



Dossier Flexijobs

Seite 7

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

- Seite 3
Saint-Gobain Eupen droht das AUS
- Seite 4
Arbeitsunfälle: Kontrollen verschärfen
- Seite 5
Studie Lebensmittelhandel
- Seite 6
Meldungen
- Seiten 7-9
Dossier Flexijobs
- Seite 10
Schärfere Kontrollen für Polen-Sprinter
- Seite 11
SNCB
- Seiten 12-13
Sicherer arbeiten dank Europa
- 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
pressdienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:
Vierzehntätig

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



„Die Mitarbeiter sind verzweifelt und fassungslos“, erklärt Vincent Lamberigts, CSC-Hauptdelegierter.

Saint-Gobain in Eupen droht das AUS

Hammerschlag bei Saint-Gobain in Eupen: Die Geschäftsführung hat Ende Oktober die Schließung des Standorts an der Herbesthaller Straße angekündigt. 55 Jobs stehen auf dem Spiel. Die ersten Gespräche im Rahmen der Renault-Prozedur verliefen ergebnislos.

Am 30. Oktober informierte die Geschäftsführung von Saint-Gobain Innovative Materials Belgium im Rahmen einer außerordentlichen Betriebsratssitzung die Arbeitnehmervertreter über ihre Absicht, das Werk in Eupen bis Ende des Jahres zu schließen. Es war eine schwer zu verdauende Ankündigung für die 55 Arbeitnehmer (39 Arbeiter und 16 Angestellte).

„Ankündigung war ein echter Hammerschlag“

„Die Mitarbeiter sind verzweifelt und fassungslos“, erklärt Vincent Lamberigts, CSC-Hauptdelegierter bei Saint-Gobain in Eupen. „Obwohl die schwierige finanzielle Situation des Standorts bekannt war, wurde zu keinem Zeitpunkt von einer Schließung gesprochen. Die Ankündigung war ein echter Hammerschlag.“

„Das hundertjährige Familienunternehmen, das sich auf die Glasverarbeitung spezialisiert hat, wurde im Laufe der Zeit immer wieder neu zugeschnitten und reorganisiert. Zudem hat sich

die Direktion zu sehr auf große Kunden konzentriert und dabei kleinere lokale Kunden vernachlässigt. Für uns ist klar, dass sich die Direktion in schlechten Geschäftsstrategien verirrt und nicht die richtigen Investitionen getätigt hat“, so der CSC-Delegierte.

Aber das Unternehmen verfügt über viele Vorteile, einschließlich qualifizierter Arbeitskräfte. „Es muss alles getan werden, um einen Käufer zu finden. Denn die Zukunft von 55 Familien steht auf dem Spiel“, betont Vincent Lamberigts.

Renault-Prozedur

Anfang der Woche fanden erste Gespräche im Rahmen der Renault-Prozedur statt. „Diese Versammlung war eine riesige Enttäuschung“, fasst der Gewerkschafter zusammen. „Wir hatten 13 Fragen schriftlich gestellt, aber die Direktion hat auf keine dieser Fragen schriftlich geantwortet.“

Das zeigt die Geringschätzung der Direktion gegenüber den Mitarbeitern und der Gewerkschaft. Die Direktion von Saint-Gobain hat nur ein Ziel, den Standort Eupen schnellstmöglich zu schließen. Sie hat keinen Kontakt mit potentiellen Übernahmekandidaten aufgenommen. Zudem geht sie die Renault-Prozedur sehr unvorbereitet an. Ein unglaubliches Verhalten“, sagt Vincent Lamberigts.

Das Vorgehen der Chefetage verunsichert auch die Kundschaft. „Einige Kunden haben Bestellungen storniert. Ferner lagert die Direktion Produktionen an Schwesterbetriebe aus“, umschreibt der Gewerkschafter die aktuelle Lage bei Saint-Gobain in Eupen.

Mittlerweile hat die CSC Gespräche mit DG-Beschäftigungsministerin Isabelle Weykmans und mit dem Finanzminister der Fédération Wallonie-Bruxelles, Frédéric Daerden, geführt. Die Treffen fanden nach Redaktionsschluss statt.



**“
DIE ZUKUNFT
VON 55
FAMILIEN STEHT
AUF DEM SPIEL.“**

Arbeitsunfälle: Kontrollen verschärfen

Für die CSC muss mehr getan werden, um Arbeitsunfälle zu verhindern.

Nach einer kritischen Studie des Rechnungshofes und auf Druck der Europäischen Union wollen Gesundheitsminister Frank Vandenbroucke (Vooruit) und Arbeitsminister Pierre-Yves Dermagne (SP) ihre Anstrengungen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen intensivieren. Jedes Jahr verzeichnet unser Land 126.000 Unfälle im Privatsektor. Aktuell werden Unternehmen, in denen es über längere Zeiträume eine hohe Anzahl von (schweren) Arbeitsunfällen gibt (sogenannte „Unternehmen mit erhöhtem Risiko“), durch eine zusätzliche Prämie, die sie an ihren Versicherer zahlen müssen, an ihre Verantwortung erinnert. Die Minister wollen, dass diese Prämien auch tatsächlich gezahlt werden, und schlagen vor, dass Fedris, die föderale Agentur für Berufsrisiken, die Prämien selbst einzieht. Mit diesen Geldern sollen in Unternehmen mit erhöhtem Risiko gezielte Maßnahmen durchgeführt werden, um die Zahl der Arbeitsunfälle zu senken. Gleichzeitig werden andere Unternehmen, die noch nicht als „Unternehmen mit erhöhtem Risiko“ eingestuft wurden, per Mail sensibilisiert.

„Aber um uns wirklich für die Prävention einzusetzen und die Zahl der Arbeitsunfälle zu senken, müssen wir noch weiter gehen“, sagt Stijn Gryp von der CSC. „Wir müssen prüfen, ob das System des ‚erhöhten Risikos‘ wirksam ist: Geht die Zahl der Arbeitsunfälle in diesen Unternehmen zurück oder müssen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden? Unternehmen, die in diese Kategorie fallen könnten, sollten aufgefordert werden, schneller zu handeln. Die Verpflichtung, sich innerhalb von sechs Monaten an den externen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz zu wenden, um ihre Sicherheitsprobleme zu untersuchen

und zu lösen, könnte ebenfalls zur Senkung der Unfallzahlen beitragen.“

Stijn Gryp bedauert auch, dass in diesem Jahr nur 10 Prozent der Unternehmen mit erhöhtem Risiko einen Besuch der Inspektion zur Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz erhalten haben. „Es ist dringend notwendig, diese Inspektionskapazität zu erhöhen. Sie ist kein Allheilmittel, aber sie kann sicherlich dazu beitragen, die Zahl der Arbeitsunfälle, die Zahl der arbeitsunfähigen Arbeitnehmer und die Zahl der Todesfälle zu senken.“



© Shutterstock

Zu Unrecht abgelehnte Fälle werden künftig vor Gericht gebracht

Im April 2023 veröffentlichte die CSC schockierende Zahlen über die Zahl der Arbeitsunfälle, die von den Versicherern zu Unrecht abgelehnt wurden: Der Durchschnitt der letzten drei Jahre liegt bei einem von sechs Arbeitsunfällen und bei schweren Unfällen sogar bei fast einem von fünf. Nach der Veröffentlichung dieser Zahlen und der Ausstrahlung einer Reportage im flämischen Fernseh-

sender VRT, die diese Missstände anprangerte, kündigte der Minister für soziale Angelegenheiten Frank Vandenbroucke an, dass er die Kapazitäten des Kontrolldienstes von Fedris, der föderalen Agentur für Berufsrisiken, stärken wolle.

Der konstruktive Dialog, der vor dem Sommer zwischen dem Minister und der CSC stattgefunden hat, führte zu einer konkreten Maßnahme, die einen bedeutenden Fort-

schritt in dieser Angelegenheit darstellt. Fedris wird künftig alle Fälle von schweren Arbeitsunfällen, die von den Versicherungsgesellschaften zu Unrecht abgelehnt werden, vor das Arbeitsgericht bringen. Zu diesem Zweck wird Fedris durch drei Juristen verstärkt. Ab 2024 werden Fedris für diese Aufgabe Mittel in Höhe von 240.000 Euro zur Verfügung gestellt.

Lebensmittelhandel: „Der Sektor ist alles andere als ausgeblutet“

Während die Verhandlungen im Lebensmittelhandel wegen der Frage der Kaufkraftprämie ins Stocken geraten sind und zu Streiks geführt haben, zeigt eine Studie der CSC Nahrung und Dienste, dass die finanzielle Lage des Sektors im Durchschnitt nicht katastrophal ist.

In einer Anfang November veröffentlichten Studie hat der Studiendienst der CSC Nahrung und Dienste (N&D) die Gewinne des Lebensmittelhandels im Jahr 2022¹ objektiviert. Erstens stieg der Umsatz im Lebensmittelhandel von 48,5 Milliarden Euro im Jahr 2021 auf 52,6 Milliarden Euro in 2022 (+8,5 %). Dieser Anstieg ist auf Preiserhöhungen zurückzuführen, die an die Verbraucher weitergegeben werden. Aber auch die Kosten sind im selben Zeitraum gestiegen.

Zweitens ist der Betriebsgewinn der Unternehmen in diesem Sektor von 1,6 Milliarden Euro (2021) auf 1,4 Milliarden Euro im Jahr 2022 gesunken (-10,5 %). „Das ist zwar ein Rückgang, aber er muss im Vergleich zu den Vorjahren relativiert werden“, erklärt Olivier Malay, Wirtschaftswissenschaftler bei der CSC N&D und Autor der Studie. „Die Gewinne 2022 sind ähnlich hoch wie jene in 2019, die wiederum über dem Niveau von 2018 lagen. Der Einbruch scheint vor allem deshalb so groß zu sein, weil der Lebensmittelhandel 2020 und 2021 während der Lockdowns sehr gute Ergebnisse erzielt hatte.“

Drittens verbergen sich hinter dem Durchschnitt einige Unterschiede: Geschäfte mit mehr als 50 Beschäftigten mussten einen stärkeren Rückgang der Betriebsgewinne hinnehmen (-22 % zwischen 2021 und 2022). Kleinere Geschäfte (mit weniger als 50 Beschäftigten) blieben dagegen mit einem Gewinnrückgang von nur 5 % fast verschont. „Diese Rückgänge finden vor dem Hintergrund historisch hoher Rentabilitätsniveaus statt, insbesondere bei großen Unternehmen. In einigen Fällen bleiben die Gewin-



© Shutterstock

ne, selbst wenn sie geringer ausfallen, auf einem guten Niveau“, erklärt der Ökonom. Die Colruyt-Gruppe zum Beispiel schließt das Jahr mit einem Gewinn nach Steuern von 201 Millionen Euro ab.

Bestimmung der Gewinne

Von den 1,4 Milliarden Euro Betriebsgewinn wurden 372 Millionen Euro als Steuern gezahlt, 716 Millionen Euro gingen an die Aktionäre und 67 Millionen Euro an die Vorstände und Geschäftsführer als Vergütung (zusätzlich zu ihren Gehältern). Der Rest floss in Rücklagen oder wurde für Finanztransaktionen der Unternehmen verwendet. Für die CSC N&D ist der Sektor also alles andere als ausgeblutet.

Sozialer Zorn

Die Zahlung einer Kaufkraftprämie in Unternehmen, die gute Ergebnisse erzielt haben, ist einer der Knackpunkte in den laufenden Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern über die Arbeitsbedingungen in der Branche. Nach Ansicht von Steve

Rosseel, dem Nationalverantwortlichen der CSC N&D, sollte eine solche Prämie in allen Unternehmen gezahlt werden, die dazu in der Lage sind. „Viele Unternehmen sind reich genug, um die Prämie zu zahlen, aber die Arbeitgeberverbände - allen voran Comeos - blockieren. Während sie 716 Millionen Euro an ihre Aktionäre ausschütten, wollen sie allen ihren Arbeitern nur maximal 3 Millionen Prämie zahlen! Zusammen mit den anderen Gewerkschaften fordern wir ein Minimum von 250 Euro pro Person in Unternehmen, die Gewinne erzielt haben. Wenn man auch nur die Hälfte der Gewinne nach Steuern an alle Arbeitnehmer in der Branche auszahlen würde, gäbe es Spielraum für eine Prämie von 3.800 Euro für jeden Arbeitnehmer“, so Steve Rosseel.

Mittlerweile haben die Gewerkschaften zu zwei Streiktagen (15. und 22. November) im Lebensmittelhandel aufgerufen, um ihren Forderungen Ausdruck zu verleihen.



VIELE UNTERNEHMEN SIND REICH GENUG, UM IHREN ARBEITNEHMERN EINE PRÄMIE ZU ZAHLEN, ABER DIE ARBEITGEBERVERBÄNDE BLOCKIEREN.

¹ Quelle: Buchhaltungsdaten von 12.581 Unternehmen des Lebensmittelhandels, die bei der Belgischen Nationalbank hinterlegt wurden.

Kommentar

Demonstranten, ja. Kriminelle, nein!



Zum Zeitpunkt des Schreibens dieser Zeilen hatte die Föderalregierung keine Mehrheit mehr, um den Gesetzentwurf „für eine humanere, schnellere und härtere Justiz“, auch „Anti-Randalierer-Gesetz“ genannt, zur Verabschiedung zu bringen.

Auch wenn wir weiterhin vorsichtig sein müssen, was den weiteren Verlauf des Projekts betrifft, ist diese Kehrtwende ein Beweis dafür, dass sich unsere Aktionen letztendlich ausgezahlt haben. Unsere Mobilisierungen und die hartnäckige Aufklärungsarbeit haben dazu beigetragen, dass sich die Linien verschoben haben.

Zur Erinnerung: Der Gesetzentwurf des ehemaligen Justizministers Vincent Van Quickenborne zielte darauf ab, im Strafgesetzbuch eine Zusatzstrafe von drei Jahren (im Wiederholungsfall bis zu fünf Jahren) Demonstrationsverbot einzuführen, wenn man wegen bestimmter Straftaten, die im Rahmen einer Kundgebung zur Durchsetzung von Forderungen begangen wurden, verurteilt wird. Dabei hatte der Ex-Minister Schlägertrupps im Visier, die in Demonstrationen eindringen und diese nutzen, um unbehelligt Straftaten zu bege-

hen. Einige der Straftaten, die für eine solche Zusatzstrafe in Form eines Demonstrationsverbots in Frage kamen, waren jedoch besonders leicht.

Aus diesem Grund hatte sich eine breite Plattform aus Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen gegen den Gesetzentwurf ausgesprochen. Sie befürchtet, dass der Gesetzentwurf friedliche Aktionen behindern und sogar die aktivsten Militanten in sozialen, umweltpolitischen und demokratischen Kämpfen ins Visier nehmen könnte. Die Plattform ist außerdem der Ansicht, dass der Gesetzentwurf eine erhebliche Einschränkung der grundlegenden Meinungs- und Demonstrationsfreiheit darstellt, die in einer demokratischen Gesellschaft nicht notwendig ist, um das angestrebte Ziel zu erreichen.

Das Demonstrationsrecht ist ein grundlegendes Recht, das wir unerschütterlich verteidigen müssen. Nichts ist jemals selbstverständlich. Aber im Moment freuen wir uns über diesen ersten Sieg. Demonstranten, ja. Kriminelle, nein!

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

26/11: STOPP Gewalt gegen Frauen!

Die CSC setzt sich seit mehreren Jahren für die Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen ein. Anlässlich des Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen lädt die Plattform Mirabal Belgium, der die CSC zusammen mit den CSC-Frauen angehört, am 26. November zu einer großen nationalen Kundgebung in Brüssel ein.



Wann?
Sonntag, 26. November



Wo?
Brüssel, vor dem Hauptbahnhof

Programm:
- 14.00 Uhr: Start der Kundgebung
- 12.00-17.00 Uhr: Feministisches Dorf
- Ab 15.30 Uhr: Musik

Beteiligen Sie sich an der Facebook-Veranstaltung:
<https://fb.me/e/40fYNcaGY>



3/12: Klimamarsch

Jedes Zehntelgrad zählt! Denn jedes Zehntelgrad weniger an Erwärmung bedeutet: mehr Artenvielfalt, mehr Gleichberechtigung, bessere Jobs, sauberere Luft, weniger Hitzewellen, weniger Überschwemmungen,...

Jedes Zehntelgrad weniger bedeutet eine bessere Zukunft und eine lebenswertere Welt für uns, unsere Kinder und deren Kinder. All unsere Bemühungen müssen von der Politik und der Wirtschaft verstärkt und systematisiert werden. Und das muss jetzt geschehen!

Lasst uns so zahlreich wie möglich sein und unsere Stimme laut erheben, damit die Entscheidungsträger in Wirtschaft und Politik uns hören!

Sonntag, 3. Dezember, 13 Uhr
Brüssel, Nordbahnhof

www.marcheclimat.be



Der Flexijob ist ein Arbeitsmodell, das in bestimmten Branchen von der Regierung eingeführt wurde, um es Arbeitgebern zu ermöglichen, flexibel und vor allem kostengünstig Personal einzustellen. Fokus auf ein schlecht verdecktes Sozialdumping und auf das Hotel- und Gaststättengewerbe.



Warum sind Flexijobs nur angeblich eine gute Idee?

Auf den ersten Blick kann das System der Flexijobs verlockend erscheinen, denn es ermöglicht einigen Arbeitnehmern, ein zusätzliches Nettogehalt (ohne Steuern und Sozialabgaben) zu verdienen und einigen Personen, aus der Illegalität herauszukommen. In Wirklichkeit ist es jedoch eine der vielen Formen prekärer Beschäftigung (Leiharbeit, Saisonarbeit, Studentenjobs, usw.), die zusätzlichen Druck auf hochwertige Arbeitsplätze ausübt.

Ein verbessertes Dumping

Am 10. Oktober präsentierte Premierminister Alexander De Croo in seiner Grundsatzrede dem Parlament die Ausweitung des Flexijob-Systems auf neue Sektoren. Auch die ab dem 1. Januar 2024 vorgesehenen Änderungen wurden vorgestellt: Angleichung der Löhne an die in den verschiedenen Sektoren geltenden Tarife, mit einer bemerkenswerten Ausnahme für das Hotel- und Gaststättengewerbe (Ho-

reca), Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge, Einführung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Missbrauch, usw.

Für die CSC ist diese Reform jedoch keine strukturelle Lösung für das Grundproblem, nämlich zu niedrige Löhne und zu niedrige Renten. Die Maßnahmen, die noch gesetzlich bestätigt werden müssen, gehen zwar in die richtige Richtung, und die Ausweitung der Flexijobs auf 14 neue Branchen kann einigen Menschen helfen, über die Runden zu kommen. Aber dies rundet nur die Ecken dieser Form des Sozialdumpings leicht ab, ändert jedoch nichts an der Substanz. Im Flexijob-System gibt es keine Zulagen für unregelmäßige Arbeitsleistungen oder Überstunden, keine Jahresendprämie, keine Betriebszugehörigkeit und keine Anrechnung flexibler Arbeitszeiten für die Rente.

Mangel an Lösungen

Diese Ausweitung ist auch nicht die Lösung für den Mangel an Arbeitskräften. In einigen Sektoren, wie z.B. den Kfz-Werkstätten (siehe CSC-Info Ausgabe 20), widerspricht sie sogar den Bedürfnissen der Sektoren und der Arbeitnehmer. Für Benjamin Moëst, Mitarbeiter des Studiendienstes der CSC Nahrung & Dienste, besteht die Gefahr, dass „vorhandene erfahrene Arbeitnehmer verdrängt werden. Die Sektoren wissen, dass sie mit Flexijobs keine Arbeitnehmer anziehen können. Was wir brauchen, sind bessere Löhne und Arbeitsbedingungen. Sich 50-60 Stunden pro Woche abrackern



EIN SCHWERER SCHLAG FÜR DIE SOZIALE SICHERHEIT

zu müssen, um einen angemessenen Lohn zu erhalten, ist ein Rückschritt, den niemand will!“

Angesichts des dringenden Bedarfs in bestimmten Sektoren wie dem Ge-

sundheitswesen ist die CSC der Meinung, dass es zwecks Reduzierung der Arbeitsbelastung Alternativen zu Flexijobs gibt, die besser bezahlt werden: Überstunden (und Überstunden zur Wirtschaftsbelebung), Leiharbeit, Vertragsverlängerungen für Teilzeitbeschäftigte, die mehr arbeiten wollen, und mehr Vollzeitverträge.

Instabilität

Darüber hinaus gefährdet das System weiterhin die öffentlichen Finanzen. „Noch ein schwerer Schlag für die Sozialversicherung“, beklagt Benjamin Moëst. „Niedrigere Sozialversicherungsbeiträge wirken sich auf die Steuereinnahmen des Staates aus. Wer wird dieses Geschenk an die Arbeitgeber ausgleichen müssen?“

Schließlich gefährdet die Ausweitung auch die stabile Beschäftigung: Arbeitgeber in Branchen, in denen das System gilt, könnten versucht sein, auf die billigeren Flexijobber zurückzu-



Die ersten Flexijobs gab es im Horeca-Sektor.

© Jean-Luc Flémal/Belpress.com

greifen. Sie können übrigens so viele Flexijobber einstellen, wie sie wollen, und das ohne zeitliche Begrenzung. Es ist also potenziell möglich, dass ein

Arbeitgeber nur Vollzeit-Flexijobber beschäftigt. Dies gefährdet die festen Arbeitsplätze, die einen stabilen Sektor gewährleisten.

„Flexijobs machen die Bemühungen des Horeca-Sektors zunichte“

Es ist acht Jahre her, dass Flexijobs im Horeca-Sektor eingeführt wurden. Die CSC Nahrung & Dienste (N&D) stellt die negativen Auswirkungen dieser Politik auf die Branche fest.

Das Hotel- und Gaststättengewerbe kennt das System der Flexijobs gut, denn es war der erste Sektor, in dem sie 2015 eingeführt wurden. „Die Regierung hat von Anfang an nicht auf die Sozialpartner im Horeca gehört“, sagt Benjamin Moëst, Mitarbeiter des Studiendienstes der CSC N&D. „Der Sektor ist arbeitsintensiv und brauchte Unterstützung, um ein System hinter sich zu lassen, das auf Steuer- und Sozialbetrug beruhte.“ Um zu überleben, gaben die Unternehmen nämlich nur einen Teil ihres Einkommens an, um ihre Arbeitnehmer schwarz bezahlen zu können. Meistens waren die Arbeitnehmer für 25 Stunden pro Woche angemeldet, arbeiteten aber 50 Stunden.

Die CSC N&D war für einen Beschäftigungsdeal, der z.B. auf einer Sen-

kung der Abgaben beruht, wenn Arbeitnehmer als Vollzeitbeschäftigte angemeldet sind. „Die Regierung hat vorgezogen, eine Lösung vorzuschlagen, die in einem besonderen Fall anwendbar ist: ein Arbeitnehmer, der für mindestens vier Fünftel angemeldet ist und sein Einkommen schwarz im Hotel- und Gaststättengewerbe aufbessert“, sagt Moëst. „Das war aber keine Lösung für das Hauptproblem des Sektors, nämlich wie kann man Teilzeitbeschäftigte, die schwarz arbeiten, als Vollzeitbeschäftigte anmelden, ohne sich zu ruinieren?“ Die Gewerkschaften haben dieses Geschenk offen kritisiert, während die Arbeitgeber es akzeptierten, obwohl es nicht das war, was sie gefordert hatten.

Zerrüttung des Sektors

Das System hat zwar die Situation einiger Arbeitnehmer, die ein paar Stunden schwarz arbeiteten, verbessert, und die Reform enthält einige positive Maßnahmen. „Aber wir müssen noch sehen, unter welchen Modalitäten, bevor wir uns zu früh freuen“, fügt Benjamin Moëst hinzu.

Ganz allgemein hat dieses System dem Sektor nicht dabei geholfen, sich zu strukturieren, sich zu professionalisieren und Arbeitnehmer zu finden. „Seit Jahren arbeiten wir daran, die Horeca-Branche zu professionalisieren, damit sie nachhaltige Unternehmen umfasst, die eine dauerhafte Beschäftigung garantieren. Seit der Einführung der Flexijobs stellen wir fest, dass die Branche zerfällt und die Beschäftigung prekärer wird. Die Flexijobs haben zu Praktiken geführt, die der Qualität der Beschäftigung schaden.“ Die CSC N&D stellt fest, dass die Zahl der festen Arbeitsplätze, die einen stabilen und nachhaltigen Sektor gewährleisten, langsam abnimmt, da Flexijobs billiger sind.

Eine weitere Erkenntnis ist, dass die Arbeitsplatzsicherheit und die Work-Life-Balance beeinträchtigt werden. Flexijobber haben keine Leistungsgarantie und können in letzter Minute von ihrer Einstellung benachrichtigt werden.

Was passiert im Falle eines Rechtsstreits? „Flexijobs sind problematisch, da ein Arbeitsvertrag mündlich abgeschlossen werden kann. Wie kann man unter diesen Bedingungen den Beweis für die Einstellung und die Anzahl der zu leistenden Stunden erbringen?“, fragt Moëst.

„Anstrengungen zunichte gemacht“

Aufgrund der obigen Ausführungen sind die Schlussfolgerungen der CSC N&D zumindest kritisch, denn die Berufszentrale sieht in dieser Maßnahme eine „eindeutig ideologische“ Motivation, die der Arbeitgeberschaft prekäre, flexible und billige Verträge zur Verfügung stellen will.

„Die Bemühungen des Sektors werden zunichte gemacht. Die von den Sozialpartnern eingeführte Branchen-

klassifizierung und die in der Branche geltenden Mindestlöhne werden ignoriert“, beklagt der Mitarbeiter der CSC N&D. „Der Flexilohn wird nicht als Lohn betrachtet und liegt unter dem in der Branche geltenden Mindestlohn. Die Professionalität ist gefährdet, da der Sektor immer mehr Arbeitnehmer zählt, die zwar motiviert, aber nicht unbedingt qualifiziert sind.“

Unverständnis

Im Zusammenhang mit den am 10. Oktober vorgestellten Maßnahmen wird auf ein weiteres großes Problem hingewiesen: Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist der einzige Sektor, der nicht von einer Erhöhung des Flexilohns profitiert. Der Mindestlohn bleibt bei 11,81 Euro pro Stunde. „Das macht keinen Sinn, da der durchschnittliche Flexilohn im Gastgewerbe 13,75 Euro für einen Arbeiter und 17,5 Euro für einen Angestellten beträgt. Dieses Trostpflaster ist also kein echtes Geschenk für die Arbeitgeber“, erklärt Benjamin Moëst.

Die Arbeitgeber im Horeca-Sektor haben in der Tat versucht, die Regierung von Unterstützungsmaßnahmen zu überzeugen, wie z.B. die Senkung der Mehrwertsteuer auf 12 % für alkoholfreie Getränke, die Indexierung der Senkung der Arbeitgeberbeiträge für die ersten fünf Einstellungen, die Erhöhung der Obergrenze für Nettoüberstunden oder die allgemeine Einführung von Registrierkassen für den gesamten Sektor. Die Regierung ist jedoch nicht

Flexijobber nach Sektoren

Die Flexijobber stammen aus folgenden Sektoren:

Rentner	14 %
Handel	12 %
Unterrichtswesen	9 %
Gesundheitsversorgung	9 %
Horeca	9 %
Industrie	9 %
Öffentliche Dienste	9 %

etc.

Das Hotel- und Gaststättengewerbe beschäftigt fast 60.000 der 121.000 Flexijobber. Davon arbeiten 10.000 auch hauptberuflich im Hotel- und Gaststättengewerbe. Die überwiegende Mehrheit der Flexijobber im Horeca kommt also aus anderen Sektoren.

darauf eingegangen. Oder soll die Beibehaltung der Flexijobs in ihrer jetzigen Form die Arbeitgeber dazu bringen, die Pille zu schlucken? „Das wird ihnen nicht unbedingt einen Gefallen tun, denn Flexijobs in anderen Branchen werden wahrscheinlich besser bezahlt. Wenn Arbeitnehmer die Wahl haben, werden sie also eher in einer Bäckerei als in einem Café einem Flexijob nachgehen“, so Benjamin Moëst abschließend.



DIE BRANCHE ZERFÄLLT UND DIE BESCHÄFTIGUNG WIRD PREKÄRER.



Quelle: Guidea.be

Schärfere Kontrollen für „Polen-Sprinter“

Für die CSC Transcom führt der Missbrauch von Lieferwagen zu unlauterem Wettbewerb in der Transportbranche. Ein überarbeiteter Plan soll es ermöglichen, alle politischen Ebenen zu koordinieren und eine strengere Kontrolle zu garantieren.

„Überbietungspraktiken mit dem Ziel, Lieferungen zu beschleunigen und Kosten zu minimieren, führt zu einem übermäßigen Einsatz von leichten Nutzfahrzeugen“, sagt Koen Ryckenboer von der CSC Transcom. Lieferwagen mit einem Gewicht von weniger als 3,5 Tonnen sind derzeit von den strengeren Vorschriften für den Gütertransport ausgenommen. Ein einfacher B-Führerschein reicht aus, ein Fahrtenschreiber zur Messung der Ruhezeiten ist nicht vorgeschrieben, und sie müssen im Gegensatz zu Lkw auf Autobahnen nicht das Tempolimit von 90 Stundenkilometern einhalten.

Unlauterer Wettbewerb

„Manchmal verteilen Unternehmen den Inhalt eines Lkw auf drei Lieferwagen, um internationale Lieferungen zu beschleunigen“, sagt Ryckenboer. „Das Problem wird immer schlimmer. Nehmen wir zum Beispiel die weißen Lieferwagen auf der Autobahn, oft ohne Aufschrift, mit einem winzigen Raum in der Fahrerkabine, damit der Fahrer

schlafen kann.“ Da sie oft mit polnischem Kennzeichen fahren, wurden diese Lieferwagen in „Polen-Sprinter“ umbenannt. „Zurzeit schlüpfen sie durch das Raster“, sagt Ryckenboer. „Wir vermuten, dass viele Transporter mit mehr als 3,5 Tonnen beladen sind. Aber ohne Fahrtenschreiber und Kilometersteuer gibt es nur wenig Kontrolle. Tatsächlich wissen wir nicht einmal, wer am Steuer sitzt.“

Diese Situation wird von Roberto Parrillo, seinem französischsprachigen Amtskollegen, bestätigt. „Bei einer Kontrolle hielt die Autobahnpolizei vor kurzem einen Lieferwagen mit einem Gesamtgewicht von 5,36 Tonnen an. Das sind 53 Prozent zu viel! Das ist eine Gefahr für alle Bürger, die täglich auf den Straßen und Autobahnen unterwegs sind, und unlauterer Wettbewerb für Unternehmen, die sich an die Vorschriften halten.“ Bei niedrigeren

Löhnen arbeiten die Fahrer länger, und die Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, spezielle Schulungen für ihre Fahrer zu bezahlen.

Verstärkte Kontrollen

Um hier Abhilfe zu schaffen, will die CSC Transcom vor allem die Kontrollen verstärken. „Die Inspektionsdienste müssen gestärkt werden, mehr Mittel erhalten und Zugang zu bestimmten Datenbanken haben, die sie derzeit nicht einsehen können. Um dies zu erreichen, müssen wir unsere Kräfte auf allen politischen Ebenen bündeln. Darüber diskutieren wir derzeit mit allen Kabinetten“, so Koen Ryckenboer abschließend. Europa ergreift bereits Maßnahmen: Ab dem 1. Juli 2026 werden auch in Lieferwagen über 2,5 Tonnen Fahrtenschreiber vorgeschrieben.



LIEFERWAGEN UNTER 3,5 TONNEN SIND VON DEN STRENGEREN VORSCHRIFTEN FÜR DEN GÜTERTRANSPORT AUSGENOMMEN.

SNCB: Eine von der Realität abgekoppelte „Dienstaufnahme“

Bei der Bahn brodet es. Jede Menge Überstunden, immer wieder Umstrukturierungen und Einsparungen, steigender Krankenstand, zunehmend Zugausfälle und die negativen Auswirkungen der Digitalisierung. Die Pläne, die Dienstaufnahme der Zugbegleiter um die Hälfte zu kürzen, war der Auslöser für den 48-Stunden-Streik der Eisenbahner letzte Woche. Ein weiterer ist für Anfang Dezember geplant.

Die Direktion der Belgischen Bahn (SNCB) will die sogenannte „Dienstaufnahme“, die Vorbereitungszeit zwischen der Ankunft am Arbeitsplatz und dem tatsächlichen Beginn des Dienstes, halbieren. Diese Entscheidung ist ein warnendes Beispiel für die potenziell negativen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer.

„Wenn wir am Arbeitsplatz ankommen, dauert unsere Dienstaufnahme 20 Minuten“, erklärt Aimée Waeterloos, Zugbegleiterin auf der Strecke Quiévrain-Lüttich, und seit vier Jahren CSC-Delegierte. „Diese 20 Minuten sind für die Zugbegleiter sehr wichtig. Es ist der einzige Moment, wo man seine Kollegen sieht, und vor allem ist diese Zeit notwendig, um unsere Tablets zu synchronisieren und das Dokument mit den Mitteilungen zu lesen. Es informiert uns über die neuen Gegebenheiten und Informationen, die den Reisenden während der Fahrt mitzuteilen sind: Bauarbeiten auf der Strecke, Endstation des Zuges an einem anderen als dem üblichen Bahnhof usw. Ich muss über all diese Dinge informiert sein, um unsere Sicherheit und die der Reisenden zu gewährleisten.“

Die SNCB-Direktion ist der Ansicht, dass die Nutzung technologischer Hilfsmittel - in diesem Fall ein Diensthandy - das Lesen dieser Informationen und somit die Dienstaufnahme vereinfachen wird. Deshalb will die Bahn die Dienstaufnahme auf zehn Minuten verkürzen. „Sie will diese 20 Minuten unter dem Vorwand, dass wir alles auf einem Smartphone haben werden, einfach kürzen. Mitteilungen auf einem Handy statt auf einem Blatt Papier zu lesen, ist komplizierter und dauert genauso lang: man muss das Bild vergrößern, heranzoomen usw.“, kritisiert Aimée Waeterloos.

2 x 48 Stunden

In diesem Kontext haben die Bahn-Gewerkschaften, darunter auch die CSC-Transcom, angekündigt, dass sie den Bahnverkehr in Belgien für insgesamt 96 Stunden zum Teil lahmlegen werden. Auf diese Weise wollen sie die Produktivitätssteigerung in allen Abteilungen und die von der Realität vor Ort losgelösten Reorganisationen anprangern. Nach dem 48-Stunden-Streik Anfang November (siehe unten) ist eine weitere Streikaktion vom 5. bis 7. Dezember geplant.

„Unter dem Deckmantel der durch die Technologie ermöglichten Vereinfachung versucht die Direktion, die Produktivität zu steigern und Kosten zu sparen, indem sie die Anzahl der für den Dienst erforderlichen Personen um 50 Vollzeitäquivalente reduziert. Die einzige von ihr vorgeschlagene Alternative besteht darin, die Dienstaufnahme zwei Jahre lang auf 15 Minuten zu reduzieren und dann 2025 auf zehn Minuten überzugehen. Wir dürfen hier nicht locker lassen. Wir wollen nicht am Ende bei null Minuten landen“, so die Delegierte abschließend.

48-Stunden-Streik bei der Bahn

Der 48-Stunden-Streik Anfang November war ein großer Erfolg. Viele Züge sind ausgefallen und auch in den Bahnhöfen und Depots haben viele Mitarbeiter die Arbeit niedergelegt. „Die Eisenbahner haben die Nase voll von all diesen Umstrukturierungen und Einsparungen auf ihre Kosten“, erklärt Marc Eyen (links auf dem Bild), Gewerkschaftssekretär der CSC-Transcom. „Sie haben es satt, wie Zitronen ausgepresst zu werden. Überstunden werden strukturell und die Kollegen haben nicht einmal die Gelegenheit, ihre Ausgleichsruhezeit zu nehmen. Das ist unhaltbar. Die SNCB-Chefetage stellt sich taub. Taub gegenüber den Kollegen, die krank werden, den damit verbundenen Zugausfällen und der Verschlechterung der Dienstleistungen für die Reisenden. Es ist an der Zeit, auf die Stimme der Eisenbahner zu hören.“ Unsere Aufnahme zeigt die Streikaktionen am Lütticher Bahnhof Guillemins.



Lieferwagen müssen im Gegensatz zu Lkw das Tempolimit von 90 km/h auf Autobahnen nicht einhalten.



Sicherer arbeiten dank Europa

Viele Menschen interessieren sich kaum für die Europäische Union und ihre Gesetze, doch die besseren Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für viele Arbeitnehmer verdanken wir einer starken und detaillierten europäischen Gesetzgebung.

Seit 1989 haben 24 Richtlinien zum besseren Schutz der Arbeitnehmer vor spezifischen Risiken einen allgemeinen Rahmen für die Risikoanalyse und Prävention geschaffen. Man denke nur an Lärm, gefährliche Produkte, das Tragen von Lasten, Strahlung, Risiken während der Schwangerschaft, persönliche Schutzausrüstung, Sicherheit am Arbeitsplatz usw. Dank dieses europäischen Rechtsrahmens wurde die belgische Sozialgesetzgebung rasch gestärkt und modernisiert. Aus diesem Grund hat die CSC stets in die Weiterverfolgung dieses europäischen Prozesses investiert, zu dem sie einen wichtigen Beitrag geleistet hat.

Es gibt gute Gründe, zu einer starken EU-Gesetzgebung beizutragen. Jedes Jahr gibt es immer noch mehr als 3.300 tödliche Unfälle und 3,1 Millionen nicht-tödliche Unfälle. Darüber hinaus starben mehr als 200.000 Arbeitnehmer an Berufskrankheiten,

darunter mehr als 100.000 berufsbedingte Krebserkrankungen. Außerdem dürfen Sicherheit und Gesundheitsschutz kein Wettbewerbsfaktor zwischen den Ländern sein. Daher ist es besser, wenn in der gesamten Europäischen Union die gleichen Regeln gelten. Das ist auch der Grund, warum die Europäische Union regelmäßige Kontakte zu anderen großen Wirtschaftsmächten wie den Vereinigten Staaten und China unterhält. Ein ähnliches Schutzniveau in jedem Land ist besonders wichtig für ausländische Arbeitnehmer, eine immer größer werdende Gruppe.

Krebsrisiko

Derzeit wird an der Verbesserung einer ganzen Reihe von Gesetzen gearbeitet, insbesondere im Hinblick auf berufsbedingte Krebserkrankungen. Wie viele Arbeitnehmer können an Krebs erkranken, weil sie am Arbeitsplatz krebserregenden Stoffen ausgesetzt waren? Die ideale Antwort

wäre „keine“, aber die Realität sieht leider ganz anders aus. Deshalb ist es wichtig, klare Grenzwerte für diese Exposition festzulegen. Die Europäische Union tut dies, indem sie die maximalen Konzentrationen festlegt, denen Arbeitnehmer ausgesetzt sein dürfen. Diese werden als „Grenzwerte“ bezeichnet.

Unter ständigem Druck der CSC wurden in den letzten zehn Jahren europäische Grenzwerte für die wichtigsten Karzinogene festgelegt. Diese Arbeit wird im Rahmen eines europäischen Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit durchgeführt, der die Europäische Kommission in allen Gesetzen zu diesen Themen berät. In diesem Jahr haben sich die Arbeitgeber, die diesem Ausschuss angehören, sowie die Mitgliedstaaten der Europäischen Union darauf geeinigt, ein Krebsrisiko von mehr als vier berufsbedingten Krebserkrankungen pro 1.000 Arbeitnehmer nicht mehr zu akzeptieren und als Ziel festzulegen, dass das Krebsrisiko vier berufsbedingte Krebserkrankungen pro 100.000 Arbeitnehmer nicht überschreiten darf. Dieses Risiko ist natürlich auch noch viel zu hoch. Aber es ist ein großer Fortschritt. Viele Arbeitnehmer sind heute Stoffen ausgesetzt, deren Grenzwert ein deutlich höheres Krebsrisiko mit sich bringt. Dies betrifft zum Beispiel Asbest und Quarzstaub, der beim Schneiden von Stein, Beton oder Naturstein freigesetzt wird.

Auf dem Weg zu weniger Krebserkrankungen

Dank dieser neuen Vereinbarungen wissen wir nun, auf welche Substanzen wir uns zuerst konzentrieren müssen. Für Asbest sind die Vorarbeiten abgeschlossen. Der neue Grenzwert wird voraussichtlich in den kommenden Monaten veröffentlicht. Er wird fünfzigmal niedriger sein als der aktuelle Wert. Im September legte der Beratende Ausschuss der Europäischen Kommission eine Stellungnahme zu strengen Normen für fünf weitere Karzinogene vor, darunter Kobalt und der Rauch, der bei Schweißarbeiten entsteht.

Im Oktober haben das Europäische Parlament und der Europäische Rat Verhandlungen über neue Grenzwerte für Blei und Diisocyanate aufgenommen, eine Substanz, die in Dämmschäumen, Matratzen, Schuhsohlen usw. enthalten ist. Im Jahr 2024 wird das Verfahren zur Senkung des Grenzwertes für Quarzstaub eingeleitet. Die Gewerkschaften sind die Initiatoren all dieser Entwicklungen; fast alle Fraktionen im Europäischen Parlament unterstützen sie. Die CSC investiert in diese Arbeit, insbesondere durch den europäischen Beratenden Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit und durch Kontakte mit dem Europäischen Parlament. Das Endziel besteht darin, in einigen Jahren über strenge Normen für fünfzig Karzinogene zu verfügen, die für 80 Prozent der Exposition gegenüber gefährlichen Produkten verantwortlich sind.

Belgien als Vorreiter in diesem Bereich

Europa bietet nicht für alles eine Lösung. Die CSC setzt sich dafür ein, dass Belgien Gesetze zu Risiken erlässt, die auf europäischer Ebene noch nicht abgedeckt sind. Auf die erzielten Ergebnisse kann unser Land stolz sein. Die Arbeit an einem Rechtsrahmen für psychosoziale Risiken, fortpflanzungsgefährdende Substanzen und neuerdings auch endokrine Disruptoren ist von Erfolg gekrönt. In diesem Herbst wird ein



Der neue Grenzwert wird 50 Mal niedriger sein als der derzeitige Wert.

Gesetzesvorschlag zu einer weiteren wichtigen Forderung der CSC erwartet: der Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Diese guten belgische Beispiele sind nützlich, um europäische Türen zu öffnen. Sieben Jahre nach der Verabschiedung eines Gesetzes in Belgien hat beispielsweise auch die Europäische Union Gesetze über fortpflanzungsgefährdende Substanzen erlassen. Mit der belgischen EU-Ratspräsidentschaft in der ersten Hälfte des Jahres 2024 setzt sich die CSC nun

für eine europäische Richtlinie ein, die Arbeitnehmer vor psychosozialen Risiken schützt. Diese ständige Interaktion zwischen der nationalen und der europäischen Ebene beschleunigt die Verbesserung der Sicherheit und der Gesundheit aller europäischen Arbeitnehmer.

Die belgische EU-Ratspräsidentschaft wird eine Gelegenheit sein, sich für weitere Fortschritte einzusetzen.



© Jean-Luc Flémal/Beipress.com

29/11: Sprechtag für Grenzgänger

Am Mittwoch, 29. November, findet in Eupen ein weiterer deutsch-belgischer Sprechtag für Grenzgänger 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.

lienleistungen, 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



Wie sozial wird der europäische Green Deal?

Der europäische Green Deal beunruhigt viele Bürger und droht zu scheitern. Um erfolgreich zu sein, muss dieses unverzichtbare Projekt zugunsten der Arbeiterklasse neu ausgerichtet werden.

Der Green Deal ist ein Projekt, das von der EU ins Leben gerufen wurde, um bis 2050 CO₂-neutral zu werden und die Erderwärmung zu bremsen. Es handelt sich um ein umfangreiches Paket von EU-Gesetzen, das erneuerbare Energien, Kreislaufwirtschaft, Emissionsstandards für Fahrzeuge usw. betrifft. Obwohl das Projekt sich noch im Anfangsstadium befindet, stößt es bereits auf Widerstand. Und zwar von Premierminister Alexander De Croo, vom Verband der belgischen Unternehmen (FEB) und von der flämischen Umweltministerin Zuhal Demir (NV-A). In ganz Europa wächst der Widerstand gegen den Green Deal. Im Juli führte das Gesetz zur Wiederherstellung der Natur, das für den Schutz von Lebensräumen, der Artenvielfalt und des Klimas von entscheidender Bedeutung ist, zu einer offenen Auseinandersetzung im Europäischen Parlament. Die linken Fraktionen und die liberale Fraktion waren dafür, die konservative Rechte und die extreme Rechte dagegen. Die Befürworter konnten sich nur knapp durchsetzen. Andere Gesetzentwür-

fe wurden fallen gelassen, wie z.B. die Überarbeitung der Richtlinie zum Gesundheitsschutz in Bezug auf Chemikalien.

SOZIALE DIMENSION

Diese Trendwende lässt sich nicht durch die Ignoranz gegenüber der ökologischen Dringlichkeit erklären. 77 % der Europäer halten den Klimawandel für ein ernstes Problem. Dieser Wendung liegen die berechtigten Sorgen vieler Bürger zugrunde und die Fähigkeit der Rechten und der extremen Rechten, diese Sorgen auszubehüten. Es ist normal, dass der Green Deal bei Menschen, die in CO₂-erzeugenden Sektoren arbeiten, Sorgen auslöst, da ihre Arbeitsplätze verschwinden oder sich verändern werden. Es ist normal, dass Menschen besorgt sind, die sich kein Elektroauto leisten, ihren Heizöltank nicht durch eine Wärmepumpe ersetzen und ihre Häuser nicht isolieren können, wie Europa es immer nachdrücklicher fordert. Ökologie kann einigen dieser Bürger als ein Projekt „für die Reichen“ erscheinen.

Ist der Green Deal zu elitär? Das ist richtig und falsch zugleich. Es stimmt, weil die soziale Dimension des Green Deal sehr schwach ist. Es reicht nicht aus, den Menschen zu sagen, dass sie ein Auto mit geringem CO₂-Ausstoß kaufen sollen, sie müssen auch die Mittel dazu erhalten. Aber es stimmt nicht, weil die am schlechtesten gestellten Menschen oft am anfälligsten für Klimaschwankungen sind. Es ist schwerer, eine Hitzewelle in einer schlecht isolierten

Stadtwohnung zu ertragen als in einer gut isolierten Villa auf dem Land. Und es kommt selten vor, dass sehr wohlhabende Bürger sich in einem Überschwemmungsgebiet niederlassen. Wie dem auch sei, es ist dringend notwendig, in den Green Deal eine soziale Dimension einzubauen. Anderenfalls werden immer mehr Bürger für die Gegner des Klimawandels, und insbesondere für die extreme Rechte, stimmen. Diese wird Umfragen zufolge bei den Europawahlen 2024 einen Zuwachs erleben...

WELCHE FINANZIELLEN MITTEL?

Die kostenlose Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel und die Ausbildung von Arbeitnehmern in grünen Jobs erfordern finanzielle Mittel. Diese Kosten werden größtenteils vom Staat getragen. Eine Studie, die im Auftrag der französischen Premierministerin durchgeführt wurde, beziffert die Kosten des Klimawandels für die öffentlichen Finanzen bis 2040 auf 25 Prozentpunkte des BIP. Übertragen auf Belgien entspricht dies etwa 125 Milliarden Euro. Um eine solche Summe zu decken, ist es natürlich denkbar, große Unternehmen und die Reichsten stärker zur Kasse zu bitten. Nach Ansicht der französischen Experten wird der Staat aber auch Geld auf den Finanzmärkten leihen müssen. Man wird also eine Erhöhung der Staatsverschuldung in Kauf nehmen müssen. Ist das ein Drama? Nicht wirklich. Das wahre Drama wäre, wenn die extreme Rechte an die Macht käme und der europäische Green Deal scheiterte.

Fünf Lehren aus Halloween

Dieses Jahr war Halloween für viele Arbeitnehmer in den USA ein außergewöhnlicher Feiertag. An diesem Tag wurde General Motors in die Knie gezwungen, nur wenige Tage nach Ford und Stellantis.

Diese Konzernriesen mussten nicht nur eine allgemeine Lohnerhöhung von 25 % innerhalb von vier Jahren akzeptieren (davon 11 % sofort), sondern auch eine Rückkehr zur Lohnindexierung (die es seit 15 Jahren nicht mehr gab), die Abschaffung von Unterstatuten (mit bis zu 68 % mehr Lohn!) sowie Verbesserungen in puncto Urlaub und Renten. Außerdem erhalten Neueinsteiger schneller das volle Gehalt: nach 3 statt 8 Jahren. Und es bleiben Tausende von Arbeitsplätzen erhalten, deren Abbau angekündigt worden war. Wir können fünf Lehren aus der Aktion der UAW-Gewerkschaft (United Auto Workers) ziehen.

OFFENSIVE - Zunächst einmal war der Streik keine Reaktion auf einen Angriff der Arbeitgeber, sondern er wurde vorbereitet und angekündigt: Während die von der UAW festgelegten Bedingungen am 14. September nicht erfüllt, käme ein Werk nach dem anderen zum Stillstand. Es war also die Gewerkschaft, die die Agenda festlegte.

ORGANISATION - Zweitens organisierte die UAW die Arbeiter an der Basis: einheitliches Vorgehen, kollektive Disziplin bei den turnusmäßigen Streiks. Die Delegierten sprechen nicht für die anderen, sondern organisieren das kollektive Gespräch. Die Beschäftigten haben also die einzige Waffe eingesetzt, die wir haben, seit es den Kapitalismus gibt: unsere Anzahl und unsere Organisation.

UNTERSTÜTZUNG - Der Streik dauerte sieben Wochen, weil die öffentliche Meinung und die Biden-Regierung den Streikenden ihre Unterstützung bekundeten. Es gibt viel an der Politik von Präsident Biden auszusetzen, aber zumindest hat er Folgendes verstanden: Die Wirtschaft braucht vor allem bessere Löhne für alle. Was für ein Kontrast zu unseren führenden Politikern und ihren Pseudo-Ökonomen, die uns das ganze Jahr über erklären, dass nicht die unanständigen Profite das Problem sind, sondern unsere Löhne!

ZUERST DER KONFLIKT - Die UAW-Mitglieder betrachteten den Streik nicht als „letzte Waffe“, die erst eingesetzt wird, wenn alle anderen Mittel versagt haben. Es ist nicht das Scheitern von Verhandlungen, das zu einem Konflikt führt; es ist der Konflikt, der Verhandlungen möglich macht.

DEMOKRATIE - Die gewerkschaftliche Demokratie war eine Voraussetzung für den Sieg. Bis vor sechs Monaten war die Gewerkschaft UAW angesichts der Verbreitung von schlechter bezahlten Unterstatuten in Kompromisslösungen verstrickt. Im März 2023 ersetzten die Mitglieder die alte Führung und wählten einen kämpferischen Delegierten zum neuen Vorsitzenden, dessen Kampagne von drei Schlagworten geprägt war: „keine Korruption, keine Zugeständnisse, keine zweitklassigen Arbeitnehmer“. Er hat Wort gehalten und sie haben gewonnen.

Wir können diese Lehren nicht eins zu eins auf den Sachverhalt in Belgien übertragen. Aber sie können uns in hohem Maße inspirieren. Die Organisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Basis hat Vorrang und die Delegierten spielen dabei eine wichtige Rolle.

*Felipe Van Keirsbilck,
CNE-Generalsekretär*

PK 226: Neues Sektorenabkommen

Die Paritätische Kommission (PK) 226 für internationalen Handel, Logistik und Verkehr, die mehr als 56.000 Beschäftigte vertritt, verzeichnete in drei Jahren einen Beschäftigungszuwachs von mehr als 11 %. Angesichts des Verbots, über Bruttolohnerhöhungen zu verhandeln, stand die Vergabe von Konsumschecks im Mittelpunkt der Verhandlungen.

Die Kriterien für den Anspruch auf diese Gutscheine sind streng, aber mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer sollte je nach finanzieller Situation des Unternehmens einen Betrag zwischen 50 und 750 Euro erhalten. Die Schecks müssen spätestens bis zum 15. Dezember ausgestellt werden.

Es wurden auch einige quantitative Verbesserungen erzielt: Indexierung der verschiedenen Prämien des Sektors (Zuschläge für Zeitkredit, Jugend- und Seniorenurlaub) und der Fahrtkosten. Um die sanfte Mobilität zu begünstigen, werden ab dem 1. Januar 2024 alle Fahrtkosten mit dem ÖPNV zu 100 % erstattet, ab dem 1. Oktober 2023 gibt es einen Fahrradzulage von 27 Cent/km.

Für die Berechnung der Jahresendprämie sind zusätzliche Gleichstellungen vorgesehen, insbesondere die zeitweilige Arbeitslosigkeit und der

vollständige Mutterschafts- und Geburtsurlaub. Andererseits können maximal 50 % der Jahresendprämie in Urlaubstage oder in sanfte Mobilität (Fahrräder) umgewandelt werden. Es müssen jedoch ein kollektives Arbeitsabkommen und individuelle Abkommen unterzeichnet werden.

Die Weiterbildung wird zu einem individuellen Recht von drei Tagen pro Jahr, um progressiv bis zum Jahr 2029 fünf Tage pro Jahr für Unternehmen mit 20 oder mehr Mitarbeitern zu erreichen. Der Anspruch beträgt einen Tag pro Jahr in Unternehmen ab 10 und unter 20 Beschäftigten. Die Abkommen zum Zeitkredit und zum SAB (Frühpension) wurden verlängert.



SEID EINE STARKE STIMME!



Werden Sie

Kandidat/in



Sozialwahlen 2024