



## Sozialwahlen 2024

Seite 8

# Inhalt

# Öffnungszeiten & Kontakt

## Seite 3

Studentenjobs: Die flämischen Liberalen gehen zu weit

## Seite 4

Belgien führt Gesetzgebung zu Muskel-Skelett-Erkrankungen ein

## Seite 5

Krebsrisiko für 50 Millionen Arbeitnehmer in der EU

## Seiten 6-7

Cop 28, Flop 28?

## Seiten 8-10

Dossier Sozialwahlen

## Seite 11

Meldungen

## Seiten 12-13

Kongress Nahrung und Dienste

## Seiten 14-15: CNE-Info

Die Flexijobs in Zahlen  
Gibt es in Belgien einen Mangel an Pflegepersonal?

## Seite 16

Meldungen

## Impressum

### Verantwortlicher Herausgeber:

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

### Redaktion:

Jessica Halmes      Vera Hilt  
Claudine Legros    Liliane Louges  
Angela Mertes      Jochen Mettlen

**Layout:** Maryline Weynand

### Druck:

Kliemo A.G.  
Hütte 53, 4700 Eupen

### Anschrift der Redaktion:

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

### Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

## ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

### CSC Eupen

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

### CSC St.Vith

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

## JURISTISCHE ERSTBERATUNG

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

### Montags bis donnerstags

8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.30 Uhr bis 16 Uhr  
Freitags 8.30 Uhr bis 12 Uhr

087/85 99 22 • csc.ostbelgien@acv-csc.be

## JURISTISCHER BEISTAND

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

### CSC Eupen

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

### CSC St. Vith

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

## OFFENE SPRECHSTUNDE

### CSC Eupen

Montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

## GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

### CSC St.Vith: dienstags auf Termin

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

## GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

### CSC Eupen: auf Termin

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

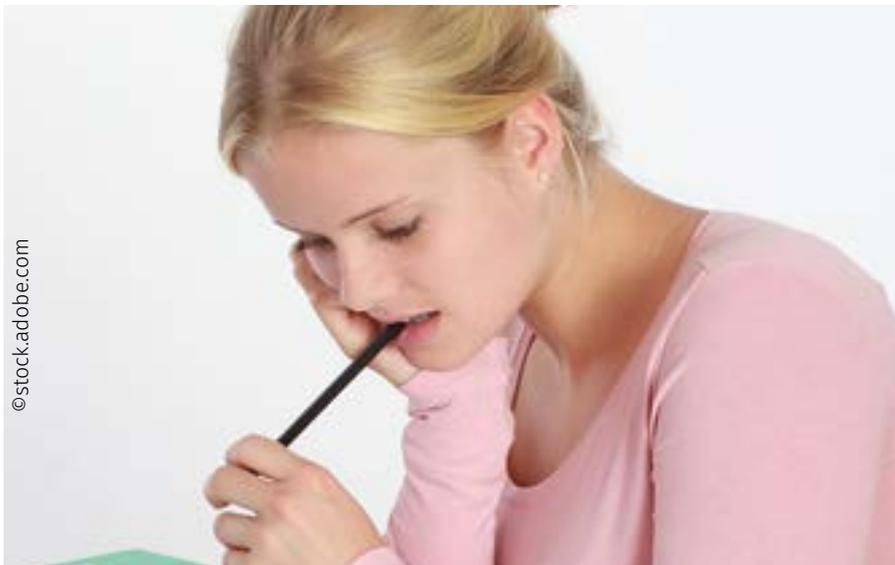


www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

# Studentenjobs: Die flämischen Liberalen gehen zu weit



**Die Jugendorganisationen von CSC und FGTB sowie die Vereinigung der frankophonen Studenten (FEF) lehnen den Gesetzesvorschlag der flämischen Liberalen (Open Vld) zur Aufhebung der für die Beschäftigungsbeschränkungen von Jobstudenten ab. Den Gewerkschaften zufolge wird der Text die Prekarität der Studierenden erhöhen.**

Der am 19. Januar dieses Jahres eingereichte Gesetzentwurf von Tania De Jonge und Vincent Van Quickenborne (Open Vld) richtet sich gegen die geringe Regulierung des Arbeitsmarktes für Jobstudenten. Noch nie war die Frage der prekären Situation vieler Studierenden in Belgien so dringlich. Aber die flämischen Liberalen ziehen die Arbeitgeberinteressen vor.

## Abschaffung der Obergrenze

Das heutige System der Studentenjobs ist für Studenten nicht von Vorteil. Arbeitnehmer mit herkömmlichen Arbeitsverträgen genießen im Gegensatz zu Jobstudenten zahlreiche Rechte und Vorteile. Durch die Abschaffung der derzeitigen Obergrenze von 600 Arbeitsstunden pro Jahr würden die Studenten endgültig daran gehindert, Zugang zu einem vollen Lohn, einer Jahresendprämie, Urlaubsgeld, vorübergehender Arbeitslosigkeit, zur Sozialversicherung usw. zu haben.

Der Text ist unmissverständlich: Die Abschaffung der jährlichen Höchstarbeitszeit von 600 Stunden würde den akuten Arbeitskräftemangel in Belgien beheben. Mit anderen Worten: Wenn schwere und schlecht bezahlte Berufe nicht besetzt werden, würde Geldnot die Studierenden letztendlich dazu zwingen, diese Berufe auszuüben.

## Aufwertung statt Unsicherheit

Die Gewerkschaftsjugend erinnert daran, dass sich die aufeinanderfolgenden Flexibilisierungsmaßnahmen verheerend auf die Zahl der Studienabbrecher auswirken. Anstatt Studenten dazu zu ermutigen, mehr als 600 Stunden zu arbeiten und Vorlesungen zu verpassen, fordert sie, die Beträge der Stipendien anzuheben und die Zugangsbedingungen zu erweitern, um es den Studenten zu ermöglichen, ihre Kurse regelmäßig zu belegen. Es soll auch wieder in das Unterrichtswesen und die den Studierenden gewidmeten Dienste investiert werden.

Schließlich würde dieser Gesetzesentwurf es für Studierende unmöglich machen, einen Anspruch auf Sozialversicherung zu erwerben. Durch die Abschaffung der derzeitigen Obergrenze verhindern die Liberalen endgültig, dass Studierende Beiträge für ihr eigenes Recht auf Arbeitslosigkeit und für ihre Rente leisten können.

Die Gewerkschaftsjugend fordert eine Aufwertung der Studentenjobs durch eine Erhöhung des Bruttolohns, indem Jobber für den Rest ihrer Karriere Ansprüche aufbauen können und Zugang zur Sozialversicherung erhalten, um im Falle eines Arbeitsplatzverlustes abgesichert zu sein. Dadurch würde der ungleiche Wettbewerb zwischen Studierenden und anderen Arbeitnehmern vermieden werden. Studenten sollen studieren, ob es der Open Vld nun gefällt oder nicht!

## Öffentliche Verkehrsmittel: Kein Luxus!

Die belgische Bahn (SNCB) hat beschlossen, ihre Tarife um 5,9 % zu erhöhen, einschließlich der Fahrkarten und Abonnements für Studenten und Jugendliche. Angesichts dieser Situation und in einem Kontext wachsender Prekarität hat die Jung-CSC am 1. Februar, als die neuen Tarife in Kraft traten, eine originelle Aktion mitorganisiert. Etwa 40 Jugendliche, darunter auch Jung-CSC-Mitglieder, feierten in einem Zug eine Party mit Sekt, Häppchen und Luftschlangen, um anzuprangern, dass Zugfahren für viele Jugendliche „ein Luxus geworden ist“. Sie forderten unter anderem ein Jugend-Abonnement für 12 Euro und eine Refinanzierung der öffentlichen Dienstleistungen, darunter die SNCB.



# Belgien führt Gesetzgebung zu Muskel-Skelett-Erkrankungen ein

**Nach jahrelangen Aktionen und Kampagnen der CSC wurde endlich ein Rechtsrahmen geschaffen, um die Ursachen von Muskel-Skelett-Erkrankungen am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Das ist einzigartig in Europa!**

In unserem Land leidet jeder dritte Langzeitkranke an einer Form von Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE). Rückenschmerzen, Arthrose und Sehnenentzündungen sind nur einige Beispiele für arbeitsbedingte Folgen. Laut einer Berechnung des Gesundheitsinstitutes Sciensano für das Jahr 2022 verursachen all diese Schmerzen unserer Gesellschaft jährliche Kosten in Höhe von fünf Milliarden Euro durch Ausgaben für die Gesundheitsversorgung und Fehltag.

„Bei mehr als 150.000 Arbeitnehmern haben derartige Beschwerden zu Langzeiterkrankungen geführt. 2,5 Millionen Belgier leiden an Muskel-Skelett-Erkrankungen, die das häufigste arbeitsbedingte Gesundheitsproblem sind. Wir müssen daher in die Prävention investieren, denn nur so können wir die Zahl der Langzeitkranken reduzieren“, sagt Maarten Hermans, CSC-Experte für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

## Föderaler Gesetzesvorschlag

Auch Arbeitsminister Pierre-Yves Dermagne ist von der Notwendigkeit eines präventiven Ansatzes überzeugt. Er hat einen Gesetzesvorschlag vorgelegt, der darauf abzielt,

in das Gesetz über das Wohlbefinden einen separaten Abschnitt über Muskel-Skelett-Erkrankungen aufzunehmen. Dieser Vorschlag stellt die besagten Gesundheitsrisiken auf eine Stufe mit anderen Faktoren wie psychosoziale Risiken oder der Exposition gegenüber krebserregenden Stoffen. „Der Minister hat die Vorschläge gehört, die wir ihm vor zwei Jahren unterbreitet haben. Dazu gehört insbesondere, dass in den obligatorischen Risikoanalysen ausdrücklich auf Muskel-Skelett-Erkrankungen hingewiesen wird. Der Arbeitgeber muss sich dann aktiv an diesem Prozess beteiligen. Die Rolle des Präventionsberaters-Ergonomen wird daher an Bedeutung gewinnen, ebenso wie die Überwachung des Managements der Risiken von Muskel-Skelett-Erkrankungen am Arbeitsplatz durch die Arbeitnehmervertreter“, erklärt Maarten Hermans.

## Letzte Hürde

Somit ist Belgien das erste europäische Land, das eine spezielle Gesetzgebung einführt, um dieses Problem anzugehen. 2012 scheiterte eine andere Initiative zur Einführung einer EU-Richtlinie über Muskel-Skelett-Erkrankungen. Diese Beschwerden fehlen also weitgehend in der Sozialgesetzgebung der europäischen Länder. „Die einhellig befürwortende Stellungnahme der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie die positiven Reaktionen der Berufsverbände der Ergonomen, Arbeitsmediziner und Präventionsdienste zeugen von einer breiten Unterstützung für diesen Schritt. Nachdem die Sozialpartner nun eine positive Stellungnahme abgegeben haben, hofft die CSC, dass die Regierung die neue Gesetzgebung schnell umsetzen wird“, so Maarten Hermans abschließend.

# Krebsrisiko für 50 Millionen Arbeitnehmer in der EU

**Jeder zweite Arbeitnehmer ist am Arbeitsplatz mindestens einem Krebsrisikofaktor ausgesetzt. In der EU sterben schätzungsweise 100.000 Menschen pro Jahr an arbeitsbedingten Krebserkrankungen<sup>(1)</sup>. Es gibt kaum Informationen über die Ursachen dieser Krebserkrankungen und die Exposition der Arbeitnehmer gegenüber Krebsrisiken. Die Situation ändert sich jedoch.**

Es wurde eine Erhebung unter 25.000 Arbeitnehmern aus sechs Ländern (Deutschland, Irland, Spanien, Frankreich, Ungarn und Finnland) durchgeführt. Sie wurden zu ihren täglichen Arbeitsaktivitäten befragt, und die Ergebnisse wurden mit den bekannten Krebsrisiken für diese Aktivitäten verglichen. Die Ergebnisse sind schockierend: Einer von zwei Arbeitnehmern ist täglich mindestens einem Krebsrisikofaktor ausgesetzt, und bei einem von vier sind es deren täglich mindestens zwei. Die Studie ist repräsentativ für alle 98 Millionen Arbeitnehmer in den sechs Ländern. Das bedeutet, dass fast 50 Millionen dieser Arbeitnehmer einem Krebsrisiko ausgesetzt sind.

Die acht wichtigsten Expositionsarten sind: ultraviolette (UV) Sonnenstrahlung, Dieselabgase, Benzol, kristallines Siliciumdioxid (das beim Schneiden von Stein, Beton usw.

freigesetzt wird), Formaldehyd (aus z.B. Folienmaterial), Chrom 6 (das z.B. beim Schweißen von Edelstahl und dessen Herstellung freigesetzt wird), Blei und Holzstaub.

## Krebserkrankungen selten anerkannt

Arbeitsbedingter Krebs ist häufig, auch in Belgien. Aber er wird selten anerkannt und noch seltener offiziell als Berufskrankheit zugelassen. Die Föderale Agentur für Berufsrisiken Fedris erkannte im Jahr 2022 nur 155 arbeitsbedingte Krebserkrankungen an, und zwar 141 aufgrund von Asbestexposition und 14 aufgrund von Holzstaubexposition. Es gibt keine Zahlen über die tatsächliche Zahl arbeitsbedingter Krebserkrankungen. Die Krebsstiftung gibt auf ihrer Website eine vorsichtige Schätzung von etwa 2.000 arbeitsbedingten Krebserkrankungen (4 % aller Krebsfälle in Belgien) an. Eines ist sicher: Es gibt keine genauen Zahlen. Bei der Diagnose wird selten ein Zusammenhang mit der arbeitsbedingten Exposition hergestellt. Das Fehlen vollständiger und zuverlässiger Zahlen ist auch für das Krebsrisiko am Arbeitsplatz kennzeichnend. Die Ergebnisse der europäischen Erhebung unterstreichen die Dringlichkeit, eine Studie über die Prävention von arbeitsbedingten Krebserkrankungen und deren Ursachen in Belgien zu beginnen.

(1) Quelle: <https://osha.europa.eu/de>



## STOP: Der Exposition vorbeugen

Im Unternehmen muss die Prävention der Exposition durch die konsequente Anwendung des gesetzlichen „STOP“-Prinzips verstärkt werden:

**S = Substitution:** die karzinogene Substanz durch eine weniger gefährlichere Substanz ersetzen;

**T = Technologische Maßnahmen** ergreifen, um die Exposition zu verringern;

**O = Organisatorische Maßnahmen** ergreifen, damit weniger Arbeitnehmer für eine kürzere Dauer exponiert sind;

**P = Persönliche Schutzausrüstungen** (Kleidung, Schutzbrillen, Handschuhe usw.) bereitstellen, wenn die vorgenannten Maßnahmen die Arbeitnehmer nicht ausreichend schützen.



# Klimakonferenz

## Cop 28 oder Flop 28?

### Rund zwei Wochen dauerte die Klimakonferenz COP 28 in Dubai. Was hat sie erreicht?

Die zweihundert Unterzeichnerstaaten des endgültigen Textes (die sog. Vertragsparteien) verpflichteten sich feierlich, gemeinsam zu einer „Abwendung von den fossilen Energieträgern beizutragen. Dies soll in gerechter und geordneter Weise geschehen und müsse außerdem schon in diesem entscheidenden Jahrzehnt beschleunigt werden, um im Jahr 2050 Treibhausgasneutralität zu erreichen.“ Das Hauptziel ist die Begrenzung des Temperaturanstiegs auf höchstens 1,5°C. Dieses Engagement wurde vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) begrüßt und von Sultan Ahmed Al Jaber, dem Vorsitzenden dieser COP, als historisch bezeichnet.

### Eine historische Klimakonferenz?

Aber inwiefern kann man diese Konferenz wirklich als historisch bezeichnen? Es ist das erste Mal, dass es den Ländern gelungen ist, gemeinsam die Verursacher der globalen Erwärmung zu benennen, nämlich die fossilen Brennstoffe. Dies war sehr schwer zu erreichen. Fossile Brennstoffe (Öl, Gas, Kohle) sind für mehr als 75 % der aktuellen Klimakrise verantwortlich, der Rest wird größtenteils durch die intensive Tierhaltung verursacht. All das ist seit Jahrzehnten wissenschaftlich belegt... Dennoch ist 2023 wahrscheinlich das wärmste Jahr seit Beginn der Aufzeichnungen, und auch die Treibhausgasemissionen haben in diesem Jahr ein neues Rekordhoch erreicht.

Seit der ersten Klimakonferenz in Berlin im Jahr 1995 sind die weltweiten Treibhausgasemissionen nur in zwei Jahren gesunken: 2009 während der globalen Finanzkrise, die mit einem Rückgang des weltweiten BIP einherging, und 2020 aufgrund der globalen Gesundheitskrise, die ebenfalls zu einem rückläufigen BIP führte. Angesichts der Geschwindigkeit der globalen Erwärmung ist die Langsamkeit der

internationalen Klimaverhandlungen erschreckend.

### Eine erste globale Bilanz der Bemühungen

Zum ersten Mal wurde gemäß dem Pariser Abkommen eine weltweite Bestandsaufnahme (*Global Stocktake, GST*) der umgesetzten und geplanten Maßnahmen zur Emissionsreduzierung durchgeführt. Ohne Überraschung zeigt sie, dass die Vertragsparteien nicht auf dem richtigen Weg sind, um die Ziele des Pariser Abkommens zu erreichen. In der globalen Bestandsaufnahme werden die Vertragsparteien aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um bis 2030 weltweit die Kapazitäten für erneuerbare Energien zu verdreifachen und die Energieeffizienz bis 2030 zu verdoppeln. Die Liste der Empfehlungen umfasst

**+1,5°C**  
ist die angestrebte  
Obergrenze des  
Temperaturanstiegs.

auch die Beschleunigung der Bemühungen zur schrittweisen Reduzierung der Kohleverstromung, die Abschaffung ineffizienter Subventionen für fossile Brennstoffe und andere Maßnahmen, welche den Übergang zur Abwendung von fossilen Energieträgern in gerechter und geordneter Weise unterstützen.

Kurzfristig werden die Vertragsparteien aufgefordert, in ihrer nächsten Runde von Klimaaktionsplänen ehrgeizige Ziele für die Emissionsreduzierung bis 2025 vorzulegen, die sogenannten nationalen Klimaschutzbeiträge (NDC). Diese Ziele müssen gesamtwirtschaftlich sein, alle Treibhausgase, Sektoren und Kategorien abdecken und sich an der 1,5-Grad-Obergrenze orientieren.

In Europa spricht man von PNEC (Nationaler Energie- und Klimaplan) und nicht von NDC. Tatsächlich stellen die nationalen Energie- und Klimapläne der einzelnen europäischen Länder ihre national festgelegten Klimaschutzbeiträge (NDC) dar. Die zukünftige Europäische Kommission wird ein neues Ziel für 2040 festlegen müssen, das den belgischen Plan beeinflussen wird.

## Welche Rolle spielen die Gewerkschaften?

Die Gewerkschaften begrüßen, dass das auf dieser COP verabschiedete Arbeitsprogramm für einen gerechten Übergang auf Arbeitnehmerrechte und Sozialschutz verweist und die Maßnahmen anerkennt, die Gewerkschaften auf der ganzen Welt unermüdlich ergreifen, um den Klimawandel zu bekämpfen. Positiv hervorzuheben ist auch der Verweis auf den Sozialschutz in der Anpassungsvereinbarung. Dennoch ist die fehlende Erwähnung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften in der globalen Bestandsaufnahme ein großes Versäumnis, das offenbart, wie viel Arbeit noch zu leisten ist, um die Gewerkschaften in den kommenden Jahren einzubeziehen. Viele Länder lehnen jede Bezugnahme auf Gewerkschaften in der globalen Bilanz und anderen Texten ab. Es gibt auch einen allgemeinen Mangel an Bereitschaft, die Gewerkschaften in den Übergang weg von fossilen Brennstoffen und andere wichtige Aspekte des Klimaschutzes einzubeziehen. Viele Klimaverhandler verstehen immer noch nicht, dass soziale Gerechtigkeit notwendig ist, um die gesellschaftliche Unterstützung zu gewährleisten, die erforderlich ist, um die enorme Herausforderung der Begrenzung des Klimawandels zu bewältigen.

## Ein Fonds für Verluste und Schäden

Die Einrichtung des Fonds für Verluste und Schäden ist ein positiver Schritt, der auf dieser COP getan wurde. Es müssen Anstrengungen unternommen werden, um sicherzustellen, dass der Fonds angemessen finanziert wird und

weniger wohlhabende Länder dabei unterstützen kann, in Klimaschutzprojekte zu investieren, die die Auswirkungen der globalen Erwärmung verringern und die bereits angerichteten Schäden an Leben, Lebensgrundlagen, Infrastruktur und der Biosphäre beheben.

## Ist Europa Vorreiter beim Klimaschutz?

In den Klimaverhandlungen will Europa angeblich beim Klimaschutz die Führungsrolle behalten. Wenn dies tatsächlich der Fall wäre, könnte es unter anderem den Ausstieg aus fossilen Brennstoffen auf seinem Territorium beschleunigen, insbesondere durch konkrete Pläne für einen gerechten Übergang mit Arbeitsplatzgarantien, um wirklich „*niemanden zurückzulassen*“. Es könnte die Energiearmut beseitigen (von der mehr als 50 Millionen Menschen in Europa betroffen sind). Es könnte aus dem Vertrag über die Energiecharta (ECT) aussteigen und den armen Ländern ihre Schulden erlassen, damit sie finanzielle Mittel für ihre Klimaschutz- und Sozialpolitik freimachen können.

## Und Belgien?

Eine der nächsten großen Herausforderungen für Belgien ist die Vorlage seines nationalen Energie- und Klimaplan (PNEC) bis Ende Juni 2024. Dieser wird zeigen müssen, wie Belgien sich durch einen gerechten Übergang auf den Weg machen wird, um die Erwärmung auf 1,5°C zu begrenzen.

**Viele Länder lehnen jede Bezugnahme auf Gewerkschaften in der globalen Bilanz ab.**





## Ihre Ideen helfen, Lösungen zu finden!



**Die nächsten Sozialwahlen finden im Mai statt. Mehr als 2 Millionen Beschäftigte werden die Möglichkeit haben, ihre Vertreter im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und im Betriebsrat (BR) zu wählen. Und Sie, möchten Sie kandidieren?**

Die Sozialwahlen sind ein symbolträchtiger Moment für die Sozialdemokratie am Arbeitsplatz. Sie ermöglichen es, alle vier Jahre die Diskussion über die Vertretung der Arbeitnehmer in den Unternehmen neu zu eröffnen. Die neunzehnten Wahlen seit dem Zweiten Weltkrieg finden vom 13. bis 26. Mai 2024 statt. Sie ermöglichen es rund 60.000 Arbeitnehmern, in mehr als 7.000 Unternehmen zu kandidieren.



**Sozialwahlen sind eine wichtige demokratische Aufgabe.**

Die Wahlen für den AGS, der auf sämtliche Fragen des Wohlbefindens und der Sicherheit am Arbeitsplatz

einwirken kann, finden in allen Unternehmen (Privatunternehmen mit oder ohne Gewinnerzielungsabsicht) und Institutionen statt, die vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 durchschnittlich mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen.

Unternehmen, die im selben Zeitraum durchschnittlich mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigten, wählen zudem den Betriebsrat. Dieses paritätische Organ befasst sich mit Fragen der Personalpolitik, der Arbeitsordnung, der Beschäftigungspolitik, der wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie der Zukunftsperspektiven des Unternehmens.

**Eine CSC-Liste in jedem Unternehmen**

Die Sozialwahlen sind eine wichtige demokratische Übung, sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die CSC

selbst. Im Jahr 2020 stellte die CSC mehr als 61.000 Kandidatinnen und Kandidaten in mehr als 6.000 Unternehmen auf. Das ist mehr als alle politischen Parteien zusammengenommen bei den Kommunalwahlen.

**Die CSC braucht Sie!**

Es gibt keine Wahlen und keine Gewerkschaftsteams ohne Kandidaten! Aus diesem Grund sucht die CSC Kandidaten, die sich mit Unterstützung der CSC in den Dienst ihrer Kollegen stellen wollen. Wir suchen Menschen, die einen Sinn für Gerechtigkeit und den Wunsch haben, etwas zu bewegen. Ziel der CSC ist es, in möglichst vielen Unternehmen Listen einzuführen, auch in solchen, in denen noch nie Wahlen stattgefunden haben. Die Listen werden voraussichtlich in der zweiten Märzhälfte eingereicht.



## Was bedeutet es, CSC-Kandidat/in zu sein?

Als Delegierter spielen Sie eine wichtige und inspirierende Rolle an Ihrem Arbeitsplatz:

- Sie sind die Stimme Ihrer Kollegen und gemeinsam suchen sie nach Lösungen. Für Ihre Kollegen sind Sie ein privilegierter Gesprächspartner mit einem offenen Ohr und Handlungsspielraum.
- Sie setzen sich für bessere und fairere Lohn- und Arbeitsbedingungen ein, sowie für die Verbesserung der Sicherheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.
- Sie tragen zur Chancengleichheit für alle bei und erleichtern die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.
- Sie verhandeln mit dem Arbeitgeber, um konstruktive Lösungen zu finden. Als CSC-Delegierter haben Sie auch ein Mitspracherecht beim Abschluss neuer kollektiver Arbeitsabkommen.



**Die CSC schult, unterstützt und begleitet ihre Delegierten.**

## Müssen Sie alles alleine bewältigen?

Auf keinen Fall! Sie werden nicht allein sein, sondern während Ihres gesamten Mandats unterstützt. Von Anfang an haben alle Kandidaten Anspruch auf eine Schulung. Ein Gewerkschaftssekretär wird Sie betreuen und unterstützen, und Sie werden natürlich mit anderen Delegierten zusammenarbeiten. Darüber hinaus verfügt die CSC über viele Experten, die Ihre Fragen beantworten.

## Sind Sie als neuer Kandidat geschützt?

Um seine gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Verteidigung seiner Kollegen frei ausüben zu können, ist ein Arbeitnehmerschutz gesetzlich geschützt. Der Arbeitgeber kann Sie

nicht entlassen oder versetzen, weil Sie die Interessen der Arbeitnehmer verteidigen. Außerdem darf die Ausübung Ihres Gewerkschaftsmandats Ihre Aufstiegschancen nicht beeinträchtigen.

Dieser Schutz gilt auch für neue Kandidaten, beginnt jedoch erst 65 Tage vor Ablauf der Frist für die Einrei-

chung der Kandidatenlisten. In der Praxis beginnt sie daher etwa Mitte Januar 2024. Das genaue Datum dieser Schutzfrist hängt vom Datum der Wahlen in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation ab. Bleiben Sie bis dahin sehr diskret hinsichtlich Ihrer Kandidatur!

## Sie möchten kandidieren?

Gehen Sie auf die CSC-Webseite und füllen Sie das Online-Formular aus. Die CSC wird sich so schnell wie möglich mit Ihnen in Verbindung setzen.

## Es gibt noch keinen CSC-Delegierten in Ihrem Betrieb?

Besuchen Sie unsere Webseite oder senden Sie eine E-Mail:

[sozialwahlen@acv-csc.be](mailto:sozialwahlen@acv-csc.be)  
[www.diecsc.be/sozialwahlen](http://www.diecsc.be/sozialwahlen)



# SOZIALWAHLEN 2024



## Virginie, AGS- und Gewerkschaftsdelegierte bei Consult & Nous

„2020 habe ich mich dazu entschlossen, Delegierte zu werden, weil wir Schulungen erhalten und von anderen Delegierten unterstützt werden. Wir können jederzeit einen Gewerkschaftssekretär anrufen. Wir werden nicht einfach ins kalte Wasser geworfen. Man muss die eigene Komfortzone verlassen und den ersten Schritt machen, auch wenn das zunächst beängstigend ist. Aber die Erfahrung lohnt sich und man lernt viel.“



## Rosario, AGS-Delegierter bei TVH

„Ich habe den Kontakt mit Menschen immer schon genossen. Als Delegierter kann ich das Sprachrohr meiner Kollegen sein und wenn sie auf Probleme im Unternehmen stoßen, kann ich mit der Direktion verhandeln. Mein CSC-Berufssekretär ist sehr präsent: Wir setzen uns automatisch einmal im Monat zusammen, um Lösungen zu finden, um zu besprechen, was wir in puncto Sicherheit verbessern können usw.“



# Sozialwahlen: eine Herausforderung für junge Menschen

**In einer Zeit, in der die gewerkschaftliche Organisation unter jungen Menschen zurückgeht, erklärt Nel van Slijpe, Nationalverantwortlicher der Jung-CSC, warum die Sozialwahlen für ihn ein wichtiges Thema sind.**

In Belgien haben wir das Glück, dass alle vier Jahre gut strukturierte Sozialwahlen stattfinden. Die zentrale Frage lautet: Wie werden junge Arbeitnehmer in den Unternehmen vertreten sein? Dazu ist es unerlässlich, dass sich junge Menschen engagieren und kandidieren, denn es gibt spezifische Themen für junge Arbeitnehmer.

Ein ganz wichtiges Thema ist die Stabilität des Arbeitsplatzes: Viele junge Menschen haben Leiharbeitsverträge oder befristete Verträge und können daher nicht wirklich ihre Zukunft planen. Wichtig ist auch die Frage nach der Trennung zwischen Privat- und Berufsleben: Wie lassen sich Hobbys, Privatleben, Familie und Kinder mit der Arbeit vereinbaren? Viele junge Menschen machen sich Sorgen über dieses Thema, denn da die Arbeit flexibler und manchmal intensiver wird, fällt es ihnen schwer, alles unter einen Hut zu bringen.

## Welche Rolle spielen junge Menschen bei diesen Sozialwahlen?

Bei den Sozialwahlen gibt es ein „Jugendkollegium“! Jedes Unternehmen, das mindestens 25 junge Menschen unter 25 Jahren (am Wahltag) hat, ist verpflichtet, ein oder mehrere Mandate beim AGS sowie beim Betriebsrat für sie zu reservieren. Arbeitnehmer unter 25 Jahren werden dann in getrennten Wählerverzeichnissen eingetragen. Bei Jugendlichen wird nicht zwischen ihrem Statut (Arbeitnehmer, Angestellte, Kader) unterschieden. Wenn sie am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden sie in das Wählerverzeichnis des Jugendkollegiums eingetragen. In diesem Fall stimmen die Jugendlichen im Unternehmen nur für die jungen Kandidaten. Sie erhalten einen separaten Stimmzettel, auf dem nur die Jugendkandidaten aufgeführt sind. Sie können weder Arbeiter noch Angestellte noch Kader wählen.

Du bist unter 25 Jahre alt, aber dein Unternehmen beschäftigt weniger als 25 junge Arbeitnehmer? Kein Problem! Natürlich kannst du auf den Listen für „Arbeiter“, „Angestellte“ oder „Kader“ kandidieren.



**Du möchtest mitmachen, hast aber noch Fragen? Besuche unsere Webseite [www.diecsc.be/sozialwahlen](http://www.diecsc.be/sozialwahlen)**



# Ich kandidiere für den BR. Was sind meine Aufgaben?

**Ein Unternehmen oder eine Organisation mit mindestens 100 Beschäftigten muss einen Betriebsrat (BR) einrichten. Dieser tritt monatlich zusammen und hat verschiedene Rechte und Kompetenzen. Er hat das Recht, Informationen zu erhalten, Kontrollen durchzuführen und Stellungnahmen abzugeben.**

Der Betriebsrat hat folgende Kompetenzen:

**Information:** Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmern in regelmäßigen Abständen Informationen zur Verfügung stellen, damit sie sich ein Bild von der wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens oder der Organisation machen können.

**Stellungnahme:** Bevor der Arbeitgeber eine Entscheidung trifft, muss er die Meinung der Delegierten einholen.

**Kontrolle:** Der BR überwacht die Einhaltung der Sozialgesetzgebung.

**Entscheidungsbefugnis:** Bestimmte Entscheidungen, insbesondere

über die Arbeitsordnung, kollektive Urlaubstage, Arbeitszeiten und die Ernennung eines Betriebsrevisors, können nur getroffen werden, wenn der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter zustimmen.

Je nach Thema werden die in den BR gewählten Delegierten informiert, konsultiert und in einigen Fällen in die Entscheidung einbezogen. Sie erhalten in regelmäßigen Abständen Informationen über die Finanzlage, die Belegschaft, die Produktivität und die Zukunftsaussichten ihres Unternehmens oder ihrer Organisation. Dank dieser Informationen können sie bei Problemen schnell reagieren.

## TEC-Streik zu Ende

Mehr als eine Woche haben die Busfahrer der Nahverkehrsgesellschaft TEC in der Provinz Lüttich die Arbeit niedergelegt, auch in Eupen und Verviers (Foto). Sie forderten bessere Sicherheitsmaßnahmen, weil die Zahl der gewalttätigen Übergriffe auf die Fahrer in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Nach intensiven Verhandlungen einigte man sich darauf, dass die Polizeipräsenz an „Schwerpunkten“ verstärkt und die Kontrollen der Fahrgäste intensiviert werden sollen. Darüber hinaus sollen weitere Kontrolleure eingestellt werden.



## Mobilität: Regierung erzielt Durchbruch

Das Abkommen unterstützt Arbeitnehmer, die mit dem Fahrrad oder der Bahn zur Arbeit fahren. Die Entscheidung, die Steuerobergrenze für die Fahrradpauschale anzuheben, entspricht der Forderung der CSC. Auch die Entscheidung der Regierung, Bahnpendler für die gestiegenen SNCB-Tarife zu entschädigen, wird von der CSC unterstützt.

Allerdings müssen auch die Arbeitgeber Anstrengungen unternehmen, da ihr Beitrag zur Arbeitnehmerentschädigung in den letzten Jahren stark zurückgegangen ist. Die CSC fordert die Arbeitgeberverbände auf, eine Einigung zu erzielen, damit alle Bahnpendler kostenlos zwischen Wohnort und Arbeitsplatz pendeln können.

Die Entscheidungen der Regierung beugen ebenfalls der anhaltenden Unsicherheit für Arbeitnehmer mit Firmenwagen vor. Das ist positiv, aber die CSC betont, dass eine dauerhaftere Lösung gefunden werden muss. Die entsprechenden Instrumente gibt es. Die CSC schlägt vor, dass jeder Arbeitnehmer, dem ein Dienstwagen angeboten wird, sich auch für ein Mobilitätsbudget entscheiden kann. Das ist derzeit nicht der Fall. Eine Studie zeigt jedoch, dass das Mobilitätsbudget noch ein großes Potenzial hat. Wenn jeder, der einen Dienstwagen hat, sich für das Mobilitätsbudget entscheiden könnte, könnten schätzungsweise 100.000 Dienstwagen aus dem Verkehr gezogen werden.

## Friseure: bald EU-Norm für Schutzhandschuhe

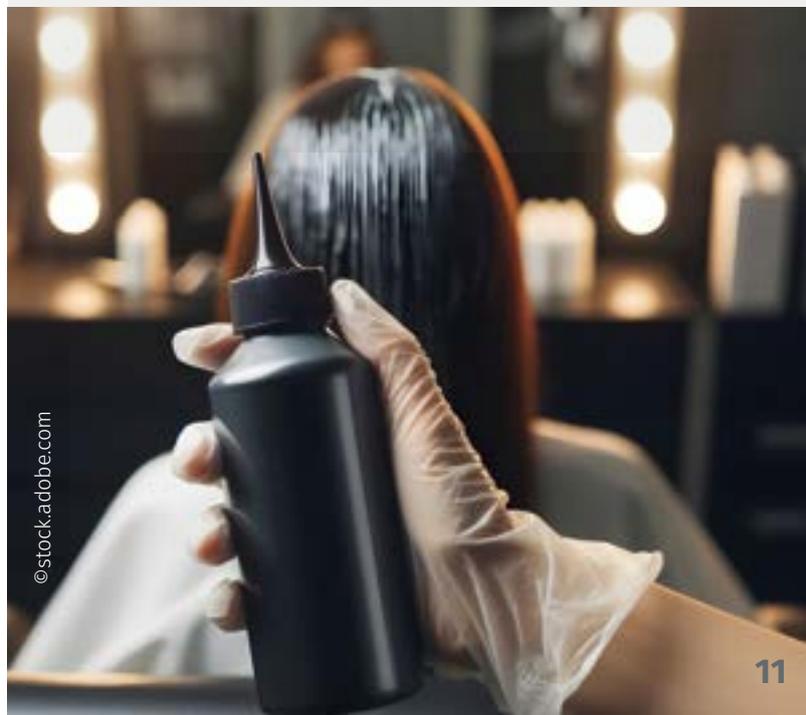
**Nach jahrelangen Kampagnen und Bemühungen wird für Friseure endlich eine Norm für Schutzhandschuhe eingeführt.**

Für Friseure bergen Tätigkeiten wie Haarewaschen oder Haarschneiden ein erhebliches Risiko für Dermatitis und andere Hauterkrankungen. Die Fachkräfte in diesem Sektor haben auch mit anderen gesundheitlichen Problemen wie Rückenschmerzen, Arthritis und Asthma zu kämpfen. In den letzten zehn Jahren haben sich die Sozialpartner des europäischen Friseursektors zu einer Koalition zusammengeschlossen, die sich der Förderung der Gesundheit und Sicherheit von einer Million Frisuren in ganz Europa verschrieben hat.

2018 stellten die Sozialpartner, unter anderem Uni Europa, der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) und Coiffure.eu, einen Mangel an Handschuhen auf dem Markt fest, die Friseuren maximalen Schutz bieten könnten. Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter haben erkannt, dass Normen erforderlich sind, um die Wirksamkeit von Schutzhandschuhen und anderen persönlichen Schutzausrüstungen zu gewährleisten, und leiteten einen Normungsprozess ein. Der EGB spielte bei dieser Koordinierung eine entscheidende Rolle.

Nach strengen Labortests wurden die vorgeschlagenen Testmethoden für die Norm als zuverlässig befunden. Daher wird erwartet, dass in der ersten Hälfte 2024 eine internationale ISO-Norm veröffentlicht und dann der Europäischen Kommission vorgelegt wird. Wenn die Kommission befundet, dass sie mit der Verordnung über persönliche Schutzausrüstungen vereinbar ist, müssen alle Friseurhandschuhe in Europa dieser neuen Norm entsprechen. Dies wäre ein bedeutender Fortschritt, um einen zuverlässigen und wirksamen Schutz für alle Arbeitnehmer in dieser Branche zu gewährleisten.

Quelle: Uni Europa





# Kongress der CSC Nahrung und Dienste „Organize. Fight. And win“

**Die Militantinnen und Militanten der CSC Nahrung und Dienste (CSC N&D) trafen sich vor kurzem in Brügge zu einem zweitägigen Kongress. Ihr Ziel war es, sich zu organisieren, um zu gewinnen.**

Anstelle eines thematischen Kongresses, der sich „auf die Details von Leitlinien“ konzentrierte, wurde der 33. Kongress der CSC N&D „von, für und mit den Militanten“ geplant, wie die Vorsitzende der Berufszentrale, Pia Stalpaert, gleich zu Beginn erwähnte. „Wir werden euch vor allem zuhören“, fügte sie hinzu und erteilte sofort zwei Militantinnen das Wort, um den Kongress gemeinsam zu eröffnen. „Die Gewerkschaft ist mein zweites Zuhause. Hier hört man uns zu und respektiert uns“, erklärte eine der beiden. Zahlreiche weitere Erfahrungsberichte aus der Praxis bestimmten den Rhythmus der beiden Kongresstage und zeugten von dem Willen der Berufszentrale, die Militanten in den Aufbau einer Organisation einzubeziehen, die Siege erringen kann. Und das in einem Kontext, in dem die Mitglieder und Delegierten immer älter werden, die Mitgliederzahlen rückläufig sind und die Gewerkschaften in der sozialen Konzertierung an Kraft und Präsenz verlieren.

Der Titel des Kongresses, „Organize. Fight. And win“, fasst die starke

und kollektive Antwort zusammen, die die CSC N&D anstrebt, um diesen düsteren Kontext hinter sich zu lassen. Eine Antwort, welche die sich bietenden Chancen (neue Arten von Verträgen, neue Formen der Gewerkschaftsarbeit, neue Themen) nutzen will, um eine bessere Zukunft vorzubereiten.

## Die gewerkschaftliche Organisation stärken

Für diesen Kongress hat sich die Zentrale dafür entschieden, konkrete Verpflichtungen zur Abstimmung zu stellen. Diese Verpflichtungen wurzeln in den Erfahrungen der Delegierten, die bei den Gewerkschaftssekretären und bei den mit den Militanten organisierten Zonentagen gesammelt wurden. So wurde beispielsweise deutlich, dass sich viele Militanten mehr Gewerkschaftszeit wünschen, um „mit den Arbeitnehmern“ statt ausschließlich „für die Arbeitnehmer“ zu arbeiten. Der Kongress lenkt die Zentrale für die nächsten fünf Jahre in diese Richtung, um sie in die Gewerkschaftsarbeit einzubeziehen

und Kollektivität zu schaffen. Eric, Kongressteilnehmer und Delegierter aus der Lebensmittelindustrie, sagte: „Spricht man mit Delegierten aus anderen Unternehmen der Branche, stellt man fest, dass die Probleme eher gleich sind. Dieser Kongress soll die Gewerkschaft weiterentwickeln und sie kollektiv stärken.“ Véronique, eine Delegierte aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe, stimmte dem zu: „Von Beispielen guter Praxis zu hören hilft uns, Lösungen in unseren Betrieben zu finden. Wir müssen die Gewerkschaft weiterentwickeln, damit sich junge Menschen für sie interessieren.“

## Kollektive Überlegungen

Die rund 500 anwesenden Kongressteilnehmer konnten ihre Überlegungen zu den zur Abstimmung gestellten Verpflichtungsvorschlägen einbringen. Die Notwendigkeit, junge Menschen einzubeziehen, um der Gewerkschaft eine Zukunft zu geben, schien ihnen besonders wichtig zu sein. Moustafa, Delegierter im Bereich Sicherheit, sagte: „Die jungen Delegierten sind die Zukunft der CSC. Wir müssen sie mit moderneren Mitteln mobilisieren, damit sie sich mit uns auf das Abenteuer einlassen. Die Gewerkschaft muss attraktiver werden. Wir brauchen diese Jugend auch,



**Wir sind eine  
Gewerkschaft, die sich  
für eine solidarische  
Gesellschaft und für  
den Sieg einsetzt.**

*um dem Rechtstrend der Gesellschaft eine Absage zu erteilen.“*

In einem der Workshops zu den Themen des Kongresses konnten sich die Teilnehmer per Videoschaltung mit Sydney Mullany unterhalten. Sie vertrat „Memphis Seven“, die jungen Arbeitnehmer bei Starbucks, denen es 2022 gelungen war, in ihrer Filiale eine Gewerkschaft zu gründen. Ihr Beitrag strafte den Klischees über junge Menschen Lügen und beleuchtete ihre Methoden zur Entwicklung eines Kollektivs, selbst in einem extrem gewerkschaftsfeindlichen Umfeld.

### 3 Achsen, 14 Verpflichtungen

Das Herzstück des Kongresses war natürlich die Abstimmung im Plenum über die Verpflichtungen und aktuellen Beschlüsse, darunter der Kampf gegen den Rechtstrend, die Entwicklung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Gewerkschaft als Motor für den Frieden oder noch die Bedeutung der Einheit des Landes. Die 14 vorgeschlagenen Verpflichtun-

gen waren in drei Achsen unterteilt.

#### **Eine junge Gewerkschaft**

Eine Gewerkschaft darf nicht alt werden. Daher wurde über vier Verpflichtungen abgestimmt, die darauf abzielen, die Jugend zu erobern. Dazu wird die Gewerkschaft ihre Arbeitsweise in der Berufszentrale und in den Unternehmen anpassen und jungen Menschen ihren Platz und ihre Chance geben. Sie wird auf die Jugendlichen zugehen, ihre Interessen vertreten und die Gewerkschaftsteams verjüngen. Für die CSC N&D ist eine junge Gewerkschaft eine Gewerkschaft, die sich Ziele setzt und weiterhin verschiedene Wege ausprobiert, um diese Ziele zu erreichen.

#### **Eine stolze Gewerkschaft**

*„Respekt erhält man nicht. Den muss man sich verdienen.“* Die Förderung des Stolzes ist ein wesentlicher Faktor, um erfolgreich zu sein. Dies geschieht unter anderem dadurch, dass man die wesentliche Rolle der Arbeitnehmer in der Gesellschaft fordert und den Stolz, Gewerkschafter bei der CSC N&D zu sein, den Arbeitnehmern zuzuhören, ihnen zu Diensten zu sein und sie einzubeziehen, fördert.

#### **Eine strategische Gewerkschaft**

Schließlich beschreiben sieben Verpflichtungen die Methoden, mit denen die CSC N&D ihre Kämpfe gewinnen will. Um neue Rechte zu erlangen und die Errungenschaften zu stärken, will die Berufszentrale von den Pro-



blemen vor Ort ausgehen. Sie will mit strategischen Plänen und Zielen arbeiten, die mit den Militanten auf Unternehmens- und Sektorebene entwickelt und umgesetzt werden. Die besten Bilanzen sollen weitergegeben und gelehrt werden. Die Gewerkschaft wird ebenfalls darauf achten, Arbeitnehmer einzubeziehen, die noch keine Mitglieder sind.

#### **Kampf gegen den Rechtsruck**

Angesichts des Rechtsrucks in der Gesellschaft und der Tatsache, dass Löhne, die Pensionierung in einem angemessenen Alter und die Streikfreiheit die ersten Opfer dieses starken Trends sind, haben die Militanten beschlossen, den Kampf gegen Rechts in den kommenden Jahren zu einer Priorität zu machen. Dieser Entschluss wird sich im Widerstand gegen Ideen, die die Rechte der Arbeitnehmer beschneiden, in der Bekräftigung des Rechts auf Gewerkschaftstätigkeiten und im Kampf für die Ausweitung der Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen äußern.

*„Wir werden das Gefühl der Solidarität, Freundschaft und Menschlichkeit brauchen, das wir während dieses Kongresses aufgebaut haben. Lassen wir nicht zu, dass 2024 ein neues 1933 wird. Lasst uns gemeinsam eine stolze Gewerkschaft gegen die extreme Rechte sein. Wir sind eine stolze und strategische Gewerkschaft, die sich für eine solidarische Gesellschaft und für den Sieg einsetzt“,* schloss Pia Stalpaert, Vorsitzende der CSC N&D.



# Die Flexijobs in Zahlen

2015 schuf die Regierung Michel den Flexijob. Die aktuelle Regierung beschloss, die Flexijobs auf eine Reihe von Sektoren auszudehnen, im Gegenzug für einen etwas strengeren Rahmen für dieses x-te Unterstatut. Ein kurzer Überblick über die Flexijobs in Zahlen.

**0 Stunden** Ein Flexijob ist ein 0-Stunden-Vertrag (mit einer möglichen Abfolge von befristeten Verträgen ad infinitum): Sein Chef ruft ihn nur an, wenn er ihn braucht. Der Arbeitnehmer muss bereits mindestens 4/5 für einen anderen Arbeitgeber arbeiten (oder Rentner sein).

**106.332 Flexijobber** im Jahr 2023, was 17.358 Vollzeitäquivalenten entspricht. Das sind alles unbefristete Vollzeitstellen, die es nicht gibt. Schlechte Jobs ersetzen gute Jobs.

**14 %** der Flexijobber sind Rentner. Diese Möglichkeit besteht seit 2018. Flexijobs sind das Gegenteil von kollektiver Arbeitszeitverkürzung: Sie verlängern die Karriere.

**47 %** der Flexijobs werden im Hotel- und Gaststättengewerbe (Horeca) genutzt, 26 % durch Interimagenturen und 21 % im Einzelhandel.

**13,87 € / Stunde** ist der durchschnittliche Stundenlohn eines Flexijobbers. Die Regierung erwägt nun, die Einhaltung sektoraler Tarife einzuführen (außer im Horeca-Sektor), aber diese Arbeitnehmer haben immer noch keinen Anspruch auf doppeltes Urlaubsgeld.

**0 %** Steuer auf den „Flexilohn“ des Flexijobbers. Die Regierung erwägt nun, eine Einkommensgrenze von 12.000 Euro pro Jahr einzuführen, um von dieser Steuerbefreiung profitieren zu können.

**28 %** Die Regierung plant, die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber für die Flexijobs von 25 % auf 28 % zu erhöhen. Der Beitrag von Flexijobs zur Sozialversicherung bleibt unter dem Niveau eines traditionellen Lohnes, da keine persönlichen Sozialbeiträge (13,07 %) zu zahlen sind.

**OPT-IN** Die Regierung wird allen Sektoren (allen paritätischen Kommissionen), die dies wünschen, die Möglichkeit geben, Flexijobs über ein sektorales Kollektivabkommen zuzulassen.

Die Vivaldi-Reform erlaubt in Wirklichkeit eine Ausweitung der Flexijobs auf die gesamte belgische Wirtschaft. Auch wenn einige zusätzliche Rahmenbedingungen vorgesehen sind (Erhöhung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Schaffung einer Obergrenze für die Steuerbefreiung, Einhaltung sektoraler Tarife, obligatorische Konzertierung in Betrieben mit Betriebsrat usw.), bleibt der Flexijob ein Unterstatut, das nur unbeständigen und unvorhersehbare Arbeits-

zeiten für einen unbeständigen und nicht garantierten Lohn bietet. Die Regierung gibt also vor, Arbeitsplätze zu schaffen, indem sie die Arbeitsbedingungen verscherbelt. Sie schafft eine Abwärtsspirale, die die Arbeitnehmer gegeneinander ausspielt. Um auf die Anwerbschwierigkeiten in bestimmten Sektoren zu reagieren, brauchen wir alles andere als Flexijobs!



# Gibt es in Belgien einen Mangel an Pflegepersonal?

/// In den letzten Jahren wurden durch ein neues Lohnmodell (IFIC) und einen Weißkittelfonds für mehr Beschäftigung viele zusätzliche Mittel in den Sektor gepumpt. Und doch stehen keine Pflegekräfte zur Verfügung, es werden vor allem Pflegehilfskräfte eingestellt.

## Und wie können wir die Situation ändern?

Auf diese Frage gibt es keine einfache Antwort, da sie von der spezifischen Art der Situation abhängt. Die Gewerkschaften haben jedoch einige allgemeine Ideen vorgebracht, die dazu beitragen könnten, die Situation zu verändern:

- Einrichtung von Ausbildungs- und Umschulungsprogrammen für Arbeitnehmer, die sich für diese Berufe interessieren;
- Verbesserung der Lohnbedingungen für Beschäftigte im nichtkommerziellen Sektor (NKS) (Zuschlag für unbequeme Arbeitszeiten, Erhöhung der Attraktivitätsprämie usw.);
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und ein besseres Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben;

- Umsetzung von Kommunikationskampagnen, um die Berufe im NKS in der breiten Öffentlichkeit aufzuwerten;
- Sensibilisierung der öffentlichen Entscheidungsträger für die Bedeutung der Berufe im NKS und die Notwendigkeit, in diese zu investieren.

## Was haben wir erreicht?

Infolge der verschiedenen Mobilisierungen im Sektor und insbesondere der großen Kundgebungen im Januar und Juni 2023 fanden Verhandlungen mit den Ministern für Gesundheit und Beschäftigung statt.

Für das Jahr 2024 haben wir 51 Millionen Euro erhalten, um auf den Personalmangel im Pflegebereich zu reagieren: 23 Millionen Euro für Aus- und Weiterbildungsprojekte, 21 Millionen Euro für die Verlängerung von unterstützenden Beschäftigungsmaßnahmen und 7 Millionen

Euro für Projekte zur Unterstützung von Mitarbeitern, die in den Sektor einsteigen oder ihre Arbeit wieder aufnehmen möchten.

## Welches Fazit können wir daraus ziehen?

Das Glas ist halb leer: Angesichts der Dringlichkeit des Fachkräftemangels ist für das derzeitige Personal nichts vorgesehen, weder finanziell noch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Das Glas ist halb voll: 51 Millionen Euro für Beschäftigung, Ausbildungs- und Pilotprojekte zur Eingliederung und Wiedereingliederung von Arbeitnehmern sind keine Kleinigkeit. Und sie werden paritätisch festgelegt, das ist noch besser!

Wir werden den Kampf fortsetzen müssen. Investitionen in den Pflegesektor sind eine absolute Notwendigkeit!

# “Kommentar

## Weltweit gegen Ungleichheit vorgehen



Wieder einmal hat sich die wirtschaftliche und politische „Elite“ der ganzen Welt im Januar zum Weltwirtschaftsforum in Davos getroffen. Wieder einmal wurden zahlreiche Erklärungen der Hoffnung, des Optimismus und des guten Willens für das Gemeinwohl abgegeben. Leider sprechen die Zahlen eine andere Sprache, und der Oxfam-Jahresbericht über die Ungleichheit hat uns wieder einmal daran erinnert. Dieser hebt insbesondere die Tatsache hervor, dass das Vermögen der Milliardäre seit 2020 um 3.300 Milliarden US-Dollar gewachsen ist, dreimal so schnell wie die Inflation. Beim derzeitigen Tempo würde es mehr als zwei Jahrhunderte dauern, um die Armut auszurotten!

Während Hunderte Millionen Menschen weltweit mit Kürzungen des Reallohns konfrontiert sind, haben 148 Großunternehmen kumulierte Gewinne in Höhe von 1.800 Milliarden US-Dollar erzielt und riesige Dividenden an reiche Aktionäre ausgeschüttet. Weniger als 1 % der größten und einflussreichsten Unternehmen der Welt verpflichtet sich öffentlich dazu, ihren Beschäftigten einen angemessenen Lohn zu zahlen und diesen ebenfalls in ihren Wertschöpfungsketten zu unterstützen.

Die Ungleichheiten sind auch geschlechtsspezifisch, denn weltweit besitzen Männer 105.000 Milliarden Dollar mehr Vermögen als Frauen. Und schließlich stellt man angesichts der immer dringender werdenden Klimakrise fest, dass das reichste 1 % der Welt genauso viel Kohlenstoff ausstößt wie die ärmsten zwei Drittel der Menschheit!

Bei diesen Zahlen wird einem schwindelig. Global gesehen sind zwei Haltungen möglich. Entweder wir beklagen die Armen und gehen dann schnell zu etwas anderem über... oder wir handeln. Der Oxfam-Bericht zeigt, dass eine bessere Verteilung möglich ist: Mit 1,6 % der Dividenden, die 2022 an die reichsten 10 % gezahlt wurden, könnte extreme Armut beseitigt werden.

Die Entscheidung der CSC ist eindeutig. Durch unsere Arbeit kämpfen wir täglich für eine gerechtere Welt, in der die Grenzen des Planeten respektiert werden. Wir arbeiten jeden Tag daran, dass die europäischen und internationalen Gewerkschaften diese Botschaften verinnerlichen. Wir müssen stärker zum Aufbau einer besseren Welt beitragen!

Marie-Hélène Ska  
CSC-Generalsekretärin

## Erklärung der CSC auf dem Gipfel in Val Duchesse

Die CSC hat Ende Januar am Gipfel der Sozialpartner in Val Duchesse teilgenommen. Diese Initiative wurde unter der Schirmherrschaft des belgischen EU-Ratsvorsitzes ergriffen und erinnert an die Vision von Jacques Delors über die Zukunft Europas und die entscheidende Rolle, die der soziale Dialog dabei spielen muss. Dieser Dialog ist umso wichtiger, als Europa jetzt 27 Mitgliedstaaten zählt, zwischen denen große soziale, wirtschaftliche und demokratische Unterschiede bestehen.

CSC-Generalsekretärin Marie-Hélène Ska rief auf dem Gipfel dazu auf, den Wettbewerb zwischen den Arbeitnehmern der verschiedenen europäischen Länder zu beenden, um ihr tägliches Leben zu verbessern und ihnen Perspektiven in Bezug auf Löhne und sozialen Schutz zu bieten. Sie betonte auch die Notwendigkeit, eine kohlenstoffarme Gesellschaft zu schaffen, die niemanden zurücklässt.

