



Klimawandel aus der Wasserperspektive

Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seiten 3-5

„Wir werden Allianzen schmieden müssen“

Seite 6

Hilferuf der Mosaik-Beschäftigten

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-10

Dossier: Klimawandel aus der Wassersperspektive

Seite 11

Meldungen

Seite 12

Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte auf Rekordniveau

Seite 13

Europa reduziert trotz Klimakrise die Zahl der Feuerwehrleute

Seiten 14-15

Bessere Arbeitsbedingungen für Arbeitsmigranten

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Angela Mertes
Jochen Mettlen

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

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



„Wir werden Allianzen schmieden müssen“

Zu Beginn des Sozialjahres kommentiert CSC-Präsident Marc Leemans die wichtigsten Prioritäten der CSC für 2023-2024. Obwohl er Ende Dezember sein Amt als Präsident niederlegen wird, bleibt Leemans kämpferisch: „Die Konflikte, die wir vor den Ferien hatten, sind immer noch nicht gelöst.“

Was sind Ihre Prioritäten für dieses Sozialjahr?

Vier Prioritäten werden unsere Arbeit prägen: die Sozialwahlen, die politischen Wahlen, die Vorbereitung unseres satzungsgemäßen Kongresses im Jahr 2024 und der Übergang der CSC.

Aber ich muss auch den Klimawandel und seine Auswirkungen erwähnen. In diesem Sommer blieb Belgien verschont, aber die ganze Welt wurde von extremer Trockenheit, beispielloser Hitze und schweren Waldbränden heimgesucht. Diese Herausforderung



Wie soll die Anhebung des Mindestlohns umgesetzt werden?

muss die politische Agenda - und auch die Agenda der sozialen Konzentrierung - der nächsten Jahre auf allen Ebenen diktieren. Wir erwarten nicht viel von der nationalen Konferenz am 8. und 9. November über einen gerechten Übergang. Wir können nur versuchen, das Beste herauszuholen, um mitzubestimmen, was nach den politischen Wahlen passieren wird.

2024 ist ein Wahljahr. Was sind die wichtigsten Herausforderungen?

Angesichts des Aufstiegs der extremen Rechten in Belgien (vor allem in Flandern) und in Europa hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB)

beschlossen, diesen Kampf zu einer Priorität zu machen. Dasselbe gilt für die CSC. In der Tat haben die Arbeitnehmer von solchen Parteien nichts zu erwarten. Das sieht man an den Abstimmungen ihrer Parlamentarier: Diese haben sich gegen den europäischen Mindestlohn ausgesprochen und dem Gesetz über die Lohnnorm zugestimmt. Das ist sehr aufschlussreich. Gleichzeitig versuchen sie auch, die Gewerkschaften zu „zerschlagen“.

Die Regierung konnte sich auf eine Rentenreform einigen, aber nicht auf eine Steuerreform...

Die Forderung einer gerechten Besteuerung ist offensichtlich für einige Parteien der Regierungskoalition inakzeptabel. Aber alle sagen, dass die tatsächlich erhaltenen Löhne der Menschen steigen müssen. Aber wenn es darum geht, wichtige Entscheidungen zu treffen, herrscht bei allen Funkstille.

Die Tatsache, dass sich die Regierungskoalition nicht auf eine Steuerreform einigen konnte, ist nicht nur eine Frage der Fairness: Wie soll die Anhebung des Mindestlohns umgesetzt werden? Diese Erhöhung, die in der Gruppe der Zehn vereinbart wurde, ist an zwei Begleitmaßnahmen geknüpft: einen vollständigen Ausgleich der gestiegenen Lohnkosten für die Arbeitgeber und eine Anhebung des Bruttovorteils für die Arbeitnehmer um bis zu 50 Euro netto. Die Regierung wollte all dies über



die Steuerreform regeln. Diese wird jedoch nicht stattfinden. Wir werden die Regierung in den nächsten Wochen auffordern, sich ausführlich zu erklären.

Wie sind in diesem komplizierten Umfeld Fortschritte für die Gewerkschaften möglich?

Das Demonstrationsverbot, Delhaize, Ryanair,... Die Konflikte, die wir vor den Ferien hatten, sind immer noch nicht gelöst. Wir werden im Rahmen des Möglichen Allianzen schmieden müssen. Zunächst mit anderen Gewerkschaften, aber auch mit breiteren Koalitionen von gleichgesinnten Gruppen zu bestimmten Forderungen. Was die Reform des Lohnnormgesetzes betrifft, so haben wir bereits begonnen, gemeinsam mit der FGTB zu prüfen, wie wir dieses Thema konkret angehen können. Dasselbe gilt für die Verteidigung des Index. Unser Arsenal an Argumenten zur Verteidigung der automatischen Lohnindexierung wird immer umfangreicher. Umso mehr, als die angebliche „Lohn-Preis-Spirale“, die durch die Indexierung ausgelöst wird, nur eine Illusion ist. Das wahre Problem scheint vielmehr eine „Profit-Preis-Spirale“ zu sein, d.h. eine durch Profitgier genährte Inflation, die auch Gierflation genannt wird.

© Shutterstock



Steuerreform Die 50 Euro netto bleiben in der Schwebe...

Mehrere Dossiers aus dem letzten Jahr liegen zu Beginn des neuen Sozialjahres immer noch auf dem Tisch, gegebenenfalls zusammen mit neuen, im Sommer getroffenen Regierungsentscheidungen.

Beginnen wir mit unserem „Kerngeschäft“: der sozialen Konzertierung. Wie steht es um die Umsetzung des Rahmenabkommens der Gruppe der Zehn für 2023-2024?

- › Die Gesetze zur zweijährigen Verlängerung der Überstundenabkommen (Überstunden zur Wirtschaftsbelebung und Steuervergünstigungen) sind seit dem 1. Juli in Kraft;
- › Der Nationale Arbeitsrat schloss am 18. Juli das Kollektive Arbeitsabkommen (KAA) Nr. 171 ab: Dieses ermöglicht die Flexibilisierung des Laufbahnendes nach 25 (statt 35) Berufsjahren für Arbeitnehmer der Zielgruppe der Unternehmen für angepasste Arbeit und der Beschützenden Werkstätten. Dieses KAA wird für zwei Jahre abgeschlossen und kann alle zwei Jahre erneuert werden;
- › Das Dossier zur Senkung der Beiträge für Kranken- und Invaliditätsversicherung für kleine Zusatzrenten ist auf gutem Wege;
- › Das Abkommen, das einen Nettobetrag zusätzlich zur Bruttoerhöhung des Mindestlohns anstrebt, blieb in der Steuerreform stecken.

Diese offenen Punkte hielten unsere KAA-Verhandlungsführer nicht davon ab, sich seit Ende des letzten Sozialjahres an die Arbeit zu machen, um neue Tarifverträge für 2023-2024 in den Sektoren und Unternehmen abzuschließen.

Steuerreform gerät ins Stocken

Die Regierung hatte gehofft, vier weitere Dossiers bis zum Sommer abzuschließen:

- › eine Einigung mit Engie über den Weiterbetrieb von zwei Atomkraftwerken. Dieses Abkommen wurde abgeschlossen;
- › die Rentenreform;
- › die Steuerreform in Verbindung mit einer gewissen Reform des Arbeitsmarktes, die von den Liberalen gefordert wurde;
- › Es kam zu einem Tauziehen um die Finanzierung eines Teils der Steuerreform, mit der die Besteuerung der Arbeitseinkommen durch zusätzliche Vermögenssteuern gesenkt werden soll. Diese Entscheidung zog den Zorn der Wirtschafts- und Finanzlobbies auf sich. Darüber hinaus wollten die Liberalen weitere Trophäen in der Arbeitsmarktpolitik gewinnen, nämlich eine weitere Deregulierung des Kündigungsschutzes und eine stärkere Aktivierung der Nichterwerbstätigen. Diese Forderungen beinhalteten diesmal die Abschaffung von Sozial- und Steuervorteilen für Hausfrauen (und Hausmänner) und eine weitere Ausweitung der Flexijobs. Der MR gefiel die Senkung der Kosten, nicht aber die Kompensationen auf

Kosten der Unternehmen und Reichen. So kam es, dass die Regierung im Juli keine Einigung erzielen konnte. Glücklicherweise ist auch die Reform des Arbeitsmarktes gescheitert. Ein Dossier könnte im Herbst wieder auf den Tisch kommen: die 50 Euro für Arbeitnehmer, die den Mindestlohn beziehen. Zur Erinnerung: Der Mindestlohn wird am 1. April 2024 um 35,7 Euro brutto pro Monat steigen. Die Sozialpartner hatten jedoch von der Regierung eine Erhöhung um mindestens 50 Euro netto durch die Steuerreform gefordert. Und die Regierung hatte dies akzeptiert. Aber es gelang ihr nicht, im Juli eine Einigung zu erzielen. Die CSC wird die Regierung weiterhin an diese Verpflichtung erinnern. Genauso wie die Arbeitgeber die Regierung an ihre Verpflichtung erinnern werden, die Mehrkosten der Bruttoerhöhung für die Arbeitnehmer auszugleichen.

Renten: die „heiße Kartoffel“

Die Arbeitgeber und die Rechte hatten gehofft, dass die Regierung wieder einmal eine Reihe harter Maßnahmen ergreifen würde, um die Rentenausgaben zu senken und die Regelungen des Laufbahnendes weiter abzubauen. Es war jedoch seit langem klar, dass dies nicht der Fall sein würde. Diese heiße Kartoffel wurde an die Sozialpartner weitergegeben. Eine Frage war noch offen: Würde die Regierung in der Lage sein, zwei frühere Beschlüsse umzusetzen, nämlich den Zugang zur Mindestrente zu verschärfen und erneut einen Rentenbonus einzuführen? Anfang Juli ist ihr das - zusammen mit anderen Entscheidungen - gelungen.

Die Regierung hatte schon im Sommer 2022 beschlossen, dass eine tatsächliche Laufbahn von 20 Jahren für den Bezug der Mindestrente erforderlich sei. Es blieb jedoch offen, welche Zeiten der Nichterwerbstätigkeit noch gleichgestellt werden würden. Die Liste ist nun länger als 2022, da mehr Pflegezeiten sowie vorübergehende Arbeitslosigkeit (Kurzarbeit) gleichgestellt werden. Dies wird jedoch nicht für Vollarbeitslosigkeit, Krankheit oder Invalidität gelten.

Die Regierung hatte im vergangenen Jahr auch beschlossen, wieder einen Rentenbonus für diejenigen einzuführen, die auf eine Frühpensionierung verzichten. Diese Maßnahme wird nun mit zwei wesentlichen Änderungen umgesetzt: Der Rentenbonus wird nicht brutto, sondern netto ausbezahlt und der Arbeitnehmer kann verlangen, dass der Bonus nicht mehr monatlich, sondern in einem Betrag ausbezahlt wird.

Abkommen über Migration und Integration

Auch der Ministerausschuss für Migration und Integration erzielte eine Einigung zwischen den Regierungen über einige Maßnahmen, teils als Folge der zweiten föderalen Konferenz für Arbeit über die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Ländern, teils als Reaktion auf die Ereignisse auf der Borealis-Baustelle.

Hilferuf der Mosaik-Beschäftigten

„Trop is te veel.“ Der Frust bei den Mosaik-Beschäftigten in Eupen ist groß. So groß, dass viele mit dem Gedanken spielen, die Jugendhilfeeinrichtung zu verlassen. In der Pflicht sehen sie den Träger des Mosaik-Zentrums, das ÖSHZ Eupen.

„Das Personal fühlt sich wie ein Pingpongball zwischen zwei Behörden“, erklärt Thomas Tychon, Gewerkschaftssekretär der CSC Öffentliche Dienste. „Zum einen die lokale Behörde, also das ÖSHZ Eupen als Träger und Arbeitgeber, der alles vor Ort organisiert. Zum anderen die subventionierende Behörde, also die Deutschsprachige Gemeinschaft. Das Mosaik-Personal fühlt sich hin- und hergeschoben und bemängelt, dass niemand Verantwortung übernimmt. Das ist sehr, sehr ungesund. Die Lage ist akut“, fasst der Gewerkschafter die aktuelle Situation zusammen.

„Der Frust wächst und die Stimmung ist sehr angespannt“, erklärt die CSC-Delegierte Caroline Heuschen. „Wir versuchen, den Arbeitsplatz für die Zukunft zu sichern, damit es ein guter und attraktiver Job bleibt und wir auch weiterhin die Kinder und Jugendlichen bestmöglich in einer wirklich schwierigen Zeit ihres Lebens betreuen können.“

„Das ist für die Familien dramatisch.“

„In der letzten Zeit haben uns einige Mitarbeiter verlassen, andere sind sehr lange in Krankheit und deren Kündigungen stehen noch an. Wir haben nicht mehr das stabile Team, das wir einmal hatten“, fügt die CSC-Delegierte Caroline Recker hinzu. „Das ist für die Familien dramatisch. Unsere Wartelisten werden gestoppt, weil wir keine Kapazitäten mehr haben. Bei Zivilakten gibt es Wartelisten von bis zu einem Jahr, wo entfremdete Kinder eigentlich wieder Kontakt zu ihren Elternteilen aufnehmen könnten. Und ehe wir den Fall aufnehmen können, haben die Kinder oft sehr lange ihre Eltern nicht mehr gesehen. Das sind schwierige Akten, wo es häufig um Elternkonflikte geht. Das ist dramatisch für die Kinder. Und bei uns führt das zu viel Frust.“

„Und wir bekommen es dann personell nicht mehr gestemmt, weil Kol-

legInnen langfristig wegen Krankheit ausfallen oder auch kündigen“, ergänzt Caroline Heuschen. „Unsere Personaldecke ist dann so dünn, dass wir die Betreuung ‚24-Stunden‘ und ‚Sieben-Tage-Woche‘ nicht mehr leisten können. Das führt dazu, dass für Kinder, die bei uns untergebracht sind, ständig Notlösungen gesucht werden müssen. Sie erhalten den sicheren und stabilen Rahmen nicht, den sie verdient haben.“

Im Moment fehlen den Mosaik-Beschäftigten die adäquaten Rahmenbedingungen, um korrekt arbeiten zu können. Vom ÖSHZ Eupen fordern sie, dass Nachtarbeit, Wochenendarbeit, Bereitschaften und Feiertage korrekt vergütet werden. „Zudem fordern wir einen angemessenen Lohn für Master-Stellen. Im ambulanten Bereich hatten wir zum Beispiel sehr gutes Personal, das für unsere Arbeit echt notwendig ist. Die KollegInnen haben uns verlassen, weil sie nicht dementsprechend bezahlt wurden. Wenn Bewerber unser Gehalt sehen, winken sie ab. So können wir kein Personal halten. Und die Kürzungen der Fahrtkosten treffen vor allem die KollegInnen aus der Eifel. Die machen das nicht mehr lange mit. Das ist sehr schade, weil wir ein gut funktionierendes Team sind.“





Gewerkschaftssekretär
Thomas Tychon mit den
CSC-Delegierten Caroline Heuschen
und Caroline Recker (v.l.n.r.)

Abwärtsspirale

„Es führt zu einer Abwärtsspirale, wenn zur Unterbesetzung noch ein hoher Krankenstand kommt. Da wieder rauszukommen, ist im Moment eine riesengroße Herausforderung. Ich hoffe, dass alle Akteure an einem Strang ziehen, um diesen gordischen Knoten zu durchtrennen und somit im Sinne der Kinder eine langfristige Lösung zu finden“, so Thomas Tychon. „Wir werden demnächst Verhandlungen mit dem Arbeitgeber führen, um Lösungen für das Personal zu finden, damit eine ordentliche Work-Life-Balance möglich ist, die Attraktivität für den Beruf verbessert wird und dass die MitarbeiterInnen mindestens das erhalten, was in anderen Sektoren üblich ist. Wir wollen nicht mehr und nicht weniger, denn es ist ein arbeitsintensives und forderndes Umfeld.“

Das Mosaik-Zentrum zählt zirka 50 MitarbeiterInnen. In Eupen können 36 Kinder und Jugendliche stationär betreut werden, derzeit sind ungefähr 30 junge Menschen dort untergebracht. Darüber hinaus begleitet das Mosaik rund 100 Familien in der gesamten Deutschsprachigen Gemeinschaft. Ziel ist es, mit den Kindern, Jugendlichen und Familien eine Zukunft zuhause aufzubauen.

Jochen Mettlen

Endokrine Disruptoren: Belgien gibt den Ton an

Belgien arbeitet an einem besseren Schutz der Arbeitnehmer vor endokrinen Disruptoren

Endokrine Disruptoren sind gefährliche Chemikalien, die in vielen Bereichen anzutreffen sind. Es besteht insbesondere ein Zusammenhang

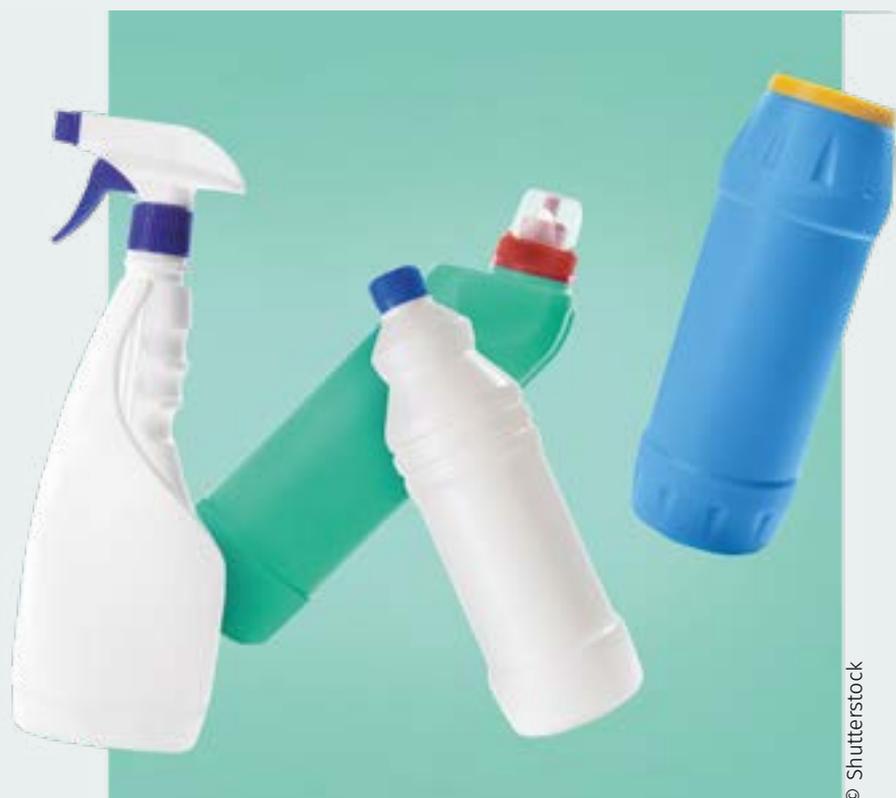
Dieses Gesetz wird Arbeitnehmer schützen, die gesundheitsschädlichen Produkten ausgesetzt sind.

zwischen der Exposition gegenüber diesen Stoffen und der Zunahme von u.a. Unfruchtbarkeit, Störungen des Immunsystems, Diabetes usw. Wie in der CSC-Info-Ausgabe 8 angekündigt, hat Arbeitsminister Pierre-Yves Dermagne die Sozialpartner um ihre Meinung zur Aufnahme von endokrinen Disruptoren in die Vorschriften bezüglich des Wohlbefindens gebeten. In dem Gesetzentwurf werden sie mit krebserregenden Stoffen gleichgestellt, damit für sie die strengsten Normen gelten.

Meilenstein

Die Sozialpartner haben eine einstimmige Stellungnahme zu diesem Vorschlag abgegeben. Diese Stellungnahme ermöglicht es dem Minister, eine Definition von endokrinen Disruptoren in das Gesetzbuch über das Wohlbefinden bei der Arbeit einzufügen. Von nun an wird ein Produkt automatisch unter diese Gesetzgebung fallen, sobald die Europäische Union entscheidet, dass es sich um einen endokrinen Disruptor handelt. Innerhalb der Europäischen Union wird dies in den nächsten Jahren geschehen.

Außerdem kann der Minister diese Definition schon nutzen, um unverzüglich 35 Produkte, die bereits untersucht wurden und eine Störwirkung auf den Menschen haben, in den Gesetzestext aufzunehmen. Die Veröffentlichung dieses Gesetzes wird einen Meilenstein auf dem Weg zu einem besseren Schutz der Arbeitnehmer darstellen. Belgien wird das erste europäische Land sein, das über ein solches Gesetz verfügt.



© Shutterstock



Klimawandel aus der Wasserperspektive



Die schrecklichen Überschwemmungen, die in Wallonien und im Wesertal verheerende Schäden angerichtet haben, haben gezeigt, dass der Klimawandel ein dringendes Problem ist, das angegangen werden muss. Zwei Jahre nach der Flutkatastrophe wagen wir einen Rückblick auf die entscheidende Frage des Wassermanagements, unter anderem in Unternehmen.

In Wallonien hat es schon immer Überschwemmungen gegeben. Diese Naturphänomene werden jedoch sehr problematisch, wenn sie Bodenerosion bewirken oder sensible Bereiche oder die Bevölkerung treffen. Das Hochwasser vom Juli 2021 hat mehr als 200 Gemeinden betroffen und 39 Menschen das Leben gekostet.

Seit mehreren Jahren verursachen heftige Gewitter Schlammlawinen und Überschwemmungen. Diese Phänomene haben sich in letzter Zeit verschärft. Klimaprojektionen deuten auf eine Zunahme und Intensivierung von Dürren und extremen Niederschlägen hin.

Die anhaltende Bebauung von Naturräumen hat schwerwiegende Fol-

gen. Der Regen, der das ganze Jahr hindurch fällt, kann nicht in ausreichendem Maße im Boden versickern. Folglich steigen die Grundwasserspiegel im Winter nicht an und treten häufiger saisonale Dürren auf. Die Versiegelung setzt auch der biologischen Funktion des Bodens (Mikroflora, Fauna, Flora...) und anderen Bodenfunktionen (Kohlenstoffspei-

cherung, Kreislauf der Biodiversität...) ein Ende.

Im Jahr 2021 stellten bebaute Flächen, die zu einer teilweisen oder vollständigen Versiegelung führen können, 10,8 % des wallonischen Grundgebietes dar.

Die Besteuerung als umweltpolitisches Instrument

Die Besteuerung von Wasser ist eines der Instrumente der wallonischen Umweltpolitik. Sowohl Steuern als auch Beiträge zielen darauf ab, die Anforderungen der EU-Wasserrahmenrichtlinie vom 23. Oktober 2000 zu erfüllen, die auf einen „guten ökologischen und chemischen Zustand“ der europäischen Gewässer abzielt. Die Mitgliedstaaten sollten bis 2010 eine Wasserpreispolitik einführen, um die Verbraucher zu einer effizienten Wassernutzung zu bewegen. Dazu gehört, dass Haus-

halte, Industrie und Landwirtschaft nach dem Verursacherprinzip einen angemessenen Beitrag zu den Kosten der mit der Wassernutzung verbundenen Dienstleistungen leisten.

Die Wallonische Region führte darüber hinaus 2005 die Begriffe „tatsächlicher Kostenpreis für die Versorgung“ (TKV) und „tatsächlicher Kostenpreis für die Abwasserreinigung“ (TKAR) für die öffentliche Wasserversorgung ein, die Sie auf Ihrer Wasserrechnung finden.

10,8 %

der wallonischen Landfläche sind bebaut.

Wassermanagement im Unternehmen

Der Klimawandel übt in einigen Branchen stets mehr Druck auf die Beschäftigung aus. Das ist insbesondere in Unternehmen der Fall, die für ihre Tätigkeiten viel Wasser verwenden. Ein gutes Wassermanagement ist dort besonders wichtig.



Aufbereitetes Abwasser kann für ökologische Zwecke wiederverwendet werden.

Der Schutz der Quellen ist wichtig, um die Qualität des Mineralwassers zu gewährleisten.

Leiter des Standortes Chaudfontaine, Achmed Boumrah, erklärt: „Der Strom, den wir kaufen, stammt zu 100 % aus erneuerbaren Quellen, aber wir erzeugen auch unsere eigene Energie mithilfe von Solarmodulen. Wir setzen in unserer Produktion weniger gas- oder dieselbetriebene Maschinen ein. Dadurch konnte unser Werk seinen Energieverbrauch pro Liter um 55 % und seinen Kraftstoffverbrauch zwischen 2006 und 2020 um mehr als 65 % senken.“

Die Abfüllanlage in Chaudfontaine wird diesen Weg der Emissionsreduzierung fortsetzen. In Kürze werden die mit fossilen Brennstoffen betriebenen Gabelstapler und ihre Kompressoren durch nachhaltigere Modelle ersetzt. Ziel ist es auch, flüchtige Emissionen zu begrenzen und die Emissionen ihrer Lieferanten zu analysieren, um gemeinsam zu ermitteln, wie diese reduziert werden können. Chaudfontaine hat außerdem im Jahr 2019 auf 100 % recyceltes Plastik umgestellt, mit Ausnahme des Verschlusses und des Etiketts, was eine CO₂-Einsparung von über 44 % ermöglicht.

Im Hinblick auf die soziale Konzertierung wird der Energieverbrauch bei jeder monatlichen Sitzung des nationalen Betriebsrates, des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und der lokalen Gewerkschaftsdelegation vorgelegt.

In Chaudfontaine wird Nachhaltigkeit groß geschrieben

Die Mineralwasser-Abfüllanlage in Chaudfontaine spart Energie ein und arbeitet an der Reduzierung ihres ökologischen Fußabdrucks.

Für Chaudfontaine ist Nachhaltigkeit eine Priorität. Der Schutz der Quellen zwecks optimaler Qualität des Mineralwassers und die Minimierung des Wasserverbrauchs in der Abfüllanlage liegen dem Unternehmen seit Jahren am Herzen. Seit 2008 hat es 1,8 Millionen Euro investiert, um 590 Maßnahmen zu unterstützen, die das 250 Hektar große Versickerungsgebiet rund um den Standort schützen und vor Verschmutzung bewahren sollen.

In Zusammenarbeit mit der wallonischen Regierung und der Universität Lüttich wurden alle möglichen Verschmutzungsquellen im besagten Versickerungsgebiet identifiziert und behandelt. Alle Heizöltanks von Anwohnern (insgesamt 552) wurden mit Schutzvorrichtungen versehen oder entfernt, damit das Wasser im Falle eines Lecks nicht verunreinigt wird. Alle fünf Jahre bewertet das Unternehmen die Anfälligkeit der Wasserquellen neu, um ihre Nachhaltigkeit und mögliche Risiken für die Gemeinden und das Ökosystem zu ermitteln.



Wir setzen weniger gas- oder dieselbetriebene Maschinen ein, um den Energieverbrauch zu senken.

CO₂-neutral

Das Unternehmen bemüht sich schon seit Jahren, seinen CO₂-Ausstoß zu reduzieren, indem es verstärkt erneuerbare Energiequellen nutzt. Der



Wasser spielt eine wichtige Rolle

Hesbaya Frost (Geer) ist ein Unternehmen der Ardo/Crops-Gruppe, die auf dem Weltmarkt für tiefgefrorenes Gemüse, Obst, Nudeln und Reis eine führende Position einnimmt.

Jährlich werden 110.000 Tonnen geerntet, tiefgefroren und verpackt. All dieses Gemüse wird auf über 8.000 Hektar Land in der Umgebung angebaut und dann in der Fabrik verpackt, die etwa 340 Mitarbeiter beschäftigt. Für die Produktion von einem Kilo Tiefkühlgemüse werden etwa sieben Liter Wasser benötigt.

Zirkuläre Wassernutzung

Hesbaya Frost hat eine eigene Kläranlage mit einer Kapazität von 200 m³/Stunde. Sie soll die Einleitung von Abwasser in die am Unternehmen vorbeifließende Geer so gering wie möglich halten. Ein Teil des Abwassers wird in eine Lagune mit einem Fassungsvermögen von 110.000 m³

geleitet, bevor es nach der Klärung für die Bewässerung der benachbarten Nutzflächen verwendet wird. Die Landwirte wissen diese Wasserreserve in Trockenzeiten zu schätzen.

Ein anderer Teil dieses Bewässerungswassers wird im Naturschutzgebiet Haut-Geer gespeichert, einem zwei Kilometer entfernten ehemaligen Zuckerfabrikgelände, das von Hesbaya Frost wegen seiner Klärbecken gekauft wurde und heute ein Hotspot der Biodiversität ist. Dies ist ein gutes Beispiel für die zirkuläre Wassernutzung von Wasser, denn das aufbereitete Abwasser kann wiederverwendet werden.

Sauberes Wasser

In der Wäschereibranche ist Wasser eine der wichtigsten Ressourcen. Ein gutes Wassermanagement ist unerlässlich, um die Auswirkungen auf die Umwelt zu begrenzen und die Kosten zu senken.

Entra ist ein Betrieb für Wiedereingliederung in die Arbeit, der in einer Gewerbezone in Heppignies angesiedelt ist. Er beschäftigt knapp 1.000 Arbeitnehmer und umfasst mehrere Berufe, darunter eine Großwäscherei. Diese beschäftigt 65 Personen, die an fünf Tagen in der Woche in Tag- und Nachtschichten arbeiten. Aufgrund der erstklassigen Arbeit erhält die Wäscherei stets mehr Anfragen. Im Jahr 2021 wurden 1.600 Tonnen Wäsche gereinigt (etwa ein Drittel für Pflegeheimbewohner und zwei Drittel Mietwäsche). Der durchschnittliche Wasserverbrauch lag bei 16,8 Litern pro Kilogramm Wäsche.

Reduzierung des Wasserverbrauchs

In diesem höchst energieintensiven Umfeld beschloss Entra, seinen CO₂-Fußabdruck zu reduzieren und den Wasserverbrauch zu optimieren. „Die Geschäftsleitung plant, die Analyse der Treibhausgase im Rahmen der Berichtspflichten zur sozialen Verantwortung der Unternehmen bis 2024



einzuführen. Bei Entra laufen bereits die Verfahren für die internationale Norm ISO14001¹, und das Unternehmen hat schon immer sehr auf sein Image geachtet“, erklärt das Gewerkschaftsteam des Unternehmens. „Ein wichtiges Investitionsvorhaben sieht die Installation eines Gaskessels mit Wärmerückgewinnung, eine Kläranlage im Freien und ein neues Wasserrecyclingsystem vor.“

Im Jahr 2000 wurde ein Gebäude für den Betrieb einer Großwäscherei errichtet. „Die Anlage entspricht nicht mehr den Normen. Die Wäscherei wird daher in ein anderes Gebäude in Heppignies umziehen, um den neuen Umweltaforderungen zu entsprechen.“ Mit diesen neuen Anlagen will Entra die zum Waschen benötigte

Wassermenge reduzieren.

Neben dem Wasserverbrauch achtet das Unternehmen auch auf die Senkung seines Energieverbrauchs und damit seines CO₂-Fußabdrucks. Davon zeugen unter anderem die rund 1.700 Photovoltaikmodule, die auf zwei der drei Firmengebäude installiert wurden und einen Großteil des Stromverbrauchs decken.

¹ Die Norm ISO14001 legt die Anforderungen an Umweltmanagementsysteme fest. Sie hilft Organisationen, ihre Umweltleistung durch eine effizientere Nutzung von Ressourcen und die Reduzierung von Abfall zu verbessern.

Haushaltshilfen verdienen mehr Respekt

Die Arbeitnehmerinnen im „Sektor Dienstleistungsschecks“ organisierten eine „non baby shower“, um den mangelnden Respekt seitens der Arbeitgeber anzuprangern.

Im Gegensatz zu den Zeichen der Zuneigung und der Geschenke, die die sehr beliebten „Babypartys“ finden, sind es die vielen Zeichen der Respektlosigkeit seitens der Arbeitgeber (im Sektor der Dienstleistungsschecks), die die Arbeitnehmerinnen dazu motivierten, am 13. September eine „non baby shower“ vor den Büros von Federgon durchzuführen.

Die Arbeitgeber bestreiten nach wie vor die Ergebnisse der vom Kontrolldienst des Wohlbefindens durchgeführten Umfrage, die auf ihre Fahrlässigkeit in Bezug auf die Gesundheit der Arbeitnehmer in diesem Sektor verweist. Eine Delegation von Haushaltshilfen hatte sich zu diesem Thema auch mit dem Gesundheitsminister getroffen. Ohrenbetäubende Funkstille auch in Bezug auf den Forderungskatalog, u.a. zum Thema Wohlbefinden, den Haushaltshilfen infolge des überberuflichen Abkommens eingereicht haben.

Respektlosigkeit also, aber auch Unanständigkeit: Federgon fordert von den Regierungen eine Erhöhung der Dienstleistungsschecks um 5 Euro pro Stunde. Schamlos will das Großkapital weiterhin auf großem Fuß leben, indem es öffentliche Gelder an seine Aktionäre verteilt.

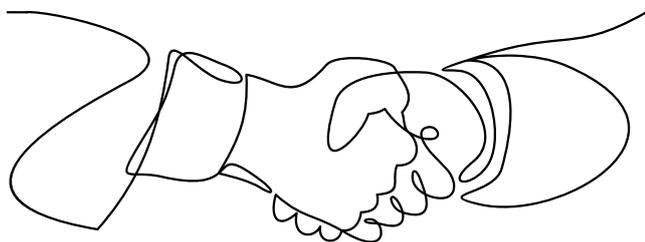


Sicherung menschenwürdiger Arbeitsplätze

In diesem Zusammenhang fordern die CSC Nahrung & Dienste sowie die FGTB die subventionierenden Behörden auf, Maßnahmen zu ergreifen, um diesen Arbeitnehmern menschenwürdige und hochwertige Arbeitsplätze zu garantieren. In Wallonien startete Ministerin Morreale die Bewegung, indem sie einen Hausbesuch und eine regelmäßige medizinische Untersuchung für Haushaltshilfen vorschrieb. Es liegt nun an den anderen Regierungen, diesem Beispiel zu folgen.

Abkommensentwurf PK 111.01-02

Die ACV-CSC Metea hat sich mit den anderen Sozialpartnern auf einen Abkommensentwurf 2023-2024 für den Sektor Metallfabrikationen geeinigt. Mehr als 110.000 Arbeiter werden von besseren Arbeitsbedingungen und einer besseren Entlohnung profitieren, unter anderem in Bezug auf Kaufkraft (Prämie bis zu 750 Euro je nach Betriebsgewinn usw.), Mobilität (Steigerung um 12,5 % der Kostenerstattung für öffentliche und private Verkehrsmittel usw.), Laufbahnende (Verlängerung des Zeitkredits am Laufbahnende und der Arbeitslosigkeit mit Betriebszuschlag bis zum 30. Juni 2025) und Laufbahnurlaub (dritter Urlaubstag ab 60 Jahren).



Kein Entgegenkommen verursacht Störungen

Während sich die Sozialpartner wieder an den Verhandlungstisch setzen, versammelten sich die Arbeitnehmer des Lebensmittelhandels am 14. September vor dem FÖD Beschäftigung in Brüssel. Dazu aufgerufen hatten die CSC Nahrung & Dienste, die FGTB und die CGSLB. Sie wollten ein starkes Signal an die Arbeitgeber senden, die sich seit vier Monaten taub stellen, was Demonstrations- und Streikfreiheit, Sozialdumping (die Folgen des Franchising für die betroffenen Arbeitnehmer) und die Zahlung einer Kaufkraftprämie angeht. „Ohne Entgegenkommen seitens der Arbeitgeber ist in den kommenden Wochen und Monaten mit erheblichen Störungen im Vertrieb zu rechnen“ warnen die Gewerkschaften.



Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte auf Rekordniveau

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat die zehnte Ausgabe des Globalen Rechtsindex veröffentlicht. Der Index zeigt, dass die historische Krise der Lebenshaltungskosten weltweit mit einer Unterdrückung der Arbeitnehmerrechte einhergegangen ist.

Jedes Jahr bewertet der IGB 149 Länder im Hinblick auf die Einhaltung der kollektiven Arbeitsrechte, indem er Informationen über die Verletzung international anerkannter Rechte durch Regierungen und Arbeitgeber sammelt. Der Globale Rechtsindex 2023 belegt, dass die wichtigsten Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte Rekordhöhen erreicht haben. Er zeigt insbesondere, dass neun von zehn Ländern gegen das Streikrecht und acht von zehn Ländern gegen das Recht auf Kollektivverhandlungen verstoßen haben.

Das Recht auf Rede- und Versammlungsfreiheit wurde in 42 % der Länder eingeschränkt. Dies führte häufig dazu, dass protestierende Arbeitnehmer brutal von der Polizei angegriffen wurden. In Frankreich beispielsweise wurden rechtmäßige Demonstrationen mit Polizeigewalt, willkürlichen Festnahmen und Tränengas niedergeschlagen.

„Der Globale Rechtsindex des IGB 2023 liefert erschreckende Beweise dafür, dass die Grundlagen der Demokratie unter Beschuss geraten sind“, sagt Luc Triangle, amtierender Generalsekretär des IGB. „Es besteht ein klarer Zusammenhang zwischen der Wahrung der Arbeitnehmerrechte und der Stärke einer Demokratie. Die Untergrabung des einen führt zur Verschlechterung des anderen.“

Europa und Belgien: schlechtes Rating

Zum zehnten Mal in Folge weisen der Nahe Osten und Nordafrika das schlechteste Rating in Bezug auf die Achtung der Arbeitnehmerrechte auf. Es gibt fünf Ratings, wobei 1 das beste und 5+ das schlechteste Rating ist, das ein Land bekommen kann.

Aber auch in Europa sieht die Entwicklung der garantierten Rechte alles andere als rosig aus: Das durchschnittliche Rating hat sich auf 2,56 verschlechtert und liegt damit zwischen wiederholten (Rating 2) und regelmäßigen (Rating 3) Rechtsverletzungen. Der Bericht erwähnt zum Beispiel, dass das Recht auf Kollektivverhandlungen in den meisten Ländern schwer verletzt wird. Im Vereinigten Königreich wurde das Streikrecht durch die Einführung eines regressiven Gesetzentwurfs in Frage gestellt. In Belgien, Frankreich und den Niederlanden wurden die Arbeitnehmer ebenfalls immer mehr eingeschränkt und mussten erleben, dass Regierungen und Arbeitgeber sich weigerten, mit Gewerkschaftsvertretern zu verhandeln.

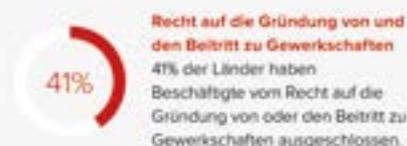
Wie auch im vorigen Jahr erhält Belgien erneut das unrühmliche Rating 3, während es 2020 noch Rating 2 vorweisen konnte.

Gewerkschaften sind entscheidend

„Wenn der Dialog zwischen Staat und Bürger abgebrochen wird, wenn Nationen mit der Autokratie liebäugeln, um unpopuläre Gesetze zu verabschieden, wenn Regierungen staatliche Kräfte einsetzen, um legalen Widerstand zu unterdrücken, dann steht die Demokratie auf dem Spiel und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bekommen die Folgen zu spüren“, sorgt sich der amtierende Generalsekretär des IGB. „Die Arbeitnehmer müssen angehört werden und im Mittelpunkt der Regierungsentscheidungen stehen. Noch nie waren die Arbeitnehmergewerkschaften so wichtig, um dies zu fordern und zu unterstützen.“



Zahlen für Europa



Europa reduziert trotz Klimakrise die Zahl der Feuerwehrleute

In zehn EU-Mitgliedstaaten wurde die Zahl der Feuerwehrleute trotz steigender Brandgefahr reduziert. Auch Belgien gehört dazu.

„Es war der heißeste Juli, der jemals weltweit gemessen wurde, und viele Mitgliedstaaten waren von Waldbränden und Überschwemmungen betroffen. Dadurch haben die Gefahren und die Arbeitsbelastung für Feuerwehrleute und andere Beschäftigte in Rettungsdiensten zugenommen“, erklärt Jan Willem Goudriaan, Generalsekretär des EGÖD, der die Feuerwehrleute und andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) vertritt.



Alle Länder sollten in ihre Feuerwehren investieren.

Vor dem Hintergrund der durch den Klimawandel verursachten erhöhten Brandgefahr erscheint es unabdingbar, Feuerwehrdienste, die über das Personal und die Ressourcen verfügen, die sie für ihre Rettungsarbeit benötigen, aufrechtzuerhalten oder sogar auszubauen. Dennoch wurde die Zahl der Feuerwehrleute in zehn EU-Mitgliedstaaten reduziert, wie eine Analyse der neuen Eurostat-Daten durch den EGB ergab.

Zwischen 2021 und 2022 verlor Frankreich die meisten Feuerwehrleute (-5.446), gefolgt von Rumänien (-4.250) und Portugal (-2.907). Die prozentual größten Reduzierungen im gleichen Zeitraum gab es in der Slowakei (-30 %), in Bulgarien (-22 %), Portugal (-21 %)... und Belgien. Zwischen 2021 und 2022 reduzierte sich die Zahl der Feuerwehrleute in unserem Land von 9.594 auf 7.807, was

einem Rückgang um 19 % entspricht. Insgesamt hat die Europäische Union in diesem Zeitraum rund 5.300 Feuerwehrleute verloren, was 1,5 % ihres Personalbestands entspricht. Die Zahl der Feuerwehrleute in der EU liegt derzeit bei knapp 360.000.

der Sparmaßnahmen einführt. „Das würde bedeuten, dass die Mehrheit der Mitgliedstaaten genau dann Kürzungen vornehmen müsste, wenn die EU sie auffordert, die Investitionen in den Kampf gegen den Klimawandel zu erhöhen“, fügt die Generalsekretärin hinzu. „Wir fordern die Europäische Kommission auf, die strenge Haushaltspolitik (Austerität 2.0) zu beenden und eine Wirtschaft aufzu-



Zahlreiche Brände prägten den bislang heißesten Sommer seit Beginn der Aufzeichnungen.

© Patrick Lefevre / Belpress.com

Ins Feuer mit den Sparmaßnahmen!

Diese Kürzungen werden sich auf die Fähigkeit Europas ausgewirkt haben, die Brände in diesem Sommer, dem heißesten seit Beginn der Wetteraufzeichnungen, zu bewältigen. Laut Esther Lynch, Generalsekretärin des EGB, „sollten alle Länder in ihre Feuerwehren und andere öffentliche Dienste investieren, um die zunehmende Belastung durch den Klimawandel zu bewältigen“. Die Gewerkschaften befürchten jedoch, dass weitere Kürzungen vorgenommen werden, wenn die EU im Januar wie-

bauen, die für die Menschen und den Planeten funktioniert.“

Um die neuen Regeln einzuhalten, werden die Länder im nächsten Jahr gezwungen sein, ihre Staatshaushalte zu senken. Laut einer früheren Studie des EGB könnten mit diesem Geld mehr als eine Million Beschäftigte des öffentlichen Sektors bezahlt werden.

Bessere Arbeitsbedingungen für Arbeitsmigranten

Kurz vor der Sommerpause traf sich die Föderalregierung mit den regionalen Regierungen zu einer Ministerkonferenz zum Thema Arbeitsmigration. Daraus ergaben sich einige wichtige Fortschritte für die Arbeitsmigranten.

Fast alle Länder der Europäischen Union verzeichnen Engpässe auf dem Arbeitsmarkt. Die Arbeitgeber wenden sich zunehmend potenziellen außereuropäischen Arbeitnehmern zu. Seit 2019 ist es möglich, eine „kombinierte Erlaubnis“ (Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung) für bestimmte Mangelberufe mit mittlerer Qualifikation zu beantragen. Konkret fragt der Arbeitgeber die Aufenthaltserlaubnis und die Arbeitskarte für den Arbeitsmigranten an.

Die Gewährung von Genehmigungen ebnet aber auch den Weg für Missbräuche wie „Visabetrug“ und die Ausbeutung von Arbeitsmigranten.

Die Ministerkonferenz bot die Gelegenheit, Vereinbarungen zwischen der Föderalregierung und den Regionen zu schließen, um zusätzliche Verweigerungsgründe zu definieren und Arbeitsmigranten durch bessere Information besser zu schützen. Dieser letzte Punkt ist für die CSC besonders wichtig: Ein informierter Arbeiter ist ein geschützter Arbeiter!

Aber das Abkommen berücksichtigt nicht unsere Forderung, Arbeitsmigranten zu verpflichten, sofort nach ihrer Ankunft einen „Arbeitsrechts“-Kurs oder einen „leichten“ Integrationskurs zu besuchen. Wenn jedoch Missstände festgestellt werden oder Wirtschaftsmigranten das Visum entzogen wird, hilft das Arbeitsamt (Actiris, Forem oder VDAB) ihnen 180 Tage lang bei der Suche nach einem neuen Job. Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz, die Kosten für die Migration und die Beantragung eines Visums.

Diese Schritte gehen in die richtige Richtung, aber abgesehen von ein-

gen anderen technischen Anpassungen ist das Abkommen zu begrenzt, um ausreichenden Schutz zu bieten. So einigten sich die Parteien nicht auf die Unterbringung des Wirtschaftsmigranten oder die Erleichterung des Arbeitsplatzwechsels.

Darüber hinaus stand das Thema der rund 150.000 papierlosen Arbeiter in Belgien nicht auf der Tagesordnung der Konferenz.

Schaffung von Arbeitsplätzen für Asylsuchende

In Belgien können Asylbewerber vier Monate nach Antragstellung arbeiten. Seit letztem Jahr versuchen wir, die Arbeitssuche in den Aufnahmezentren zu kanalisieren. Fedasil hat eine Aktivierungszelle eingerichtet, und derzeit werden Vereinbarungen zwischen Forem, Actiris und VDAB geschlossen, um Bewerber auf dem Weg zur Beschäftigung zu unterstützen. Wenn Asylsuchende nach einer bestimmten Zeit aufgefordert werden, das Hoheitsgebiet zu verlassen, verlieren sie direkt ihr Recht auf Arbeit. Obwohl viele dieser Arbeitsmigranten in Berufen arbeiten, in denen es an Arbeitskräften mangelt, gibt es keine Möglichkeit, ihnen ein befristetes Visum und eine kombinierte Arbeitserlaubnis zu erteilen, die es ihnen ermöglichen würde, nach dem Verfahren weiter zu arbeiten. Auch in diesem Bereich ist die Regierung widersprüchlich: einerseits gewährt sie



© Shutterstock

Zugang zum Arbeitsmarkt, aber andererseits errichtet sie gleichzeitig Schranken, die für die Wirtschaft nicht günstig sind.

Besserer Status für Au-pairs

Die CSC, die sich seit langem für eine Regelung des Au-pair-Status einsetzt, freut sich besonders, dass diese Regelung endlich zustande kam. Ein Au-pair ist ein Jugendlicher zwischen 18 und 26 Jahren, der im Rahmen eines Austauschs bei einer Gastfamilie lebt und im Gegenzug leichte Hausarbeiten verrichtet. Diese Aufgaben werden entlohnt und dürfen 25 Stunden nicht überschreiten. Bei ihren Kontrollen stellt die Inspektion jedes Jahr Unregelmäßigkeiten fest. Mit dem neuen Vorschlag beschließen die Regierungen, den „Au-pair“-Status in ein Arbeitsgesetz umzuwandeln und ihn in die paritätische Kommission für Hausarbeit zu integrieren. Das ist ein großer Schritt nach vorn.

Au-pairs unterliegen künftig den Bestimmungen der Wirtschaftsmigration. Die diesbezüglichen Aufenthaltsregeln werden auf föderaler Ebene festgelegt, während die Arbeitsregeln von der Region abhängen. Angesichts des freien Personen- und Dienstleistungsverkehrs gelten diese Bestimmungen aber nicht für europäische Au-pairs.



CAB-Kongress: Wie gestaltet man die soziale Bewegung von morgen?

Die Christliche Arbeiterbewegung (CAB) blickte auf ihrem strategischen Kongress nach vorne.

Dieses wichtige Treffen für die vierzehn Organisationen umfassende Bewegung „sollte es ihr ermöglichen, sich für die Wahlen 2024 fit zu machen und neue Leitlinien für ihr Handeln bis 2030 zu verabschieden, in einem Kontext, der von der Klimakrise und der forcierten Digitalisierung aller Lebensbereiche erschüttert wird“, so CAB-Präsidentin Arianne Estenne in der Zeitung La Libre Belgique.

Ein lebhafter, fruchtbarer und stets respektvoller Austausch prägte dieses Ereignis. Die Delegierten sprachen viele Themen an, von denen drei die Aktion der CAB in den kommenden Jahren prägen werden: Postkapitalismus, Avantgardismus und Internationalismus.

Kollektives Handeln vorantreiben

Um diesen dreifachen Kurs aufrechtzuerhalten, müssen Partizipation und kollektives Handeln gefördert werden. Arianne Estenne resümierte in ihrer Abschlussrede: „Wir sind überzeugt, dass wir diese Ziele nur errei-

chen können, indem wir kollektive und partizipative Aktionen aufbauen und stärken, und zwar auf dreierlei Weise: zunächst durch Ko-Konstruktion, die auf lokaler Ebene verankert ist und immer von der Stimme der dominierten Menschen ausgeht. Dann, indem wir die Umsetzung konkreter Praktiken des Widerstands und der lokalen Solidarität unterstützen. Und schließlich durch eine stärkere Einbeziehung der Herausforderungen der internationalen Solidarität, was auch bedeutet, von den Worten und Erfahrungen außereuropäischer Akteure auszugehen.“

An der Abschlussveranstaltung nahmen mehrere Vertreter der Politik teil. Die CAB richtete klare Erwartungen an sie: eine Vision, die die Zukunft vorbereitet, Unterstützung für soziale Organisationen, Wiederaufbau der kollektiven Funktionen, eine globale und progressive Steuer auf den gesamten Reichtum und ein kompromissloser Kulturkampf gegen den aufkommenden Rechtsextremismus in der Gesellschaft.

Wir hoffen, dass sie sich von dieser neuen Strategie inspirieren lassen, um fortschrittliche Vorschläge zu entwickeln.





EC3.2 Kontrollkarte: eine Option für alle

Seit dem 1. September können alle Arbeitnehmer in zeitweiliger Arbeitslosigkeit die elektronische Kontrollkarte EC3.2 benutzen.

Jeder zeitweilig arbeitslose Arbeitnehmer (d.h. in Kurzarbeit) muss im Besitz einer nummerierten Kontrollkarte sein. Seit dem 1. September können diese Beschäftigten sich für die Verwendung der elektronischen Kontrollkarte EC3.2 entscheiden. Anstatt C3.2A-Kontrollkarten auf Papier auszustellen, können auch die Arbeitgeber dieses schnellere und einfachere elektronische System nutzen.

Wenn das der Fall ist, muss der Arbeitnehmer seine Zustimmung geben, und zwar über ein kollektives Arbeitsabkommen, eine Arbeitsordnung oder eine Vereinbarung.

In der App „EC3.2“⁽¹⁾ trägt der Arbeitnehmer die Tage, an denen er vorübergehend arbeitslos war, in den Online-Kalender ein und sendet sie jeden Monat direkt an die Zahlstelle. Er kann seinen elektronischen Personalausweis (eID) oder die itsme-App verwenden, um seine Kontrollkarte auszufüllen, einzusehen, abzuändern und zu senden.

(1) Die EC3.2-Kontrollkarte steht im App Store/ Google Play oder im Portal der Sozialen Sicherheit zur Verfügung.

Demo am 5. Oktober in Brüssel: Wir geben nicht auf!



Wir befinden uns auf der Zielgeraden, um die Verabschiedung des Van-Quickenborne-Gesetzes durch die Regierung zu verhindern. Die Koalition #WiderstandIstKeinVerbrechen mobilisiert mehr denn je gegen das im Gesetzentwurf verankerte Demonstrationsverbot. Dieses Gesetz bedroht somit direkt ein demokratisches Grundrecht: das Recht zu protestieren.

Treffpunkt: 10 Uhr vor dem Kabinett Van Quickenborne (Boulevard du Botanique)

Dort ist die symbolische Einweihung einer öffentlichen Toilette mit blauen Rauchbomben geplant! Die drei Gewerkschaften, Amnesty International, Greenpeace und die Menschenrechtsliga ergreifen das Wort.

Anschließend ziehen wir mit roten und grünen Rauchbomben zu den Parteizentralen von Ecolo/Groen und PS/Vooruit.

Sie nebeln uns ein - wir sie auch!

**Eine einzige Botschaft:
Blockieren Sie dieses Gesetz im Parlament!**

WE WANT YOU!

Mitarbeiter(in) im deutschsprachigen Studiendienst der CSC

Mit Erfahrung im sozio-ökonomischen Bereich, Schwerpunkt Arbeitnehmervertretung.

Bewerbungen bis 27.09.23: veloy@acv-csc.be

Vollständige Stellenanzeige