

A close-up portrait of a woman with short brown hair and bangs, smiling broadly. She has light-colored eyes and is wearing a black necklace with small beads. The background is a plain, light-colored wall.

Ann Vermorgen

Seite 4

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Recht auf Protest bleibt geschützt

Seiten 4-5

Interview Ann Vermorgen

Seiten 6-7

Warum die Sozialwahlen für
Arbeitnehmer nützlich sind

Seite 8

Meldungen

Seiten 9-11

Liberalisierung des Energiemarktes
gescheitert

Seiten 12-13

Kongress der CSCBIE

Seiten 14-15

Kongress der CNE

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
pressediens@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

Sprechstunden: dienstags und donnerstags,
jeweils von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St.Vith

Sprechstunden: montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.stvith@acv-csc.be

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

Für jede Frage bezüglich Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,...)
kontaktieren Sie unsere juristische Erstberatung per Telefon oder Mail:

Montags bis donnerstags
8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.30 Uhr bis 16 Uhr
Freitags 8.30 Uhr bis 12 Uhr
087/85 99 22 • csc.ostbelgien@acv-csc.be

JURISTISCHER BEISTAND

Für jeden juristischen Beistand oder für eine laufende Akte
kontaktieren Sie unseren juristischen Dienst:

CSC Eupen

Sprechstunden: donnerstags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

CSC St. Vith

Sprechstunden: dienstags auf Termin
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

087/85 99 33 • grenzganger.luxemburg@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

087/85 99 49 • grenzganger.deutschland@acv-csc.be



Recht auf Protest bleibt geschützt

Der Gesetzentwurf von Ex-Justizminister Van Quickenborne ist vom Tisch. Dieser Entwurf zielte darauf ab, ein zusätzliches gerichtliches Demonstrationsverbot als Strafe für Taten einzuführen, die bei Protestkundgebungen begangen wurden.

Das Föderalparlament stimmte am 11. Januar über einen Änderungsantrag ab, der voll und ganz der seit Monaten von Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Vereinigungen erhobenen Forderung entspricht: schlicht und einfach die Abschaffung dieser freiheitsfeindlichen Maßnahme. Seit Juni kämpften Gewerkschaften und Vereinigungen aktiv gegen diesen umstrittenen Gesetzentwurf des ehemaligen Justizministers Van Quickenborne, der eine echte Bedrohung für das Recht auf Protest darstellte.

Der Entwurf drohte, friedliche Menschen von der Teilnahme an einer Demonstration abzuhalten.

Der Entwurf richtete sich nicht nur gegen Randalierer, sondern drohte alle Demonstranten zu treffen und die Arbeit von Gewerkschaften und anderen Vereinigungen zu behindern, für die Demonstrationen und Protestkundgebungen die wichtigsten Aktionsmittel sind. Der Entwurf drohte in der Tat, friedliche Menschen von der Teilnahme an einer Demonstration abzuhalten.

Die konkrete Umsetzung eines solchen Entwurfs hätte auch negative Auswirkungen auf andere Grundfreiheiten wie das Recht auf Privatsphäre oder das Recht auf Bewegungsfreiheit, wenn es zu massiven Identitätskontrollen oder dem Einsatz von Technologien zur Gesichtserkennung gekommen wäre.

Während die Regierung gegenüber den negativen Stellungnahmen des Föderalen Instituts für Menschenrechte, des Staatsrats und des Hohen Justizrats taub zu sein schien, machten Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Vereinigungen energisch

mobil, um die Regierung zur Vernunft zu bringen. Diese Aktionen, an denen sich Tausende von Demonstrantinnen und Demonstranten beteiligten, zahlen sich jetzt aus.

Schlicht und einfach gestrichen

Das Plenum des Parlaments hat einen Änderungsantrag zu dem Gesetzentwurf verabschiedet, mit dem die umstrittenen Artikel über die Einführung eines gerichtlichen Demonstrationsverbots als zusätzliche Strafe gestrichen werden, um die Justiz humaner und schneller zu machen.

Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft sind zufrieden mit der von ihnen geforderten Streichung. Sie befürchten jedoch, dass unsere Gesellschaft immer häufiger mit Plänen der Regierung konfrontiert wird, die darauf abzielen, die Ausübung der Grundfreiheiten und die Verteidigung der Menschenrechte

einzu­schränken. Die sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Herausforderungen, vor denen wir stehen, erfordern mehr denn je Gegenkräfte. Gewerkschaften und Vereinigungen werden daher weiterhin wachsam sein, um das notwendige und grundlegende Recht auf Protest zu wahren.



Gewerkschaften und Vereinigungen machten mobil, um die Regierung zur Vernunft zu bringen.



„Die Zeiten, in denen die CSC eine reine Männerdomäne war, sind vorbei“

Seit dem 1. Januar ist Ann Vermorgen Präsidentin der CSC. Sie trat die Nachfolge von Marc Leemans an. Mit der ersten Frau an der Spitze der CSC sprachen wir über die Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft.

Sie sind die erste Frau, die die Präsidentschaft der CSC übernimmt. War die Zeit endlich reif?

Ja. 15 Jahre lang war ich für den Bereich Gender und Chancengleichheit zuständig, in dem wir erhebliche Fortschritte gemacht haben. Wir haben uns auf verschiedenen Kongressen, auf denen Resolutionen zu diesem Thema verabschiedet wurden, für ein resoluteres Vorgehen entschieden. Dabei geht es nicht nur um den Vorsitz der CSC, sondern um die gesamte Organisation. Die Zeiten, in denen die CSC eine reine Männerdomäne war, sind vorbei. Ich sehe immer mehr Frauen im Generalrat. Im Tagesbüro, das die tägliche Leitung der CSC auf nationaler Ebene gewährleistet, sind wir sogar mehr Frauen als Männer. Was in der Vergangenheit eine Ausnahme war, ist heute eine Selbstverständlichkeit geworden. Unsere Organisation muss ein Spiegelbild der Gesellschaft sein, und ich denke, wir bewegen uns heute auf ein gutes Gleichgewicht zu.

Warum ist es im Vorfeld der Sozialwahlen wichtig, genügend (neue) Kandidatinnen zu finden?

Es ist wichtig, auch auf dieser Ebene ein Gleichgewicht zu erreichen. Wir haben viele neue Kandidaten, neue Menschen, die sich für ihre Kollegen am Arbeitsplatz einsetzen wollen. Letzte Woche erhielt ich wieder eine Nachricht von einer Frau, die sich erkundigte, was sie tun müsse, um Kandidatin zu werden, auch wenn sie sich bewusst ist, dass es nicht leicht sein wird. Es ist nicht einfach, sich für seine Kollegen einzusetzen, und doch gelingt es uns, Tausende von Kandidaten zu finden. Auch die politischen

Parteien sind ständig auf der Suche nach Kandidaten, aber wir müssen viel mehr Kandidaten finden als sie. Und das schaffen wir auch. Außerdem haben wir eine große Verantwortung: Wir müssen unsere Delegierten schulen und sie begleiten, damit sie vor Ort unter manchmal schwierigen Umständen in einer starken Position sind.

Was erwarten Sie von den Sozialwahlen?

Ich erwarte sie mit großer Spannung und habe volles Vertrauen in unsere Militanten. Die Arbeitnehmer geben den Kollegen ihre Stimmen. Wir müssen uns weiter dafür einsetzen, dass dies auch in Unternehmen, Organisationen und Institutionen ohne Sozialwahlen möglich ist. Nach Ansicht des flämischen Unternehmerverbands Unizo sind wir ein mittelständisches Land, und wir müssen sicherstellen, dass wir ebenfalls in diesen mittelständischen Unternehmen präsent sind. Wir müssen auch mit diesen Arbeitnehmern in Kontakt treten.

Neben den Sozialwahlen finden in diesem Jahr auch politische Wahlen statt. Was denken Sie darüber?

Die Wahlergebnisse in den Niederlanden haben auch bei uns für viel Gesprächsstoff gesorgt. Wir dürfen nicht glauben, dass wir dagegen immun sind. In unseren Schulungen legen wir Wert darauf, das wahre Gesicht der rechtsextremen Parteien aufzuzeigen, die den Wählern ein scheinbar soziales Programm präsentieren. Sie greifen Themen auf, die auch den Gewerkschaften am Herzen liegen, aber in der Praxis stimmen sie auf europäischer Ebene



Seit dem 1. Januar ist Ann Vermorgen Präsidentin der CSC.

gegen die Erhöhung des Mindestlohns: sie haben für das Lohnnormgesetz gestimmt. Und ich habe sie noch nie über die großen Vermögen oder die enormen Gewinne bestimmter Unternehmen reden hören. Sie haben auch eine sehr dunkle Seite, sie predigen Hass und Zwietracht. Je mehr sie die Menschen gegeneinander aufhetzen, desto größer werden die Spannungen in der Gesellschaft. Wir können all ihre Argumente auseinandernehmen, aber ihr Erfolg zeigt vor allem, dass den Menschen soziale Fragen am Herzen liegen. Die anderen politischen Parteien helfen uns nicht. Viele von ihnen haben ein zu schwaches Sozialprogramm. Sie bleiben sehr oft hinter den Rechtsradikalen zurück.

Welche Themen stehen in der nächsten Zeit an?

Das Lohnnormgesetz wird uns weiterhin beschäftigen. Einige verbinden es mit der automatischen Lohninde-

xierung, aber das eine hat natürlich nichts mit dem anderen zu tun. Dafür werden wir uns einsetzen, ebenso wie für die Bekämpfung des Arbeitskräftemangels. Viele Aspekte und Sektoren sind davon betroffen. In der Pflege, in technischen Diensten oder im Bildungswesen, überall herrscht Personalmangel. In den Schulen finden sich die Schüler in Studiersälen wieder, und einige Unterrichtsstunden fallen gänzlich aus. Gleichzeitig mehren sich die Alarmsignale, die eine zu hohe Arbeitsbelastung anprangern. Ebenfalls im Zusammenhang mit dem Arbeitskräftemangel wird heute eine Erwerbsquote von 80 % angestrebt. Um diese Marke zu erreichen, müssten alle Hausfrauen und Mütter, die zu Hause bleiben, in den Arbeitsmarkt eintreten. Diejenigen, die solche Ideen in die Welt setzen, vergessen, dass es auch andere Bevölkerungsgruppen gibt. Was ist mit Menschen ausländischer Herkunft, die aus Diskriminierungsgründen nicht eingestellt werden? Was ist mit älteren Arbeitnehmern, die man nicht mehr einstellen will? Warum werden die Löhne für bestimmte

Berufe nicht verbessert? Aber nein, stattdessen greift man lieber die Hausfrauen an.

Was möchten Sie besonders hervorheben?

Ich arbeite immer nach dem Prinzip „Sehen, urteilen, handeln“. Das ist in unserer Zeit unerlässlich, in der wir von allen Seiten mit Informationen bombardiert werden und Gefahr laufen, den Durchblick zu verlieren. Wir dürfen nicht zu schnell urteilen oder verurteilen. Ich stelle mir regelmäßig die Frage, für wen ich das mache, was ich mache. Die Antwort ist einfach: für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie sind es, die das menschliche Kapital bilden, sie sind es, die das Land am Laufen halten, nicht nur die Unternehmen oder Organisationen. Andererseits glaube ich, dass wir auch Neues wagen müssen, dass wir nicht in unserer Komfortzone bleiben können. Wir müssen einander zuhören und gemeinsam nach dem besten Weg suchen, um die Dinge anzugehen. Ich glaube sehr stark an den Sozi-

aldialog, aber er erfordert Zeit und Geduld. Wir stehen vor vielen Herausforderungen. Die Sozialpartner werden ihre gemeinsame Verantwortung wahrnehmen müssen.

Lebenslauf

Ann Vermorgen (58) schloss 1986 ihr Studium als Sozialassistentin ab. Sie war Sekretärin und nationale Vorsitzende der Christlichen Arbeiterjugend (CAJ) in Flandern. 1996 begann sie als Gewerkschaftssekretärin bei der CSC Öffentliche Dienste, wo sie für die flämischen öffentlichen Einrichtungen zuständig war. 2007 wurde sie Nationalsekretärin der CSC Öffentliche Dienste, und ab 2008 war sie Mitglied des Nationalvorstands und des Tagesbüros der CSC, wo sie für die flämische CSC zuständig war.

Nein zur Abschaffung des „Senioren“-Tickets

Der neue Verwaltungsvertrag der belgischen Bahn (SNCB) sieht vor, die „Senioren“-Tickets (7,8 Euro für Hin- und Rückfahrt) abzuschaffen und sie durch eine Ermäßigung von 40 % auf die Standardfahrkarte und einige vage mögliche Rabatte zu ersetzen.

Diese Abschaffung könnte die Reisekosten für ältere Menschen erhöhen und steht im Widerspruch zu einer Politik, die darauf abzielt, Senioren ein sicheres, nachhaltiges und erschwingliches Transportmittel anzubieten.

Die Seniorengruppe der CSC ist gegen diese Abschaffung und lädt Sie ein, die Petition zu unterzeichnen,

die sie dem Minister für Mobilität und den Entscheidungsträgern der SNCB übergeben will.

Unterzeichnen und teilen Sie die Petition.





Warum die Sozialwahlen im Mai für Arbeitnehmer nützlich sind

Zwischen dem 13. und 26. Mai haben mehr als zwei Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, ihre Delegierten im Rahmen der Sozialwahlen zu wählen. Diese finden in mehr als 7.000 Unternehmen, Non-Profit-Organisationen, Pflegeeinrichtungen und Schulen statt. Die Beteiligung und der Sozialdialog in den Unternehmen und folglich die Sozialwahlen sind von großer Bedeutung.

Vor 75 Jahren verabschiedete das belgische Parlament das „Gesetz über die Organisation der Wirtschaft“. Dieses Gesetz legte den Grundstein für unser System der Wirtschafts- und Sozialdemokratie. Es führte 1950 zur Organisation der ersten Betriebsratswahlen. Erst 1958 wurden die Ausschüsse für Sicherheit, Hygiene und Verschönerung des Arbeitsplatzes, die später in „Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz“ (AGS) umbenannt wurden, gewählt. Ein Dreivierteljahrhundert später werden die Sozialwahlen im Mai 2024 die 19. für den Betriebsrat und die 17. für den AGS sein. Die heutigen Sozialwahlen sind ein Höhepunkt für die Beteiligung der Arbeitnehmer, da circa zwei Millionen Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, diejenigen zu wählen, die in den nächsten vier Jahren ihre Interessen im Unternehmen verteidigen werden.

Die Beteiligung und Konzertierung in Unternehmen und damit die Sozialwahlen haben wesentliche Auswirkungen. Studien bestätigen beispielsweise, dass der soziale Dialog auf Unternehmensebene einen Aufwärtsdruck sowohl auf die Entlohnung als auch auf die Produktivität im Unternehmen ausübt, wodurch die notwendigen Spielräume für Verhandlungen geschaffen werden.

Positive Effekte und Chancen

Die gewerkschaftliche Präsenz am Arbeitsplatz bietet den Arbeitnehmern außerdem mehr Möglichkeiten, ihre Ansprüche bezüglich der sozialen Sicherheit und des Arbeitsrechtes geltend zu machen, einschließlich der

80 %

der belgischen Führungskräfte sind der Meinung, dass die Arbeitnehmervertreter zuverlässig und konstruktiv sind.

Möglichkeit, Elternurlaub zu nehmen. Diese Auswirkungen sind bei prekär Beschäftigten noch ausgeprägter.

Studien zeigen auch, dass Arbeitnehmer, die von Unternehmen beschäftigt werden, in denen Gewerkschaftsvertreter tätig sind, besser von den von ihrem Arbeitgeber angebotenen Schulungen profitieren können. Dieser positive Effekt ist bei Arbeitnehmern mit niedrigem Bildungsniveau noch stärker. Die gewerkschaftliche Vertretung trägt somit dazu bei, Ungleichheiten bei den Ausbildungsmöglichkeiten abzubauen.

Die gewerkschaftliche Präsenz im Unternehmen erhöht ebenfalls die Arbeitsplatzsicherheit. In gewerkschaftlich organisierten Unterneh-

men bleiben die Beschäftigten länger und sorgen sich weniger um ihren Arbeitsplatz. Da Arbeitsplatzunsicherheit sich stark auf Stress und psychisches Wohlbefinden auswirkt, liegt auf der Hand, dass die Präsenz der Gewerkschaft im Unternehmen das Wohlbefinden äußerst positiv beeinflusst. Das Gleiche gilt auch für die Einführung neuer Technologien. Dort, wo es eine Beteiligung der Arbeitnehmer gibt, sind die Vor- und Nachteile neuer Technologien besser verteilt und die negativen Auswirkungen, wie z.B. Stress, geringer.

Positive gesellschaftliche Effekte

Neben den Auswirkungen auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz hat die Vertretung der Arbeitnehmer im Unternehmen auch positive Folgen auf gesellschaftlicher Ebene. Sowohl internationale als auch belgische Studien zeigen beispielsweise, dass die Arbeitnehmer in Unternehmen mit einem ausgeprägten sozialen Dialog während der Gesundheitskrise besser geschützt waren. Aus diesen Studien ging auch hervor, dass das Sterberisiko von Pflegeheimbewohnern während der Covid-Zeit in Einrichtungen, in denen die Gewerkschaft aktiv ist, geringer war. Das Vorhandensein einer gewerkschaftlichen Vertretung



© Shutterstock

im Unternehmen hat daher weitreichende positive Auswirkungen auf die Gesellschaft.

Auch die belgischen Führungskräfte stehen dem belgischen Beteiligungssystem relativ positiv gegenüber: 80 % der belgischen Führungskräfte

sind der Meinung, dass die lokalen Arbeitnehmervertreter zuverlässig und konstruktiv sind. Eine Studie über die Auswirkungen des sozialen Dialogs in belgischen Unternehmen zeigt, dass der soziale Dialog, der in Form von kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) stattfindet, nicht nur die Löhne, sondern auch die Produktivität verbessert. Es ist somit klar, dass der soziale Dialog im Unternehmen sowohl aus Sicht der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber positiv ist.

Sozialwahlen: nicht nur ein Thema in den Unternehmen

Die Sozialwahlen spielen nicht nur in den Unternehmen eine wichtige Rolle, sondern auch auf anderen Ebenen: Die Wahlergebnisse ermöglichen nämlich die Festlegung der gewerkschaftlichen Vertretung in verschiedenen Konzertierungsgremien auf überberuflicher nationaler, sektoraler, kommunaler und regionaler Ebene (Nationaler Arbeitsrat, Zentraler Wirtschaftsrat, Wirtschafts-, Sozial- und Umweltrat der Wallonie usw.) sowie in verschiedenen öffentlichen Beratungs- oder Verwaltungsgremien (Sozialversicherungs- und Energiekontrollorgane, Preiskommissionen, bestimmte Gremien von Finanzinstituten wie die Belgische Nationalbank oder regionale Investmentgesellschaften).

Die Sozialwahlen bieten den Gewerkschaften auch eine Gelegenheit, nicht nur ihre jeweiligen Mitglieder zu zählen, sondern ebenfalls ihre Repräsentativität und das Kräfteverhältnis zwischen den Organisationen und dessen Entwicklung zu beurteilen. Und grundlegender geht es vor allem darum, dass alle Gewerkschaften alle vier Jahre eine kollektive Stärke und Legitimität für ihre Rolle als Gegengewicht bestätigen und bekräftigen.

Auch für Interimer

Ein Interimer (Leiharbeitnehmer), der zwischen dem 1. November 2023 und dem 31. Januar 2024 32 Tage gearbeitet hat, ist in dem Unternehmen, in dem er arbeitet, wahlberechtigt. Dieses Recht genießen auch Leiharbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Wahl nicht mehr im Unternehmen sind (oder zu diesem Zeitpunkt nicht unter Vertrag stehen).

Plattformarbeiter: keine Entscheidung zur Regelung der Arbeitsbeziehungen

Seit dem 1. Januar 2023 gibt es in Belgien eine gesetzliche Vermutung der Lohnarbeit für Plattformbeschäftigte, die auf dem europäischen Modell basiert. Dennoch hat kein Essenskurier einen Arbeitsvertrag erhalten, mit Ausnahme der Plattform Takeaway, die immer mit ihren Kurieren auf Vertragsbasis gearbeitet hat.

Da das belgische Gesetz nach wie vor nur auf Papier besteht, haben drei angehende Kurierere im vergangenen Juni die Kommission zur Regelung der Arbeitsbeziehungen um eine Entscheidung über das Statut der Kurierere bei Deliveroo und Uber Eats gebeten: Sind sie Lohnempfänger oder Selbstständige, wie diese Plattformen vorschlagen? Mehr als sechs Monate später hat die Kommission angekündigt, dass sie nicht in der Sache entscheiden wird. Das Thema ist ihr zu umstritten und zu allgemein (hinter den drei Antragstellern stehen Tausende von Kurieren). Also verweist sie es an die Gerichte, obwohl das besagte Gesetz ihr ausdrücklich die Rolle zuweist, gegen-

sätzliche Debatten zu führen und Entscheidungen zu treffen, bevor die Arbeit durchgeführt wird.

„Wir geben nicht auf“, sagt Martin Willems, Nationalverantwortlicher der CSC United Freelancers. „Wir werden anderen Plattformbeschäftigten helfen, ihre Fälle einzureichen, bis die Kommission ihre Rolle übernimmt. Es ist auch höchste Zeit, dass die Regierung die notwendigen Schritte unternimmt, damit ihr Gesetz über Plattformarbeit eingehalten wird. Sie sollte ihren Worten Taten folgen lassen und dafür sorgen, dass das Gesetz rasch umgesetzt wird, bevor sie sich mit diesen Federn schmückt.“



Baufach: Unerwartete Aufregung über Kurzarbeit

Der Arbeitgeberverband des Baufachs, Embuild, empfiehlt, die Kurzarbeit bei schlechtem Wetter auf halbe Tage aufzuteilen. Für die CSC Bau, Industrie & Energie (CSCBIE) ist das nur leeres Gerede.

Angesichts der eisigen Temperaturen befürwortet Embuild die Einführung der Kurzarbeit für halbe Tage bei schlechtem Wetter. Derzeit gibt es sie nur für ganze Tage. Die CSCBIE ist überrascht von dieser abwegigen Idee, zumal sie im Rahmen des Sozialdialogs noch nie diskutiert wurde. „Wir fragen uns, ob das überhaupt machbar wäre“, sagt Patrick Vandenbergh, Präsident der CSCBIE. „Einen Arbeiter für einen halben Tag zurückzurufen, würde in der Praxis sehr schwierig sein.“

Wie verständigt und versammelt man alle in kürzester Zeit? Was passiert, wenn man jemanden aus dem Team nicht erreichen kann? Es ist durchaus möglich, dass die Temperatur auf der Baustelle wieder sinkt oder es plötzlich wieder anfängt zu regnen oder zu schneien. Müssen die Arbeiter dann bei Kälte, Regen und Wind arbeiten? Oder sind sie letztendlich umsonst gefahren? Hinzu kommt, dass Bauarbeiter oft weite Strecken zurücklegen müssen, um zur Baustelle zu gelangen. Mit dem Vorschlag

von Embuild könnten sie länger unterwegs sein als vor Ort.

„Für die CSCBIE ist es ferner inakzeptabel, von den Bauarbeitern noch mehr Flexibilität zu verlangen, indem man sie bittet, den ganzen Tag telefonisch erreichbar zu sein und dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen“, unterstreicht der CSCBIE-Präsident.

„Schließlich dürfen wir nicht vergessen, dass der Bausektor unter einem gravierenden Arbeitskräftemangel leidet. Solche Vorschläge werden die Attraktivität der Branche nicht verbessern. Bauberufe sind schöne Berufe und sollen es auch bleiben. Wir müssen akzeptieren, dass die Wetterbedingungen gewisse Grenzen setzen“, betont Patrick Vandenbergh.



Liberalisierung des Energiemarktes gescheitert

© Shutterstock



Die CSC ist der Meinung, dass keines der mit der Liberalisierung des Energiemarktes verbundenen Versprechen eingehalten wurde. Ein Überblick über die tatsächlichen Folgen der Liberalisierung und die Empfehlungen der CSC, um das Versagen des Marktes zu beheben.

Energie ist ein wesentliches und strategisches Gut. Für die CSC kann die Versorgung und Preisbildung daher nicht allein dem Markt überlassen werden. Energie ist auch ein Grundrecht, dessen Zugang für alle garantiert sein muss. „Die Versorgungssicherheit, stabile und faire Preise und die rasche Entwicklung erneuerbarer Energien müssen garantiert sein“, sagt François Sana, Berater im Studiendienst der CSC. „Die öffentliche Hand muss energisch eingreifen, um die Versorgung zu angemessenen Preisen zu gewährleisten.“

Die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Herausforderungen, die mit der Energie zusammenhängen, haben während der Energiekrise, die im vergangenen Jahr ihren Höhepunkt erreichte, ein bisher unbekanntes Ausmaß angenommen: Am 26. August 2022 stieg der Gaspreis auf dem Großhandelsmarkt auf 339 Euro/MWh gegenüber rund 22 Euro ein Jahr zuvor. Am selben Tag überschritt der Strompreis in Frankreich die Marke von 1.000 Euro/MWh, während er ein Jahr zuvor noch bei rund 85 Euro gelegen hat-

te. Diese Explosion der Energiepreise lässt sich zwar durch konjunkturelle oder außergewöhnliche Faktoren wie den Aufschwung nach der Coronakrise oder den Krieg in der Ukraine erklären. Aber auch strukturelle Elemente, zu denen die Organisation der Gas- und Strommärkte seit der Liberalisierung gehört, haben dazu beigetragen.

Der Markt hat nicht funktioniert

Seit der Liberalisierung des Energiemarktes wird z.B. Gas praktisch nicht mehr über langfristige Verträge mit festen Preisen gekauft, sondern über kurzfristige Verträge, die auf den Gasmärkten verkauft und gekauft werden. „Ein Teil des Preisanstiegs scheint aufgrund der reduzierten russischen Gaslieferungen gerechtfertigt zu sein. Aber ein anderer Teil, der das Ergebnis von Spekulationen aufgrund von Befürchtungen über einen Stopp der russischen Gasexporte nach Euro-

pa ist, hätte vermieden werden können“, stellt der Berater fest.

Der Anstieg des Gaspreises schlug sich aufgrund des Mechanismus zur Bildung der Strompreise, der seit der Liberalisierung des Energiemarktes gilt, schnell auf dem Strommarkt nieder. „Ein anderes Preisbildungsmodell hätte verhindern können, dass der steile Anstieg der Gaspreise die Strompreise mit nach oben zieht“, fügt er hinzu.

Die Liberalisierung sollte zu Preisensenkungen, besserer Qualität, gesteigerter

Versorgungssicherheit und einer raschen Entwicklung erneuerbarer Energien führen. Diese Vorhersagen haben sich nicht erfüllt, so die Analyse der CSC, die zu dem Schluss kommt, dass die Liberalisierung eindeutig gescheitert ist. Auf der Grundlage dieser Feststellung hat die CSC

Empfehlungen für Belgien ausgearbeitet, um dieses Problem zu beheben. Im Folgenden werden die wichtigsten Punkte aufgeführt.



DIE VERSORGUNG ZU ANGEMESSENEN PREISEN MUSS GEWÄHRLEISTET SEIN.



1. Hin zu einer besseren Regulierung des Energiesektors im Dienste der Arbeitnehmer

Für die CSC bestände die vorrangige Maßnahme in der Bildung eines öffentlichen Pols für die Stromerzeugung. Eine öffentliche Produktionsgenossenschaft könnte mit der Versorgung von Privatkunden und öffentlichen Versorgungsunternehmen beauftragt werden, um diese endgültig von den Risiken der Marktliberalisierung zu befreien. Zur Stärkung dieses öffentlichen Pols sollte in Betracht gezogen werden, dass Teile des Stromsektors wieder von der öffentlichen Hand übernommen werden, wenn sich herausstellt, dass dies einen gesellschaftlichen Nutzen hätte, der die Kosten übersteigt.

In Bezug auf die Energieversorgung befürwortet die CSC die Einrichtung von öffentlichen Strom- und Gasversorgern mit demokratischer Kontrolle. Diese würden mehrere Ziele verfolgen: faire und transparente Preise, die Umverteilung von Gewinnen und die Bevorzugung erneuerbarer Energien im Rahmen eines gerechten Übergangs.

Die CSC befürwortet auch die Wiedereinführung eines nationalen Niederspannungs- und Niederdrucktarifs für anbieterabhängige Kunden (Haushalte und gleichgestellte Kunden). Dieser würde bei Strom auf den Produktionskosten pro Technologie und bei Gas auf den Importkosten basieren. Es erscheint auch sinnvoll, so weit wie möglich zu langfristigen Verträgen mit Festpreisen zurückzukehren.

Diese neue nationale Preisgestaltung würde die Besteuerung von übermäßigem Energieverbrauch und die Einführung eines kostenlosen Grundbedarf deckenden Verbrauchs sicherstellen, mit besonderem Augenmerk auf energiefressende Altbauten.

2. Beseitigung der Energiearmut

Laut dem letzten Bericht der König-Baudouin-Stiftung war im Jahr 2020 mehr als jeder fünfte Haushalt in Belgien energiearm, Tendenz steigend. Ein Bruch mit der bisherigen Politik scheint notwendig, um den Trend umzukehren und die Energiearmut bis 2030 zu beseitigen. Um dies zu erreichen, fordert die CSC die Umsetzung der folgenden Maßnahmen:

- die Abschaffung von Budgetzählern;
- ein Verbot von Energieabschaltungen;
- eine massive Unterstützung für die vollständige Renovierung von Wohnungen der Klasse F und G der EEG (Energieeffizienz von Gebäuden, PEB) bis 2030.

3. Entwicklung einer klaren Vision und eines nationalen Aktionsplans für Energie

Die belgischen Behörden müssen dringend eine kohärente Vision für einen fairen Energiewandel in Absprache mit allen relevanten Akteuren entwickeln. Dies muss vorrangig zu einem kohärenten Aktionsplan für Energieeinsparung und Energieeffizienz führen, der Verschwendung und übermäßigen Verbrauch eindämmt und gleichzeitig erneuerbare Energien nach dem Vorbild

des NegaWatt-Ansatzes (siehe Abbildung) rasch ausbaut.

Eine sozial gerechte Renovierungswelle muss den Eckpfeiler dieses Plans bilden. Darüber hinaus dürfen die Maßnahmen nicht auf Kosten der Industriestruktur durchgeführt werden. Die CSC wird keine Maßnahmen zur Reduzierung der Nachfrage tolerieren, die langfristig Arbeitsplätze gefährden und keinen angemessenen Ausgleich und Schutz der Arbeitnehmer vorsehen.

Eine maximale soziale Begleitung dieses Übergangs zu einer intensiveren Nutzung erneuerbarer Energien muss angesichts seiner Auswirkungen auf den gesamten Energiesektor gewährleistet werden. Dieser Übergang ist nur möglich, wenn den Arbeitnehmern eine Perspektive in diesem Sektor geboten wird (einschließlich der sozialen Begleitung von Arbeitnehmern, die im fossilen und nuklearen Sektor beschäftigt sind, der Ausbildung in neuen Berufen, der Unterstützung von Forschung und Entwicklung und der Beachtung des Beitrags, den die Sozialwirtschaft leisten kann). Die CSC plädiert für eine stärkere Unterstützung kollektiver Energieprojekte, insbesondere im Bereich der erneuerbaren Energien. Sie unterstützt in dieser Hinsicht die lokalen Energiegemeinschaften, denen mehr Mittel zur Verfügung gestellt werden sollten, um ihre Initiativen zu entwickeln.





Hat die Liberalisierung des Energiemarktes ihre Versprechen gehalten?

Vor der Liberalisierung hatte jedes europäische Land seine eigenen Regeln für die Festlegung der Gas- und Strompreise. Infolge der EU-Richtlinien von 1996 mussten die Länder ihre Energiemärkte liberalisieren. Mit welchen Ergebnissen?

In Belgien, wo der Markt von einigen wenigen Privatunternehmen und Interkommunalen dominiert wurde, die für die Verteilung und den Verkauf zuständig waren, wurde der Liberalisierungsprozess 2008 abgeschlossen. Dieser öffnete die Produktions- und Versorgungsaktivitäten für den Wettbewerb und private Akteure. Die Übertragungs- und Verteilungsnetze blieben weitgehend im Besitz öffentlicher Unternehmen. Außerdem wurde ein europäischer Markt für Gas und Strom geschaffen. Die auf die Liberalisierung folgende Welle von Privatisierungen, Fusionen und Übernahmen führte schließlich zu... einer stärkeren Marktkonzentration. Im Jahr 2016 hielten die drei größten Stromversorger 81 % der Marktanteile in Europa.

Sind die Preise gesunken?

Eine Analyse der Tarife zwischen 2007, als die Energiewirtschaft in Belgien vollständig liberalisiert wurde, und 2021, vor der russischen Invasion in der Ukraine, die die Energiekrise verschärfte, zeigt, dass die Liberalisierung negative Auswirkungen auf die Tarife hatte. „Die Energiepreise sind schneller gestiegen als die Inflation. Die Liberalisierung hat die Preise für Strom und Erdgas nicht gesenkt“, erklärt François Sana.

Die Regulierungskommission für Strom und Gas (CREG) stellt tatsächlich fest, dass der Gesamtpreis für Strom (auf der Grundlage eines Verbrauchs von 3.500 kWh/Jahr, dem durchschnittlichen Verbrauch eines Haushalts mit zwei Erwachsenen und



© Shutterstock

Nicht der Markt hat die erneuerbaren Energien angekurbelt, sondern die Subventionen.

zwei Kindern) gestiegen ist. Dieser Anstieg betrug im Durchschnitt 164,71 Euro/MWh in Flandern, 98,24 Euro/MWh in Brüssel und 138,97 Euro/MWh in Wallonien. Auch der Preis für Erdgas stieg in diesem Zeitraum um 58,38 %.

Hat sich die Qualität verbessert?

Die verschiedenen Rückmeldungen, die bei der CSC eingehen, zeigen, dass sich die Qualität verschlechtert hat: oftmals unverständliche Verträge, Schwierigkeiten, den besten Vertrag zu finden und die Anbieter zu erreichen, aggressives Marketing der Energielieferanten, um den Kunden unvorteilhafte Verträge zu verkaufen...

Hat der Markt die Produktion von erneuerbaren Energien angekurbelt?

François Sana verneint dies: „Der Ausbau der erneuerbaren Energien war nur möglich, weil die EU ihnen erlaubt hat, von den Regeln für staatliche Beihilfen ausgenommen und im Rahmen von Handelsabkommen außerhalb des Marktes entwickelt zu werden. Es

waren die Subventionen, die die verstärkte Produktion von erneuerbaren Energien in Europa erleichtert haben.“

Ist der Markt eine Garantie für die Versorgungssicherheit?

Der größte Vorteil des europäischen Strommarktes ist die Zusammenlegung der verfügbaren Kapazitäten. Je mehr Länder ihren Strom zusammenlegen, desto effizienter ist der Austausch. „Aber um die Versorgungssicherheit langfristig zu gewährleisten, muss der Markt auch den Wunsch wecken, neue Produktionseinheiten zu schaffen und eine größere kollektive Energieautonomie anzustreben. Leider hat sich die Abhängigkeit Europas von Energieimporten verschärft: 1990 wurden 50 % der Energie importiert, 2020 waren es 57,5 %“, so François Sana.

Angesichts dieser Feststellungen ist die Liberalisierung der Energiemärkte in Europa eindeutig gescheitert.

CSCBIE-Kongress im Zeichen der Nachhaltigkeit



© CSCBIE

Die CSC Bau-Industrie & Energie hat mit ihren Militanten daran gearbeitet, ihre Werte und Handlungen in einer Welt im Wandel zu verewigen.

„Nach allem, was mit Corona passiert ist, ist es meiner Meinung nach wichtig, die Dinge wieder auf den Punkt zu bringen, auch wenn wir nicht immer einer Meinung sind“, meint Carlo, der seit mehr als 35 Jahren Delegierter im Chemiesektor ist. Zusammen mit 600 anderen Delegierten kam er am 30. November nach Houffalize, um die langen Überlegungen abzuschließen, die 2022 begonnen hatten, um die Leitlinien der CSC Bau-Industrie & Energie (CSCBIE) für die nächsten fünf Jahre zu definieren.

Im Jahr 2015 trug der CSCBIE-Kongress den Titel „Den Kurs festlegen“. Das Motto für den Kongress 2023 lautete „Nachhaltig voran“. Acht Jahre, eine gescheiterte Fusion mit der ACV-CSC Meta und eine Pandemie trennen diese beiden Kongresse, aber die CSCBIE setzt ihren Kurs und den ihrer 260.000 Mitglieder und 13.000 Militanten konsequent fort.

Vergangenheit und Zukunft

Drei Tage lang hinterfragte die CSCBIE die Bedingungen, um dem Zahn der Zeit standzuhalten und Bestand zu haben. Das einleitende Plenum bot die Möglichkeit, das Thema Nachhaltigkeit

zu vertiefen. „Dieses Thema betrifft alle Sektoren unserer Zentrale“, erklärt Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSCBIE. „Einige Sektoren reagieren empfindlicher auf Umstellungen als andere. Wir müssen ihren Wandel unterstützen, damit sie auch morgen noch zukunftsfähig sind.“

Ein langes Video erinnerte die Teilnehmer an alle Fortschritte und Hindernisse, auf die die CSCBIE seit 2015 gestoßen ist (Brexit, Corona, Kampf gegen Sozialdumping in Belgien und auf internationaler Ebene, Verrechtlichung von kollektiven Aktionen, usw.). Es war eine nützliche Erinnerung, ehe über die sieben aktuellen Resolutionen abgestimmt wurde, in denen die unmittelbaren Prioritäten

der Berufszentrale festgelegt werden. Dazu gehören machbare Arbeit, eine menschenwürdige Rente für alle Arbeitnehmer und eine gerechtere Besteuerung. „Unsere Haupttätigkeit bleibt die Verteidigung der Interessen von Mitgliedern und Arbeitnehmern“, bestätigt Patrick Vandenberghe, Präsident der CSCBIE. „Unsere Priorität ist es, in Unternehmen, Sektoren und KMU präsent zu sein. Hier liegt unsere Zukunft. Wir brauchen also Militanten. Sie sind unsere Stärke, wenn es darum geht, uns für unsere Mitglieder einzusetzen. Wir sind die Gewerkschaft der nachhaltigen Konsultierung, und wir wollen die Entwicklung des sozialen Dialogs und der Aktion auf Sektorebene fortsetzen.“

Da sich in acht Jahren auf rechtlicher, technischer und praktischer Ebene vieles verändert hat, war dieser Kongress auch eine Gelegenheit, die Statuten der CSCBIE zu überarbeiten.

— // —
Wir sind die Gewerkschaft der nachhaltigen Konzertierung.
— — —

Nachhaltige Leitlinien

Der Hauptteil des Kongresses bestand aus den Versammlungen in Sektionen. Sie sind ein wichtiger Moment des Austauschs mit den Delegationen im Hinblick auf die Abstimmung über die 27 Leitlinien. Diese teilen sich in drei Hauptachsen auf: die Nachhaltigkeit der Organisation, die Nachhaltigkeit der Konzertierung und die nachhaltige

In der Plenarsitzung wurde das Thema Nachhaltigkeit erörtert.



© CSCBIE

Arbeit. „Unsere Zukunft steht auf dem Spiel“, sagt Dave, ein Delegierter aus dem Möbel- und Holzverarbeitungssektor. „Es müssen Leitlinien definiert werden, um die Zentrale zu erhalten und zu verbessern. Wir werden auch für und mit jungen Menschen arbeiten müssen. Man muss auf sie zugehen und sie anwerben. Sie sind unsere Zukunft.“ Für Jean-Marc, einen Delegierten im Bauwesen, „müssen wir zuhören, was an der Basis passiert, und engen Kontakt zu ihr halten. Und die Dienstleistung muss weiterhin den Beiträgen gerecht werden, die von den Mitgliedern verlangt werden.“

Diese Forderungen stehen im Einklang mit der Zukunftsvision der CSCBIE und ihres Präsidenten. „Wir müssen die Dienstleistungen für unsere Mitglieder weiter ausbauen. Wir haben bereits viel in diesen Bereich investiert und werden dies auch weiterhin tun“, sagt Patrick Vandenberghe.

— // —
Unsere Priorität ist es, in den Unternehmen, Sektoren und KMU präsent zu sein.

he. „Wir müssen uns auch voll und ganz auf die Mitgliederbindung und -gewinnung konzentrieren, mit besonderem Fokus auf junge Menschen und KMU.“ Er erinnert auch an einen Fortschritt, auf den er persönlich sehr stolz ist: „Wir haben hart daran gearbeitet, eine vertikale Gewerkschaftsbewegung zu etablieren, in der wir die Probleme aller Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte und Kader) diskutieren können. Auch wenn dies nicht in allen Bereichen der Fall ist, gibt es gute Vereinbarungen mit der CNE⁽¹⁾ und ACV Puls.“ Patrick Vandenberghe fasst zusammen: „Wir werden die Ärmel hochkrepeln, um diese Leitlinien in die Tat umzusetzen und die Welt zu einem besseren Ort zu machen.“

⁽¹⁾ CNE: Nationale Angestelltenzentrale, deren Pendant in Flandern die ACV Puls ist (Anm. d. Red.).



600 Militanten nahmen am Kongress teil.

„Unsere Militanten, Mitglieder und Delegierten geben die Impulse“



Pierre Cuppens, Generalsekretär der CSCBIE, spricht über einige der Schwerpunkte der drei Leitlinienpakete, die auf dem Kongress zur Abstimmung gebracht wurden.

Das Leitlinienpaket „Eine nachhaltige Organisation“ hebt die zentrale Stellung von Mitgliedern und Militanten hervor. Sind sie die treibende Kraft der Nachhaltigkeit?

Es sind unsere Militanten, unsere Mitglieder, unsere Delegierten, die uns Impulse geben. Gewerkschaftsdelegationen sind das wichtigste Mittel, um die Gefühle der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz kennenzulernen. Wir müssen uns mit unseren Mitgliedern weiterentwickeln und in einer Welt im Wandel gewerkschaftliche Grundlagen entwickeln und gleichzeitig unsere Werte bewahren. Die CSCBIE will im wahrsten Sinne des Wortes nachhaltig sein.

Das zweite Leitlinienpaket ist dem sozialen Dialog gewidmet. Wie geht die CSCBIE ihre Nachhaltigkeit an?

Unser Modell funktioniert, aber es entwickelt sich weiter. Wir können immer noch mit den Sektoren sprechen,

denn der Wille, eine Einigung zu erzielen, ist immer noch da. Aber wo vorher zwei Verhandlungsnächte ausreichten, brauchen wir jetzt vier. Auf der anderen Seite wird es komplizierter mit der Politik. Grundsätzlich sind und bleiben wir eine Gewerkschaft der Konzertierung. Aber wir kämpfen auch!

Das dritte Leitlinienpaket befasst sich mit der Nachhaltigkeit der Beschäftigung aus verschiedenen Blickwinkeln: Löhne, Mobilität, schwere Berufe usw. Sie sprechen auch die Notwendigkeit der Kontrolle an. Ist sie ein Garant für Nachhaltigkeit?

Entsandte und Wanderarbeitnehmer sind die ersten Opfer von Missbrauch oder schlechter Behandlung durch Arbeitgeber. Es gibt zwar Regeln, aber nicht genug Ressourcen, um kontrollieren zu können, ob die Arbeit fair und gerecht ausgeführt wird. In einem Sektor wie dem Baugewerbe führt diese Situation dazu, dass reguläre Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlieren. Sozialdumping greift um sich und schränkt die Möglichkeit gerechter Löhne und Sicherheit für die Arbeitnehmer ein. Wir plädieren daher für mehr Inspektionen und Inspektoren.

Rückblick auf den CNE-Kongress

Kräfteverhältnis und gemeinsame Vorgehensweise im Fokus

/// Mehr als 250 Militanten und Gewerkschaftssekretäre haben vor kurzem am Kongress der Angestelltengewerkschaft CNE teilgenommen. Im Mittelpunkt stand die Diskussion darüber, wie die CNE das Kräfteverhältnis stärken und die gemeinsame Vorgehensweise der Arbeitnehmer fördern kann.

In diesem Kontext wurde betont, dass die Gesellschaft heute so reich ist wie nie zuvor, aber gleichzeitig nicht in der Lage ist, diesen materiellen, kulturellen und technologischen Überfluss zum Wohle aller zu nutzen. Obwohl Unternehmen historische Gewinne verzeichnen, kommen viele Menschen nicht mehr über die Runden. Dominanz bestimmt unser politisches und kapitalistisch-wirtschaftliches System: Diese zeigt sich in der Vorherrschaft der Großmächte über andere Länder, der Finanzmärkte über die Arbeitnehmer, des Patriarchats über Frauen, des Rassismus über rassifizierte Personen, der Technologie und der Wirtschaft über die Natur usw.

Wie können wir gewinnen?

In diesem wenig erfreulichen Kontext konzentrierte sich der Kongress auf folgende Frage: Wie können wir gewinnen? Wie können wir die Rechte der Arbeitnehmer sichern und das Sozialprojekt der CNE erfolgreich umsetzen? Der Kongress legte mehrere Leitlinien für die zukünftige Ausrichtung unserer Gewerkschaft fest und entwarf eine Perspektive für die kommenden Jahre.

Zum einen sollte klar definiert werden, gegen wen wir kämpfen. Es gibt eindeutig einen Konflikt zwischen der herrschenden Klasse einerseits und der arbeitenden Klasse andererseits. Als „herrschende Klasse“ bezeichnen wir eine Gruppe von Individuen und Institutionen in der Gesellschaft, die sich einen zunehmenden Anteil des Reichtums und der Macht aneignet. Die CNE ist überzeugt, dass die Interessen der herrschenden Klasse, insbesondere in Form von Gewinnen und der Anhäufung von Reichtum, strukturell im Widerspruch zu den Interessen der Arbeiterklasse stehen. Diese Interessen können sich zu bestimmten Zeiten für bestimmte Gruppen in bestimmten Unternehmen überschneiden, aber das ist

eher die Ausnahme als die Regel.

Zum anderen sollte die gemeinsame Vorgehensweise, die kollektive Aktion, verstärkt werden. Unsere Gewerkschaft verfolgt drei vorrangige Strategien, um die Rechte der Arbeitnehmer zu verteidigen: Dienstleistungen für die Mitglieder, soziale Konzertierung und kollektive Aktion.

Eine Umfrage, die von Forschern der Universität UCLouvain unter etwa 4.000 Militanten und Mitgliedern der CNE ⁽¹⁾ durchgeführt wurde, offenbarte ein Ungleichgewicht zwischen den drei Hauptstrategien der Gewerkschaft. Generell konzentrieren sich die Gewerkschaftler zunächst auf betriebliche Gremiensitzungen und anschließend auf den Mitgliederdienst. Die kollektive Organisation wird aus Zeitmangel oft vernachlässigt.

Der Kongress hat Richtlinien für die Förderung der kollektiven Organisation und Aktion verabschiedet und erklärt diese Strategie zu einer unverzichtbaren Voraussetzung für die Anwendung der beiden anderen Gewerkschaftsstrategien. Ohne ein solides Kräfteverhältnis, das gewerkschaftliche Siege ermöglicht, gibt es keine schützenden Rechte für die Arbeitnehmer, und können folglich auch keine individuellen Dienstleistungen für unsere Mitglieder bereitgestellt werden. Der Aufbau eines Kräfteverhältnisses wird manchmal als letztes Mittel betrachtet, wenn Verhandlungen nicht die erhofften Ergebnisse bringen. Dieser Kongress bekräftigt die zentrale Bedeutung des Kräfteverhältnisses als Kernstück gewerkschaftlicher Aktionen.

Der Kongress gibt Richtlinien für die Arbeit vor, um dieses Kräfteverhältnis am Arbeitsplatz und darüber hinaus aufzubauen.

Die CNE ist der Überzeugung, dass kollektive Aktionen künftig über den individuellen Arbeitsplatz hinausgehen und eine sektorale, branchen- und länderübergrei-

fende Dimension annehmen werden, weil sie dann am effektivsten sind. Verschiedene Aktionsformen können die Mobilisierung zwar stärken. Aber der CNE zufolge sind und bleiben sektorübergreifende Massenkaktionen, idealerweise in Gemeinschaftsfront, die bevorzugte Methode der Gewerkschaftsarbeit. Diese Aktionen können sowohl zentralisiert (in Brüssel) als auch dezentralisiert stattfinden. Der Generalstreik ist das erfolgreichste Beispiel dafür.

Am Arbeitsplatz versuchen die CNE-Militanten in erster Linie, ihre Kollegen zu organisieren. Die von der CNE vertretene Gewerkschaftsbewegung beschränkt sich nicht auf die rechtlichen Grenzen des Unternehmens oder der technischen Betriebseinheiten. Angesichts der Zersplitterung von Unternehmen verteidigen alle Beteiligten der CNE eine Gewerkschaftsbewegung, die das gesamte Kollektiv aller Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz organisiert, und zwar im weitesten Sinne dieses Wortes.

Welche Rolle spielen die Mitglieder?

Ziel ist es, dass eine möglichst große Anzahl von Mitgliedern eine aktive Rolle in der kollektiven Organisation der Arbeitnehmer übernimmt. In Unternehmen, in denen es eine Gewerkschaftsdelegation gibt, sind die Mitglieder bevorzugte Ansprechpartner, und die Gewerkschaftsteams bieten den Mitgliedern an, sich auf ihrer Ebene am Gewerkschaftsprojekt zu beteiligen. Gleichzeitig strebt die CNE danach, auch den Mitgliedern in Unternehmen ohne Gewerkschaftsdelegation einen Platz und eine Rolle in der kollektiven Aktion zu ermöglichen. Dies soll durch die Vernetzung der Mitglieder innerhalb eines Unternehmens oder mit der nächstgelegenen CNE-Delegation sowie durch die Zusammenarbeit mit territorialen oder



branchenspezifischen Gewerkschaften bewerkstelligt werden.

Nun geht es darum, die Beschlüsse des Kongresses in die gewerkschaftliche Praxis umzusetzen. Zu diesem Zweck hat sich die CNE verpflichtet, ihre Kapazität zur kollektiven Organisation mit den vorhandenen Mitteln und eigenen Kräften zu stärken. Das bedeutet, dass sich ihre Mi-

litanten und Gewerkschaftssekretäre dazu verpflichten, ihre Zeit zwischen den drei Hauptstrategien der Gewerkschaft neu aufzuteilen. Anders ausgedrückt: Ein Teil der heute für den Sozialdialog genutzten Zeit wird der kollektiven Organisation und Aktion gewidmet, weil der Mitgliederdienst insgesamt nicht zurückgeschraubt werden kann und weil die kollektive Ak-

tion die soziale Konzertierung effektiver macht. An die Arbeit!

(¹⁾ Diese Umfrage wurde im Oktober 2022 an Militanten und Mitglieder in Unternehmen mit einer CNE-Gewerkschaftsdelegation gesendet.

Garantierte Handynummer

Ein neues Gesetz stellt sicher, dass Sie nach Beendigung des Arbeitsvertrags Ihre Handynummer behalten dürfen, wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen ein Mobiltelefon zur Verfügung stellt, das zugleich Ihr Privathandy ist.

Da viele Arbeitnehmer nicht gerne zwei Handys haben (eines für den privaten Gebrauch und eines für die Arbeit), übernimmt oft der Arbeitgeber die Handynummer, die der Arbeitnehmer zu Beginn oder während des Arbeitsvertrags besaß. Der Arbeitnehmer hat dann keine Vereinbarung mehr mit dem Telekommunikationsanbieter für die Nummer.

Mit der Übertragung erhält der Arbeitgeber das Recht, die Mobilfunknummer zu nutzen. Bei Beendigung des Arbeitsvertrags verbleibt dieses Nutzungsrecht grundsätzlich beim Arbeitgeber. Folglich konnte der Arbeitnehmer die Nummer nicht automatisch zurückerhalten. Aus diesem Grund nahmen viele Arbeitgeber eine Klausel in den Arbeitsvertrag auf, die besagte, dass die Nummer an den Arbeitnehmer zurückgeht.

Nutzungsrecht

Besteht diese Klausel jedoch nicht und Ihr Arbeitgeber weigert sich, Ihnen die Nummer zurückzugeben, bleibt Ihnen nichts anderes übrig, als eine neue persönliche Handynummer zu beantragen und allen Ihren

Kontakten Ihre neue Nummer mitzuteilen.

Jetzt gibt es eine Lösung für dieses Problem. Das Parlament hat einen Gesetzesvorschlag angenommen, der vorsieht, dass Arbeitnehmer ihre Handynummer auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses behalten dürfen. Was ist zu tun? Erfolgt die Rückgabe des Nutzungsrechts nicht spontan, muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich darum bitten und das Datum der Beendigung angeben. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Nutzungsrecht zurückzugeben. Dieses Gesetz ist am 1. Januar 2024 in Kraft getreten.

**TEILEN SIE IHRE
IDEEEN
ÜBER DIE
ARBEIT
NICHT
NUR ZU
HAUSE.**



**Sie haben schon Ideen?
Werden Sie Kandidat/in**



diecsc.be/sozialwahlen

