



Das Unbehagen der Arbeitslosen

Seite 6

Inhalt

Öffnungszeiten Juli-August

Seite 3

Marc Niessen: der Neue bei der CSC

Seite 4

Wiedereingliederung von Kranken

Seite 5

Meldungen

Seiten 6-9

Das Unbehagen der Arbeitslosen

Seite 10

Internationale Arbeitsorganisation

Seite 11

Meldungen

Seite 12

100 Jahre CSC Nahrung & Dienste

Seite 13

Kongress CSC Unterricht

Seiten 14-15

Welche CNE im Jahr 2030?

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt Liliane Louges
Jochen Mettlen Birgit Schlüter
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
pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

EUPEN

ARBEITSLOSENDIENST

Mo: 9-12 & 14-17 Uhr

Do: 9-12 & 14-16 Uhr

JURISTISCHER DIENST

Mo: 14-17 Uhr Do: 9-12 Uhr

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Mo: 9-12 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST

DEUTSCHLAND

Mo: 14-17 Uhr Di: 14-17 Uhr

ST. VITH

ARBEITSLOSENDIENST

Di: 9-12 Uhr Do: 14-17 Uhr

JURISTISCHER DIENST

Di: 9-12 Uhr Do: 14-17 Uhr

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Di: 9-12 Uhr Do: 14-17 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST

LUXEMBURG

Di: 9-12 Uhr Do: 14-17 Uhr

KELMIS

ARBEITSLOSENDIENST

Di: 9-12 & 14-17 Uhr

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Di: 14-17 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST

DEUTSCHLAND

Di: 9-12 Uhr

MALMEDY

ARBEITSLOSENDIENST

Di: 8.30-12 & 14-17 Uhr

Do: 9-12 Uhr

JURISTISCHER DIENST

Di: 14-17 Uhr

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Di: 14-17 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST

LUXEMBURG

Di: 14-17 Uhr

Die Dienstleistungszentren sind vom 22.07 bis zum 26.07 und vom 12.08 bis zum 16.08.2019 einschließlich geschlossen.

Achtung: Schließung Arbeitslosendienst am 22.07 und vom 12.08 bis zum 16.08.2019!



Marc Niessen: der Neue bei der CSC

Seit Anfang Juni ist Marc Niessen der beigeordnete Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien. Der 37-jährige Raerener hat politische Wissenschaften, Soziologie und Geschichte an der RWTH Aachen studiert und war in den letzten Jahren auf politischer Ebene aktiv. Wir sprachen mit ihm über seinen Werdegang und sein neues Engagement auf Gewerkschaftsebene.

Marc Niessen, wie sieht Ihr beruflicher Werdegang aus?

In den vergangenen zehn Jahren war ich auf sehr vielen verschiedenen Ebenen aktiv, meist im politischen Bereich in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. D.h. von der Jugendpolitik bis hin zum Engagement auf politischer Ebene und in den letzten Jahren im Parlament der DG für die ECOLO-Fraktion. Gesellschaftliches Engagement ist in meiner Familie immer präsent gewesen, bei meinen Eltern und bei meinen Onkeln und Tanten. Ich bin wirklich damit groß geworden, dass man sich gesellschaftlich auf verschiedene Arten engagiert. Ich habe mir nie die Frage gestellt, ob man das macht oder nicht. Das war einfach für mich normal.

Wie haben Sie den Weg zur CSC gefunden?

Wer sich gesellschaftlich engagiert, kommt nicht umhin, in Kontakt zu kommen mit der gewerkschaftlichen Bewegung als enorm wichtiger Sozialakteur. Ich habe das aber auch aus meinem Geschichts- und Politikstudium genommen. Auch dort kommt man nicht umhin, die Rolle der Gewerkschaften für die Gesellschaft zu erkennen und zu wertschätzen.

Gleichzeitig bin ich auch regelmäßig mit der Arbeit sowohl der CSC als auch der Christlichen Arbeiterbewegung im Gesamten in Kontakt gekommen, auf sozialer und auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Ich bin immer beeindruckt gewesen und habe mich auch persönlich sehr stark damit identifizieren können, welche Arbeit in der christlichen Familie insgesamt gemacht wird, sowohl auf belgischer Ebene als auch ganz besonders in der DG. Deshalb finde ich es schon lange sehr spannend und interessant, zusammen zu arbeiten mit der Christlichen Arbeiterbewegung. Inhaltlich

bin ich sehr gespannt auf die Zusammenarbeit und die Arbeit innerhalb der CSC.

Seit Anfang Juni arbeiten Sie für die CSC. Wie ist der erste Eindruck?

In so einem umfangreichen Betrieb kommt natürlich sehr viel auf den Neuen zu. Man muss sich mit vielen neuen Gesichtern und Aufgaben befassen. Ich finde es sehr bereichernd, dass ich bei der CSC in eine Familie aufgenommen werde, in der alle Beteiligten mit dem ganzen Herzen bei der Sache sind. Alle wissen, wofür sie arbeiten und warum sie da sind. Alle arbeiten gemeinsam an einem Projekt. Das macht es natürlich sehr bereichernd und den Einstieg umso einfacher. Ich habe mich noch keine Minute allein gelassen gefühlt. Ich merke, dass ich im laufenden, funkti-

onierenden Betrieb dazu komme. Das ist ein gutes Gefühl.

Haben Sie ein Thema oder ein Projekt vor Augen, das Sie als erstes lancieren möchten?

Ich denke, es ist für jemanden, der wie ich von ganz außerhalb dazukommt, erst einmal wichtig, ein Gefühl dafür zu entwickeln und ein offenes Ohr zu haben, welche Inhalte den Menschen wichtig sind, die die CSC ausmachen. Damit meine ich sowohl die Militanten als auch die Mitarbeiter. Das ist mein erstes und wichtigstes Projekt: Ohren aufhalten, das Gespräch suchen und das Gefühl dafür kriegen, was die CSC in Ostbelgien, Verviers und Lüttich braucht.

jm



Bei der Wiedereingliederung von Kranken wurden Ziele nicht erreicht



© Philippe Turpin/Belpress.com

diese weniger günstige Arbeitsbedingungen akzeptieren.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die durchschnittliche Zufriedenheit der Gewerkschaftsvertreter bezüglich dieser Bestimmung relativ gering ist: 64 % der Befragten erklärten sich wenig oder überhaupt nicht zufrieden mit dieser neuen Verordnung.

Welche Konzertierung?

Es zeigte sich, dass das Thema der Wiedereingliederung von Langzeitkranken in jedem zweiten Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) oder in jeder zweiten Gewerkschaftsdelegation nicht formell besprochen wurde. Wenn man die im Rahmen des AGS oder der Gewerkschaftsdelegation umgesetzten kollektiven Initiativen diesbezüglich betrachtet (wie ein kollektives Arbeitsabkommen, Änderungen der Arbeitsordnung,...), so erscheinen diese nur in 13 % der Antworten.

Dies bestätigt sich bei der Frage nach der Beteiligung an einer Konzertierung, wenn sich ein Kollege im Wiedereingliederungsparcours befindet. Nur 19 % der Befragten erklären, in eine solche Konzertierung einbezogen worden zu sein, obwohl es mindestens einen Wiedereingliederungsparcours in 25 % der befragten Unternehmen gab.

Die CSC-Delegierten der Provinz Lüttich sehen die Wiedereingliederungsprozedur für Langzeitkranke sehr kritisch.

Am 1. Januar 2017 trat die Wiedereingliederungsprozedur für Langzeitkranke in Kraft. Es geht darum, Personen, die seit mindestens zwei Monaten krank sind, wieder in Arbeit zu versetzen. Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien wollte die Meinung ihrer Militanten zu dieser neuen Regelung erfahren und startete eine Online-Umfrage.

Die etwa 20 Fragen umfassende Umfrage wurde zwischen dem 15. Februar und dem 15. April an 2.500 CSC-Delegierte übermittelt, wovon 401 Antworten ausgewertet werden konnten.

Diese neue Regelung bietet für 33 % der Befragten eine Gelegenheit, um kollektiv über die Anpassung der Arbeitsplätze nachzudenken und um die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit zu bekämpfen. Allerdings glauben auch 38 % der Delegierten, dass diese Regelung ganz klar die Entlassung von Langzeitkranken vereinfacht.

Für 23 % der Befragten liegt das Hauptziel der Regelung darin, die Kranken schnellstmöglich und unter den bestmöglichen Bedingungen wieder zu beschäftigen (offizielles und angekündigtes Ziel). Nichtsdestotrotz sehen 40 % darin nur eine budgetäre Maßnahme zugunsten des Landesamtes für Kranken- und Invalidenversicherung (LIKIV) und 25 % vermuten, dass das Ziel darin besteht, Druck auf die Arbeitnehmer auszuüben, damit

38% Ein kritischer Blick

der von der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien befragten Gewerkschaftsvertreter gehen davon aus, dass die Wiedereingliederungsprozedur der Langzeitkranken die Entlassung vereinfacht (401 Befragte, Februar-April 2019).



Hausarbeit: Kampf für die Rechte von Migrant*innen

Anpassung Arbeitsplätze

In 38,5 % der Fälle konnte ein angepasster Arbeitsplatz für die betroffene Person gefunden werden.

Wenn es nicht zu einer Anpassung des Arbeitsplatzes kam, so liegt das eher selten direkt am Arbeitgeber. In 78 % der Fälle war diese Nicht-Anpassung auf die Tatsache zurückzuführen, dass der Arbeitsarzt keine Möglichkeit sah oder dass wirklich kein angepasster Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung stand. Diese Anpassungen beziehen sich meistens (in 42 % der Fälle) auf eine Reduzierung der Arbeitszeit.

Die Umfrage ließ auch erkennen, dass noch viele Delegierten die neue Regelung nicht genug beherrschen oder dass sie zumindest noch nicht über genügend interne Informationen verfügen. Weniger als die Hälfte der Befragten (40 %) bestätigt, dass sie diese Materie gut oder ausreichend beherrscht.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die befragten Delegierten diese Bestimmung sehr kritisch sehen. Sie sind der Meinung, dass die angekündigten Ziele nicht erreicht wurden und dass sie nur aus budgetären Gründen bestehen. Vor allem aber glauben sie, dass diese Maßnahme die Entlassung von Langzeitkranken vereinfacht.

Darüber hinaus vermuten sie, dass die Arbeitgeber nicht genug sensibilisiert oder informiert werden. Zudem ist der Sozialdialog, insofern er denn stattfindet, zu oberflächlich. Letztendlich macht die Komplexität der Wiedereingliederungsprozedur diese wenig greifbar für die betroffenen Personen und für deren Berater (Gewerkschaftsvertreter oder Hausärzte).

Ende April startete die CSC Nahrung und Dienste die Initiative „Fighting for migrant domestic workers rights“, die sich für die Rechte der Hausangestellten mit Migrationshintergrund einsetzt.

Wie in vielen anderen Ländern sind in Belgien zahlreiche Migrant*innen, vor allem Frauen, in der Hausarbeit tätig. In der Tat ist die Nachfrage nach dieser Art von Arbeit beständig und da sie hinter verschlossenen Türen stattfindet, entzieht sie sich der Inspektion und Kontrolle. Aufgrund dieser mangelnden Sichtbarkeit werden die dort beschäftigten Migrant*innen oft ausgebeutet und wagen es nicht, zu bestimmten Aufgaben nein zu sagen. Sie leben ständig in Angst vor Unfällen, vor der Kontrolle, vor der Gründung einer Familie. „Wir haben unser Leben auf allen Ebenen auf Eis gelegt“, sagt Safia, eine ausländische Hausangestellte.

In Belgien werden nicht alle Personen, die Haushaltsarbeiten (Reinigen, Bügeln usw.) verrichten, gleich behandelt. Wer beispielsweise mit Dienstleistungsschecks arbeitet, hat Zugang zur sozialen Sicherheit und Anspruch auf Krankengeld oder Mutterschaftsurlaub. Grace Papa, Gewerkschaftssekretärin und Projektleiterin, erklärt: „In unserem Land ist die Hausarbeit in der Regel gut geregelt und kontrolliert. Der Sektor der Dienstleistungsschecks ermöglichte es vielen Frauen, die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit und die damit verbundene Unsicherheit zu beenden. Hausangestellte mit Migrationshintergrund leisten die gleiche Arbeit wie die Arbeitnehmer mit Dienstleistungsschecks. Sie haben jedoch bei Weitem nicht die gleichen Rechte.“

Um diese Diskriminierung zwischen Arbeitnehmern zu bekämpfen, kann sich die CSC Nahrung und Dienste (CSC N&D) auf das von Belgien 2015 ratifizierte Abkommen 189 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) stützen. Es zielt darauf ab, die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Millionen von Hausangestellten weltweit zu verbessern und Hausarbeit als vollwertige Arbeit anzuerkennen. Als Mitglied des Internationalen Verbandes der Hausangestellten (FITD) setzt sich die CSC N&D auch dafür ein, Hausangestellte mit Migrationshintergrund zu einer Priorität zu machen. Dieser Kampf wird auch vom Dienst für Diversität der CSC, der NGO Welt-solidarität and Fairwork Belgium unterstützt.





Centre Public d'Action Sociale

Sanktionen verschlimmern das Unbehagen der Arbeitslosen

Vor kurzem fand in Louvain-la-Neuve ein Symposium der CSC zum Thema „Mentale Gesundheit von Arbeitsuchenden“ statt. Dabei standen die „aktive Beschäftigungspolitik“ und die damit verbundenen Sanktionen im Mittelpunkt.

Seit den 90er Jahren hat die von den belgischen Behörden eingeführte Beschäftigungspolitik eine entscheidende Wende durchlaufen. Früher waren Erstatzeinkommen und Angebote von Ausbildungs- und Praktikumsstellen prioritär für eine berufliche Integration von Arbeitslosen. Heute wird bestraft und kontrolliert. Der 2004 aufgestellte Begleitplan für Arbeitslose war der Ausgangspunkt für die aktuellen Kontrollmaßnahmen.

Verschlechterung der Gesundheit

Der Zweck dieses Artikels ist nicht, die Grundlage für diese Politik zu diskutieren, sondern ihre Rolle bei der psychischen Gesundheit von Arbeitslosen zu analysieren. Dies ist in der Tat eine Realität, die von der Politik, die sich vor allem mit der Schaffung von Arbeitsplätzen beschäftigt, allzu oft vernachlässigt wird. Viele Studien haben jedoch gezeigt, dass Arbeitslosigkeit für die Verschlechterung der Gesundheit verantwortlich ist und zu depressiven und sogar selbstmörderischen Zuständen führt. Einige von ihnen hoben aber auch die potenziell positive Rolle der öffentlichen Hand hervor: In Ländern, in denen das Arbeitslosenschutzsystem von hoher Qualität ist ⁽¹⁾, bleibt die psychische Gesundheit der Arbeitslosen relativ nahe am Normalniveau.

Diese Beobachtung deutet darauf hin, dass der Staat, wenn er eine Politik der sozialen und finanziellen Integration verfolgt, (teilweise) vor der Verschlechterung der Gesundheit schützt. Andererseits, wenn das Schutzsystem von schlechter Qualität ist, verschlechtert sich dadurch auch die Gesundheit. Belgien verfügt im Vergleich zu anderen Ländern über ein relativ hohes Sozialschutzsystem. Die Verhängung von Sanktionen kann jedoch zu einer Qualitätsminderung und damit zu vielen Schwierigkeiten führen.

Aufschlussreiche Studie

In diesem Zusammenhang wurde eine Zusammenarbeit zwischen der Psychologischen Fakultät der Katholischen Universität Löwen und der „Eingliederungskommission“ der Christlichen Arbeiterbewegung entwickelt. Zu diesem Zweck wurde 183 Arbeitslosen die Möglichkeit geboten, zwischen Ende 2017 und Mitte 2018 einen Fragebogen auszufüllen. Die Teilnahme war freiwillig. Diese Personen besuchten u.a. das Arbeitsamt und verschiedene gemeinnützige Eingliederungsorganisationen in Wallonisch-Brabant ⁽²⁾. Die Umfrage enthielt Fragen zu möglichen Sanktionen für Arbeitslose, zur Wahrnehmung von sozio-beruflichen Eingliederungsorganisationen, zu ihrem Zugehörigkeitsgefühl zur Gesellschaft und zu ihrer psychischen Gesundheit im weiteren Sinne.

Unter den Befragten waren bereits fast 20% durch vorübergehende oder dauerhafte finanzielle Abzüge be-



© Jean-Luc Hemaal/Belpress.com

straft worden. Während sich diese Menschen nicht mehr über eine schwierigere finanzielle Situation beklagen als andere, sind sie stärker von der sozialen Sichtweise auf sie betroffen. Sie fühlen sich nicht nur von der Gesellschaft bedroht, sondern erfahren auch Demütigung und fühlen sich entehrt. Diese Ergebnisse verdeutlichen die Tatsache, dass die Anwendung einer Politik, die sich auf einen vermeintlichen Fehler oder mangelnde Anstrengungen konzentriert, das soziale Bild des Einzelnen von sich selbst beeinträchtigt.

Die Stelle bekommen?

Den aktiven beschäftigungspolitischen Maßnahmen liegt implizit die Vorstellung zugrunde, dass es eine Beschäftigung gibt und dass es ausreicht, die richtigen Schritte zu unternehmen, um sie zu bekommen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass eine solche Botschaft zwar mit Wohlbefinden in Verbindung gebracht werden kann, aber nicht der Dauer widersteht: Wenn die Arbeitsuche nicht mit Erfolg endet, führt dies zu einer Verschlechterung der mentalen Gesundheit.

Diese Politik vermittelt unterschwellig, dass Sanktionen die Arbeitslosen ermutigen könnten, Arbeit zu suchen. In unseren Angaben taucht nichts dergleichen auf: Die Tatsache einer Sanktion stellt keinen Anreiz dar, die aktive Arbeitsuche zu intensivieren.

Vor diesem Bild kann man sich fragen, welche persönlichen Ressourcen den Arbeitslosen zur Verfügung stehen, um mit der Verachtung umzugehen, die sie vermeintlich trifft. Die Ergebnisse zeigen, dass Strategien, die für andere Gruppen mit sichtbarem Stigma (Maghreb, Frauen, Menschen mit körperlichen Behinderungen usw.) wirksam sind, für Arbeitslose jedoch nicht. Im Gegensatz zu diesen Gruppen geht die Identifizierung als Arbeitsloser - wenn man bedenkt, dass die Abwertung ungerecht und unrechtmäßig ist - mit einem geringen Selbstwertgefühl und vermindertem Wohlbefinden einher. Es ist, als ob diese Strategien die Integrität der Person bedrohen, indem sie eine schmerzhaft Identität wiederbeleben. Ansätze, die sich als treibende Kraft im Kampf gegen die Stigmatisierung auf Personen konzentrieren, werden daher kaum zum Erfolg führen.



Welche Rolle spielen angesichts all dieser Beobachtungen sozio-berufliche Eingliederungsorganisationen? Die Ergebnisse sind eindeutig: Wenn die Arbeitslosen diese Organisationen als Quelle der Hilfe und Unterstützung betrachten, gewinnen sie angesichts der Verachtung, der sie ausgesetzt sind, teilweise wieder an Würde. Ihr Selbstwertgefühl ist dann besser, ihr Gefühl der Unterlegenheit nimmt ab, sie fühlen sich weniger ausgeschlossen und marginalisiert, sie schaffen es sogar, einen bestimmten sozialen Nutzen zu erkennen. Kurz gesagt, unter bestimmten Umständen können diese Organisationen ein nützliches Bollwerk gegen die negativen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit und einer Politik sein, die Sanktionen aktiviert.

Kosten für die Gesellschaft

Die Situation der Arbeitslosigkeit ist schmerzhaft. Sie stellt einen Angriff auf die Gesundheit und Würde des Einzelnen dar. Daher hätte man hoffen können, dass die Beschäftigungspolitik den Arbeitslosen helfen würde, ihre psychische Gesundheit zumindest teilweise wiederherzustellen. Die Studie zeigt jedoch das Gegenteil.

Die Anwendung von Sanktionsmechanismen verstärkt das Gefühl von Abwertung und Scham, das der Arbeitslose empfindet. Außerdem ist es nicht mit einer erneuten Bereitschaft zur Arbeit verbunden. Schlimmer noch, wenn Arbeitslose angestiftet werden, unerbittlich nach Arbeit zu suchen, nimmt ihr Unbehagen zu. Diese Studie zeigt aber auch, dass es sozial-beruflichen Eingliederungsorganisationen gelingt, wenn sie als unterstützend wahrgenommen werden, die Schwierigkeiten der Arbeitslosen zu mildern.

Eine Politik, die mit Sanktionen arbeitet, erweist sich bei weitem nicht als vorteilhaft, sondern als kostspielig, sowohl für Arbeitslose, indem sie ihr Unwohlsein verschlimmert, als auch für die Gesellschaft, indem sie soziale Ungleichheiten und Gesundheitskosten erhöht. Es ist daher dringend geboten, die Sanktionspolitik zu überprüfen, deren Auswirkungen sich als verheerend erweisen.

(1) Das Niveau des Arbeitslosenschutzsystems entspricht dem der Internationalen Arbeitsorganisation. Er wird definiert durch den Lohnersatz, die Dauer der Versicherungsperiode und den Prozentsatz der Arbeitslosen, die Arbeitslosenunterstützung erhalten.

(2) Die Autoren danken den Organisationen und Personen, die an der Studie teilgenommen haben.

Überprüfung von Sanktionen und Entschädigungen

Seit 2004 verurteilt die CSC-Arbeitslosengruppe (TSE) wiederholt die verschiedenen Maßnahmen, die Arbeitslose sehr belasten. „Es ist in diesem Zusammenhang wichtig, nicht nur die Sanktionspolitik im Zusammenhang mit der Kontrolle, sondern auch die Entschädigungspolitik zu überprüfen“, urteilt die CSC.



„ARBEITSUCHENDE FÜHLEN SICH GEFANGEN“

Wir sprachen mit Bernard van Asbrouck, Berater beim wallonischen Arbeitsamt und Wissenschaftler an der Freien Universität Brüssel, über die seelische Gesundheit von Arbeitsuchenden und die Aktivierungsprozesse.

Wie sehen Sie die Aktivierungsrichtlinien für Arbeitsuchende?

In der Logik der Aktivierung muss die Person aktiv sein, d.h. sie muss Schritte unternehmen, um aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen. Für viele Menschen, die versucht haben, dieser Logik zu folgen, hat sich daraus letztendlich nur wenig ergeben. Die Ursache des Problems sind die Bedingungen, unter denen diese soziale Kontrolle stattfindet. Diese Kontrolle - mechanisch, unpersönlich (auch wenn sie individualisiert ist) und die ständig funktioniert - ist absurd und verhindert, dass der Bürger zum Akteur seiner Rechte wird. Er muss einen Rahmen einhalten, aber die Bedingungen um diesen einzuhalten, sind nicht unbedingt erfüllt. Wir machen den Einzelnen verantwortlich, aber nicht das System. Die Person hat jedoch keinen Zugriff auf das System. Das erzeugt psychisches Leiden. Eine Person, die sucht, muss finden, sonst sucht sie etwas anderes... oder wird verrückt, weil sie gezwungen ist, nach etwas zu suchen, von dem sie weiß, dass sie es nicht finden wird.

Wie äußert sich dieses Unbehagen?

Durch unsere Untersuchungen und das berufliche Leiden unserer Berater sehen wir eine Zunahme dieser Probleme. Das Stress-Phänomen der Arbeitsuchenden führt oft zu einer Aggressivität gegenüber unseren Mitarbeitern. Sehr viele Menschen verstehen diese Aktivierungsregeln nicht, weil sie das Gefühl haben, das Richtige zu tun oder sich verloren fühlen bei dem, was sie tun müssen und deshalb besorgt sind, was während der Kontrolle passieren kann. „Wann bin ich sicher, dass das, was ich tue, genug ist?“ Wenn es keinen Job gibt, fühlen sie sich hilflos, gefangen. Das erzeugt viel Stress.

Ist die Logik der Aktivierung problematisch?

Die Unterstützung und auch die ersten Kontrollgespräche laufen in der Regel am Anfang sehr gut. Aber nach einer Weile, wenn nichts erreicht wird, nimmt das Unbehagen zu. Es kommt eine Zeit, in der die Menschen erschöpft sind



„Wenn nichts gelingt, nimmt das Unbehagen zu. Auf lange Sicht geben einige ihre Zulagen auf.“

und auf lange Sicht einige Menschen, insbesondere junge Leute, ihre Zulagen aufgeben, weil sie es nicht mehr ertragen können. Wie der junge Mann, der nach seiner vierten Kontrolle zu seinem Ansprechpartner sagte: „Was soll das alles? Wie auch immer, sie werden mich irgendwann kriegeln.“

Das ist der springende Punkt: „Ich werde reingelegt, weil ich nicht immer mit etwas Neuem in einer Welt kommen kann, die ihre Grenzen erreicht hat.“ Wenn junge Menschen nach etwas suchen und nichts finden, ist es absurd, ihnen „Versuch es nochmal“ zu sagen. Arbeitsuchende sind nicht für die Situation auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich, aber sie fühlen sich schuldig, wenn sie nichts finden.

Welche Lösungen gibt es, um aus dieser Situation herauszukommen?

Die Mitarbeiter des Arbeitsamtes haben professionelle Praktiken entwickelt, die diese Gefühle integrieren. Aber es bedarf einer globalen Strategie. Wir müssen das Modell ändern und so handeln, dass diese Menschen

wirklich in der Lage sind, Antworten zu finden. Das heißt, anstatt einen Rahmen vorzugeben, dem sie sich unterwerfen müssen, muss das gesamte System, inklusive der betroffenen Person, Verantwortung tragen. Zudem müssen die notwendigen Ressourcen mobilisiert werden. Und wir brauchen am Ende dieses Prozesses eine konkrete Antwort.

Sie sollten nicht gezwungen werden, ständig zu suchen, oder gezwungen sein, alles zu nehmen, was kommt. Das schafft Leiden und führt dazu, dass einige Menschen, die nicht mehr in der Lage sind, die Zwänge zu ertragen, ihre Rechte aufgeben. Beschäftigung und Rechte sind soziale Bindungen. Diese aufzugeben ist der Beginn eines sozialen Zerfalls.

Der rechtliche Rahmen muss sich weiterentwickeln und die Zeit berücksichtigen, die für den Aufbau eines Übergangs von der Arbeitslosigkeit zur Beschäftigung benötigt wird. Diese Entwicklung kann lange dauern, ist aber notwendig und dringend. Denn mit Arbeitsverträgen - wie bei Deliveroo und Uber, die immer prekärer werden - und der Digitalisierung, die im Gange ist, wird das aktuelle Modell nicht standhalten.



Internationale Arbeitsorganisation: Drei neue Normen stehen zur Debatte

Eine internationale Kommission hat sich mit der Zukunft der Arbeit beschäftigt. Sie schlägt vor, den „globalen Sockel der Kernarbeitsnormen“ um drei Normen zu erweitern: angemessene Löhne, Begrenzung der Arbeitszeit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Diese Debatte steht auf der Tagesordnung der 108. internationalen Arbeitskonferenz.

Die diesjährige internationale Arbeitskonferenz läuft bis zum 21. Juni in Genf. Im Mittelpunkt steht die Zukunft der Arbeit.

Die diesbezügliche Diskussion wird allzu oft auf die Folgen der neuesten technologischen Innovationen begrenzt. Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) erweitert die Debatte. Was ist mit der globalen Erwärmung? Der Migration? Der Globalisierung? Mit neuen Wirtschaftsmodellen, die sich auf eine größere Flexibilität bei niedrigeren Kosten konzentrieren?

Die IAO bereitet diese Debatte vor, indem sie führende Politiker, Wissenschaftler und Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter (darunter Luc Cortebeek, Ehrenpräsident der CSC) in einer internationalen Kommission zusammenbringt. Diese Kommission hat ihren Bericht im Januar letzten Jahres vorgelegt.

Der bemerkenswerteste Vorschlag ist der „globale Sockel der Kernarbeitsnormen“. Dieser Sockel hat bereits fünf Normen: Abschaffung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung, die gewerkschaftliche Freiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Die Kommission schlägt vor, drei neue Rechte hinzu-

zufügen: das Recht auf einen angemessenen Lohn, das Recht auf die Begrenzung der Arbeitszeit und das Recht auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.

Neue Arbeitsformen

„Die Idee ist auch, eine größtmögliche Abdeckung für diese Rechte zu gewährleisten. Nicht nur für Arbeitnehmer im klassischen Sinne des Begriffs, sondern auch für jeden Arbeitnehmer, der seinen Lebensunterhalt damit verdienen muss, indem er von einem Dritten abhängig ist“, erklärt die CSC.

„In der Tat beobachten wir das Aufkommen von neuen Arbeitsformen mit Arbeitnehmern, die kein Recht auf den normalen Arbeitsschutz oder auf die soziale Sicherheit haben. Dies ist z.B. in Belgien für Menschen der Fall, die für digitale Plattformen arbeiten.“

Ziel ist es nun, auf der Konferenz eine Erklärung der IAO über die Zukunft der Arbeit zu erstellen. *„Es wird nicht einfach sein“, prognostiziert die CSC. „Die Arbeitgeber sind voller Vorbehalte und haben die Unterstützung gewisser Regierungen.“*

Gewalt am Arbeitsplatz

Die zweite Herausforderung dieser Konferenz: ein neues Abkommen über die Gewalt am Arbeitsplatz. Letztes Jahr hat die „Metoo-Bewegung“ gegen die sexuelle Gewalt während einer ersten Diskussion einen starken Impuls erhalten. *„Dennoch wird noch immer eine Menge Überzeugungskraft notwendig sein, sowohl gegenüber den Arbeitgebern als auch in bestimmten Ländern. Selbst in Belgien sind wir Zeugen von Kämpfen hinter den Kulissen. Doch es wird viel Druck geben, damit das Abkommen in diesem Jubiläumsjahr abgeschlossen wird.“*

Die IAO wurde 1919 gegründet, ein Jahr nach Ende des ersten Weltkrieges. Ihre Mission: die Förderung der sozialen Gerechtigkeit, um einen neuen Krieg zu verhindern. Um diese Mission zu erfüllen, verfügte die IAO über eine einzigartige dreigliedrige Struktur: Sie versammelt Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften. In 100 Jahren ist es der IAO gelungen, Normen zu verabschieden, die im Wesentlichen in nationales Recht umgesetzt wurden. Wir werden in einer späteren Ausgabe auf die Ergebnisse der 108. internationalen Arbeitskonferenz zurückkommen.

Prioritäten der europäischen Gewerkschaften

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hielt seinen Kongress vom 21. bis 25. Mai in Wien. Sechshundert Delegierte haben ein Manifest verabschiedet. Dieses Dokument legt die Prioritäten der europäischen Gewerkschaften fest und fordert den EGB auf, bei der EU zu intervenieren, damit Fortschritte in puncto Mindestlohn erzielt werden. Die Delegierten wählten auch den neuen EGB-Vorstand. Luca Visentini bleibt Generalsekretär und Laurent Berger (CFDT) wird Präsident. Ludovic Voet, ehemaliger Verantwortlicher der Jung-CSC, wurde zum Sekretär des Gewerkschaftsbundes gewählt. Er wird Materien in Bezug auf nachhaltige Entwicklung, Klima, Migration, Jugend, Plattformwirtschaft und Unterrichtswesen verfolgen.

CSC-Präses Luc Roussel verstorben

Luc Roussel, Nationalpräses der CSC, ist am 2. Juni nach monatelangem Kampf gegen seine Krankheit verstorben. Früh engagierte er sich in den Werkmannschaften von Schaerbeek, dann wurde er zum Priester geweiht und war Präses der Christlichen Arbeiterjugend in Brüssel. Er arbeitete auch als religiöser Kolumnist für die Zeitung „La Cité“ bis zum Ende ihres Erscheinens. Als ausgebildeter Historiker leitete er das Animations- und Forschungszentrum für Arbeiter- und Volksgeschichte (Carhop). Anfang 2019 war er in das CSC-Nationalbüro als Nachfolger von Emil Piront benannt worden.



Ralia Sammoudi erste weibliche Premierministerin Belgiens

Es ist zwar schwer vorherzusagen, wann eine Regierungserklärung auf Föderalebene abgegeben wird, aber die CSC Nahrung & Dienste schlägt ihre eigene vor. Die neue Premierministerin kündigte einen völligen Bruch mit der Politik der vorherigen Regierung an.

Mitte Mai nahmen Militanten der CSC Nahrung & Dienste (CSC N&D) aus dem ganzen Land an einem Rollenspiel teil, dem Höhepunkt der Kampagne „Ihre Stimme, unsere Zukunft“. Dabei versetzten sie sich in die Haut ihrer idealen Regierung. Die designierte Premierministerin Ralia Sammoudi verlas eine Regierungserklärung, die menschenwürdige Arbeit und menschenwürdiges Leben in den Mittelpunkt stellt. Diese Regierungsvereinbarung basiert auf drei vorherigen Zusagen der Regierungspartner: nachhaltige Arbeitsplätze mit festen Verträgen und einem angemessenen Lohn, ein machbares Karriereende und eine gerechte Besteuerung zur nachhaltigen Finanzierung unseres Sozialschutzes.

Die CSC N&D analysierte die Maßnahmen der vorherigen Regierung und baute vorgefasste Ideen ab („Unsere Renten sind unbezahlbar“, „Wir zahlen zu viel Steuern“, usw.), basierend auf den Ergebnissen einer großen Umfrage bei ihren Militanten. Diese Umfrage ergab, dass die Mitglieder vor allem über Kaufkraft, Arbeitsbedingungen, Ruhestand, Steuern und soziale Sicherheit besorgt waren. Auf der Grundlage der Ergebnisse wurden Erklärungsblätter sowie eine alternative Regierungserklärung erstellt.

„Die Herausforderungen sind enorm. Aber wir sind überzeugt, dass wir dank einer Politik des sozialen Fortschritts und der Nachhaltigkeit den richtigen Weg zurück finden werden“, kündigte die neue Premierministerin in ihrer Erklärung an und zeigte auf spielerische, aber entschlossene Weise, dass keine Fatalität besteht und dass es sehr wohl Alternativen gibt.

Die Ergebnisse der Umfrage, die Erklärungsblätter und die Regierungserklärung stehen auf der Webseite der CSC Nahrung & Dienste in französischer Sprache.



Infos +
www.csc-alimentation-services.be

Baufach: Gewerkschaftsprämie

Ab dem 3. Juni sendet der Existenzsicherheitsfonds des Baufachs das Dokument für die Gewerkschaftsprämie 2019. Die Prämie beträgt 0,62 Euro pro gearbeiteten oder gleichgestellten Tag während der Referenzperiode (vom 1. April 2018 bis zum 31. März 2019) und mit einem Höchstbetrag von 135 Euro. Dieser soziale Vorteil wird für folgende Tage gewährt: effektiv gearbeitete Tage, Tage der ersten Woche des garantierten Lohnes im Krankheitsfall, Feiertage, Tage der bürgerlichen Abwesenheit (bezahlte Abwesenheit bei Geburt, Hochzeit, Tod,...), Jahresurlaub, Ausgleichsruhetage, Schlechtwettertage, Arbeitslosigkeitstage aus wirtschaftlichen oder anderen Gründen mit einem Maximum von 20 Tagen, Tage des bezahlten Bildungsurlaubs mit einem Maximum von 5 Tagen, Tage der Gewerkschaftsschulung.

Die Gewerkschaftsprämie wird ab Montag, 17. Juni 2019, ausgezahlt. Tragen Sie Ihre Kontonummer auf die Karte ein und achten Sie darauf, beitragsmäßig in Ordnung zu sein. Dieses Dokument geben Sie in Ihrem CSC-Dienstleistungszentrum oder bei der CSC Bau-Industrie & Energie ab: 087/85 99 66 - cscbie.verviers@acv-csc.be



Die CSC Nahrung und Dienste feiert 100 Jahre Solidarität

Vor kurzem hatte die CSC Nahrung und Dienste ihre Militanten zu einem Familientag anlässlich des 100. Geburtstages der Berufszentrale eingeladen.

Samstagmorgen, 9.30 Uhr. Trotz des launischen Wetters drängten zahlreiche Militanten der CSC Nahrung und Dienste und ihre Familien vor den Eingang des Antwerpener Zoos. Wenn der 100. Jahrestag der CSC Nahrung und Dienste in Antwerpen stattfindet, ist dies absolut kein Zufall. Denn in der Tat hat die Berufszentrale vor 100 Jahren in Antwerpen das Licht der Welt erblickt. Sie zählte in der damaligen Zeit ganze 511 Mitglieder und nur zwei Mitarbeiter.

Dass die Wahl auf Antwerpen fiel, hat nicht nur eine historische Bedeutung. Es ist auch eine politische Wahl. In der Tat hat Bart De Wever, der Bürgermeister von Antwerpen, nie seine Feindschaft gegenüber den Gewerkschaften versteckt. Wie Pia Stalpaert, Präsidentin der CSC Nahrung und Dienste, erklärt: „Unser Kampf begann 1919 in Antwerpen und dort erzielten wir auch zahlreiche Siege und heute ist es erneut in ‚Bart De Wevers Antwerpen‘, wo wir den Kampf führen müssen“. Die Kritik an den Gewerkschaften datiert jedoch nicht von gestern. Die Militanten der CSC N&D konnten dies feststellen, als sie vor

ihrem Zoobesuch die Ausstellung „100 Jahre Solidarität“ besuchten.

Expo „100 Jahre Solidarität“

Die Geschichte ist ein ewiger Wiederbeginn, wie das Sprichwort sagt. 1935 titelte die Presse: „Sind die Gewerkschaften noch notwendig?“ Kaum ein Jahr später, 1936, erhielten die Arbeitnehmer zum ersten Mal eine Woche bezahlten Urlaub dank des Einsatzes der Gewerkschaften. Die Ausstellung „100 Jahre Solidarität“ zeigt auch Beispiele dafür, dass der Kampf um sozialen Fortschritt sicherlich kompliziert ist, aber indem man gemeinsam vorgeht und Solidarität zeigt, es durchaus möglich ist, Fortschritte zu erzielen.

Und was für Fortschritte! In 100 Jahren haben sich die Arbeitsbedingungen sehr geändert. Die Gesellschaft hat sich auch spektakulär weiterentwickelt. Insbesondere in Bezug auf die Rechte der Frauen. Frauen haben mehr und mehr Platz eingenommen und sie mobilisierten sich. „Sie stellen heute die Mehrheit der Mitglieder in unserer Berufszentrale dar. Das weibliche Maskottchen der Ausstellung soll ihnen entsprechend Tribut zu zollen.“

Blick in die Zukunft

Nach dem Besuch der Ausstellung konnten die Militanten und ihre Familien den Antwerpener Zoo, den

ältesten Belgiens, besuchen. Für die Kinder hatte man zudem verschiedene Animationen vorgesehen. Der Tag stand definitiv unter dem Zeichen eines Festtages. In der Tat war diese Veranstaltung vor allem ein Weg, um den Tausenden Militanten für ihre tägliche Arbeit zu danken. Denn sie sind die Säulen jeder Gewerkschaftsorganisation und es ist ihnen zu verdanken, dass die Zentrale nicht nur eine starke Organisation werden konnte, sondern mit über 250.000 Mitgliedern auch eine der größten der CSC ist.

Nach dem Tag der Militanten fand ein akademischer Abend für die derzeitigen und ehemaligen Mitarbeiter statt. Eine Gelegenheit, auch offiziell die Wichtigkeit dieses Geburtstages zu unterstreichen, aber auch, um schon an die nächsten 100 Jahre zu denken.

„Diese werden sicher voller Herausforderungen stecken. Zahlreiche Veränderungen erwarten uns, technologisch wie auch ökologisch. Für uns hat und hatte dabei immer Priorität, dass diese Veränderungen oder Übergänge sich gerecht vollziehen und das wird auch in Zukunft so bleiben. Lassen Sie uns diese Dimension der Gerechtigkeit stets im Gedächtnis behalten, wenn wir einen Blick in die Zukunft werfen“, bekräftigt Pia Stalpaert.

„Recht auf qualitatives Bildungswesen“

„Der Kampf für das Recht auf ein qualitatives Bildungswesen ist unsere Pflicht. Wir müssen standhaft und kämpferisch sein.“ Am 24. Mai nahmen mehr als 200 Militanten am Kongress der CSC Unterricht in Bouge teil.

In diesem Jahr lautete das Thema „Gewerkschaftsbewegung: Die Wurzeln unserer Rechte, ein Bollwerk für heute, eine Kraft für die Zukunft“. Passend zum Thema hatte Philippe Dolhen, Vorsitzender der CSC Unterricht, 10 Bäume mitgebracht. Für jedes Regionalbüro einen.

Dolhen erinnerte an die Wurzeln unserer Rechte in der Sozialgeschichte, die wir im Laufe der Jahre aufgebaut haben, und forderte die Militanten auf, ein Bollwerk für das Heute zu sein: „Wenn sie der Stamm dieses Waldes sind, sind unsere 43.000 Mitglieder die Blätter. Mit uns sind sie die Kraft, um das Morgen zu bauen. In unserer neoliberalen Gesellschaft, die Individualismus und Abschottung fördert, muss die CSC Unterricht mehr denn je neue mobilisierende Kollektivkämpfe initiieren.“

Fünf Themen

In den nächsten vier Jahren werden diese Kämpfe ihre Wurzeln in fünf Leitlinien haben, die nach intensiven und respektvollen Debatten verabschiedet wurden.

- Die erste ist jungen Menschen gewidmet und dient dazu, sie für das gewerkschaftliche Handeln zu sensibilisieren, ihr Interesse und ihr gewerkschaftliches Engagement zu wecken.
- Die zweite ist unsere Kommunikation angesichts gewerkschaftsfeindlicher Botschaften und die Allgegenwart neuer Technologien.
- Die dritte befasst sich mit der Verteidigung unserer sozialen Errungenschaften in einer kommerziellen Gesellschaft
- Die vierte befasst sich mit der Attraktivität des Berufs und der Freude am Unterrichten.
- Die fünfte behandelt den kollektiven Kampf in einer Gesellschaft, die Individualismus und Abschottung fördert.

In die Zukunft blicken

Anschließend wurden den Delegier-

ten vier Aktualitätsresolutionen zur Verabschiedung vorgelegt.

- Die erste befasst sich mit dem wachsenden Personalmangel und der Dringlichkeit einer strukturellen Aufwertung unseres Berufes auf allen Ebenen.
- Die zweite befasst sich mit qualifizierender Bildung, Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung.
- Die dritte bezieht sich auf die Renten, die negativen Auswirkungen der geführten Politik, die Notwendigkeit, diese Maßnahmen zu korrigieren und angemessene Verbesserungen für das Karriereende vorzuschlagen.
- Die vierte spricht von erhöhten öffentlichen Investitionen in die Bildungspolitik und der Dringlichkeit einer Neufinanzierung.

Nach dem Dank an die Teilnehmer, Militanten und Personalmitglieder erinnerte Eugène Ernst, Generalsekretär der CSC Unterricht, dass der Kampf für eine gerechtere Gesellschaft, für effiziente öffentliche Dienstleistungen, für ein qualitatives Unterrichtswesen sehr wohl ein Zukunftskampf ist: „Auf

unserem letzten Kongress vor vier Jahren, als ich von der Vorgehensweise der Föderalregierung sprach, sagte ich, dass die Minister sich wie Taliban verhielten und nicht zögerten, unser soziales Erbe zu plündern, das Ergebnis der Gewerkschaftskämpfe unserer Vorfahren. Wie die Pariser Feuerwehrleute haben unsere Gewerkschaftsaktionen dazu beigetragen, die Struktur der sozialen Sicherheit, das Gerüst der öffentlichen Dienste zu retten. Aber sie werden einer erneuten Offensive nicht widerstehen. Der Kampf für die Aufrechterhaltung unserer sozialen Errungenschaften ist keine archaische Vision. Der Kampf für eine egalitäre Gesellschaft, die alle respektiert, ist ein Kampf für die Zukunft. Der Kampf für das Recht auf ein qualitativ hochwertiges Bildungswesen ist unsere Pflicht. Wir müssen standhaft und kämpferisch sein.“

Lobrede auf Eugène

Marie-Hélène Ska, Generalsekretärin der CSC, beendete den Kongress, indem sie sich herzlich bei Eugène Ernst aus Stavelot bedankte, der bald in den wohlverdienten Ruhestand treten wird. Sie wünschte seinem Nachfolger Roland Lahaye und den Kollegen der CSC Unterricht viel Erfolg. Eugène Ernst erhielt stürmischen Beifall für seine unglaubliche Wiederaufbauarbeit der CSC Unterricht, die er mit seinem Team seit elf Jahren geleistet hat.



Welche CNE im Jahr 2030?

Fantasie und Energie mobilisieren

Anfang Mai nahmen mehr als 300 Militanten am CNE-Kongress in Houffalize teil. Im Zentrum der Debatten stand die Zukunft ihrer Berufszentrale. Wir blicken auf diesen beiden Tage zurück.

Auf ihren Kongressen von 2009 und 2010 hatte sich die CNE ein vollständiges und kohärentes Sozialprojekt erarbeitet. Der Kongress 2015 stand im Zeichen eines „Aktionsreper-toires“ und einer globalen Strategie, um ihre Rolle der Gegenmacht zu erfüllen.

EIN PARTIZIPATIVER ANSATZ

Angesichts der Herausforderungen, die für die Zukunft der CNE in 10 Jahren angesprochen werden müssen, hat der Kongress der CNE entschieden, diese Herausforderung zu diskutieren, eine präzise und gemeinsame Antwort darüber zu erhalten, wie die CNE sich aufstellen muss, um für die zukünftigen Veränderungen gerüstet zu sein.

2018 fanden in den verschiedenen Regionen Belgiens mehrere Apéro-Debatten

statt. Ihr Zweck? Den Militanten, Mitgliedern und Personalmitgliedern ermöglichen, ihre Ansichten zu Themen im Zusammenhang mit der Gewerkschaft zu äußern. Sechs Arbeitsgruppen - bestehend aus Militanten, Mitgliedern und Personalmitgliedern aus allen Regionen und Sektoren - trafen sich mehrmals, um den Grundstein für die künftigen Leitlinien des Kongresstextes zu legen. Natürlich verfolgten die CNE-Instanzen diesen gesamten Prozess, der letztendlich zur Vorlage eines vorläufigen Kongresstextes führte, über den die Kongressteilnehmer ausführlich debattierten.

KONGRESSLEITLINIEN

Um diesen Kongress zu organisieren und zu einem Text zu kommen, ist es wichtig, sich die Zeit zu nehmen:

- um einen unverzichtbaren Konsens zu erzielen: Erkenntnisse und Lösungen austauschen ermöglicht einer Organisation, sich selbst zu projizieren, indem man sich die Zeit genommen hat, abweichende Wege zur Kenntnis zu nehmen und sich auf Lösungen konzentriert, die Konsens sind;
- für eine demokratische Debatte über Qualität: die Fragen der Zukunft sind für Militanten und Gewerkschaftssekretäre von Interesse. Ein Kongress ermöglicht vor und während desselben eine qualitative Debatte;
- um Entscheidungen zu treffen: angesichts unbestreitbarer Bedrohungen, von denen nur Umfang und Zeitpunkt ungewiss sind, muss die CNE proaktiv sein, indem sie Entscheidungen trifft. Die Idee ist, einen Kongress zu haben, der richtungsweisend ist, wie wir unsere Kräfte (Militanten und Personal) und unsere Ressourcen organisieren werden, um sich diesen Bedrohungen zu stellen. Diese Richtungen müssen Orientierungen enthalten, die hauptsächlich von uns abhängen sowie von Elementen, auf die wir Einfluss haben.



ZWEI TAGE DEBATTE

Zwei Tage lang nahmen Hunderte von Militanten an den zum Teil lebhaften Gesprächen über die verschiedenen Kapitel des Kongresstextes teil. Der Text gliedert sich in vier Hauptkapitel: unser Publikum, unsere Dienstleistungen für einzelne Mitglieder, unser Handeln für das kollektive Interesse und unsere Ressourcen.

Ob in der Sektion oder in der Region, alle hatten die Möglichkeit, sich zu den Leitlinien zu positionieren, sie zu verteidigen oder zu ändern. Die Debatten wechselten sich ab, unterbrochen von Plenarsitzungen, in denen der Text vorgestellt und darüber abgestimmt wurde. Doch auch der gesellige Teil des Kongresses kam natürlich nicht zu kurz, insbesondere mit einer sehr gelungenen Show von Pie Tshibanda, „Ein schwarzer Wahnsinniger im Land der Weißen“. Zwei Tage reger Austausch, der es ermöglichte, den Text des CNE-Kongresses 2019 fertigzustellen.

UND JETZT?

Der Kongresstext zeichnet einen Horizont, den die CNE gemeinsam für die Zukunft festlegt. Es ist dann Sache der zuständigen Organe, Instanzen und Verantwortlichen, Maßnahmen zu ergreifen, um diesen Horizont zu erreichen. Dies in Übereinstimmung mit den Regeln und Verfahren, die ihnen auferlegt wurden und die der neue Kongresstext nicht ersetzt.

Ein Kongresstext, vier Kapitel

Der Text gliedert sich in vier Hauptkapitel: unser Publikum, unsere Dienstleistungen für einzelne Mitglieder, unser Handeln für das kollektive Interesse und unsere Ressourcen.

Das erste Kapitel konzentriert sich auf das Publikum unserer Berufszentrale. Während wir unser aktuelles Publikum im Auge behalten, spricht dieses Kapitel verschiedene Zielgruppen an, für die die CNE eine Herangehensweise benötigt. Darunter sind zum Beispiel junge Leute, Leiharbeiter, Menschen mit prekären Verträgen und Rentner.

Das zweite Kapitel befasst sich mit individuellen Dienstleistungen für Mitglieder. Konkret schlägt es unter anderem Alternativen vor, um die Mitglieder besser zu informieren und zu orientieren und unsere Dienstleistungen zu verbessern, unseren Mitgliedern eine maximale juristische Beratung anzubieten und diese individuellen Dienstleistungen in eine kollektive Vorgehensweise einzubeziehen.

Das Kollektiv ist dann auch das Herzstück des dritten Kapitels, das insbesondere vorschlägt, das Feld der Gewerkschaftsaktionen im Betrieb anzupassen und bewertete Piloterfahrungen zu machen. Es steht auch zur Debatte, das Verantwortungsgefühl der Militanten in Bezug auf ihre Ausbildung zu wecken und die Erfahrung in punkto Arbeitsveränderung auszubauen.

Schließlich befasst sich das vierte Kapitel mit den Ressourcen der CNE. Verschiedene Themen werden dort diskutiert: Finanzmanagement, Mitgliedschaft, Arbeitsressourcen usw.

Dieser Text enthält ca. 60 Seiten mit Leitlinien, die durch den CNE-Kongress 2019 gebilligt und von zwei Resolutionen begleitet werden: eine zur Aktivität und die andere zur Aktualität.

Wo kann man den Text lesen?

In Kürze wird der Text vollständig auf der CNE-Webseite veröffentlicht und jeder Militant der Zentrale erhält ihn per Post.





© Shutterstock.com

1/10 Elternurlaub möglich

Seit dem 1. Juni können die Arbeitnehmer einen halben Tag Elternurlaub pro Woche oder einen ganzen Tag alle zwei Wochen nehmen, um ihr(e) Kind(er) zu betreuen.

Die Einführung des 1/10 Elternurlaubs ist eine besonders nützliche Entwicklung für getrennte Eltern, die ihre Kinder alle zwei Wochen betreuen. Bisher konnte der Elternurlaub nur in Vollzeit, Teilzeit oder an einem Tag in der Woche genommen werden. Seit dem 1. Juni können Eltern auch alle zwei Wochen für 40 Monate halb- oder ganztags Elternurlaub nehmen. Dieser Zeitraum kann durch zehn Monate oder ein Vielfaches davon geteilt werden. Es ist jedoch zu beachten, dass im Gegensatz zu den „traditionellen“ Formeln (Vollzeit, Halbzeit oder 1/5) die Form der teilweisen Unterbrechung zu 1/10 der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf.

Alter des Kindes

Das Recht auf Elternurlaub wird gewährt, solange das Kind das Alter von 12 Jahren zu dem Zeitpunkt, zu dem die beantragte Unterbrechung beginnt, nicht erreicht hat. Wenn das Kind behindert ist, beträgt das maximale Alter 21 Jahre. Beide Elternteile haben jeweils Anspruch auf einen Elternurlaub für jedes Kind.

Sektoren und Bedingungen für die Betriebszugehörigkeit

Diese Kürzung der Leistungen ist den Arbeitnehmern des privaten Sektors und aus kommunalen, provinziellen und verwandten Diensten (ÖSHZ, öffentliche Krankenhäuser, vom ÖSHZ abhängige Pflegeheime, usw.) vorbehalten, die vollzeitbeschäftigt sind und bei ihrem Arbeitgeber während der letzten 15 Monate vor dem Antrag 12 Monate unter Arbeitsvertrag standen.

Zulage

Für den Elternurlaub zu 1/10 zahlt das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (Lfa) eine monatliche Nettozulage von 58,67 Euro für Arbeitnehmer unter 50 Jahre und 88 Euro ab 50 Jahre (108,82 Euro für alleinstehende Arbeitnehmer, in beiden Fällen).

Die beunruhigenden Wahlergebnisse vom 26. Mai sind in den Frustrationen über das Fehlen eines ehrgeizigen politischen Projekts verwurzelt, das fähig sein müsste, die Sorgen der Arbeitnehmer auszuräumen. Die Erwartungen der Arbeitswelt, die vor den Wahlen geäußert wurden, bleiben die gleichen: der Klimawechsel, der Schutz der Arbeitnehmer, ein angemessener Lohn, eine Laufbahn, die einen nicht erschöpft und an deren Ende eine angemessene Rente steht.

Es ist dringend erforderlich, einen ehrgeizigen Investitionsplan für den öffentlichen Dienst zu haben. In punkto Mobilität sind massive Anstrengungen für die Aufrechterhaltung und die Entwicklung der öffentlichen Verkehrsmittel notwendig. Es wird auch notwendig sein, Umweltgerechtigkeit und soziale Gerechtigkeit zu artikulieren, damit die klimatischen Anliegen zu besseren Lebensbedingungen für alle führen. Vor allem für die Bevölkerungsschichten, die in der Gesellschaft am meisten gefährdet sind.

Eine Reform des Gesetzes über die Lohnbildung ist unerlässlich. Die Arbeitnehmer müssen von einer fairen Gegenleistung für die geleisteten Anstrengungen profitieren und einen fairen Anteil am produzierten Reichtum erhalten. Die nächste Regierung wird auch an der globalen Karriereentwicklung arbeiten müssen. Nach Angaben des akademischen Pensionsrates müssen die bevorstehenden Verhandlungen über die Zukunft der Renten ehrgeizig und kohärent sein und dem Generationenvertrag sowie den gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung tragen.

Auch wenn die institutionelle Komplexität - in der sich Belgien nach dem 26. Mai befindet - wichtig ist, muss jede Partei Seriosität und Verantwortungsbewusstsein an den Tag legen. Wir werden nicht akzeptieren, dass diese Komplexität als Vorwand dient, um die Rechte der Arbeitnehmer zu schwächen und eine Mehrheit der Bevölkerung in prekäre Verhältnisse zu bringen. Wir erwarten von der nächsten Regierung, dass sie ein Land aufbaut, das Sicherheit und Schutz bietet.

Marie-Hélène Ska,
Generalsekretärin der CSC