



Biodiversität erhalten

Seite 12

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seiten 3-5

Sozialwahlen: Hydro Raeren

Seite 6

Warum es wichtig ist, zu wählen

Seite 7

Meldungen

Seiten 8-9

Sozialwahlen: Unsere Kandidatinnen
und Kandidaten

Seite 10

Sozialwahlen: Auch die Stimme
der Interimer zählt

Seite 11

Meldungen

Seiten 12-15

Biodiversität erhalten

Seite 16

Sozialwahlen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt	Claudine Legros
Liliane Louges	Angela Mertes
Jochen Mettlen	Mike 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



Hydro Raeren: „Wir ziehen grundsätzlich gemeinsam an einem Strang“

Geschlossen auftreten und eine einheitliche Strategie für Arbeiter und Angestellte verfolgen: das ist seit Jahren das Credo der CSC-Gewerkschaftsvertreter bei Hydro in Raeren. Wir haben mit den langjährigen und erfahrenen Hauptdelegierten Sachar Rodenbusch (Arbeiter), Didier Hendricks (Angestellte) und Jean-Marc Xhonneux (Führungskräfte) gesprochen, die uns interessante Einblicke in das Unternehmen, ihre Gewerkschaftsarbeit und die anstehenden Sozialwahlen bieten.

Wie blickt ihr auf die vergangenen vier Jahre zurück?

Für viele Arbeitnehmer mag die Bedeutung der Sozialwahlen in den Unternehmen und die Notwendigkeit ihrer Unterstützung nicht immer offensichtlich sein. Diese Unterstützung ist jedoch entscheidend, damit wir, die Delegierten von CSC Metea (Arbeiter), CNE (Angestellte) und GNC (Kader), unsere Arbeit im Sinne der Arbeitnehmer positiv fortsetzen können. Durch unsere Verhandlungen konnten wir Entlassungen und Verwarnungen vermeiden. Zudem stehen wir während der gesamten Arbeitswoche als Ansprechpartner für die Belegschaft zur Verfügung. Unser Ziel ist es, weiterhin eine starke Präsenz im Unternehmen zu bieten und der gesamten Belegschaft zur Seite zu stehen. Trotz des Führungswechsels im Januar 2023 können wir feststellen, dass der Sozialdialog im Allgemeinen positiv verlief und wir in vielen Angelegenheiten Gehör finden konnten. Die neue Betriebsleitung hat bereits einige Projekte umgesetzt, wie die Verbesserung der Bereitschaftsprämie für Techniker und eine Erhöhung des Fahrgeldes bei Privatfahrten.

So wie vor vier Jahren habt ihr erneut bedeutende Verhandlungserfolge erzielt. Wie lautet euer Fazit?

Vieles wurde erreicht. Die Gewinnbeteiligungen (KAA 90) und die Sektorenprämie ROCE wurden verbessert. Nun profitiert die Belegschaft in kürzeren Intervallen vom Gewinn (bei 100-200.000 Euro anstatt erst bei 400.000 Euro). Die Gewinnausschüttung 2023 war so hoch, dass der steuerliche Grenzbetrag von ca. 3.900 Euro überschritten wurde (Prämienbeträge über diesem Grenzwert werden vollständig besteuert). In den letzten dreieinhalb Jahren wurden etwa 40 neue Verträge (Arbeiter und Angestellte) abgeschlossen, bei durchschnittlich nur zwei bis sechs Abgängen pro Jahr. Ein Trend zur Verjüngung der Belegschaft ist weiterhin erkennbar und wird sich in den nächsten vier, fünf Jahren verstärken, wenn die ältere Generation in den Ruhestand geht. Mit der Geschäftsleitung wurden zahlreiche Neuerungen ausgehandelt, darunter die Verbesserung der Pausenräume, die Fortsetzung der Bonusysteme, zwei zusätzliche Tage Betriebszugehörigkeit, die im Sektor nicht vorgeschrieben sind, und verschiedene kleinere Aufmerksamkeiten wie Jacken und Geschenke.

Steckbrief

Unternehmen:

Hydro Extrusion S.A.
Raeren

Umsatz:

125 Millionen Euro

Produktion:

Extrusion – Eloxal – Kleinteilfertigung

Anzahl Beschäftigte:

230 (160 Arbeiter, 70 Angestellte/Kader/
Direktion)

Delegierte:

Sachar Rodenbusch (Arbeiter, CSC
Metea), seit 1991 Delegierter

Didier Hendricks (Angestellter, CNE), seit
2000 Delegierter

Jean-Marc Xhonneux (Kader, CNE-GNC),
seit 1999 Delegierter



Eine wesentliche Lohnverbesserung gab es für neue Verträge: Früher erfolgte der Aufstieg in eine höhere Lohnklasse erst nach 36 Monaten, jetzt ist dies bereits nach sechs bzw. zwölf Monaten möglich, was brutto etwa 1.000 Euro mehr pro Monat ausmacht. Für 2021 haben wir sogar über das Sektorabkommen hinausgehende Vereinbarungen getroffen, indem beispielsweise 500 Euro Konsumgutscheine im Unternehmen ausgehandelt wurden. Das Abkommen 2023 ermöglichte eine Erhöhung dieser Konsumgutscheine auf 750 Euro für den gesamten Sektor. Das E-Bike-Leasing wurde 2021 eingeführt, verbessert und indexiert. Insgesamt konnten wir viele Verbesserungen erzielen und blicken optimistisch in die Zukunft.



Das Hydro-Werk an der Raerener Waldstraße.

um die Energiekosten signifikant zu senken und unsere Klimaneutralität zu erreichen. Wir bleiben zuversichtlich, dass wir in Zukunft die Möglichkeit haben werden, dieses Projekt in Raeren umzusetzen. Trotz der Herausforderungen sind wir stolz auf unsere Errungenschaften. Die Hydro-Gruppe behauptet weiterhin ihre Marktführerschaft und setzt Maßstäbe in der Branche. Wir produzieren Primäraluminium mit einem CO₂-Fußabdruck von weniger als 4,0 kg, während Wettbewerber aus Asien weit höhere Emissionswerte aufweisen. Der Trend zu recyceltem Aluminium, der

sich zunehmend bei Architekten durchsetzt, bestärkt uns in unserem Weg, obwohl die Verfügbarkeit von recyceltem Aluminium eine zunehmende Herausforderung darstellt. Als erstes Unternehmen unserer Branche haben wir 2020 das ASI-Zertifikat (Öko-Logo) erhalten, ein mittlerweile etablierter Standard innerhalb der Hydro-Gruppe, der von unseren Kunden geschätzt wird.

Wie läuft der Betrieb zurzeit?

In der Eloxalabteilung gab es zahlreiche Verbesserungen. Auch wurden mehr als 6,5 Millionen Euro in eine neue Presse investiert, ein klares Bekenntnis zum Standort Raeren. Dennoch steht der Betrieb derzeit vor gemischten Herausforderungen aufgrund der Marktlage, die auch durch den Ukraine-Krieg beeinträchtigt wird. Subventionierte, preisgünstigere Produkte aus der Türkei und die niedrigeren Energiekosten in anderen Ländern haben eine herausfordernde Wettbewerbssituation geschaffen, die den Betrieb dazu veranlasst, von der Möglichkeit der Kurzarbeit Gebrauch zu machen, vor allem an Wochenenden. Trotzdem besteht die Erwartung, dass sich die Situation in der zweiten Jahreshälfte verbessern wird. Besonders erwähnenswert ist die Gewährleistung der Arbeitsplatzsicherheit, ein Ergebnis unserer wirtschaftlichen Stärke in den letzten drei Jahren, die als die erfolgreichsten in zwei Jahrzehnten gelten. Das spiegelt sich auch in der erhöhten Gewinnbeteiligung der Belegschaft wider.

Und der Blick in die Zukunft?

Für die nächsten vier Jahre sind wir gut aufgestellt. Unser Engagement für eine nachhaltige Entwicklung hat dazu geführt, dass der CO₂-Fußabdruck des Unternehmens auch in den letzten vier Jahren kontinuierlich gesunken ist. Unser Ziel, ein Vorreiter als grüner Zulieferer mit einer vollständig energieneutralen Lieferkette zu werden, bleibt fest im Blick. Der verstärkte Ausbau der Photovoltaik-Anlagen zur Deckung eines Teils unseres Energiebedarfs ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung, wenngleich unsere Ambitionen hier noch nicht vollends erfüllt sind. Seit über einem Jahrzehnt bemühen wir uns für den Bau einer Windkraftanlage,

Welche Ziele und Prioritäten habt ihr euch als CSC-Vertreter für die kommenden vier Jahre gesteckt?

In Anlehnung an unsere Strategien aus dem Jahr 2020 setzen wir unser Engagement für die Schaffung neuer Arbeitsverträge und die Sicherung von Arbeitsplätzen fort, gepaart mit dem Antrieb, die Kaufkraft zu erhöhen und den Lohnindex zu bewahren. Zudem liegt uns der Ausbau erneuerbarer Energiequellen, insbesondere der Windenergie, am Herzen, um die Zukunftsfähigkeit und den Erhalt unseres Standorts zu gewährleisten. Wir werden auch weiterhin innovative Arbeitsmodelle bei der Unternehmensleitung vorantreiben. Das aktuelle, starre Schichtsystem bietet nur begrenzte Flexibilität für einen unkomplizierten, freiwilligen Schichttausch unter den Mitarbeitern. Dies ist besonders für ältere Mitarbeiter von Bedeutung. Die derzeitige Vakanz im Lohnbüro erschwert diese Bemühungen, doch wir sind optimistisch, eine Lösung zu finden, die einen reibungslosen Schichtwechsel in der Zukunft ermöglicht. Unser gemeinsames Handeln als CSC METEA und CNE/GNC, vereint mit allen Kandidaten, unterstreicht unser Engagement für eine kollektive Gewerkschaftsarbeit. Wir wissen: Um Erfolge zu erzielen, benötigen wir ein starkes Team und die Unterstützung durch unsere Mitarbeiter.

Des Weiteren ist und bleibt die Gewährleistung der Arbeitssicherheit unser oberstes Gebot. Die täglichen Sicherheitsbesprechungen sind sehr wichtig, um stets

**SOZIAL
WAHLEN
2024**



präventiv gegen potenzielle Gefahren am Arbeitsplatz vorzugehen. Angesichts der Einführung neuer Technologien bleibt die fortlaufende Weiterbildung durch Sicherheitsschulungen ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Präventionsarbeit.

In Bezug auf die Gewerkschaftsarbeit ist die Zusammenarbeit zwischen den Vertretern der Arbeiter und Angestellten vorbildlich.

Als CSC-Gewerkschaftsvertreter sowohl der Arbeiter als auch der Angestellten treten wir geschlossen auf und verfolgen eine einheitliche Strategie. Obwohl bestimmte Themen wie beispielsweise Homeoffice oder das Recht auf Nichterreichbarkeit die Arbeiter oder Angestellten unterschiedlich betreffen, ziehen wir grundsätzlich gemeinsam an einem Strang. Wir unterstützen uns gegenseitig. Ein besonderes Anliegen ist uns die Gleichbehandlung im Homeoffice, wo wir eine verstärkte Angleichung unter den Angestellten anstreben.

Die Bereitschaft unserer Mitglieder, sich in die Gewerkschaftsarbeit einzubringen und für Positionen zu kandidieren, ist, wie auch im Jahr 2020, bemerkenswert hoch.

Wir stehen vor der Herausforderung, aus einer Vielzahl hervorragender Kandidaten auswählen zu müssen, um eine ausgewogene Vertretung aller Abteilungen, Schichtdienste und Sprachgruppen bei Hydro sicherzustellen. Trotz der notwendigen Auswahl hoffen wir auf die aktive Unterstützung derer, die nicht auf den Listen platziert werden konnten. Unser Ziel ist es, sowohl effektive als auch Ersatzkandidaten eng in die Gewerkschaftsarbeit einzubinden, um alle auf dem neuesten Stand zu halten, besonders im Hinblick auf mögliche Nachrückungen. Die bevorstehenden Sozialwahlen und die Unterstützung durch die Belegschaft sind für uns von zentraler Bedeutung, um weiterhin die Interessen aller Mitarbeiter wirksam vertreten zu können.

Wir freuen uns mitteilen zu können, dass wir im Sinne der Solidarität und Einheit unter den Angestellten einen weiteren Schritt vorwärts gemacht haben. Wir sind der alleinige Ansprechpartner

Als CSC-Gewerkschaftsvertreter sowohl der Arbeiter als auch der Angestellten treten wir geschlossen auf und verfolgen eine einheitliche Strategie.

für die Angestellten und dies ermöglicht es uns, mit einer klareren und stärkeren Stimme zu sprechen um die Interessen der gesamten Belegschaft mit Nachdruck und Geschlossenheit zu vertreten. Gemeinsam steht die CSC/CNE/GNC stark im Kampf für unsere Rechte und in der Verfolgung einer gerechteren Arbeitswelt für alle Arbeitnehmer ein.

Wir bedanken uns für die sehr interessante Führung durch den Betrieb und wünschen viel Erfolg und die volle Unterstützung eurer Kollegen.

Mike Mettlen



Gemeinsam formen die CSC-Delegierten der Arbeiter, Angestellten und Führungskräfte ein starkes Team bei Hydro in Raeren.

Warum es wichtig ist, zu wählen

Vom 13. bis 26. Mai 2024 finden in mehr als 7.000 Unternehmen in Belgien Sozialwahlen statt. Eine Übung in Demokratie, die positive und konkrete Ergebnisse für die Arbeitnehmer mit sich bringt.

Bei den Sozialwahlen geht es um die Einrichtung oder Erneuerung von rund 11.000 Konzertierungsorganen, und zwar von fast 4.000 Betriebsräten (BR) und mehr als 7.000 Ausschüssen für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS).

Die Arbeitnehmer im privaten Sektor (sowohl im kommerziellen als auch im nicht-kommerziellen Bereich) sowie im Bildungswesen und in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes sind aufgerufen, ihre Vertreter in diese Gremien zu wählen, die für die Konzertierung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und die Gewährleistung ihrer Rechte zuständig sind.

- **Der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS)**

Die Wahlen für den AGS finden in Unternehmen oder Einrichtungen mit mindestens 50 Arbeitnehmern statt. Seine Aufgabe ist es, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu gewährleisten und dafür zu sorgen, dass jeder sicher in einer gesunden Umgebung arbeiten kann.

- **Der Betriebsrat (BR)**

In Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten wird auch der Betriebsrat gewählt. Er tritt monatlich zusammen und hat das Recht auf Information, Überwachung und Stellungnahme. Darüber hinaus verfügt er über eine begrenzte Entscheidungsbefugnis in Bezug auf soziale Aspekte im Zusammenhang mit dem Unternehmen. Der Betriebsrat legt insbesondere die Arbeitsordnung, die kollektiven Urlaubstage und die Arbeitszeiten fest.

Gewicht bei der Konzertierung

Die Sozialwahlen sind ein wichtiger Moment, um den kollektiven Willen zur Verbesserung der Situation der Arbeitnehmer zu bezeugen. Je höher die Zahl der Wähler, desto mehr Gewicht haben die gewählten Delegierten. Sie finden daher mehr Gehör und sind stärker, um die Botschaft der Belegschaft zu vermitteln. Durch Ihre Stimme verleihen Sie ihnen Legitimität!

Indem Sie Ihre Stimme abgeben, unterstützen Sie das Gewerkschaftsteam, das in den nächsten vier Jahren Ihre Erwartungen sammelt und sie in einer starken gemeinsamen Botschaft zusammenfassen wird, die es dann an die Geschäftsleitung weiterleitet.

WIE GÜLTIG WÄHLEN?

KOPFSTIMME

Sie wollen die CSC wählen und sind mit der Reihenfolge der Kandidaten auf der Liste einverstanden. Schwärzen Sie das Kästchen der Kopfstimme über der CSC-Liste.

2 CSC

Kollege A	<input type="checkbox"/>
Kollege B	<input type="checkbox"/>
Kollege C	<input type="checkbox"/>
Kollege D	<input type="checkbox"/>

VORZUGSSTIMME(N)

Sie ziehen eine(n) oder mehrere Kandidat(inn)en vor? Schwärzen Sie dann das Kästchen neben ihrem jeweiligen Namen.

2 CSC

Kollege A	<input type="checkbox"/>
Kollege B	<input checked="" type="checkbox"/>
Kollege C	<input checked="" type="checkbox"/>
Kollege D	<input type="checkbox"/>

Geben Sie aber nicht mehr Vorzugsstimmen ab, als Mandate zu vergeben sind. Anderenfalls wird Ihre Stimme mit einer Kopfstimme gleichgestellt.



Wählen Sie die CSC für Lösungen!



Die Sozialwahlen bilden die Säule der Demokratie in den Unternehmen. Sie ermöglichen es den Arbeitnehmern, ihre Vertreter in die Konzertierungsorgane ihres Unternehmens zu wählen.

Wer die CSC wählt, der stimmt für einen existenzsichernden Lohn, einen gesunden und nachhaltigen Arbeitsplatz, weniger Stress, mehr Arbeitsplatzsicherheit, mehr Freizeit, verbessertes Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort,...

Für die CSC stimmen ist auch eine Garantie dafür, dass die Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern zu hervorragenden Abkommen führen werden. Die Wahlkampagne für die Sozialwahlen bietet eine Gelegenheit, sich an unsere unterschiedlichen Kämpfe zu erinnern und die großen Siege der Gewerkschaften in den letzten Jahren hervorzuheben.

Indem die Sozialwahlen der CSC weitreichende Konsultations- und Verhandlungsbefugnisse einräumen, tragen sie zu einem konstruktiven Dia-

log zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmervertretern bei. So werden wichtige Entscheidungen wie Umstrukturierungen, Ausbildungspläne oder Arbeitsbedingungen in Absprache und unter Berücksichtigung der Interessen aller getroffen.

Schließlich haben die Sozialwahlen eine wesentliche Bedeutung im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerrechte. Durch die Wahl kompetenter und engagierter Vertreter stellen die Arbeitnehmer sicher, dass sie eine starke Stimme haben, um ihre Grundrechte insbesondere in puncto Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen zu verteidigen. Diese Wahlen tragen somit dazu bei, ein gesundes und respektvolles Arbeitsumfeld zu fördern, in dem das Wohlbefinden der Arbeitnehmer im Mittelpunkt steht.

Marie-Hélène Ska
CSC-Generalsekretärin

Die „Nacht der Kandidatinnen und Kandidaten“ der CSC LVO

SOZIAL
WAHLEN
2024

Unter dem Motto die „Nacht der Kandidatinnen und Kandidaten“ hat die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien letzte Woche den Endspurt zu den im Mai stattfindenden Sozialwahlen eingeläutet. Mehr als 600 Kandidatinnen und Kandidaten, darunter auch viele Ostbelgier, nahmen an der kurzweiligen Veranstaltung in Lüttich teil.

Nach den Begrüßungsworten von Bezirkspräsident Gaston Merkelbach und Gemeinschaftssekretär Thomas Tychon berichteten fünf Delegierte über ihre Gewerkschaftsarbeit. Dabei hoben sie die Rolle der Gewerkschaftsteams in den Betrieben hervor. Zum Abschluss gingen Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien, und CSC-Generalsekretärin Marie-Hélène Ska auf die Bedeutung der Sozialwahlen für die Arbeitnehmer ein und dankten allen Kandidatinnen und Kandidaten für ihren unermüdlichen Einsatz.





Heimbach



Heinen



Tuavia



Kabelwerk



Kathleos



NMC



Marienheim



Hexpol



Auch die Stimme der Interimer zählt

Seit den letzten Wahlen können auch Interimer (Leiharbeiter) im Unternehmen, das sie beschäftigt, an den Sozialwahlen teilnehmen. Die Bedingungen für ihre Stimmabgabe wurden vereinfacht.

Wenn ein Leiharbeiter zwischen dem 1. November 2023 und dem 31. Januar 2024 mindestens 32 Tage (mit oder ohne Unterbrechung) bei einem Nutzerunternehmen gearbeitet hat, kann er an den Wahlen in diesem Unternehmen teilnehmen. Leiharbeiter, die diese Bedingung erfüllen, werden künftig in die Wählerlisten aufgenommen,

wobei ihre Eigenschaft als Leiharbeiter vermerkt wird. Wenn Sie die Bedingung erfüllen, aber nicht mehr in dem Unternehmen arbeiten, werden Sie trotzdem zur Wahl zugelassen. Ihre Fahrtkosten werden dann von der Interimagentur vergütet. Zur Erinnerung: Sie müssen nicht unbedingt Mitglied einer Gewerkschaft sein, um wählen zu dürfen. Wenn Sie einer anderen Gewerkschaft angehören, können Sie dennoch für einen CSC-Kandidaten stimmen.

Gute Gründe für Interimer, die CSC zu wählen

Für die CSC ist es wichtig, dass sich jeder Arbeitnehmer im Unternehmen als vollwertig anerkannt fühlt. Eine auf Solidarität basierende Ge-

werkschaftsbewegung ist von entscheidender Bedeutung, damit Festangestellte und Zeitarbeiter gemeinsam ihre Interessen verteidigen können. Wählen gehen heißt zu bekräftigen, dass Leiharbeiter wie andere Mitarbeiter auch Rechte haben. Es bedeutet ebenfalls, die Delegierten zu unterstützen, die täglich die Löhne und Arbeitsbedingungen für die gesamte Belegschaft, einschließlich der Leiharbeiter, aushandeln. Unterstützen Sie Ihre CSC-Delegierten: Wählen Sie Liste 2!

Erfahren Sie alles, was Ihnen die Interimagentur nicht sagt, auf

www.interimunited.be



Werden Sie Baudelegierter

Die CSC Bau - Industrie & Energie (CSCBIE), die größte Gewerkschaft im Bausektor, ist ständig auf der Suche nach neuen Delegierten (Arbeiter und Angestellte) in den Bauunternehmen.

Eine Gewerkschaftsdelegation ermöglicht einen konstruktiven Dialog zwischen dem Arbeitgeber und der gesamten Belegschaft. Die Delegierten können vor Ort den Unterschied machen und tragen auch zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei.

Wenn Sie:

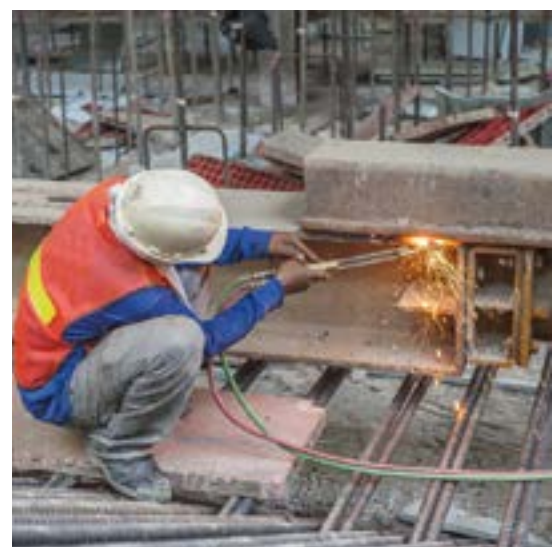
- ein offenes Ohr für die Fragen und/oder Probleme Ihrer Kollegen haben;
- bereit sind, sich für ihre Interessen einzusetzen;
- die Konzertierung und den Dialog mit Ihrem Arbeitgeber aufnehmen möchten;
- mehr über die Aufgaben eines Delegierten erfahren möchten...

Besuchen Sie unsere Webseite und bewerben Sie sich!

www.lacsc.be/devenezdelegueconstruction



© Shutterstock



CSC zufrieden mit besserer Rückerstattung der Fahrtkosten

Im Nationalen Arbeitsrat (NAR) einigten sich die Sozialpartner auf Anpassungen des kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) Nr. 19 in Bezug auf die Erstattung von Fahrtkosten. Am 1. Juni 2024 wird der Mindestbeitrag des Arbeitgebers zum Preis von Zugabonnements auf 71,8 % des seit dem 1. Februar 2024 genutzten SNCB-Abonnements angehoben.

Ferner wird der Arbeitgeberbeitrag für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2029 am 1. Februar jedes Jahres erhöht. Diese jährliche Erhöhung darf nicht mehr als 2,5 % betragen. Dabei wird die eventuelle Indexierung der Abonnements durch die SNCB berücksichtigt. Außerdem werden die für Telearbeiter wichtigen Flex-Abonnements in das KAA Nr. 19 aufgenommen, das nunmehr eine Mindestbeteiligung des Arbeitgebers für diese Abonnements vorsieht. Auch die Monatsabonnements von MIVB/STIB und De Lijn werden besser erstattet.

Heute kostet ein Monatsabonnement Gent - Brüssel (Strecke von 58 km) 211,00 Euro. Der Arbeitgeber erstattet seinem Arbeitnehmer derzeit mindestens 118,00 Euro dieses Betrags (56 %). Dank des angepassten KAA wird dieser Betrag ab dem 1. Juni auf 151 Euro steigen (71,8 %), was für den Arbeitnehmer 33 Euro netto mehr pro Monat bedeutet. Das ist eine deutliche Verbesserung, aber der Kostenanteil des Arbeitnehmers bleibt hoch. Aus diesem Grund fordert die CSC weiterhin die kostenlose Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für die Arbeitnehmer.



STELLENANZEIGE

Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien sucht einen

**Zweisprachigen
Mitarbeiter (m/w/d)**

für die Sozialrechtsberatung und als Unterstützung des Gewerkschaftsteams.

Sie werden hauptsächlich für die Bearbeitung von Beschwerden zuständig sein und arbeiten als Animator eng mit unserem Gewerkschaftsteam an den Standorten in Ostbelgien und Verviers zusammen.

INTERESSIERT?

Dann bewerben Sie sich spätestens bis zum 03.05.2024 (12 Uhr) per Mail bei Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC LVO:

veloy@acv-csc.be



Vollständige Stellenanzeige



Biodiversität erhalten

Wie geht das auf Unternehmensebene?

Beim Verlust der Biodiversität geht es nicht nur um Käfer, die verschwinden. Mit dem Schwund von Tier- und Pflanzenarten verschlechtern sich auch die Ökosysteme, was unsere Lebensgrundlage gefährdet, von der wir in so vielerlei Hinsicht abhängen. Eine ökologische, aber auch wirtschaftliche Herausforderung, die in allen Unternehmen zum Handeln anregen sollte.

H heute ist der Befund eindeutig: Die Biodiversität oder Artenvielfalt nimmt rapide ab. Zahlreiche Tiere und Pflanzen verschwinden, und zwar in einem noch nie dagewesenen Tempo. Man spricht sogar von einem Massenaussterben, bei dem bis zu einer Million Arten bedroht sind, oft schon in wenigen Jahrzehnten. Unersetzliche Ökosysteme wie Teile des Amazonas-Regenwaldes sind aufgrund der Entwaldung nicht länger Kohlenstoffspeicher, sondern -quellen. Und 85 % der Feuchtgebiete wie Salzmarschen und Mangroven, die große Mengen an Kohlenstoff aufnehmen, sind verschwunden.

Die Hauptursachen für den Rückgang der Biodiversität sind der Natürlichkeitsverlust und die Bebauung von Flächen, die Übernutzung von Ressourcen, Umweltverschmutzung, invasive gebietsfremde Arten und natürlich der Klimawandel, der bis zum Ende des 21. Jahrhunderts zur Hauptursache für das Artensterben werden könnte.

Eine große Challenge für Unternehmen

Die Bereitstellung von nachhaltigen und biodiversitätsfreundlichen Dienstleistungen und Produkten ist

heute eine große Herausforderung für Unternehmen, auch wenn sich noch nicht alle dessen bewusst sind. Einige Branchen spüren die Folgen der Verschlechterung der Ökosysteme bereits mit voller Wucht, insbesondere durch Kostensteigerungen und manchmal sogar durch die Verknappung bestimmter Rohstoffe.

Unternehmen müssen sich daher für die Biodiversität einsetzen, indem sie ihre Produktionsprozesse und ihre Einkaufspolitik überprüfen und konkrete Maßnahmen an ihren Standorten und in der von ihnen genutzten Infrastruktur ergreifen. Kurzum, sie spielen eine wichtige Rolle bei der Erhaltung der Biodiversität. Und manchmal werden damit für sie sogar neue Chancen verbunden sein, denn es müssen neue Produkte und Verfahren entwickelt, neue Dienstleistungen geschaffen und neue grüne Arbeitsplätze geschaffen werden.

Was kann man konkret tun?

Als Vertreter der Arbeitnehmer fragt man sich vielleicht, wie man das Thema Biodiversität im Rahmen der sozialen Konzertierung im Unternehmen angehen kann. Einige Delegierten stellen auch die Frage, wie man die Belegschaft für Projekte zur Erhal-

tung der Biodiversität sensibilisieren und gewinnen kann, denn für viele scheint dieses Thema in keinem Bezug zu ihrem Alltag zu stehen.

Die Website www.biodiversitree.be (auf FR und NL) ist ein von der Föderalbehörde und den drei Regionen kofinanziertes Online-Tool, das Unternehmen dabei hilft, Aktionen zur Erhaltung der Biodiversität je nach ihrer Situation, ihren Ressourcen, ihren Standorten und ihren Tätigkeitsbereichen auszuwählen. Es werden vier Hauptkategorien von Maßnahmen zur Förderung der biologischen Vielfalt unterschieden:

Aktionen in Bezug auf den Einkauf von nachhaltigen Gütern (Rohstoffe, Fertigprodukte, usw.) und Dienstleistungen;

- Aktionen in Bezug auf Gebäude, Anlagen und Ausrüstungen;
- Aktionen in Bezug auf die Funktionsweise des Produktions-, Verarbeitungs- oder Dienstleistungsunternehmens;
- Aktionen in Bezug auf die Erschließung und Nutzung des Geländes (um das Gebäude herum, Brachland).



© Shutterstock

Inspirierende Beispiele

„Wir müssen das Personal über die Sozialkonzertierung stärker einbeziehen“

Im Gewerbegebiet Haut-Sarts (nördlich von Lüttich) hat die Direktion des Luftfahrtunternehmens Safran Aero Boosters, das etwa 1.500 Menschen beschäftigt, im Jahr 2020 eine „Biodiversitäts-Maßnahme“ für die Grünflächen seiner Industriestandorte Herstal und Liers eingeleitet.

Chantal Spineux, CNE-Delegierte, und Eric Englebert, Leiter der nachhaltigen Entwicklung, zeigten uns die Außenanlagen, die den Standort in drei Jahren stark verändert haben: drei Teiche, Blumen- und Mähwiesen, Nistkästen und Insektenhotels, die Anpflanzung von 1.500 Metern dreireihigen Hecken, Holzzäune, ein Pfad um den Teich mit

didaktischen Schildern und ein Erholungsraum.

Um all dies zu bewerkstelligen, ließ sich das Unternehmen von Natagora und seit kurzem auch vom Expertenteam von PlantC begleiten, die es während des gesamten Prozesses berieten und betreuten. „*Alles begann mit dem Wunsch unseres Direktors, unsere Grünflächen nicht mehr zu mähen oder chemisch zu behandeln. Als wir anfangs im Sommer nicht mehr wöchentlich mähten, meinten einige, das sehe ungepflegt aus. Andere sagten, es ginge dem Unternehmen schlecht und es könne sich die Pflege der Grünflächen nicht mehr leisten*“, erinnert sich Eric Englebert. ➔

Die Website BiodiversiTree listet über 100 mögliche Aktionen auf: vom Auffang von Regenwasser über die Verwendung nachhaltiger Baustoffe, die Pflege von Grünflächen ohne Chemikalien, die Begrenzung der Lichtverschmutzung, die Begrünung von Dächern, das Anlegen von Komposthaufen, die umweltgerechte Gestaltung von Produkten, die Suche nach lokalen Lieferanten usw. bis hin zur Analyse der Umweltauswirkungen von Produkten.

All dies sind Ideen für große oder kleine Aktionen, die das Unternehmen im Rahmen von Projekten mit Unterstützung von Experten und unter Einbeziehung der Mitarbeiter tragen kann.

Interessieren Sie sich für Biodiversität? Möchten Sie sich über das Thema informieren und ein Projekt in Ihrem Unternehmen vorschlagen? Das Rise-Team steht Ihnen gerne zur Verfügung. Kontakt: fec@rise.be



„ALS GEWERKSCHAFTS-
VERTRETER WERDEN WIR
SELTEN ZUR BIODIVERSITÄT
BEFRAGT.“

© Danièle Ernotte

Die Belegschaft musste also sensibilisiert und informiert werden. Dies geschah insbesondere durch eine spielerische Animation anlässlich eines Familientages, an dem 6.000 Personen teilnahmen.

Heute verschönern diese Grünflächen den Standort und sind der Stolz der Belegschaft, auch wenn für Chantal klar ist, dass noch viel Aufklärungsarbeit geleistet werden muss. *„Als Gewerkschaftsvertreter werden wir selten zur Biodiversität befragt, im Gegensatz zu einem anderen damit verbundenen Thema, dem der nachhaltigen Mobilität, zu dem wir viel Feedback erhalten. Nach der Corona-Periode gab es jedoch etliche gemischte Reaktionen, da einige es nicht für angebracht hielten, in Teiche oder Hecken zu investieren, als wir gerade aus der Krise kamen. Das zeigt, dass die Belegschaft über die soziale Konzentrierung stärker einbezogen werden muss, damit das Ziel und die Ergebnisse mehr Zustimmung finden“*, so Chantal.

Im Jahr 2021 wurde das Unternehmen Safran Aero Boosters mit dem von Natagora vergebenen Label „Réseau Nature“ (Netzwerk Natur) ausgezeichnet. Und vor allem hat die Initiative des Lütticher Standorts die Muttergesellschaft der Safran-Gruppe inspiriert, die beschlossen hat, sie künftig auf all ihre Standorte auszudehnen. *„Am Ende läuft es bei unseren 1.500 Metern Hecken darauf hinaus, dass wir pro Mitarbeiter einen Meter Hecke gepflanzt haben. Selbst ein kleines Unternehmen mit ein paar Mitarbeitern kann ein derartiges Projekt in Angriff nehmen. Bei Biodiversitätsprojekten spielt die Größe keine Rolle“*, schloss Eric Englebert.



„AUF UNSEREN BÖSCHUNGEN
GRASEN JEDES JAHR EIN
DUTZEND SCHAFE.“

Ebenfalls im Gewerbegebiet Haut-Sarts hat die amerikanische Schuhfirma Skechers ein großes Vertriebszentrum, dessen Haupttätigkeit in der Vorbereitung von Bestellungen und der Auslieferung an europäische Kunden per Straßentransport besteht.

Etwa 1.250 Menschen arbeiten auf dem Gelände mit steilen, schwer zu pflegenden Böschungen. Vor fünf Jahren beschloss die Geschäftsleitung, auf die Öko-Beweidung zurückzugreifen, insbesondere um die Kosten für die Pflege dieser Grünflächen zu senken. Vor Ort konnten wir in Begleitung der CSC-Delegierten Christiane Penay die Schafherde beobachten, die das Gras besser kurz hält als Rasenmäher.

„DIE ÖKO-
BEWEIDUNG HAT
VIELE ÖKOLOGISCHE
VORTEILE.“

„Auf unseren Böschungen grasen jedes Jahr ein Dutzend Schafe, die ein Bauer im April herbringt und im November wieder holen kommt. Neben meiner Arbeit als Gabelstaplerfahrerin gehöre ich zu den Freiwilligen, die auf die Schafe aufpassen. Wir sind insgesamt vier Personen und wechseln uns während der Arbeitszeit dafür ab. Wir müssen die Schafe auf Verletzungen untersuchen, die Tränken und Gehege kontrollieren und ihnen Zusatzfutter geben. Es ist eine spezielle Arbeit, aber ich liebe Tiere und diese Schafe bringen die Mitarbeiter oft zum Lachen.“

Die Öko-Beweidung hat viele ökologische Vorteile: Sie verhindert die Verschmutzung des Bodens durch Pflanzenschutzmittel und die Zerstörung natürlicher Lebensräume durch mechanisches Mähen, die Tiere verdichten den Boden nicht, ihre Ausscheidungen werden schnell abgebaut und dienen als Dünger und Mikrohabitate für die Entwicklung von Pilzen. Außerdem tragen das Fell und die Hufe der Schafe zum Gleichgewicht der Vielfalt bei, indem sie die Samen verbreiten.

Und last but not least: Ein grasendes Schaf hört man nicht. Das ist eine Lärmbelastung weniger, was an diesem stark besuchten Ort sehr geschätzt wird.

„Es ist schwierig, Naturschutz und Sicherheit unter einen Hut zu bringen“

Das Unternehmen Infrabel ist zuständig für die Instandhaltung und Verwaltung der Eisenbahninfrastruktur in Belgien, d.h. ein 3.500 km langes Schienennetz mit vielen Randstreifen und Böschungen entlang der Gleise, die natürlich regelmäßig gepflegt werden müssen. Eine echte Herausforderung angesichts der riesigen Flächen und des kürzlich erlassenen Verbots von Herbiziden wie Glyphosat.

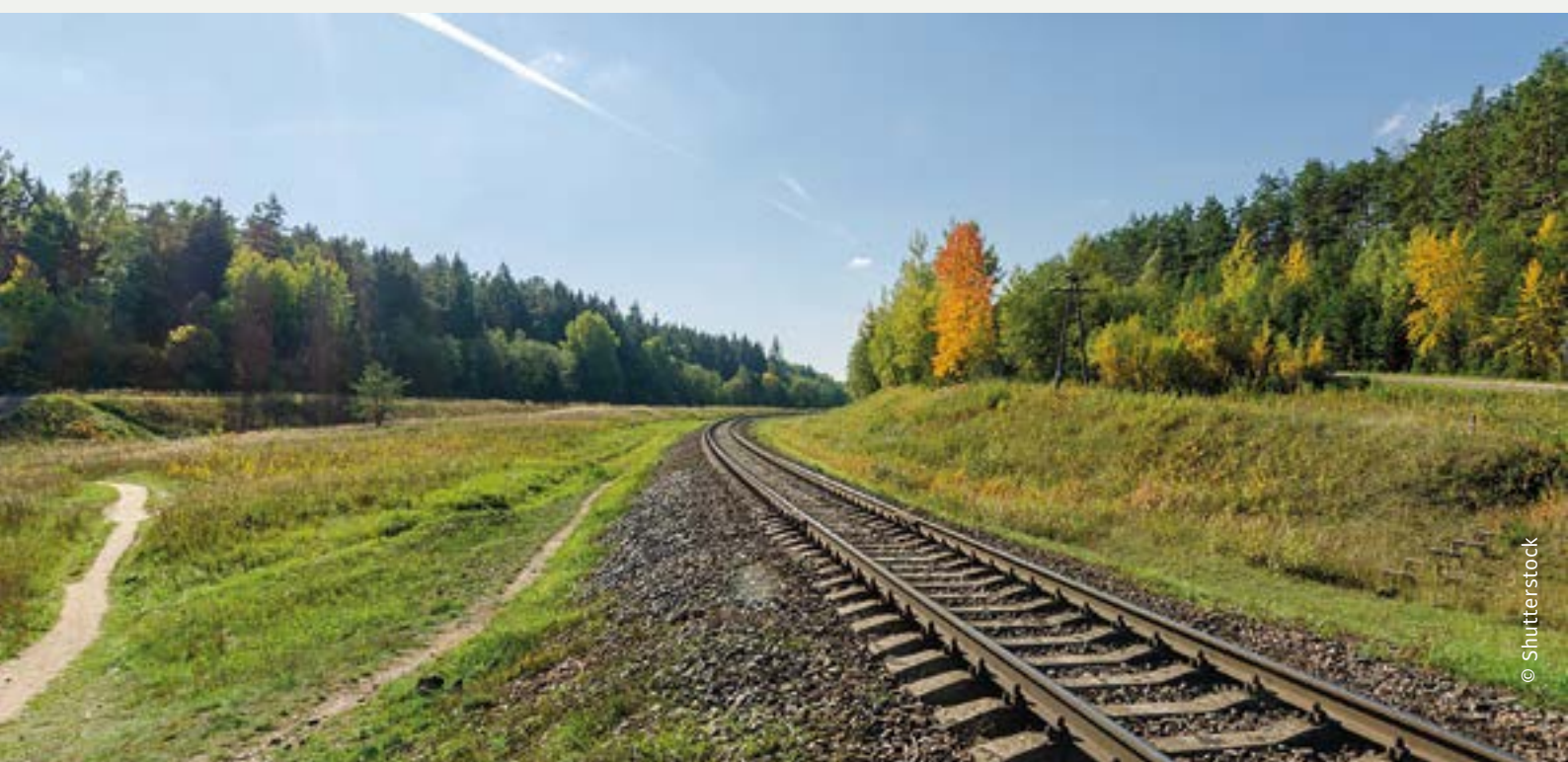
Aber seit einigen Jahren zeigt Infrabel seinen Willen, das ökologische Kapital der Fauna und Flora entlang der Gleise möglichst zu schützen. Auf seiner Website ist von der Bewirtschaftung von ökologischen Gebieten, dem Schutz bestimmter Pflanzen- und Tierarten, der Unterstützung der Biodiversität usw. die Rede. Olivier Gilsoul ist CSC-Delegierter und Signaltechniker. Er erklärt uns, wie dieser Wille konkret umgesetzt wird: „Auf der Hochgeschwindigkeitsstrecke, auf der ich arbeite, hat sich Infrabel an mehreren Stellen für die Beweidung mit Schafen entschieden, insbesondere in Hoegaarden, Awans und Herve. Die Öko-Beweidung ist eine ideale Lösung für diese steilen, schwer zu pflegenden Böschungen. Vor Ort gibt es auch Zäune, um Kollisionen mit Zügen zu vermeiden.“

Ein weiteres Beispiel für eine Initiative, die kürzlich an seinem Arbeitsplatz in Ans durchgeführt wurde, war die Aufstellung von Bienenstöcken in der Nähe eines Logistikzentrums. „Die Idee eines Mitarbeiters war gut, ging aber schief, weil der Bienenkot kleb-

rig ist und die Dienst- und Mitarbeiterfahrzeuge, die in der Flugbahn der Bienenstöcke parkten, verschmutzte. Außerdem zog der Imker fort.“ In seiner Gegend weiß Olivier auch von Wildbrücken, die bei der Sanierung von Bauwerken angelegt wurden, um durch Autobahnen abgetrennte Gebiete zu verbinden.

Sind die Mitarbeiter und Gewerkschaftsdelegierten von Infrabel in diese Initiativen zur Erhaltung der Biodiversität eingebunden? „Eher wenig, aber die betroffenen Flächen sind so groß, dass sich nur schwer Ideen entwickeln lassen, ohne sich auf echtes Fachwissen zu stützen. Außerdem ist es schwierig, Naturschutz und Sicherheit unter einen Hut zu bringen. Seit dem Verbot von Herbiziden und in Ermangelung echter Alternativen wächst die Vegetation kreuz und quer und erschwert manchmal die Arbeit an den Bahnlagen. Leider ist es sogar so weit gekommen, dass man sich für Betonwege parallel zu den Schienen entschieden hat, um den Zugang für das Personal befahrbar und sicher zu machen. Das ist leider eine Menge Beton in der Natur.“

„INFRABEL WILL DAS ÖKOLOGISCHE KAPITAL DER FAUNA UND FLORA ENTLANG DER GLEISE MÖGLICHST SCHÜTZEN.“



**STIMMT FÜR
LÖSUNGEN**

WÄHLT CSC



LISTE
2



**SOZIAL
WAHLEN
2024**