

CSC Info

Halbmonatliche Informationszeitschrift
des CSC-Bezirksverbandes
Liège - Verviers - Ostbelgien
Ausgabe 9, 3. Mai 2024

www.diecsc.be

STIMMT FÜR

LÖSUN- GEN

WÄHLT CSC

LISTE

2

SOZIAL
WAHLEN
2024



Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seiten 3-5

Dossier: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Seiten 6-7

Sozialwahlen: AstenJohnson

Seiten 8-9

Sozialwahlen: Unsere Kandidatinnen und Kandidaten

Seiten 10-11

Sozialwahlen: NMC

Seite 12

Begrenzung von Arbeitslosengeld schafft keine Arbeitsplätze

Seite 13

Lieferkettengesetz vom EU-Parlament verabschiedet

Seiten 14-15

CNE-Info

Privatisierung lebenswichtiger Güter und Dienstleistungen

Brussels Airlines

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
Mike 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

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

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien



Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz: Wählen Sie die CSC für sichere und gesunde Lösungen!



Der Welttag für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz am 28. April erinnerte wie jedes Jahr an die Opfer von Arbeitsunfällen. Zu diesem Anlass und wenige Tage vor Beginn der Sozialwahlen bieten wir einen Überblick über die Errungenschaften der CSC in Bezug auf Arbeitsunfälle, ungesunde Arbeitsplätze und gefährdete Arbeitnehmergruppen.

In den letzten zehn Jahren ist die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle zurückgegangen. Das ist eine gute Nachricht, aber dieser Rückgang verschleiern einen Teil der Realität, nämlich dass wir bei den Tausenden von Unfällen, die zu einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit führen, nicht dasselbe feststellen.

Im Jahr 2022 wurden 103.570 Beschäftigte in der Privatwirtschaft Opfer eines Arbeitsunfalls, was einem Rückgang von 1 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Dennoch waren davon immer noch 50 tödliche Unfälle und 10.405 Unfälle, die zu einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit führten, zu beklagen. Im selben Jahr waren 15.286 Arbeitnehmer infolge eines Arbeitsunfalls länger als einen Monat arbeitsunfähig. Eine Aufschlüsselung der Zahlen über die Unfälle, die zu einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit führen, zwischen Arbeitern und Angestellten, basierend auf den Zahlen des Landesamtes für Soziale Sicherheit über die Fluktuation der

Beschäftigung, zeigt eher Schwankungen als einen kontinuierlichen Rückgang.

Unentbehrliche Prävention

Die Zahl der Arbeitsunfälle sinkt, wenn wirksame Präventionsmaßnahmen ergriffen werden. Aber dieser Rückgang ist auch darauf zurückzuführen, dass „kleine“ Arbeitsunfälle nicht der Versicherung gemeldet werden. Bereits 2007 stellte die föderale Agentur für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten Fedris fest, dass zwei von drei Arbeitsunfällen nicht gemeldet wurden. Seit mehr als 30 Jahren stagnieren die schweren Arbeitsunfälle auf hohem Niveau. Die Präventionsbemühungen dürfen daher unter keinen Umständen nachlassen. Die CSC stellt zudem fest, dass die Zahl der von den Versicherern abgelehnten Arbeitsunfallklärungen in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Eine Fedris-Umfrage ergab, dass mehr als jede sechste Ablehnung ungerechtfertigt ist. Dank der Maßnahmen der CSC

wurde ein Budget bereitgestellt, das es Fedris ermöglicht, Fälle vor das Arbeitsgericht zu bringen, wenn sich die Versicherer weigern, Arbeitnehmer, die Opfer schwerer Arbeitsunfälle geworden sind, ohne triftigen Grund zu entschädigen.

Krank machende Arbeit beseitigen

Angesichts der Herausforderung, die eine halbe Million Langzeitkranke (LK) darstellen, geben viele Politiker und Arbeitgeberverbände ersteren die Schuld und üben durch Drohungen, verstärkte Kontrollen und finanzielle Sanktionen Druck aus, damit sie an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren. Die CSC lehnt diesen Ansatz entschieden ab. Durch Protestaktionen, Lobbyarbeit bei Parlamentariern und Interventionen bei öffentlichen Debatten widersetzt sich die CSC der Sanktionierung von Langzeitkranken. Gleichzeitig sorgt sie dafür, dass Lösungen dort gefunden werden, wo das eigentliche Problem liegt: am



Arbeitsplatz. Es müssen Lösungen gefunden werden, um eine wirksame Wiedereingliederungspolitik zu etablieren und krank machende Arbeit zu beseitigen, insbesondere durch Gesetze über Muskel-Skelett-Erkrankungen und Schadstoffe.

Mehr Rechte für Ihren Rücken

Muskel-Skelett-Erkrankungen sind die häufigsten arbeitsbedingten Gesundheitsprobleme. In Belgien leiden ganze 2,5 Millionen Menschen darunter, und ein Drittel der LK ist aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen arbeitsunfähig. Es ist daher unmöglich, gegen Langzeitkranke vorzugehen, ohne diese Gesundheitsrisiken präventiv anzugehen.

Durch jahrelange lösungsorientierte Arbeit von und mit Expertinnen und Experten, einen konstruktiven gesellschaftlichen Dialog und die notwendige politische Unterstützung entstand ein neues Gesetz zu diesen Gesundheitsrisiken. Dieses stellt die Risiken von Muskel- und Skeletterkrankungen mit beispielsweise psychosozialen Risiken oder mit der Exposition gegenüber krebserregenden Stoffen gleich. Das bedeutet, dass Risikoanalysen diese Risiken explizit berücksichtigen müssen und der Arbeitgeber sie dann angehen muss.

Dank des starken Handelns der CSC am Arbeitsplatz wird diese neue Gesetzgebung dazu beitragen, die Arbeit für alle gesünder zu machen.

Endokrine Disruptoren

Es wurde ein Zusammenhang zwischen der Exposition gegenüber endokrinen Disruptoren (ED) und unter anderem erhöhter Sterilität, Störungen des Immunsystems, Hoden- und Brustkrebs, Fettleibigkeit usw. festgestellt. Sehr geringe Konzentrationen dieser ED können bereits gesundheitliche Probleme verursachen. Einige Beschäftigte in Unternehmen, die endokrine Disruptoren enthaltende Produkte und Gegenstände herstellen, verwenden oder verarbeiten, sind ebenfalls diesen Disruptoren ausgesetzt. Am 18. Juli 2023 wurde unter dem Druck der CSC ein Gesetz zum Schutz von Arbeitnehmern vor ED veröffentlicht. Ab sofort gelten in allen Unternehmen die strengen Regeln, die bereits für Karzinogene gelten. Auch Beschäftigte im Bereich der Dienstleistungsschecks sind diesen Substanzen übermäßig ausgesetzt, und ihre Arbeitgeber haben wenig oder gar keine Kontrolle darüber. Die CSC arbeitet mit Hochdruck daran, die Situation zu verbessern.

Bessere Politik zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt

Im Jahr 2016 reagierte die CSC heftig gegen die „Entlassungsmaschinerie“ am Arbeitsplatz, die darin bestand, die Wiedereingliederungswege für Langzeitkranke anzupassen. Ein Großteil der Wiedereingliederungswege zielte nämlich weniger auf eine leichtere Rückkehr an den Arbeitsplatz ab als vielmehr darauf, den Vertrag unter Berufung auf höhere Gewalt aus medizinischen Gründen ohne Kündigungsentschädigung zu beenden. Als Reaktion auf die Kritik der CSC reformierte die Politik 2022 die Wiedereingliederungswege. Dank der neuen Gesetzgebung sind Arbeitgeber jetzt viel weniger geneigt, sich für einen Wiedereingliederungsweg zu entscheiden, wenn sie nicht beabsichtigen, den Arbeitnehmer wieder einzustellen. Im Rahmen dieser Reform führte die CSC auch eine energische und erfolgreiche Kampagne durch, unter anderem zur Förderung eines positiven Ansatzes für sanktionsfreie Wiedereingliederungswege. Sie plädierte für klarere Rechte auf angepasste Arbeit und mehr Mitbestimmungsrechte, damit der AGS überwachen kann, wie der Arbeitgeber die Wiedereingliederung kranker Arbeitnehmer handhabt.

Berücksichtigung schutzbedürftiger Arbeitnehmergruppen

Die CSC setzt sich stets für gleiche Rechte für alle Beschäftigten ein, aber es gibt einige gefährdete Gruppen, die in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit besondere Aufmerksamkeit erfordern: Leiharbeiter (Interim), Beschäftigte im Sektor der Dienstleistungsschecks, Plattformarbeiter, Hauspersonal und andere Hausangestellte.

Gemeinsam mit den Betriebsdelegierten investiert die CSC über ihren Interim United-Dienst weiterhin stark in die individuelle und kollektive Unterstützung von Interimarbeitnehmern. Die hohe Zahl von Arbeitsunfällen von Leiharbeitnehmern gibt nach wie vor Anlass zur Sorge. Die CSC United Freelancers verteidigt ihrerseits die Rechte von Selbstständigen und Freiberuflern.

Viele Arbeitnehmer sind von Muskel-Skelett-Erkrankungen betroffen.





Interim: Arbeitsunfälle nehmen wieder zu!



Die neuen Arbeitsunfallzahlen sprechen eine deutliche Sprache: Interimarbeiter werden doppelt so häufig Opfer eines Arbeitsunfalls wie ihre fest angestellten Kollegen.

Eine Kombination von Faktoren erhöht das Risiko und die Häufigkeit von Arbeitsunfällen für diese gefährdete Gruppe: mangelnde Berufserfahrung, das junge Alter der Interimarbeiter, unvollständige oder regelmäßig ändernde Sicherheitsanweisungen usw. Für die CSC ist es inakzeptabel,

dass ein höherer Prozentsatz der Arbeitsunfälle abgelehnt wird, wenn es sich um Leiharbeiter handelt.

Eine gute Nachricht

Seit Februar 2024 werden nach erheblichem Druck der CSC und einem kritischen Bericht des Rechnungshofes Leiharbeiter berücksichtigt, um das erhöhte Risiko von Arbeitsunfällen in dem Unternehmen, das sie beschäftigt, zu ermitteln. Dies impliziert einen jährlichen Risikoindex,

der mindestens doppelt so hoch ist wie der durchschnittliche Index des Wirtschaftszweiges und fünfmal höher als der durchschnittliche Index des privaten Sektors.

Ein Unternehmen mit einem erhöhten Risikoindex muss sich gegenüber dem Kontrolldienst des Wohlbefindens, der die Prüfung durchführt, rechtfertigen und außerdem einen Beitrag an den Präventionsdienst des Versicherers oder an ein benanntes Präventionsinstitut zahlen.

Die CSC beabsichtigt, den Kampf zur Senkung der Zahl der Arbeitsunfälle fortzusetzen, indem sie Interimagenerationen, Nutzerunternehmen und Versicherer weiterhin zur Rechenschaft zieht, auf die notwendigen gesetzlichen Anpassungen drängt und bei Bedarf Aktionen durchführt.

www.interimunited.be



734 Arbeitsunfälle in der DG

Für die CSC ist der 28. April, der Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, eine Gelegenheit, auf das Leid der Opfer von Arbeitsunfällen und der von der Arbeit krank gewordenen Mitarbeiter aufmerksam zu machen.

Mit einer symbolischen Aktion hat die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien daran erinnert, dass es immer noch zu viele Arbeitsunfälle gibt und dass die Konzertierung bei der Verhütung von Unfällen und Krankheiten eine wesentliche Rolle spielt. Laut der föderalen Agentur für Berufsrisiken wurden 2022 in der Provinz Lüttich 9.367 Arbeitsunfälle gemeldet und von den Versicherern anerkannt, davon 1.753 im Bezirk Verviers und 734 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

Unternehmen mit einer Gewerkschaft sind sicherer und gesünder. Die Aufgabe der Delegierten besteht darin, sicherzustellen, dass der Arbeitgeber die Gesetze einhält, ihn auf die erforderliche Risikobewertung und die Umsetzung von Präventionsmaßnahmen aufmerksam zu machen. Studien belegen, dass es dort, wo Gewerkschaften vertreten sind, weniger Unfälle gibt. Und das trifft sich gut, denn im Mai finden die Sozialwahlen statt.



AstenJohnson: Kurzarbeit und Wertschätzung im Fokus

Auch wenn das Eupener Unternehmen AstenJohnson gut durch die Corona-Krise gekommen ist, war die Arbeit der CSC-Delegation nicht immer einfach. Themen wie Kurzarbeit, Arbeitsplatzsicherheit oder die Wertschätzung der Arbeit standen im Fokus. Wir haben uns mit den CSC-Delegierten Angélique Fratz und Anita Beneitez unterhalten, die uns interessante Einblicke in das Unternehmen, ihre Gewerkschaftsarbeit und die anstehenden Sozialwahlen bieten.

Wie sieht euer Rückblick auf die letzten vier Jahre aus? Was habt ihr erreicht?

Angélique Fratz (AF): Im Betrieb wurde das Leasingssystem für E-Bikes eingeführt, d.h. man kann ein Fahrrad beantragen und später relativ günstig erwerben. Viele Kollegen haben sich für die E-Mobilität entschieden. Das Projekt ist auf eine große Resonanz gestoßen.

Für vakante Stellen können die Mitarbeiter Kandidaten vorschlagen. Wenn die Person eingestellt wird und sich nach sechs Monaten bewährt hat, bekommt man 250 Euro brutto. Wenn sie nach zwei Jahren noch im Betrieb ist, erhält man nochmals 250 Euro brutto. Das ist ein kleiner Anreiz, um gute Leute zu finden, die längerfristig im Betrieb bleiben.

Anita Beneitez (AB): Andere Vorteile, für die wir uns eingesetzt haben, haben wir schon länger. Zum Beispiel die DKV, Ökoschecks, Kaufkraftprämie und die Corona-Prämie.

AF: AstenJohnson legt sehr viel Wert auf die Sicherheit am Arbeitsplatz. Für eine bestimmte Zeit ohne meldepflichtigen Unfall erhalten wir ein kleines Präsent - welches aus unseren Vorschlägen umgesetzt wird - als „Danke schön“ und als Motivation, auf die Sicherheit im Werk zu achten. So haben wir bereits Trinkflaschen, Rucksäcke und Kühltaschen erhalten und im letzten Jahr war auch eine Imbissbude vor Ort. Abwesende oder kranke Kollegen erhalten einen Gutschein.

Wie läuft der Betrieb im Moment?

AF: Durch die Corona-Zeit sind wir richtig gut durchgekommen, schon allein wegen den Mundschutzmasken und Hygieneartikeln, die u.a. auf den in Eupen hergestellten Vliesstoffsieben bei unseren Kunden produziert wurden. Wir beliefern hauptsächlich die Papierhersteller, die unsere Gewebe für die Herstellung des Papiers benötigen. Leider haben wir in den letzten beiden Jahren sehr viele Kunden in Russland, bedingt durch den Krieg in der Ukraine, aber auch in China verloren. Ein großer Kunde in den Niederlanden hat dicht gemacht, sodass wir in Eupen einige Maschinen zeitweise stillgelegt haben. Dadurch ist auch die Mitarbeiterzahl gesunken, im Moment zählt AstenJohnson Eupen 110 Arbeiter und 62 Angestellte.

AB: Letztes Jahr hatten wir in mehreren Abteilungen Kurzarbeit. Das ist krisenbedingt, die Bestellungen der

Steckbrief

Betrieb:
AstenJohnson

Standort:
Eupen

Anzahl Mitarbeiter:
172 (110 Arbeiter und 62 Angestellte)

Produktion:
Herstellung und Vertrieb von Sieben für die Papier- und Vliesstoffindustrie, u.a. zur Herstellung von Mundschutzmasken, Einwegschutzkleidung für Krankenhäuser und Hygieneartikel

Umsatz:
25 - 30 Mio. Euro

Delegierte:
Angélique Fratz
Anita Beneitez



Kunden fallen kleiner aus. Früher hatten wir mehr Großaufträge. Die Kunden müssen wahrscheinlich auch ihr Budget im Auge halten und bestellen erst, wenn es wirklich notwendig ist. Heutzutage wird weniger langfristig bestellt bzw. ein Warenlager angelegt. Das wird uns zumindest von unserer Direktion gesagt.

Habt ihr noch viel Kurzarbeit?

AF: Im Moment nicht. Die Aufträge kommen langsam wieder rein. Es wurden auch zusätzliche Verkäufer eingestellt. Die Zukunft wird zeigen, wie es weiter geht.



Ein starkes Duo: Anita Beneitez (links) und Angélique Fratz setzen sich für ihre Kolleginnen und Kollegen bei AstenJohnson ein.

Welche Ziele habt ihr euch gesteckt?

AB: Prioritär für mich ist die Arbeitsplatzgarantie. Viele Kollegen sind unsicher, es gibt immer wieder Kurzarbeit und darunter leidet auch die Motivation. Das Personal muss Perspektiven erhalten, damit die Unsicherheit weicht. Viele Arbeiter haben den Betrieb verlassen, als die Kurzarbeit anging. Sie haben neue Jobs gesucht und auch gefunden. Die Arbeit bei AstenJohnson muss mehr wertgeschätzt werden. Es war immer ein gutes, anerkanntes Unternehmen mit guten Mitarbeitern, aber das Image hat etwas gelitten. Im Moment fühlt sich das Personal nicht genug wertgeschätzt und anerkannt. Das ist die Stimmung, die wir momentan im Betrieb wahrnehmen. Wir werden jedenfalls alles tun, damit die Arbeit hier am Standort Eupen bleibt und dass die Mitarbeiter eine Arbeitsplatzgarantie erhalten. Das ist unser Job.

AF: Die Kurzarbeit führt zu einer Unsicherheit bei den Kollegen. Daran arbeiten wir als Gewerkschaftsteam, um den Zusammenhalt zu stärken und die Krise zu meistern. Kollegen, die z.B. gerade gebaut, Kredite am Laufen oder die Kinder haben, benötigen eine finanzielle Planungssicherheit.

AB: Das Problem ist, dass man nicht weiß, wie lange die Kurzarbeit dauert. Die Direktion muss da transparenter und umfassender informieren. Auch wir als Delegation erhalten keine weiterführenden Informationen. Wir fordern schon seit Jahren eine bessere Kommunikation der Direktion.

Und die Gewerkschaftsarbeit? Ist es anstrengend?

AF: (lacht)... Ja, man macht die Gewerkschaftsarbeit schließlich zwischen seiner eigentlichen Arbeitszeit. Einerseits möchte man seinen Arbeitgeber zufrieden stellen und andererseits immer ein offenes Ohr für seine Mitglieder haben. Da muss man ein Gleichgewicht zwischen beidem finden. Uns werden zwar Stunden für die Gewerkschaftsarbeit angerechnet, aber das reicht nicht aus.

AB: Oft wird man für alles verantwortlich gemacht, z.B. wenn Forderungen nicht durchgesetzt werden konnten. Wir versuchen jedenfalls immer, das Bestmögliche für unsere Kollegen zu erreichen, auch wenn es manchmal schwierig ist.

Ihr habt erneut komplette Listen für die Sozialwahlen präsentiert. Das Interesse zu kandidieren war riesengroß, oder?

AF: Wir waren selbst sehr erstaunt. Wir hatten zunächst nicht vermutet, dass wir die Listen voll bekommen. Wir haben jeweils acht Kandidaten für den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) sowie für den Betriebsrat gefunden, also 16 Kandidaten insgesamt. Daran sieht man, dass die Leute interessiert sind zusammenzuhalten, sich gegenseitig zu helfen und Solidarität zu zeigen. Das ist äußerst positiv.

AB: Ein Teil der Kandidaten ist an den Versammlungen, die die Mandate mit sich bringen, interessiert, ein anderer Teil möchte die Schulungen mitmachen, um die Gewerkschaftsarbeit kennen zu lernen.

Jochen Mettlen



BW Eupen



Klinik St. Josef



Capaul





St. Nikolaus Hospital



Seniorenzentrum St. Franziskus



Hydro



NMC: „Wir blicken zuversichtlich in die Zukunft“

Rund 550 Mitarbeiter beschäftigt NMC am Standort in Eynatten. Obwohl das Unternehmen gut durch die Corona-Krise gekommen ist, mangelt es nicht an Herausforderungen. Themen wie Automation, Fachkräftemangel und umweltfreundlichere Produktion werden die kommenden Jahre bestimmen. Darüber sprachen wir mit dem CSC-Delegierten Marc Faymonville und der Berufssekretärin Rebecca Peters.

Innerhalb der Arbeiter-Delegation hat es in jüngster Zeit einige Veränderungen gegeben. Es war mitunter etwas turbulent, oder?

Marc Faymonville (MF): Ja, das stimmt und wir sind sehr enttäuscht. Auf einer Versammlung stand unser bisheriger Hauptdelegierter auf und teilte uns mit, dass er sein CSC-Mandat niederlegen werde. Seinen Abgang und den Wechsel zur CGSLB hatte er geplant und einige Delegierte sind mit ihm gewechselt. Wir waren überrascht und mussten kurzfristig Lösungen finden.

Rebecca Peters (RP): Unser Ziel war und ist es, das Gewerkschaftsteam zu verjüngen. Der ehemalige Hauptdelegierte hatte mitgeteilt, dass er sein Mandat zu Ende führen und nicht mehr kandidieren werde. Ich war davon ausgegangen, dass er seine Gewerkschaftslaufbahn beenden wird. Und dann kam die Kehrtwende. Als niveauvoll kann man seine Vorgehensweise sicherlich nicht bezeichnen.

Wie gestaltete sich die Kandidatensuche?

MF: Wir hatten nicht viel Zeit, haben aber richtig gute Kandidaten gefunden. Sehr positiv ist, dass einer unserer Kandidaten jünger als 25 Jahre ist. Das ist das erste Mal der Fall, seitdem ich dabei bin. Wir stellen uns neu auf und möchten kurzfristig in allen Abteilungen präsent sein. Wir nehmen jedenfalls das Positive aus dieser Situation und blicken mit unserem verjüngtem Team zuversichtlich in die Zukunft.

RP: Ich bin sehr zufrieden, dass fünf tolle Kandidaten auf unseren Listen stehen. Wir werden die Zeit nutzen, uns für die nächsten Jahre neu aufzustellen.

Übrigens, die CSC ist die einzige Gewerkschaft mit einem derart umfassenden Beratungs- und Informationsangebot auf Deutsch und Französisch. Ob Rechtsberatung, Betreuung von Kurzarbeitsakten, Grenzgänger-Beratung oder Broschüren, Informationsflyer, Gewerkschaftszeitung und Newsletter: all das bieten wir zweisprachig an. Meine Kollegin Vera Hilt (CNE) und ich sind die einzigen Berufssekretärinnen der drei bei NMC vertretenen Gewerkschaften, die Deutsch sprechen. Wenn die Mitglieder Fragen zu Pension, Frühpension, Zeitkredit und anderen Themen haben, können sie mit mir einen Termin in unseren Büros von Eupen, St.Vith oder Verviers vereinbaren. Wir sind sehr flexibel. Unsere qualitativen Angebot und unsere Zweisprachigkeit sind starke Argumente für die CSC.

MF: Das merke ich auch im Betrieb. Ein Kollege kam zu mir und fragte, ob er wieder CSC-Mitglied werden kön-

Steckbrief

Betrieb:

NMC Eynatten

Anzahl Mitarbeiter:

etwa 550
(rund 330 Arbeiter und 220 Angestellte)

Produktion:

Schaumstoffe für Dekoration, Freizeit, Verpackung und Isolation

Umsatz:

144 Mio. Euro (2022)

Delegierter:

Marc Faymonville, Maschinenführer, seit 1987 bei NMC und seit 2004 CSC-Delegierter

Kontakt:

cscdelegationnmc@gmail.com

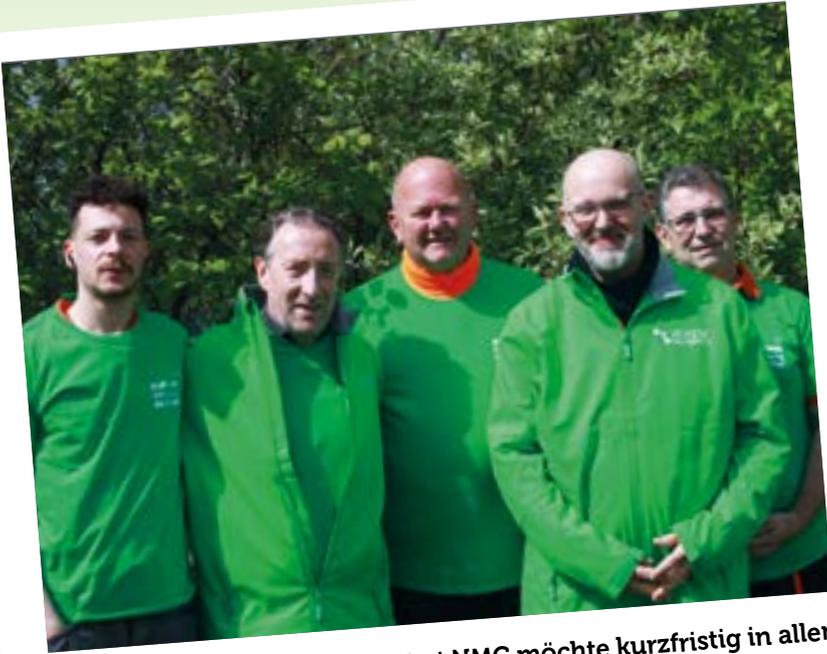


ne. Seine Frau arbeitet in Deutschland und sie suchten einen Grenzgängerdienst, der Erklärungen in deutscher Sprache geben kann. Für ihn war das ein Grund, wieder zurückzukommen. Die Vorteile der CSC sind das breite Beratungsangebot und die Zweisprachigkeit der Mitarbeiter.

Was hat die CSC-Delegation in den letzten vier Jahren erreicht?

MF: Wir haben einiges erreicht, u.a. eine Coronaprämie, die Erhöhung der Konsumschecks und eine Verbesserung des Fahrrad-Leasingsystems.

RP: Bezüglich Corona-Prämie haben wir hart kämpfen müssen. NMC ist gut durch die Corona-Krise gekommen



Das CSC-Gewerkschaftsteam bei NMC möchte kurzfristig in allen Abteilungen präsent sein.

und hat satte Gewinne eingefahren. Da die Menschen zuhause waren, wurde viel renoviert und somit lief die Produktion in Eynatten auf Hochtouren. Finanziell hat NMC die Corona-Krise sehr gut überstanden, auch und vor allem dank der Mitarbeiter, die bereit waren, auch in diesen schwierigen Zeit zum Werk zu kommen. Die CSC hat erreicht, dass NMC letztes Endes den Mitarbeitern die volle Corona-Prämie ausgezahlt hat. Auch bei den Lohnverhandlungen, die zeitweise schleppend verliefen, haben wir die Rolle der Mitarbeiter hervorgehoben, ohne die das Unternehmen nicht so gut dastünde. In diesem Jahr haben wir erneut hart verhandeln und sogar mit Streiks drohen müssen, um eine Erhöhung der Konsumschecks zu erreichen.

Positiv bei NMC ist, dass das Unternehmen immer noch bereit ist, Mitarbeitern die Frührente zu ermöglichen. Das ist nicht so evident für Betriebe, die vom Fachkräftemangel betroffen sind. Das ist auch ein Kostenfaktor und in anderen Betrieben sieht das mitunter anders aus. NMC hält auch an seinem Konzept fest, weiterhin Leute einzustellen und eine zweijährige Arbeitsplatzgarantie zu gewähren. Die Mitarbeiter sollen langfristig gehalten werden.

Wie ist es um das Wohlbefinden der Mitarbeiter bestellt?

RP: Die CSC hat eine Umfrage zum Wohlbefinden der NMC-Mitarbeiter in Eynatten durchgeführt, weil die Stimmung nicht so gut ist. 230 Mitarbeiter haben an der Umfrage teilgenommen, ein sehr guter und repräsentativer Rücklauf für eine derartige Erhebung. Die Ergebnisse haben wir sowohl der Belegschaft als auch der Direktion vorgestellt. Letztere hatte bereits einen externen Berater hinzugezogen. Dank der Umfrage konnten wir darauf aufmerksam machen, dass die Kommunikation und die Arbeitsorganisation im gesamten Betrieb ein Problem darstellen. Infolgedessen wurde die gesamte Führungsetage bis zu den Vorarbeitern geschult und dies in allen Hallen und Abteilungen.

MF: Von der Direktion haben wir ein positives Feedback erhalten. Unsere Aufgabe wird es sein, genau zu schauen, ob die Versprechen eingehalten werden.

RP: Die Direktion arbeitet daran, die Strukturen wieder transparenter zu machen und die Zuständigkeitsbereiche für jeden klar zu definieren. Phasenweise wollte niemand Verantwortung übernehmen, was Entscheidungen enorm verzögerte. So mussten gute Interim-Mitarbeiter mitunter lange warten und sogar mit dem Weggang drohen, ehe ihnen ein Vertrag angeboten wurde. Solche Leute finden auch in anderen Betrieben eine Arbeit. Ich hoffe, dass jetzt schneller Entscheidungen getroffen werden, um diese Leute zu halten. Der Arbeitgeber kann es sich nicht leisten, lange zu warten. Die Zeiten sind vorbei.

MF: Es ist wichtig, diesen Kollegen eine Perspektive zu geben. Wir müssen nach vorne schauen und dieses Interim-Verfahren reduzieren und eher auf Festverträge hinarbeiten.

Welche Ziele habt ihr euch gesteckt?

MF: In den kommenden Jahren wird die Automation ein großes Thema sein. Die Arbeitsformen werden sich ändern und es ist wichtig, dass man die Belegschaft miteinbezieht.

RP: Als Gewerkschaft werden wir auch sehr aufmerksam sein, wenn Themen wie Alterspyramide, Fachkräftemangel und auch Umweltfragen wie CO₂-Ausstoß und umweltfreundliche Produktion aufs Tapet kommen. NMC hat jetzt schon Produkte, die recyceltes Material enthalten. Ein technologisch komplexes Thema, das auch viel Stress bei der Belegschaft verursacht. Unsere Aufgabe wird es sein, frühzeitig die Alarmglocken zu läuten, um die Gesundheit der Arbeitnehmer im Auge zu behalten.

MF: Was die umweltfreundlichere Produktion anbelangt, ist in den letzten Jahren einiges geschehen. Wir versuchen, durch Filteranlagen den Frischwasserverbrauch stark zu senken. Der Abfall wird immer mehr reduziert und der Restabfall fachlich entsorgt. Und mit den Fotovoltaikanlagen auf den Hallendächern produzieren wir grünen Strom.

Und der neue Direktor?

MF: Eigentlich kann ich noch nicht viel sagen. Uns wurde der neue Direktor vorgestellt und der erste Eindruck ist gut. Jetzt muss er zeigen, was er in puncto Handlungsfähigkeit unternimmt.

RP: Bei NMC wurde auch die Stelle des Produktionsdirektors neu besetzt. Jetzt müssen wir sehen, wohin die Reise führt. Gut für NMC ist, dass das Mutterhaus weiterhin in Eynatten bleibt. Hier wurden zuletzt 24 Millionen Euro investiert.

Jochen Mettlen

Begrenzung von Arbeitslosengeld schafft keine Arbeitsplätze

Es ist nur eine vermeintlich gute Idee, dass das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit durch eine zeitliche Begrenzung des Arbeitslosengeldes gelöst werden könne. Aber sie wird regelmäßig von Politikern angeführt, denen es an Lösungen fehlt, und birgt die Gefahr, das Kind mit dem Bade auszuschütten, indem sie das Wesen unserer sozialen Sicherheit verfälscht.

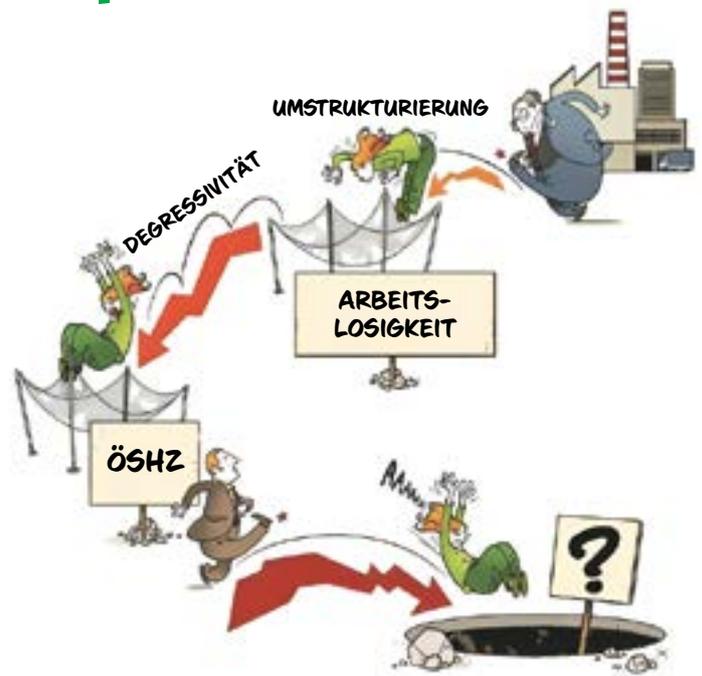
Seltsamerweise wurden in der Geschichte der Arbeitslosigkeit bei jeder Krise und bei jedem Anstieg der Arbeitslosenzahlen die Maßnahmen zur Sanktionierung und zum Ausschluss von der Arbeitslosenunterstützung verstärkt, obwohl der gesunde Menschenverstand genau das Gegenteil nahelegen würde.

Die zeitliche Begrenzung des Arbeitslosengeldes führt nicht automatisch zu einem Arbeitsplatz, wenn es diesen nicht gibt. Die Idee, dass die Menschen nur die Arbeitsplätze anvisieren müssten, für die derzeit kaum neues Personal gefunden werden kann, wird der komplexen Realität nicht gerecht. Schwierigkeiten bei der Einstellung oder Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern sind vielmehr zurückzuführen auf schlechte Arbeitsbedingungen, zu niedrige Löhne, krankmachende Managementtechniken, einen Mangel an Sinn, selbst in „noblen Berufen“, in denen nur der kommerzielle Aspekt zählt... Außerdem ist eine Ausbildung kein Allheilmittel: Selbst mit einer Ausbildung kann nicht jeder Busfahrer werden.

Und schließlich schwächt der Ausschluss von Menschen aus der sozialen Sicherheit letztere, was sich auf alle auswirkt, Erwerbstätige und Arbeitslose. Nur die kollektive Arbeitszeitverkürzung und die Schaffung echter Arbeitsplätze können eine entscheidende Rolle im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit spielen.

Alle seriösen Studien, darunter eine kürzlich vom Landesamt für Arbeit (LfA) durchgeführte Studie, haben gezeigt, dass Sanktionen und Ausschlüsse von der Arbeitslosenunterstützung weder zu einer Beschäftigung noch zu mehr Qualifikationen führen. Selbst Befürworter einer solchen Maßnahme, wie Mathieu Lefebvre, Wirtschaftsprofessor an der Universität Lüttich, räumen ein, dass „eine solche Maßnahme bei Langzeitarbeitslosen nur eine marginale Wirkung hat“.

Diese Maßnahme wird das Solidaritätssystem untergraben und bewirken, dass Personen und Familien entweder beim ÖSHZ landen oder noch tiefer in die Armut abrutschen werden.



Das geltende Arbeitslosenrecht ist bereits sehr streng und knüpft die Gewährung von Arbeitslosengeld an strenge Bedingungen: zwei positive Beurteilungen für Schulabgänger, eine Arbeitsdauer von mindestens einem Jahr Vollzeit innerhalb von 24 Monaten für andere, aktive Arbeitssuche, familiäre Situation, sehr strenge Kontrollen usw. Darüber hinaus hat die Arbeitslosigkeit starke negative Auswirkungen auf die körperliche und geistige Gesundheit.

Der Ausschluss von der Arbeitslosenunterstützung für diejenigen, die all ihre Verpflichtungen erfüllt haben (da die anderen bereits durch die Aktivierung ausgeschlossen wurden), wird nicht dazu beitragen, schneller eine Arbeit zu finden. Im Gegenteil: Durch den Verlust des Statuts als Arbeitslose verlieren die vom Leistungsbezug ausgeschlossenen Personen ein Einkommen, soziale Beziehungen, Ausbildungsmöglichkeiten und sind de facto noch weiter vom Arbeitsmarkt entfernt.

Die Gruppe der arbeitslosen Arbeitnehmer der CSC fordert die Umsetzung der Verfassung und des Grundrechts auf Beschäftigung; die Umsetzung einer Politik zur Schaffung angemessener, für Arbeitslose zugänglicher Arbeitsplätze; Arbeitslosenunterstützung über der Armutsgrenze; die Abschaffung der Degressivität; die kollektive Arbeitszeitverkürzung; die Schaffung von Arbeitsplätzen im näheren Umfeld; die Schaffung effizienter und angemessener Eingliederungswege für arbeitslose, arbeitsmarktfremde Personen; die Neuausrichtung der Beschäftigungsbeihilfen usw.

Die Arbeitgeber müssen ihrer Verantwortung gerecht werden, indem sie echte Chancen auf eine Anstellung bieten, und aufhören, sich darüber zu beklagen, dass sie keine Arbeitnehmer finden.

Lieferkettengesetz vom EU-Parlament verabschiedet

Elf Jahre nach dem Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch hat das EU-Parlament das lang erwartete Lieferkettengesetz für Unternehmen verabschiedet. Dieses Gesetz ist ein erster Schritt hin zu globalen Wertschöpfungsketten, die frei von Menschenrechtsverletzungen, Arbeitsausbeutung und Umweltschäden sind. Lesen Sie dazu die Pressemitteilung der CNCD 11.11.11, zu deren Mitgliedsorganisationen die CSC gehört.

Mit diesem Gesetz wird die Europäische Union zum größten Markt der Welt mit einer verbindlichen Sorgfaltspflicht für große Unternehmen, die in ihrem Markt tätig sind. Das Lieferkettengesetz verpflichtet große Unternehmen, Vorsorgemaßnahmen zu ergreifen, um Menschenrechtsverletzungen, soziale Missstände und Umweltschäden in ihren transnationalen Wertschöpfungsketten zu verhindern. Es zielt auch darauf ab, den Opfern solcher Missbräuche sowohl innerhalb als auch außerhalb der EU einen besseren Zugang zur Justiz und zur Wiedergutmachung zu ermöglichen.

Die EU-Mitgliedstaaten, das Parlament und die Kommission hatten bereits bis Ende 2023 eine politische Einigung über den Text erzielt. Kurz vor der Ziellinie brachen einige Mitgliedstaaten diese Vereinbarung, und das Gesetz wurde weiter verwässert, unter anderem durch eine deutliche Einschränkung seines Geltungsbereichs, der jetzt nur noch für sehr große Unternehmen gilt.

„In den letzten Jahren haben Tausende von Bürgern und viele fortschrittliche Unternehmen klare Regeln für verantwortungsvollere Geschäftspraktiken gefordert. Heute haben die Abgeordneten des Europäischen Parlaments dieser Bitte entsprochen“, erklärt Sophie Wintgens, Expertin der CNCD-11.11.11. für den internationalen Handel. *„Die Schwächung des Textes während der Verhandlungen schränkt die Wirkung dieses Gesetzes sicherlich ein und verpasst damit die Gelegenheit, die Straflosigkeit von Unternehmen wirklich zu beenden. Dennoch haben diese neuen Regeln das Potenzial, die Art und Weise, wie große Unternehmen arbeiten, radikal zu verändern.“*

„Trotz seiner Unzulänglichkeiten ist dieses Lieferkettengesetz ein wichtiger Schritt im Kampf für die Anerkennung und Verringerung der negativen Auswirkungen unternehmerischer Aktivitäten auf Menschenrechte, Arbeitsrechte und Umwelt. Die Mitgliedstaaten müssen nun ihre bisherige Verpflichtung bestätigen und das Gesetz förmlich genehmigen. Wir erwarten von ihnen, dass sie keine Zeit verlieren und dies so schnell wie möglich tun“, fordert Zoé Dubois, Advocacy-Beauftragte bei achACT.

Kontext



- ✘ Im März 2021 veröffentlichte das Europäische Parlament einen Entwurf für EU-Vorschriften über Sorgfaltspflichten für Unternehmen.
- ✘ Im Februar 2022 veröffentlichte die EU-Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie, der jedoch erhebliche Mängel aufwies.
- ✘ Im Dezember 2022 einigten sich die EU-Länder auf ihren Standpunkt zu diesem neuen EU-Gesetz. Damit haben sie den ohnehin schwachen Vorschlag der Kommission verwässert.
- ✘ Im Juni 2023 einigten sich die Europaparlamentarier auf ihren Standpunkt und sendeten eine ehrgeizigere Botschaft an die Opfer von Unternehmensmissbrauch.
- ✘ Im Dezember 2023 erzielten die EU-Länder, das Europäische Parlament und die Europäische Kommission eine gemeinsame Einigung über dieses Gesetz, das Finanziers fossiler Brennstoffe und Sektoren mit einem hohen Maß an Ausbeutung von Arbeitnehmern verschont.
- ✘ Im Februar 2024 zog Deutschland seine Unterstützung für das Abkommen zurück. Dies veranlasste andere EU-Länder, ihre Position zu überdenken und die Ratifizierung des Gesetzes durch die Botschafter bei der EU zu blockieren.
- ✘ Nach weiteren Zugeständnissen sicherte sich die belgische EU-Ratspräsidentschaft am 15. März 2024 dennoch ausreichende Unterstützung der Mitgliedstaaten für ein verwässertes Gesetz.

Privatisierung lebenswichtiger Güter und Dienstleistungen

/// Mitte April beteiligte sich die CNE an der Aktion der Koalition „Commune Colère“¹ vor dem Sitz der PS, der PTB und von Ecolo in Brüssel. Das Ziel? Die verheerenden Auswirkungen der Liberalisierung des Energiesektors anprangern.

©facebook.com/communecolere



In der Energiekrise hatte die Koalition bereits zwei äußerst ungewöhnliche Aktionen durchgeführt, indem sie die Sitze der französischsprachigen Parteien der Föderalregierung besetzte (6. Februar 2023) und dann den Hauptsitz von Engie blockierte (6. Juli 2023). Weil die Mitglieder der Koalition überzeugt sind, dass gewerkschaftliche und aktivistische Kräfte im Kampf für eine sozial gerechte Gesellschaft, die die Grenzen des Planeten respektiert, zusammengebracht werden müssen, nehmen sie die Mobilisierung wieder auf. Ihre zwei Hauptforderungen lauten: die Vergesellschaftung der Gemeingüter und eine faire und gerechte Verteilung des Reichtums.

„Wie können wir politisch verantworten, dass private Unternehmen, die grundlegende Dienstleistungen erbringen, Milliardengewinne machen, während die Krise immer mehr Menschen trifft, die ihre Miete oder ihren Strom nicht mehr bezahlen können?“, fragt die Umweltaktivistin Camille. „In Wahlzeiten müssen die Politiker in der Lage sein, diese Verirrungen zu verantworten und Stellung zu beziehen. Für uns ist die Vergesellschaftung der Gemeingüter der einzige Weg, um sicherzustellen, dass sie für alle zugänglich bleiben, unter Berücksichtigung der Grenzen unseres Planeten.“

Unter „Vergesellschaftung der Gemeingüter“ versteht die Koalition den Ausschluss dieser wesentlichen Güter und Dienstleistungen von der Logik der Vermarktung und des privaten Profits, der sie zunehmend unterworfen sind, und ihre kollektive Verwaltung durch die Menschen, die sie produzieren und von ihnen profitieren. Jean-Marc, Gewerkschafter der CNE, erklärt: „Sozialisierung bedeutet, alle Ressourcen und Dienstleistungen, die wir für ein menschenwürdiges Leben benötigen, kollektiv und demokratisch zu verwalten: Energie, Wohnen, Wasser, Bildung, Land usw. So hat beispielsweise die Liberalisierung des Energiesektors im Jahr 2007 nicht zu einer Preissenkung geführt. Im Gegenteil, wir haben einen Anstieg erlebt, der während der Energiekrise seinen Höhepunkt erreichte. Während dieser Krise häuften produzierende Unternehmen kolossale Gewinne an, während Hunderttausende von Bürgern finanziell überfordert waren. Entscheidungen in diesen Bereichen sind schwierig, aber sie sind für unsere Gesellschaft unerlässlich. Wir können nicht zulassen, dass diese Entscheidungen auf der

Grundlage privater Interessen oder kurzfristiger Visionen getroffen werden.“

Für diese erste Aktion hat sich die Koalition entschieden, die Parteien ins Visier zu nehmen, die am ehesten bereit sind, in einen Dialog über die Themen Sozialisierung und Verteilung des Reichtums einzutreten. Ihr Wahlprogramm ist eindeutig: „Sie, die linken Parteien, scheinen in Ihren jeweiligen Programmen mit einigen unserer Forderungen einverstanden zu sein, aber leider vergessen Sie am Tag nach den Wahlen die Dringlichkeit dieser Forderungen. [...] Wir verlangen von Ihnen ein klares Bekenntnis, alles dafür zu tun, dass Ihre Wahlversprechen in eine starke Politik umgesetzt werden, ohne Kompromisse und ohne Ihre Wähler zu verraten.“ Die Präsidenten von Écolo, der PS und der PTB wurden zu einer offenen Versammlung im Mai eingeladen.

Aber die Aktivisten haben nicht die Absicht, es dabei zu belassen. Auf ihrer Website ruft die Koalition „Commune Colère“ die Öffentlichkeit dazu auf, friedliche Aktionen (Verteilung von Flugblättern, Interpellationen, symbolische Aktionen, Teilnahme an Debatten) bei den politischen Vorwahl-Versammlungen durchzuführen, damit alle Parteien gezwungen werden, Stellung zu beziehen.



©facebook.com/communecolere

¹) „Commune Colère“ (in etwa: Im Zorn vereint) ist eine Koalition von Arbeitnehmern, Landwirten, Gewerkschaftern, Umweltaktivisten und Bürgern. Sie kämpfen gemeinsam für eine sozial gerechte Gesellschaft, die die Grenzen des Planeten respektiert und in der die Gemeingüter (Energie, Land, Wasser, Wohnen, Gesundheit, Bildung, Verkehr) von allen verwaltet werden und für alle zugänglich sind.



Brussels Airlines

Doppelter Gewerkschaftssieg: „Ohne Streik hätten wir nichts erreicht“

/// Nach mehrmonatigen Verhandlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Gehälter des Kabinenpersonals und der Piloten wurde Ende März eine Einigung zwischen dem Management von Brussels Airlines und den Gewerkschaften erzielt. Didier Lebbe, Gewerkschaftssekretär der CNE, blickt auf diesen doppelten Gewerkschaftssieg zurück.

/// Didier Lebbe, wofür kämpfte die CNE bei Brussels Airlines?

Die Probleme, die bei der Fluggesellschaft auftreten, sind ein gutes Beispiel für die Entwicklung in der Branche. In den letzten Jahren hat die Kombination aus Unternehmensprivatisierung und Ultraliberalismus die großen Marktteilnehmer dazu veranlasst, den Druck auf ihre Beschäftigten zu erhöhen. Während der Corona-Krise hat sich dieser Druck noch verstärkt und zwar so sehr, dass mehrere Fluggesellschaften, darunter auch Ryanair und Brussels Airlines, die Situation nutzten, um ihren Mitarbeitern schlechtere Arbeitsbedingungen aufzuerlegen.

/// Das heißt?

Damals entschieden sich die Beschäftigten von Brussels Airlines für mehr Flexibilität (Arbeitszeiten, Gehälter usw.), um ihre Muttergesellschaft Lufthansa finanziell zu unterstützen, die stark von der Corona-Krise betroffen war und der Insolvenz entgegen sah. Mit ihrem Einsatz haben die Piloten und das Kabinenpersonal der Fluggesellschaft dazu beigetragen, dass die Lufthansa ihren Kopf aus der Schlinge ziehen konnte. Doch anstatt sich nach der Gesundheitskrise bei seinen Mitarbeitern zu bedanken, versuchte das deutsche Unternehmen, seinen Aufschwung fortzusetzen und inakzeptable Arbeitsbedingungen aufrechtzuerhalten.

/// Was die Mitarbeiter nicht akzeptierten...

Genau! Wie nicht anders zu erwarten, reagierte das Kabinenpersonal von Brussels Airlines auf Initiative der CNE recht schnell und trat für drei Tage in den Streik, sobald der

Flugverkehr sich wieder normalisierte.

Daraufhin schlug die Geschäftsleitung informelle Treffen vor, die sich aber als nutzlos erwiesen, da keine Lösung in Bezug auf die Arbeitszeiten und das Arbeitstempo (die beiden Hauptprobleme der Mitarbeiter) und/oder die Gehälter gefunden wurden.

/// Wie kam es dann zum Wendepunkt in dem Kampf?

Im November 2023 versuchte das Management erneut, Zeit zu gewinnen, obwohl ein Streik in Gemeinschaftsfront angekündigt worden war. Es legte Vorschläge vor, zu deren Prüfung sich die Gewerkschaften bereit erklärt haben. Im Gegensatz zur Setca und CGSLB nahm sich die CNE die Zeit, diese mit den Mitarbeitern zu besprechen. Dabei erkannten wir, dass das, was auf dem Tisch lag, nicht akzeptabel war. Wir befanden uns in einer Sackgasse, aber da wir das Gefühl hatten, dass die Arbeitnehmer bereit waren, sich zu mobilisieren, beschlossen wir eine härtere Haltung einzunehmen, indem wir (die CNE und ACV-Puls) tatsächlich drei Tage lang streikten. Das war der Zeitpunkt, an dem sich das Kräfteverhältnis änderte... Am Ende dieses Streiks fanden echte Verhandlungen statt, weil das Management verstand, dass wir in der Lage waren, ihnen finanziell zu schaden. Ohne eine Arbeitsniederlegung wäre nichts Akzeptables vorgeschlagen worden. Und sehr schnell wurden Lösungen gefunden, um sowohl die Gehälter des Kabinenpersonals und der Piloten zu erhöhen als auch ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

/// Worauf sind Sie am Ende dieser Verhandlungen besonders stolz?

Die CNE stand im Tauziehen mit dem Management fast allein da. Abgesehen von ACV-Puls haben alle anderen Gewerkschaften darauf gewartet, dass Brussels Airlines sich herablässt, etwas für ihre Beschäftigten zu tun. Wir haben es gewagt, Druck auf das Unternehmen auszuüben. Und ich bin fest davon überzeugt, dass es der Streik im Februar war, der aus der Sackgasse geführt hat.

/// Wie nehmen die Beschäftigten von Brussels Airlines diesen doppelten Gewerkschaftssieg wahr?

Sie freuen sich offensichtlich sehr, dass sie gehört wurden. Aber mehr noch, sie sind sich erneut ihrer Macht bewusst: Die Mitarbeiter haben den Beweis, dass sie etwas bewirken können, wenn sie sich engagieren. Und für mich persönlich war es eine große Genugtuung. Zum ersten Mal seit 2018 kann ich mich auf einen ruhigen Sommer in der Airline-Branche freuen.

/// Was nehmen Sie aus diesem Konflikt mit?

Abgesehen von der Tatsache, dass Streiks nach wie vor ein gutes Mittel sind, um ein Gleichgewicht der Kräfte herzustellen, haben die letzten Monate meiner Meinung nach auch bestätigt, dass die Aktionen von Arbeitnehmern und Gewerkschaften die Geldbeutel der Unternehmen beeinflussen müssen, um wirklich etwas zu bewirken. In einer Verhandlungsphase bewegt sich ein Unternehmen nur, wenn ein Teil seines Einkommens konfisziert wird: Alles andere ist ihm egal!

WIR SUCHEN VERSTÄRKUNG!

Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien sucht einen

zweisprachigen Mitarbeiter (m/w/d)

für die Sozialrechtsberatung
und als Unterstützung
des Gewerkschaftsteams.

Sie sind für die Bearbeitung von Arbeits- und Sozialrechtsfragen zuständig und arbeiten als Animator eng mit unserem Gewerkschaftsteam zusammen.

INTERESSIERT?

Dann bewerben Sie sich bis zum 13.05.2024 (12 Uhr) per Mail bei Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien:

veloy@acv-csc.be

Wir bieten

- ✓ Einen auf 6 Monate befristeten Vertrag mit anschließender Festanstellung nach positiver Bewertung.
- ✓ Einen attraktiven Lohn und verschiedene Zusatzleistungen (Mahlzeitschecks, Gruppenversicherung, Krankenhausversicherung usw.).
- ✓ Eine erfüllende, motivierende Arbeit in einem dynamischen Umfeld.

Vollständige Stellenanzeige auf
www.diecsc.be



Streik bei Bpost beendet

Nach vier Tagen Streik haben die Gewerkschaften und die Direktion von Bpost eine Einigung erzielt. Daraufhin wurde die Arbeit wieder schrittweise aufgenommen. Die Briefträger und das Personal in den Sortierzentren in Brüssel und der Wallonie hatten am 22. April die Arbeit niedergelegt, was zu Störungen bei der Zustellung von Briefen, Paketen und Zeitungen im Süden des Landes und in Brüssel führte. Sie protestierten insbesondere gegen das bevorstehende Ende der staatlichen Konzession für die Zeitungszustellung und die möglichen Auswirkungen auf die Beschäftigten von Bpost sowie gegen ein Reorganisationsvorhaben.

Gedenken an den 8. Mai

Am 8. Mai 1945 endete der Zweite Weltkrieg. Es ist der Tag, an dem wir von Nazi-Deutschland und seinen rechtsextremen Gräueltaten befreit wurden. Die „Koalition 8. Mai“, die auch von der CSC unterzeichnet wurde, will an den Wert dieses Sieges sowie an die Gefahren der extremen Rechten erinnern.



**Kommen auch Sie am Sonntag,
5. Mai, um 9.30 Uhr zur Festung
von Breendonk.**

Auf dem Programm stehen eine Gedenkfeier mit Reden u.a. von CSC-Präsidentin Ann Vermorgen, Musik, eine Ausstellung, die Vorstellung des Jugendprojekts „Message à Simon“ und ein Besuch des Forts.

Infos und Programm unter:

www.coalition8mai.be

