



Wandel durch E-Autos

Seite 10

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Saint-Gobain-Werk schließt am 31. Mai

Seiten 4-5

Wahlen am 9. Juni

Seite 6

Meldungen

Seite 7

In der Chemiebranche besteht Bedarf an sozialer Konzertierung

Seiten 8-9

Sozialwahlen: Unsere Kandidatinnen und Kandidaten

Seiten 10-12

Dossier: E-Autos

Seite 13

Über die Rechte der Frauen wachen

Seiten 14-15

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben

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





Saint-Gobain-Werk schließt am 31. Mai

Seit der Ankündigung von Saint-Gobain am 30. Oktober 2023, das Eupener Werk schließen zu wollen, hat die CSC-Delegation verschiedene Aktionen durchgeführt. Diese konnten zwar die Schließung nicht verhindern, führten aber zum Abschluss eines Sozialplans, der sowohl die Zahlung einer außergesetzlichen Prämie als auch ein ganzes Weiterbildungsbudget und einen Wiedereingliederungsplan umfasst.

„In der Tat konnte aufgrund der zahlreichen Kontakte, die die CSC auf allen Ebenen aufgenommen hatte, sowie der verschiedenen Aktionen - insbesondere der Interpellation der französischen Konzernleitung in Paris und Wavre - sowie der zähen Verhandlungen und der unerschütterlichen Unterstützung und Solidarität der Belegschaft ein Sozialplan erzielt werden. Auch wenn eine Prämie niemals einen Arbeitsplatz ersetzt, wird sie den Lohnverlust für die Zeit ausgleichen, in der man sich weiterbildet oder bis man einen neuen Job findet“, erklärt Salvador Alonso, Gewerkschaftssekretär der CSC Bau-Industrie und Energie (CSCBIE).

Outplacement und Weiterbildungsbudget

„Zusätzlich zum individuellen Outplacement wurde ein großes Weiterbildungsbudget ausgehandelt, um jedem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, neue Fähigkeiten zu entwickeln, um somit einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Darüber hinaus wird

den Arbeitnehmern auch ein Plan zur Weiterbeschäftigung an den Saint-Gobain-Standorten in der Nähe von Eupen und Lüttich und insbesondere in Deutschland angeboten, wobei die Entlohnung und die Betriebszugehörigkeit beibehalten werden. Für eine ähnliche Stelle werden sie bevorzugt, sofern sie über die erwarteten Fähigkeiten verfügen. Eine Umschulungsprämie ist vorgesehen, und für den Bedarfsfall wird auch ein Budget für Sprachkurse bereitgestellt“, sagt der Gewerkschafter.

Standort Eupen hat viele Vorteile

Mehrere Informationsveranstaltungen über die Funktionsweise der Beschäftigungszelle sind bereits geplant. Die endgültige Schließung des Eupener Standorts wird am 31. Mai erfolgen. Die CSC ermutigt Saint-Gobain jedoch, weiterhin alles zu tun, um in der Region wieder Arbeitsplätze zu schaffen.

„Wir sind davon überzeugt, dass der Standort Eupen viele Vorteile hat: un-

bestreitbares Know-how, eine ausgezeichnete geografische Lage, Platz, Zugänglichkeit,... Wir werden uns an alle Akteure wenden, die dazu beitragen können, in naher Zukunft wieder Arbeitsplätze an diesem Standort zu schaffen“, so Salvador Alonso abschließend.

Der CSC-Hauptdelegierte bei Saint-Gobain in Eupen, Vincent Lamberigts, fügt hinzu, dass „die Glasverarbeitung ein Beruf ist, für den es keine Schule gibt. Es ist die Ausbildung am Arbeitsplatz und die Erfahrung für diese Art von Arbeit, die heute 3 bis 4 Jahre erfordert, die man verkommen lässt und die vor allem in Wallonien zugunsten des Nordens des Landes verschwindet. Das ist schädlich für die wallonische Wirtschaftstätigkeit insgesamt und noch mehr für die Region Eupen, in der es diese Art von Tätigkeit nicht mehr geben wird.“



Wahlen: Respekt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Am 9. Juni finden Wahlen auf föderaler, regionaler und europäischer Ebene statt. Die Prioritäten der CSC wurden in zehn Zielen zusammengefasst, die in einem politischen Memorandum dargelegt sind. Das Memorandum ergänzt die Prioritäten der Regional- und Gemeinschaftsräte der CSC sowie die Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes und stimmt mit ihnen überein¹. In der nächsten Ausgabe stellen wir das CSC-Memorandum für die DG-Wahlen vor.

Für die CSC muss Politik gerecht sein. Sie muss die Arbeitnehmerschaft, die soziale Konzertierung und die Zivilgesellschaft respektieren. Sie muss in ein soziales und nachhaltiges Europa und in internationale Solidarität investieren.

Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

Für Marie-Hélène Ska konzentrieren sich die Prioritäten der CSC auf mehrere Schwerpunkte. „Erstens die Notwendigkeit, gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten, indem Prekarität bekämpft und soziale Rechte gestärkt werden. Zweitens die Bedeutung der Förderung eines gerechten ökologischen Übergangs, indem in nachhaltige Sektoren investiert wird und die Beschäftigten bei diesem Übergang begleitet werden. Die Verteidigung und Förderung öffentlicher Dienstleistungen ist ebenfalls ein Kernpunkt unserer Forderungen, um allen Bürgern einen gleichberechtigten Zugang zu qualitativ hochwertigen Dienstleistungen zu ermöglichen.“

Stärkung des Sozialdialogs

Die Generalsekretärin fährt fort: „Darüber hinaus plädieren wir für eine gerechtere und progressivere Besteuerung, die dazu beiträgt, soziale Ungleichheiten abzubauen und grundlegende öffentliche Dienstleistungen zu finanzieren. Wir betonen auch die Notwendigkeit, den Sozialdialog und die Konzertierung zwischen den Sozialpartnern zu stärken, um Lösungen für die aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen zu finden. Darüber hinaus betont die CSC, wie wichtig es ist, Armut und soziale Ausgrenzung zu bekämpfen, indem eine wirksame Politik zur Umver-

teilung des Wohlstands eingeführt wird. Schließlich rufen wir zu einer humanen und solidarischen Migrationspolitik auf, die auf der Achtung der Grundrechte von Migranten und

Flüchtlingen beruht.“

¹ Die Memoranden der CSC finden Sie unter:

www.lacsc.be/memorandum

PRIORITÄTEN	HAUPTFORDERUNGEN
1. Vollbeschäftigung und höherer Lohnanteil	<ul style="list-style-type: none"> • Beibehaltung des Index • Reform des Lohnnormgesetzes • Fünf Wochen Urlaub • Kampf gegen Sozialdumping
2. Qualitativ hochwertige Arbeitsplätze und Karrieren	<ul style="list-style-type: none"> • Regulierung der Studentenjobs • Beseitigung von Diskriminierungen • KMU • Sanktionierung von krank machenden Jobs
3. Finalisierung des Arbeitnehmerstatuts	<ul style="list-style-type: none"> • Gleiche Ansprüche auf Urlaubsgeld • Gleiche Lohngarantie im Krankheitsfall • Vollwertiges Arbeitnehmerstatut für digitale Plattformen
4. Stärkere soziale Sicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Minima über dem EU-Standard für Armut • (Positive) Wiedereingliederung von Kranken • Keine zeitliche Begrenzung des Arbeitslosengeldes und keine Verschärfung der Degressivität (im Gegenteil) • Angemessene Renten, angemessenes Renteneintrittsalter
5. Nachhaltige Besteuerung	<ul style="list-style-type: none"> • Gleiche Besteuerung von Vermögenseinkommen (Kapitalgewinne, Mieteinnahmen, Rückkauf eigener Aktien...) • Abschaffung von Niedriglohnfallen • Vollwertige Vermögenssteuer auf der Grundlage eines Vermögenskatasters
6. Stärkere Mitbestimmung der Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrung des Rechts auf kollektive Maßnahmen • Gewährleistung des Zugangs zu Arbeitsgerichten
7. Nachhaltiger Übergang	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung des Sozialtarifs für Energie • Gerechter Übergang
8. Bessere und verantwortungsvolle Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> • Kostenloser Pendelverkehr zwischen Wohnort und Arbeitsplatz
9. Europa im Gleichgewicht	<ul style="list-style-type: none"> • Siehe Seite 5 und vollständige Fassung des Memorandums
10. Solidarische Globalisierung	<ul style="list-style-type: none"> • Sorgfaltspflicht



Europawahlen im Brennpunkt

Am 9. Juni finden auch die Wahlen für das Europäische Parlament statt.

EU-Bürger, die in Belgien leben, können an den Europawahlen teilnehmen und für Kandidaten auf belgischen Listen stimmen. Aber in diesem Fall können sie nicht an den Wahlen zum Europäischen Par-

lament in ihrem Heimatland teilnehmen. Bei diesen Wahlen werden die 22 belgischen Abgeordneten direkt in das Europäische Parlament gewählt. Sie gehören zu den 705 Europaabgeordneten aus den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU), die in sieben politische Fraktionen unterteilt sind und fast 450 Millionen Europäer vertreten.

Belgien gehört zu den wenigen Län-

dern, in denen das Wahlalter auf 16 und 17 Jahre herabgesetzt wurde. Wie alle 18-jährigen und älteren Belgier sind jetzt auch diese Jugendlichen verpflichtet, sich an der Wahl der 22 belgischen Vertreter im Europäischen Parlament (ein deutschsprachiger, acht französischsprachige und dreizehn niederländischsprachige Vertreter) zu beteiligen.

Das Parlament ist die einzige EU-Institution, die in allgemeiner und direkter Wahl gewählt wird. Es hat legislative, budgetäre und politische Kontrollbefugnisse. Während die Rolle, Gesetze direkt vorzuschlagen, der Europäischen Kommission vorbehalten ist, müssen die Europaabgeordneten der Mehrheit der Gesetze zustimmen. Seit der Einführung des Mitentscheidungsverfahrens im Jahr 2009 hat die Rolle der Europaabgeordneten an Bedeutung gewonnen: Ohne die Zustimmung des Europäischen Parlaments kann ein Text nicht verabschiedet werden, es sei denn, die Verträge sehen Ausnahmen vor.

Die 7 Fraktionen des Europäischen Parlaments

Aufteilung der Sitze nach Fraktion sowie Fraktionslose (NI), Stand 16.02.2023

Quelle: europart.europa.eu



Die Prioritäten der CSC für die Europawahlen: Für ein Europa im Gleichgewicht

Ein Europa, das eint und zusammenführt, das sich auf Solidarität und sozialen Fortschritt konzentriert, ohne Steuer- und Sozialdumping und mit einer Haushaltspolitik, die sich nicht auf Einsparungen bei den öffentlichen Behörden und den Abbau von Arbeitnehmerrechten konzentriert. Das Vertrauen der Bürger kann nur mit einem sozialen und nachhaltigen Europa wiederhergestellt werden, das sich insbesondere auf Folgendes konzentriert:

- die Umsetzung der europäischen sozialen Säule in verbindliche Rechte, Regeln und Ergebnisse, mit einer obligatorischen Überprüfung der sozialen Rechte bei jeder Gesetzesinitiative; wirksame Mittel zur intensiveren Bekämpfung von Sozialdumping durch die Entsendung von Arbeitnehmern („gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, für alle Lohnbestandteile) oder durch Scheinselbstständigkeit;
- ein Europäisches Semester (Zeitraum von sechs Mona-

ten, in denen die Mitgliedstaaten ihre Haushalts-, Wirtschafts- und Strukturpolitik auf EU-Ebene abstimmen, Anm.d.Red.), das die wirtschaftliche Komponente nicht über die soziale und ökologische Komponente stellt und die Haushaltspolitik nicht auf Einsparungen reduziert, sondern Spielraum für Investitionen und sozialen Schutz lässt;

- einen europäischen Kampf gegen Steuerdumping, Steuerrückzahlung und Steuerflucht;
- die Förderung und Sicherung des europäischen Modells, auch durch Handels- und Investitionsabkommen, anstatt sich den Forderungen der multinationalen Konzerne zu beugen.

Diese Forderungen stammen aus dem politischen Memorandum der CSC für die Parlamentswahlen 2024, das unter www.lacsc.be/memorandum (in Französisch) abrufbar ist.



8. Mai: Gedenken an die Opfer

In ganz Belgien fanden zahlreiche Kundgebungen statt, um des Sieges über den Nationalsozialismus am 8. Mai 1945 zu gedenken. Die CSC war bei mehreren dieser Veranstaltungen vertreten.

Diese Veranstaltungen fanden statt, um die Erinnerung an die Befreiung wachzuhalten und um sich dem derzeitigen Aufstieg der extremen Rechten in ganz Europa, insbesondere in Belgien, entgegenzustellen.

Die symbolträchtigste Versammlung fand im berühmten Fort Breendonk statt, das während des Zweiten Weltkriegs als Gefängnis für die SS diente. Rund 3.600 Gefangene wurden dort eingesperrt und mussten Entbehrungen und Misshandlungen erdulden. Mehr als 300 von ihnen verloren ihr Leben.

Neben anderen Persönlichkeiten und Vertretern der Gewerkschaftswelt ergriff auch Ann Vermorgen, die Präsidentin der CSC, auf der Kundgebung das Wort: „Wenn wir unsere Mitmenschen nicht als gleichwertig akzeptieren, führt dies früher oder später zu Gräueltaten. Ausgrenzung und Hass stehen im krassen Widerspruch zu den Werten der CSC. Für uns sind alle Bürger gleich und jeder hat die gleichen Rechte. Wir werden uns das nicht gefallen lassen!“

Am 8. Mai fanden auch in mehreren Städten in Wallonien und Flandern sowie in Brüssel Kundgebungen statt. In Lüttich war das Gedenken ein Moment der Forderung und des Kampfes gegen die extreme Rechte. Vor dem

Nationaldenkmal für den Widerstand fanden Reden statt. Anschließend begab sich ein Demonstrationzug in die Cité Miroir, um die Ausstellung „Fighting for?“ über Widerstandsbewegungen zu besuchen.

In Brüssel fand eine Gedenkfeier mit zahlreichen Teilnehmern am Carrefour de l'Europe statt. Der Holocaust-Überlebende Simon Gronowski hielt eine Rede, ebenso wie Arbeiter, Studenten und Gewerkschaftsvertreter.



© Daniel Rys

Eine Petition zur Unterstützung der Haushaltshilfen

Haushaltshilfen leisten eine bemerkenswerte und gesellschaftlich wichtige Arbeit. Sie ermöglichen es Erwerbstätigen, Beruf und Familie leichter miteinander zu vereinbaren, und älteren Menschen, länger selbstständig in ihren eigenen vier Wänden zu leben. Doch diese Fachkräfte, die zu Recht stolz auf ihre Arbeit sein können, verdienen zu wenig und arbeiten unter schwierigen Bedingungen. Ihre Arbeit führt häufig zu gesundheitlichen Problemen und Arbeitsunfähigkeiten. Die CSC Nahrung und Dienste fordert Anpassungen im System der Dienstleistungsschecks und erinnert daran, wie wichtig es ist, diese im Vorfeld der Wahlen am 9. Juni zu berücksichtigen.

In der Petition wird gefordert, dass die nächste Regierung das Statut der Haushaltshilfen verbessert. Unterstützen Sie die Forderungen an die Politiker und unterzeichnen Sie den Aufruf über den QR-Code oder unter:

www.jesoutiensmonaidemenagere.be



In der Chemiebranche besteht Bedarf an sozialer Konzertierung

Die CSC Bau-Industrie und Energie (CSCBIE) fordert den belgischen Branchenverband Essencia¹ auf, sich an der sozialen Konzertierung innerhalb der paritätischen Kommission der Chemiebranche zu beteiligen.

Die Situation im Chemiesektor ist alarmierend. Ob es um Einwegplastik, Pflanzenschutzmittel oder per- und polyfluorierte Alkylverbindungen (PFAS) geht, die belgische Chemieindustrie weist auf die Bedrohungen für die Beschäftigung in der Branche hin. Doch trotz der zahlreichen Herausforderungen, um den Erwartungen des doppelten grünen und digitalen Wandels gerecht zu werden, sträubt sich der Arbeitgeberverband essencia gegen eine konstruktive Debatte auf Branchenebene und überlässt das Heft lieber den Unternehmen. Er stellt sich taub gegenüber den Sorgen der Arbeitnehmer um den Fortbestand ihrer Arbeitsplätze und die Entwicklung ihrer Fähigkeiten.

Liste der Forderungen

Um die Erwartungen zu klären, haben die Militanten der CSCBIE eine Liste mit Forderungen und Schwerpunkten im Hinblick auf den grünen und digitalen Wandel zusammengestellt:

1. Die Einrichtung eines echten dreiseitigen, paritätischen und konstruktiven sozialen Dialogs auf allen Ebenen und die gemeinsame Ausarbeitung von sektoralen Roadmaps für den grünen und digitalen Wandel.
2. Messung der Auswirkungen neuer (aktueller und künftiger) Vorschriften auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen in der Branche und auf Unternehmensebene.
3. Ausreichende finanzielle Mittel für Ausbildung, Aktualisierung von Kompetenzen oder Umschulungen.
4. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (oder außerhalb des Arbeitsplatzes) müssen ein zentrales Anliegen bleiben.

5. Ein angemessener Rechtsrahmen für den grünen und digitalen Wandel, der die Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigung in der Branche berücksichtigt.

6. Eine ehrgeizige Strategie für die belgische Industriepolitik, die den Schwerpunkt auf einen gerechten grünen und digitalen Wandel legt.

Für die CSCBIE ist es an der Zeit, auf ihre Forderungen zu hören, damit die von Europa und durch den Klimawandel auferlegten Übergänge nicht auf Kosten der Arbeitnehmer und ihrer Industrie gehen.

Verantwortung übernehmen

Die CSCBIE fordert Essencia daher auf, Verantwortung zu übernehmen und sich unverzüglich an den Tisch zu setzen, um eine echte und kons-

truktive soziale Konzertierung über die großen Umwälzungen, mit denen unser Sektor konfrontiert ist, zu führen. „Die wirtschaftliche Komponente darf nicht über die soziale Komponente gestellt werden“, sagte Koen De Kinder, Sektorverantwortlicher der CSCBIE. „Dann können wir gemeinsam und gelassen den belgischen Regierungen unsere Positionen unterbreiten, damit unsere gemeinsamen Interessen berücksichtigt werden. Lasst uns die sozialen Blutbäder vermeiden, die es beim Ausstieg aus dem Kohlebergbau und der Stahlindustrie gab. Es ist an der Zeit, dass die Chemiebranche ihre Vorreiterrolle in puncto Sozialkonzertierung wiedererlangt und die Übergänge mit allen Akteuren des Sektors begleitet.“

¹ Essencia vertritt die Interessen von mehr als 720 belgischen Unternehmen, die in der Chemie-, Kunststoff- und Pharmaindustrie sowie Biotechnologie tätig sind.



© Philippe Turpin/Belpress

Solina Angestellte



Must

Molkerei Walhorn



Solina Arbeiter



ad



Vivadom



AstenJohnson



Kabelwerk Angestellte



Autohandel und -werkstätten im Wandel aufgrund des Elektroantriebs



Der Mobilitätssektor, insbesondere der Vertrieb und die Reparatur von Kraftfahrzeugen, durchläuft derzeit einen Wandel, der weniger mit Tuning als mit einem Modellwechsel zu tun hat. Der tiefgreifende Wandel bringt gewerkschaftliche Herausforderungen mit sich, die es zu bewältigen gilt, damit die Arbeitnehmer beschäftigungsfähig bleiben.

Das geplante Ende der Verbrennungsmotoren vor dem Hintergrund technologischer (R)Evolutionen, die Uberisierung, neue Marktakteure,... Es ist offensichtlich, dass der Übergang der Automobilbranche bereits angelaufen ist.

Überall in Europa kommt es zu einer Konzentration von Unternehmen im Bereich des Autohandels und der Autoreparatur. Diese Konsolidierung, die darauf abzielt, die Kosten zu senken und das Verkaufsvolumen zu erhöhen, findet auch in Belgien statt, wo große Konzerne reihenweise Autohäuser aufkaufen. „Dieser Kontext, in dem Garagendienste und kleine Strukturen in internationalen Megastrukturen zusammengefasst werden, stellt eine Herausforderung für die soziale Konzertierung dar“, erklärt Anh Huynh, Mitarbeiterin des Wirtschafts- und Sozialclusters der CSC Metea. „Entscheidungen werden nicht mehr auf lokaler Ebene getroffen. Der Arbeitgeber hat kaum noch etwas zu

sagen. Daher diskutieren die Gewerkschaftsdelegationen nicht mehr mit den Personen, die die Entscheidungsgewalt haben. Dennoch wird man versuchen müssen, die lokale Sozialkonzertierung in diesem Kontext aufrechtzuerhalten und zu verbessern.“

Konzentration

Der Aufstieg der chinesischen Hersteller und die Uberisierung des Automobilvertriebs tragen ebenfalls zur Entwicklung des Sektors bei. „Die chinesischen Hersteller bieten im Vergleich zu dem, was traditionell auf dem Automobilmarkt üblich ist, ganz neue Möglichkeiten an, unter anderem indem sie den Vertrieb ihrer Fahrzeuge ohne physisches Händlernetz und die Reparatur mit vordefinierten Netzen organisieren“, erklärt Paul Henry, Leiter von Educam, dem sektoralen Ausbildungsfonds, insbesondere für die Bereiche Garagen- und Karosseriearbeiter. Diese Praktiken, die durch die Digitalisierung der Wirtschaft er-

möglicht werden, tragen zum starken Trend des Wegfalls der Mittelspersonen bei, bei dem die Rolle der Importeure und des Händlernetzes im Geschäftsprozess drastisch abnimmt. „Die Hersteller wollen in direktem Kontakt mit ihren Kunden stehen. Sie werden daher den Online-Verkauf einführen, und einige von ihnen werden die Händlerverträge grundlegend ändern, die zugunsten von Vertreterverträgen verschwinden werden.“

Aus für Verbrenner

Der Online-Verkauf stellt eine große Bedrohung für die Händler dar. Bei Tesla z.B. wird das Fahrzeug im Internet gekauft und vom Hersteller geliefert. „80 % der Kundendienstarbeiten können direkt von jemandem durchgeführt werden, der zu Ihnen nach Hause oder an Ihren Arbeitsplatz kommt, um die Arbeiten durchzuführen“, fügt Henry hinzu. Wenn man zu diesen wichtigen Entwicklungen noch die Einführung von Maßnahmen zur



Senkung der CO₂-Emissionen und die technologischen Entwicklungen zur Erreichung dieses Ziels hinzugefügt, ergibt sich das Gesamtbild einer Übergangszeit. Das Ziel ist, dass 2035 keine Neuwagen mit Verbrennungsmotoren mehr verkauft werden dürfen und dass sich Europa in Richtung einer allgemeinen Elektrifizierung von Fahrzeugen bewegt.

Arbeitsplätze sichern

Die kombinierten Auswirkungen dieser verschiedenen Entwicklungen werden große Folgen für den Sektor haben. Dazu gehören der erwartete Rückgang der Zahl der Werkstattaufenthalte und seine kurzfristigen Auswirkungen auf die Beschäftigung. „Es wird weniger Reparaturen geben, weil weniger Kilometer zurückgelegt werden, und es muss nicht immer jemand in der Werkstatt sein. Reparaturen und Updates können bei den mit Technologie vollgestopften ‚Software-Autos‘ aus der Ferne durchgeführt werden“, erwartet Anh Huynh. Vor diesem Hintergrund sind die Erhaltung und das Wachstum der Beschäftigung in diesem Sektor eine wichtige Herausforderung für die Gewerkschaften. „Eine der Herausforderungen wird sein, Nischen zu finden, um Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen. Aber es wird weiterhin Wartungsmechaniker geben, die sich um den Personen- und Güterverkehr, die Transportdienste (Krankwagen usw.) kümmern. Und ihre Fähigkeiten können auf andere Arten von Fahrzeugen übertragen werden, wie z.B. Motorräder, Fahrräder, usw.“

Sich schnell anpassen

Das Verschwinden der traditionellen Fahrzeuge wird sich auf die Arbeit im Bereich des Kundendienstes auf Garagenebene auswirken, was für die Gewerkschaften einige Herausforderungen mit sich bringt.

Zunächst einmal in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. „Man könnte glauben, dass der Beruf aufgrund der Elektrifizierung und des verstärkten Einsatzes von Programmierungen weniger schwer ist. Aber die Mechaniker werden trotzdem weiterhin Lasten bewegen und unter Hebebühnen stehen, um die Fahrzeuge in eher unbequemen Körperhaltungen zu in-

spizieren. Dies kann zu Muskel-Skelett-Erkrankungen führen. Die Elektrifizierung und Digitalisierung erhöhen außerdem die psychosozialen Risiken, die mit der Programmierung der Fahrzeuge verbunden sind“, stellt Anh Huynh fest.



Das Verschwinden traditioneller Fahrzeuge beeinflusst den Sektor und die Arbeiter stark.

Was die Ausbildung angeht, müssen die Arbeitnehmer vielseitig sein, „und das muss mit einer Verbesserung und Anpassung der Lohn тари е einhergehen“. Denn sie müssen nicht nur kompetent sein, um an Hybrid-, Elektro- oder Wasserstofffahrzeugen zu arbeiten, sondern auch die Software und Technologien beherrschen, mit denen eine wachsende Zahl von Fahrzeugen verbunden sein wird. „Eine Reihe neuer Kompetenzen muss bei den Arbeitern in diesem Sektor entwickelt werden, darunter Kommunikations- und Anpassungsfähigkeit: Die Neuerungen kommen so schnell, dass man nicht mehr jeden in allen Technologien ausbilden kann. Man

muss sich schnell anpassen können“, schlussfolgert Paul Henry.

Den Wandel antizipieren

„Es wird viel über den Übergang, die Auswirkungen und die Risiken für die Beschäftigung im Garagen- und Karosseriesektor gesprochen. Wir sehen diese Veränderungen seit mehr als zehn Jahren kommen und haben versucht, sie zu antizipieren“, erklärt Anh Huynh vom Wirtschafts- und Sozialcluster der CSC Metea.

In den Unternehmen stehen den Arbeitnehmern Instrumente zur Verfügung, wie z.B. ein jährlicher Ausbildungsplan, die Zertifizierung von Funktionen oder ein Scanner der Kompetenzbilanz, mit dem man sehen kann, wo man in seinem Beruf Fortschritte machen kann. Zu diesen Instrumenten für Arbeitnehmer gehört auch das individuelle Recht auf Weiterbildung. Der Zugang aller zu diesem Recht stellt eine wichtige Herausforderung dar. „Während die ‚professionellen‘ Schulungen für Hybridfahrzeuge, Elektroautos, Smart Repair usw. wirklich allen Arbeitnehmern der Branche zugänglich sind, hat nicht jeder die Möglichkeit, außerhalb dieser klassischen Schulungen freiwillige Entscheidungen zu treffen“, erläutert Anh Huynh.

Reparaturen und Updates setzen auch Computerkenntnisse voraus.

© Shutterstock





Wertschätzung der Vielseitigkeit

Um mit dem technologischen Wandel Schritt zu halten, werden die Arbeiter in diesem Sektor immer vielseitiger. „Sie müssen sich der enormen Fähigkeiten und Kompetenzen bewusst werden, die sie haben, und diese müssen wertgeschätzt werden. Berufsbezeichnungen wie Wartungsmechaniker oder Diagnosetechniker haben sich nicht geändert, wohl aber der Inhalt... ohne mehr Lohn. Die Änderungen müssen sich in einer Verbesserung der Löhne und Tarife niederschlagen.“

Insgesamt haben sich die traditionellen Berufe in den Garagen jedoch verändert. „Wir sind von der manuellen Physik zur abstrakten Physik übergegangen, von der Mechanik zur Elektrik, aber es sind immer noch Berufe,



die mit Leidenschaft ausgeübt werden. Ihr Image muss sich weiterentwickeln. Sie müssen von den Jugendlichen als Berufe wahrgenommen werden, die hochqualifizierte und moderne Ar-

beitsplätze bieten. Dadurch könnten die Arbeitsbedingungen verbessert und ihre Attraktivität gesteigert werden“, schloss Anh Huynh.



© David Morelli



Für eine Reparatur müssen wir immer die Ärmel hochkrempeln

Alexis (35) arbeitet seit sieben Jahren in einer Autowerkstatt in Arlon. Der gelernte Pflegehelfer ließ sich auf dem Campus Spa-Francorchamps zum vielseitigen Kfz-Mechaniker umschulen und spricht darüber, wie sein Beruf sich verändert.

Was treibt die Entwicklung des Mechanikerberufs an?

Der Einzug der Technologie in die Fahrzeuge (Bordcomputer, GPS usw.) war ein erster großer Schritt. Heute macht man nichts mehr ohne Computer, nicht einmal einen Bremsbelag wechseln. Die Älteren tun sich mit diesem Übergang manchmal schwer, weil es sie nicht interessiert oder weil sie die Informatik nicht verstehen. Aber es gibt immer noch einen Teil der Mechanik. Der Computer ist nur ein Bordbuch, mit dem wir den Bereich ausfindig machen können, in dem es ein Problem gibt. Es liegt an uns, die Ursache zu finden und die Ärmel hochzukrempeln, um die Reparatur durchzuführen.

Verändert die Elektrifizierung die Lage?

Die Ankunft von Elektrofahrzeugen stellt eine weitere Phase und eine wichtige Entwicklung dar. Sie erfordert spezielle Schulungen, zusätzliche Ausrüstung und die strikte Einhaltung neuer Sicherheitsvorschriften. Einige Arbeitnehmer haben Angst oder weigern sich sogar, an solchen Fahrzeugen zu arbeiten, weil sie sie für gefährlich halten. Und das sind sie auch, weil man mit Hochspannung zu tun hat. Eine falsche Aktion oder eine Sekunde der Unachtsamkeit kann zu einer Tragödie führen. Arbeiten an einem Elektrofahrzeug sind auch anspruchsvoller, sowohl für den Arbeitnehmer, der eine zusätzliche persönliche Schutzausrüstung tragen muss, als auch für den Arbeitgeber. Jede Werkstatt muss

z.B. über einen Quarantänebereich verfügen. Aber nicht alle Werkstätten haben den Platz oder die Mittel dafür. Dies trägt zum Konzentrationsprozess in der Branche bei.

Wie kann man mit der rasanten technologischen Entwicklung Schritt halten?

Der Importeur stellt Anforderungen an die Techniker, die für den Umgang mit diesen Fahrzeugen ausgebildet sind. Es gibt spezielle Schulungen, um diesen Fahrzeugtyp betreuen zu können. Diese reichen von der Sensibilisierung für Stromschläge (HEV0) bis hin zum selbstständigen Arbeiten mit Hochspannung (HEV3). Diese Kompetenzen sind jedoch nicht an Lohnerhöhungen gekoppelt. Ich fände es normal, wenn der Lohn parallel zu den Kompetenzen ansteigen würde.



„Wir müssen über die Rechte der Frauen wachen“

Pia Stalpaert, die erste Frau, die den Vorsitz der CSC Nahrung und Dienste (N&D) innehatte, hört nach 13 Jahren auf. Sie blickt auf ein Thema zurück, für das sie sich während ihrer Amtszeit stark eingesetzt hat: Frauen, die unter prekären Bedingungen arbeiten.

Welche Veränderungen gab es in den 13 Jahren Ihrer Präsidentschaft?

Ich konnte beobachten, wie sich die männliche Welt der Gewerkschaften veränderte und viel integrativer wurde. Mit dem steigenden Frauenanteil in unseren Strukturen zeichneten sich stets mehr Sektoren ab, in denen die Beschäftigung von Frauen eine wichtige Rolle spielte. Auf diese Weise wurden die sozialen Kämpfe immer weiblicher.

Im Sektor der Dienstleistungsschecks sind 97 % der Beschäftigten Frauen, die sich oft in einer wirtschaftlich und sozial schwachen Position befinden. In den letzten Jahren haben wir viele Aktionen und Streiks für einen gerechten Lohn und für das Recht von Haushaltshilfen auf gute Arbeitsbedingungen durchgeführt. Ich bin davon überzeugt, dass eine stärkere Präsenz von Militantinnen und Frauen in Führungspositionen, sowohl in gewerkschaftlichen als auch politischen Kreisen, die Politik integrativer macht.

Was haben Sie auf internationaler Ebene unternommen?

Das Abkommen über Hausangestellte und menschenwürdige Arbeit, das wir 2011 in der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) abgeschlossen haben, war zweifelsohne der Höhepunkt meiner Karriere. Es hat Auswirkungen auf Millionen von Bürgern auf der ganzen Welt. Zuvor wurden Hausangestellte nicht einmal als Arbeitnehmer betrachtet. Über solche Themen zu verhandeln, verleitet zu Demut, aber es ist eine fantastische Arbeit. So konnten wir eine internationale

Aktion entwickeln, z.B. mit Schwester Jeanne Devos und der „International Domestic Workers Federation“ (IDWF).

Königin Mathilde hat uns sogar mit einer Delegation von Vertretern aus vier Kontinenten im Königspalast empfangen. Ich weiß, dass ihr



**Militantinnen und Frauen
in Führungspositionen
machen die Politik
integrativer!**

das Schicksal der Hausangestellten sehr am Herzen liegt. Dennoch bleibt der Kampf schwierig. Solch ein internationales Abkommen hat nur dann Sinn, wenn die Länder diese Bestimmungen in ihre nationale Gesetzgebung übernehmen, wie z.B. das Recht auf Lohn und das Recht auf Gewerkschaftsmitgliedschaft. Viele Länder erkennen diese Rechte nicht an. Je rechter die Regierungen werden, desto mehr verlieren sie das Interesse an diesen Themen.

Sind Sie pessimistisch, was die Entwicklung der Frauenrechte in der Welt betrifft?

Der Aufstieg der extremen Rechten macht mir Angst. In Europa, aber auch in Indien, Nord- und Südamerika sind autoritäre und rechtsextreme Politiker auf dem Vormarsch. Das führt dazu, dass die Rechte der Frauen zurückgehen. In den USA haben viele Staaten das Recht auf Abtreibung in Frage gestellt. Rechtsextreme Parteien befürworten noch immer stark



Pia Stalpaert war 13 Jahre Präsidentin der CSC Nahrung und Dienste.

die Idee des „Heimchens am Herd“. Solche Ideale leben wieder auf. Die Gewerkschaften müssen sich dem widersetzen, und zwar noch mehr als wir es heute tun.

Ich habe den Eindruck, dass sich vor allem junge Frauen nicht ausreichend bewusst sind, welchen Kampf frühere Generationen für die Stellung der Frau in der Gesellschaft geführt haben. Aber erworbene Rechte können wieder in Frage gestellt werden. Daher müssen wir darauf achten, nicht an Boden zu verlieren. Ich möchte nicht pessimistisch sein, aber ich appelliere an Sie: Seien Sie wachsam!

„Wir brauchen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“

Im Jahr 2023 hatte die CSC mit ihrer Kampagne „Super Maria jongliert und balanciert! Wie sieht’s bei Ihnen aus?“ den aktiven Kampf für die Gleichstellung von Frauen und Männern wieder aufgenommen. Die CSC-Frauen, die diese Kampagne leiten, brachten wiederholt und lautstark ihre Forderungen vor, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Gaëlle Demez, Verantwortliche der CSC-Frauen, erläutert die verschiedenen Aspekte dieses Anliegens.

Warum ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen relevanter?

Gegenwärtig sind es immer noch die Frauen, die sich am meisten um andere Familienmitglieder kümmern, seien es Kinder, ältere Menschen oder Menschen mit Beeinträchtigung. Infolgedessen sind es in der Regel auch Frauen, die ihre Karriere, ihren Job oder ihre Arbeitszeit opfern, um sich um Angehörige zu kümmern, und die dadurch vor allem finanziell bestraft werden.

Was steht für die Gewerkschaften bei der Hausarbeit auf dem Spiel?

Die Hausarbeit muss getan werden, und meistens erledigen Frauen sie, wenn sie von der Arbeit nach Hause kommen. Wenn diese häuslichen und Betreuungsaufgaben nicht innerhalb der Familien verteilt werden, wird es den Frauen allmählich zu viel und sie reduzieren ihre Arbeitszeit. Der Mann wird weiterarbeiten, ohne seine Frau zu bezahlen: Es gibt also einen doppelten Verlust, der im Falle einer Trennung selten berücksichtigt wird. Viele Frauen stehen dann mit sehr niedrigem Einkommen und in großer Prekarität da. Das zeigt, dass auch das Privatleben politische Aspekte hat.


Die CSC fordert einen obligatorischen und verlängerten Geburtsurlaub für Väter und Co-Eltern. Wie kann dieser Urlaub das Gleichgewicht der Frauen verbessern?

Eine interessante Studie aus dem Jahr 2020⁽¹⁾ zeigt, dass sich der Lohnunterschied halbiert, wenn Väter ihren 10-tägigen Vaterschaftsurlaub genommen haben. Darüber hinaus nimmt der Krankenstand der Mütter in den ersten acht Lebensjahren ab und die Mütter kehren schneller in den Beruf zurück, während ein Fünftel der Frauen nach dem ersten Kind

nicht mehr in den Beruf zurückkehrt. Wenn der Vater seinen Geburtsurlaub nimmt, sinkt diese Zahl. Jetzt, wo wir bei 20 Tagen Geburtsurlaub sind, sollte sich die Situation für Frauen noch weiter verbessern!

Der Vorteil für Väter besteht darin, dass sie eine Beziehung zu ihrem Kind entwickeln und sich stärker einbezogen fühlen, was es ihnen ermöglicht, ihren Teil beizutragen und den Müttern echte Ruhezeiten zu gönnen. Das ist ein Bonus für alle und auch für die Sozialversicherung, da die Mütter danach weniger krank sind.

Die Studie zeigt ebenfalls, dass, wenn ein Mann Vaterschaftsurlaub für das zweite Kind nimmt und nicht für das



„WENN ES EIN AUSGEWOGENES GESCHLECHTERVERHÄLTNIS IN DEN BERUFEN GIBT, SIND DIE ENTSCHEIDUNGEN UND LÖSUNGEN FÜR FRAUEN BESSER UND ALLE PROFITIEREN DAVON.“

GAËLLE DEMEZ

erste, dies weniger positive Auswirkungen auf Frauen hat, weil sich schlechte Gewohnheiten gebildet haben. Nach der Geburt des ersten Kindes muss der Vater oder Co-Elternteil unbedingt da sein, um gute Automatismen einzurichten und zum häuslichen Leben im Allgemeinen beizutragen.

Es geht also darum, die Beziehung zwischen Eltern und Kindern zu verbessern, eine Forderung, die die CSC-Frauen nachdrücklich unterstützen. Das hat konkrete Auswirkungen und es sind Forderungen, die auch Männern zugutekommen und die sie gemeinsam mit den Frauen stellen können.

Die CSC fordert außerdem 25 Tage bezahlten Urlaub für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer...

Die Anzahl der gesetzlichen Urlaubstage liegt derzeit bei 20 Tagen und es sind wahrscheinlich mehr Frauen, die von diesem Minimum betroffen sind. Wir fordern fünf weitere Urlaubstage, die frei genommen werden können, wenn es den Arbeitnehmern und nicht dem Unternehmen passt.

Das Kräfteverhältnis ist in den Unternehmen unterschiedlich. Im Allgemeinen werden in Sektoren, die

vorwiegend Frauen beschäftigen, die wenigsten außergesetzlichen Vorteile und Kollektivabkommen ausgehandelt, weil sie gewerkschaftlich weniger strukturiert sind. Es gibt daher nur wenige außergesetzliche Urlaube und Arbeitszeitverkürzungen, die es ihnen ermöglichen, mehr Stunden pro Woche zu arbeiten und sich an freien Tagen zu erholen. Dies zeigt, wie wichtig eine starke gewerkschaftliche Vertretung ist, um ein gutes Kräfteverhältnis in den Unternehmen zu gewährleisten und Vorteile auszuhandeln zu können.

Aber die Forderung nach mehr gesetzlichem Urlaub erlaubt es uns, über das Gesetz vorzugehen und nicht über Kollektivabkommen. Wir reden mit Politikern und nicht mit Unternehmen. Die 25 Tage bedeuten eine Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohneinbußen, was für Frauen wichtig ist.

Die CSC-Frauen wollen, dass Zeitkredit, thematischer Urlaub und Laufbahnunterbrechungen gestärkt und ohne finanzielle Einbußen und ohne Verlust der sozialen Rechte zugänglich gemacht werden. Wie kann man die Regierung davon überzeugen?

Die Arbeitgeber wollen weniger thematischen Urlaub mit höheren Zulagen und ein einfacheres System. Wir fordern, dass der einjährige Zeitkredit ohne Angabe von Gründen wieder aktiviert wird. Die betroffene Person könnte dieses Recht, die Arbeit während eines Jahres auszusetzen, zu einem beliebigen Zeitpunkt ihrer Laufbahn je nach ihren Bedürfnissen in Anspruch nehmen, was die Zugangsbedingungen vereinfachen und vereinheitlichen würde.

Schauen Sie sich das Sozialversicherungspaket an. Wenn Menschen krank werden, tragen die Krankenkasse die Kosten. Wenn wir ihnen aber ermöglichen, eine Auszeit oder Elternzeit zu nehmen, um ein besseres Gleichgewicht zu haben, werden sie weniger krank werden, und das alles wird der Krankenkasse und der Gesellschaft zugutekommen.

Die CSC verlangt auch eine Stärkung des öffentlichen Dienstes. Was hat das mit der Work-Life-Balance zu tun?

Frauen nehmen mehr öffentliche Dienstleistungen in Anspruch. Öffentliche Dienstleistungen tragen zu ihrer Autonomie bei. Pünktliche, sichere und zuverlässige öffentliche Verkehrsmittel ermöglichen es Kindern beispielsweise, sich autonom zu bewegen. Wenn Kinder in der Schule gesunde warme Mahlzeiten erhalten, brauchen die Eltern nicht einzukaufen und Essen zu kochen, wenn sie von der Arbeit nach Hause kommen.

Das spart Zeit und verringert Ungleichheiten zwischen den Kindern. In Hannut gibt es zum Beispiel öffentliche Pendelbusse, die Kinder von der Schule zu sportlichen Aktivitäten bringen. Das ist sehr hilfreich, denn die Kinder überall hinfahren kann für Frauen sehr belastend sein.

Öffentliche Shuttledienste könnten eingerichtet werden, um ältere Menschen ins Krankenhaus zu bringen, zu ihren Arztterminen, zu Aktivitäten im Freien... Fehlt es an Kinderkrippen und Betreuungsplätzen, sind es meist die Frauen, die darunter leiden.

Eine bessere Organisation der Gesellschaft mit öffentlichen Dienstleistungen, die ihren Bedürfnissen entsprechen, würde es Frauen ermöglichen, entspannter zu arbeiten und würde ihre psychische Belastung verringern. Es geht darum, kollektive Dienste für mehr Autonomie für jeden Einzelnen von uns zu organisieren.

⁽¹⁾ *Coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé paternité peut aider:* <https://dulbea.ulb.be/files/d1070b846ef1f6e-4b0abe5672ba0428e.pdf>



Wählt CSC

LISTE

2



**STIMMT FÜR
LÖSUNGEN**



**SOZIAL
WAHLEN
2024**