



Föderaler Haushaltsentwurf

Seite 3

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seiten 3-4

Haushaltsabkommen ohne Ambitionen

Seite 5

Meldungen

Seite 6

Abwerbeverbote können dauerhafte Einstellung verhindern

Seite 7

Einfachere Eigenkündigung

Seiten 8-9

Gesetzentwurf Van Quickenborne

Seiten 10-11

Meldungen

Seite 12

Jacques Wynants

Seite 13

Endokrine Disruptoren

Seiten 14-15

CNE Info

Seite 16

Sozialwahlen

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
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 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



Haushaltsabkommen ohne Ambitionen

Die CSC hat das Haushaltsabkommen der Föderalregierung zur Kenntnis genommen. Wie so oft handelt es sich um eine geschickte Mischung aus Ausgaben und neuen Einnahmen. Aber es fehlt dem Abkommen an Ambitionen in Sachen Finanzierung öffentlicher und kollektiver Dienstleistungen sowie Steuergerechtigkeit.

Die Ausweitung der Flexijobs auf vierzehn neue Sektoren mag einigen Menschen helfen, über die Runden zu kommen. Sie ist jedoch keine strukturelle Lösung für das eigentliche Problem, nämlich zu niedrige Löhne und zu niedrige Renten. Dieses System gefährdet auch weiterhin die öffentlichen Finanzen. Dass man die schärfsten Kanten dieser Form des Sozialdumpings etwas abrundet, ändert nichts am Kernproblem. Wie im Regierungsbeschluss festgehalten, werden wir besonders darauf achten, dass sich die Sozialpartner in diesen Sektoren zu diesem Thema äußern können.

Das Versprechen eines neuen, erweiterten Sozialtarifs für Energie wird mit keinem Wort erwähnt. Aber der Winter steht vor der Tür und wir befürchten, dass die Energiekrise noch nicht vorbei ist.

Einige Elemente sind jedoch erfreulicher. Die Steuerermäßigung für Geringverdiener, zusätzlich zur Erhöhung des Mindestlohnes ab dem 1. April 2024. Darüber hinaus wurde eine schrittweise Erhöhung der Steuer für Großbanken vorgesehen. Hierbei handelt es sich um eine bedeutende Maßnahme in einem Sektor, der in den letzten Jahren enorme Gewinne erzielt hat.

Wir haben untenstehend die wichtigsten Beschlüsse zusammengefasst, weisen aber darauf hin, dass uns bei Redaktionsschluss die einzelnen Details und Gesetzestexte nicht vorlagen. Wir werden in einer späteren Ausgabe auf weitere Maßnahmen des föderalen Haushaltsabkommens eingehen.

Erhöhung Mindestlohn

Am 1. April 2024 steigt der überbetriebliche Mindestlohn um 35,7 Euro brutto pro Monat. Wir hatten uns jedoch 2021 mit den Arbeitgebern und der Regierung darauf geeinigt, dass diese Erhöhung durch gezielte Steu-

ensenkungen auf 50 Euro netto steigen sollte. Diese Maßnahme war im Rahmen der angekündigten Reform der Einkommensteuer für natürliche Personen vorgesehen. Die Beratungen innerhalb der Regierung zu diesem Thema scheiterten jedoch im Juli dieses Jahres.

—//—
Der Steuerbonus für Beschäftigung ist eine zusätzliche Steuerermäßigung für Geringverdiener.

Also musste Plan B umgesetzt werden: die Erhöhung des Steuerbonus für die Beschäftigung. Als CSC wiesen wir darauf hin, dass diese Erhöhung nicht zu selektiv sein und nur die niedrigsten Löhne betreffen sollte, da dies eine „Einkommensfalle“ darstellen würde: Bei einem höheren Bruttoeinkommen geht der Nettovorteil verloren. Wir forderten auch, dass dieser Vorteil nicht durch die Erhöhung des Sonderbeitrags für die soziale Sicherheit (SBSS) aufgezehrt wird. Seit Ende letzten Jahres müssen auch Alleinstehende, die das Mindesteinkommen beziehen, diesen Beitrag zahlen, der mit jeder Indexierung und Erhöhung des Mindestlohnes steigt.

Der Steuerbonus für Beschäftigung ist eine zusätzliche Steuersenkung für Geringverdiener. Für einen alleinstehenden Mindestlohnempfänger macht diese Senkung beispielsweise 84,68 Euro pro Monat aus. Bei höheren Löhnen nimmt der Bonus allmählich ab und entfällt ab einem Lohn von mehr als 3.082,65 Euro brutto pro Monat. Die Regierung hat beschlos-

sen, diesen Bonus so zu erhöhen, dass er zusammen mit der Bruttoerhöhung von 35,7 Euro ab dem 1. April 50 Euro netto mehr pro Monat einbringt. Aus Einsparungsgründen wird der Steuerbonus für die Beschäftigung jedoch nur für sehr niedrige Löhne erhöht. Das führt dazu, dass für Arbeitnehmer, deren Einkommen knapp über dem Mindestlohn liegt, der Anstieg des Steuerbonus für die Beschäftigung sehr schnell abnimmt, was zu einer neuen Einkommensfalle führt. Es wird auch nichts gegen die teilweise Aushöhlung des Nettovorteils durch den SBSS unternommen.

Wie von den Sozialpartnern gefordert, werden die Kosten, die die Arbeitgeber durch die Erhöhung des Bruttomindestlohnes tragen müssen (schätzungsweise 21 Millionen Euro pro Jahr), durch eine Erhöhung der „Niedriglohnermäßigung“ ausgeglichen: eine zusätzliche Senkung der Arbeitgeberbeiträge auf sehr niedrige Löhne.

Ab 2024 erhalten die Arbeitgeber in der Landwirtschaft und im Gartenbau außerdem einen Ausgleich für die Anhebung der Löhne von Saisonarbeitern auf den überbetrieblichen Mindestlohn. Diese Maßnahme wurde zwischen den Sozialpartnern vereinbart. Ab 2025 kosten diese Maßnahmen insgesamt 107 Millionen Euro (davon 72 Millionen ab 2024).

Flexijobs

Die liberalen Parteien haben wieder kräftig in die Ausweitung der Flexijobs auf möglichst viele Sektoren investiert. Motiviert wurden sie durch die flämische Regierung, die darin eine Lösung für die Einstellungsprobleme in der Kinderbetreuung, im Bildungswesen und bei den Busbetrieben sieht. Diese Situation führt heute zu einem merkwürdigen Hin und Her, vor allem aber zu einer Vereinbarung, diese Maßnahme auf eine viel größere Anzahl von Sektoren auszuweiten (allerdings mit einigen Einschränkungen). In diesem



Zusammenhang rechnet die Regierung bis 2024 mit einer Investitionsrendite von 71 Millionen. Zufällig entspricht dieser Betrag fast den oben erwähnten 72 Millionen für Mindestlöhne.

Jedenfalls plant die Regierung eine erhebliche Ausweitung auf (mindestens) 14 Teilsektoren:

- Busse und Reisebusse (Gemischte Paritätische Unterkommission PUK 140.01);
- Kinderbetreuung (Teil der gemischten PK 331 + Pendant im öffentlichen Sektor);
- Unterricht;
- Sport und Kultur im öffentlichen Sektor;
- Kfz-Werkstätten (PK 112);
- Bestattungsunternehmen (PK 320);
- Eventbranche, beschränkt auf Unternehmen, deren Hauptgeschäft die Eventbranche ist, und nur für die eigentliche Eventorganisation (aufgeteilt auf mehrere PK);
- Landwirtschaft (PK 144);
- Gartenbau (PK 145);
- Unternehmen für landwirtschaftliche und gartenbauliche technische Arbeiten (PK 132);
- Immobilien (PK 323, einschließlich Hauspersonal!);
- Fahrschulen und Ausbildungszentren (Teil der PK 200);
- Umzugsunternehmen (PK 140.05);
- Ein großer Teil der Nahrungsmittelindustrie (PK 118): Bäckereien, Brauereien/Mälzereien und Getränkeunternehmen, Obst, Fleisch, Milchprodukte, Schokolade, Kühlung, Fisch, Zuckerherstellung, Verarbeitung und Schälen von Kartoffeln.

Anpassung des Statuts der Flexijobber

Diese Thematik ist allerdings mit einer ganzen Reihe von einschränkenden Maßnahmen verbunden:

- In allen Sektoren (außer Hotel- und Gaststättengewerbe) gelten die sektorspezifischen Tarife anstelle des gesetzlichen Mindestlohnes, der deutlich niedriger ist. Dies stellt eine erhebliche Verbesserung dar, hat jedoch den Nachteil, dass die Beschäftigten keinen Anspruch auf Urlaubsgeld haben.
- Um Flexijobber vom Zugang zur Frührente abzuhalten, wird die Kumulierung mit der vorgezogenen Rente auf 7.190 Euro brutto pro Jahr begrenzt.



- Die Steuerbefreiung für nicht pensionierte Arbeitnehmer ist auf einen Höchstbetrag von 12.000 Euro pro Jahr begrenzt. Über diese Obergrenze hinaus wird die normale Steuer angewendet.
- Der besondere Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung wird von 25 % auf 28 % erhöht.
- Es wird künftig nicht mehr möglich sein, eine Flexijob-Beschäftigung in einer anderen Geschäftseinheit desselben Unternehmens auszuüben, in der das Personal bereits zu 4/5 arbeitet.
- Ein Arbeitnehmer, der von einer Vollzeitstelle auf eine 4/5-Stelle wechselt, muss drei Quartale war-

ten, bevor er eine Flexijob-Stelle ausüben kann.

- Ein Flexijob-Arbeitnehmer darf in demselben Quartal nicht mehr durch einen anderen Arbeitsvertrag bei demselben Arbeitgeber gebunden sein.
- Außerdem soll ein Höchstlohn eingeführt werden, um „Lohndrifts zu verhindern“ (dieser Punkt ist derzeit unklar).
- Unternehmen mit einem Betriebsrat, die Flexijobber beschäftigen, müssen jedes Jahr eine Konzertierung zu diesem Thema durchführen.

28 % 

Der besondere Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung wird von 25 % auf 28 % erhöht.

Nein zu Flexijobs in Kfz-Werkstätten

Die ACV-CSC Metea reagiert darauf, dass der Sektor der Kfz-Werkstätten in die erweiterte Liste der Flexijobs aufgenommen wurde, die der Premierminister kürzlich vorgestellt hat.

Die Berufszentrale erinnert an die Schwierigkeiten, technisches Personal zu finden, und an die Tatsache, dass Arbeitnehmer mit Erfahrung aus diesem Sektor, der mit der Elektrifizierung des Fahrzeugbestands und einer Veränderung des Geschäftsmodells der Hersteller konfrontiert ist, ausscheiden. Die Gewerkschaft ist der Ansicht, dass die Einführung des Flexijob-Statuts „letztendlich dazu führen wird, dass die derzeitigen erfahrenen Arbeitnehmer verdrängt werden, was letztendlich zu einer Verschärfung des Personalmangels führen wird.“ Metea führt Beispiele an, die zeigen, dass das System der Flexijobs im Kfz-Sektor nicht funktioniert: „In Spitzenzeiten bewegt ein Mechaniker in einem Reifenzentrum durchschnittlich acht Tonnen Felgen und Reifen pro Tag. Fällt der Rahmen für diese körperliche Belastung für den Flexijobber weg? Letzterer muss immer bereitstehen, um die Kunden während der Wintermonate und beim Wechsel zur warmen Jahreszeit mit den richtigen Reifen auszustatten.“

Außerdem stellt die Berufszentrale fest, dass die günstigen steuerlichen und steuerähnlichen Bedingungen für die Einführung von Flexijobs letztlich die Arbeitgeber in der Autowaschbranche, in der Schwarzarbeit weit verbreitet ist (bis zu 49 % positive Kontrollen laut Arbeitsinspektion), belohnen.

In Ausbildung und Umschulung investieren

„Die Einführung von Flexijobs trägt in keiner Weise dazu bei, das Problem des Mangels an technischen Fachkräften zu lösen. Diese Entscheidung wird nur dazu führen, dass erfahrene Arbeitnehmer verdrängt werden, und sie wird den Personalmangel langfristig noch verstärken. Gute Techniker werden strukturell aus dem Sektor gedrängt werden“. Anstatt in diesem Sektor auf Flexijobs zurückzugreifen, „sollte in eine qualitativ hochwertige Ausbildung und Umschulung investiert werden“, so die Schlussfolgerung der Berufszentrale.

© Shutterstock



CSC Unterricht überreicht Ministerin Schlüsselforderungen

Im Rahmen der Woche der Lehrkräfte, die Anfang Oktober stattfand, hat die CSC Unterricht DG-Unterrichtsministerin Lydia Klinkenberg zehn Schlüsselforderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes für Erziehung überreicht.

„Bei diesem Gespräch haben wir über die Herausforderungen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sowie auf innerbelgischer und europäischer Ebene ausgetauscht“, erklärt Thomas Tychon, Gewerkschaftssekretär der CSC Unterricht. Unter dem Motto „Make Teaching attractive“, also das Unterrichten attraktiver machen, hat der Europäische Gewerkschaftsbund für Erziehung zehn Schlüsselforderungen formuliert. „Selbst Entscheidungen im Sinne der Schüler treffen können, ein angemessener Lohn, berufliche Perspektiven, sichere Arbeitsbedingungen oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind einige dieser Schlüsselforderungen, die im Zuge der Kampagne europaweit erörtert wurden.“

Die Aufnahme zeigt die GewerkschaftsvertreterInnen bei der Überreichung der Schlüsselforderungen an Ministerin Klinkenberg.



© Kabinett Klinkenberg

Interim: Abwerbeverbote können dauerhafte Einstellung verhindern

Jeder Vertrag zwischen einer Interimagentur und einem Nutzer enthält notwendigerweise Abwerbeverbote, die dem Nutzer eine Geldstrafe auferlegen, wenn er einen Leiharbeiter in den ersten vier bis sechs Monaten der Vertragslaufzeit oder bei einem Äquivalent an geleisteten Arbeitsstunden fest einstellt. In der Praxis behindern diese Abwerbeverbote manchmal die dauerhafte Einstellung von Leiharbeitern.

Kein Abkommen mit Federgon

Im Nationalen Arbeitsrat (NAR) haben wir versucht, mit der Arbeitgeberbank Vereinbarungen zu treffen, um diese Art von Verbotsklauseln so weit wie möglich einzuschränken. Unizo, UCM und Unisoc (der Dachverband des nichtkommerziellen Sektors) haben uns unterstützt.

Leider hat sich der Verband belgischer Unternehmen (FEB/VBO) auf ausdrücklichen Wunsch von Federgon, dem Arbeitgeberverband der Interimfirmen, geweigert, uns zu folgen. Nun liegt der Ball bei Arbeitsminister Pierre-Yves Dermagne, der einen Vorschlag ausarbeitet. Denn die EU-Richtlinie über Leiharbeit verpflichtet Belgien, Maßnahmen zur Begrenzung von Abwerbeverboten zu ergreifen.

Die Rolle des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat das Recht, über Abwerbeverbote informiert zu werden. Im Rahmen der jährlichen Informationspflicht können die Mitglieder des Betriebsrates alle Informationen über die Beschäftigung von Leiharbeitern oder anderen Arbeitnehmern, die dem Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, einsehen. Bei Letzteren handelt es sich häufig um Arbeitnehmer, die im Rahmen der Auslagerung eines Projekts in das Unternehmen kommen. Leider sind in diesem Zusammenhang auch häufig Abwerbeverbote zu finden.

Arbeitnehmervertreter haben das Recht, gelegentlich Informationen zu verlangen, die sich auf die Personalpolitik auswirken können. Dazu gehören auch Abwerbeverbote. Diese Klauseln sollten nur für einen möglichst kurzen Zeitraum gelten. Wenn das Unternehmen Leiharbeiter beschäftigt, die keinen vollen Stundenplan haben, und wenn die Abwerbeverbote einen langen Zeitraum

—//—
„Wenn das Unternehmen Leiharbeiter beschäftigt, die keine vollen Arbeitszeiten haben, und die Abwerbeklauseln einen langen Zeitraum abdecken, können geeignete Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlieren.“

abdecken, kann dies dazu führen, dass geeignete Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlieren, bevor sie die Chance haben, fest angestellt zu werden.

Und die Gewerkschaftsdelegation?

Der Text des kollektiven Arbeitsabkommens (KAA) Nr. 5 des Nationalen Arbeitsrates erwähnt die Zuständigkeit der Gewerkschaftsdelegation nicht ausdrücklich. Aber wir glauben, dass sie sehr wohl zuständig ist, wenn es um die Anwendung der Sozialgesetzgebung im Unternehmen geht. Darüber hinaus können das sektorale KAA oder betriebliche KAA ausdrückliche Bestimmungen über Leiharbeiter enthalten. Im Zusammenhang mit der Aufnahme neuer (Leih)Arbeitnehmer ist es besonders wichtig zu wissen, welche Abwerbeverbote gelten.

Aktionen

Nach dem Scheitern der Verhandlungen im NAR plant die CSC gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften Aktionen. Halten Sie in der Zwischenzeit in Ihren Betrieben den Druck in dieser Frage aufrecht. Dann werden wir die Regierung zwingen, dem Interimsektor strenge Regeln aufzuerlegen.

Einfachere Eigenkündigung ab dem 28. Oktober

Gewisse Arbeiter, die bereits vor dem 1. Januar 2014 beschäftigt waren und kündigen wollen, müssen zurzeit eine Kündigungsfrist von mehr als 13 Wochen einhalten. Diese Situation ist diskriminierend im Vergleich zu den Angestellten, für die wir kürzere Kündigungsfristen durchsetzen konnten. Nach einer diesbezüglichen Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates (NAR) und nach Abschluss der parlamentarischen Arbeit werden am 28. Oktober neue Regeln in Kraft treten.

Leitende Angestellte

Zum 31. Dezember 2013 konnten bisher auch einige leitende Angestellte Kündigungsfristen von mehr als drei Monaten (13 Wochen) haben. Diese Fristen waren in bestimmten Fällen beibehalten worden. Die Situation wird ebenfalls behoben. Alle Arbeitnehmer, die kündigen, egal ob Arbeiter oder Angestellte, müssen künftig nur noch die in der Tabelle aufgeführten Fristen berücksichtigen. Die Situation ist einfach. Die alten Fristen gelten nicht mehr für Arbeitnehmer, die selbst kündigen.

Bei der Kündigung durch den Arbeitgeber ändern sich die Regeln im Prinzip nicht. Für Arbeiter und Angestellte, die am 31. Dezember 2013 bereits in einem Beschäftigungsverhältnis standen, gelten die alten Kündigungsfristen, die sie bis zu diesem Zeitpunkt aufgebaut haben. Ab dem 1. Januar 2014 bauen sie dann Rechte auf der Grundlage der einheitlichen Regeln des Einheitsstatuts auf. Mit einer kleinen Änderung: Angestellte, die am 31. Dezember 2013 ein Jahresgehalt von mehr als 32.254 Euro hatten und zu diesem Zeitpunkt von einer gültigen Klausel mit vereinbarten Kündigungsfristen betroffen waren, können sich ab dem 28. Oktober (wieder) auf diese vereinbarte Frist berufen.

Inkrafttreten

Die neuen Regeln gelten für Eigenkündigungen, die ab dem 28. Oktober zugestellt werden. Konkret bedeutet dies, dass Arbeitnehmer, die ihr Einschreiben ab Mittwoch, dem 25. Oktober, versenden oder ihr Kündigungsschreiben ab dem 28. Oktober von ihrem Arbeitgeber gegenzeichnen lassen, unter die neuen Regeln fallen. Bis dahin werden wir natürlich auch das Rechentool der CSC angepasst haben.

Die folgenden Fristen gelten ausnahmslos ab dem 28. Oktober bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist in Wochen
Weniger als 3 Monate	1
3 bis weniger als 6 Monate	2
6 bis weniger als 12 Monate	3
12 bis weniger als 18 Monate	4
18 bis weniger als 24 Monate	5
2 bis weniger als 4 Jahre	6
4 bis weniger als 5 Jahre	7
5 bis weniger als 6 Jahre	9
6 bis weniger als 7 Jahre	10
7 bis weniger als 8 Jahre	12
Ab 8 Jahren	13



BRÜSSEL, OKTOBER 2023

Gesetzentwurf Van Quickenborne: nein, nein und nochmals nein!

Mehr als 10.000 Demonstranten lehnten erneut lautstark das „Anti-Randalierer“-Gesetz ab, das der Justizminister verabschieden lassen will.

„Das Van Quickenborne-Gesetz will uns das Recht auf Demonstrationen nehmen. Es ist wichtig, dass jeder reagiert und dass so viele Menschen auf die Straße gehen.“ Wie diese Militantin der CSC Metea mobilisierten sich am 5. Oktober mehr als 10.000 Menschen, um gegen den Gesetzentwurf von Justizminister Van Quickenborne zu protestieren. Dieser Entwurf will gegen Randalierer vorgehen, die sich in Demonstrationen einschleichen. Aber für die drei Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft, die diese dritte Demonstration initiiert hatten, besteht die Gefahr, dass der Gesetzentwurf auch zu einem Hebel wird, um selbst friedliche Kundgebungen einzuschränken. „Dieses Gesetz öffnet die Tür, um alle Demonstrationen auf öffentlichen Straßen zu verbieten. Damit können wir nicht einverstanden sein“, sagt Jean-Jacques, der mit der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien zu der Demonstration vor dem Kabinett des Ministers gekommen ist.

Durch frühere Mobilisierungen konnte der Gesetzentwurf zwar abgeändert werden, aber diese Korrekturen reichen nicht aus, um die Risiken, die der Gesetzentwurf für die Grundrechte der Meinungs- und Demonstrationsfreiheit birgt, vollständig auszuschließen. Die Stellungnahme des Staatsrats wird für die weitere Behandlung des Gesetzentwurfs entscheidend sein.

„Wir sind Demonstranten, keine Randalierer!“, wiederholte Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC, am Ende der Demonstration, die mit Rauchbomben am Sitz von Écolo und der PS vorbeizog und auf dem Place Rouppe endete. „Wir sehen uns bei der Abstimmung im Parlament, sobald diese angesetzt ist, und damit jeder Einzelne Rechenschaft darüber ablegt, wie er abstimmen wird.“

Und wenn das Gesetz doch verabschiedet wird? „Das wird man nicht vergessen, denn es würde bedeuten, dass die Parlamentarier und eine Reihe von politischen Parteien Demonstranten als Randalierer abstempeln. Das ist eine Vermischung, die wir jetzt nicht akzeptieren und niemals akzeptieren werden.“

Unterdessen hat der Staatsrat den angepassten Text des Van Quickenborne-Gesetzes zum zweiten Mal geprüft und hält die Änderungen der Regierung für unangemessen. Lesen Sie dazu die Meldung auf Seite 10. Halten Sie sich über den Verlauf des Gesetzentwurfes und die Aktionen auf dem Laufenden: www.dieesc.be.

Fotos der Demo: www.facebook.com/CSCostbelgien



Staatsrat lehnt die von der Regierung vorgenommenen Änderungen ab

Unser Recht auf freien Protest ist nach wie vor in Gefahr. Der angepasste Text des Van-Quickenborne-Gesetzes wurde vom Staatsrat zum zweiten Mal geprüft. Letzterer gibt uns Recht, indem er die eingebrachten Änderungsanträge sehr kritisch betrachtet: sowohl die Zahl von 100 Demonstranten, die als Mindestschwelle vorgeschlagen werden, als auch die restriktive Vision des Streikrechts. Deshalb appellieren wir noch einmal an alle Parteien der Vivaldi-Regierung, nicht für diesen Text zu stimmen.

Seit Juni warnen Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft öffentlich und über die Medien vor der demokratischen Gefahr dieses Gesetzentwurfs des Justizministers wegen des Demonstrationsverbots, das von einem Richter für Handlungen während „Protestkundgebungen“ verhängt werden könnte.

Als Ergebnis unserer Aktionen haben die progressiven Parteien der Vivaldi-Koalition Änderungen am Text vorgenommen, um das Recht auf Protest und damit das der Demonstranten zu schützen. Dabei handelt es sich vor allem um Gewerkschaften und andere Vereinigungen, für die Demonstrationen und Protestkundgebungen die Hauptaktionsformen sind.

Der Staatsrat hält diese Änderungen unter diesem Gesichtspunkt für unangemessen. In der Tat weist er darauf hin, dass die Frage der Vorsätzlichkeit zu vage ist, dass die Zahl von 100 ein zu unsicheres Kriterium ist und es an Vorhersehbarkeit mangelt und dass das Streikrecht zu restriktiv

ist. Wir hatten diese Änderungsanträge bereits kritisiert und ihre tatsächliche Wirksamkeit im Hinblick auf den Schutz des Demonstrationsrechts angezweifelt. Der Staatsrat stimmt uns zu. Darüber hinaus halten wir es für wichtig, darauf hinzuweisen, dass das legislative und justizielle Arsenal bereits die Instrumente zur Bestrafung potenzieller Randalierer enthält, wobei das Van-Quickenborne-Gesetz nur auf Randalierer abzielen soll. Das Gesetz wird also nutzlos sein.

Wir sind auch davon überzeugt, dass eine solche Maßnahme eine Reihe von Menschen davon abhalten wird, sich an einer Kundgebung zu beteiligen. Die Angst, bestraft zu werden, darf nicht unterschätzt werden.

Schließlich stellen Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft die Frage, wie dies wirksam umgesetzt werden kann. Werden Massenidentitätskontrollen organisiert, bevor Sie an einer Kundgebung teilnehmen können? Wie wird unsere Privatsphäre beeinträchtigt?

Nutzt man Kameras zur Gesichtserkennung? Oder gibt es für jede Teilnahme an einer Kundgebung eine Vorladung zur Polizei? Die praktische Anwendung dieser Maßnahmen wirft ernsthafte Fragen in Bezug auf die Menschenrechte auf. Dies war auch einer der Kritikpunkte des föderalen Instituts für Menschenrechte, das eine negative Stellungnahme abgab.

Am 5. Oktober waren wir mehr als 10.000 Demonstranten und 0 Randalierer, um die politischen Vertreter aufzufordern, gegen diesen Text zu stimmen. Heute, angesichts dieser Stellungnahme des Staatsrats, haben die progressiven Mitglieder der Vivaldi-Regierung keinen Grund mehr, diesem Gesetz zuzustimmen. Über die Kundgebung berichten wir auch auf Seite 8.

Sozialwahlen

Sie haben schon Ideen? Werden Sie Kandidat/in!

Die Kampagne für die Sozialwahlen, die vom 13. bis 26. Mai 2024 stattfinden werden, ist angelaufen. Auf der Webseite www.diecsc/sozialwahlen finden Sie alle wichtigen Informationen, wenn Sie eine Kandidatur für die CSC in Erwägung ziehen oder sich noch nicht sicher sind.



Haben Sie Ideen, wie Sie das Leben in Ihrem Unternehmen verbessern können? Dann werden Sie Kandidat/in!



Baufach: Treuemarken 2023

Alle Arbeiter des Bau-fachs, die in einem Unternehmen beschäftigt sind, dessen LSS-Nummer mit 024, 026, 044 oder 054 beginnt, haben Anspruch auf Treuemarken.

Was müssen Sie tun?

Die Karten werden allen Bauarbeitern ab dem 30. September 2023 vom Existenzsicherheitsfonds zugestellt. Diese Karte muss in einem CSC-Dienstleistungszentrum oder im Sekretariat der CSC Bau-Industrie & Energie abgegeben werden. Achten Sie bitte darauf, dass Ihre Bankkontonummer auf der Karte eingetragen ist und dass Sie bei der CSC beitragsmäßig in Ordnung sind.

Der Betrag auf der Karte entspricht 9 % der zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 30. Juni 2023 verdienten Bruttolöhne. Der gesamte auf der Karte aufgeführte Betrag wird ab dem 30. Oktober 2023 ausgezahlt.

Sollten Sie noch keine Karte erhalten haben und der Meinung sein, eine solche beanspruchen zu können, kontaktieren Sie bitte direkt ein CSC-

Dienstleistungszentrum oder die CSC Bau-Industrie & Energie. Die Treuemarken werden nämlich nur den Arbeitgebern zugestellt, die ihre Beiträge für das gesamte Referenzjahr bezahlt haben. Ist dies nicht der Fall, muss ein Beschwerdeverfahren eingeleitet werden. Unsere Kollegen der CSCBIE können Ihnen in diesem Fall helfen.

Was ist mit den Krankheits- und Unfalltagen?

Die Treuemarken sind vollständig in das Krankengeld integriert. War ein Arbeiter länger als 30 Tage krank, dann hat er Anspruch auf diese Entschädigung. Die Entschädigung pro Krankheitstag ab dem 31. bis zum 56. Kalendertag beträgt 7,65 Euro. Ab dem 57. bis zum 337. Kalendertag beträgt sie 8,70 Euro. Von diesem Betrag wird ein Betrag von 22 % einbehalten.

Achtung! Dieser Antrag muss vom Arbeitnehmer selbst gestellt werden. Es ist daher sinnvoll, sich im Falle einer Krankheit oder eines (Arbeits-)Unfalls an die CSCBIE oder an ein CSC-Dienstleistungszentrum zu wenden.

Sollten Sie noch im Besitz von älteren Karten sein (älter als 3 Jahre), so kön-

nen Sie diese noch unter gewissen Bedingungen einlösen. Geben Sie diese Karten so schnell wie möglich in unseren Sekretariaten ab.



29/11: Sprechtag für Grenzgänger DE-BE

Am Mittwoch, 29. November, findet von 9 bis 15 Uhr ein weiterer deutsch-belgischer Sprechtag für Grenzgänger in Eupen statt, an dem auch der CSC-Grenzgängerdienst teilnimmt.

Mitarbeiter der verschiedenen Anlaufstellen werden kostenlose Beratungen für GrenzgängerInnen zwischen Deutschland und Belgien anbieten. Themen sind u.a. Arbeit, Sozialversicherung, Familienleistungen, Steuern, Wohnen und

Studieren. Veranstalter ist der Grenz-InfoPunkt Aachen-Eurode.

Deutsch-belgischer Sprechtag für Grenzgänger

Datum: 29.11.2023
Uhrzeit: 9 bis 15 Uhr
Ort: Eupen, Gospertstraße 42

Alle Termine finden nur nach vorheriger Terminabsprache statt, telefonisch beim GrenzInfoPunkt: + 49 241 56 86 10



CSC-Gewerkschafter Jacques Wynants, ein besonderer Vervierser

Am 23. September eröffnete die Stadt Verviers vier Rundwege, auf denen 40 Persönlichkeiten, die die lokale Geschichte geprägt haben, zu entdecken sind. Unter ihnen befindet sich auch ein Gewerkschafter der CSC: Jacques Wynants, dem eine Gedenktafel an der Fassade der CSC Verviers gewidmet wurde. „Es ist eine tolle Anerkennung, aber vor allem eine Pflicht zur Erinnerung an diesen berühmten Gewerkschafter“, freut sich Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien.

Aus diesem Anlass erinnern Tony Eisenhuth, langjähriger Militant der CSC, und André Sante, ehemaliger METEA-Berufssekretär, an diesen kämpferischen und engagierten Mann.

„Als ich in die Gewerkschaft eintrat, mussten wir darum kämpfen, als CSC anerkannt zu werden“, erinnert sich Tony Eisenhuth. „Wir waren in den Betrieben in der Minderheit, und dass wir zu dem werden konnten, was wir heute sind, nämlich die Nummer eins auf nationaler und regionaler Ebene, haben wir unter anderem Jacques Wynants zu verdanken.“

Jacques Wynants, ein Pionier im Arbeitskampf, übte auch über die Grenzen von Verviers hinaus Einfluss aus. „Die CSC hat den Existenzsicherheitsfonds zunächst in einem Vervierser Unternehmen eingeführt“, erklärt André Sante. „Dann wurde dieser Fonds auf Wunsch von Jacques auf regionaler Ebene übernommen, um schließlich zu dem nationalen Existenzsicherheitsfonds zu werden, den wir heute kennen.“

Jacques Wynants war nicht nur für die Gewerkschaften von Bedeutung, sondern auch für die Menschen. „Er war ein Mann, der mir sofort Respekt einflößte“, sagt Tony, „er nannte die Dinge beim Namen, das war keine Augenwischerei! Er wusste, wie die Menschen wirklich lebten. Er war jemand von der Basis und eine Führungspersönlichkeit.“ Tony erinnert sich übrigens noch gut an einen Satz, den Jacques oft wiederholte und der ihn während seiner gesamten Karriere als Militant begleitete: „Als Mensch und als Delegierter musst du die anderen respektieren. Aber du musst dir auch selbst Respekt verschaffen.“

André stimmt zu: „Jacques war ein guter Verhandler, ganz im Gegensatz zu

den Genossen auf der anderen Seite, die immer alles in Brand setzen wollten. Er war von Natur aus sehr sozial eingestellt und bei Mitgliedern, Nichtmitgliedern und sogar in der Arbeitgeberwelt sehr beliebt.“

Zum Abschluss erzählt André eine Geschichte, die viel über die Persönlichkeit von Jacques Wynants aus-

sagt: „Er war fünf Jahre lang Kriegsgefangener in Deutschland, wodurch er fließend Deutsch sprechen lernte. Es ist bewundernswert, dass er trotz seiner Gefangenschaft die Schritte unternommen hat, um die Renten der Deutschsprachigen von Deutschland zu erhalten.“

Wer war Jacques Wynants?

Jacques Wynants, der schon mit 13 Jahren arbeitete, engagierte sich Ende der 1920er Jahre in der Christlichen Arbeiterjugend (CAJ). Als die Arbeiterbewegung in Verviers sich nach dem Scheitern des sechsmonatigen Generalstreiks in der Textilindustrie 1934 von der allgegenwärtigen sozialistischen Einflussnahme befreite, gelang es ihm, als 20-jähriger Vervierser Sekretär der CAJ massenhaft Mitglieder für den Christlichen Gewerkschaftsbund (CSC) zu rekrutieren.

Jacques Wynants wurde zu einer nationalen Aufgabe in Brüssel berufen und kehrte 1938 nach Verviers zurück, wo er zunächst als Sekretär der regionalen CSC und dann - nach einer fünfjährigen Kriegsgefangenschaft in Deutschland - von 1945 bis 1972 als Regionalsekretär der Vervierser Metallarbeiter aktiv war. Als Verkörperung des christlichen Gewerkschaftswesens in der Region beendete er seine Karriere, indem er drei Jahre lang erneut als überberuflicher Sekretär der CSC tätig war.



Endokrine Disruptoren: Neues Gesetz soll Arbeitnehmer besser schützen

Jeden Tag ist eine große Anzahl von Arbeitnehmern endokrinen Disruptoren ausgesetzt. Ein neues Gesetz stellt sicher, dass für endokrin wirksame Stoffe die gleichen strengen Präventionsmaßnahmen gelten wie für Karzinogene.

Ein endokriner Disruptor stört die Funktion unserer Hormone und die Exposition gegenüber diesen Substanzen ist gesundheitsschädlich.

Am 18. Juli wurde ein königlicher Erlass zum Schutz der Arbeitnehmer vor endokrinen Disruptoren veröffentlicht: Jetzt gelten die strengen Regeln in allen Unternehmen. Das STOP-Prinzip hat nun Gesetzeskraft, auch für endokrin wirksame Stoffe (siehe Rahmen). Es besteht jetzt eine Substitutionspflicht, d.h. der Ersatz durch einen weniger gefährlichen Stoff, sofern die technischen Bedingungen dies zulassen. Diese Verpflichtung ist notwendig, da für die meisten endokrinen Disruptoren kein sicherer Expositionsgrenzwert festgelegt werden kann. Das neue Gesetz sorgt auch für einen besseren Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen und jungen Arbeitnehmerinnen vor den Risiken, die von diesen Stoffen ausgehen.

Eine erste Liste von 33 Stoffen, für die diese strengen Regeln gelten, wurde definiert. Ein bekanntes Beispiel aus dieser Liste ist Bisphenol A, das in allen Arten von Kunststoffen und im Thermopapier von Kassenbelegen vorkommt. Diese Substanz war bisher in Babyflaschen und Kosmetika verboten, wird aber immer noch häufig in

anderen Materialien verwendet. Auch die EU hat mit der Identifizierung gefährlicher Stoffe begonnen. Wenn ein Stoff in Europa als endokriner Disruptor anerkannt wird, gilt automatisch die neue Gesetzgebung.

STOP

Die beste Prävention ist das totale Verbot gefährlicher Substanzen. Ansonsten sollte das STOP-Prinzip gelten. Wir beginnen mit dem S, und wenn es technisch nicht möglich ist, gehen wir zum T über, usw. Die Hierarchie oder Reihenfolge dieser Maßnahmen ist von größter Bedeutung, um Risiken an der Quelle anzugehen.

S = Substitution: Ersetzen Sie den gefährlichen Stoff durch eine sicherere Alternative.

T = Technologische Maßnahmen: Reduzierung der Konzentration des gefährlichen Stoffes während des Gebrauchs, Gewährleistung einer guten Belüftung, usw.

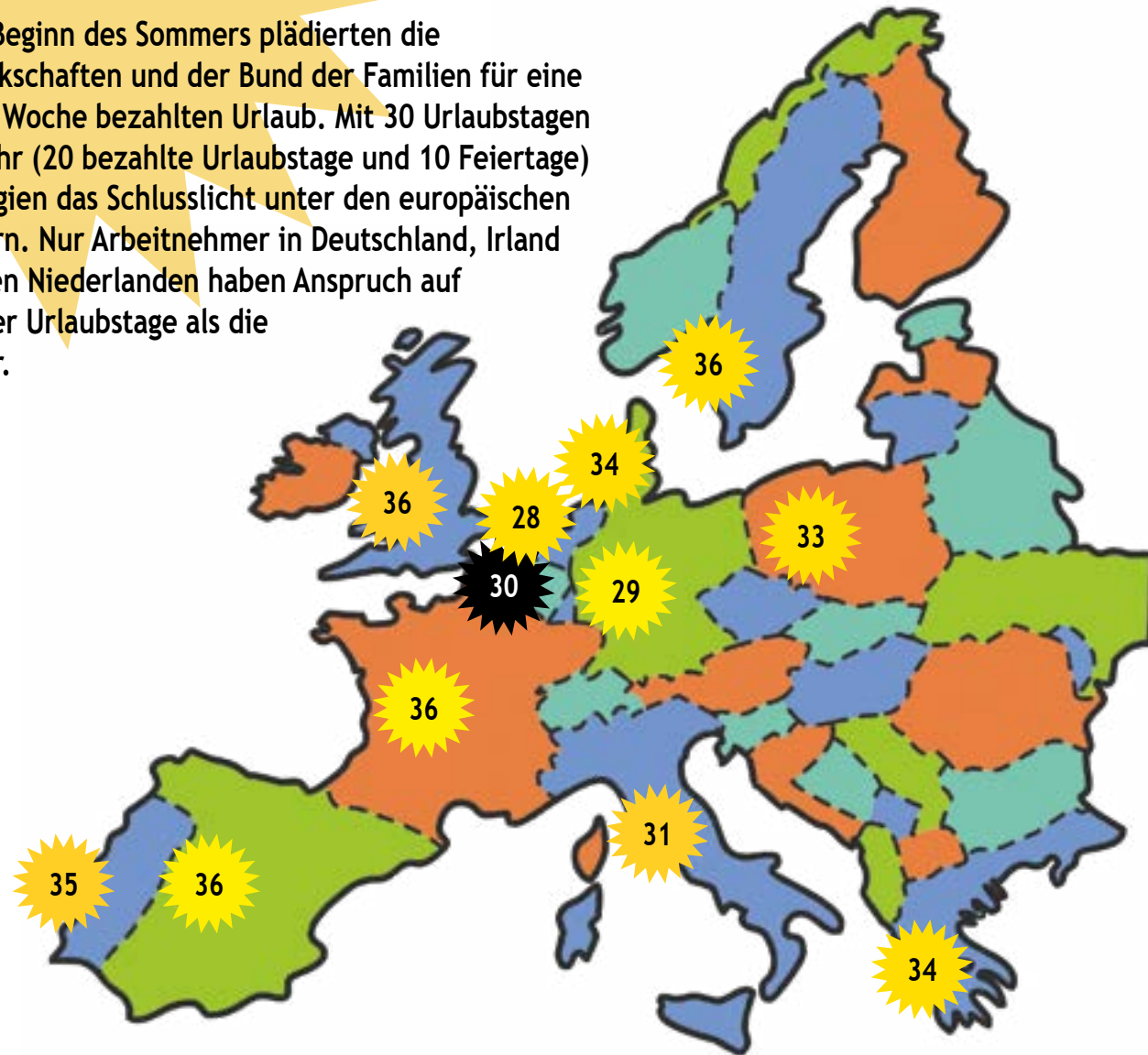
O = Organisatorische Maßnahmen: Verringerung der Zahl der exponierten Arbeitnehmer und/oder Verringerung der Dauer und Intensität der Exposition.

P = Persönliche Schutzausrüstung (Kleidung, Schutzbrille, Handschuhe zum Schutz des Arbeitnehmers vor Exposition).



Und wenn wir den Urlaub noch ein wenig verlängern?

/// Zu Beginn des Sommers plädierten die Gewerkschaften und der Bund der Familien für eine fünfte Woche bezahlten Urlaub. Mit 30 Urlaubstagen pro Jahr (20 bezahlte Urlaubstage und 10 Feiertage) ist Belgien das Schlusslicht unter den europäischen Ländern. Nur Arbeitnehmer in Deutschland, Irland und den Niederlanden haben Anspruch auf weniger Urlaubstage als die Belgier.



WER HAT IN BELGIEN ANRECHT AUF ZUSÄTZLICHEN URLAUB?

Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen sind am schlechtesten dran.



Eltern mit niedrigem Einkommen:
28 % haben Anrecht auf zusätzliche Urlaubstage.

Eltern mit hohem Einkommen:
60 % haben Anrecht auf zusätzliche Urlaubstage.

2022 hat die CSC ihre Mitglieder befragt: 85 % von ihnen fordern eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnverlust. Die kollektive Arbeitszeitverkürzung ist eine Lösung für die Herausforderungen unserer Zeit: zur Lösung von Einstellungsschwierigkeiten; zur Erhöhung der Löhne von Teilzeitbeschäftigten; zur besseren Verteilung des Wohlstands; zur Verringerung des Leidens am Arbeitsplatz. Sie kann verschiedene Formen annehmen: Herabsetzung des Renteneintrittsalters, Verringerung der Anzahl Arbeitsstunden pro Woche, Erhöhung der Anzahl Urlaubstage etc.

Unsere Broschüre „Die RAZ, von der Utopie zur Realität“ ist auf unserer Webseite verfügbar.

www.diecsc.be/broschueren

DAGOBERT DUCK

/// Er versuchte, sich aus der Affäre zu ziehen. Aber mutige Journalisten haben ihn in die Enge getrieben: Ja, der neue Chef von Bpost hat tatsächlich ein Gehalt von fast 100.000 Euro pro Monat verlangt. Inklusive Boni, aber ohne diverse Vorteile oder eine „Willkommensprämie“ von 250.000 Euro! Drei Fragen:

Warum? Dieser Herr hat offensichtlich schon viel mehr Geld angehäuft, als er für ein sehr bequemes Leben braucht, selbst wenn er hundert Jahre alt würde. Welche seltsame Krankheit bringt ihn dazu, das „normale“ Gehalt von ca. 50.000 Euro pro Monat abzulehnen, das in einem autonomen Staatsunternehmen gesetzlich vorgesehen ist? Inwiefern wird sein Leben dadurch besser? Was werden seine Kinder mehr davon haben, wenn er sein ohnehin schon irrsinniges Gehalt verdoppelt? Was will er beweisen? Und wem?

Warum (2)? Warum bestätigt die Regierung (wenn auch mit gerümpfter Nase) den Verstoß gegen ihre eigenen Regeln? Könnte man sich vorstellen, dass das Tempolimit von 120 km/h nur für die „kleinen Leute“ gilt und die Polizei 250 km/h für die „Promis, die es eilig haben“, durchgehen lässt? Sind wir die Einzigen, die sich an die Gesetze halten sollen? Wie können wir akzeptieren, dass die Vivaldi-Regierung uns gegenüber unnachgiebig, in den eigenen Reihen aber so entgegenkommend ist? Dass sie das schändliche Lohnnormgesetz (max. 0,0 % Lohnerhöhung in den Jahren 2023 und 2024) gegen die arbeitende Klasse beibehält, aber den Ultrareichen alles zugesteht?

Affen? Die „Experten“ rechtfertigen diese Exzesse mit einem Sprichwort: „Wenn Sie Erdnüsse bezahlen, werden Sie nur Affen rekrutieren!“. Sehr witzig... Sind sie denn Affen, all diese „essentiellen Mitarbeiter“, die sich unter enormer geistiger und körperlicher Belastung in Krankenhäusern, Kindergärten und Schulen, in denen es an Personal mangelt, um jene kümmern, die wir lieben? Wie viele Krankenpfleger würden wir für

100.000 Euro im Monat mehr bekommen? Was ist mit jenen, die lange Tage, nachts oder sonntags arbeiten, die Verantwortung für Menschenleben übernehmen... und sich den Rücken kaputt machen, für 40 Mal weniger, als dieser Herr verlangt? Und mit denjenigen, die putzen, die im Saal und auf der Terrasse bedienen, die unsere Geschäfte am Laufen halten? Oder noch mit jenen, die schützen, unterrichten oder unsere Theater für einen Hungerlohn beleben: alles verachtenswerte Affen? Wer verdient hier unseren Respekt? Und wer unsere Verachtung?

ES REICHT!

Seit jeher kämpfen wir für die Anhebung der Mindestlöhne, und das werden wir auch weiterhin tun. Ein Großteil der Sozialleistungen und Löhne ist heute zu niedrig, um ein menschenwürdiges Leben zu führen. Aber wenn man an die Demokratie glaubt, ist es dann nicht an der Zeit, ein zulässiges Maximaleinkommen festzulegen? Wer kann behaupten, dass er für ein menschenwürdiges Leben 10.000 oder 20.000 Euro im Monat benötigt? Es geht nicht um Neid oder Moral. Es ist in erster Linie eine Frage der Gerechtigkeit: In unserem reichen Land hat eines von zehn Kindern jeden Morgen wirklich vorrangig, die Eier dieser Kranken zu befriedigen? Es ist auch eine Frage des kollektiven Überlebens. Die Ultrareichen zerstören alles: das Leben der anderen, die Natur und die Idee selbst von Demokratie und Gleichheit.

Wenn wir wirklich glauben, dass „alle Menschen frei und mit gleichen Rechten geboren werden“, dann ist es an der Zeit, unserem Dagobert Duck von Bpost und all jenen, die die tödliche Fantasie der unbegrenzten individuellen Bereicherung aufrechterhalten, zu sagen: „Es reicht!“ Da das wahrscheinlich nicht ausreichen wird, müssen wir unser Kräfteverhältnis weiter erhöhen, um wieder eine menschenwürdige Welt zu schaffen. Allein schafft man nichts, aber gemeinsam ist nichts unmöglich... wenn wir organisiert sind. Das ist das Thema des Kongresses, den unsere Gewerkschaft Anfang November abhält und auf das wir zurückkommen werden.

Felipe Van Keirsbilck,
CNE-Generalsekretär

Sorgfaltspflicht: Ausbau des EU-Rechtsrahmens

Im Hinblick auf die abschließenden Verhandlungen zum Vorschlag für eine EU-Richtlinie zur Sorgfaltspflicht von Unternehmen wurde am 12. Oktober auf dem Mont des Arts in Brüssel eine zehn Meter hohe Riesensculptur aufblasen, die Justitia mit einem Messer im Rücken darstellt...

Es ist auch eine Erinnerung daran, dass die Gerechtigkeit wichtiger sein muss als der Profit.



**TEILE DEINE
IDEEEN
ÜBER DIE
ARBEIT
NICHT
NUR ZU
HAUSE.**

**Du hast schon Ideen?
Werde Kandidat/in**



diecsc.be/sozialwahlen

