



Gerechter Übergang

Seite 7

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Rentenreform ohne Langzeitvision

Seite 4

Die letzten Angelegenheiten der
Föderalregierung

Seite 5

Saint-Gobain: „Nichts bewegt sich“

Seite 6

Mit weißem Banner auf Gewalt an
Frauen aufmerksam gemacht

Seiten 7-9

Dossier: Gerechter Übergang

Seite 10

Meldungen

Seite 11

Inoffizieller Start der Sozialwahlen

Seite 12

Interim United: Jahresendprämie und
andere Vorteile

Seite 13

Klima: Jedes Zehntelgrad zählt

Seiten 14-15

Europäische Union: Gemeinsam für eine
Wirtschaft im Dienst der Bürger

Seite 16

Sozialwahlen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes	Vera Hilt
Claudine Legros	Liliane Louges
Angela Mertens	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



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Rentenreform ohne Langzeitvision

Im Rahmen der Rentenreform einigte sich die Föderalregierung im Juli 2022 auf eine Reihe von Maßnahmen. Der Verwaltungsausschuss des Föderalen Pensionsdienstes hat eine Bewertung vorgenommen, die sich insbesondere mit den geschlechtsspezifischen Auswirkungen dieser Maßnahmen befasst.

Der Verwaltungsausschuss des Föderalen Pensionsdienstes, in dem die CSC vertreten ist, gab Ende Oktober eine Stellungnahme⁽¹⁾ zu verschiedenen Aspekten der von der zuständigen Pensionsministerin Karin Lalieux (PS) vorgeschlagenen Rentenreform ab.

- » Um Anspruch auf die Mindestrente zu haben, ist der Nachweis einer effektiven Berufslaufbahn von 20 Jahren erforderlich. Diese Anforderung kommt zu der bereits bestehenden Bedingung einer Mindestberufslaufbahn von 30 Jahren hinzu. Um eine vollständige Rente beanspruchen zu dürfen, muss eine Berufslaufbahn von 45 Jahren nachgewiesen werden, andernfalls wird der Betrag anteilig berechnet.
- » Die Wiedereinführung eines Rentenbonus betrifft Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen für eine vorzeitige Rente erfüllen und sich entschließen, trotzdem weiterzuarbeiten. Bei Inanspruchnahme der gesetzlichen Rente wird ein zusätzlicher Nettobetrag, entweder als Kapital oder als Rente, ausbezahlt.
- » Für Zeiträume vor 2001 wird Vier-Fünftel-Teilzeitarbeit für maximal fünf Jahre einer Vollzeitbeschäftigung gleichgestellt. Diese begrenzte Korrekturmaßnahme soll Zeiträume vor der Einführung der Zeitkredits abdecken.

Der Verwaltungsausschuss hat eine einstimmige Stellungnahme zu bestimmten Aspekten erarbeitet:

- » Es fehlt eine ganzheitliche Vision. Des Weiteren kommt man zu der Erkenntnis, dass es sich nicht um eine wirkliche Reform handelt, sondern um die Summierung einzelner Maßnahmen.
- » Es bestehen gewisse Ungereimtheiten bei der Bedingung der effektiven Berufslaufzeit: Beispielsweise sind Mutterschaftsurlaub und Arbeitslosigkeitsphasen für Künstler gleichgestellt. Hingegen werden andere Zeiträume ohne Begründung nicht berücksichtigt (u.a. Zeitkredit für Pflege).
- » Die Komplexität, die sich aus diesen Unterschieden ergibt, erschwert es dem Bürger, das System zu durchschauen.

(1) Diese Stellungnahme geht nicht auf die Maßnahmen im öffentlichen Sektor ein.



Stellungnahme der Gewerkschaften

Im „geteilten“ Teil der Stellungnahme hoben die Gewerkschaften insbesondere folgende Punkte hervor:

- » Die Ablehnung der Bedingung einer effektiven Laufbahn. Einerseits verstößt diese gegen das Prinzip der gleichgestellten Zeiträume, andererseits schafft sie einen schwerwiegenden Präzedenzfall.
- » Obwohl im Juli 2023 Korrekturen vorgenommen wurden, wird die Beschränkung der gleichgestellten Zeiträume nachteilige Auswirkungen auf die Renten der Frauen haben. Die Gewerkschaftsorganisationen akzeptieren dies nicht.
- » Bezüglich des Rentenbonus befürworten die Gewerkschaften generell jede Erhöhung des Rentenbetrags. Allerdings ist der Rentenbonus an eine Verlängerung der Laufbahn gekoppelt, was wiederum für zahlreiche Berufsgruppen nicht möglich ist. Daher besteht die Befürchtung, dass die eigentlichen Nutznießer diejenigen sein könnten, die ihre Karrieren ohnehin verlängert hätten und so von einem zusätzlichen Schnäppchen profitieren.

Hinsichtlich der Herausforderungen (unterschiedliche und niedrige Renten), die es zu bewältigen gilt, sowie der Kosten dieser Maßnahme stellt sich die berechnete Frage, ob es sich um einen sinnvollen Ansatz handelt.

Die letzten Angelegenheiten der Föderalregierung

Im Oktober hat die Föderalregierung eine Reihe von Haushaltsmaßnahmen beschlossen, die sich auf die Ausweitung der Flexijobs beziehen (siehe Dossier CSC Info 22). Nachstehend stellen wir Ihnen einige davon kurz vor.

Bis zu 50 Euro netto mehr für Niedriglohnverdiener ab dem 1. April 2024

Am 1. April 2024 wird der überberufliche Mindestlohn um 35,7 Euro brutto pro Monat erhöht. Diese Maßnahme wurde zuvor von den Sozialpartnern vereinbart. Auf deren Anfrage beschloss die Regierung, ebenfalls ihren Beitrag durch einen Arbeitsbonus (Ermäßigung der Arbeitnehmerbeiträge zum Lohn) zu leisten. Diese Maßnahme beschränkt sich jedoch nur auf sehr niedrige Löhne. Arbeitnehmer mit Mindestlohn erhalten somit einen zusätzlichen Nettobetrag von 29,55 Euro. Die Regierung betont, dass diese Erhöhung zusammen mit der Anhebung des Mindestlohns für eine alleinstehende Person einen Zuschlag von 50 Euro darstellt, wie zuvor mit den Sozialpartnern vereinbart. Für Arbeitnehmer, die etwas mehr verdienen, wird dieser kleine Vorteil des Arbeitsbonus schrittweise reduziert und entfällt komplett ab einem Einkommen von 2.729 Euro.

Lohnfortzahlung bis zu 3.500 Euro bei bezahltem Bildungsurlaub ab dem 1. September 2023

Das Parlament hat grünes Licht für ein neues Gesetz gegeben, das verschiedene Regelungen im Arbeitsbereich umfasst. Eine wichtige Neuerung ist, dass ab diesem Schuljahr der Höchstbetrag für die Lohnfortzahlung an Arbeitnehmer, die bezahlten Bildungsurlaub in Anspruch nehmen, automatisch indexiert wird. Er muss nicht mehr jedes Jahr neu beschlossen werden. Für das laufende Schuljahr wird dieser Betrag rückwirkend zum 1. September 2023 auf 3.500 Euro brutto pro Monat festgelegt. Es besteht die Möglichkeit einer Anpassung, wenn der Arbeitgeber in den vorangegangenen Monaten nicht genug gezahlt hat.

Sozialer Energietarif: bisher keine Verlängerung ab dem 1. Januar 2024

Die CSC hat darauf bestanden, dass die Regierung Mittel für die Erweiterung des Sozialtarifs für Energie bereitstellt. Dieser Tarif ist derzeit auf Personen mit einem bestimmten sozialen Statut beschränkt. Obwohl die Regierung versprochen hat, ab dem 1. Januar 2024 eine neue Verlängerung, gegebenenfalls mit anderen Bedingungen, zu prüfen, sieht der neue Haushalt für 2024 keine Gelder dafür vor. Die CSC wird das nicht einfach hinnehmen.

Flexijobs: Rückkehr zum Normallohn ab 1. Januar 2024

In unserem Dossier zu den Flexijobs haben wir darauf hingewiesen, dass grundsätzlich 14 Sektoren dieses System nutzen dürfen. Es besteht jedoch die Möglichkeit, dass sich weitere Sektoren dem System über ein KAA anschließen oder es verlassen. Obwohl ein Gesetzesvorschlag der CSC zur Bewertung vorliegt, besteht weiterhin große Verwirrung.

Dennoch birgt dieser Vorschlag einen Fortschritt: Im Oktober erwog die Regierung, zu den sektoralen Lohn Tabellen zurückzukehren, mit Ausnahme von Flexijobs im Hotel- und Gaststättengewerbe. Im vorliegenden Vorschlag wird eine mögliche Rückkehr zu den Baremen der KAA, eventuell in verbesserter betrieblicher Form, angesprochen.

Die neue Regelung sieht ebenfalls Prämien, Zuschläge und andere Vorteile jeglicher Art vor. Die CSC bleibt dran.



© Shutterstock

Saint-Gobain: „Nichts bewegt sich“

Das Werk in Eupen schnellstmöglich schließen und die 55 Mitarbeiter im Regen stehen lassen. Ein Armutszeugnis für einen Konzern, der sich gerne als Top-Arbeitgeber rühmt. Die CSC setzt jedenfalls ihre Bemühungen fort, die Jobs an der Herbsthaler Straße zu retten. Mittlerweile hat die CSC-Delegation die Minister Weykmans und Daerden getroffen.

Während Saint-Gobain sich damit brüstet, das achte Jahr in Folge als „Top Employer Global“⁽¹⁾ zertifiziert worden zu sein, unter anderem für sein Management des Wohlbefindens der Arbeitnehmer, fehlt es dem Konzern völlig an Empathie gegenüber seiner Belegschaft in Eupen. Er ignoriert die Not der Arbeitnehmer!

Am 30. Oktober hatte die Geschäftsleitung angekündigt, dass der Konzern den Standort Eupen schlicht und einfach schließen wolle. Angesichts des Schocks baten die Arbeitnehmervertreter um psychologische Hilfe. Drei Wochen hat es gedauert, ehe die notwendigen Schritte für eine psychologische Beratungsstelle unternommen wurden. „Diese psychologische Beratungsstelle hätte Saint-Gobain direkt einrichten müssen. Hätte die CSC diese nicht gefordert, wäre sie gar nicht gekommen. Als wir mit dem Thema in den Medien waren, wurde die Chefetage plötzlich aktiv. Jetzt ist sogar die Rede von einer zweiten. Weshalb? Wir verlieren nur Zeit“, ärgert sich Vincent Lamberigts, Hauptdelegierter der CSCBIE bei Saint-Gobain in Eupen.

Arbeitnehmer werden nicht respektiert

„Das ist einfach beschämend“, so der Gewerkschafter weiter. „Diese mangelnde Wertschätzung tut wirklich weh. Noch schockierender ist, dass Saint-Gobain sich selbst als sozial verantwortliches Unternehmen bezeichnet, als Unternehmen, das Gesundheitschartas unterzeichnet hat und behauptet, dass die Achtung der Arbeitnehmer eine Priorität ist. Nun hat dieses Unternehmen aber 55 Familien in große Ungewissheit gestürzt und sorgt sich nicht einmal um sie!“

Darüber hinaus haben die zwei Sitzungen des außerordentlichen Betriebsrats, die am 13. und 27. November im Rahmen der Renault-Prozedur stattfanden, zu keinen Resultaten geführt. „Wir stellen der Direktion Fragen, kriegen aber keine konkreten Antworten. Die Versammlungen verlaufen äußerst enttäuschend. Kein Vorwärtkommen, nichts bewegt sich. Zudem ist die Direktion schlecht vorbereitet und kennt die Renault-Prozedur nur mangelhaft“, sagt Vincent Lamberigts.

Kein Interesse an Übernahmekandidaten

Der Gewerkschafter wirft der Saint-Gobain-Chefetage auch vor, dass sie nicht aktiv nach einem Übernahmekandidaten sucht. „Saint-Gobain sagt, es sei möglich, aber das Unternehmen sucht nicht aktiv nach einem Übernahmekandidaten. ‚Wallonie entreprendre‘ hat Kontakt aufgenommen, um bei der Suche zu helfen, und dann blockt Saint-Gobain ab. Das ist nicht seriös. Saint-Gobain möchte das Ganze hier schnell abwickeln, geht aber gar nicht auf die Belange der Belegschaft ein. Das sehen wir auch bezüglich Kurzarbeit. Wir haben keine Sicht auf die Bestellungen und befürchten, dass wir demnächst Kurzarbeit haben werden. Die Chefetage leitet die notwendigen Schritte aber nicht ein“, fasst Vincent Lamberigts die Lage zusammen.

Die Vorgehensweise von Saint-Gobain hat zu enormer Unzufriedenheit geführt und das allgemeine Gefühl des Unbehagens noch verstärkt. „Wo ist der Top-Arbeitgeber, für den Saint-Gobain gerne wirbt?“, fragt Vincent Lamberigts. „Die CSC-Delegation hat vor kurzem DG-Beschäftigungsminis-



Vincent Lamberigts: „Wir stellen der Direktion Fragen, kriegen aber keine konkreten Antworten“

terin Isabelle Weykmans getroffen. Sie betonte, wie wichtig es sei, dass die Arbeitnehmer und die Prozeduren respektiert werden. Aus diesem Grund hat sie sich mit Saint-Gobain in Verbindung gesetzt.“ Einige Tage vorher hatte die CSC-Delegation Frédéric Daerden, Finanzminister der Fédération Wallonie-Bruxelles, getroffen, um nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Der Minister versprach, die notwendigen Kontakte zu den wallonischen Finanzorganisationen aufzunehmen.

Die CSC kämpft weiter gegen die Schließung des Standortes an der Herbsthaler Straße und setzt sich für den Erhalt der Arbeitsplätze ein.

(1) www.saint-gobain.com/fr/news/top-employer-global-2023-saint-gobain-parmi-les-meilleurs-employeurs-mondiaux-pour-la-8eme#

Mit weißem Banner auf Gewalt an Frauen aufmerksam gemacht



Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien engagiert sich aktiv für Frauenrechte und ruft im Rahmen des Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt an Frauen dazu auf, sich gegen jegliche Diskriminierung und Gewalt gegenüber Frauen und Mädchen einzusetzen.

Vom 25. November bis zum 6. Dezember findet in Malmedy im Rahmen des „Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen“ die Kampagne „Ruban Blanc“ (Weißes Band) statt. Die Kampagne widmet sich der allgemeinen Stärkung der Frauenrechte, insbesondere in Bezug auf Themen wie häusliche Gewalt, Frauenarmut, Geschlechtergerechtigkeit, sexueller Missbrauch, Femizid usw.

Zum Auftakt wurde am 24. November in Malmedy eine Sensibilisierungskampagne durchgeführt, an der ein Zusammenschluss verschiedener Organisationen⁽¹⁾, darunter auch die CSC, beteiligt war. Mit dem Ziel, die Öffentlichkeit auf das Thema aufmerksam zu machen, wurde ein großer weißer Banner vor der Kathedrale aufgehängt. Auf diesem Banner sind verschiedene Slogans zur Unterstützung der Frauenrechte zu lesen. Darüber hinaus inszenierten Schauspieler eine Szene häuslicher Gewalt, um das Bewusstsein weiter zu schärfen.

Hintergrund

Am 25. November 1960 wurden die drei Schwestern Maribal in der Dominikanischen Republik aufgrund ihres Widerstands gegen die Diktatur ermordet. Im Jahr 1999 wählte die UNO den Jahrestag ihres Todes, um den Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen

zu etablieren. Im Fokus steht die Einhaltung der Menschenrechte von Frauen und Mädchen.

Am 6. November 1989 wurden 14 junge Frauen an der Polytechnischen Schule in Montreal von Marc Lépine aus antifeministischen Motiven ermordet. Tief erschüttert durch dieses Ereignis begannen Männer das weiße Band zu tragen, um ihren Widerstand gegen jegliche Gewalt an Frauen auszudrücken.

(CL)

5.000 Menschen demonstrieren gegen Gewalt an Frauen

Femizide, anhaltende Gewalt, sexuelle Gewalt, wirtschaftliche Gewalt und Auswirkungen auf die Gesundheit und das Leben von Frauen. Die von Frauen erlittene Gewalt hat viele Facetten. Gegen alle Formen von Gewalt an Frauen haben am letzten Sonntag rund 5.000 Menschen in Brüssel demonstriert. Auch die CSC setzt sich seit Jahren für die Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen ein und nimmt immer an dieser großen nationalen Kundgebung in Brüssel teil. Dazu aufgerufen hatte die Plattform Mirabal Belgium, der die CSC zusammen mit den CSC-Frauen angehört.



(1) CSC, Inforcouple Planning familial, Le Tournesol, Equipes Populaires Verviers, La Grande Maison, People's Place, Les Hautes-Fagnes Centre de cure et postcure, Bibliothèque Malmedy, Polizeizone Stavelot-Malmedy, Stadt Malmedy und Infor Jeunes Malmedy.



Gerechter Übergang



Anfang November fand in Belgien die Konferenz über einen gerechten Übergang statt. Die CSC, die seit Jahren dessen Planung und Umsetzung fordert, nahm daran teil. Rückblick auf diese schon heute grundlegende Zukunftsfrage.

Die Versammlung aller Hauptakteure eines gerechten Übergangs wurde im Mai 2022 von der Klimaministerin Zakia Khattabi ins Leben gerufen. Der Hohe Wissenschaftliche Rat für einen gerechten Übergang wurde mit der Erstellung eines wissenschaftlichen Berichts⁽¹⁾ beauftragt. Im Februar dieses Jahres fand ein Forum für einen gerechten Übergang statt, an dem die Zivilgesellschaft teilnahm, um über einen gerechten Übergang in Belgien zu diskutieren. Dabei standen vier Themen im Mittelpunkt: Wohnen, Ernährung, Mobilität und Gesundheit. Im Rahmen eines Bürgerforums konnten Bürger, Arbeitnehmer und von Energiearmut betroffene Personen Lösungen für die Umsetzung eines gerechten Übergangs in unserem Land erarbeiten. Schließlich hat auch die Föderalregierung einen Bericht über den gerechten Übergang vorgelegt.

(1) Alle Dokumente mit Bezug zur Konferenz sind verfügbar unter www.justtransition.be.

Vier Hauptbereiche

Auf der Grundlage dieser Vorarbeiten trafen sich politische Entscheidungsträger aus dem ganzen Land, akademische Experten, Bürger sowie Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter auf der Konferenz für einen gerechten Übergang in Belgien. Ziel war es, *„die Herausforderungen in den Bereichen Beschäftigung, Sozialpolitik, Neuqualifizierung und Wirtschaft anzugehen, um Belgien auf dem Weg zu einer nachhaltigen Gesellschaft zu unterstützen.“*

Aus den Ergebnissen der vier Arbeitsbereiche ergaben sich einige übereinstimmende Botschaften: Der derzeitige Übergang ist ungerecht; es bedarf eines tiefgreifenden Wandels unserer Gesellschaft; es muss eine bedarfsgerechte Finanzierung sichergestellt werden; die Klimakrise ist mehr als nur ein Klimaproblem; den Schwächeren muss viel mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden; die institutionelle Komplexität unseres

Landes ist nicht hilfreich; die Bürger wollen mehr an Entscheidungen beteiligt werden; und schließlich brauchen wir viel mehr wissenschaftliche Arbeit, um politische Entscheidungen besser begründen zu können.

Jede dieser wichtigen Botschaften wäre eine detaillierte Analyse wert. Bemerkenswert ist der Nachdruck, den die Akteure auf die Wichtigkeit der Stärkung der Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft legen. Das Gleiche gilt für die von Professor Pisani-Ferry vorgebrachte Idee einer außergewöhnlichen und zeitlich begrenzten Steuer von 5 % auf das Finanzvermögen der reichsten 10 % der Bevölkerung, um die Anstrengungen, die in Frankreich zur Verwirklichung des ökologischen Übergangs unternommen werden müssen, teilweise zu finanzieren. Außerdem fordern Wissenschaftler mehr Mittel für die Entwicklung von Forschungsprojekten zum gerechten Übergang in Belgien.



Ein langer Weg

Bart Vannelbosch, Nationalsekretär der CSC, ergriff am Abschlussabend das Wort, um den Standpunkt der CSC zum gerechten Übergang zu erläutern. Die Notwendigkeit neuer kollektiver Arbeitsabkommen zu diesem Thema wurde ebenso hervorgehoben wie die Bedeutung der Einrichtung einer ständigen Kommission, die den gerechten Übergang in Belgien überwachen und lenken soll.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Weg zur Umsetzung des gerechten Übergangs noch lang zu sein scheint. Auch muss man feststellen, dass einige Arbeitgeber und Politiker ihn nicht wollen. Die große Herausforderung besteht jedoch darin, dass die Debatte über einen gerechten Übergang nach dieser Konferenz fortgeführt wird und dass die zahlreichen Vorschläge, die diese Konferenz hervorgebracht hat, sowohl in der Politik als auch in der sozialen Konzertierung umgesetzt werden, und zwar auf allen Ebenen.

FEB verweigert den Dialog

Es wurden verschiedene Stellungnahmen von verschiedenen Räten zu einer Vielzahl von Themen diskutiert: Gender, internationale Solidarität, Finanzen und Investitionen, Ressourcen und Energie, Bildung und Ausbildung, Armutsbekämpfung und Beschäftigung.

In diesem Zusammenhang bedauert die CSC, dass Wirtschafts- und Arbeitsminister Pierre-Yves Dermagne

nicht an den Diskussionen teilnehmen konnte und dass die gemeinsame Stellungnahme des Nationalen Arbeitsrates (NAR) und des Zentralen Wirtschaftsrates (ZWR) zu den Themen Beschäftigung, Bildung und Ausbildung so begrenzt ist. Es muss auch festgestellt werden, dass der Verband der belgischen Unternehmen (FEB) den sozialen Dialog über die Frage des gerechten Übergangs ablehnt. Die CSC wird das in ihrer Strategie berücksichtigen müssen, um in dieser Frage voranzukommen.

Vision der CSC zum gerechten Übergang

Für die CSC stellt sich die Frage nicht mehr, ob ein ökologischer Übergang notwendig ist oder nicht: Der Klimawandel ist da und jeder kann die Schäden sehen, die er bereits heute verursacht. Ein echter ökologischer Übergang ist daher dringend erforderlich.

Als Gewerkschaft teilt die CSC die Vision eines gerechten Übergangs, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in ihren Leitprinzipien entwickelt wurde. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass der belgische Arbeitgeberverband (FEB) „sich daran halten sollte, da er in der IAO vertreten ist“. Dies ist jedoch zweifellos nicht der Fall.

Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC, fasste in einer gemeinsam mit dem Präsidenten der FGTB verfassten Dokument, das am Vortag

der Konferenz veröffentlicht wurde, die gewerkschaftliche Vision eines gerechten Übergangs zusammen. *„Als Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bekräftigen wir die Notwendigkeit, massiv und schnell in eine Umgestaltung der Wirtschaft zu investieren, bei der die ökologische Nachhaltigkeit der Unternehmen im Vordergrund steht und gleichzeitig qualitativ hochwertige Arbeitsplätze gesichert werden. Die Klimapolitik von Anfang an mit den Anforderungen der sozialen Gerechtigkeit zu verknüpfen, ist das Prinzip des gerechten Übergangs. Wir fordern auch mehr Investitionen in die Industriesektoren sowie in die öffentlichen Dienstleistungen, die für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft unerlässlich sind. Um diese Investitionen zu finanzieren, müssen alle Schlupflöcher für Steuerhinterziehung gestopft und die dazu erforderlichen Personalressourcen bereitgestellt werden.“*

Ganz allgemein muss der gerechte Übergang dazu beitragen, die Ziele der nachhaltigen

Entwicklung, der menschenwürdigen Arbeit für alle, der drastischen Verringerung von Ungleichheiten und der Beseitigung der Armut zu erreichen. Diese Ziele stellen die größten Herausforderungen des 21. Jahrhunderts dar.

Der ökologische Übergang stellt, wenn er richtig konzipiert und umgesetzt wird, eine Chance für die Erreichung der sozialen Ziele dar, indem er hochwertige Arbeitsplätze schafft, die Treibhausgasemissionen verringert, die Gesundheit der Bevölkerung verbessert, Ungleichheiten abbaut und die Energiearmut beseitigt. Dieser Übergang wird nur mit der aktiven Beteiligung der Arbeitswelt möglich sein. Die Arbeitnehmer und ihre Vertreter sind keine passiven Beobachter, sondern Akteure des Wandels, die in der Lage sind, neue Arbeitsmodelle zu entwickeln, welche die Umwelt für heutige und künftige Generationen schützen und soziale Gerechtigkeit gewährleisten.



Die vorrangigen Sektoren für die CSC

Industrie

Für einen erfolgreichen Klimawandel bedarf es einer soliden, stabilen und mit der klimapolitischen Herausforderung im Einklang stehenden Industriepolitik, um sowohl die sich entwickelnden Sektoren als auch die für unsere Wirtschaft wichtigen traditionelleren Industrien zu unterstützen. Bisher reichen die nationalen und regionalen öffentlichen und privaten Investitionen in grüne Technologien nicht aus.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist es unter anderem erforderlich, auf sektoraler Ebene die Wertschöpfungsketten zu diversifizieren, zu sichern und nachhaltig zu gestalten, wieder in strategische Güter zu investieren und die lokale Produktion zu fördern.

Energie

Eine Energiepolitik, die diesen Namen verdient, muss die Energieeffizienz, wobei der Schwerpunkt auf Energieeinsparungen liegt, sowie die erneuerbaren Energien ausbauen. Konkret bedeutet dies unter anderem die Beschleunigung der Elektrifizierung durch erneuerbare Energien und die Beseitigung der Energiearmut.

Bauwesen

Die bestehenden Gebäude haben im Durchschnitt eine niedrige Energieeffizienz. Über die Umweltherausforderung hinaus würde eine energetische Gebäudesanierung auch Antworten auf andere gesellschaftliche Herausforderungen liefern, sei es wirtschaftlicher Art (Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und Ankurbelung der Wirtschaftstätigkeit) oder sozialer Art (Beseitigung von Energiearmut, Senkung der Energierechnung der Haushalte, Beseitigung ungesunder Wohnverhältnisse, Verbesserung der Gesundheit und der Lebensqualität).

Mobilität

Das Mobilitätssystem in Belgien ist nicht effizient, was Folgen für die Arbeitnehmer, die Wirtschaft und die



© Jean-Luc Flémal/Belpress.com

Die Energiewende muss Arbeitsplätze schaffen.

Gesellschaft als Ganzes hat. Der Abbau von Ungleichheiten bei der Mobilität ist eine große Herausforderung: Für Menschen, die von Armut betroffen sind, stellen Mobilitätsprobleme nämlich ein echtes Handicap in allen Bereichen ihres Lebens dar. Daher ist es unerlässlich, in ganz Belgien ein Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln zu entwickeln, das eine echte Alternative zum Privatauto darstellt.

Landwirtschaft und Lebensmittel

Die Entwicklung hin zu einer stärker lokal ausgerichteten Nahrungsmittelproduktion (kurze Kette), die Anregung bodengebundener Landwirtschaft (Agrarökologie) und die Förderung des Bio-Landbaus sind zweifellos Herausforderungen in diesem Sektor. Außerdem muss sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer angemessene Löhne erhalten und bessere Arbeitsbedingungen vorfinden.

Wie lässt sich das alles finanzieren?

Der Staat muss massiv in die Wirtschaft und die Infrastruktur investieren. Dies ist eine soziale und ökologi-

sche Notwendigkeit. Mehrere Studien bestätigen, dass die gesellschaftlichen Vorteile einer ehrgeizigen Investitionspolitik in den ökologischen Wandel die Kosten bei weitem aufwiegen. Die CSC schlägt in diesem Zusammenhang neben anderen Maßnahmen die Einrichtung eines Fonds für den gerechten Übergang vor.

Beispiel Spanien

Eine Vertreterin des Instituts für einen gerechten Übergang in Spanien stellte ausführlich die in ihrem Land entwickelten Strategien vor. Die Arbeiter der Kohleminen und Kohlekraftwerke, die geschlossen wurden, erhielten alle eine individuelle Begleitung, um wieder einen Job zu finden. Es wurden Arbeitsplätze geschaffen, insbesondere im Bereich der ökologischen Sanierung und der Erzeugung erneuerbarer Energien. Das spanische Beispiel ist inspirierend, und wir werden daraus lernen müssen, um den gerechten Übergang in Belgien auf die bestmögliche Weise umzusetzen.

Lebensmittelhandel: Streik für die Kaufkraftprämie

Alle zwei Jahre verhandeln die Gewerkschaften üblicherweise mit den Arbeitgebern, doch seit September stocken die Verhandlungen.

Für 2023-2024 hat die Regierung die Löhne eingefroren, aber Unternehmen können den Arbeitnehmern eine Prämie auszahlen, wenn sie Gewinne erzielen. In den Augen der Gewerkschaften sind die Arbeitgeber allerdings nur bereit, zwei Jahre lang eine Miniprämie zu gewähren. Bei zwei Dritteln der Vollzeitbeschäftigten beträgt diese weniger als 150 Euro, d.h. maximal 6 Euro pro Monat.

Über zwei Drittel der Gewinne wurden an die Aktionäre ausgeschüttet

Steve Rosseel, Nationalsekretär der CSC Nahrung und Dienste, betont: „Wir fordern eine Nettoprämie von 250 Euro für alle Arbeitnehmer, sobald ihre Unternehmen Gewinne verzeichnen. Zudem fordern wir, dass Gewerkschaftsdelegierte auf Unternehmensebene umfassendere Verhandlungen führen können.“ Die finanziellen Mittel sind vorhanden, denn allein im Jahr 2022 wurden 716 Millionen Euro an die Aktionäre ausgeschüttet, was mehr als zwei Drittel der im Sektor erzielten Gewinne entspricht.

In diesem Kontext folgten die Beschäftigten des Lebensmittelhandels (PK 119) Mitte November einem Aufruf der Gewerkschaften, um eine Kaufkraftprämie von 250 Euro zu erhalten. In verschiedenen Vertriebszentren und Supermarktlagern im ganzen Land sowie im Großhandel fanden Aktionen in Form von Streikposten, Straßensperren und Personalversammlungen statt.

Stijn Gryp wird Nationalsekretär der CSC

© James Arthur



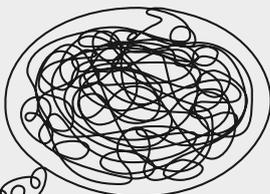
Das Nationalbüro der CSC hat Stijn Gryp (43) zum Nationalsekretär der CSC ernannt. Er wird für die Arbeit des flämischen Regionalvorstands (die flämische CSC) verantwortlich sein und die CSC im Wirtschafts- und Sozialrat von Flandern vertreten. Ab dem 1. Januar 2024 wird Stijn Gryp die Nachfolge von Ann Vermorgen antreten, die dann nationale CSC-Präsidentin wird.

Stijn Gryp kennt die flämische CSC sehr gut. Er hat ihre Arbeit als Berater im Studiendienst verfolgt, insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarktpolitik, machbare Beschäftigung, Familienpolitik, Bildungspolitik und Armutsbekämpfung. Stijn stammt aus Kortrijk und lebt im ostflämischen Kruisem. Er ist ausgebildeter Soziologe (KU Leuven) und Doktor der Sozialwissenschaften.

Nach seinem Studium begann er seine berufliche Laufbahn an der KU Leuven, wo er als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig war und seine Doktorarbeit über Arbeitsflexibilität verfasste. 2009 trat er in den Dienst der CSC, und zwar als Berater im Studiendienst. 2019 wurde er Leiter des Unternehmensdienstes. Dieser Dienst unterstützt die Delegierten der CSC bei ihren Aktivitäten in Bezug auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Umwelt, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Unternehmen, Sozialwahlen usw.

Vorbeugung psychosozialer Belastung am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in Zusammenarbeit mit dem Präventionsberater für psychosoziale Aspekte, mindestens einmal jährlich die Präventivmaßnahmen für psychosoziale Risiken zu bewerten.



Wurde in Ihrem Unternehmen eine Risikoanalyse durchgeführt? Wenn nicht, ist es sinnvoll, sie als Ziel in den globalen Präventionsplan und/oder in den jährlichen Aktionsplan aufzunehmen? Wenn ja, prüft der AGS, ob die Ergebnisse dieser Analyse noch die Realität widerspiegeln? Dies ist insbesondere dann erforderlich, wenn in der Zwischenzeit die Organisation des Unternehmens, die Arbeitsbedingungen oder das Personalmanagement geändert haben. In diesen Fällen wird wahrscheinlich eine zusätzliche Analyse erforderlich sein.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Arbeitnehmervertreter im AGS den Arbeitgeber auch dazu zwingen können, eine Analyse der psychosozialen Risiken in Bezug auf eine bestimmte Arbeitssituation (für das gesamte Unternehmen, eine Abteilung, einen Standort usw.) durchzuführen, wenn mindestens ein Drittel dies beantragt.

In der neu aufgelegten CSC-Broschüre „Psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz“ finden Sie weitere Einzelheiten zu den Punkten, die in diese jährliche Bewertung der psychosozialen Risiken aufgenommen werden sollten.



Inoffizieller Start der Sozialwahlen

Am 22. November wurden die Listennummern für die Sozialwahlen ausgelost. Die CSC wird mit der Nummer 2 in die Wahlen gehen. Im Vorfeld der Sozialwahlen hat diese Auslosung vor allem eine symbolische Bedeutung. Es ist der inoffizielle Startschuss der Sozialwahlen in mehr als 7.000 Unternehmen, Organisationen des nicht-kommerziellen Sektors, Pflegeeinrichtungen und Schulen.

Mehr als zwei Millionen Arbeitnehmer werden zwischen dem 13. und 26. Mai 2024 die Möglichkeit haben, ihre Delegierten zu wählen. Die Auswirkungen der Mitbestimmung und des sozialen Dialogs in den Unternehmen und damit auch der Sozialwahlen sind sehr wichtig.

Vor genau 75 Jahren, im Jahr 1948, verabschiedete das belgische Parlament das „Gesetz über die Organisation der Wirtschaft“. Dieses Gesetz legte den Grundstein für unser System der wirtschaftlichen und sozialen Demokratie. Es ermöglichte die Durchführung der ersten Sozialwahlen für den Betriebsrat im Jahr 1950. Erst 1958 gab es die ersten Wahlen für die Ausschüsse für Sicherheit, Hygiene und Verschönerung des Arbeitsplatzes, die später in „Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz“ (AGS) umbenannt wurden. Ein Dreivierteljahrhundert später werden die Sozialwahlen im Mai 2024 zum 19. Mal für den Betriebsrat und zum 17. Mal für den AGS stattfinden. Die Sozialwahlen sind heute ein Höhepunkt der Arbeitnehmermitbestimmung, da fast zwei Millionen Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, diejenigen zu wählen, die in den nächsten vier Jahren ihre Interessen im Unternehmen vertreten werden.

Die Auswirkungen der Mitbestimmung und Konzertierung in den Unternehmen und damit auch der Sozialwahlen sind maßgeblich. Studien bestätigen beispielsweise, dass die soziale Konzertierung auf Unternehmensebene einen Aufwärtsdruck sowohl auf die Löhne als auch auf die Produktivität in der Organisation ausübt, wodurch die notwendigen Spielräume für Verhandlungen geschaffen werden.

Die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb bietet den Arbeitnehmern auch mehr Möglichkeiten, ihre Rechte im Bereich der sozialen Sicherheit und des Arbeitsrechts auszuüben, einschließlich der Möglichkeit, Elternurlaub zu nehmen. Diese Auswirkung ist bei prekären Arbeitnehmergruppen noch stärker ausgeprägt.

Die Studien zeigen auch, dass Arbeitnehmer in Unternehmen, in denen Gewerkschaftsvertreter aktiv sind, eher die Möglichkeit haben, eine von ihrem Arbeitgeber angebotene Aus- bzw. Weiterbildung in Anspruch zu nehmen. Dieser positive Effekt ist bei Arbeitnehmern mit geringer Schulbildung noch stärker ausgeprägt. Die Gewerkschaftsvertretung trägt also dazu bei, Ungleichheiten bei den Bildungschancen abzubauen.

Die Präsenz einer Gewerkschaft in einem Unternehmen erhöht auch die Arbeitsplatzsicherheit. Arbeitnehmer bleiben länger in Unternehmen mit einer Gewerkschaft und machen sich weniger Sorgen um ihren Arbeitsplatz. Angesichts der starken Auswirkungen von Arbeitsplatzun-

sicherheit auf Stress und psychisches Wohlbefinden ist klar, dass die Präsenz der Gewerkschaft im Unternehmen sich äußerst positiv auf das Wohlbefinden auswirkt. Diese Wirkung betrifft auch die Einführung neuer Technologien. Wo Arbeitnehmer ein Mitspracherecht haben, werden die Vor- und Nachteile neuer Technologien besser verteilt und gibt es weniger negative Auswirkungen wie Stress.

Abgesehen von den Auswirkungen auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz hat die Arbeitnehmervertretung im Unternehmen auch positive Auswirkungen auf gesellschaftlicher Ebene im weiteren Sinne. Sowohl internationale als auch belgische Studien zeigen beispielsweise, dass die Arbeitnehmer in Unternehmen mit einer stärkeren sozialen Konzertierung während der Gesundheitskrise besser geschützt waren. Aus diesen Studien geht auch hervor, dass das Sterberisiko von Pflegeheimbewohnern während des Corona-Zeitraums in Einrichtungen mit aktiver Gewerkschaft geringer war. Das Vorhandensein einer Gewerkschaftsvertretung im Unternehmen hat also weitere reichende positive Auswirkungen auf die Gesellschaft.

Das belgische Mitbestimmungssystem wird auch von den belgischen Unternehmensleitern relativ positiv bewertet: 80 % der belgischen Unternehmer halten die lokalen Arbeitnehmervertreter für zuverlässig und konstruktiv. Eine Studie über die Auswirkungen der sozialen Konzertierung in belgischen Unternehmen zeigt, dass diese Konzertierung, die in Form von kollektiven Arbeitsabkommen Gestalt annimmt, sowohl zu einer Verbesserung der Löhne als auch der Produktivität führt. Damit wird deutlich, dass die soziale Konzertierung in Unternehmen sowohl aus Sicht der Arbeitnehmer als auch aus Sicht der Arbeitgeber positiv ist.



Interim United: Jahresendprämie und andere Vorteile

Interim- oder Leiharbeiter sind oft jung und haben manchmal das Gefühl, dass sie im Stich gelassen werden. Sie wissen nicht immer, was ihnen eine Gewerkschaft bieten kann, insbesondere der Dienst Interim United der CSC.

Viele Interimarbeiter sind schlecht informiert und verlieren den Überblick in der komplexen Verwaltung, die mit der Art ihrer Verträge und den von Arbeitslosigkeit unterbrochenen Beschäftigungszeiten verbunden ist, oder sie können ihre Rechte nicht durchsetzen. Darüber hinaus führt die Tatsache, dass sie über einen längeren Zeitraum mit kurzen oder sogar sehr kurzen Verträgen (aufeinanderfolgende Tagesverträge) arbeiten, zu großer finanzieller und sozialer Unsicherheit.

Um diese Probleme anzugehen, wurde Interim United gegründet. Dieser CSC-Dienst für Interimarbeiter sorgt dafür, dass ihre Rechte gewahrt werden, dass solide kollektive Arbeitsabkommen abgeschlossen werden und dass Interimkräfte genauso behandelt werden wie fest angestellte Arbeitnehmer.

Eine Mitgliedschaft bei der CSC bedeutet professionellen Schutz und Zugang zu den folgenden Dienstleistungen und Vorteilen:

- Eine Interim-Gewerkschaftsprämie von 112 Euro (vorausgesetzt, Sie haben zwischen dem 01.07.2022 und dem 30.06.2023 mindestens 65 Tage gearbeitet), ohne dass eine bestimmte Dauer der Mitgliedschaft vorausgesetzt wird;
- Eine schnelle Auszahlung der Gewerkschaftsprämie für Interimarbeiter;
- Schnelles Eingreifen bei Problemen (Nichtzahlung bezahlter Feiertage, einseitige Vertragsauflösung usw.), auch ohne langjährige Mitgliedschaft, Rechtsbeistand bei Konflikten und Verfahren vor dem Arbeitsgericht;
- Unterstützung bei der Arbeitslosenakte;
- Starke kollektive Verhandlungen.

Interimarbeiter: Einige Ihrer Rechte

- Wenn die Interimagentur Ihren Vertrag einseitig kündigt, haben Sie Anspruch auf Lohn bis zum Ende des Vertrags, es sei denn, die Agentur bietet Ihnen für die verbleibenden Tage eine andere Aufgabe zu denselben Arbeits- und Lohnbedingungen an.
- Sie haben Anrecht auf den gleichen Lohn und die gleichen Vorteile (Mahlzeitschecks, Prämien usw.) wie fest angestellte Arbeitnehmer, die eine gleichwertige Arbeit ausüben.
- Sie haben Anspruch auf bezahlte Feiertage während der Vertragslaufzeit, zwischen zwei Verträgen und bei entsprechender Betriebszugehörigkeit (Dienstalter) auch nach Vertragsende, solange Sie nicht anderweitig beschäftigt sind!
- Wenn Sie zwischen dem 1. Juli 2022 und dem 30. Juni 2023 mindestens 65 Tage als Interim gearbeitet haben, haben Sie Anspruch auf eine Jahresendprämie für Leiharbeiter (8,33 % des Bruttolohns) und eine Gewerkschaftsprämie von 112 Euro, wenn Sie Gewerkschaftsmitglied sind (unabhängig von der Dauer Ihrer CSC-Mitgliedschaft).
- Wenn Sie nach Ablauf Ihres Vertrags immer noch krank sind und mindestens einen Monat bei derselben Interimagentur und demselben Nutzerunternehmen gearbeitet waren (= ein Monat Dienstalter),



haben Sie neben dem Krankengeld der Krankenkasse Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung (zu Lasten der Interimagentur). Sie müssen jedoch Ihr ärztliches Attest rechtzeitig (innerhalb von zwei Arbeitstagen) einreichen.

- Wenn Sie krank sind, haben Sie bis zum Ende Ihres Arbeitsvertrags Anspruch auf den garantierten Lohn, vorausgesetzt, Sie haben einen Monat Dienstalter bei derselben Interimagentur und legen rechtzeitig ein ärztliches Attest vor.

Mehr Informationen finden Sie auf
www.interimunited.be
interimUnited@acv-csc.be



Klima: Jedes Zehntelgrad zählt!

Es ist noch zu früh zu sagen, es ist zu spät. Wir müssen etwas für das Klima tun, denn jedes Zehntelgrad zählt. Jedes 0,1°C weniger bedeutet nämlich...

... weniger Ungleichheiten

Die Verbindung zwischen dem Klima und unserer Gewerkschaft ist offensichtlich: Wir stehen vor enormen Herausforderungen, um die Klimakrise zu bewältigen, und um dies zu tun, müssen wir große Veränderungen vornehmen, und zwar in unserer Industrie, unter unseren Beschäftigten und in unserer Gesellschaft. Vor allem aber müssen wir dafür sorgen, dass die Rechnung für diesen Übergang nicht auf die Schwächsten abgewälzt wird. Mit anderen Worten: Der Übergang muss ein gerechter Übergang sein (mehr dazu im Dossier auf den Seiten 7-9). Klimafragen und Gewerkschaftsforderungen sind keineswegs unvereinbar. Es geht um Klimagerechtigkeit.

... mehr Jobs

Der Klimawandel macht Angst und stellt uns vor Herausforderungen. Viele Sektoren stehen aufgrund der eingeleiteten dringend notwendigen Klimamaßnahmen unter Druck. Studien unterstreichen die positiven Auswirkungen dieser Maßnahmen. Laut einer Studie von Eurofound könnte beispielsweise Belgien als europäischer Mitgliedstaat von einer ehrgeizigen Klimapolitik, die das Pariser Abkommen einhält, in Bezug auf die Beschäftigung am meisten profitieren. Das sind gute Nachrichten, aber dafür müssen unsere Regierungen (gemeinsam) hart daran arbeiten, eine ehrgeizige Klimapolitik umzusetzen.

... mehr Kaufkraft

Die Haushalte bekommen die Auswirkungen der Krise stark zu spüren. Die Energierechnungen und die Preise in den Geschäften steigen erheblich an, was für viele Menschen zu immer größeren Schwierigkeiten führt. Der Index und einige (noch zu verstärkende!) Maßnahmen der verschiedenen Regierungen können die Folgen der Krise zwar teilweise abmildern, aber die eigentliche Lösung liegt in der Förderung einer umweltfreundlicheren Energieerzeugung und eines sparsameren Energieverbrauchs. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass diese Maßnahmen durchführbar und für alle bezahlbar sind. Wenn wir diesen Ansatz verfolgen, können wir uns von unserer kostspieligen Abhängigkeit von Regimen mit fragwürdigen Praktiken lösen und das Klimaproblem, das uns immer ernster betrifft, besser in den Griff bekommen.

Marschieren Sie mit der CSC für das Klima

Jedes 0,1°C weniger an Erwärmung bedeutet mehr Artenvielfalt, sauberere Luft, weniger Hitzewellen, weniger Überschwemmungen usw. Es bedeutet eine bessere Zukunft für uns, unsere Kinder und deren Kinder.

All unsere Anstrengungen müssen von der Politik und der Wirtschaft verstärkt, systematisiert und gegliedert werden. Und das muss jetzt geschehen!

Deshalb nehmen wir am 3. Dezember am Klimamarsch teil. Wir sollten so viele wie möglich sein, um diese Botschaft zu singen und zu rufen, damit die Entscheidungsträger in Wirtschaft und Politik uns hören.

Je lauter wir sind, desto eher werden wir gehört. Schließen Sie sich der CSC am 3. Dezember beim Klimamarsch an, einem Marsch für mehr soziale Gerechtigkeit angesichts der klimatischen Herausforderungen. Start um 13 Uhr vor dem Nordbahnhof in Brüssel.



WEIL JEDES ZEHNTELGRADE ZÄHLT!

3. DEZEMBER 2023

MARCHECLIMAT.BE



Europäische Union: Gemeinsam für eine Wirtschaft im Dienst der Bürger

Am 12. Dezember werden europäische Gewerkschaften in Brüssel gegen die neuen EU-Haushaltsregeln demonstrieren, die eine Rückkehr zur Sparpolitik bedeuten.

Um die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Pandemie zu bewältigen, beschloss die Europäische Union im Jahr 2020, die Schutzklausel zu aktivieren und den Stabilitäts- und Wachstumspakt (SWP) auszusetzen, dessen Haushaltsregeln seit Jahren die öffentliche Politik bestimmen. Die EU erkannte, dass die Sparpolitik, die eine katastrophale Antwort auf die Krise von 2008 war, die Covid-19-Krise nicht bekämpfen würde und wählte dieses Mal einen effizienteren und solidarischeren Ansatz... zumindest bis Anfang 2024, wenn die Aussetzung enden sollte.

Konkret sollen die Haushaltsregeln des SWP im Januar wieder in Kraft gesetzt werden. Trotz vorgeschlagener Änderungen würden sie immer noch bedeuten, dass Mitgliedstaaten mit einem Haushaltsdefizit von über 3 % des Bruttoinlandsproduktes dieses Defizit jedes Jahr um mindestens 0,5 % senken müssten. Der neue Stabilitäts- und Wachstumspakt würde 14 Mitgliedstaaten, darunter auch Belgien, zu einer Kürzung ihrer Ausgaben zwingen. Dies könnte unsere nationalen Systeme in eine restriktive Politik drängen, die wichtige wirtschaftliche und soziale Investitionen behindert.

Die Rückkehr des SWP wirft Fragen auf, da die Pandemie zwar mittlerweile hinter uns liegt, aber anderen Krisen Platz gemacht hat. Aufgrund dieser kommen viele EU-Bürger angesichts steigender Lebenshaltungskosten am Monatsende kaum über die Runden. Die Löhne liegen in vielen Ländern immer noch unter der Inflationsrate, aber die Unternehmensgewinne sind gestiegen, was zu einer enormen Verlagerung von Einkommen aus Erwerbstätigkeit zu Kapitalerträgen geführt hat. Angriffe auf Gewerkschaftsrechte und Arbeitsbedingungen tragen noch zur Verschärfung dieser Krisen bei.

Schluss mit der „Sparpolitik 2.0“

Vor diesem Hintergrund haben der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und die europäischen Gewerkschaften beschlossen, ihre Aktionskampagne gegen die Sparpolitik der EU fortzusetzen, die einige Länder dazu zwingen würden, bereits im nächsten Jahr ihre Ausgaben um 45 Milliarden Euro zu kürzen.

Der EGB fordert, dass die EU-Haushaltsregeln um ein weiteres Jahr ausgesetzt werden, um eine umfassende Debatte über die Folgen und Alternativen zur Wiedereinführung der Sparmaßnahmen zu ermöglichen. Denn es geht darum, sicherzustellen, dass die Mitgliedstaaten die für den Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft unerlässlichen Investitionen tätigen können, während sie gleichzeitig die laufenden Ausgaben auf einem angemessenen Niveau halten. Es bedarf gemeinsamer europäischer Anleihen und einer goldenen Regel für öffentliche Investitionen.

Europäische Demonstration

In den letzten Monaten haben die Arbeitnehmer in Europa mit denselben Forderungen demonstriert: Lohnerhöhungen, menschenwürdige

Arbeitsplätze und Renten, mehr öffentliche Investitionen, bessere öffentliche Dienstleistungen, mehr Steuergerechtigkeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern. Am 13. Oktober fand in Paris eine Gewerkschaftsdemonstration statt, an der 20.000 Menschen teilnahmen.

Am 12. Dezember werden die CSC und Gewerkschaftsmilitanten aus ganz Europa im Viertel der europäischen Institutionen in Brüssel demonstrieren, um ihrer Stimme, ihrem Slogan „Gemeinsam für eine Wirtschaft im Dienst der Menschen“ und ihren Forderungen Gehör zu verschaffen:

- » Keine Rückkehr zur Sparpolitik durch die neuen Haushaltsregeln;
- » Für eine Wirtschaft im Dienst der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- » Für Investitionen in öffentliche Dienstleistungen (Kinderbetreuung, Bildung, Gesundheitswesen, öffentlicher Verkehr usw.);
- » Für angemessene Löhne, die durch kollektive Abkommen abgesichert sind;
- » Für eine europäische Industriepolitik, die mit den Klimazielen vereinbar ist und die Qualität und Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze respektiert.

45
Milliarden Einsparungen
strebt der neue
Sparkurs an.



Kommentar



Am 12. Dezember 2023 werden die europäischen Gewerkschaften in Brüssel lautstark gegen den aktuellen Vorschlag der Europäischen Kommission zur Verschärfung des Stabilitäts- und Wachstumspakts protestieren.

Konkret bedeutet dieser Vorschlag, dass einige Mitgliedstaaten drastische Einschnitte in der sozialen Sicherheit, öffentlichen Dienstleistungen und Investitionen vornehmen müssten, während viele europäische Bürger aufgrund steigender Lebenshaltungskosten Schwierigkeiten haben, am Monatsende über die Runden zu kommen.

Italien hat bereits reagiert und angekündigt, dass es die Kürzungen im öffentlichen Dienst fortsetzen, Privatisierungen durchführen und die Steuern und Abgaben auf Arbeit erheblich senken wird, ohne dass dies mit Lohnerhöhungen einhergeht.

Es sei darauf hingewiesen, dass die Löhne in vielen Ländern immer noch unter der Inflationsrate liegen. Im Gegensatz dazu sind die Gewinne der Unternehmen gestiegen, was zu einer erheblichen Verlagerung von Einkommen aus Erwerbs-

tätigkeit zu Kapitalerträgen geführt hat.

Die Angriffe auf Gewerkschaftsrechte und Arbeitsbedingungen haben diese Krise verschärft, und die Kriminalisierung internationaler Gewerkschaftssolidarität gibt zunehmend Anlass zur Sorge. Gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund fordern wir Investitionen in öffentliche Dienstleistungen (Kinderbetreuung, Bildung, Gesundheitswesen, öffentlicher Verkehr usw.), in sozialen Schutz und in einen gerechten Übergang. Wir fordern ebenfalls angemessene Löhne, die im Rahmen von kollektiven Abkommen festgelegt werden, sowie eine europäische Industriepolitik, die mit den Klimazielen vereinbar ist und die Qualität und Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze respektiert.

Dies wollen wir den europäischen Staats- und Regierungschefs klarmachen! Schließt auch ihr euch der Demonstration am 12. Dezember für eine Wirtschaft im Dienst der Bevölkerung an!

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

EURODEMO 12.12.2023 Brüssel

Wiederholt die EU-Kommission die gleichen Fehler?
Oder schlägt sie sich diesmal auf die Seite der Arbeiter?

Start & Ansprachen

11 Uhr

Justizpalast
Place Poelaert

Meldet euch an!



u68ppi@acv-csc.be
0473527748

Anfahrt mit der Bahn

Eupen: Treffpunkt 7.40 Uhr (Abfahrt 8.11 Uhr, Gleis 2)
Welkenraedt: Treffpunkt 7.50 Uhr (Abfahrt 8.25 Uhr, Gleis 6)
Verviers-Central: Treffpunkt 8 Uhr (Abfahrt 8.38 Uhr, Gleis 2)
Liège-Guillemins: Treffpunkt 8.30 Uhr (Abfahrt 9.01 Uhr, Gleis 2)
Waremme: Treffpunkt 7.45 Uhr (Abfahrt 8.17 Uhr, Gleis 4)
Huy: Treffpunkt 7.45 Uhr (Abfahrt 8.14 Uhr, Gleis 2)



SEID EINE STARKE STIMME!



CSC

Liège Verviers
Ostbelgien

Werden Sie
Kandidat/in



Sozialwahlen 2024