



Klimawandel verändert Arbeitswelt in Europa

Seite 8

Inhalt Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Schikane: Wenn Kontrollwut ältere Menschen trifft

Seite 4

Die „Trampolin-Prämie“

Seite 5

Steuerreform 2026

Seite 6

Meldungen

Seite 7

ArcelorMittal

Seiten 8-11

Dossier: Der Klimawandel verändert die Arbeitswelt in Europa

Seite 12

Meldungen

Seite 13

Vandemoortele

Seiten 14-15

Straßennutzungsgebühr oder Autobahnvignette?

Seite 16

Meldungen

Impressum

Anschrift der Redaktion:

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

Redaktion:

Claudine Legros Liliane Louges
Angela Mertes Jochen Mettlen
Mike Mettlen

Layout: Maryline Weynand / Jessica Halmes

Druckerei:

Snel Grafics, Vottem

Herausgeber:

Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC)

Veröffentlichung:

VoG Visie in beweging

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC Eupen

Dienstags und donnerstags: 8.30 bis 12 Uhr

CSC St.Vith

Montags: 8.30 bis 12 Uhr

JURISTISCHE ERSTBERATUNG 087/85 99 22

csc.ostbelgien@acv-csc.be

Eine Frage zum Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,...)?

Kontaktieren Sie die juristische Erstberatung > per Telefon oder Mail

Montags bis donnerstags

8.30 bis 12.30 Uhr und 13.30 bis 16 Uhr

Freitags

8.30 bis 12 Uhr

JURISTISCHER BEISTAND 087/85 98 95

sj.verviers@acv-csc.be

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

Sprechstunden CSC Eupen

Donnerstags: 8.30 bis 12 Uhr

Sprechstunden CSC St. Vith

Dienstags auf Termin

OFFENE SPRECHSTUNDE CSC EUPEN

Montags: 8.30 bis 12 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG 087/85 99 33

grenzganger.luxemburg@acv-csc.be

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND 087/85 99 49

grenzganger.deutschland@acv-csc.be

CSC Eupen: auf Termin



www.diecsc.be



www.facebook.com/cscostbelgien

Schikane: Wenn Kontrollwut ältere Menschen trifft

Pensionsminister Jan Jambon hat dem Föderalen Beirat für Ältere im Eilverfahren einen Entwurf für einen Königlichen Erlass vorgelegt. Damit sollen ab dem 1. November die Kontrollen für die mehr als 119.000 Empfänger der Einkommensgarantie für Betagte (EGB) deutlich verschärft werden. Die EGB dient dazu, zu niedrige Renten aufzustocken und älteren Menschen ein Mindesteinkommen zu sichern. Die CSC fordert einen sofortigen Stopp der verschärften EGB-Kontrollen.



Angesichts einer Missbrauchsquote von weniger als einem Prozent ist ihr Nutzen keineswegs belegt. Gleichzeitig schaffen die Maßnahmen eine Ungleichbehandlung gegenüber Bezieher einer gewöhnlichen Alters- oder Hinterbliebenenrente.

Besonders hart treffen die Verschärfungen hochbetagte Menschen und Personen mit Behinderung. Wer eine zufällig angesetzte Kontrolle verpasst, müsste sich künftig persönlich bei der Gemeindeverwaltung melden. Schon heute verlassen viele EGB-Empfänger ihr Zuhause nur ungern, weil sie befürchten, einen Kontrollbrief oder den Briefträger zu verpassen. Die Folge sind zusätzlicher Stress und soziale Isolation.

Zugang zu Rechten statt immer neuer Kontrollen

Die CSC fordert die Föderalregierung auf, das Eilverfahren auszusetzen und stattdessen den Dialog zu suchen mit dem Föderalen Beirat für Ältere sowie den Organisationen, die sich für die Armutsbekämpfung einsetzen. Grundlage dafür sollten objektive Zahlen und eine sachliche Bewertung der Situation sein.

Für die CSC liegt die eigentliche Herausforderung nicht im Ausbau eines immer strengeren Kontrollsystems, sondern darin, allen Betroffenen den Zugang zu ihren Rechten zu ermöglichen. Denn fast die Hälfte der Menschen, die Anspruch auf die Einkommensgarantie für Betagte haben, erhält diese Unterstützung gar nicht. Komplizierte Verfahren und mangelnde Information verhindern noch immer, dass viele ältere Menschen die Hilfe erhalten, die ihnen zusteht.

Die neuen Bestimmungen würden den Alltag vieler älterer Menschen erheblich erschweren. So soll die erlaubte Aufenthaltsdauer im Ausland von 29 auf nur noch 21 Tage pro Jahr reduziert werden. Zudem müssten EGB-Beziehende künftig bereits jede Übernachtung außerhalb ihres Wohnsitzes dem Föderalen Pensionsdienst melden. Erfolgt diese Meldung nicht, droht die Aussetzung der Leistung.

Auch die bisherige Ausnahme von Kontrollen für Personen über 80 Jahre soll abgeschafft werden. Für Menschen mit Behinderung werden die Voraussetzungen für eine Kontrollbefreiung deutlich verschärft. Der erforderliche Grad des Autonomieverlusts steigt von 7 auf 12 Punkte auf der Bewertungsskala des Föderalen Dienstes. Dadurch würde nur noch etwa jede fünfte betroffene Person von den Kontrollen ausgenommen sein.

Besonders problematisch ist zudem, dass die Maßnahmen die Vertraulichkeit medizinischer Daten infrage stellen. Der Pensionsdienst soll künftig Informationen der Krankenversicherung nutzen können, um zu überprüfen, wer in den vergangenen drei Monaten medizinische Leistungen in Belgien erhalten hat. Auf dieser Grundlage sollen gezielt weitere Kontrollen durchgeführt werden.

Unverhältnismäßig und menschenfern

Die CSC und zahlreiche Organisationen der Zivilgesellschaft reagieren mit großer Besorgnis auf diese neuen Regelungen. Niemand stellt infrage, dass Sozialbetrug bekämpft werden muss. Doch diese Maßnahmen treffen vor allem ältere und verletzte Menschen und stehen in keinem Verhältnis zum tatsächlichen Problem.

Ist die „Trampolin-Prämie“ eher Sprungbrett oder Risiko?

Seit März können belgische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus eigener Initiative kündigen, einmal in ihrem Berufsleben Arbeitslosengeld beziehen. Ist dies wirklich ein Fortschritt für die Beschäftigten?

Bislang konnten nur Personen Arbeitslosengeld erhalten, die unfreiwillig arbeitslos geworden waren. Die sogenannte „Trampolin-Prämie“ oder das „Recht auf einen Neuanfang“ soll Menschen, die in ihrem derzeitigen Job feststecken, neue Perspektiven eröffnen, damit sie eine andere Arbeit suchen oder eine Ausbildung beginnen können.

Diese Prämie wird zunächst für sechs Monate gewährt und kann um weitere sechs Monate verlängert werden, wenn die betroffene Person eine Ausbildung für einen Mangelberuf absolviert. Doch stellt diese Maßnahme tatsächlich einen Fortschritt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar?

Begrenzter Schutz

„Diese Maßnahme stellt das Versicherungsprinzip infrage“, erklärt Piet Van den Bergh, juristischer Berater der CSC. „Das Grundprinzip jeder Versicherung besteht darin, dass man ein Risiko nicht bewusst herbeiführen kann, um anschließend eine Entschädigung zu verlangen. Wenn bei einer freiwilligen Kündigung Arbeitslosengeld gewährt wird, verschwimmt die Grenze zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Arbeitslosigkeit. Dies könnte die gesellschaftliche Akzeptanz der Arbeitslosenversicherung und das Solidaritätsprinzip schwächen.“

Zudem weist die neue Regelung Schwachstellen auf: „Der Prozess beginnt mit einer Sanktion des Landesamtes für Arbeitsbeschaffung (LfA) wegen Arbeitsplatzaufgabe. Erst danach muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Antrag stellen, um für sechs Monate Arbeitslosen-

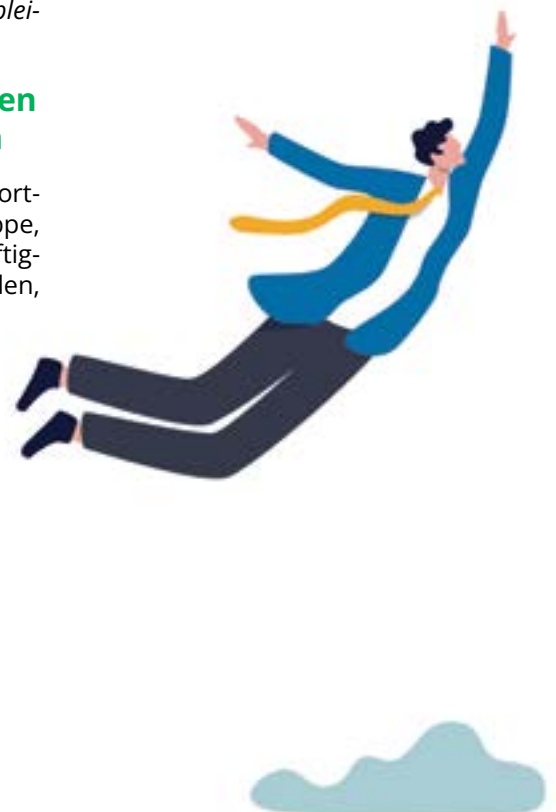
geld zu erhalten. Dieses Verfahren ist unnötig kompliziert. Es besteht daher das Risiko, dass nur gut informierte Beschäftigte dieses Recht tatsächlich nutzen können.“

Auch der gewährte Schutz bleibt begrenzt. „Was ist zum Beispiel mit der Verpflichtung, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen?“, fragt Piet Van den Bergh skeptisch. „Wenn der Arbeitsvermittlungsdienst der Ansicht ist, dass Sie wieder bei Ihrem früheren Arbeitgeber arbeiten könnten, weil dieser erneut Personal sucht, kann trotzdem eine Sanktion verhängt werden. Die gewährte ‚Toleranz‘ bei einer freiwilligen Kündigung bietet also keine dauerhafte Sicherheit. Statt eines echten Sprungbretts für eine nachhaltige berufliche Neuorientierung könnte daraus ein Sandkasten werden, in dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne echte Perspektiven stecken bleiben“, sagt Piet Van den Bergh.

Lieber einen thematischen Urlaub wieder einführen

Für Khadija Khourcha, Verantwortliche der CSC-Arbeitslosengruppe, besteht die Gefahr, dass Beschäftigte faktisch dazu gedrängt werden, im sogenannten gegenseitigen Einvernehmen mit ihrem Arbeitgeber zu kündigen.

„Wenn sie nach Ablauf der Neuorientierungsphase (des „Rechtes auf Neuanfang“) keine neue Beschäftigung finden, verlieren sie ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld. Auch über die berufliche Neuorientierung während des Erwerbslebens sollte man nachdenken. Wir sind der Meinung, dass es sinnvoller wäre, einen thematischen Urlaub oder einen Zeitkredit mit Anspruch auf berufliche Umschulung beziehungsweise einen Ausbildungsstatus wieder einzuführen. In diesem Fall würde das Arbeitsverhältnis lediglich vorübergehend ruhen, und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer behielte seinen Arbeitsvertrag. Früher konnte der Zeitkredit ohne Motiv dafür genutzt werden. Diese Möglichkeit wurde jedoch 2014 von der Michel-Regierung abgeschafft, nachdem Karikaturen über Arbeitnehmer verbreitet worden waren, die angeblich nur in der ‚Hängematte‘ liegen wollten. Ich könnte wetten, dass die Medien ab Sommer 2027 erneut über Fälle berichten werden, in denen Beschäftigte gekündigt haben, um sich an sonnigen Orten angeblich ‚neu zu orientieren‘...“, befürchtet sie.



Steuerreform: Bleibt wirklich mehr im Portemonnaie?

Am 10. Juli beschloss das Parlament eine wichtige Reform der Einkommensteuer. Diese Reform verändert grundlegend mehrere steuerliche Mechanismen, die Arbeitnehmer, Rentner und Arbeitsuchende direkt betreffen.

Eine Steuerentlastung für Arbeitseinkommen

Die wichtigste Maßnahme der Reform ist die schrittweise Erhöhung des steuerfreien Grundbetrages, also jenes Einkommensanteils, der nicht besteuert wird. Dieser Betrag wird bis 2031 von 10.910 Euro auf 15.600 Euro angehoben. Konkret bedeutet das, dass ein größerer Teil des Einkommens steuerfrei bleibt.

Für viele Arbeitnehmer führt dies zu einem spürbaren Anstieg des Nettoeinkommens. Arbeitnehmer mit niedrigeren Einkommen profitieren zusätzlich von einem höheren Beschäftigungsbonus.

Kapital wird weiterhin deutlich weniger besteuert

Trotzdem sorgt die Reform nicht für ein besseres Gleichgewicht zwischen der Besteuerung von Arbeit und Kapital. Vermögen und Kapitalerträge werden in Belgien weiterhin deutlich weniger besteuert als Arbeitseinkommen.

Die Regierung senkt zwar die Steuern für Arbeitnehmer, führt aber keine grundlegende Reform ein, die diese Entlastung durch eine stärkere Besteuerung großer Vermögen finanziert. Deshalb bleibt die Frage offen: Wer bezahlt die Kosten dieser Reform?

Arbeitsuchende gehören zu den Verlierern

Die Reform verändert auch die steuerliche Behandlung der Arbeitslosenunterstützung. Zurzeit können Empfänger von Arbeitslosengeld eine spezielle Steuerermäßigung in Anspruch nehmen. Diese wird ab 2027 deutlich reduziert und bis 2030 vollständig abgeschafft.

Die Regierung begründet diese Maßnahme damit, den finanziellen Abstand zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit vergrößern zu wollen. Dabei wird jedoch übersehen, dass Arbeitslosigkeit meist nicht auf einer individuellen Entscheidung beruht. Häufig sind fehlende Arbeitsplätze, Diskriminierung bei Einstellungen, gesundheitliche Probleme oder wirtschaftliche Umstrukturierungen die Ursache. Weniger Geld für Arbeitsuchende löst keines dieser Probleme.

Der Ehegattenquotient wird schrittweise abgeschafft

Die Reform sieht außerdem eine deutliche Reduzierung des sogenannten Ehegattenquotienten vor. Dieses System ermöglicht heute Steuervergünstigungen für Ehepaare, bei denen ein Partner nur geringe oder gar keine Einkünfte erzielt. Für

nicht pensionierte Haushalte wird dieser Vorteil bis 2030 schrittweise halbiert. Für Rentner erfolgt die Abschaffung über einen Zeitraum von rund zwanzig Jahren.

Die Regierung stellt diese Maßnahme als Anreiz dar, mehr Menschen in den Arbeitsmarkt zu bringen. Die Realität ist jedoch oft komplexer. Personen, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, um Kinder zu erziehen oder Angehörige zu pflegen, finden nicht automatisch eine Arbeit, nur weil ein Steuervorteil wegfällt.

Für viele Haushalte bedeutet diese Reform daher vor allem eine höhere Steuerbelastung.

Was sagt die CSC dazu?

Für die CSC ist die Reform der Einkommensteuer unausgewogen. Zwar verbessert sie das Nettoeinkommen bestimmter Arbeitnehmer, ist aber keine umfassende und gerechte Steuerreform. Vor allem erfolgt keine notwendige Verlagerung der Steuerlast von Arbeit auf Kapital, die Reform bietet keine strukturelle Antwort auf Vermögensungleichheiten und sie schwächt bestimmte Mechanismen des sozialen Schutzes. Für die CSC sollte eine wirklich gerechte Steuerpolitik folgende Elemente verbinden: eine gezielte und verstärkte Entlastung der Arbeitseinkommen, eine stärkere Besteuerung von Kapital, starke öffentliche Dienstleistungen und eine starke soziale Sicherheit, einen entschlosseneren Kampf gegen Steuerbetrug und Steuerhinterziehung.





11/10 Klimamarsch

Am 11. Oktober nimmt die CSC am Klimamarsch in Brüssel teil. Ziel ist es, die Klimagerechtigkeit wieder ins Zentrum der sozialen Debatte zu rücken und den politischen Entscheidungsträgern eine klare Botschaft zu senden: Wir wollen einen Plan, damit fossile Brennstoffe schrittweise abgeschafft werden. Mit konkreten Schritten, eingehaltenen Verpflichtungen und einem gerechten Übergang, bei dem niemand zurückbleibt.

11. Oktober - 14 Uhr
Nordbahnhof Brüssel

Studie Arbeitslose

Angesichts der verschiedenen Ausschlusswellen hat die CSC den vom Arbeitslosengeld ausgeschlossenen Personen eine Stimme gegeben. Grundlage ist eine Studie, die in Zusammenarbeit mit der Katholischen Universität von Louvain-la-Neuve (UCLouvain) durchgeführt wurde. Sie sammelte Daten, Erfahrungsberichte und Analysen, um die Auswirkungen der Ausschlüsse auf Lebenswege und Lebensbedingungen, den Zugang zu Rechten sowie die Beschäftigungssituation besser zu verstehen. Die Ergebnisse zeichnen ein besorgniserregendes Bild und widerlegen zahlreiche Vorurteile. Die Studie wird am Freitag, 16. Oktober, ab 9 Uhr in der CSC Brüssel (Rue Pletinckx 19) vorgestellt.

Mobilitätszellen

Die CSC kritisiert die Entscheidung der wallonischen Regierung, die Finanzierung der gewerkschaftlichen Mobilitätszellen einzustellen. Dies ist ein schlechtes Signal für die nachhaltige Mobilität. Denn seit mehr als zwanzig Jahren begleiten die Mobilitätszellen von CSC und FGTB Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Gewerkschaftsvertretungen sowie Unternehmen bei der Umsetzung konkreter Lösungen für eine nachhaltigere Mobilität.

„Das 28. Regime ist eine Deregulierung im XXL-Format“

Hunderte europäische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus zahlreichen Sektoren haben am 24. September in Brüssel gegen die Einführung des 28. Regimes demonstriert.

Vor dem Sitz des EU-Rates hatten sich Delegationen belgischer und europäischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer getroffen, um ihren Unmut lautstark kundzutun. Dort tagten die Minister der Mitgliedstaaten, die für Binnenmarkt, Industrie und Innovation zuständig sind, um über das Modell „EU Inc.“ beziehungsweise das sogenannte „28. Regime“ zu beraten.

Arbeitnehmer und Gewerkschaften befinden den derzeit vorgesehenen Rechtsrahmen dieses Modells für gefährlich. Unter dem Vorwand des Bürokratieabbaus könnte es Unternehmen ermöglichen, sich dem nationalen Arbeitsrecht und den bestehenden Strukturen der Kollektivverhandlungen zu entziehen. Konkret würde der aktuelle Vorschlag es jeder Person erlauben, innerhalb von 48 Stunden und gegen eine Gebühr von 100 Euro ein Unternehmen zu gründen. Doch welches Arbeitsrecht, welches Steuerrecht und welche kollektiven Arbeitnehmerrechte würden dann gelten? Die EU-Kommission betrachtet die Antworten auf diese Fragen offenbar nicht als Priorität und verschiebt sie auf einen späteren Zeitpunkt.

Angesichts dieser Bedrohung haben Arbeitnehmer aus ganz Europa gemeinsam ihre Stimme in Brüssel erhoben. Sie machten deutlich, dass sie keine Deregulierung des Gesellschaftsrechts akzeptieren werden, die Arbeitnehmerrechte in der gesamten Europäischen Union schwächen und Sozialdumping fördern könnte.

„Ein Unternehmensmodell ohne jeglichen Bezug zum Sozialrecht öffnet Briefkastenfirmen und allen denkbaren Missbräuchen Tür und Tor. Das 28. Regime ist eine Deregulierung im XXL-Format“, erklärt CSC-Generalsekretärin Marie-Hélène Ska. „Wir wollen dieses Regime nicht. Was wir überall in Europa brauchen, ist ein wirksamer Schutz der Arbeitnehmerrechte!“



Neue Verzinkungsanlage weckt Hoffnungen bei ArcelorMittal

Die Einweihung der modernisierten Feuerverzinkungsanlage „Galva 5“ am ersten Oktober in Flémalle ist eine erfreuliche Nachricht für die Lütticher Stahlindustrie. Die ACV-CSC METEA begrüßt diese Investition, erinnert jedoch daran, dass Industriepolitik langfristig gedacht werden muss.

„Die modernisierte Anlage, die nach umfangreichen Arbeiten wieder in Betrieb genommen wurde, zeigt vor allem eines: Wenn in die industrielle Infrastruktur investiert wird, hat Lüttich auch künftig seinen Platz in der Stahlindustrie“, erklärt Farouk Chen-nit, Gewerkschaftssekretär der ACV-CSC METEA. „Die Einweihung der Feuerverzinkungsanlage ‚Galva 5‘ wurde feierlich begangen, doch wir dürfen nicht vergessen, woher wir kommen. Unsere Stahlregion trägt noch immer die Spuren schmerzhafter Umstrukturierungen, von Werks-schließungen und von Hunderten Beschäftigten, deren berufliche und familiäre Zukunft erschüttert wurde.“

Besonders die Krise bei Liberty Steel, während der zahlreiche Familien monatelang in Unsicherheit lebten, ist vielen noch präsent. Sie

verdeutlicht, dass Industriepolitik nicht allein auf kurzfristigen Überlegungen basieren darf.

Eine Frage der Zukunft

„Wir können und sollen uns über diese Einweihung freuen. Sie ist das Ergebnis der Arbeit der Beschäftigten und der Beweis dafür, dass unsere Region über echtes industrielles Know-how verfügt“, ergänzt Farouk Chennit. „Gleichzeitig wollen wir wissen, wie es weitergeht.“

Für die Gewerkschaft stellt sich deshalb vor allem die Zukunftsfrage: Welche Rolle will ArcelorMittal Belgien und Europa künftig in seiner Industriestandortstrategie einräumen? Die Sorgen sind real. Die europäische Stahlindustrie steht unter dem Druck des internationalen Wettbewerbs, hoher Energiekosten und der gewaltigen Herausforderung

der Dekarbonisierung. Gleichzeitig bleiben mehrere Investitionsentscheidungen, darunter das Dekarbonisierungsprojekt in Gent, weiterhin offen.

Hoffnung auf eine echte industrielle Dynamik

„Hinter Galva 5 und den gesamten Lütticher Produktionslinien stehen Menschen, Arbeitsplätze, Kompetenzen und industrielles Know-how, die erhalten und weiterentwickelt werden müssen. Die Galva 5 muss der Beginn einer echten industriellen Dynamik sein und darf keine Ausnahme bleiben“, betont David Camerini, Vorsitzender der Gewerkschaftsdelegation ACV-CSC METEA bei ArcelorMittal in Lüttich. „Die Beschäftigten erwarten nachhaltige Investitionen, Beschäftigungssicherheit und klare Zusagen für ihre Zukunft sowie für die Zukunft Lüttichs, Belgiens und Europas.“

Für die ACV-CSC METEA zeigt Galva 5, dass die Lütticher Industrie Zukunftspotenzial besitzt. Nun liegt es an ArcelorMittal, dieser Zukunft langfristige und verlässliche Perspektiven zu geben.

Die CSC-Delegation hofft, dass die Galva 5 der Beginn einer echten industriellen Dynamik sein wird.





© Shutterstock

Der Klimawandel verändert die Arbeitswelt in Europa



In einer Welt, die zunehmend durch den Klimawandel beeinträchtigt wird, ist die Hitzebelastung am Arbeitsplatz zu einer der größten Bedrohungen für die Gesundheit der Arbeitnehmer in Europa geworden. Welche Gefahren bestehen und welche Lösungsansätze gibt es? ⁽¹⁾

Überall in Europa sehen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend mit den Folgen des Klimawandels und den damit verbundenen extremen Wetterereignissen konfrontiert. Die Klimaerwärmung ist längst auch in unseren Regionen spürbar. Die außergewöhnlich langen und intensiven Hitzewellen dieses Sommers haben deutlich gemacht, wie dringend der Schutz der Beschäftigten vor Hitzebelastung am Arbeitsplatz verbessert werden muss.

Hohe Temperaturen beeinträchtigen nicht nur Gesundheit und Arbeitsbedingungen, sondern können sich auch negativ auf Produktivität, Einkommen und Beschäftigungssicherheit auswirken. Zwar sind grundsätzlich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Hitze betroffen, besonders gefährdet sind jedoch Beschäftigte in Berufen mit hoher Hitzeexposition. Dazu zählen

insbesondere das Baugewerbe, der Transport- und Logistiksektor, Lieferdienste, die Landwirtschaft sowie weitere Tätigkeiten, die überwiegend im Freien oder unter erhöhter Wärmeeinwirkung ausgeübt werden.

Ein vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI), dem unabhängigen Forschungszentrum des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)⁽²⁾, veröffentlichter Bericht bezeichnet den durch hohe Temperaturen verursachten Hitzestress als die wichtigste arbeitsbezogene Herausforderung im Zusammenhang mit dem Klimawandel, der dringend begegnet werden muss.

Kombination verschiedener Faktoren

Da Europa der Kontinent ist, der sich weltweit am schnellsten erwärmt, wurde auch an den Arbeitsplätzen in Europa in den vergangenen 20 Jahren der stärkste Temperaturanstieg verzeichnet. Rund 130 Millionen europäische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Hitzestress ausgesetzt, was jedes Jahr etwa 277.000 Verletzte und 230 Todesfälle zur Folge hat.

„Diese Zahlen sind wahrscheinlich sogar unterschätzt“, erklärt Andrea Flouris, Professor für Physiologie an der Universität Thessalien (Griechenland).

Die Hauptursachen für Hitzestress am Arbeitsplatz ergeben sich aus einer Kombination von Umwelt- und Arbeitsfaktoren. Dazu zählen insbesondere die Lufttemperatur, die Luftfeuchtigkeit, die von der Sonne oder von Maschinen ausgehende Strahlungswärme, die Luftbewegung sowie die durch körperliche Arbeit, Arbeitskleidung und persönliche Schutzausrüstung (PSA) erzeugte Stoffwechselwärme.

Das Risiko hängt von der gesamten Hitzebelastung ab, der ein Arbeitnehmer ausgesetzt ist. Diese kann je nach Tätigkeit und Arbeitsumgebung erheblich variieren⁽³⁾. „Nehmen wir das Beispiel einer Person, die in einer Wäscherei arbeitet, in der die Luftfeuchtigkeit bei etwa 90 Prozent liegt“, erläutert Andrea Flouris. „Die bloße Messung der Temperatur reicht nicht aus, um die tatsächliche Hitzebelastung zu beschreiben. Denken Sie auch an Menschen, die im Freien arbeiten: Wenn man nur die Temperatur misst,

(1) Konferenz „Protecting Workers Against Occupational Heat: Impacts and Solutions“, veranstaltet im Juni 2026 vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut ETUI.

(2) (3) Climate Change and Workers' Health, ETUI, Juli 2026.



berücksichtigt man nicht, dass diese Personen den ganzen Tag der Sonneneinstrahlung ausgesetzt sind. Über allgemeine Empfehlungen hinaus müssen die Schutzmaßnahmen daher an jede einzelne Person angepasst werden.“

Ein weiteres Problem besteht laut diesem Experten darin, dass Hitze die Gesundheit bereits beeinträchtigt, bevor die Beschäftigten dies überhaupt bemerken. „Noch bevor die Körpertemperatur ansteigt, werden das Gehirn und das zentrale Nervensystem bereits durch die Hitze beeinflusst. Dies kann zu Schwierigkeiten beim Bedienen von Werkzeugen, beim Führen von Fahrzeugen oder beim Arbeiten in einem hohen Tempo führen. Die Fähigkeit, Situationen richtig einzuschätzen oder Entscheidungen zu treffen, ist bereits eingeschränkt, bevor man sich überhaupt unwohl fühlt. Deshalb ist es so wichtig, die Arbeitnehmer vor dieser Belastung zu schützen.“

Gesundheitsschutz und Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit

Wie wir sehen, ist der Klimawandel bereits heute ein bedeutendes Problem für den Arbeits- und Gesundheitsschutz (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, ASGS) in Europa. Er verändert die Exposition gegenüber Risiken und verringert die Fähigkeit, unter sicheren Bedingungen zu arbeiten.

In diesem Zusammenhang besteht eine weitere Herausforderung darin, die Kontinuität der Unternehmenstätigkeit sicherzustellen und gleichzeitig die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Die Folgen der Erderwärmung wirken sich nämlich auch auf Einkommen und Beschäftigungssicherheit aus, da sie zu Produktivitätsverlusten, Terminverzögerungen, Arbeitsunterbrechungen, Unfällen und Fehlzeiten führen.

Wie Tom Deleu, Generalsekretär der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH/FETBB), betont: „Heute gibt es Vertragsklauseln,



© Shutterstock

die vorsehen, dass bei Verzögerungen von Bauarbeiten Vertragsstrafen gezahlt werden müssen. Das erzeugt einen erheblichen zusätzlichen Druck auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“ Vor diesem Hintergrund ist es nach Ansicht von Andrea Flouris notwendig, mehr Mittel bereitzustellen, um die Fortführung der Arbeit zu gewährleisten: „Es muss sichergestellt werden, dass ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen, damit die Arbeit fortgesetzt werden kann, denn die Beschäftigten können sich keinen Stillstand der wirtschaftlichen Tätigkeit leisten. Einige Unternehmen haben beispielsweise die Initiative ergriffen, jedem Arbeitnehmer stündlich ein Glas Wasser zur Verfügung zu stellen. Diese einfache und kostengünstige Maßnahme schützt die Beschäftigten und trägt gleichzeitig dazu bei, die Geschäftstätigkeit der Unternehmen aufrechtzuerhalten.“

Ganzjährige Wachsamkeit

Die wichtigste Schlussfolgerung des ETUI-Berichts lautet, dass Hitzestress am Arbeitsplatz derzeit das unmittelbarste, am weitesten verbreitete, am besten dokumentierte und damit auch am ehesten vermeidbare klimabedingte Berufsrisiko für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Europas ist. Daher sollte er bei den Präventionsmaßnahmen höchste Priorität haben.

„Steigende Temperaturen, veränderte Wetterbedingungen sowie die zunehmende Häufigkeit und Intensität extremer Wetterereignisse schaffen klimabedingte Risiken. Die Gestaltung der Arbeitsplätze, die Arbeitsorganisation, die Intensität der Tätigkeiten, die Kleidung, die persönliche Schutzausrüstung (PSA), die Arbeitszeit sowie die Verhandlungsmacht der Beschäftigten bestimmen anschließend, ob diese Risiken zu tatsächlichen beruflichen Be-





lastungen werden. Diese Belastungen können Krankheiten, Verletzungen, einen Verlust der Arbeitsfähigkeit, Einkommenseinbußen und Unsicherheit zur Folge haben.“

Der Bericht erinnert zudem daran, dass Hitzestress am Arbeitsplatz nicht nur während offizieller Hitzewellen auftritt: „Er kann auch bei gewöhnlichen saisonalen Arbeiten entstehen. Präventionsmaßnahmen dürfen deshalb nicht ausschließlich von Hitzewarnungen abhängen. Sie müssen auch normale heiße Arbeitstage berücksichtigen.“ Dies gilt insbesondere für Branchen wie das Baugewerbe, den Transportsektor, den Liefer- und Logistikbereich sowie andere Tätigkeiten, bei denen hohe Temperaturen mit körperlicher Arbeit, Strahlungswärme, unzureichender Belüftung oder dem Tragen persönlicher Schutzausrüstung zusammentreffen. Dadurch erhöht sich die Belastung für die Beschäftigten zusätzlich und macht vorbeugende Schutzmaßnahmen umso notwendiger.

Druck auf besonders vulnerable Beschäftigte

Der Bericht stellt außerdem fest, dass insbesondere jene Arbeitnehmer, die die Risiken der Folgen der Klimaerwärmung am wenigsten abfedern können, betroffen sind. Dazu zählen unter anderem Migranten sowie Menschen ohne gültige Aufenthaltspapiere, Saisonarbeitskräfte, Plattformbeschäftigte, schwangere Arbeitnehmerinnen usw.

„Mit dem Klimawandel gibt es im

Winter zwar weniger Arbeitsunterbrechungen, dafür drohen wir künftig immer häufiger mit Arbeitsausfällen im Sommer konfrontiert zu werden. Das ist eine gemeinsame Sorge von Beschäftigten und Unternehmen. Und manchmal müssen die Beschäftigten von Subunternehmen weiterarbeiten, während wir die Arbeit einstellen. Wir müssen diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, zu sagen: ‚Jetzt reicht es!‘“, erklärt Tom De Leu. „Wir brauchen klare Regeln und faire Arbeitsbedingungen, die für alle gelten.“

„Die Beschäftigten im Bau- und Holzsektor gehören zu den ersten, die den Folgen des Klimawandels ausgesetzt sind. Große Hitze, aber auch extreme Wetterereignisse wirken sich unmittelbar auf ihre Gesundheit, ihre Sicherheit und ihr Einkommen aus. Kein Produktivitätsdruck kann rechtfertigen, dass Beschäftigte ihre Gesundheit aufs Spiel setzen. Deshalb ist es dringend notwendig, klare und verbindliche Regeln einzuführen, um für alle sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten“, betont Pierré Cuppens, Generalsekretär der CSC Bau-Industrie & Energie.

Ein rechtliches Instrument ist notwendig

Die politische Schlussfolgerung des Berichts ist eindeutig: „Hitzestress am Arbeitsplatz ist vermeidbar, aber nur dann, wenn Prävention als Pflicht des Arbeitgebers und als kollektives Problem der Arbeitswelt betrachtet wird und nicht als Frage individueller Belastbarkeit. Ein europäischer Mindeststandard zur Prävention sollte

10 Schutzmaßnahmen gegen Hitzestress am Arbeitsplatz

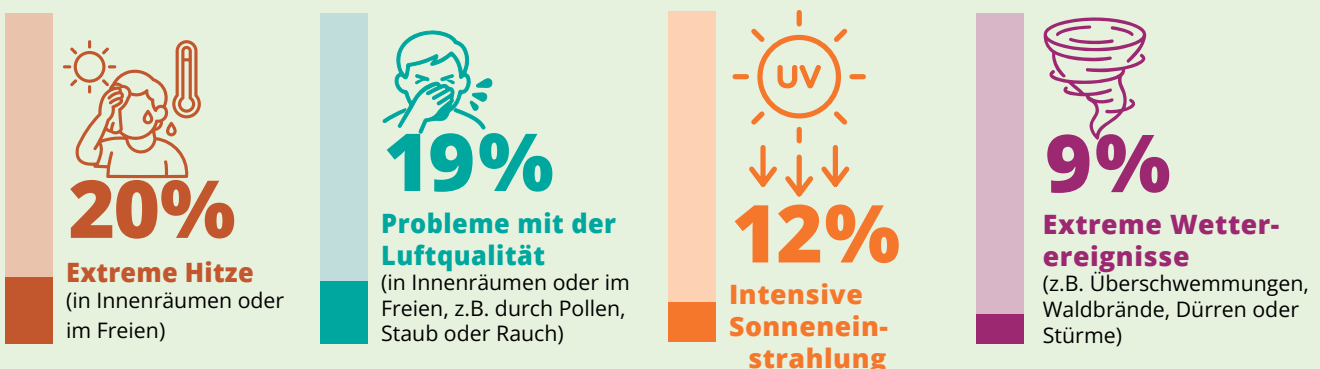
- Akklimatisierung (Gewöhnung an die Hitze)
- Bezahlte Arbeits- und Ruhepausen im Wechsel
- Schulung
- Ausreichende Flüssigkeitszufuhr
- Spezifische Maßnahmen für Beschäftigte mit erhöhtem Risiko
- Planung von Notfallsituationen
- Neuorganisation der Arbeit
- Gesundheitsüberwachung
- Belüftung
- Kühle / schattige Ruhebereiche

die zehn grundlegenden Schutzmaßnahmen gegen Hitzestress am Arbeitsplatz umfassen, die vom Beratenden Ausschuss der EU für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beschrieben wurden (siehe Kasten).“

Der Bericht kommt zudem zu folgendem Schluss: „Die allgemeinen Verpflichtungen der bestehenden europäischen Arbeitsschutzgesetzgebung müssen in konkrete und messbare Auslösekriterien umgesetzt werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Anpassung an den Klimawandel zu einem weiteren Mechanismus wird, durch den Arbeitnehmer mit der geringsten Verhandlungsmacht die höchsten Kosten tragen. Eine spezifische europäische Richtlinie zum Schutz vor Hitzestress am Arbeitsplatz könnte eine geeignete regulatorische Antwort darstellen.“

Exposition europäischer Arbeitnehmer gegenüber den Auswirkungen des Klimawandels

Jeder dritte Beschäftigte in Europa ist am Arbeitsplatz mindestens einem klimabedingten Risiko ausgesetzt.



„Der Klimawandel verlangt passgenaue Lösungen“

Frédéric Mau, Mitarbeiter der Vinci Construction-Gruppe und Vorsitzender der Berufsorganisation für Arbeitsschutz im Bau- und Tiefbausektor (Frankreich), erläutert die Folgen des Klimawandels für seine Branche ⁽⁴⁾.

Welche Probleme verursacht die Hitze in Ihrem Sektor?

Ich bin im Straßenbau tätig. Unser Rohmaterial kommt mit einer Temperatur von 160 °C auf die Baustelle. Die Temperatur kann in einem Meter Höhe über dem Boden bis auf 75 °C ansteigen. Wir stoßen auf eine thermische Grenze, die für den Menschen praktisch unüberwindbar ist. Während Hitzeperioden halten selbst die erfahrensten Beschäftigten nicht mehr durch: Es kommt zu Ohnmachtsanfällen und Krankenhauseinweisungen.

Worüber deutlich weniger gesprochen wird, sind die starken Temperaturschwankungen. Wir sind es gewohnt, draußen zu arbeiten, und kennen sowohl Hitze als auch Kälte. Doch im Mai vergangenen Jahres hatten wir Temperaturunterschiede von 20 °C innerhalb von 48 Stunden. Das ist ein echter Thermoschock für den menschlichen Körper, der etwa 10 bis 12 Tage benötigt, um sich an seine Umgebung anzupassen. Viele Menschen halten das körperlich nicht aus.

Hinzu kommt: Wenn ein Beschäftigter im Straßenbau aufgrund der Hitze zusammenbricht, fällt er auf das heiße Material und verbrennt sich. Dabei handelt es sich um chemische Verbrennungen, die nur sehr langsam heilen, schwerwiegend sind und sogar zu Blutvergiftungen führen können. Ein solcher Sturz bleibt nur selten ohne Folgen. Als Gewerkschafter sind wir bei diesen Themen voll engagiert.

Welche Lösungen werden in Betracht gezogen?

Oft heißt es: „Ändert die Arbeitszeiten. Fangt früher an, wenn es noch kühl ist.“ Doch wenn wir auf einer Bau-



Straßenbauarbeiter gehören zu den Arbeitern, die intensiver Hitze ausgesetzt sind.

stelle in der Stadt arbeiten, möchten wir nicht riskieren, dass uns die Anwohner Haushaltsgeräte oder andere Gegenstände aus dem vierten Stock herunterwerfen! In manchen Dörfern wurden Beschäftigte sogar mit einem Gewehr empfangen. Eine Verschiebung der Arbeitszeiten kann also durchaus Teil der Lösung sein, darf aber nicht die einzige Antwort auf das Problem sein.

Das Risiko für die Bauwirtschaft und die Beschäftigung besteht darin, dass sich die Arbeit zunehmend nach den Wetterbedingungen richten könnte: Ist das Klima günstig, wird gearbeitet. Ist es das nicht, bleibt man zu Hause. Dann stellen sich Fragen nach Lohn, Beschäftigungssicherheit und Nebeneinkünften. Das bedeutet einen tiefgreifenden Wandel für unsere Gesellschaft.

Ein weiteres Risiko besteht darin, die Stammebelegschaft zu schützen und stattdessen entsandte Arbeitskräfte, Menschen ohne geregelten Aufenthaltsstatus oder andere prekär Beschäftigte einzusetzen, die leichter unter Druck gesetzt werden können. Die Herausforderungen sind enorm.

Wir führen derzeit außerdem eine Studie zu den Temperaturen unter

Schutzhelmen durch. Das Tragen von Helmen ist im Straßenbau vorgeschrieben, obwohl viele der Vorschriften von Personen erarbeitet wurden, die nie in diesem Bereich gearbeitet haben. Eine Folge davon sind Ohnmachtsanfälle aufgrund der Schutzausrüstung selbst. Man verlagert also das Risiko, anstatt es zu beseitigen.

Die Lösungen müssen maßgeschneidert sein. Das Wetter und die klimatischen Bedingungen müssen bei jeder Baustelle umfassend berücksichtigt werden. Man kann nicht für alle Beschäftigten dieselben Regeln festlegen. Ein Arbeitnehmer im Mittelmeerraum empfindet Hitze anders und verfügt über andere Widerstandskräfte als jemand, der an der Nordsee lebt.

Wissenschaftler und Forschungsinstitute können helfen, die Situation objektiv zu analysieren. Die eigentlichen Expertinnen und Experten für die konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort sind jedoch die Beschäftigten selbst.

⁽⁴⁾ Konferenz Etui



Zwei CSC-Dienste zu Gast in Eupen

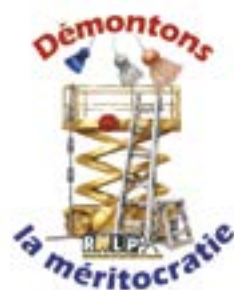
Das hat es auch noch nie gegeben. Gleich zwei nationale Dienste der CSC haben vor kurzem ihre Schulungstage in der CSC Eupen abgehalten. Zum einen der flämische Pressedienst (Bild oben) und zum anderen der internationale Dienst, der für die Unterstützung der internationalen und europäischen Politik der CSC verantwortlich ist. Die Brüsseler Kollegen zeigten sich begeistert von der Gastfreundschaft der Eupener Kollegen und von der Infrastruktur vor Ort. Auch für die Eupener Kollegen war der Austausch mit den Mitarbeitern der nationalen Dienste eine Bereicherung.



Mit dem gebürtigen Eupener Thomas Miessen (links) arbeitet auch ein Ostbelgier im internationalen Dienst.

17/10: Welttag gegen Armut

Vom 12. bis 17. Oktober findet in Namur eine Aktionswoche gegen Armut statt. Motto: „Die Leistungsgesellschaft abbauen: Geld ist genug da!“ Höhepunkt ist der Aktionstag am 15. Oktober in Namur mit einer Kundgebung, der „Foire pour agir“ (Messe zum Handeln), Workshops, Erfahrungsberichten von Betroffenen und Militanten, Filmvorführungen sowie kulturellen Veranstaltungen. Die Arbeitslosengruppe der CSC Namur-Dinant ist den ganzen Tag mit einem Informationsstand auf der Messe vertreten. Dort stellt sie unter anderem das interaktive Brettspiel „Lebe mein Leben als Arbeitsuchende/r“ vor. Dieses partizipative Instrument ermöglicht es den Teilnehmenden, die Realität und die Herausforderungen von Arbeitssuchenden besser zu verstehen.



Infos+ www.rwlp.be

CSC auf Büllinger Michelsmarkt

Letzten Dienstag war die CSC auf dem Michelsmarkt in Büllingen präsent, um Jugendliche über ihre Rechte zu informieren. Ob Studentenjob, Beendigung des Studiums oder der erste Job. Die Gewerkschafter gingen auf die zahlreichen Fragen der Jugendlichen ein und verteilten Broschüren zu den jeweiligen Themenbereichen. Nächster Treffpunkt ist der Katharinenmarkt am 17. November in St.Vith.



Ambitionierter Ausbildungsweg bei Vandemoortele

Lebenslanges Lernen ist entscheidend, um gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und den sozialen Schutz zu stärken. In einem Arbeitsmarkt, der zunehmend auf atypische Beschäftigungsformen setzt, wurde der Vandemoortele-Standort in Seneffe zum Schauplatz eines langen sozialen Dialogs, um einen ehrgeizigen Ausbildungsplan auf den Weg zu bringen.

Ausbildung ist kein Luxus, sondern ein grundlegendes Recht. Sie ermöglicht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sich weiterzuentwickeln, ihren Beruf unter besseren Bedingungen auszuüben und sich auf die Arbeitsplätze von morgen vorzubereiten. Seit 2024 hat zudem jede Person in einem Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten Anspruch auf bis zu fünf Weiterbildungstage pro Jahr. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, jedes Jahr bis zum 31. März einen Ausbildungsplan in Abstimmung mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaftsdelegation auszuarbeiten.

Vor dem Hintergrund eines hohen Anteils von Interimararbeitnehmern, zum Teil fehlende Berufsabschlüsse und einer hohen Personalfuktuation musste Vandemoortele, das in Belgien fünf Standorte betreibt, seine Ausbildungsstrategie grundlegend überdenken. Im Mittelpunkt dieses Wandels stand der Standort Seneffe, an dem über einen längeren Zeitraum intensiv im Rahmen des Sozialdialogs verhandelt wurde.

„Das schafft echte Wertschätzung und Stolz“

Omar Adian, CSC-Delegierter seit 2012, erläutert die Herausforderungen, die Verhandlungen und die Erkenntnisse aus der Einführung eines ambitionierten Ausbildungsplans, von dem alle Beschäftigten profitieren.

Was zeichnet den Standort Seneffe besonders aus?

Es handelt sich um einen Produktionsstandort für Donuts, die über-

wiegend für den Export bestimmt sind. Entsprechend hoch ist der Wettbewerbsdruck. Die Mehrheit der Beschäftigten arbeitet in der Produktion, darunter ein großer Anteil an Interimararbeitnehmern. Die Fluktuation ist hoch und Auftragspitzen treten regelmäßig auf. Umso wichtiger ist eine gezielte Kompetenzentwicklung.

An wen richtet sich der Ausbildungsplan?

Der Ausbildungsplan richtet sich zum einen an Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die sich beruflich weiterentwickeln und in andere Funktionen wechseln möchten. Zum anderen spricht er Beschäftigte ohne Abschluss an, für die technische Grundausbildungen angeboten werden. Vorrang haben dabei besonders benachteiligte Personen, insbesondere jene, deren Arbeitsplatz gefährdet ist. Ein wichtiger Punkt: Interimararbeitnehmer erhalten dieselben Ausbildungsmöglichkeiten wie fest ange-

stellte Beschäftigte. Möglich wird dies durch die Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungsfonds des Lebensmittelsektors Alimento und dem Fonds für Interimararbeitnehmer Travi. Die Ausbildungswege dauern in der Regel rund zwei Wochen und finden in Kompetenzzentren statt. Für viele Teilnehmende bedeutet dies eine echte Anerkennung und einen spürbaren Motivationsschub, sowohl für ihre berufliche Entwicklung als auch durch den Erwerb eines Zertifikats. Gleichzeitig darf nicht vergessen werden, dass ein kleiner Teil der Belegschaft Weiterbildungsangebote weiterhin ablehnt.

Wie wurde der Ausbildungsplan ausgehandelt?

Der Prozess war langwierig. Zunächst mussten mehrere Jahre des Stillstands überwunden werden. Anschließend war ein ganzes Jahr intensiver Verhandlungen notwendig, bevor ein Ausbildungsplan vorlag, der vom Arbeitgeber vorgeschlagen wurde. Zuvor profitierten praktisch nur Führungskräfte von strukturierten Weiterbildungsmaßnahmen.

Es bleibt wichtig, das Bewusstsein für die Bedeutung beruflicher Weiterbildung weiter zu stärken. Davon profitieren alle Beteiligten, und zugleich wird der kollektive Stolz innerhalb des Unternehmens gestärkt.



Ist eine kilometerabhängige Straßennutzungsgebühr besser als eine Autobahnvignette?

Ab dem 1. Mai 2027 müssen sowohl Belgier als auch ausländische Fahrer im Besitz einer Autobahnvignette sein, um auf Autobahnen und Regionalstraßen in Belgien fahren zu dürfen. Das haben die Regierungen der drei Regionen beschlossen. Die Regelung gilt für alle Fahrzeuge bis 3,5 Tonnen. Motorräder, Reisebusse und Traktoren sind davon ausgenommen. Für Lkw gilt weiterhin die kilometerabhängige Straßennutzungsgebühr. Der Preis der Vignette hängt vom CO₂-Ausstoß des Fahrzeugs ab und liegt zwischen 90 und 125 Euro. Es bleibt abzuwarten, ob dies wirklich zur Stauvermeidung beitragen wird. Und es stellt sich die Frage: Wäre eine intelligente kilometerabhängige Gebühr nicht die bessere Lösung?



Fien Vandamme,
Umwelt- und Klimaberaterin
im Unternehmensdienst der CSC

„Die Autobahnvignette trägt kaum dazu bei, den Straßenraum besser zu nutzen und Staus zu reduzieren.“

Ein einfaches System ist nicht immer ein gerechtes System. Deshalb ist die Diskussion über die Autobahnvignette auch für Gewerkschaften wichtig. Es ist zwar positiv, dass auch ausländische Fahrer einen Beitrag zur Nutzung unserer Straßen leisten. Die sozialen Auswirkungen der Maßnahme bleiben jedoch unklar. Eine Vignette berücksichtigt weder die gefahrenen Kilometer noch den Grund der Fahrt. Wer sein Auto nur gelegentlich benutzt, bezahlt genauso viel wie jemand, der jeden Tag viele Kilometer zurücklegt.

Außerdem berücksichtigt die Maßnahme die sehr unterschiedlichen Lebenssituationen von Arbeitneh-

mern und Bürgern nur wenig. Menschen, die in Regionen mit schlechtem öffentlichen Verkehrsangebot leben, sind oft auf ihr Auto angewiesen und haben kaum Alternativen. Trotzdem unterscheidet die Vignette nicht zwischen notwendigen Arbeitswegen und anderen Fahrten. Es fehlen also soziale Ausgleichsmaßnahmen. Zudem trägt das System kaum dazu bei, den vorhandenen Straßenraum besser zu nutzen oder Staus zu verringern.

Die Einführung der Vignette ist erst für den 1. Mai 2027 vorgesehen. Es bleibt also noch Zeit, die Maßnahme kritisch zu prüfen. Für die CSC ist entscheidend, dass die Kosten gerecht verteilt werden. ■



© Shutterstock



Matthijs Driesen,
Wirtschafts- und Mobilitätsberater
im Studiendienst der CSC

„Eine kilometerabhängige Gebühr reduziert Staus und Umweltverschmutzung stärker, ist aber nicht automatisch sozial gerecht.“

Eine intelligente kilometerabhängige Straßennutzungsgebühr wäre eine bessere Alternative. Dabei bezahlt man nicht einfach für den Besitz eines Autos, sondern für dessen tatsächliche Nutzung. Wer wenig fährt, zahlt weniger als jemand, der viele Kilometer zurücklegt. Der Preis könnte außerdem die Umweltbelastung des Fahrzeugs berücksichtigen sowie Ort und Zeitpunkt der Fahrt.

So würden belgische und ausländische Fahrer nach denselben Regeln beitragen. Gleichzeitig könnten die Behörden den Verkehr dort besser steuern, wo die Belastung am größten ist. Eine solche Gebühr könnte somit gerechter sein und gleichzeitig Staus und Umweltverschmutzung wirksamer bekämpfen.

Allerdings ist auch dieses System nicht automatisch sozial gerecht. Hohe Gebühren zu Stoßzeiten könn-

ten Arbeitnehmer mit festen Arbeitszeiten benachteiligen. Eine rein kilometerabhängige Gebühr könnte Menschen in ländlichen Gebieten stärker belasten. Auch Umweltauflagen treffen oft diejenigen, die sich kein neueres Fahrzeug leisten können.

Deshalb braucht es soziale Korrekturen. Dabei sollten Einkommen, notwendige Arbeitswege und tatsächlich verfügbare Verkehrsalternativen berücksichtigt werden. Ebenso wichtig sind Datenschutz, transparente Tarife und geringe Verwaltungskosten. Die Einnahmen sollten zudem in eine umfassende Mobilitätspolitik investiert werden: in bezahlbare öffentliche Verkehrsmittel und sichere Radwege.

Nur unter diesen Bedingungen kann eine kilometerabhängige Gebühr eine soziale und nachhaltige Alternative zur Vignette sein. ■



30

Belgien ist ein Transitland. Jedes Jahr nutzen rund 30 Millionen ausländische Fahrer das belgische Straßennetz. Die Regionen möchten, dass auch dieser internationale Verkehr zur Finanzierung und Instandhaltung der Straßen beiträgt. Eine Vignette nur für ausländische Fahrzeuge wäre nach EU-Recht nicht zulässig.



90 € > 125 €

Der Preis der Vignette richtet sich nach der Umweltbelastung des Fahrzeugs. Grundlage sind die EURO-Norm und die im Fahrzeugschein angegebenen CO₂-Emissionen. Ein neuer Benzin- oder Hybridwagen zahlt den niedrigsten Tarif von 90 Euro, während ältere Diesel-Fahrzeuge der Euro-Normen 4 oder 5 bis zu 125 Euro zahlen müssen.



61

Laut einer internationalen Untersuchung von SD Worx verbringen belgische Arbeitnehmer durchschnittlich 61 Minuten pro Tag auf dem Arbeitsweg. Damit liegt Belgien europaweit an der Spitze bei den Pendelzeiten.

Der Sozialstaat als Antwort auf die Angst

Am 30. September sprach der ehemalige schwedische Ministerpräsident Stefan Löfven bei einer Abendveranstaltung der CSC im Anderlecher Circularium.

„Ein heute leider (zu) seltener Lebensweg“: Mit diesen Worten stellte CSC-Generalsekretärin Marie-Hélène Ska die außergewöhnliche Laufbahn von Stefan Löfven vor. Ausgebildet als Schweißer, wurde er zunächst Vorsitzender der größten schwedischen Gewerkschaftsbewegung und anschließend von 2014 bis 2021 Ministerpräsident Schwedens. Heute ist er Präsident der Europäischen Sozialdemokratischen Partei.

Vor den Anwesenden erläuterte er seine Vision für die Zukunft des Sozialstaats. Dabei erinnerte er daran, dass eine Reform des Sozialstaats keineswegs dessen Abbau bedeuten dürfe, sondern stets einem sozialen Zweck dienen müsse. In Anspielung auf die aktuelle Situation in Belgien verwies er zudem auf die Herausforderungen, vor denen die europäischen Demokratien stehen.

Stefan Löfven betonte die entscheidende Rolle progressiver Kräfte und des sozialen Dialogs, um dem Erstarken der extremen Rechten entgegenzutreten, den Wandel erfolgreich zu gestalten und die Zukunft des Sozialstaats zu sichern.

„Der Sozialstaat ist die stärkste Antwort, die die Demokratie der Angst entgegensetzen kann. Und die Gewerkschaften

sind die besten Schulen der Demokratie, wenn es um kollektive Handlungsmacht geht. (...) Keines der Rechte, die wir heute als selbstverständlich ansehen, wurde uns geschenkt. Sie wurden erkämpft, weil Menschen den Mut hatten, für das Richtige einzustehen. Wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stark sind, sind Belgien und Europa stark“, sagt Stefan Löfven.



Der ehemalige schwedische Ministerpräsident Stefan Löfven (links) im Gespräch mit Generalsekretärin Marie-Hélène Ska, Präsidentin Ann Vermorgen und dem früheren Vorsitzenden der CSC, Luc Cortebeek (v.r.n.l.).



Rückblick auf die Mobilitätswoche

Auch in diesem Jahr wurde die Mobilitätswoche, die immer vom 16. bis 22. September stattfindet, landesweit durch zahlreiche CSC-Initiativen begleitet. In der Provinz Lüttich hatten zum Beispiel die CSC-Delegationen von Ikanbi (Lüttich) und Coopervision (Herstal) Informationsstände aufgebaut, um den Beschäftigten verschiedene Alternativen zum Auto vorzustellen und sie für die Herausforderungen einer nachhaltigen Mobilität zu sensibilisieren.

Das CSC-Komitee Wissenschaftspark Sart-Tilman brachte seinerseits Delegierte aus mehreren Unternehmen zusammen, um ihre Ansätze und Maßnahmen im Bereich Mobilität vorzustellen. Darüber hinaus fand in der CSC Lüttich eine gut besuchte Podiumsdiskussion statt, bei der Experten und Publikum über den Zusammenhang zwischen Arbeitsplätzen und der Mobilität von Menschen und Gütern in der Region Lüttich diskutierten.