

# CSC info

Halbmonatliche Informationszeitschrift  
des CSC-Bezirksverbandes  
Liège - Verviers - Ostbelgien  
Ausgabe 12, 16. Juni 2023

[www.diecsc.be](http://www.diecsc.be)



## Gewerkschaftsrechte

Seite 8

# Inhalt

# Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3  
Erhöhung der Sozialleistungen

Seiten 4-5  
Jugendurlaub

Seite 6  
Meldungen

Seite 7  
Arbeitsunfälle

Seiten 8-10  
Dossier Gewerkschaftsrechte

Seite 11  
Meldungen

Seiten 12-13  
Kongress des EGB

Seiten 14-15  
CNE Info: Karriereende versus Überstunden

Seite 16  
Meldungen

# Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:  
Jean-Marc Namotte,  
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

Redaktion:  
Vera Hilt                      Liliane Louges  
Angela Mertes                Jochen Mettlen  
Maryline Weynand

Layout: Jessica Halmes

Druck:  
Kliemo A.G.  
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:  
CSC Info,  
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers  
087/85 99 59  
pressediens@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:  
Vierzehntäglich

## 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 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



# 1. Juli: Erhöhung der Sozialleistungen

Am 1. Juli werden viele Sozialleistungen angehoben. Dies ist dem anhaltenden Druck der CSC zu verdanken, die Bindung der Zulagen an das Wohlbefinden (zusätzlich zur Indexierung) für den Zeitraum 2023-2024 sicherzustellen. Hier eine Auflistung der geplanten Erhöhungen.

## Zeitweilige Arbeitslose

- Minimale Erhöhung: + 3,5 %, d.h. eine Erhöhung um 55,85 Euro brutto für Personen, die einen ganzen Monat lang vorübergehend arbeitslos sind.
- Anhebung der Berechnungsobergrenze: + 1,1 %, d.h. Erhöhung des maximalen Arbeitslosengeldes um 22,87 Euro brutto pro Monat.

## Vollarbeitslose (einschließlich der Arbeitslosen mit Betriebszuschlag [SAB] und der Frühpensionierten)

- Erhöhung der Mindest- und Pauschalzulagen: + 1,3 % (unabhängig von der Familiensituation), d.h. eine Erhöhung um 21,45 Euro brutto pro Monat für Haushaltsvorstände und um 17,38 Euro für Alleinstehende. Bei Zusammenwohnenden hängt der Betrag von der Dauer der Arbeitslosigkeit ab.
- Erhöhung der Berufseingliederungszulage für Schulabgänger (einschließlich der Schutzzulage für Personen, die nicht auf den Arbeitsmarkt vermittelt werden können und ihre Eingliederungszulage verlieren):
  - Haushaltsvorstand: + 3,5 %
  - Privilegierte Zusammenwohnende: + 3,5 %
  - Alleinstehende: + 2,4112 %
  - „Normale“ Zusammenwohnende: + 2 %.
- Erhöhung der Pauschalen des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA) für Jugendurlaub, Seniorenurlaub, pflegende Angehörige und Kinderbetreuer: + 2,4112 %.
- Anhebung der Berechnungsobergrenzen: + 1,1 % (außer für Arbeits-

lose mit Betriebszuschlag [SAB], die wie in den vorangegangenen Perioden eine Erhöhung von 1 % erhalten). Diese Anhebung gilt auch für bereits arbeitslose Personen.

## Kranke und Invalide

- Erhöhung der Mindestsätze:
  - Regelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer mit Familienlast: + 2,5 %
  - Regelmäßig beschäftigte alleinstehende Arbeitnehmer: + 2 %
  - Regelmäßig beschäftigte zusammenwohnende Arbeitnehmer: + 2 %
  - Unregelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer: + 2 %.
- Erhöhung von älteren Invaliditätsleistungen, die über dem Minimum liegen:
  - Beginn der Entschädigung im Jahr 2018: + 2 %
  - Beginn der Entschädigung vor 2018: + 0,95 %
  - Invalidenrente für Bergleute: + 2,5 %.

## Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

- Erhöhung der Mindest- und Pauschalsätze: + 2 %
- Anhebung von älteren Entschädigungen, die über dem Minimum liegen: gleiches Szenario wie für Invaliden.
- Senkung des Sozialbeitrags für Personen, die eine Zulage mit einer Rente kombinieren: von 4,45 % auf 3,35 %.

## Renten

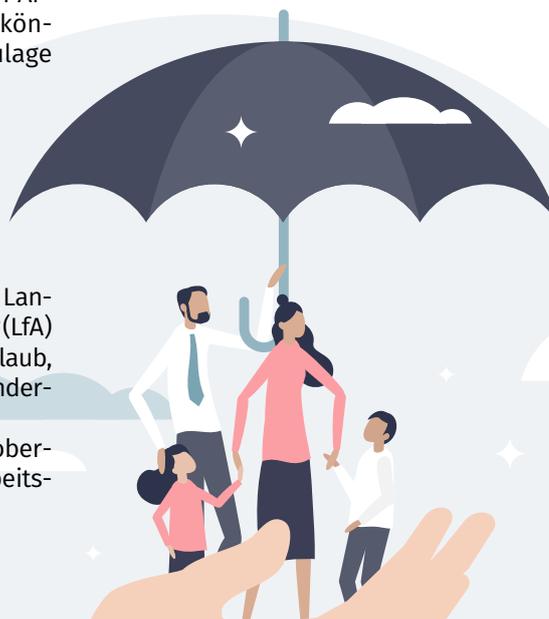
- Erhöhung der Mindestrente: + 2 %, was einer Erhöhung von 32,74 Euro brutto pro Monat für einen Alleinstehenden und 40,91 Euro für die Rente eines Haushalts entspricht.
- Anhebung älterer Renten, die über dem Mindestbetrag liegen:
  - Beginn des Rentenbezugs im Jahr 2018: + 2 %
  - Beginn des Rentenbezugs vor 2018: + 1,2 %.

## Zuschlag für Alleinerziehende

- Zulage für thematischen Urlaub zur Kinderbetreuung: + 1,2 %
- Zulage bei Zeitkredit von 1/5 zur Kinderbetreuung: + 1,2 %.

## Sozialhilfeempfänger

- Eingliederungseinkommen und Einkommensgarantie für Betagte: + 2 %
- Beihilfe zur Ersetzung des Einkommens für Personen mit Behinderung: + 2,2 %.





# Ein maßgeschneiderter Urlaub für Jugendliche



**Junge Menschen, die ihren ersten Job antreten, glauben in der Regel, dass sie in ihrem ersten Arbeitsjahr keinen Anspruch auf Urlaub haben. Aber das stimmt nicht! Unter bestimmten Bedingungen haben sie Anspruch auf „Jugendurlaub“. Dieses Recht wurde, unter anderem durch die CSC, bereits vor vielen Jahren erkämpft.**

Normalerweise hängt die Anzahl Urlaubstage und das Urlaubsgeld (der für diese Tage erhaltene Lohn), auf die ein Lohnempfänger Anspruch hat, von der Anzahl der im Vorjahr (Urlaubsberechnungsjahr) geleisteten Arbeitstage ab. Ein Arbeitnehmer muss ein ganzes Jahr arbeiten, um im nächsten Jahr Anspruch auf all seine Urlaubstage zu haben. Dies legt nahe, dass ein junger Mensch nach dem Studium/der Ausbildung in der Regel weder Anspruch auf die Höchstzahl an Urlaubstagen noch auf das maximale Urlaubsgeld im darauffolgenden Jahr hat.

Die „Jugendurlaub“-Regelung ermöglicht es, die gesamten Urlaubstage zu nehmen. Ein Teil der Urlaubstage wird dann auf der Grundlage der im Vorjahr geleisteten Tage vom Arbeitgeber (für Angestellte) oder von der Urlaubskasse (für Arbeiter) bezahlt. Der andere Teil wird vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA) bezahlt, der staatlichen Institution, die Arbeitslosengeld gewährt. Aber Achtung: Um Anspruch darauf zu haben, müssen eine Reihe von Bedingungen erfüllt werden:

Der Jugendliche muss

- am 31. Dezember des Jahres, in dem die Ausbildung/das Studium abgeschlossen wird, noch keine 25 Jahre alt sein;
- im Privatsektor arbeiten;

- die Ausbildung/das Studium beendet oder abgebrochen haben;
- in dem Jahr, in dem er seine Ausbildung/sein Studium beendet hat, mindestens einen Monat in einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen gestanden haben (Studentenjobs nicht eingeschlossen) und mindestens 13 Tage und/oder 70 Stunden gearbeitet haben;
- die gewöhnlichen bezahlten Urlaubstage ausgeschöpft haben;
- während des Jugendurlaubs keine anderen Einkommen beziehen.

## Wie viele Tage und welcher Betrag?

Erfüllt der Jugendliche alle Bedingungen, hat er Anrecht auf vier Wochen Urlaub (24 Tage, wenn er 6 Tage pro Woche arbeitet und 20 Tage, wenn er 5 Tage pro Woche arbeitet). Die Anzahl der gewöhnlichen Urlaubstage, die der Jugendliche bereits beanspruchen kann, wird von der Anzahl der Jugendurlaubstage abgezogen.

Das Jugendurlaubsgeld beträgt 65 % des durchschnittlichen Tageslohns, den der Jugendliche am ersten Tag des

Jugendurlaubs bezieht. Dieser Tagessatz gilt für alle späteren Jugendurlaubstage.

## Den Antrag auf Jugendurlaubsgeld stellen

Der Arbeitnehmer kann seine Jugendurlaubstage nur dann nehmen, wenn er bereits seine gewöhnlichen Urlaubstage ausgeschöpft hat. Am Ende des ersten Monats, in dem er seine ersten Jugendurlaubstage nimmt, muss er bei seiner Zahlstelle (CSC, FGTB, CGSLB oder HfA/CAPAC) einen Antrag stellen, indem er das Formular C-103-Jugendurlaub-Arbeitnehmer ausfüllt. Dieses Formular ist beim Arbeitgeber, beim LfA oder bei der Zahlstelle für Arbeitslosengeld seiner Wahl erhältlich.

Der Arbeitgeber seinerseits macht eine elektronische Meldung und händigt dem Jugendlichen eine Kopie dieser

Meldung zur Aufbewahrung aus. Für die folgenden Monate, in denen er Jugendurlaub nimmt, muss der Jugendliche nichts mehr tun. Sein Arbeitgeber hingegen muss für jeden dieser Monate eine elektronische Meldung machen und ihm eine Kopie dieser Meldung aushändigen. Alle diese Dokumente werden an das LfA geschickt, das den Antrag genehmigen muss. Das Jugendurlaubsgeld wird in dem Monat ausgezahlt, der auf den Urlaubsmonat folgt.

*Dieser Artikel wurde ursprünglich am 11. Mai 2023 in der Zeitschrift „En Marche“ der Christlichen Krankenkasse veröffentlicht.*



Das Jugendurlaubsgeld beträgt  
65 % des durchschnittlichen  
Tageslohns des Jugendlichen.



## Ein Beispiel zum besseren Verständnis

Maria hat ihr Studium im Juni 2022 abgeschlossen (Urlaubsberechnungsjahr). Sie hat am 1. Oktober 2022 angefangen, als Angestellte zu arbeiten. Somit hat sie im Jahr 2022 nur drei Monate gearbeitet und daher normalerweise nur Anspruch auf eine Woche bezahlten Urlaub im Jahr 2023 (Urlaubsjahr). Maria stellt aber bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Jugendurlaub. Dadurch hat sie Anspruch auf drei zusätzliche Wochen bezahlten Urlaub.

Nachdem sie im April 2023 ihre ersten Tage Jugendurlaub genommen hat, füllt sie das C103-Jugendurlaub-Arbeitnehmer aus und reicht es bei der CSC ein. Sie erhält die Kopie der elektronischen Meldung ihres Arbeitgebers. Das LfA genehmigt den Antrag, und die CSC gewährt Maria im Mai ein Jugendurlaubsgeld in Höhe von 65 % ihres Bruttoloohns.

[www.diecsc.be/urlaub](http://www.diecsc.be/urlaub)



# Statutarischer Kongress der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien

Die Formel ist bekannt: Die Welt verändert sich, die CSC bewegt sich! „*Angesichts der Entwicklung der Militanz müssen wir neue Ansätze ausprobieren, um nicht nur neue Militantinnen und Militanten für unsere Gruppen und Aktionen zu gewinnen, sondern auch den derzeitigen Mitgliedern zu ermöglichen, sich weiter zu entfalten und sich im Gewerkschaftskampf zu engagieren*“, erklärt Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien.

All dies erforderte eine Anpassung der Statuten der CSC LVO. Dieser Prozess zur Neuausrichtung des Bezirksverbandes startete im Februar und schloss mit dem statutarischen Kongress am 13. Juni. Am Ende des statutarischen Teils blickte Thomas Gérard, Leiter des Schulungsdienstes, auf den Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) zurück. Im Anschluss stellte die Jung-CSC die Kampagne „Eingliederungszulagen“ vor und Generalsekretärin Marie-Hélène Ska bot einen Überblick über aktuelle Themen und Ereignisse.



© stock.adobe.com



## Stellenangebot

Wir suchen einen zweisprachigen  
Mitarbeiter (m/w/d)  
für den Arbeitslosendienst.

Interessiert?

Senden Sie Ihr Bewerbungsschreiben und Ihren Lebenslauf  
spätestens bis zum 25. Juni 2023 an Géraldine Bauduin:

**CSCOPWALLON.RH@acv-csc.be**

Die vollständige Anzeige finden Sie hier:



# Arbeitsunfälle: „Keine Spielchen auf Kosten der Opfer“

**Die Zahlen der CSC haben gezeigt, dass die Versicherer jeden sechsten Arbeitsunfall zu Unrecht ablehnen! Gesundheitsminister Frank Vandenbroucke will diese besorgniserregenden Tatsachen vor allem durch strengere Kontrollen bekämpfen.**

In der CSC-Info-Ausgabe 9 hatten wir schockierende Zahlen über die Anzahl der zu Unrecht abgelehnten Arbeitsunfälle veröffentlicht. Diese Zahlen steigen ständig an. Die durchschnittliche Quote für die letzten drei Jahre liegt bei jedem sechsten Arbeitsunfall, bei schweren Unfällen ist es sogar fast jeder fünfte. Nach der Veröffentlichung dieser Zahlen durch die CSC und der Ausstrahlung einer Reportage im flämischen Fernsehen VRT, die den Missbrauch anprangerte, reagierte der Minister für soziale Angelegenheiten Frank Vandenbroucke (Vooruit) in der Kammer: „Ich erwarte von den Versicherern, dass sie keine Spielchen auf Kosten der Opfer spielen. Und dass sie die Menschen nicht durch endlose Verwaltungsverfahren in den Wahnsinn treiben oder, was noch schlimmer ist, dass sie diese möglicherweise zu ihrer Einnahmequelle machen.“

## Strengere Kontrollen durch Fedris

Frank Vandenbroucke kündigte seinen Willen an, dass die Föderalagentur für Berufsrisiken (Fedris) die Versicherer einer strengeren Kontrolle unterzieht und die entsprechenden Mittel dafür erhält. „Ich werde das Gespräch mit den Gewerkschaften suchen. Und ich will auch innerhalb der Regierung sehen, was wir tun können, um das System zu stärken“, sagte er.

Die Konzertierung mit dem Kabinett des Ministers läuft. Stijn Gryp, Leiter des Betriebsdienstes der CSC, begrüßte die Reaktion von Minister Vandenbroucke. „Es ist das Ergebnis einer langwierigen Arbeit, dass dieses Thema heute angesprochen wird. Wir freuen uns, dass der Minister sich unsere Anliegen zu Herzen nimmt.“

## Automatische Einsichtnahme in die Akte

Der Minister zeigte sich offen für eine weitere Forderung der CSC: Opfer von Arbeitsunfällen sollen automatisch die Möglichkeit haben, die sie betreffende Akte einsehen zu können, die ihr Arbeitgeber an die Versicherungsgesellschaft weiterleitet. Minister Vandenbroucke sagte, dass die Opfer ein Recht darauf haben, besser über den Stand ihrer Akte informiert zu werden. „Es mag weniger wichtig erscheinen, aber wir glauben, dass es dazu beitragen wird, die Zahl der abgelehnten Arbeitsunfälle zu verringern. Auf jeden Fall haben die Menschen ein Recht darauf zu erfahren, was ihr Arbeitgeber über sie sagt“, schließt Stijn Gryp.



„Die Aufmerksamkeit, die der Minister diesem Thema widmet, ist ein positives Signal.“

Stijn Gryp





© Shutterstock

## Kollektiv verhandeln oder kollektiv betteln?



**Der lang anhaltende Konflikt zwischen den Beschäftigten und der Direktion von Delhaize hat sowohl die Stärken als auch die Schwächen des Streikrechts wieder ins Rampenlicht gerückt. Wir beleuchten die Grundlagen der Gewerkschaftsaktion.**

Die Gewerkschaftsfreiheit, das Recht auf kollektive Verhandlungen und das Streikrecht bilden das für eine effektive Gewerkschaftsarbeit unerlässliche Dreigestirn. Das Streikrecht spielt dabei eine wichtige Rolle, denn „ohne Streikrecht sind kollektive Verhandlungen nichts anderes als kollektives Betteln“, wie die Professoren Ewing und Hendy treffend formulierten. Diese von Natur aus miteinander verbundenen Rechte und Freiheiten sind die Grundvoraussetzungen für positive soziale Entwicklungen in der Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Sie können in der Praxis nur dann verwirklicht werden, wenn jedes dieser Rechte sowohl rechtlich als auch praktisch voll gewährleistet ist.

### Die Gewerkschaftsfreiheit

Die Gewerkschaftsfreiheit wird als die Freiheit verstanden, gemeinsam unsere gemeinsamen Interessen zu verteidigen. Diese Freiheit ist umso notwendiger, je mehr der einzelne Arbeitnehmer in einem untergeordneten Verhältnis zu seinem Arbeitgeber

steht. Nur wenn sich diese Einzelpersonen in einer Gewerkschaft zusammenschließen, kann das untergeordnete Machtverhältnis ausgeglichen oder sogar umgekehrt werden.

Heute ist diese Grundfreiheit in der Verfassung verankert und in zahlreichen internationalen Normen festgeschrieben. Versuche, gewerkschaftliche Aktionen zu unterbinden, äußern sich auf unterschiedliche Weise, z.B. durch die Einführung eines Wirtschaftsmodells, das die Ausübung der Gewerkschaftsfreiheit erheblich erschwert, wie z.B. Auslagerungen (Franchise) usw.

Außerdem plädieren gewerkschaftsfeindliche politische Parteien regelmäßig dafür, den Gewerkschaften, die de facto Vereinigungen sind, Rechtspersönlichkeit zu verleihen, um sie für wirtschaftliche Schäden haftbar zu machen, die durch die rechtmäßige Ausübung kollektiver Aktionen entstanden sind.

### Das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht auf kollektive Verhandlungen

ist ebenfalls in der belgischen Verfassung verankert und wird auf internationaler Ebene anerkannt. Diese unverzichtbare Ergänzung zur Gewerkschaftsfreiheit garantiert gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern das Recht, mit dem Arbeitgeber in einen sozialen Dialog einzutreten, um gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass die Regierung Michel dem Recht auf Kollektivverhandlungen eindeutig geschadet hat, indem sie im Jahr 2017 das sogenannte „Gesetz von 1996“, das die Verhandlungen in ein Korsett mit von vornherein verzerrten Parametern zwängte, verbindlich machte.

Wird das Recht auf kollektives Verhandeln uneingeschränkt respektiert, bietet es den Beschäftigten Raum, um ihre Forderungen vorzubringen. Ist dies nicht der Fall, müssen sie auf ein anderes Grundrecht zurückgreifen, ohne welches das Recht auf Kollektivverhandlungen nur ein frommer Wunsch bliebe: das Streikrecht.



## Das Streikrecht

Das Streikrecht ist untrennbar mit den oben genannten Rechten und Freiheiten verbunden und ist ein wesentliches, wenn nicht sogar das einzige Mittel, mit dem Arbeitnehmer und ihre Organisationen ihre Interessen verteidigen können. Wenn die Gewerkschaftsfreiheit und/oder das Recht auf Kollektivverhandlungen verletzt werden, können die Beschäftigten von ihrem Streikrecht Gebrauch machen, um diese Rechte wieder herzustellen.

Während das Streikrecht in internationalen Normen wie der Europäischen Charta der Grundrechte und der Europäischen Sozialcharta verankert und geschützt ist, gibt es auf nationaler Ebene keine gesetzlichen Bestimmungen, die es festschreiben. Die belgische Rechtsprechung hat jedoch festgestellt, dass Streik ein legitimer Grund für die Aussetzung des Arbeitsvertrags ist.

Im Jahr 2002 schlossen die Sozialpartner ein *Gentlemen's Agreement* (eine informelle Vereinbarung, Anm. d. Red.), um einen Rahmen für den Umgang mit kollektiven Konflikten zu schaffen, insbesondere um sich vor einer Einmischung der Behörden in die Regelung des Streikrechts zu schützen.

## Ein unerlässliches Werkzeug

Einige Arbeitgeber unternehmen Anstrengungen, um die Wirksamkeit des Streikrechts zu untergraben: Wie der Konflikt bei Delhaize zeigt, sind der Einsatz von Leiharbeitnehmern, die Anpassung der Arbeitsorganisation, Drohungen, Streikende nicht wieder einzustellen, und einseitige Anträge, um Streikposten zu verbieten (siehe Artikel auf Seite 10), nach wie vor gängige Praktiken. Auch die Einführung von Mindestdiensten für bestimmte öffentliche Aufgaben wird immer häufiger angestrebt.

## Gesetzlicher Rahmen

In Belgien gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen, die das Streikrecht direkt und explizit regeln. Eine solche Regelung wird oft von denjenigen befürwortet, die das Streikrecht einschränken wollen.

Auch wenn ein Streik an sich nicht

strafbar ist, kann es dennoch vorkommen, dass Handlungen, die sich während eines Streiks ereignet haben, strafrechtlich verfolgt werden. Es ist besorgniserregend, dass Militanten oder Mitarbeiter einer Gewerkschaft Gefahr laufen, für Vorfälle, die sich während einer Demonstration oder eines Streiks ereignen, zur Verantwortung gezogen zu werden. Die Verurteilung von 17 Gewerkschaftsmitgliedern der FGTB im Jahr 2021 wegen „schwerer Verkehrsbehinderungen“ stellt in dieser Hinsicht eine beunruhigende Entwicklung der Rechtsprechung dar.

Der Gesetzentwurf des Ministers, der ein Demonstrationsverbot für Gewalttäter vorsieht, könnte sich auf die Ausübung des Streikrechts auswirken.

## Aktiv bleiben

Die in diesem Artikel erläuterten Rechte und Freiheiten sind untrennbar miteinander verbunden. Ohne das Streikrecht, das in der Mitte des Dreigestirns steht, würde das Recht auf kollektive Verhandlungen zum Recht, kollektiv zu betteln. Angesichts der zunehmenden Entgleisungen im Delhaize-Konflikt (Verweigerung der sozialen Konzertierung, Durchsuchung von Gewerkschaftern am Eingang zum Betriebsrat, Festnahme einer Gewerkschaftsvertreterin mit Handschellen,...) ist es daher unerlässlich, weiterhin aktiv zu bleiben, um diese grundlegenden Rechte und Freiheiten, die für gewerkschaftliche Aktionen unerlässlich sind, zu verteidigen.

## Gerichtliche Verfolgung von Streiks?

**Als Gegengewicht zur Inanspruchnahme des Streikrechts durch die Gewerkschaften fordern gewerkschaftsfeindliche Parteien und Arbeitgeber das Recht, einen Betrieb normal weiterlaufen zu lassen, obschon Beschäftigte die Arbeit niedergelegt haben.**

„Die Forderung nach einem normalen Betriebsablauf während eines Streiks bedeutet eine Aushöhlung des Streikrechts, denn gerade ein Streik ermöglicht es, wirtschaftlichen Druck auszuüben, um den Arbeitgeber zu Kollektivverhandlungen zu bewegen“, erklärt Jean-François Libotte vom Studiendienst der CNE. „Streikposten

sind ein fester Bestandteil des Streikrechts, solange sie nicht mit körperlicher Gewalt gegen Güter oder Personen einhergehen.“

Die Gegenseite vertritt eine andere Auffassung: Für sie ist das Streikrecht nur die Arbeitsniederlegung, alles andere sind tätliche Angriffe auf das Ei-





gentumsrecht, auf die unternehmerische Freiheit und auf die Freiheit der nicht streikenden Arbeitnehmer, zu arbeiten. „Die Anwälte der Arbeitgeber treten vor Gericht als Verteidiger bestimmter Personen auf: der Nichtstreikenden, die gerne arbeiten würden, der Lieferanten, die gerne Zugang zum Lager hätten, der Kunden, die gerne das Geschäft betreten würden, usw. Die Art und Weise, wie die Gewerkschaften agieren, würde die Rechte dieser Dritten verletzen. Einige Richter halten sich für befugt, über diese Art von Klagen zu entscheiden. Auf diesem Weg kommt es zu einer Verrechtlichung von Arbeitskonflikten, d.h. die Gerichte beginnen, sich mit Fällen von Kollektivkonflikten zu befassen“.

Wie andere Arbeitgeber in den letzten zehn Jahren hat auch Delhaize das Verfahren des einseitigen Antrags angewandt. Unter Berufung auf extreme Dringlichkeit tritt der Arbeitgeber allein vor den Richter des erstinstanzlichen Gerichts und fordert ihn auf, allen Personen, die sich in der Nähe eines Geschäfts oder Lagers befinden, zu verbieten, den Zugang zu behindern. Dieses Verfahren, das in Gerichtsbeschlüssen mündet, führt zum einschüchternden Eingreifen von



Am 22. Mai haben 25.000 Menschen in Brüssel für das Streikrecht demonstriert.

© Donatienne Coppieters

Gerichtsvollziehern und Ordnungskräften: Man erinnere sich nur an die Festnahme mehrerer Gewerkschaftsvertreter mit Handschellen. Dieses Vorgehen beraubt die Beschäftigten ihres einzigen Druckmittels gegen die

einseitige Entscheidung von Delhaize und wirft praktische und ethische Fragen in Bezug auf Gerichtsvollzieher und Ordnungskräfte auf.

## Wenn die Interessen von Delhaize über dem Streikrecht stehen...

Am 31. März 2023 erließ der Präsident des Gerichtes erster Instanz in Brüssel auf einseitigen Antrag der Geschäftsleitung von Delhaize einen Beschluss: Dieser untersagte vom 1. April bis zum 28. April die Aufstellung von Streikposten vor den Geschäften und Lagern von Delhaize und Delhome (dem Unternehmen, das sich um die E-Commerce-Lieferungen von Delhaize kümmert) auf dem gesamten Gebiet des Gerichtsbezirks Brüssel-Halle-Vilvoorde sowie auf dem Gebiet von Puurs-Sint-Amands.

Nach Ansicht der CSC hat diese Entscheidung den Verlauf des Arbeitskonflikts bei Delhaize unwiderruflich

zum Nachteil der Beschäftigten beeinflusst.

### Erlaubnis, zu behindern

„Aus den von der Direktion von Delhaize selbst eingereichten Unterlagen ging jedoch eindeutig hervor, dass die Gerichtsvollzieher mit der Aufgabe betraut waren, ‚den Streik zu brechen‘. Dies wird durch ein Protokoll belegt, das von einem von Delhaize beauftragten Gerichtsvollzieher erstellt wurde. In seinem Urteil schreibt der Richter wörtlich, dass die Interessen von Delhaize über dem Streikrecht stehen! Es ist unverständlich und empörend, dass das Gericht eine solche Verletzung ei-

nes Grundrechtes durchgehen lassen konnte“, so Cédric Claeys, Berufsekretär der CSC Nahrung und Dienste.

Das Gericht schlug damit die Entscheidung des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte aus dem Jahr 2011 in den Wind, in der festgestellt wurde, dass die Praxis der einseitigen Anträge gegen die Europäische Sozialcharta verstößt. Zwölf Jahre später hat Belgien immer noch nicht die Lehren aus dieser wichtigen Entscheidung gezogen, da es den Unternehmen weiterhin erlaubt, das Streikrecht mit Hilfe dieser einseitigen Anträge zu behindern...

# Gewerkschaftsprämie Baufach

Jedes Jahr erhalten die Arbeiter des Baufachs zu dieser Zeit eine Bescheinigung über Ihre Gewerkschaftsprämie. Diese Prämie wird direkt auf das Konto aller Arbeiter, die der CSC angeschlossen sind, überwiesen.

## Wer hat Anspruch auf diese Prämie?

Die Bauarbeiter, die zwischen dem 1. April 2022 und dem 31. März 2023 gearbeitet haben und die Mitglied der CSC sind, erhalten diese Prämie.

## Wie hoch ist die Prämie?

Wenn sie während der gesamten Referenzperiode gearbeitet haben, erhalten die CSC-Mitglieder eine Gewerkschaftsprämie von 145 Euro, d.h. 0,6652 Euro pro gearbeitetem oder gleichgestelltem Tag.

Folgende Tage werden berücksichtigt:

- ✓ Effektiv gearbeitete Tage;
- ✓ Tage der ersten Woche des garantierten Lohns im Krankheitsfall;
- ✓ Feiertage;
- ✓ Tage der bürgerlichen Abwesenheit (bezahlte Abwesenheit bei Geburt, Heirat, Tod,...);

- ✓ Tage des Jahresurlaubs;
- ✓ Ausgleichsruhetage;
- ✓ Schlechtwettertage;
- ✓ Tage der Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen oder anderen Gründen mit einem Maximum von 20 Tagen;
- ✓ Tage der Gewerkschaftsschulung;
- ✓ Tage des bezahlten Bildungsurlaubs mit einem Maximum von 5 Tagen.

## Wann wird die Prämie ausgezahlt?

Die CSC Bau-Industrie und Energie (CSCBIE) wird die Gewerkschaftsprämie ab dem 19. Juni 2023 auszahlen. Die Prämie wird automatisch und direkt auf das der CSCBIE bekannte Bankkonto überwiesen. Im Prinzip werden die Arbeiter folglich **kein** Formular mehr erhalten. Es ist daher wichtig, dass die der CSC bekannten persönlichen und beruflichen Angaben korrekt sind.

Es wird daher dringend empfohlen, auf unserer Website [www.diecsc.be](http://www.diecsc.be) unter der Rubrik „Meine CSC“ im oberen Menü zu überprüfen, ob die persönlichen und beruflichen Angaben korrekt sind, und diese gegebenenfalls anzupassen.

Arbeiter, denen die Prämie nicht automatisch bis Ende Juni ausgezahlt wur-

de, werden das Formular spätestens Anfang Juli per Post erhalten. Reichen Sie das ausgefüllte Formular zusammen mit Ihrer IBAN-Kontonummer so schnell wie möglich bei der CSC ein, damit wir Ihre Gewerkschaftsprämie schnell auszahlen können.



## CSCBIE Verviers

[cscbie.verviers@acv-csc.be](mailto:cscbie.verviers@acv-csc.be)

087 85 99 66



© Patrick Lefèvre/Belpress



## Pflegesektor demonstriert erneut

Zum zweiten Mal innerhalb von wenigen Monaten fand in Brüssel eine Großdemo des Pflegepersonals und des gesamten nichtkommerziellen Sektors statt. Zu Corona-Zeiten beklatscht, hat sich an dem chronischen Mangel an Pflegekräften absolut nichts geändert. Die Folgen für das Gesundheitswesen sind katastrophal: Schließung von Krankenhausbetten und Pflegeheimen, länger werdende Wartelisten und eine Pflege, die immer mehr beschleunigt und entmenschlicht wird.

Bei der Kundgebung am 13. Juni in Brüssel forderten die Gewerkschaften die Regierungen erneut auf, dringend Maßnahmen einzuleiten, um diese Berufe haltbar und attraktiv zu machen. Noch vor den Wahlen müssten die notwendigen Gelder zur Verfügung gestellt werden. Denn die Geduld des Pflegepersonals sei längst aufgebraucht.

# Junge Menschen als treibende Kraft des Europäischen Gewerkschaftsbundes

## Der Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) fand Ende Mai statt. Rückblick auf einige der erörterten Themen.

Der EGB will unter anderem sicherstellen, dass die Stimme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs gehört wird, und er will die grundlegenden sozialen Werte seiner Mitglieder verteidigen. Der EGB setzt sich aktiv für die Förderung eines sozialen Europas ein.

Da die CSC Mitglied des EGB ist, nahm eine neunköpfige Delegation am EGB-Kongress teil, der im Mai in Berlin stattfand. Alle vier Jahre legt dieser Kongress die allgemeine Politik der Organisation fest und wählt das Führungsteam. In diesem Jahr stand das Treffen ganz im Zeichen der Feierlichkeiten zum 50-jährigen Bestehen des EGB. Es wurden zahlreiche Themen behandelt, die für die Zukunft der Gewerkschaften von großer Bedeutung sind.

## Einbindung der Jugend in die Gewerkschaften

Im Vorfeld des Kongresses fand die Veranstaltung „Power to Union Youth“ statt, bei der die europäische Gewerkschaftsjugend zusammenkam. Vier Delegierte der CSC nahmen daran teil. Die Jugendlichen konnten sich dort über die unterschiedlichen Realitäten vor Ort, ihre Schwierigkeiten - die in den einzelnen Ländern oft ähnlich sind - und ihren gemeinsamen Wunsch austauschen, die Aktion der Gewerkschaften zu stärken und sich voll und ganz darin zu engagieren.

Junge Menschen sind nicht die Zukunft der Gewerkschaften, sie sind deren Gegenwart und eine lebendige, aktive und motivierte Kraft, die nur darauf wartet, an der Erneuerung teilzunehmen. Die Bedeutung, die der Beteiligung junger Menschen an der Bewegung beigemessen wird, wurde auf dem Kongress durch die Verabschiedung einer „Jugendquote“

bekräftigt. So muss beim nächsten Kongress im Jahr 2027 für jede teilnehmende Organisation eine/r von vier Delegierten 35 Jahre oder jünger sein. Mehr als 60 % der Delegationen hatten diese Regel bereits beim diesjährigen Kongress umgesetzt, einschließlich der CSC: Sie hatte die Zahl sogar verdoppelt, denn von den neun Delegierten waren vier Jugendliche!

Linde Nieto, CSC-Sekretärin in Westflandern, sprach vor dem Kongress über die Einbeziehung der Jugend in die Gewerkschaften: „Das ist kein Problem, das wir lösen müssen, sondern eine Chance. Junge Arbeitnehmer zu erreichen und zu organisieren ist die Lösung für viele unserer Herausforderungen. Wenn wir Zeit, Energie und Geld in junge Arbeitnehmer investieren, werden die Gewerkschaften überleben und können sie die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts angehen. Wenn man den jungen Arbeitnehmern eine Stimme gibt, werden hochaktuelle Themen

wie ökologische Nachhaltigkeit, Frauenrechte, Diversität, Demokratie und Gleichberechtigung ganz oben auf unserer Agenda stehen.“

Auf dem Kongress wurde das jüngste Führungsteam gewählt, das der EGB je hatte. Esther Lynch, die in ihrem Amt als Generalsekretärin bestätigt wurde, zeigte sich erfreut über diese Nachricht in einer Zeit, in der die Erneuerung der Gewerkschaften von entscheidender Bedeutung ist.

## Verabschiedung einer Wertecharta

Der EGB hat stets im Einklang mit starken sozialen Werten gehandelt. Er hat eine Charta zur Abstimmung gestellt, die unter anderem die Werte Frieden, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaat, aber auch den Kampf gegen den Rechtsextremismus aufgreift. Der Kongress nahm diese Charta an, um sich gegebenenfalls auf sie berufen zu können.

Die CSC-Delegation, die zum EGB-Kongress nach Berlin reiste.





Die europäische Gewerkschaftsjugend kam vor dem Kongress zusammen.

Die CSC unterstützte die Annahme dieses Textes voll und ganz. Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC, bestätigte dies vor allen Delegationen, die bei den Diskussionen über die Charta anwesend waren: „In einer Zeit, in der der Rechtsstaat und Werte wie Gleichheit (im Recht und in der Praxis), Würde, Respekt und Welt-offenheit in zahlreichen Ländern, unserem inbegriffen, auf die Probe gestellt werden, muss diese Charta eine starke Grundlage bilden, die uns verbindet, die uns vereint. Wir bekräftigen diese Grundwerte mit Stolz und Entschlossenheit und verpflichten uns, sie in unsere gewerkschaftliche Praxis umzusetzen. Sie bilden eine Grundlage, unsere gemeinsame Grundlage. Als Gewerkschafter sind wir es gewohnt, Kompromisse auszuhandeln, um die Arbeitsbedingungen der Menschen, die uns vertrauen, zu verbessern. Aber eine Sache ist nicht verhandelbar: unsere Werte. Sei es, dass wir uns kollektiv organisieren, oder dass wir uns mobilisieren, oder noch irgendein anderer in der Charta beschriebener Wert. Wir, die CSC, wollen uns nach dem Kongress an die Arbeit machen, um zu sehen, wie wir

diese Charta so umsetzen können, dass sie innerhalb der CSC ein Kompass ist, ein Instrument zur Stärkung unseres Zusammenhalts.“

### Kampf gegen die extreme Rechte

Im Vorfeld der Europawahlen 2024 wurde auf dem Kongress ausführlich über die Bedeutung der Arbeit der Gewerkschaften im Kampf gegen die extreme Rechte diskutiert. Populistische und rechtsextreme Ideen stehen nämlich im krassen Widerspruch zu allem, was die Gewerkschaften verteidigen wollen. Sollten solche Ideologien an die Macht kommen, würde dies die gesamte Arbeit für eine gerechte und fortschrittliche Gesellschaft sehr erschweren.

Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden sich in den kommenden vier Jahren stark im Kampf gegen die extreme Rechte engagieren. „Wir haben eine riesige Chance, unsere Mitglieder, alle Arbeitnehmer, zu mobilisieren, damit sie an den Europawahlen teilnehmen und progressive Ideen unterstützen“, analysiert Tea

Jarc, eine slowenische Gewerkschafterin, die gerade zur Sekretärin des EGB gewählt wurde. „Meiner Meinung nach hat der Kampf gegen die extreme Rechte bis zu den Europawahlen oberste Priorität.“

### Es gemeinsam schaffen

Auf dem Kongress wurden viele weitere wichtige Themen erörtert, wie das Wohlbefinden und der Sozial-schutz, ein soziales und integratives Europa, der Kampf gegen Sparpolitik und Prekarität, usw.

Tea Jarc sieht den EGB vor vielen Herausforderungen: „Wenn wir uns zusammenschließen, wenn wir unsere nationalen Unterschiede überwinden, glaube ich wirklich, dass ein anderes System möglich ist. Mit dieser Energie bin ich mir sicher, dass wir es schaffen können!“

## Ein ausgewogener Deal?

**Die Gruppe der 10 aus Arbeitgebern und Gewerkschaften hat sich auf eine Reihe von sozioökonomischen Maßnahmen geeinigt. Die Waage dieses Abkommens schlägt zuungunsten der Arbeitnehmer aus, da die Regierung den sozialen Dialog eingeschränkt hat.**

In Belgien verhandeln die Sozialpartner alle zwei Jahre ein überberufliches Abkommen (ÜBA). Dieses Abkommen sollte es ermöglichen, Rechte für alle Arbeitnehmer im Privatsektor abzurufen.

### KEINE LOHNERHÖHUNG

Eines der wichtigsten Elemente des Abkommens sind Lohnerhöhungen. Seit 1996 schränkt das Lohnnormgesetz Lohnerhöhungen stark ein. Dieses Gesetz, das 2017 verschärft wurde, legt eine Obergrenze fest, die Lohnerhöhungen nicht überschreiten dürfen.

Genau wie vor zwei Jahren und trotz einer erheblichen Mobilisierung der Arbeitnehmer (darunter 8.000 Demonstranten am 20. Juni und ein Generalstreik am 9. November) wollte die Regierung dieses Gesetz nicht revidieren. Infolgedessen wurde zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften keine Einigung über die Lohnnorm erzielt. Sie wird daher von der Regierung für 2023-2024 auf 0,0 % festgelegt. Für die nächsten zwei Jahre ist also keine Lohnerhöhung möglich.

Neben der Lohnnorm enthält das ÜBA auch Maßnahmen zu anderen Aspekten der Arbeitsbedingungen (Weiterbildung, Arbeitszeit, Maßnahmen am Laufbahnenende usw.). Da die Löhne nicht Gegenstand dieses überberuflichen Abkommens sind, konnten im Rahmen dieses Mini-ÜBA nur noch die Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden. Hier sind die wichtigsten Maßnahmen.

### MECHANISMEN AM LAUFBAHNENDE WURDEN REDUZIERT

Die Ausnahmeregelungen, die es Ihnen ermöglichen, ab dem 55. Lebensjahr (statt 60 Jahren, wie im allgemeinen Sys-

tem) einen Zeitkredit am Laufbahnenende in Anspruch zu nehmen, werden bis zum 30. Juni 2025 verlängert. Der Zeitkredit am Laufbahnenende ermöglicht es älteren Arbeitnehmern, ihre Arbeitszeit um ein Fünftel oder um die Hälfte zu reduzieren. Sie erhalten Zulagen vom Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA), um den Lohnausfall teilweise auszugleichen. Die Ausnahmeregelungen betreffen nur eine kleine Zahl von Arbeitnehmern: diejenigen, die eine 35-jährige Laufbahn hinter sich haben, die eine bestimmte Zeit lang eine schwere Arbeit ausgeübt haben (Mehrschichtarbeit, unterbrochene Dienste oder Nacharbeit) oder die bei einem Unternehmen beschäftigt sind, das sich in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung befindet. Laut LfA-Statistiken erhielten im Jahr 2022 nur 25.000 Arbeitnehmer Zulagen vor dem 60. Lebensjahr (im Vergleich zu fast 70.000 im Jahr 2015).

Das Mini-ÜBA sieht auch die Verlängerung der Ausnahmeregelungen im Rahmen des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag (SAB) vor, das früher als Frühpension bezeichnet wurde. Diese Regelung ermöglicht es einem älteren Arbeitnehmer, der entlassen wird, zusätzlich zum Arbeitslosengeld und bis zum Erreichen des Rentenalters einen von seinem früheren Arbeitgeber gezahlten Betriebszuschlag zu erhalten. Im allgemeinen System müssen Sie mindestens 62 Jahre alt sein, um darauf zugreifen zu können. Frühere ÜBA hatten mehrere Ausnahmeregelungen eingeführt, die den Zugang zum SAB ab dem 60. Lebensjahr (im Falle eines schweren Berufes oder einer Laufbahn von mindestens 40 Jahren) oder sogar ab dem 58. Lebensjahr (bei verringerter Arbeitsfähigkeit) ermöglichen. Diese verschiedenen Ausnahmeregelungen sollten ebenfalls bis zum 30. Juni 2025 verlängert werden. Auch diese Systeme kommen nur einer begrenzten Anzahl von Arbeitnehmern

zugute, da es derzeit weniger als 12.000 Begünstigte gibt (im Vergleich zu mehr als 55.000 im Jahr 2015).

### LÄNGERE ARBEITSZEITEN

Die Überstunden zur Wirtschaftsbelegung werden verlängert. Grundsätzlich ist es verboten, Überstunden zu machen, also mehr als 9 Stunden am Tag oder 40 Stunden die Woche zu arbeiten. Das Gesetz begrenzt die Situationen, in denen die Grenzen überschritten werden können (z.B. bei außergewöhnlicher Mehrarbeit) und legt die Bedingungen fest, die eingehalten werden müssen (z.B. Genehmigung der Arbeitsinspektion und der Gewerkschaftsdelegation). Seit 2017 ist es möglich, „freiwillige“ Überstunden zu leisten. Es handelt sich um eine individuelle Quote, die es einem Arbeitgeber ermöglicht, einen Arbeitnehmer (der dies „wünscht“) 100 Überstunden pro Jahr leisten zu lassen. Im vorigen ÜBA (2021-2022) wurde beschlossen, die 100 freiwilligen Überstunden um weitere 120 Stunden zu erhöhen. Diese sogenannten „Überstunden zur Wirtschaftsbelegung“ sollten die Konjunktur nach der Corona-Pandemie ankurbeln. Obschon die besagte Maßnahme in diesem speziellen Kontext beschlossen worden war, konnten die Arbeitgeber eine Verlängerung bis zum 30. Juni 2025 durchsetzen. Im Gegensatz zu den normalen Überstunden gibt es für diese Stunden weder einen Lohnzuschlag noch Anrecht auf Ausgleichsstunden.

### ZUSATZRENTEN: STATUS QUO

Zusatzrenten profitieren von einem Steuer- und Sozialversicherungssystem, das viel vorteilhafter ist als der Bruttolohn und sehr ungleich auf die Arbeitnehmer verteilt ist. Trotzdem haben sich Arbeitgeber und Gewerkschaften darauf geeinigt,



die Regierung aufzufordern, die Steuern auf Zusatzrenten nicht zu erhöhen.

Selbst wenn dieses Mini-ÜBA positive Punkte enthält (die Verlängerung der Ausnahmeregelungen des Zeitkredits am Laufbahnende und des SAB), schlägt die Waage letztendlich zuungunsten der Arbeitnehmer aus, da die Regierung den sozialen Dialog eingeschränkt hat. Durch die Weigerung, das Lohnnormgesetz zu überarbeiten, durch die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters und durch die zunehmende Einschränkung der Möglichkeiten am Laufbahnende war dieses Mini-ÜBA das kleinere Übel für Arbeitnehmer, die Lösungen für ihr Laufbahnende brauchen.

### FOKUS AUF DIE ANHEBUNG DES BELGISCHEN MINDESTLOHNES

Im Juli 2021 erreichten die Gewerkschaften im Rahmen der Verhandlungen des überberuflichen Abkommens 2021-2022 mehrere Verbesserungen für den Mindestlohn in Belgien.

Zum einen wurde eine mehrstufige Anhebung des Mindestlohnes erreicht. Am 1.

April 2022 stieg der Mindestlohn für Arbeitnehmer ab 18 Jahren um 80,95 Euro brutto, was einem Anstieg von 4,7 % entspricht. Zum 1. April 2024 und 2026 wird er erneut um 35,7 Euro brutto angehoben. Diese beiden Bruttoerhöhungen müssen jedes Mal zu einer Erhöhung von 50 Euro netto für die Arbeitnehmer führen, und zwar über eine Steuerreform der Regierung. Der Mindestlohn war seit 2008 nicht mehr gestiegen (abgesehen von der Indexierung).

Zum anderen gab es beim Mindestlohn Diskriminierungen aufgrund des Alters und der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Für Arbeitnehmer unter 20 Jahren war der Mindestlohn niedriger. Das Gleiche galt für Arbeitnehmer mit weniger als einem Jahr Betriebszugehörigkeit.

Den Gewerkschaften ist es gelungen, die Diskriminierung aufgrund der Betriebszugehörigkeit vollständig und die altersbedingte Diskriminierung teilweise zu beseitigen. Somit haben nun alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren Anspruch auf den gleichen Mindestlohn. Arbeitnehmer unter 18 Jahren und Arbeitnehmer mit Studentenverträgen bis zum Alter von 20 Jahren werden

jedoch weiterhin diskriminiert.

Dieses Mini-ÜBA für 2023-2024 erinnert an diese Fortschritte, die vor zwei Jahren erzielt wurden. Heute beträgt der Mindestlohn für Arbeitnehmer ab 18 Jahren 1.954,99 Euro (siehe Tabelle).

Wir wollen weiterhin den Mindestlohn für Arbeitnehmer in Belgien erhöhen und verbessern. Derzeit haben Arbeitnehmer, die weniger als einen Monat arbeiten, keinen Anspruch auf den Mindestlohn. Das ist ein Problem. Die erreichten Mindestlohnerhöhungen waren mehr als notwendig. Den Arbeitgebern gelang es jedoch, den Großteil dieser Erhöhung auf die Staatskasse abzuwälzen. Sie selbst müssen die Mindestlohnerhöhung nur in Höhe der Lohnnorm zahlen. Für 2023-2024 beträgt diese jedoch 0,0 %. Das bedeutet, dass die Anhebung des Mindestlohnes im Jahr 2024 vollständig durch Steuer- und Beitragsenkungen für die Arbeitgeber ausgeglichen werden muss.

Arbeitnehmerkategorie	Mindestlohn April 2023	Prozentsatz Mindestlohn
18 Jahre und älter	1.954,99 €	100 %
17 Jahre	1.427,14 €	73 %
16 Jahre und jünger	1.309,84 €	67 %
Student, 20 Jahre alt	1.759,49 €	90 %
Student, 19 Jahre alt	1.661,74 €	85 %
Student, 18 Jahre alt	1.544,44 €	79 %

## Gemeinsam die Zukunft Europas gestalten



Der Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) hat vor kurzem stattgefunden. Die anwesenden Delegationen tauschten sich über die Erneuerung der Gewerkschaften, die Zukunft der Arbeit, ein neues Wirtschaftsmodell für die Welt und die Zukunft Europas aus. Seit dem Kongress in Wien vor vier Jahren hat sich der Alltag vieler europäischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verändert. Der EGB hat ihnen zur Seite gestanden.

Die Corona-Pandemie brachte die Weltwirtschaft zum Stillstand und hat die Grenzen unserer Wirtschaftsmodelle, aber auch den Abbau unserer öffentlichen Dienste aufgezeigt. Der EGB hat sich dafür eingesetzt, dass die Arbeitnehmer trotz der von den einzelnen Staaten ergriffenen Notmaßnahmen durchhalten konnten, und hat seinen Teil dazu beigetragen. Und als es darum ging, die europäischen Volkswirtschaften anzukurbeln, plädierte der EGB für ehrgeizige Lösungen, die der damals drohenden wirtschaftlichen und sozialen Krise gerecht wurden, ohne dass die Dringlichkeit uns die Herausforderungen des ökologischen und digitalen Wandels vergessen ließ.

Zu den Erfolgen gehört die neue Mindestlohnrichtlinie, die einen großen Sieg für die europäische Gewerkschaftsbewegung darstellt. Wir werden uns angesichts der Krise der Lebenshaltungskosten weiterhin für eine schnellere Umsetzung einsetzen. Wir müssen auch an unser Engagement für den Green Deal und für ein demokratischeres und sozialeres Europa erinnern, wie auf der Konferenz über die Zukunft Europas. Schließlich dürfen wir das Engagement des EGB für die Ukrainer nicht unerwähnt lassen. Getreu unserer Werte und unserer Geschichte ist Solidarität zu einer Selbstverständlichkeit geworden.

Auf diesem Kongress wurde ein neues Team gewählt. Denn der EGB, das ist mehr als nur ein Sekretariat und Büros in Brüssel. Der EGB besteht aus 93 Gewerkschaftsorganisationen aus 41 Ländern, 10 europäischen Gewerkschaftsverbänden und ist die Stimme von 45 Millionen Arbeitnehmern. Der EGB, das seid ihr!

Marie-Hélène Ska  
CSC-Generalsekretärin

## Erster Sieg für die Sorgfaltspflicht



Am 1. Juni stimmten die EU-Parlamentarier für die Sorgfaltspflicht. Diese neue Gesetzgebung verlangt von Unternehmen in der EU, dass sie potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, das Klima und die Umwelt in ihren globalen Wertschöpfungsketten identifizieren, bewerten und verhindern.

Auch wenn der Text noch einige Lücken aufweist (Beweislast der Opfer im Falle einer gerichtlichen Verfolgung, Vorzugsbehandlung des Finanzsektors,...), stellt er nun offiziell die Position des Europäischen Parlaments für die bevorstehenden Verhandlungen dar. WSM, die Nichtregierungsorganisation der Christlichen Arbeiterbewegung, fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, sich nicht der Unternehmenslobby zu beugen, damit der Text nicht erneut abgeschwächt wird.