



Eine Woche für die Mobilität

Seite 6

Inhalt

Seite 3

Start ins neue Sozialjahr

Seiten 4-5

Carmen Keutgen, die neue überberufliche Sekretärin für St.Vith

Seiten 6-9

Eine Woche für eine andere Mobilität

Seite 10

Zu einem neuen Lohngesetz

Seite 11

Meldungen

Seiten 12-14

CNE Info: Steht die Gewerkschaft für Demokratie?

Seite 15

Außergesetzliche Vorteile

Seite 16

Meldungen

Öffnungszeiten

SOZIALSPRECHSTUNDEN

Eupen

Montag: 9 - 12 Uhr

Kelmis

Dienstag: 14-18 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr
Donnerstag: 14 - 18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

JURISTISCHER DIENST

Eupen

Montag: 14 - 18 Uhr
Donnerstag: 9 - 12 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr
Donnerstag: 14 - 18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

Eupen

Montag: 14 - 18 Uhr
Dienstag: 14 - 17 Uhr
nach Terminabsprache

Kelmis

Dienstag: 9 - 12 Uhr

LUXEMBURG

St. Vith

Dienstag: 9 - 12 Uhr
Donnerstag: 14 - 18 Uhr

Malmedy

Dienstag: 14 - 18 Uhr

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Jessica Halmes Vera Hilt
Liliane Louges Jochen Mettlen
Birgit Schlüter

Layout: Maryline Weynand

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

CSC Info,
Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers

087/85 99 59

pressedienst@acv-csc.be

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST

Eupen

Montag: 9-12 & 14-18 Uhr*
Donnerstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr

Kelmis

Dienstag: 9-12 Uhr

St. Vith

Dienstag: 9-12 & 14-16.30 Uhr
Donnerstag: 14-18 Uhr*

Malmedy

Dienstag: 8.30-12 & 14-18 Uhr*
Donnerstag: 8.30-12 Uhr

** 16 bis 18 Uhr für Berufstätige*

HOTLINE

Arbeitslosendienst

montags - freitags:
9-11 Uhr
dienstags & donnerstags:
13-15 Uhr

087 85 99 98



Ein Fehler in Ihrer Postanschrift?
Teilen Sie uns diesen mit: 087 85 99 59 oder
pressedienst@acv-csc.be

Start ins neue Sozialjahr



Mit einer Pressekonferenz in Verviers läutete die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien den Start in das neue Sozialjahr ein.

Es ist eine Premiere. Zum ersten Mal starten die Militanten und Mitarbeiter des neugegründeten Bezirksverbandes CSC Liège-Verviers-Ostbelgien gemeinsam in ein neues Sozialjahr. Die Gelegenheit, einen Ausblick auf anstehende Themen und Projekte zu werfen. Allen voran die Sozialwahlen, die im Mai 2020 stattfinden werden.

Seit neun Monaten gehen die ehemaligen CSC-Bezirksverbände Verviers-Ostbelgien und Lüttich-Huy-Waremme gemeinsame Wege. „Die Fusion ist das Ergebnis eines zweijährigen Reflexions- und Konsultationsprozesses“, erklärt Jean-Marc Namotte, Bezirkssekretär der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien.

Bündelung der Kräfte

„Die Fusion war gewollt, um den Bedürfnissen und Erwartungen der Mitglieder bestens gerecht zu werden. Die Gesellschaft ändert sich und wir müssen dieser Entwicklung Rechnung tragen. Die Bündelung der Kräfte ermöglicht die Schaffung einer wirksamen Dienstleistungseinheit auf Ebene der Provinz Lüttich. Wir wollen weiterhin nah am Mitglied sein, die Sprechstunden nach Vereinbarung ausbauen und die Digitalisierung unseres Dienstleistungsangebotes

vorantreiben. Zudem werden wir den Fortbestand der deutschsprachigen Spezifität sichern. Dass wir nun ein zweisprachiger Bezirksverband sind, ist eine Herausforderung, die wir aber gerne annehmen“, so der Bezirkssekretär.

„Die Akzeptanz für diese Fusion war groß, weil sie aus eigenen Stücken erfolgt ist. Ich möchte aber auch unterstreichen, dass die Akzeptanz der Deutschsprachigen in Lüttich sehr gut ist“, ergänzt Kurt Andres, Präsident der deutschsprachigen CSC.

„Diese Fusion bietet uns die Möglichkeit, Brücken zwischen der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu schlagen. Mehr Mitglieder, mehr Militanten bedeuten auch eine größere Mobilisierungsstärke und eine Konsolidierung unserer Rolle als Gegenmacht. Intern verleiht diese Fusion unserem

Standpunkt mehr Gewicht in den CSC-Instanzen und wird daher unseren Einfluss stärken“, sagt Jean-Marc Namotte.

Der neue Bezirksverband zählt 125.000 Mitglieder und ist somit der größte in Wallonien. Die CSC Liège-Verviers-Ostbelgien beschäftigt insgesamt 202 Mitarbeiter. „Die Fusion ist eine Win-Win-Situation. Die personelle Besetzung bietet uns auch die Möglichkeit, verstärkt zweisprachiges Personal einzustellen“, fasst Regionalsekretär Marc Niessen zusammen. Auf dem Gebiet der Provinz verfügt der Bezirksverband über 16 Dienstleistungszentren.

Sozialwahlen Mai 2020

Zum ersten Mal starten die Militanten und Mitarbeiter des neugegründeten Bezirksverbandes CSC Liège-Verviers-Ostbelgien gemeinsam in ein neues Sozialjahr. Im Mittelpunkt stehen die Sozialwahlen, die vom 11. bis 24. Mai 2020 stattfinden werden. „Unser Ziel ist es, unsere Leader-Position in der Provinz Lüttich zu verteidigen. Je stärker die CSC ist, umso stärker ist auch der Sozialdialog in den Unternehmen und desto größer ist die Zufriedenheit unter den Arbeitnehmern. Und wenn es dem Personal gut geht, kommt das auch dem Unternehmen zugute“, erklärt Gaëtan Stas, Präsident der CSC Liège-Verviers-Ostbelgien.

„Je mehr Gewählte wir in einer ständig wachsenden Zahl von Unternehmen haben, desto mehr werden wir unsere Position der Gegenmacht stärken. Dieses Vertrauen der Arbeitnehmer macht uns in der Tat stärker, um uns den aktuellen Problemen zu stellen, sei es in den Unternehmen, in den Sektoren oder in der überberuflichen Konzertierung“, fügt Jean-Marc Namotte hinzu. „Klar ist, dass wir, wenn wir mehr Kandidaten präsentieren, unsere Chancen erhöhen, mehr Mandate zu gewinnen. Je mehr man sät, desto mehr erntet man. Daher ist es unsere erste Mission, die bestmöglichen Listen in einer sehr großen Anzahl von Unternehmen zu präsentieren.“

jm

Carmen Keutgen, die neue überberufliche Sekretärin für St.Vith



Carmen Keutgen, die temperamentvolle „fast Endfünfzigjährige“ ist so ganz anders, wie man sich eine Frau in diesem Alter vorstellen könnte. Da, wo andere sich zufrieden zurücklehnen und beschaulich ihrem Karriereende entgegensehen, dreht Carmen voll auf und stellt sich beruflich neuen Herausforderungen.

Vielen dürfte die diplomierte Grafikdesignerin allerdings bereits bekannt sein, gehört sie doch quasi seit 2011 zum Haus. Zwar nicht als Angestellte der CSC, sondern zunächst bei der VoG „SOS Dépannage“ (heute RESO), wo sie für Eupen, Kelmis, Verviers und Herve zahlreichen Arbeitsuchenden bei Lebensläufen und Bewerbungsschreiben motivierend zur Seite stand. Aber lassen wir sie doch mal selber erzählen...

Carmen Keutgen: Privat bin ich verheiratet und habe drei inzwischen fast erwachsene Kinder, zwei Söhne

und eine Tochter, also einen etwas größeren Haushalt, mit allem was damit zusammenhängt, will sagen, „frau“ muss als Vollberufstätige schon gut organisiert sein, besonders als die Kinder noch klein waren.

Von Beruf bin ich diplomierte Grafik-Designerin und habe ab meinem 25. Lebensjahr bis zum Alter von 47 Jahren auch in diesem wirklich kreativen, aber auch sehr durch Termindruck belasteten Beruf gearbeitet, sowohl in Deutschland als auch in Belgien, als einfache Grafikerin, aber auch als Atelierleiterin.

Grafikdesign und dann im Sozialbereich arbeiten, wie kommt man dazu?

Tja, ich bin eben eine richtige Quereinsteigerin, nicht wahr (lacht)? Also der Sozialbereich war neben meinem Beruf immer mein Hobby. Ich engagierte mich schon sehr früh in den Bereichen Jugend, Senioren, Politik und Animation. Dennoch habe ich erst durch meine dreijährige Arbeitslosigkeit – mein Arbeitgeber ging in Insolvenz und ich wurde mit 47 voll-arbeitslos – und einer wirklich tollen Arbeitsberaterin beim ADG auch beruflich im Sozialbereich Fuß gefasst.

Wenn man in diesem Alter plötzlich ohne Arbeit dasteht und immer wieder wegen Jüngeren „daneben gesetzt“ wird, braucht man genau solche Menschen, wie diese engagierte Berufsberaterin beim ADG. Sie hat mich beraten und begleitet durch alle Höhen und Tiefen, die eine lange Arbeitslosigkeit mit sich bringt.

Auch mit Hilfe ihrer positiven Unterstützung habe ich die Zeit der Arbeitssuche genutzt, um Fortbildungen in Französisch, Word und Programmierungen in Eupen und Lüttich zu besuchen. Was sich letztendlich noch alles als sehr hilfreich rausstellen sollte. Man kann nie genug lernen.

Sie haben sich also bei der CSC beworben?

Ja richtig und dabei hätte ich es fast verpasst. Also ich hatte gerade die CSC-Info Zeitung gelesen und wollte sie schon in den Papierkorb werfen, als ich mit einem halben Auge die Stellenanzeige gesehen habe. Damals suchte die CSC eine(n) Angestellte(n) für den Arbeitslosendienst und es war der letzte Tag für eine entsprechende Bewerbung. Also habe ich - damals noch ganz unkonventionell - mein Bewerbungsschreiben per Email geschickt, ohne die üblichen Bewerbungsunterlagen. Ebenso schnell und unkonventionell wurde ich zur Prüfung eingeladen mit der Bemerkung, die anderen Unterlagen könne ich ja dann nachreichen. Und so landete ich in der besagten Prüfung, habe aber

dann leider die Stelle nicht bekommen.

Doch zwei Wochen später ging das Telefon mit einem Stellenangebot bei SOS Dépannage und auf diesem „Umweg“ kam ich 2011 zur CSC bzw. in deren Gebäude.

2014 wurde in der DG der Posten einer gewerkschaftlichen Begleitung für CSC-Mitglieder geschaffen, die Schwierigkeiten mit dem Kontrolldienst des Arbeitsamtes oder des LfA haben. Ich bewarb mich und übernahm diesen Posten als Beraterin und Begleiterin zu den Kontrollen bzw. Anhörungen. Dazu kamen die Aufgaben, Jugendliche in ihrer Eingliederungszeit sowie Arbeitsuchende, die sich in der sogenannten negativen Beurteilungsphase befinden, bis zur nächsten Kontrolle zu beraten und begleiten. Sehr interessant waren auch die Informationsveranstaltungen in den Klassen der Schulabgänger.

Aber letztendlich sind Sie dann doch noch bei der CSC gelandet?

Richtig, in der ersten Jahreshälfte von 2019 wurde ein/e Gewerkschaftssekretär/in für St. Vith mit Hauptschwerpunkt künftige Schulungen für Delegierte und Beratung für die Luxemburg-Grenzgänger gesucht.

Und weshalb bewirbt man sich mit 58 Jahren nochmal für einen neuen Job, mit all den Herausforderungen, die sich dann stellen?

Ich mag neue Herausforderungen, das hält jung im Kopf. Und man ist nie zu alt für Neues, man muss seine Komfortzone verlassen, um sich im Beruf lebendig zu fühlen, um nicht einzurosten. Heißt es nicht doch auch so schön: Wer rastet, der rostet?

Seit Mai 2019 habe ich mich den Herausforderungen gestellt, die dieser Beruf und Aufgabenbereich bei der CSC mit sich bringen und es keine Sekunde bereut. Natürlich muss man viel lernen sowie Unterstützung und Hilfe annehmen und auch fragen, denn die neuen Aufgaben und die Thematik sind nicht gerade einfach und sehr vielschichtig. Ohne geduldige und hilfsbereite Kollegen ginge das gar nicht. Man muss die Sozialgesetzgebung in Belgien und Luxemburg beherrschen und in vielen Bereichen wie Arbeitsverträge, Kündigungsfristen, Krankenversicherung, Kindergeld, Studienbeihilfen usw. fit

sein. Die Bestimmungen und Gesetzgebungen sind teilweise ganz unterschiedlich und die 6. Staatsreform in Belgien macht das Ganze dann gleich noch etwas komplizierter.

Ein ganz wichtiger Aspekt meiner Arbeit bei der CSC werden jedoch in Zukunft auch die Schulungen unserer Delegierten sein, die im 4-Jahreszyklus laufen. Doch zunächst gilt es sich auf die Sozialwahlen von 2020 vorzubereiten und unsere Delegierten dahingehend zu unterstützen.

Eine weitere wichtige Herausforderung, die ich gerne annehme, ist die kürzliche Fusion des Bezirksverbandes Liège-Verviers-Ostbelgien, wodurch zahlreiche andere Perspektiven auf uns zugekommen sind in punkto Arbeitsweise, Sprache und Mentalität, was ich als Bereicherung ansehe.

Natürlich verlangt der neue Job ein größeres Maß an Flexibilität und er bringt wieder mehr Fahrerei mit sich. Fahrten zwischen Lüttich, St.Vith und Eupen und manchmal auch bis Namur sind Programm, aber das ist eben so und die landschaftlich schöne Strecke nach St.Vith entschädigt mich oft für jeden gefahrenen Kilometer.

Man kann wirklich nicht behaupten, dass Sie Herausforderungen scheuen, oder?

Stimmt, ich bin ein durch und durch positiv denkender Mensch. Man muss im Leben mutig sein, kreativ, bodenständig, diszipliniert und sich trauen. Herausforderungen annehmen, immer wissbegierig sein und damit jung im Kopf bleiben. Und eine dicke Portion Humor ist dabei sehr hilfreich.

Match Eupen vor der Schließung?

16 Filialen von Match und Smatch sollen geschlossen werden, darunter auch der Match-Supermarkt an der Herbesthaler Straße in Eupen. Das teilte die Gruppe Louis Delhaize Anfang September mit.

Bei einem Betriebsrat hatte das Management der Gruppe einen sogenannten „Transformationsplan“ vorgestellt, der die Schließung von 16 Filialen vorsieht und zum Verlust von 210 Arbeitsplätzen in Belgien führen könnte. Parallel dazu sind Investitionen in Höhe von 40 Millionen Euro geplant. Die sogenannte Renault-Prozedur wurde eingeleitet.

„So ganz überraschend kam diese Umstrukturierung für die Gewerkschaftsvertreter im Betrieb nicht. Match und Smatch schreiben seit einigen Jahren rote Zahlen und die Filiale in Eupen war immer defizitär“, erklärt CNE-Sekretärin Vera Hilt.

Die CNE werde alles tun, um alle Möglichkeiten zur Rettung von Arbeitsplätzen zu nutzen. „Ich denke an eine eventuelle Umwandlung des Geschäftes in eine kleinere Filiale, Möglichkeiten der Versetzung in andere Geschäfte der Gruppe oder an Frühpensionsregelungen“, so die Gewerkschafterin. Mit der Direktion wurde mittlerweile ein Versammlungskalender festgelegt und die nächsten Wochen und Monate werden zeigen, wie die Zukunft für die Mitarbeiter in Eupen aussehen wird.





Eine Woche für eine andere Mobilität

Vom 16. bis 22. September, anlässlich der europäischen Woche der Mobilität, konnten nachhaltigere Verkehrsmittel entdeckt werden. Alternative Verkehrsmittel zum Privatwagen sind zahlreich. Gehen, Radfahren, Mitfahrgelegenheiten, öffentliche Verkehrsmittel,... Über vielfältige Aktivitäten wollte die europäische Mobilitätswoche die Vorteile in Bezug auf Mobilität, Umwelt und Klima demonstrieren. Auch die CSC nahm an der Aktionswoche teil und hat Alternativen für eine sanftere, flüssigere und fairere Mobilität vorgeschlagen.

EINIGE GEWERKSCHAFTLICHE AKTIONEN ZUGUNSTEN EINER ALTERNATIVEN MOBILITÄT

Die CSC war Partner der Mobilitätswoche. Einige ihrer Militanten und Mitarbeiter haben Aktionen durchgeführt, um nachhaltigere Fahrten zwischen Wohnsitz und Arbeitsort zu fördern. Hier zwei Beispiele aus unserer direkten Nachbarschaft.

Lüttich - Verviers

Seit vielen Jahren widmet sich das Gewerkschaftsteam der Krankenhausgruppe CHC der Verbesserung der Mobilität des Personals. Dies führte unter anderem zur Bezeichnung eines Mobilitätsmanagers. Zu Beginn der Aktionen, die die CHC an ihren verschiedenen Standorten durchführte, zeigte die CSC durch das Drehen des „Glücksrades“ auf, was der Einzelne sparen kann, wenn er auf alternative Fortbewegungsmittel zurückgreift.

In Verviers nutzte die CSC die Woche der Mobilität, um dem Beispiel von mehreren Unternehmen wie der Christlichen Krankenkasse, CHC und SWDE zu folgen. Sie hatten Überlegungen und Befragungen für eine bessere Nutzung der öffentlichen Straßen mit Unterstützung der Aktion „Tous vélos actifs“ durchgeführt.



KÄMPFEN GEGEN UNGLEICHHEITEN IN PUNKTO MOBILITÄT

Nicht alle Bürger sind in Sachen Mobilität gleichwertig. Das gilt insbesondere für Frauen und Menschen ohne Beschäftigung. Anlässlich der Mobilitätswoche zeigte man die Hindernisse, aber auch die möglichen Lösungen und Initiativen auf, um allen die Mobilität zugänglich zu machen.

In Wallonien, wo 45,9 % der Arbeitslosen unter der Armutsgrenze leben, ist der Zugang zur Mobilität besonders problematisch. Erstens in Bezug auf den Zugang zum öffentlichen Verkehr, denn in mehreren Gebieten Walloniens ist die Mobilität besonders außerhalb der Schulzeiten schwierig. Zweitens, was die Kosten angeht.

Die von der Nahverkehrsgesellschaft TEC angewandten Tarife sind für viele Arbeitslose unbezahlbar. Dabei werden sie ständig aufgefordert, ihre Stellensuche auszudehnen (bis zu 60 Km von zu Hause entfernt).

Darüber hinaus gibt es zwischen den Regionen des Landes zahlreiche Ungleichheiten bei den Abonnementpreisen: in Flandern zahlen Personen mit erhöhter Intervention (ex-BIM) 54 Euro für ein Jahr. In Wallonien, wo die Entfernungen zwischen den Gemeinden manchmal sehr groß sind, zahlt ein Arbeitsloser 840 Euro für ein Jahr (70 Euro pro Monat), denn den eigentlichen Jahresbetrag von 580 Euro für ein Abonnement kann ein Arbeitsloser in der Regel nicht auf einmal bezahlen.

Die TEC berücksichtigt bei ihren Preisen also absolut nicht die Einkommen der Arbeitslosen, dabei müssen diese mobiler sein denn je.

Ein echter Sozialtarif für den öffentlichen Verkehr

Die Militanten der CSC Arbeitslosengruppe (TSE) haben nicht bis zur Mobilitätswoche gewartet, um das Bewusstsein für ihre täglichen Mobilitätsprobleme zu schärfen. Im April hatten sie schon diesbezügliche Aktionen geführt und auch den Generaldirektor der wallonischen Transportgesellschaft SRWT, Vincent Peremans, getroffen. Dieser gab zu, dass die Abonnements teuer sind, erinnerte aber daran, dass die Kunden nur 20 % des Budgets zahlen, da 80 % durch Steuern finanziert werden.

Nach einer an Vorschlägen reichen Diskussion bat die TSE-Gruppe um Verbesserungsvorschläge. Diese fassten daraufhin die Vorschläge der Militanten in einem Dokument zusammen, das an die TEC-Geschäftsführung und den Minister für Mobilität weitergeleitet wurde.

Eine Anomalie der Tarife

Während eines Treffens mit dem Kabinettschef von Pierre-Yves Jeholet, damaliger wallonischer Beschäftigungsminister, erkannte dieser die Schwierigkeiten der Arbeitslosen in Bezug auf die Mobilität zwar an, hat sie aber dennoch gebeten, „sich zu bemühen“! Die Delegation traf auch den damaligen Minister für Mobilität, Carlo di Antonio. „Ein positives Treffen: Er verpflichtete sich, dieser „Anomalie“ im Rahmen der allgemeinen Mobilitätsreform Rechnung zu tragen und eine Studie über die Auswirkungen einer solchen Maßnahme zu beantragen“. Die CSC Arbeitslosengruppe gibt auf keinen Fall ihre diesbezüglichen Bemühungen auf und wird weiter für einen gerechten und bezahlbaren Zugang zur Mobilität kämpfen.





MOBILITÄT: EINE KÖRPERLICHE UND EMOTIONALE BELASTUNG FÜR FRAUEN



Wenn man manchmal sieht, was Frauen schieben und tragen, könnte man sie fast als Personen mit eingeschränkter Mobilität bezeichnen.

Ereichbarkeit der öffentlichen Verkehrsmittel, Ansiedlung der Unternehmen, Besitz eines Firmenwagens, Unsicherheit, Arbeitszeiten,... In Bezug auf Mobilität gibt es noch viel zu tun, um Frauen und Männer gleichzustellen.

Jedes Jahr Ende August organisieren die CSC-Frauen ein Seminar. In diesem Jahr war das Thema eine Antwort auf die Klimakrise: „Ein fairer und gerechter Übergang in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter“. Ein Workshop konzentrierte sich auf die Mobilität und die Frauen.

Besonders interessant bei den CSC-Frauen ist, dass sie uns zwingen, die Realität mit einer geschlechtsspezifischen Brille zu betrachten. Setzen Sie diese Brille auf und begeben Sie sich an einen stark besuchten öffentlichen Bereich, z.B. zur Hauptverkehrszeit und beobachten Sie.

Wer schiebt den Kinderwagen? Hält ein oder zwei Kinder an der Hand (manchmal mehr)? Trägt die Taschen? Laufen und mit diesem ganzen Ballast in einen überfüllten Bus-, eine Straßenbahn oder U-Bahn zu steigen, behindert die Mobilität erheblich. Wenn man manchmal sieht, was Frauen schieben und tragen, könnte man sie fast als Personen mit eingeschränkter Mobilität bezeichnen. Gehwege mit Löchern und Pflastersteinen, uneben oder zu schmal, zu hohe Stufen, usw. fügen eine weitere Schwierigkeit hinzu.

Ohne es zu merken und zusätzlich zu der hohen körperlichen Belastung haben die Frauen es mit einer hohen emotionalen Belastung zu tun: Die Kinder während der Fahrt, auf dem Parkplatz im Auge behalten, sie in der Schule absetzen, sich die Zeit nehmen, kurz mit der Kindergärtnerin

oder Lehrerin zu sprechen, manchmal tränenreiche Abschiede der Kleinsten, und dann zur Arbeit rennen.

Gleich welches Transportmittel sie benutzen, immer müssen sie die Zeit im Auge behalten: Kinder pünktlich fahren und abholen, zur Arbeit gehen, einkaufen,... und das bei stetig wachsendem Verkehr und oft langen Staus, Verspätungen im öffentlichen Verkehr. Kurz gesagt, die Mobilität des Familienhaushaltes ist sehr komplex und bleibt vor allem an den Frauen hängen.

Etwa zwei Drittel der Nutzer der öffentlichen Verkehrsmittel sind Frauen⁽¹⁾. Aber diese erfüllen nicht ihre Bedürfnisse. In der Regel sind sie auf stündliche Fahrten in die Innenstädte ausgerichtet, während Frauen auch nahegelegene Verkehrsmittel außerhalb dieser Stoßzeiten benötigen, um Arbeit, Kind und Kegel unter einen Hut zu bekommen.

Ist der öffentliche Bereich sicher?

Frauen werden zudem mit einem öffentlichen Bereich konfrontiert, der auf Männer ausgerichtet ist und hauptsächlich von Männern besetzt wird. Was bei vielen Frauen ein Gefühl der Unsicherheit aufkommen lässt. Eine der Ursachen dafür ist die Belästigung. „Belästigung im öffentlichen Bereich kann als Verletzung von zwei grundlegenden Menschenrechten angesehen werden: das Recht auf Sicherheit und das Recht auf Freizügigkeit (...). Dieses Gefühl der Unsicherheit kann sogar dazu führen, sich erst gar nicht mehr fortzubewegen (zu lang, zu gefährlich, zu wenig Ausrüstung....) oder sogar einen Job abzulehnen⁽²⁾“.

Und weil die CSC als Gewerkschaft am Zugang zur Beschäftigung, Gleichstellung der Geschlechter, Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben, Klimagerechtigkeit, usw. arbeitet, muss sie durch diese geschlechtsspezifische Brille schauen, auch wenn es um Mobilitätsfragen geht. Diese Fragen sind komplex und müssen von politischen Entscheidungsträgern auf allen Ebenen verwaltet werden, aber auch von den Unternehmen.

Die CSC fordert auch geschlechtsspezifische Statistiken, d.h. die Frauen und Männer unterscheiden, um das Bewusstsein zu schärfen, z.B. wenn von einem Unternehmen eine Mobilitätsdiagnose durchgeführt wird. Bei der Bekämpfung von Ungleichheiten in Bezug auf die Mobilität muss man den Reflex haben, auf die Frauen zuzugehen und zuzuhören, was sie über ihre Fortbewegung zu sagen haben. Damit man die geeigneten Maßnahmen ergreift, um den Frauen die Mobilität zu erleichtern.

(1) OECD-Statistiken, Frankreich, Belgien.

(2) „Sexistisch, der öffentliche Bereich? Sicherheitsaudits: ein Instrument zur Emanzipation und zum Schutz der Umwelt. Forderungen“, Analyse der sozialistischen Sozialarbeiterinnen 2018.

Kleine Webtour, Rubrik „Langsamverkehr“

Und wenn der kürzeste Weg von zu Hause zur Arbeit über das Netz gehen würde? Übersicht über die vielen Websites und Apps, um sich „smart“ fortzubewegen.

Navigation und Routensuche

An „Routenplanern“ im Web mangelt es nicht: **Google Maps, Here WeGo, Mappy, TomTom, ViaMichelin, Waze**, usw. Besonders seien hier Google Maps und Here WeGo erwähnt, die Routen sowohl mit dem Auto als auch Alternativen mit öffentlichen Verkehrsmitteln anbieten. Alles, was man tun muss, ist Abfahrtsort sowie Ankunftsart eingeben und das Fortbewegungsmittel zu wählen: Auto, öffentliche Verkehrsmittel, zu Fuß, Fahrrad. Für jede Formel erhalten Sie die geschätzte Dauer für die Route. Wenn Sie sich für öffentliche Verkehrsmittel entscheiden, sehen Sie auf einen Blick die Linien, Fahrpläne, Verbindungen, usw.

Öffentliche Verkehrsmittel

Sie möchten sich über Fahrpläne, Verbindungen und mögliche Verspätungen, Tarife informieren? Oder einen Fahrschein kaufen oder das Abonnement verlängern?

SNCB: www.belgianrail.be

TEC: www.infotec.be

STIB: www.stib.be (Brüssel)

De Lijn: www.delijn.be (Flandern)

Mitfahrgelegenheiten

Die **ComOn**-App ist für alle wallonischen Pendler gedacht, die ein oder mehrere Mitfahrgelegenheiten finden möchten. Sie wurde von Taxistop entwickelt und ist mit der Datenbank von **carpool.be** verbunden.

Mehr Informationen auf Comon.wallonie.be, mit der Liste der Parkplätze für Mitfahrgelegenheiten.

Durch die Mitfahrgelegenheit mit drei anderen Kollegen braucht man sein Auto nur jede vierte Woche. So werden die Kosten geteilt und man profitiert gleichzeitig auch von der Intervention des Arbeitgebers bei den Fahrkosten. Wird die Fahrgemeinschaft vom Arbeitgeber organisiert, ist ein Steuerabzug von 0,15 Euro/Km möglich, ob man Fahrer oder Beifahrer ist (mit einer Begrenzung von 200 km für die Hin- und Rückfahrt). Beispiel: Bei einer täglichen Fahrt von 30 Km (60 Km für die Hin- und Rückfahrt) ist es daher möglich, steuerlich 180 Euro pro Monat abzusetzen.

Vermietung oder Leasing von Zweirädern

Für Fahrten zwischen 0 und 10 Km können Fahrrad oder

Roller, evtl. klappbar und/oder elektrisch, eine sehr interessante Lösung sein, auch um an einen Bahnhof oder eine Bushaltestelle zu kommen. Für diejenigen, die kein Zweirad kaufen wollen, gibt es online verschiedene Mietoptionen:

○ **Blue-Bike**: Fahrradverleih an vielen Bahnhöfen.

○ **Villo!** (Brüssel), **Li bia Vélo** (Namur), **Vélocité** (Lüttich).

○ **CycloTEC**: Abonnement, das das klassische TEC-Abonnement kombiniert mit der Bereitstellung eines Klappfahrrades.

○ **Lime, Circ, Bird, Kalk, Troty, Dott, Tier,...**: Mietsysteme für Selbstbedienungs-Scooter, die in Großstädten zu finden sind.

Der Verband Provelo und einige private Betreiber bieten Unternehmen auch Leasingpakete an für Service-Fahrräder. Möchten Sie das Elektrofahrrad ausprobieren? In Zusammenarbeit mit 79 Fahrradhändlern aus der gesamten Wallonie wird eine kostenlose 15-tägige Probefahrt mit einem elektrisch unterstützten Fahrrad angeboten. Die Liste und Karte der teilnehmenden Fahrradhändler sowie die allgemeinen Anmeldebedingungen finden Sie unter: www.jetestelelectrique.be.

Carsharing

Carsharing ist ein System, mit dem Sie Fahrzeuge mieten können.

Bei **DriveNow** und **Poppy** gibt es Fahrzeuge in Ihrer Nähe, quasi an jeder Straßenecke. Mit der App das Fahrzeug aufschließen und losfahren. Bei **Cambio** oder **Zen Car** (Elektroautos) befinden sich die Pkw auf Abstellplätzen.

Weitere Beispiele sind **Drivy**, **Cozycar** oder **CarAmigo**, Systeme, die Carsharing zwischen Privatpersonen ermöglichen.

Beachten Sie, dass das Angebot manchmal auf Brüssel oder andere Großstädte beschränkt ist, aber die Dinge ändern sich in diesem Bereich sehr schnell.

An die Taschenrechner!

Alternativen zum Privatwagen sind manchmal einfacher und komfortabler als man vielleicht denkt und oft ausgezeichnet für Ihre Brieftasche!

○ Auf der Website des „Moniteur automobile“ können Sie den realen Selbstkostenpreis Ihres Autos pro Kilometer berechnen, in Funktion Ihrer persönlichen Eigenschaften. Sehr nützlich zum Vergleich mit anderen Verkehrsmitteln.

○ Auf mobilité.wallonie.be gibt es auch einen Mobilitätsrechner, der den finanziellen Verdienst errechnet, wenn man auf alternative Transportmittel setzt. Es bietet zudem eine Bewertung der Reduzierung von CO₂-Emissionen und des Energieverbrauchs.

Zu einem neuen Lohngesetz

Das Gesetz über die Lohnentwicklung ist zu restriktiv geworden. Die Einsetzung einer neuen Regierung ist die Gelegenheit, das Gesetz zu korrigieren, indem man sich in punkto Stundenlohnkosten auf den Vergleich mit den Nachbarländern stützt.

Wie werden die Löhne in Belgien festgelegt? Seit 1996 prognostiziert ein Bericht des Zentralen Wirtschaftsrates (ZWR) die Lohnentwicklung in den Nachbarländern (Deutschland, Frankreich und Niederlande) und legt aufgrund dessen eine Norm für die Entwicklung der Löhne in unserem Land fest. Dies lässt den Sozialpartnern (Vertreter der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände) Spielraum, um Lohn erhöhungen zu verhandeln. Was alle zwei Jahre im Herbst während der Verhandlungen über den Abschluss eines überberuflichen Abkommens (ÜBA) geschieht.

Ein zusammengewürfeltes Konzept

Doch 2017 hat die Regierung auf Druck der Arbeitgeber das Gesetz von 1996 geändert und damit zwei Ziele verfolgt:

- » Die Lohnnorm war nicht länger indikativ und wurde verbindlich. Die Sozialpartner sind verpflichtet, sich daran zu halten, was die Verhandlungsspielräume der Arbeitnehmer deutlich reduziert;
- » Was die Arbeitgeber als das historische Lohngefälle zwischen Belgien und den drei Nachbarländern bezeichnen, muss aufgeholt werden.

Dieses „historische Lohngefälle“ ist ein zusammengewürfeltes Konzept, demzufolge historisch gesehen die Löhne in Belgien mehr kosten würden als in den Nachbarländern. Dies würde Belgien daher weniger attraktiv für ausländische Investoren machen. Glaubt man den Arbeitgebern, muss diese sogenannte Anomalie also korrigiert werden. Aber die CSC hat es immer wieder und wieder gesagt: dieses „historische Lohngefäl-

le“ hat in der Tat keine Grundlage. Es ist eine künstliche Konstruktion. Die nächsten Lohnverhandlungen müssen am 1. Januar den „Zähler zurücksetzen“.

Strukturelle Lohnmäßigung

Über diese Kritik hinaus verurteilt die CSC die Tatsache, dass das 2017 überarbeitete Gesetz von 1996 Lohnverhandlungen in ein Korsett zwingt, das zu einer strukturellen Lohnmäßigung in Belgien führt. Der Lohnanteil am BIP⁽¹⁾ ist zwischen 1995 und 2014 bereits um 4 % gesunken. Darüber hinaus beschränkt dieses Gesetz den Begriff der Wettbewerbsfähigkeit ausschließlich auf die Frage der Löhne und andere Faktoren wie die Produktivität, die Preise für Energie oder Transport werden nicht berücksichtigt.

Dennoch wurde 2019 ein überberufliches Abkommen ausgehandelt. Dieses wird zur Zeit auf Sektorebene umgesetzt. Man darf jedoch nicht aufgeben und der Beginn einer neuen Legislaturperiode ist ein idealer Zeitpunkt, um sich für eine Änderung

des Gesetzes über die Lohnnorm einzusetzen.

Richtlinien für die Überprüfung des Gesetzes

Nach umfassenden Diskussionen und Debatten in ihren Organisationen möchte die CSC im Rahmen einer Korrektur dieses Gesetzes einige Richtlinien festlegen. Für die CSC sind die Löhne der zentrale Bestandteil von Kollektivverhandlungen und ein zentrales Verhandlungsthema. Sie können daher nicht nur das mechanische Ergebnis aus einer mathematischen Formel sein. Es gibt eine Logik, sich mit den Nachbarländern zu vergleichen, denn wir leben nicht auf einer Insel. Die richtige Vergleichsbasis muss aber auf den Stundenlohnkosten fußen, inklusive Sozialsicherheitsbeiträge.

Über diese Richtlinien hinaus weist die CSC darauf hin, dass die automatische Lohnindexierung ein wertvoller Mehrwert ist. Diese Dimension muss aufgewertet werden können. Auch die Mindestlöhne dürfen bei den überberuflichen Verhandlungen nicht vergessen werden. Die Entwicklung der anderen Einkünfte - Kapitalerträge und Einkünfte aus Immobilien - müssen ebenfalls berücksichtigt werden.

(1) Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist der Gesamtvermögenswert eines Landes (oder einer Region).





© shutterstock

Grenzgänger Luxemburg Ausgleich Kindergeld

Belgische Grenzgänger, die in Luxemburg arbeiten, haben Anrecht auf das Kindergeld aus Luxemburg. Es beläuft sich auf 265 Euro pro Monat ohne Alterszuschlag. Verfügt die Familie aber noch über Einkommenseinkünfte aus Belgien, wird Belgien für die Kindergeldzahlung zuständig (157 Euro pro Monat), aber Luxemburg zahlt den Ausgleich (Differenzbetrag zwischen Luxemburg und Belgien).

Hierfür gibt es nun zwei Möglichkeiten :

- » 2 x im Jahr den Antrag in Luxemburg stellen: d.h. im Juli rückwirkend für die Monate Januar bis Juni und im Januar rückwirkend für die Monate Juli bis Dezember
- » 1 x im Jahr den Antrag im Januar stellen, rückwirkend für die Monate Januar bis Dezember des Vorjahres

Die luxemburgische Kindergeldkasse hat die Verjährungsfrist auf 1 Jahr verkürzt. Da aber die neue Kindergeldkasse der DG die Auflistung der 2018 gezahlten Beträge (diese Bescheinigung muss beigefügt werden, damit die Differenz berechnet werden kann) erst im Februar 2019 verschickte, konnte der Antrag erst im Februar eingereicht werden, was dazu führte, dass die Ausgleichszahlung für den Monat Januar 2018 (wegen der Verjährungsfrist) nicht mehr gezahlt wurde.

Daher raten wir unseren Luxemburg-Grenzgängern, den Antrag auf Ausgleichszahlung zweimal im Jahr zu stellen. Für das erste Halbjahr von Januar bis Juni diesen Jahres kann der Antrag seit Juli gestellt werden. Auf diese Weise stellen Sie sicher, dass Sie der Verjährungsfrist nicht zum Opfer fallen.

Insofern die Kindergeldkasse inzwischen nicht schon selbst das Problem mit den Bescheinigungen gelöst hat, wird sich die CSC bei der Regierung der DG dafür einsetzen, dass die Bescheinigungen im Januar künftig früher zugestellt werden.

Grenzgänger Deutschland

Öffnungszeiten Grenzgängerdienst

Dienstags arbeitet der Deutschland-Grenzgängerdienst in Eupen nur noch nach Terminabsprache. Für die Sprechstunden in Eupen und Kelmis gelten somit folgende Öffnungszeiten:

Eupen

Montags von 14 - 18 Uhr

Dienstags von 14 -17 Uhr nach Terminabsprache

Kelmis

Dienstags von 9 - 12 Uhr

Kontakt: 087 85 99 49

Belgische Steuererklärung für Nicht-Einwohner

Wie jedes Jahr organisiert der Grenzgängerdienst Deutschland Sondersprechstunden, bei denen wir Ihnen beim Ausfüllen der Steuererklärung für Nicht-Einwohner behilflich sein werden. Bitte beachten Sie, dass wir die Dokumente NUR zu diesen Terminen bearbeiten können und nicht in unseren gewöhnlichen Sprechstunden.

CSC St. Vith

Mittwoch, 16. Oktober, 14 bis 19 Uhr

CSC Eupen

Donnerstag, 17. Oktober, 14 bis 19 Uhr

Freitag, 18. Oktober, 14 bis 19 Uhr

Wenn Sie in den Niederlanden leben, wenden Sie sich für die Steuererklärung bitte an unsere Kollegen in Hasselt, da für Sie das Doppelbesteuerungsabkommen NL-BE gilt. Kontakt CSC Hasselt: 011 30 60 00

Proximus: Arbeitsniederlegungen, auch in St. Vith

Auf einmal ging es ganz schnell. Proximus-Chefin Dominique Leroy verlässt das Telekomunternehmen am 20. September. Eigentlich sollte sie zum 1. Dezember ausscheiden, um im Anschluss beim niederländischen Konkurrenten KPN anfangen zu können. Dagegen hatten sich die Gewerkschaften, allen voran die CSC Transcom, heftig gewehrt. Landesweit kam es zu Arbeitsniederlegungen in den Proximus-Filialen, auch in St. Vith. Der Grund: Das Vertrauen war weg, auch weil Leroy im Vorfeld ihres angekündigten Wechsels zu KPN noch Proximus-Aktien im sechsstelligen Euro-Bereich verkauft hatte. In der Belegschaft machten sich Sorgen breit und die Gewerkschaften gaben an, nicht mehr mit ihr in Sachen Umstrukturierung des Telekomkonzerns verhandeln zu wollen. Übergangsweise wird Finanzchefin Sandrine Dufour die Leitung von Proximus übernehmen.



SOZIALWAHLEN 2020:

Steht die Gewerkschaft für Demokratie?

Im Vorfeld der Sozialwahlen, die vom 11. bis 24. Mai 2020 stattfinden werden, wird die Frage nach dem Platz der Gewerkschaften in unserer Gesellschaft im Vordergrund stehen. Von den einen beanstandet, von den anderen gefordert, ist dieser Platz umstritten. Wie passen Arbeitnehmerorganisationen und öffentliche und private Institutionen zusammen? Was lehrt uns der Platz der Gewerkschaften über die Vitalität unseres demokratischen Systems?

Abraham Lincoln zufolge ist Demokratie „die Regierung des Volkes, durch das Volk, für das Volk“⁽¹⁾. Dies konkretisiert sich oft durch die Wahl von Vertretern über das allgemeine Wahlrecht. Dies gilt für öffentliche Institutionen (politische Demokratie), kann aber auch für jede menschliche Organisation von Interesse sein, vom Nachbarschaftsausschuss bis zur NGO, über Ihre Gewerkschaft und Ihr Unternehmen. Die Demokratie im Unternehmen (wirtschaftliche Demokratie) würde verlangen, dass der Verwaltungsrat mit der Legitimität und im Interesse der Akteure (Arbeitnehmer, Investoren oder bezuschussende Behörden, Verbraucher oder Nutzer) arbeitet. Es versteht sich von selbst, dass es das nicht gibt, da das Unternehmen in der Regel zum Nutzen der Aktionäre und Investoren produziert (außer in Genossenschaften, aber das bleibt die Ausnahme). Gehen wir etwas näher auf dieses Thema ein.

WIRTSCHAFTLICHE DEMOKRATIE

Wo befindet sich der richtige Platz für Gewerkschaften in der wirtschaftlichen Demokratie? Im kapitalistischen System wird das Unternehmen von seinem Eigentümer (oder seinen Gründern für gemeinnützige Gesellschaften) geführt und die Investoren (oder die bezuschussenden Behörden im Nonprofitsektor) üben eine informelle Macht aus. Die Mitarbeiter sind nicht in den Entscheidungsorganen vertreten, haben daher keine Stimme. Darüber hinaus müssen diese Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag abschließen, der sie in einen untergeordneten Rang versetzt. Das hierarchische Verhältnis des Gehorsams und der Mangel an Entscheidungsgewalt machen das Unternehmen zum Ort der Tyrannei⁽²⁾. Dies ist umso problematischer, da Betriebsführer und Arbeitnehmer unterschiedliche Interessen haben: Erstere müssen überschüssige Margen und/oder Gewinne generieren, während letztere die bestmöglichen Lohn- und Arbeitsbedingungen wollen.

Um sich der Macht der Arbeitgeber zu widersetzen und ihre Interessen zu fördern, haben die Arbeitnehmer keine andere Wahl, als sich zu vereinen und zu kämpfen. Die Entwicklung



von Gewerkschaften und kollektiven Aktionen (Streiks, Blockaden usw.) ist daher für die Unternehmensstrukturen von Bedeutung. Die gewerkschaftliche Aktivität beschränkt sich nicht auf einmalige Fehlfunktionen im Unternehmen, sondern stellt die Bedingung dafür dar, dass die Arbeitnehmer und ihre Forderungen gehört werden. Ohne die Gewerkschaften würde das Unternehmen seine „Humanressourcen“ ausschöpfen. Die Kämpfe der Arbeitnehmer haben somit dazu beigetragen, den Schutz der Menschen am Arbeitsplatz, die soziale Sicherheit und die paritätischen Organe zu schaffen, in denen Gewerkschaften und Arbeitgeber für Sozialrecht sorgen. Diese Kämpfe haben dazu geführt, dass die Gewerkschaften als legitime Gesprächspartner anerkannt werden und der Mangel an wirtschaftlicher Demokratie ausgeglichen wird.

Die aktuelle Kritik an den Gewerkschaften betrifft im Allgemeinen zwei Dinge: Einerseits sind die Arbeitsbeziehungen nicht das, was sie im 19. Jahrhundert waren, und andererseits haben sie ihre Daseinsberechtigung verloren, weil sie ihre Ziele erreicht haben. Abgesehen davon, dass diese sozialen Errungenschaften nicht unangreifbar sind, bestehen vor allem die Umstände, unter denen sich die Gewerkschaften herausgebildet haben, bis heute fort. Die Unternehmen behalten ihre veralteten antidemokratischen Strukturen, daher sind Gewerkschaften in den Unternehmen nach wie vor notwendig.

POLITISCHE DEMOKRATIE

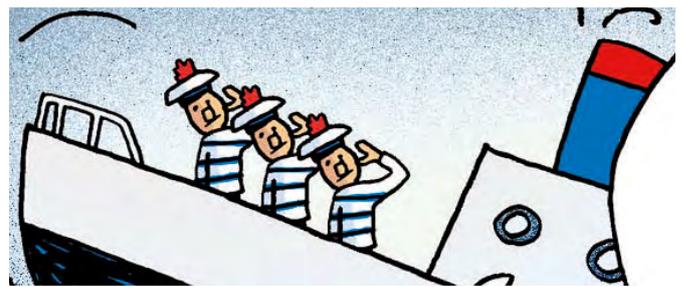
Auf der Seite der politischen Demokratie erfordert die Erklärung des Platzes der Gewerkschaften einen Umweg über den Philosophen Alexis de Tocqueville⁽³⁾. Ihm zufolge sind demokratische Systeme sowohl das Ergebnis als auch die Ursache für Gesellschaften, in denen der Einzelne gleich und frei ist, die Machtausübung an eine Handvoll gewählte Vertreter delegiert wird und die Möglichkeiten für individuelle Emanzipation immens sind. Andererseits fördert dieser Kontext die Entpolitisierung und das Desinteresse der Bürger an kollektiven Fragen zum Nutzen ihrer Entfaltung in ihren individuellen Angelegenheiten. Die öffentlichen Angelegenheiten werden dann aufgegeben, was den Staat dazu veranlasst, sich überall und in allen Themen einzumischen⁽⁴⁾. Tocqueville nennt diese Tendenz der Demokratie, dem Staat zu viel Raum zu lassen, „milden Despotismus“. Die Macht der Behörden über den isolierten Menschen ist dann total und die Fähigkeit zum Widerstand der Bürger im Falle einer autoritären Fehlentwicklung zerstört.

Um diesen „milden Despotismus“ zu verhindern, empfiehlt Tocqueville Schnittstellen. Er zielt damit auf kollektive Strukturen zwischen dem Einzelnen und dem Staat: verschiedene Verbände, Zeitungen, Religionen, lokale Behörden, NRO, Gewerkschaften, Krankenkassen, usw. Alle Tätigkeiten der Schnittstellen sind Hilfsmittel gegen den entpolitierten Individualismus und beziehen den Bürger in öffentliche Fragen ein. Diese Vereinigungen dienen auch als Gegenmacht gegenüber der Regierung, vor allem durch Demonstrationen und Streiks. Als solche erlauben diese Zwischenstellen das Auftreten der Bürger auf der politischen Bühne außerhalb der Wahlen und erinnern die Regierung daran, dass sie nicht über alle Legitimität oder Befugnisse verfügt, um alles durchzusetzen, was sie will. Diese Gruppierungen sind daher wesentliche demokratische Garantien. In Belgien sind die Gewerkschaften nach wie vor die mächtigsten Gegenmächte, die den Bürgern zur

Verfügung stehen, um sich zwischen den Wahlen Gehör zu verschaffen. Sie sind in der Lage, die Massen zu mobilisieren, um Siege zu erringen. Die soziale Sicherheit, eine der von den Belgiern am meisten geschätzten Institutionen, wäre ohne gewerkschaftliche Aktionen nicht entstanden.

Tocquevilles Philosophie wird durch die Geschichte bestätigt. Diktaturen versuchen immer zuerst, die Schnittstellen zu beseitigen, um Widerstandsfähigkeiten zu zerstören. Das Verbot von Gewerkschaften und Streiks sind Symptome diktatorischer oder totalitärer Systeme. Der Schutz der gewerkschaftlichen Freiheiten ist ein zentrales Element zur Beurteilung der Vitalität eines demokratischen Systems. Im 19. Jahrhundert beispielsweise gab es in Belgien diese Freiheiten nicht und das Land war nicht demokratisch, da nur 2 % der Bevölkerung wählten. Die Vereinigungsfreiheit wurde logischerweise erst 1921 nach den ersten egalitären Männerwahlen anerkannt. In ähnlicher Weise hat die Europäische Union bereits Streiks zum Schutz von Unternehmen verboten⁽⁵⁾, was die Schwierigkeit der EU widerspiegelt, die Sorgen der Bürger zu berücksichtigen. Die Regierung von Charles Michel hat sich seit fünf Jahren von den Gewerkschaften und vom Sozialdialog distanziert. Das ist das Zeichen einer Exekutive, die nicht dazu bereit ist, die Zwischenstellen zu schätzen und bestrebt ist, den Bürgern ihre Ansichten aufzuzwingen, ohne ihnen zuzuhören.

Sich in seiner Gewerkschaft zu engagieren, heißt, die politische und wirtschaftliche Demokratie aufrechtzuerhalten. Es ist wichtig, dies in einer Zeit des Wiederauflebens der extremen Rechten und der Schwächung progressiver Kräfte zu bedenken. Die Sozialwahlen werden die wirtschaftliche Demokratie durch die Wahl der betriebsinternen Konzertierungsorgane zum Leben erwecken und die politische Demokratie wird auch von der Wahlbeteiligung und den Wahlergebnissen betroffen sein. Nehmen Sie sich die Zeit, sich in Ihrer Gewerkschaft zu engagieren, bringen Sie Demokratie zum Leben.



(1) Rede in Gettysburg, 19. November 1863.

(2) Tyrannei, nicht im Sinne einer totalitären Diktatur, sondern in ihrem etymologischen Sinn, der sich auf die „willkürliche und absolute Macht eines Souveräns, einer Person oder einer Gruppe von Menschen“ bezieht (Le Robert).

(3) A. de Tocqueville, *Über die Demokratie in Amerika*, Paris, C. Gosse- lin, 1835 und 1840.

(4) Heute werden dieselben öffentlichen Sphären, die von den Bürgern aufgegeben werden, ebenfalls vom Markt überfallen, aber das Problem bleibt das gleiche.

(5) In den Rechtssachen Viking und Laval entschied der Europäische Gerichtshof, dass Arbeitnehmer nicht streiken können, um sich gegen die Verlagerung ihres Unternehmens zu wehren. Angesichts der Ungerechtigkeit sind die Arbeitnehmer daher aufgerufen, zu schweigen.

GEWERKSCHAFTEN = GLEICHBERECHTIGTE GESELLSCHAFT

Je mehr Bürger sich den Gewerkschaften anschließen, umso gleichberechtigter ist die Gesellschaft. Das geht aus einem Artikel hervor, der vom Internationalen Währungsfonds (IWF) im Jahr 2015 veröffentlicht wurde. Hier wird einer der im Artikel genannten Indikatoren der Einkommensungleichheit aufgeführt, nämlich der Anteil der 10 % der reichsten Personen am Gesamteinkommen.

Die Studie umfasst eine Auswahl von 20 Industrieländern, darunter Belgien, die über einen Zeitraum von 30 Jahren (1980-2010) untersucht wurden.

Wie hat sich die Ungleichheit entwickelt?

In den dreißig Jahren hat die Einkommensungleichheit erheblich zugenommen. Die reichsten 10 % bekamen 2010 durchschnittlich 5 % mehr vom Einkommenskuchen ab als im Jahr 1980. Nehmen wir an, dass 1980 in einem der untersuchten Länder die reichsten Menschen 20 % des Einkommens erhielten, dann würden sie 2010 25 % bekommen.

Wie wirkt sich die Gewerkschaftsbindung auf diese Zahlen aus?

Von den 5 % mehr, die von den Reichsten in die Tasche gesteckt werden, lassen sich 2 % alleine durch die Tatsache erklären, dass die Mitgliederzahlen bei den Gewerkschaften rückläufig sind. 40 % der Zunahme der Ungleichheit in den letzten dreißig Jahren sind daher auf diesen Faktor zurückzuführen. Mehr Gewerkschaftsmitglieder bedeuten mehr Gleichheit.

20 20

Dieses Sozialjahr ist für unsere Organisation und für alle Arbeitnehmer besonders wichtig: vom 11. bis 24. Mai finden die Sozialwahlen statt. Das ist ein wichtiger Zeitpunkt des Lebens im Unternehmen, ein echter Moment der sozialen Demokratie.

Es ist unbestreitbar, dass Unternehmen mit einer Sozialkonzertierung bessere Resultate in einer Reihe von sozialen Fragen erzielen: höhere Löhne, weniger Lohngefälle zwischen Männern und Frauen, weniger Arbeitsunfälle, mehr Weiterbildung während der Arbeitszeit,... In den nächsten Monaten werden wir an dieser Stelle den Beweis dafür liefern.

Welche konkreten Mechanismen?

Die beiden Forscher des IWF geben zwei Erklärungen. Stärkere Gewerkschaften bedeuten einerseits faire Tarifverhandlungen. Arbeitnehmer mit mittlerem und niedrigem Einkommen erhalten ihren gerechten Anteil am Mehrwert der Unternehmen in Form von Löhnen, statt dass der Mehrwert in Form von Dividenden von Aktionären und Top-Managern abgeahnt wird, also genau von denjenigen, die zu den reichsten 10 % der Bevölkerung gehören. Auf der anderen Seite schützen stärkere Gewerkschaften die solidarischen Systeme der Einkommensumverteilung (soziale Sicherheit, Besteuerung von Kapital usw.), was das Wohlstandsgefälle verringert.

Dank der Gewerkschaften verringern sich also die Ungleichheiten, was jüngere Untersuchungen bestätigen.



Außergesetzliche Vorteile

Gut für die Kaufkraft, gefährlich für die soziale Sicherheit

Eine Studie zeigt, dass nicht alle Arbeitnehmer gleich behandelt werden hinsichtlich der außergesetzlichen Vorteile und ihrer erheblichen Auswirkungen auf die Finanzierung der sozialen Sicherheit.

Firmenwagen, Mahlzeitschecks oder Zusatzversicherungen. Es gibt inzwischen rund 40 außergesetzliche Vorteile, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zusätzlich zu ihrem Lohn anbieten können. Diese Lohninnovationen sind im Laufe der Jahre so stark gestiegen, dass der FÖD Soziale Sicherheit das Sozialsekretariat SD Worx mit der Durchführung einer Bestandsaufnahme der bestehenden Leistungen und deren Verteilung beauftragte. Diese Studie konzentriert sich auf Arbeitnehmer aus dem Privatsektor, die Ende Januar 2018 einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten haben und berücksichtigt elf Formen von Vorteilen.

Dreimal mehr Autos für Männer

Diese Studie stellt fest, dass diese alternativen Entlohnungen nicht für alle Arbeitnehmer gleichermaßen angeboten werden und hebt erhebliche Unterschiede auf der Grundlage des Sektors, des Geschlechts und des Alters hervor.

Je nach Sektor zeigt die Studie beispielsweise, dass 63 % der aktiven Arbeitnehmer im Informations- und Kommunikationssektor einen Firmenwagen angeboten bekommen. Aber nur 22,73 % der Bauarbeiter, 12,36 % der Transport- und Lagerarbeiter und 1,4 % der Arbeitnehmer im Gesundheitswesen oder in der Sozialhilfe. Die Studie stellt ferner fest, dass - mit Ausnahme der Intervention des Arbeitgebers bei Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, die für Arbeiter etwas besser vergütet werden als für Angestellte - die

Wahrscheinlichkeit, dass ein Arbeiter von alternativen Entlohnungsformen profitiert, weitaus geringer ist als bei Angestellten.

Auch in Bezug auf das Geschlecht gibt es einen signifikanten Unterschied zwischen Männern und Frauen: Bei 8 der 11 untersuchten Lohnvorteile kommen Frauen „viel weniger in Betracht, um von einer alternativen Entlohnungsform zu profitieren“⁽¹⁾. In Unternehmen des gleichen Sektors und ähnlicher Größe haben Männer dreimal häufiger einen Firmenwagen als ihre Kolleginnen mit vergleichbarem Statut und Alter. Die Studie untersucht jedoch nicht die Ursachen dieser Unterschiede.

Was schließlich das Alter betrifft, so scheint es, dass jüngere Menschen (17 bis 29 Jahre) weniger gut bedient werden als ihre älteren Kollegen, außer bei Fahrradzulagen oder der Erstattung öffentlicher Verkehrsmittel.

Auswirkungen auf die soziale Sicherheit

„Die Verwendung dieser alternativen Entlohnungen erhöht zwar recht leicht die Kaufkraft der Arbeitnehmer, berücksichtigt aber nicht die Auswirkungen auf die soziale Sicherheit und die Berechnung der Renten“, stellt Youssef El Otmani vom CSC-Studieninstitut fest. „Das verursacht umso höhere Kosten, da diese Vorteile weiter zunehmen“. Laut Studie fallen allein auf der Grundlage der elf untersuchten Vorteile 6,74 Milliarden Euro an Lohnmasse durch die Maschen des Sozialversicherungsnetzes.

Mit anderen Worten, diese Beträge unterliegen einem spezifischen Sys-



tem von Sozialbeiträgen. „Erinnern wir daran, dass diese alternativen Entlohnungen zu Beginn hauptsächlich darauf ausgerichtet waren, dass der Arbeitgeber weniger Lohn zahlen muss. Diese Lohnoptimierungsmechanismen, die es den Arbeitgebern ermöglichen, den Arbeitnehmer kostengünstiger zu beschäftigen, sind inzwischen zu einem regelrechten Business geworden. Diese Schiefelage muss eingedämmt werden, indem das Gesetz über die Lohnnormen revidiert wird, welches die Aushandlung von Bruttolöhnen erschwert. Es muss wieder erlaubt sein, Bruttolöhne auszuhandeln, um die Finanzierung der Sozialversicherung zu gewährleisten.“

Neben seinen Fragen zur Repräsentativität dieser Studie angesichts des Ausmaßes des Problems, stellt Youssef El Otmani auch fest, dass zwei äußerst wichtige außergesetzliche Vorteile statistisch nicht berücksichtigt werden: die zweite Säule der Altersvorsorge und die Krankenhausversicherung. „Dies verzerrt die Schlussfolgerungen, die sich aus dieser Studie in Bezug auf die Auswirkungen auf die soziale Sicherheit ziehen lassen. Sie sieht Auswirkungen von fast 2,5 Milliarden Euro vor, aber wenn man diese beiden Vorteile berücksichtigt, dürfte dieser Einkommensverlust für die soziale Sicherheit noch viel größer sein“.

(1) Intervention von COEN VLEMINCKX, Forschungsdirektor am FÖD Soziale Sicherheit auf „La Première“, am 17. Juli 2019

Mehr Anstand bitte!

Was sollte eine Gewerkschaftsorganisation sagen, wenn die Generaldirektorin eines autonomen öffentlichen Unternehmens wie Proximus beschließt, ihren Posten zu verlassen? Dass es ihr striktes Recht ist, auch wenn der Umbau des Unternehmens wahrscheinlich ihren Verbleib für weitere Jahre bedurft hätte.

Viel mehr gibt es allerdings zu sagen bezüglich der Gehälter der Generaldirektoren von autonomen öffentlichen Betrieben in unserem Land. Phantastische Beträge wurden wieder einmal offenbart und niemand scheint das Signal messen zu wollen, das durch solche Summen an den Bürger gesendet wird. Die Lohnunterschiede zwischen einigen Firmenchefs und ihren Mitarbeitern zeichnen sich zunehmend durch immer größere Abstände zwischen hohen und niedrigen Gehältern aus. Durch diese Unterschiede nehmen die Ungleichheiten zu.

Es sei jedoch daran erinnert, dass die CEOs von Proximus und der SNCB bei ihrem Amtsantritt ein bedeutend niedrigeres Gehalt als das ihrer Vorgänger akzeptiert haben. Und was den öffentlichen Telekombetrieb betrifft, kann niemand leugnen, dass sie ihre Mission dennoch erfüllen konnte. Obschon...

Der „Transfermarkt“ der Generaldirektoren großer Unternehmen gleicht immer mehr dem der Fußballwelt. Ständiges Überbieten und Maßlosigkeit. Auch wenn Proximus ein autonomes Unternehmen ist, das einem harten Wettbewerb ausgesetzt ist, ist es doch immer noch ein öffentliches Unternehmen. Das heißt, ein Unternehmen, das gegenüber dem Staat und damit gegenüber der gesamten Bevölkerung Rechenschaft ablegen muss. Und die Bevölkerung muss sich mit Löhnen zufrieden geben, die sich in den letzten Jahren kaum verändert haben. Das Gefühl der Ungerechtigkeit verursacht offensichtlich einen Zorn, der sich entweder in der Wahlurne oder gewalttätig auf der Straße zeigt.

Für die CSC wäre eine Erhöhung der Gehaltsobergrenze für Generaldirektoren von öffentlichen Unternehmen ethisch unverantwortlich. Wer sorgt letztendlich für den Wert dieser „Vorzeigeunternehmen“ unserer Wirtschaft? Für uns sind das die Menschen, die täglich arbeiten und die heute im Mittelpunkt großer Umstrukturierungspläne stehen.

Marie-Hélène Ska,
Generalsekretärin der CSC

Fnac: 26 Entlassungen, davon acht in Lüttich

Am 2. September, einen Tag vor einem geplanten Treffen mit den Gewerkschaften, hat die Fnac-Unternehmensleitung 26 Arbeiter entlassen, davon acht in Lüttich. Unter den Entlassenen befinden sich auch zwei Gewerkschaftsvertreter, darunter eine CNE-Delegierte der Fnac-Filiale Lüttich.

Im Februar letzten Jahres hatte die Fnac eine Renault-Prozedur eingeleitet, aber die soziale Komponente wurde Anfang Juli von der Hälfte der Mitarbeiter abgelehnt. Infolgedessen begann die Unternehmensleitung damit, die Mitarbeiter einzeln zu treffen, um Änderungen ihrer Verträge herbeizuführen. Am 21. August kündigte der Arbeitgeber in einem Betriebsrat an, dass er sich von 26 Arbeitnehmern trennen werde.

Warum hat die Direktion das Treffen mit den Gewerkschaften Anfang September nicht abgewartet? Für die CNE ist klar: Die Fnac will jeden, der stört oder für seine Kollegen kämpft, mundtot machen und neutralisieren. „Langjährige Mitarbeiter und Delegierte zu entlassen, sind Zeichen dafür, dass man die Konzertierung und die Arbeitnehmervertretung schwächen will“.

NEUE REGIERUNG? GLEICHE HERAUSFORDERUNGEN!

