerichtsentscheidungen stellen das Handelsrecht endgültig über das Recht auf kollektive Aktion und sind somit ein gefährlicher Präzedenzfall für die sozialen Bewegungen.

Der Kampf der „Delhaizianer“ ist gerecht. Im Jahr 2023 ist es nicht mehr akzeptabel, dass ein Unternehmen das Arbeitsrecht missbraucht, indem es die Beschäftigten von einer paritätischen Kommission in eine andere abschiebt, nur um die Gewinne seiner Aktionäre zu steigern. Die Rezepte des Franchising sind bekannt: Unsicherheit, Flexibilität, Einsatz von Jobbern oder Zeitarbeitnehmern.

Dieses Modell wollen wir nicht mehr. Wir werden bei unserer Kundgebung in Gemeinschaftsfront am Montag, 22. Mai, daran erinnern: Heute Delhaize, wer ist morgen dran?

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

ARD-Magazin Plusminus berichtet über Lohnindexierung in Belgien

Plusminus, das ARD-Verbrauchermagazin, interessiert sich für die belgische Lohnindexierung, da es diese Form der automatischen Lohnanpassung in Deutschland nicht gibt. Zwei Tage weilte ein Kamerateam in Eupen und führte Interviews mit Bernd Michels (Foto, CSC-Delegierter im Kabelwerk Eupen) und den beiden CSC-Gewerkschaftssekretären Andrea Gerretz (Grenzgängerdienst) und Thomas Miessen (Internationaler Dienst).

www.facebook.com/CSCOstbelgien



Bewerbungen (Lebenslauf und Motivationsschreiben) richten Sie bitte an Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien (Boulevard Saucy 10 in 4020 Lüttich) oder an bdessart@acv-csc.be. Bewerbungsschluss ist der 2. Juni 2023 um 12 Uhr.

Die vollständige Anzeige finden Sie hier:

