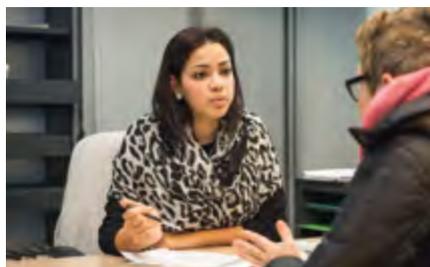




Die CSC *kennen*

CSC
csc-ostbelgien.be





Einleitung

1. Die Fundamente der CSC-Aktion

2. Die Organisation und die Strukturen der CSC

3. Die soziale Konzertierung und die CSC

4. Die Prioritäten der CSC

Bedeutung der Abkürzungen

Bezirksverbände und Zentralen

Inhaltsverzeichnis

Umschlagfotos: Klaarke Meert, Guy Puttemans, Jan Agten - Wolf & Wolf, Rob Stevens

(*) Im weiteren Verlauf des Textes werden wir allgemein von Militanten sprechen, gemeint sind natürlich weibliche und männliche Militanten (AdR).

Vorwort

Die CSC ist aus einer Bestrebung geboren: der sozialen Emanzipation. Dieses Bestreben leitet die tägliche Arbeit all unserer Militanten. In einer Welt, die zunehmend komplexer und härter wird, ist die Gewerkschaftsbewegung der wichtigste Hebel, um der Stimme der Arbeitnehmer in der Wirtschaft und in der politischen Arena Gehör zu verschaffen. Sozialer Fortschritt, Solidarität, Demokratie, Gleichheit – einschließlich des Geschlechts – verkörpern die Kernwerte unserer Gewerkschaftsarbeit. Der Kampf ist nicht immer einfach, weil wir in einer Gesellschaft leben, in der Individualismus als absoluter Wert des Fortschritts gilt. Aber bei der CSC sind wir von den Vorteilen kollektiven Handelns für eine gerechtere Gesellschaft überzeugt.

Mit 1,6 Millionen Mitgliedern verkörpern wir eine echte Kraft für den sozialen Wandel. Dank der 80.000 aktiven Militanten in ihren Unternehmen und Institutionen, in ihrer Stadt oder Region, ist und bleibt die CSC ein Bollwerk gegen die Schwächung und Zerstörung der Rechte derjenigen, die keinen anderen Reichtum haben, als den ihrer Arbeitskraft und derjenigen, die sie infolge von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter, nicht mehr ausüben.

Diese Militanten sind das Rückgrat der CSC und machen aus ihr die wichtigste soziale Bewegung des Landes. Keine andere Bewegung ist in der Lage so viele Menschen zu mobilisieren, die sich ehrenamtlich für ihre Kollegen und ihre Familien engagieren. Dieses Engagement ist nicht ohne Risiko: nicht ohne Grund besteht eine Gesetzgebung zum Schutz der Arbeitnehmervertreter in den Betrieben.

Durch ihre Vorschläge und ihr Know-how ist unsere Gewerkschaft auch ein unumgänglicher Gesprächspartner in der sozialen Konzertierung. Auf dem Terrain bieten 200 Dienstleistungszentren den Mitgliedern einen qualitativ hochwertigen Service und eine wesentliche Hilfe bei Themen wie Zahlung von Arbeitslosengeld, Rechtshilfe, Unterstützung für Formalitäten in Sachen Arbeit, Arbeitslosigkeit, soziale Vorteile.

Wir entwarfen diese Ausgabe von "Die CSC kennen" als eine echte detaillierte Visitenkarte unserer Organisation. Sie werden im ersten Teil die Geschichte der CSC und die Grundlage ihrer Aktion und ihrer Aufgaben entdecken. Der zweite Teil stellt die Organisation und die CSC-Strukturen vor, ihre leitenden Instanzen, ihre Dienstleistungen, die sie den Militanten zur Verfügung stellt und ihr internationales Engagement. Sie beschreibt auch die Verbindungen zwischen der CSC und anderen Organisationen der christlichen Arbeiterbewegung (MOC).

Das umfangreiche System der sozialen Konzertierung, Drehpunkt der Gewerkschaftsaktion wird im dritten Teil diskutiert. Dieser präsentiert die verschiedenen Konzertierungs- und Beratungsorgane im Privatsektor, im öffentlichen Sektor und auf internationaler Ebene sowie die Rolle welche die CSC dort spielt. Die vierte und letzte Teil ist dem CSC-Programm gewidmet und seinen kurz- und mittelfristigen Prioritäten.

Wenn Sie Ihre ersten Schritte in der Arbeiterbewegung machen, hoffen wir, dass diese Veröffentlichung Ihnen dabei hilft, den Reichtum unserer Organisation zu entdecken. Zusammen mit Ihrer Berufszentrale und Ihrem überberuflichen Bezirksverband werden wir alles tun, um Sie in Ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen, denn „Ihre Arbeit ist unser Job“.

Marc Leemans
Präsident der CSC



Marie-Hélène Ska
Generalsekretärin der CSC



Militant sein, ein tägliches Engagement

Die CSC ist eine Gewerkschaft mit zahlreichen Facetten: eine Organisation mit enorm vielen Mitgliedern, ein geachteter Sozialpartner, eine bedeutende Dienstleistungsorganisation. Aber vor allem ist sie eine Basisbewegung von mehr als 80.000 Militanten, die aktiv in ihrem Unternehmen, in ihrer Gemeinde, in ihrer Region tätig sind. Durch ihren täglichen Einsatz sind sie der Motor der CSC.

Sich in eine kollektive Aktion einbringen

Die Militanten hören den anderen Arbeitnehmern zu. Sie helfen ihnen, Schwierigkeiten bei ihrer Arbeit und außerhalb zu überwinden. Sie verhelfen ihnen zu ihrem Recht und kämpfen für Lösungen. Der Militant weiß, dass es nicht reicht, die Probleme individuell und Fall für Fall zu lösen. Viele Probleme sind kollektiver Art, sie haben die gleichen Gründe mit den gleichen Folgen. Trotz des durch Kämpfe erreichten sozialen Fortschritts bestehen noch schwere Ungerechtigkeiten. Jeder kann deren Auswirkungen in seinem Umfeld beobachten und noch mehr, wenn man über die Grenzen hinausschaut: Ungleichheiten bei der Verteilung der Einkommen und der Beschäftigung, in den Statuten, im Zugang zur Ausbildung, zur Kultur... Die CSC analysierte diese Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten auf ihrem Kongress 2002 („Gerechtes Einkommen“) und auf ihrem Kongress 2006 („Vorfahrt für die Solidarität“). Und sie hat Aktionspisten aufgezeigt für mehr Gerechtigkeit, mehr Solidarität. Auf ihrem Kongress von 2010 („Bauen wir die Zukunft“) definierte sie die Prioritäten für eine Gewerkschaftsbewegung, die „nicht nur der Gegenwart angepasst ist, sondern auch die Zukunft vorbereitet“.

Und auf ihrem Kongress von 2015 („Rede mit“), hat sie die Bedingungen für eine effektive Beteiligung der Arbeitnehmer in den Betrieben (mit den Arbeitgebern) und in der gesamten Gesellschaft (mit der öffentlichen Hand) in Belgien, in Europa und in der Welt festgelegt.

Für die Militanten der CSC ist es in der Tat

sehr wichtig, die Schwierigkeiten und die individuellen Probleme der anderen Arbeitnehmer zu lösen, aber das reicht nicht. Sie wollen weiter gehen und die tiefer liegenden Gründe dieser Schwierigkeiten und Probleme bekämpfen. Aus diesem Grund schreiben sie sich alle in die kollektive Aktion ein: Sie wissen, dass es alleine sehr schwierig ist, gegen Ungerechtigkeit zu kämpfen; doch wenn sich einige zusammenschließen, geht es schon leichter. Und je zahlreicher man ist, umso stärker ist man, um Dinge zu verändern. Die CSC, die erste Gewerkschaft des Landes, ist Tag für Tag damit beschäftigt. Ihre Militanten engagieren sich in der kollektiven Aktion, um nachhaltige Lösungen zu finden, mehr Solidarität zu schaffen, mehr soziale Gerechtigkeit. Und das tun sie überall, wo sie können: in den Unternehmen, in den Vierteln, in den Sektoren, in den Regionen und in der überberuflichen Verhandlung. Diese Solidarität entsteht natürlich zwischen den Arbeitnehmern, aber auch innerhalb der gesamten Gesellschaft. Deshalb ist die Tatsache, Militant zu sein, unvereinbar mit der Zugehörigkeit zu rassistischen und antidemokratischen Bewegungen.

Sprachrohr der Arbeitnehmer sein

Wenn der Militant als Gewerkschaftler interveniert, tut er das nicht in seinem eigenen Namen, sondern im Namen der Arbeitnehmer. Der Militant vertritt alle Arbeitnehmer und muss allen Gruppen und Kategorien Rechnung tragen. Die CSC bestätigte dies des Öfteren: *„Wir wollen eine sehr repräsentative Gewerkschaft*

bleiben: Wir wollen auch weiterhin alle Komponenten der Arbeitnehmergruppe vereinen und vertreten und wir wollen Gewerkschaftsarbeit überall und mit allen Arbeitnehmergruppen“. (Text des Kongresses „Rede mit“ von 2015).

Mit dem deutlich bekräftigten Willen, die junge Generation zu organisieren und aktiv zu beteiligen (Entscheidung Kongress 2010). Die Verfahren basieren daher auf das Hinzuziehen der Militanten. Und der Kongress von 2015 hat beschlossen, die Beteiligung der Basis zu verbessern sowie die interne Demokratie zu stärken.

Ständige Herausforderung

Dies ist eine ständige Herausforderung, zumal die Arbeitswelt (und die „Nicht-Arbeitswelt“) sich im Umbruch befindet. Die Entwicklung der Technologien und der Organisationsarten der Betriebe verändert die Arbeitsbedingungen, die Multinationalen werden immer zahlreicher und die Entscheidungszentren liegen oft weit entfernt.

All dies wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen aus: Die Statuten werden immer mehr angeglichen, zum Beispiel zwischen Arbeitern und Angestellten. Aber sie werden für alle immer unsicherer und die Arbeitsbeziehungen haben in gewissen Fällen Tendenz, die Gewerkschaften auszuschließen. Auf lokaler und überberuflicher Ebene stellen sich ebenfalls neue Herausforderungen: lokale Initiativen zugunsten der Beschäftigung, Kampf gegen die verschiedenen Formen des sozialen Ausschlusses, von dem unsere Mitglieder betroffen sind...

Teamarbeit

Bei der CSC ist die Arbeit im Team angesagt, um diese ständigen Herausforderungen angehen zu können.

Um angemessene Lösungen vorschlagen zu können, müssen sich die Militanten informieren, Entwicklungen und Situationen analysieren. Die Schulungen der CSC ermöglichen ihnen, sich das nötige Rüstzeug zu erwerben. Der Militant muss aber vor allem auf die Sorgen und Hoffnungen der Arbeitnehmer hören, deren Sprachrohr er ist.



Das ist keine einfache Sache, denn die Hoffnungen sind unterschiedlich. Es liegt an den Militanten, ausgehend von den unterschiedlichen Erwartungen, gemeinsame Forderungen zu formulieren, die von allen Arbeitnehmern getragen werden.

Dies ist eine unerlässliche Arbeit, um in Verhandlungen, und wenn nötig Aktionen, ein günstiges Kräfteverhältnis herzustellen. Es ist aber auch eine kollektive Arbeit, zusammen mit der Gewerkschaftssequipe, um gemeinsam weiterzukommen und alle Arbeitnehmer daran zu beteiligen.

Animieren und organisieren

Die Militanten bilden "die gewerkschaftliche Kraft" der CSC: Sie übernehmen die gewerkschaftliche Animation und die gewerkschaftlichen Dienste. Häufig kann der Militant über die Dienste an den Mitgliedern deren Erwartungen an ihn und an die Gewerkschaft besser verstehen.

Am Arbeitsplatz handeln

In jedem Betrieb

Die Gesellschaft und die Unternehmen haben sich grundlegend verändert. Die CSC hat sich dieser Veränderung angepasst: ihre Militanten denken sich immer wieder neue Formen der kollektiven Aktion aus, aber sie arbeiten immer nach den gleichen Schwerpunkten: animieren, organisieren, versammeln.

Nur die kollektive Aktion ermöglicht es, diese Aufgabe zu erfüllen. Im Unternehmen arbeiten alle CSC Militanten innerhalb einer Gewerkschaftssequipe, in der die Aufgaben und Verantwortungen aufgeteilt werden. Seit ihrem Kongress über die Basisgewerkschaft (in 1998) hat die CSC diese Equipen in allen Sektoren – öffentliche und private – und in allen großen und kleinen Unternehmen aufgewertet, indem sie angemessene Formen für sie suchte.

Im Privatsektor werden die Militanten, die die CSC in den Unternehmen vertreten, alle vier Jahre demokratisch gewählt. Jede Gewerkschaftsorganisation präsentiert Listen und die gewählten Delegierten bilden die Gewerkschaftsdelegation und tagen im Betriebsrat (BR) und im Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS).

In den Betriebsnetzen

In den letzten Jahren hat sich die Bildung von Betriebsnetzen, zwischen Filialen und mit Subunternehmen, vervielfacht. Die Gewerkschaftsaktion kann sich hier nicht mehr auf das Innere eines Betriebes beschränken. Die CSC Militanten haben also angemessene Antworten gefunden, indem sie ihre Aktion in eine „Netzgewerkschaft“ einschreiben, welche die Koordination und die Kooperation zwischen Militanten der unterschiedlichen Firmen, einschließlich über die Grenzen hinaus, sichert.

Auf sektorieller und intersektorieller Ebene

Die Beschäftigungsbedingungen, die Lebensbedingungen der Arbeitnehmer werden ebenfalls durch Beschlüsse, die auf sektorieller und intersektorieller Ebene getroffen werden, bestimmt. Daher ist es wichtig, dass der Militant sich für die Entwicklungen in den Bereichen Beschäftigung, soziale Sicherheit, Steuerwesen, Ausbildung, Umwelt, Verstärkung der Demokratie, Globalisierung der Wirtschaft,... interessiert und alle Arbeitnehmer diesbezüglich sensibilisiert.

An seinem Ort handeln

Das Unternehmen und die Berufszentrale bilden den ersten Stützpunkt des Militanten, der regionale Bezirksverband und sein überberuflicher Sektor bilden den zweiten. Dies ist der Austauschort zwischen Militanten aus allen Richtungen, aus allen Sektoren. Hier werden die großen überberuflichen Fragen diskutiert, die alle betreffen. Hier können alle zusammen gemeinsame Vorschläge ausarbeiten, die die Interessen eines jeden respektieren.

Auf dieser Ebene ist das Dienstleistungszentrum für die Mitglieder organisiert und es ist wichtig, dass die Militanten so breit wie möglich am Betriebsablauf des Dienstleistungszentrums beteiligt werden. Denn die Qualität der Dienstleistung ist ein Trumpf für die Gewerkschaftsaktion, sowohl im Betrieb, als auch auf lokaler Ebene.

Die lokale überberufliche Aktion bedeutet auch Initiativen zu ergreifen, um den lokalen Sorgen in Sachen Beschäftigung, Kampf gegen soziale Ausschließung, sozio-ökonomische Entwicklung und Kultur in der Subregion und vieles mehr zu begegnen.

Die lokale überberufliche Aktion, das ist lebendige und demokratische Gewerkschaftsarbeit an der Basis, die sich auch im Teamgeist aufbaut, mit der ständigen Absicht, möglichst viele Militanten daran zu beteiligen.

Basisdemokratie in den Strukturen

Demokratisch und strukturiert erscheint die Gewerkschaftsbewegung manchmal wie eine „große Maschine“. Die Absicht der Militanten, die Dinge zu verändern, wird vielleicht manchmal geschwächt durch die Anhäufung der täglich zu lösenden Probleme und durch das Gewicht der Strukturen ihrer Organisation. Aber sie wissen, dass sowohl das eine als auch das andere unerlässlich ist, um die Wünsche der Arbeitnehmer in konkrete Forderungen umzuformulieren, die dann auch erfolgreich durchgesetzt werden können.

Es ist also wichtig, diese „große Maschine“ in Gang zu setzen, um qualitative Dienstleistungen gewähren zu können, um Schulungen und unerlässliche Informationen anbieten zu können und um den demokratischen Prozess zu organisieren, der notwendig ist, um die Kohäsion zwischen den Mitgliedern aller Berufszentralen, aller regionalen Bezirksverbände zu schaffen.

Dieser demokratische Prozess ist manchmal langsam und führt schon mal zu Spannungen. Aber er ermöglicht es der CSC in Kenntnis der Sachlage ihre Ziele, ihre Strategien, ihre Mittel und ihre Aktionsmethoden zu wählen.

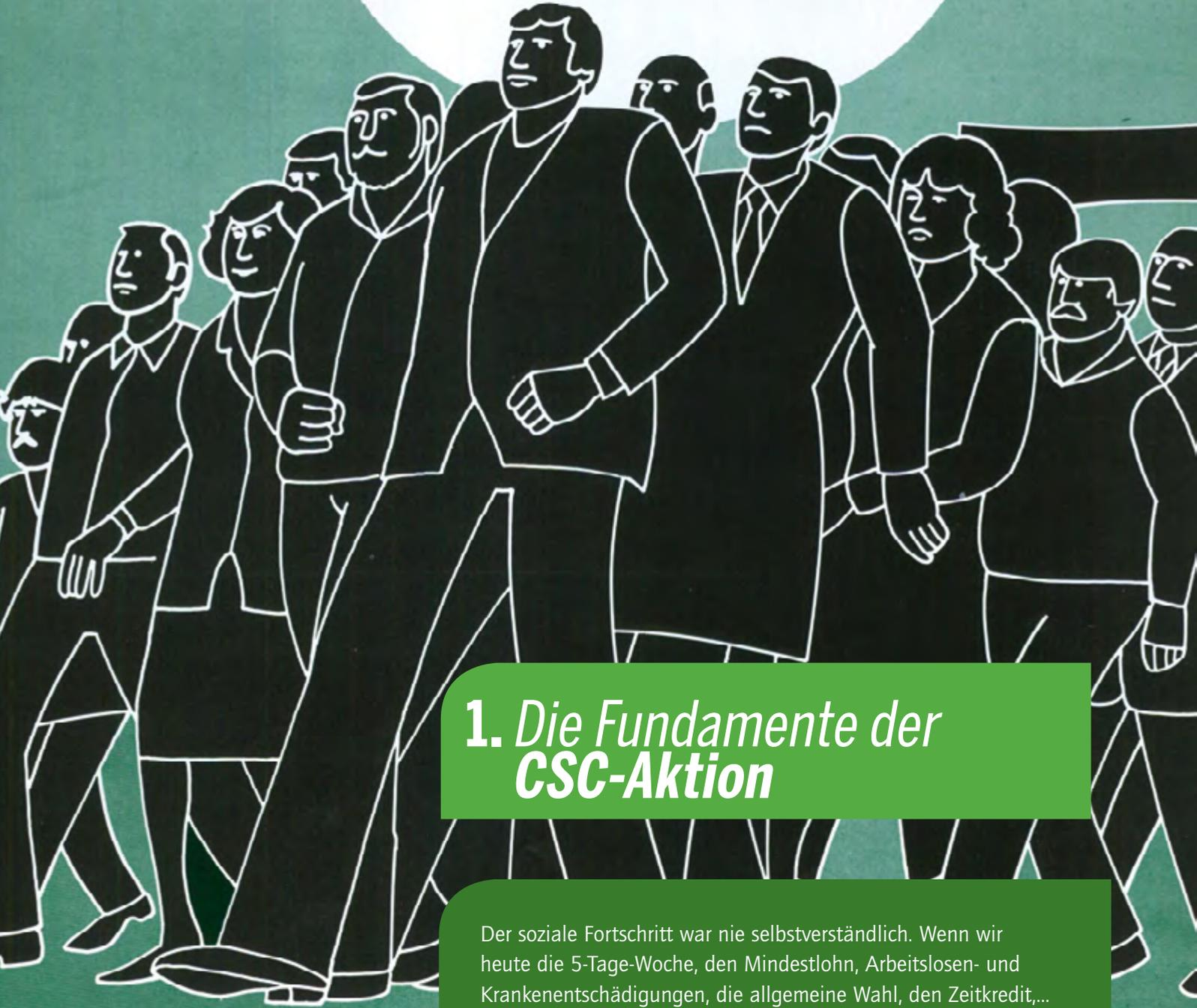
Zu vertiefende Fragen

Der Militant ist mit zahlreichen und häufig komplexen Fragen konfrontiert. Wir haben nur einige angesprochen, ohne das Thema auszuschöpfen.

Das Ziel dieser Veröffentlichung ist zunächst, die CSC besser kennen zu lernen und die Überlegung über ihre Aufgaben und die der Militanten weiterzuverfolgen; denn das gewerkschaftliche Engagement hat man nicht einmal für immer, sondern es muss immer wieder erneuert werden.



CSC



1. Die Fundamente der CSC-Aktion

Der soziale Fortschritt war nie selbstverständlich. Wenn wir heute die 5-Tage-Woche, den Mindestlohn, Arbeitslosen- und Krankenentschädigungen, die allgemeine Wahl, den Zeitkredit,... haben, dann weil tausende Personen gestern den Mut hatten, für diese Dinge zu kämpfen. Weil die Arbeitnehmer und die Arbeitsuchenden ihre Kräfte vereint haben, um diese Rechte einzufordern. Die CSC gibt all diesen Personen eine Stimme. Seit 130 Jahren.



1.1. 130 Jahre CSC

Vor 130 Jahren entstehen aus der Industrierevolution vollkommen neue soziale Beziehungen. Die Arbeiter werden zur Ware und zum Produktionsfaktor in den Händen der Arbeitgeber. Die Arbeitsbedingungen sind katastrophal: Arbeitstage von mehr als 14 Stunden unter unsicheren und gefährlichen Arbeitsbedingungen und für einen Hungerlohn. Die Kinderarbeit ist weit verbreitet. Die Arbeiterfamilien leben im Elend. Es entsteht eine Opposition, zunächst unorganisiert und unterdrückt, danach besser organisiert.

Die ersten christlichen Gewerkschaften

Gegen Mitte des 19. Jahrhunderts treten die ersten kleinen Gewerkschaften in Gent auf. Die erste christliche Gewerkschaft entsteht in Gent am 18. Dezember 1886 in einem kleinen Saal im hinteren Teil des Kaffees „De Zwarte Kat“ (die schwarze Katze) auf dem Freitagsmarkt („Vrijdagmarkt“) unter dem Namen antisozialistische Liga der Baumwollarbeiter. Diesem Beispiel folgen die Maler, Schreiner und Metallarbeiter und es entstehen Berufsvereinigungen. Diese ersten christlichen Gewerkschaften gewähren der Konzertierung einen bedeutenden Platz. Aber diese reicht nicht immer aus und die Arbeiter beschließen dann, zu streiken.

In 1891 veröffentlicht Papst Leo XIII die Enzyklika ‚Rerum Novarum‘, die zum ersten Male die Frage der Arbeiter zur Sprache bringt und als Basis der sozialen Doktrin der Kirche angesehen wird. Allerdings

lässt sie die Frage offen, ob es notwendig ist, gemeinsame Körperschaften von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu bevorzugen oder unabhängige Gewerkschaften. Die ersten christlichen Gewerkschaftler, durch ihre Erfahrungen bestärkt, wählen die Unabhängigkeit von der Kirche und dem katholischen Bürgertum.

Ein entscheidender Zeitpunkt für die künftige Entwicklung der christlichen Gewerkschaft in unserem Land ist die Schaffung des Generalsekretariats der christlichen Berufsvereinigungen von Belgien durch den dominikanischen Pater Georges Celas Rutten im Jahre 1904. In 1899 hatte er eine Untersuchung über die Lebensbedingungen der Bergarbeiter durchgeführt und den Streik studiert, der vier Kohlebecken während mehr als einem Monat lahmlegte. In seiner Doktorarbeit prangert er die Gleichgültigkeit der Arbeitgeber hinsichtlich der moralischen und geistigen Interessen der Arbeiter an, sowie die Auswirkungen der sozialistischen Propaganda auf die Bergarbeiter. Dies veranlasst ihn

dazu, Werbung für die christlichen Gewerkschaften zu machen und anschließend ein Sekretariat zu schaffen, das im Jahre 1912 zum Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften wird. Der Gründungskongress findet in Mechelen am 30. Juni und am 1. Juli 1912 statt. Vor dem ersten Weltkrieg zählt die CSC schon 120.000 Mitglieder.

Nach dem ersten Weltkrieg blieb von der CSC nicht viel übrig. Zu Beginn der 20er Jahre war sie kleiner als die sozialistische Gewerkschaft und nicht mehr als vollwertiger Ansprechpartner von der Regierung und den anderen Sozialpartnern anerkannt. Im Jahr 1919 zählt die CSC 65.000 Mitglieder, aber diese Zahl nahm ständig zu. In der Tat ist die CSC sehr aktiv und arbeitet neue Strukturen aus, wie die Schaffung einer zentralen Widerstands- oder Streikkasse, der alle Zentralen angehören, um Aktionen der allgemeinen Solidarität zu unterstützen. Sie arbeitet auch an der Einsetzung der ersten paritätischen Kommissionen, die zu dieser Zeit entstehen und eine wichtige Etappe für eine demokratische Konzertierungsstruktur in den Unternehmen darstellen.

Vereinigungsfreiheit

1921 wird die Vereinigungsfreiheit vollkommen anerkannt. Bis 1863 wurde Belgien durch das napoleonische gesetzgebende Erbe geleitet, darunter das Le Chapelier-Gesetz von 1791, das jede Koalition verbietet, sowohl unter Arbeitgebern als auch unter Arbeitern. 1863 beendet das Strafgesetzbuch im Artikel 310 das Verbot jeder

Gustaaf Eylenbosch und Leo Bruggeman gründen die antisozialistische Liga der Baumwollarbeiter in Gent.

Die Enzyklika Rerum Novarum von Papst Leo XIII erkennt die Existenz der sozialen Frage offiziell an.

Pater Rutten gründet das Generalsekretariat der christlichen Berufsvereinigungen, das zur Gründung der christlichen Gewerkschaften führt.

Erste wallonische und flämische soziale Wochen zur Schulung der Militanten

Gründung des Gesamtverbandes der christlichen Gewerkschaften (CSC)

Die CSC überschreitet die Schwelle der 100.000 Mitglieder.



1886
DER ANFANG



1891
RERUM NOVARUM



1904
VEREINIGUNGEN



1908
SOZIALE WOCHEN



1912 - GRÜNDUNG
DER CSC



1914
100.000

1. Die Fundamente der CSC-Aktion

Form von Koalition, aber es bestraft jeden Streikführer mit einer Geld- oder Gefängnisstrafe. Ab dem Beginn der Gewerkschaftsbewegung war die Abschaffung des Artikels 310 eine wesentliche Forderung. Sie führte im Jahre 1921 zum Erfolg.

Der Streik von 1936

Die Krise der 30er führt zu enormer Arbeitslosigkeit und Armut. Die Löhne und Entschädigungen sind begrenzt. Am 2. Juni 1936 bricht am Antwerpener Hafen ein Streik aus. In kürzester Zeit dehnt dieser sich auf die Lütticher Industriebecken aus und einige Tage später ist die Wirtschaft im ganzen Land stillgelegt. Zum ersten Mal agieren die Gewerkschaften in Gemeinschaftsfront. Dies war die bedeutendste Streikbewegung in unserem Land, mit einer halben Million Streikenden. Die Arbeiter glauben, ein Recht auf einen Teil des Wirtschaftsaufschwungs zu haben. Sie fordern höhere Löhne, bessere Arbeitsbedingungen und eine wirksamere Sozialhilfe. Am 17. Juni organisiert die Regierung eine nationale Arbeitskonferenz mit den wichtigsten Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern. Die Arbeitnehmer erhalten eine Erhöhung des Mindestlohnes, eine Woche bezahlten Urlaub und die progressive Einführung der 40-Stunden-Woche, beginnend mit den Sektoren, in denen die Arbeit am schwersten und ungesundesten ist. Dies ist einer der größten Siege der belgischen Gewerkschaftsbewegung. Die CSC wird dabei als vertrauenswürdiger und unerlässlicher Akteur von der sozialistischen Gewerkschaft und von den Arbeitgebern anerkannt.

Abkommensprojekt für soziale Solidarität

Durch den 2. Weltkrieg steckt die CSC in einer schweren Krise. Vor dem Krieg beschloss das Büro der CSC, dass die Aktivitäten im Falle der Besatzung aufgehoben würden. Als jedoch die deutschen Besatzer ihre „Vereinigung der intellektuellen und manuellen Arbeitnehmer (UTMI)“ aufzwingt, provoziert die Diskussion über die Beteiligung an dieser einzigen Pflichtgewerkschaft am 13. November 1940 eine Aufteilung innerhalb der CSC in Anhänger und Gegner. Als jedoch klar ersichtlich wurde, dass die UTMI nur ein Werkzeug der Besatzer ist, beenden die Anhänger innerhalb der CSC im August 1941 ihre Mitarbeit.

Während des Krieges führen die CSC und die sozialistische Gewerkschaft mit den Arbeitgeberorganisationen Diskussionen, was im April 1944 zum „sozialen Solidaritätspakt“ führt, der die Schwerpunkte der Wirtschafts- und Sozialpolitik der Nachkriegszeit enthält. Er sieht die Verallgemeinerung der Sozialversicherung vor, und durch die „Anerkennung“ der Gewerkschaften wird die Grundlage für ein System der sozialen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern geschaffen.

Kampagne für die 5-Tage-Woche

Die CSC bestätigt, dass die Erhöhung der Produktivität nicht nur zu mehr Kaufkraft,

sondern auch zu einer kürzeren Arbeitszeit und mehr Freizeit führen kann. Der Kongress von 1951 bestätigt eine Resolution zugunsten der Verallgemeinerung der 5-Tage-Woche ohne Lohnverlust. Auf ihrem Kongress im Juli 1955 beschließt die CSC, Samstagsstreiks zu organisieren, bis diese Forderung durchgesetzt wird. Die Oppositen der FGTB und der Arbeitgeber kann sie nicht aufhalten. Die Streiks an den Samstagen vom 9., 16. und 23. Juli verzeichnen einen wachsenden Erfolg bei allen Arbeitnehmern, auch bei jenen, die keiner Gewerkschaft angeschlossen sind. Am 26. Juli beschließt die CSC, ihre Aktion zu verstärken und Generalstreiks in manchen Sektoren durchzuführen. Immer mehr Arbeitnehmer schließen sich den Forderungen an. Am 29. Juli beruft die Regierung eine neue Konferenz ein und das Prinzip der 5-Tage-Woche wird durchgesetzt, sowie eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden ohne Lohnverlust.

In den 50er Jahren plädiert die CSC auch für die Möglichkeit einer vorgezogenen Pension und für eine Verstärkung der Regelung über die Betriebsschließungen. Diese Anstrengungen führen 1960 zur Einsetzung des Betriebsschließungsfonds. Dank all dieser Aktionen geht die CSC in 1958 als großer Sieger aus den Sozialwahlen hervor.

Mit dem Pouillet-Gesetz vom 18. Mai gilt die Schulpflicht bis 14 Jahre.

Das Wahlrecht für jeden Mann ab 21 Jahren wird durchgesetzt.

Einführung der Lohnindexierung in Verbindung mit der Erhöhung der Lebenskosten, um einen Kaufkraftverlust der Arbeitnehmer zu verhindern.

Die Frauen erhalten das Wahlrecht für die Gemeindewahlen

Gründung des Nationalen Krisenfonds, der den Arbeitslosen unter gewissen Bedingungen eine Hilfe gewährt.

Verabschiedung des Gesetzes über 8 Arbeitsstunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche.



1914
SCHULPFLICHT



1919 - ALLGEMEINE WAHL



1920 - INDEX EINFÜHRUNG



1920 - FRAUENWAHLRECHT



1920
KRISE



1921
8 & 48 STUNDEN



DIE PRÄSIDENTEN

Periode	Präsident
1 1912-1914	Gustaaf Eylenbosch
2 1914-1919	Hendrik Heyman
3 1919-1921	René Debruyne
4 1921-1923	Evarist Van Quaquebeke
5 1923-1932	René Debruyne
6 1932-1946	Henri Pauwels
7 1946-1968	August Cool
8 1969-1987	Jef Houthuys
9 1987-1999	Willy Peirens
10 1999-2011	Luc Cortebeek
11 2012-...	Marc Leemans

DIE GENERAL-SEKRETÄRE

Periode	Sekretär
1 1912-1919	Pater Rutten
2 1919-1921	Evarist Van Quaquebeke
3 1921-1932	Henri Pauwels
4 1932-1946	August Cool
5 1946-1972	Louis Dereau
6 1973-1991	Robert D'Hondt
7 1991-2006	Josly Piette
8 2006-2014	Claude Rolin
9 2014-...	Marie-Hélène Ska

Erstes überberufliches Abkommen

Die Arbeitgeber und Gewerkschaften bekunden ihr Interesse, Abkommen auf sozialer Ebene abzuschließen. Die ersten Verhandlungen finden im Januar 1960 statt. Sie sind lang und schwierig, führen aber im Mai zu einem „paritätischen Abkommen über die soziale Programmierung“.

Dieses paritätische Abkommen ist das erste einer langen Reihe von Abkommen, die wir heute unter dem Namen „überberufliche Abkommen“ (ÜBA) kennen. Nach Ausbruch der Krise von 1970 gelingt es den Sozialpartnern während 10 Jahren (1976-1986) nicht mehr, ÜBA abzuschließen. Danach erneuern sie die Tradition von ÜBA alle zwei Jahre.

Gewerkschaftsbewegung in Krisenzeiten

Die Wirtschaftskrise der 70er Jahre zeigt die strukturellen Defizite der belgischen Wirtschaft auf: ein veralteter Produktionsapparat, die Konkurrenz der Niedriglohnländer... Um 1960 ging die Politik davon aus, dass die Multinationalen Arbeitsplätze schaffen könnten und zog sie mit bedeutenden Subsidien in unser Land. Die Kehrseite der Medaille zeigte sich schnell: Viele ausländische Firmen schließen eine Abteilung oder verlagern sie, was zu einer großen Arbeitsplatzunsicherheit führt. In den 70er Jahren entwickeln die Arbeitnehmer ein neues Aktionsmittel: die Betriebsbesetzung. Aber auch das verhindert die Delokalisierungen nicht. Hohe Arbeitslosigkeit ist die Folge. Von 100.000 Arbeitslosen im Jahr 1974 steigt die Zahl auf 800.000 in 1985. Für die CSC wird die

Schaffung von Arbeitsplätzen zur Priorität.

Jedes Mal, wenn ein Wirtschaftsrückgang zu hoher Arbeitslosigkeit führt, geht die CSC in Massen auf die Straße. Die Gewerkschaft kämpft mit Kundgebungen und Verhandlungen für eine Verbesserung der Beschäftigung, der Entschädigungen und der Begleitung der Arbeitslosen. Um immer mehr Leuten die Chance auf einen Arbeitsplatz zu eröffnen, plädiert die CSC seit den 70er Jahren für eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 36 Stunden pro Woche. Die Arbeitgeber sind aufgrund der hohen Kosten in Zeiten der Wirtschaftskrise absolut dagegen.

Die Krise führt zu einigen Maßnahmen im Bereich der Pension und konkretisiert die Forderungen der CSC seit den 50er Jahren. Um die Arbeitslosigkeit abzubauen und den Jugendlichen mehr Chancen auf

Verabschiedung des Gesetzes zur Abschaffung des Art. 310 des Strafgesetzbuches. Die Gewerkschaftsfreiheit und das Streikrecht werden anerkannt.



1921 FREIHEIT

Gründung der Christlichen Arbeiterbewegung, Dachverband der christlichen Organisationen und Krankenkassen.



1921 GRÜNDUNG CAB

Verabschiedung Pensionsgesetz: Pflicht der Pension mit 65 für Arbeiter und mit 60 Jahren für Arbeiterinnen. Das Gesetz für Angestellte wird im März 1925 verabschiedet.



1924 PENSION

Gründung der zentralen Widerstandskasse der CSC



1926 - WIDERSTANDSKASSE

Der Krach zeichnet den Beginn einer weltweiten Wirtschaftskrise.



1929 BÖRSENKRACH

Die Wirtschaftskrise der 30er Jahre führt zu einer nie gekannten Arbeitslosigkeitsrate. Die Notwendigkeit einer obligatorischen Arbeitslosigkeitsversicherung zeichnet sich ab.



1930 - WELTWIRTSCHAFTSKRISE

1. Die Fundamente der CSC-Aktion

einen Arbeitsplatz bieten zu können, wird 1975 die Frühpension mit 60 Jahren eingeführt, mit der Verpflichtung, den Arbeitnehmer zu ersetzen. Aufgrund der strukturellen Arbeitslosigkeit werden Mindestalter für die Frühpension und Laufbahnbedingungen in den folgenden Jahren noch abgeschwächt.

Regionalisierung

Die Regionalisierung der CSC entspricht den Reformen, die die institutionelle Landschaft Belgiens ab den 70er Jahren verändern. Nach zahlreichen internen Debatten beschließt die CSC am 10. Oktober 1978, die überberufliche Aktion den neuen politischen Gegebenheiten anzupassen. Ab 1979 werden der wallonische Regionalvorstand und der flämische Regionalvorstand eingesetzt. Sie haben eine Entscheidungsbefugnis „in allen regionalisierten Berufsmaterien, so wie sie durch die Politik definiert werden und insofern eine Position der Gewerkschaftsorganisationen erforderlich ist“. Der Brüsseler Regionalvorstand der CSC wird 1983 gegründet.

Fast zur gleichen Zeit wählt die christliche Arbeiterbewegung (CAB) den politischen Pluralismus. Die ACW (jetzt *beweging.net*) (ihr flämisches Gegenstück) beschließt, ihre Verbindungen mit der „Christelijke Volkspartij“ (CVP) zu behalten, nachdem diese sich von der CVP-PSC (christlich-soziale Partei) trennte. Diese Entscheidungen führen zu einer Trennung der ACW und der MOC in 1985, aber beide Vereinigungen setzten eine aktive Zusammenarbeit fort.

Zahlreiche gewerkschaftliche Kämpfe

1975 überschreitet die CSC die Schwelle von einer Million Mitgliedern. 2011 zählt sie ungefähr 1,7 Millionen Mitglieder. Dadurch ist Belgien eines der Länder mit der höchsten Rate an organisierten Arbeitnehmern: ungefähr 60 % der aktiven Arbeitnehmer sind einer Gewerkschaft angeschlossen. Eine neue Tendenz tritt im gewerkschaftlichen Bereich auf. Anfangs waren die Industriearbeiter vorherrschend im Gewerkschaftsbereich, aber ab den 80er Jahren erheben auch andere Berufskategorien ihre Stimme. Das gewerkschaftliche Bewusstsein dehnt sich auf die Lehrer, die Beamten und die Arbeitnehmer im Non-profitsektor aus.

1977 fällt die Regierung Tindemans infolge der Freitagsstreiks gegen die Sanierungsmaßnahmen, die sehr schwere soziale Auswirkungen haben. 1981 führen 3.500 CSC-Mitglieder eine Protestaktion im Heyssel in Brüssel gegen den Plan Dewulf durch, für eine Politik zugunsten der Beschäftigung und für die Verteilung der verfügbaren Arbeit. Die CSC engagiert sich zugunsten der Arbeitslosen und setzt 1981 den nationalen Arbeitslosendienst ein.

Ende 1982 beschließt die Regierung verschiedene Sondererlasse, darunter die Maßnahmen 5-3-3: Die Unternehmen können die 38-Stunden-Woche einführen und die Löhne um 3 % senken, wenn sie 3 % mehr Personal einstellen. Die CSC bekundet sehr schnell ihren Unmut, da die Unternehmen zwar sehr schnell die Löhne senken, aber die anderen Bedingungen nicht

erfüllen. Darüber hinaus erhalten die Arbeitgeber von der Regierung, dass sie die Flexibilität noch erhöhen können. Die CSC setzt alles daran, die Arbeitnehmer durch ein klares Statut zu schützen.

In den 80er und 90er Jahren verändern die neuen Technologien – die von den Arbeitgebern zur Erhöhung der Produktivität eingesetzt werden – den Arbeitsprozess und verstärken weiter die Flexibilität.

Einsparungen

Aufgrund der beständigen Wirtschaftskrise beschließt die Regierung eine Wiederankurbelungspolitik: Sie zwingt permanent Sparmaßnahmen auf. Ende 1984 zwingt die Regierung Martens ihren Sparplan mit einer allgemeinen Mäßigung der Löhne und Bezüge auf. Beinahe zehn Jahre später zwingt Europa den Ländern, die der Eurozone angehören möchten, eine Reihe von strikten Maßnahmen auf. 1993 führt die Regierung Dehaene eine Sanierungspolitik. Sein Globalplan umfasst eine Lohnblockade und die Einführung eines neuen Gesundheitsindex. Die Regierung verhandelt diese Materien mit den Sozialpartnern in Val Duchesse. Die CSC beteiligt sich an diesen Verhandlungen. Verschiedene Aktionen und Kundgebungen werden durchgeführt - mal in Gemeinschaftsfront, mal nicht - um diese Verhandlungen zu unterstützen. Am 26. November 1993 findet ein 24-stündiger Generalstreik statt. Dem Globalplan werden einige Anpassungen beigefügt und er wird so durch den Ministerrat und das Parlament am Vorabend des 24. Dezember 1993 verabschiedet.

Gesetz zur Verallgemeinerung der Familienzulagen für alle Arbeitnehmer.



1930
FAMILIE

Im Juni 1936 findet ein Generalstreik in Gemeinschaftsfront statt. Die CSC beteiligt sich und wird von nun an von den anderen Sozialpartnern anerkannt.



1936
GENERALSTREIK

Nach dem Streik von 1936 organisiert die Regierung die 1. Arbeitskonferenz, die zu neuen Abkommen führt.



1936
VORMARSCH

Die Gewerkschaften erhalten die 40 Stunden/Woche.



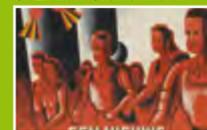
1936
40 STUNDEN

Arbeitnehmer (Unternehmen mit mehr als 10 Arbeitnehmern), die seit über einem Jahr beim gleichen Arbeitgeber arbeiten, erhalten 6 bezahlte Urlaubstage pro Jahr.



1936
6 URLAUBSTAGE

Der Sozialpakt der Solidarität wird von den Sozialpartnern verabschiedet. Er ist die Basis unseres Systems der Sozialen Sicherheit.



1944
SOZIALPAKT



Diese Sanierungsmaßnahmen treffen die Arbeitnehmer hart. Die mageren Resultate der zahlreichen Aktionen führen zu einer großen Frustration bei den Gewerkschaftsmilitanten.

Die CSC heute

Seitdem wird unsere Gesellschaft mehr denn je mit den Auswirkungen der Globalisierung konfrontiert. Die Bankenkrise in den Vereinigten Staaten (2007) hat schwere Folgen für die ganze Welt. Belgien bleibt nicht verschont, obschon es durch das „belgische Modell“ besser geschützt ist, als viele andere Länder. Die CSC glaubte immer an Europa. Aber das Modell der Wirtschaftsgouvernanz, das derzeit von der Kommission geführt wird, enttäuscht die CSC und sie sorgt sich um unser Sozialsystem. Mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) führte die CSC schon zahlreiche Kämpfe gegen dieses neo-liberale Modell. Im Jahr 2002 kämpft sie nach der Einführung des Euro gegen die Bolkestein-Direktive, die schließlich stark angepasst wird und zur Direktive „Dienstleistungen“ wird. Seit 2011 kämpft sie dagegen, dass das deutsche Modell, das zu einer enormen Verarmung in Deutschland führte, auf ganz Europa ausgedehnt werden soll.

Im Oktober 2014 kommt es in Belgien zu einer Rechts-Regierung: die Michel-Regierung, bestehend aus einer einzigen frankophonen Partei, der MR und drei flämischen Parteien die N-VA, CD & V und Open VLD. Die Regierung verfolgt eine Sparpolitik über Kürzungen der öffentlichen Ausgaben und verabschiedet innerhalb eines Jahres eine Reihe von asozialen Maßnahmen: Reduzierung und Ausschließung der

Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Einschränkungen des Rechts auf Eingliederungszulagen für die Jugendlichen, Indexsprung, Erhöhung des Rentenalters auf 67 in 2030, die Beschränkung des Zugangs auf Zeitkredit, Erhöhung der Mehrwertsteuer auf Strom und der Akzisen auf Alkohol und Tabak, eine Taxshift, die nur Unternehmen zugutekommt. Diese Maßnahmen bestrafen immer mehr Sozialleistungsempfänger, Jugendliche, Rentner, Frauen, Arbeitnehmer. Die CSC lehnt sich in Gemeinschaftsfront gegen diese unfairen Maßnahmen aus. Der 6. November 2014 wird ein historisches Datum: 120.000 Menschen demonstrieren in Brüssel Straßen, ein Rekord in Bezug auf die Teilnahme. Die Gewerkschaftsaktion nimmt im November und Dezember die Form von rotierenden Streiks in den Provinzen an und eines nationalen Generalstreiks am 15. Dezember 2014. Am 7. Oktober 2015, ein Jahr nach der „Thronbesteigung“ der Michel-Regierung, fordern erneut 100.000 Menschen in Brüssel Alternativen zur Sparpolitik.

Auf europäischer und internationaler Ebene, kämpft die CSC auch gegen transatlantische Verträge wie TTIP und CETA, die die Europäische Kommission jeweils mit den Vereinigten Staaten und Kanada unterzeichnen will und die sich negativ auf Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Gesetze zum Schutz der Verbraucher und der Umwelt, unser Gesundheitssystem ...auswirken könnten.

Für die CSC ist die Nachhaltigkeit unseres sozialen Systems eine Priorität. Sie ist sich dessen bewusst, dass unser Sozialschutz, unsere soziale Sicherheit und unsere soziale Gesetzgebung sich der Entwicklung der Gesellschaft anpassen müssen, aber

sie fordert, dass diese Anpassungen den solidarischen Charakter behalten, was sie dazu führt, sich einer Reihe von „Rezepten“ zu widersetzen, die von verschiedenen internationalen Wirtschaftsorganisationen angepriesen werden.

Für die CSC muss die Wirtschaft nachhaltig sein, im Dienste der Bürger und der Gesellschaft. Sie muss die Würde der Arbeitnehmer respektieren. Und daran arbeitet die CSC Tag für Tag.

Die CSC ist schon seit 130 Jahren die Stimme der Arbeitnehmer.

Sie hat ihre Aktion immer auf Kernwerte basiert: die Solidarität und die Verteidigung der individuellen und kollektiven Interessen der Person, bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Die CSC ist ausgerichtet auf die Werte der Arbeit, eine gerechte Verteilung, öffentliche Dienste, Partizipation, Toleranz, Gleichheit, internationale Solidarität. Sie verteidigt das Recht auf menschenwürdige Arbeit und ein angemessenes Einkommen. Die Organisation ist demokratisch, repräsentativ und bereit schnell zu handeln. Sie kämpft so weit wie möglich über Information und Kommunikation, Sensibilisierung und Konsultierung und über Aktionen, wenn notwendig.

In 2015 ist sie mit mehr als 1,6 Millionen Mitgliedern, 3.000 Personalmitgliedern und 80.000 Gewerkschaftsdelegierten und Militanten sehr entschlossen, ihrer Stimme in der Zukunft weiterhin Gehör zu verschaffen.

Gründung der CSC-Kongo, ursprünglich für das europäische Kaderpersonal in den Kolonien. Sie wird dann zur ersten offenen Gewerkschaft für alle kongolesischen Arbeiter.



1945
CSC-KONGO

Nationales Abkommen über den gesetzlichen Schutz der Gewerkschaftsdelegierten.



1947 - GEWERKSCHAFTSDELEGIERTE

Gründung des gewerkschaftlichen Dienstes für Frauen und des Dienstes für ausländische Arbeitnehmer der CSC.



1947 FRAUEN UND MIGRANTEN

Das Wahlrecht wird den Frauen gewährt für die nationalen und provinziellen Wahlen.



1948 FRAUENWAHLRECHT

Die doppelte Zahlung der ersten Urlaubswoche wird eingeführt.



1948 URLAUBSGELD

Das Gesetz über die Organisation der Wirtschaft, das vor allem den Betriebsrat und den zentralen Wirtschaftsrat einführt, schafft die Basis für die Sozialkonzertierung in Belgien.



1948 - SOZIAL-KONZERTIERUNG

Die CSC-Kongresse von 1945 bis 2015

- **XIV. Kongress 3. - 15.07.1945:** Neue Zeit: das Christliche Gewerkschaftswesen, Programm der kommenden Zeit.
- **XV. Kongress 10. - 12. 10.1947:** Mitbestimmung Familienpolitik
- **XVI. Kongress 28. - 30.10 1949:** Die gewerkschaftliche Lohnpolitik
- **XVII. Kongress 12. - 14.10.1951:** Die Christliche Gewerkschaftsbewegung: Bestehen und fortschreiten. Gewerkschaftliche Probleme der Jugendlichen.
- **XVIII. Kongress 2. - 4.10.1953:** Über die gewerkschaftliche Tätigkeit und die Aktualität.
- **Begrenzter Kongress 5.- 26.07.1955:** Gegen die Politik der Van Acker Regierung. Für die 5-Tageweche.
- **XIX. Kongress 23. - 25.09.1955:** Vollbeschäftigung - ein Industrialisierungsprogramm. Revision des Familienzulagensystems.
- **XX. Kongress 4. - 6.07.1958:** Aktualitätsprobleme: Löhne, Gehälter, Produktivität, Betriebsrat, Gesund- und Sicherheitsrat, Vollbeschäftigung.
- **Außerord. Kongress - 16.01.1960:** Der garantierte Wochenlohn
- **XXI. Kongress 21. - 23.10.1960:** Solidarität & Gewerkschaftswesen.
- **XXII. Kongress 19. - 21.10.1962:** Das Problem der kollektiven Arbeitsbeziehungen in Belgien.
- **XXII. Kongress 27. - 29.11.1964:** Unternehmen und Gewerkschaftsarbeit.
- **Ordentlicher Kongress 5. November 1966:** Die Stellung der Frau in der Gewerkschaft. Die Wirtschafts- und Sozialpolitik.
- **Ordentlicher Kongress 28. Oktober 1967:** Vollbeschäftigung und Betriebsabschlüssen.
- **XXIV. Kongress 24. - 26. 10.1968:** Die CSC: verantwortlich für die Zukunft. (Doktrine)
- **Ordentlicher Kongress 25. Oktober 1969:** Die Pension der Arbeitnehmer. Die Mutter in der Familienpolitik.
- **Ordentlicher Kongress 20. November 1971:** Familienpolitik. Demokratisierung des Unternehmens.
- **XXV. Kongress 22. - 25.11.1972:** Die Soziale Sicherheit.
- **Ordentlicher Kongress 24. November 1973:** Beschäftigung. Regionalisierung. Soziale Sicherheit.
- **Außerord. Kongress 16. 03.1974:** Die C.S.C. und die Teilnahme der Arbeiter am Betriebsleben.
- **XXVI. Kongress 11. - 13.12. 1975:** Für eine gerechte Verteilung der Einkommen.
- **Außerord. Kongress 13.04.1976:** Die Beschäftigung.
- **XXVII. Kongress 24. - 26. 04.1980:** Das Wirtschaftsprogramm der C.S.C. Eine Wirtschaft im Dienste der Menschen und der Gesellschaft.
- **Außerord. Kongress 07. März 1981:** Für die Beschäftigung zu Gunsten der Benachteiligten. Für Klarheit und Gerechtigkeit.
- **Außerord. Kongress 12. März 1983:** Die neuen Technologien. Orientierungen und Strategien.
- **XXIII. Kongress 27. - 29.11.1984:** Unternehmen und Gewerkschaftswesen.
- **XXVIII. Kongress 24. - 27.04.1985:** Gewerkschaftsbewegung: Demokratie und Solidarität.
- **Bewertungskongress 27. Juni 1987:** Gewerkschaftsbewegung: Demokratie und Solidarität - den Aufbau gemeinsam fortsetzen.
- **XXIX. Kongress 25. - 28.04.1990:** Eine Gewerkschaft für die Zukunft.
- **XXX. Kongress 23. - 26.11.1994:** Eine Gewerkschaft mit Werten.
- **XXXI. Kongress 25. - 28.11.1998:** Gewerkschaftliche Basisarbeit = Basis der Gewerkschaftsbewegung.
- **XXXII. Kongress 17. - 19.10 2002:** Das gerechte Einkommen
- **XXXIII. Kongress 19. - 21.10.2006:** Vorfahrt für die Solidarität
- **XXXIV. Kongress 21. - 23. Oktober 2010:** Bauen wir die Zukunft
- **XXXV. Staturärer Kongress 23. und 24. April 2015:** Rede mit!

Die ersten Sozialwahlen finden in den Unternehmen mit mindestens 200 Arbeitnehmern statt.



1950
SOZIALWAHLEN

Die CSC verzeichnet eine halbe Million Mitglieder.



1951 - 500.000
MITGLIEDER

Die Gewerkschaft der jungen Arbeitnehmer spaltet sich. Die Joc und die Joc/f (christl. Arbeiterjugend/ weibliche christl. Arbeiterjugend) organisieren Jugendkongresse in Flandern (1951), in Wallonien (1952) und auf nationaler Ebene (1955).



1951- JUGEND-
KONGRESS

Die allgemeine paritätische Kommission wird zum aktuellen Landesrat der Arbeit (LRA), wo ab jetzt die kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) verhandelt werden.



1952
LRA

Die Unterrichtspolitik der sozial-liberalen Regierung Van Acker ruft zahlreiche Reaktionen seitens der christlichen Bevölkerung hervor. Auch die CSC engagiert sich entschieden.



1955
SCHULKAMPF

Im Juli organisiert die CSC Samstagsstreiks zum Erhalt der 5 Tage/Woche. Die „Kampagne der 5 Tage“ ist ein Erfolg.



1955 - SAMSTAGS-
STREIKS



1.2. Die Aufgaben der CSC

(Genehmigt durch den Generalrat der CSC am 1. Juli 2003)

- 1** Die CSC verteidigt die Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleich welchen Statutes, ob aktiv oder nicht-aktiv, in den Unternehmen, den Diensten, den Institutionen sowie innerhalb der gesamten Gesellschaft.
- 2** Die CSC vereint die Arbeitnehmer auf ihrem Arbeitsplatz und an ihrem Wohnort in einer einzigen Gewerkschaftsbewegung. Die Arbeitnehmer treten ihr freiwillig bei und zahlen einen Beitrag.
- 3** Die CSC arbeitet im Geiste der Solidarität für:
 - die Emanzipierung und die Entfaltung aller Arbeitnehmer
 - eine bessere und gerechtere Gesellschaft
 - eine nachhaltige Entwicklung (in den Bereichen Umwelt, Wirtschaft, Soziales)
- 4** Die CSC verteidigt die individuellen und kollektiven Interessen ihrer Mitglieder in den Bereichen:
 - der Arbeit
 - des Einkommens
 - des Sozialschutzes
 - der Lebensqualität.
- 5** Die CSC ist eine freie und unabhängige Gewerkschaft gegenüber den Arbeitgeberorganisationen, den wirtschaftlichen und finanziellen Institutionen und der Politik. Sie ist ein konstruktives Gegengewicht mit dem Ziel einer solidarischen und demokratischen Gesellschaft, nicht nur auf politischer Ebene, sondern auch und vor allem auf sozialer, wirtschaftlicher und kultureller Ebene.
- 6** Die CSC ist eine Gewerkschaft mit Werten, die sich zuerst um die Menschlichkeit und die Würde der Person sorgt und nicht um die Strukturen. Zentrale Werte der CSC sind die Arbeit, das Teilen, das öffentliche Wohl, die Beteiligung, die Toleranz, die Gleichheit, die internationale Solidarität. Die CSC nimmt Positionen ein, die in Bezug stehen zu den christlichen Auffassungen, wobei sie auch Personen mit anderen Lebensauffassungen oder religiösen Überzeugungen offen gegenübersteht.
- 7** Die CSC ist eine Gewerkschaft der Aktion und des Kampfes, die sich stützt auf:
 - die Information und die Sensibilisierung;
 - die Konzertierung soweit wie möglich;
 - die Aktion falls nötig.
- 8** Die CSC ist eine repräsentative Gewerkschaft ihrer Mitglieder, eine Gewerkschaft für und durch ihre Mitglieder, eine Gewerkschaft, die ihre Aktion am Arbeitsplatz und in den lokalen Sektionen entwickelt. Die CSC ist eine Massenorganisation Dank ihrer qualitativen Dienstleistung und ihrer Aktion als Bewegung.
- 9** Die CSC ist eine demokratische Organisation, die den Akzent legt auf:
 - die Konsultierung und die Beteiligung bei der Formulierung der Standpunkte, der Aktion und der Entscheidungsprozesse;
 - die interne und externe Kommunikation.
- 10** Die CSC ist eine starke Gewerkschaft mit vielen Militanten und einem kompetenten Personal.

- Die CSC unterscheidet sich durch:
- ihre Sicht der Arbeit, der Person und der Gesellschaft;
 - ihre christlich inspirierten Auffassungen;
 - ihre berufliche und überberufliche Aktionseinheit;
 - ihre interne Solidarität;
 - die Existenz einer zentralen Widerstandskasse;
 - die Qualität der Ausbildung ihrer Militanten;
 - ihr Engagement zugunsten der benachteiligten Personen und der Chancengleichheit;
 - ihre Zusammenarbeit mit den freien Gewerkschaften in der Dritten Welt.

Die Arbeitnehmer von mindestens 18 Jahren haben Anrecht auf 2 Urlaubswochen pro Jahr, wovon die erste doppelt bezahlt wird.



1956
2. URLAUBSWOCHEN

Am 8. August führt ein Minenunglück in Marcinelle zum Tod von 262 Minenarbeitern aus 12 verschiedenen Nationen, darunter 136 Italiener.



1956 - KATASTROPHE MARCINELLE

Die CSC wird zur größten Gewerkschaft Belgiens.



1958
CSC NR. 1

Die ersten Sozialwahlen werden organisiert zur Einsetzung der Ausschüsse für die Sicherheit, die Gesundheit und die Verschönerung der Arbeitsorte.



1958
SOZIALWAHLEN

Die CSC und die JOC/f veröffentlichen ein gewerkschaftliches Jugendprogramm, das eine Aufmerksamkeit beim Empfang im Unternehmen und für den kulturellen Urlaub der Jugendlichen fordert.



1959- JUGENDPROGRAMME

Einführung einer Gewerkschaftsprämie für organisierte Arbeitnehmer. Sie wird progressiv in den verschiedenen Sektoren eingeführt.



1960 - GEWERKSCHAFTSPRÄMIE



1. Die Fundamente der CSC-Aktion

Wer bildet die CSC?

(Aufgaben 1 und 2)

1) Die CSC verteidigt die Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleich welchen Statutes, ob aktiv oder nicht-aktiv, in den Unternehmen, den Diensten, den Institutionen sowie innerhalb der gesamten Gesellschaft.

2) Die CSC vereint die Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz und an ihrem Wohnort in eine einzige Gewerkschaftsbewegung. Die Arbeitnehmer treten ihr freiwillig bei und zahlen einen Beitrag.

1) Die CSC ist eine de facto Vereinigung⁽¹⁾, die aus Arbeitnehmern besteht, die ihr freiwillig beigetreten sind. Unter Arbeitnehmer versteht man alle Lohn- und Gehaltsempfänger, die durch einen Arbeitsvertrag gebunden sind, d.h. die vollzeitlich oder teilzeitlich beschäftigten Arbeiter, die Angestellten, die Kader, die Beamten, die Lehrpersonen...

Die CSC vereint die aktiven und nicht aktiven Arbeitnehmer, vor allem die Arbeit-suchenden, Frühpensionierten, Pensionierten und Sozialleistungsbezieher. Die CSC vereint sie in einer großen Gewerkschaftsbewegung, die auf Solidarität basiert.

Auch vereint die CSC die Arbeitnehmer mit einem speziellen Statut, wie die Grenzgänger, das Hauspersonal, die Berufssportler, die LBA-Beschäftigten, die CST, die Tagesmütter..., was die CSC nicht davon abhält, für ein normales Ar-

beitsstatut für diese Arbeitnehmer einzutreten. Es geht also um die Arbeitnehmer in den Unternehmen und privaten Institutionen sowie im öffentlichen Dienst und im Unterrichtswesen, wie auch im Handels- und im Nonprofitsektor.

2) Die Mitglieder zahlen einen Gewerkschaftsbeitrag in Funktion zu ihrer Situation (aktiv oder nicht, auf der Suche nach Arbeit oder arbeitslos), sodass die CSC ihre Unabhängigkeit im Bezug zu den Arbeitgebern, zur Öffentlichen Hand und zu den Parteien, mit denen sie ständig in Verhandlung und Konzertierung steht, behält⁽²⁾. Die Zahlung eines Beitrages durch die Mitglieder hindert die Gewerkschaftsbewegung aber nicht daran, für den Erhalt besserer Arbeits- und Lohnbedingungen für alle Arbeitnehmer einzutreten, auch für diejenigen, die sich keiner Gewerkschaft angeschlossen haben. In bestimmten Sektoren und Unternehmen wird eine Gewerkschaftsprämie gezahlt.

3) Im Rahmen der Solidarität vereint die CSC die Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz (pro Unternehmen, pro Berufsgruppe) und dort, wo sie wohnen. Zu diesem Zweck stützt sich die CSC

auf zwei Pfeiler, den beruflichen und den überberuflichen, die sich gegenseitig vervollständigen und verstärken. Darüber hinaus drückt sich diese Solidarität über die Direktionsorgane aus, über die intersektorielle Zusammenarbeit, die zentrale Streikkasse und die gemeinsame Aktion bezüglich der neuen Entwicklungen, die die Unternehmen spüren.

Was will die CSC?

(Aufgaben 3 und 4)

3) Die CSC arbeitet im Geiste der Solidarität für

- die Emanzipierung und die Entfaltung aller Arbeitnehmer
- eine bessere und gerechtere Gesellschaft
- eine nachhaltige Entwicklung (in den Bereichen Umwelt, Wirtschaft, Soziales)

4) Die CSC verteidigt die individuellen und kollektiven Interessen ihrer Mitglieder in den Bereichen

- der Arbeit
- des Einkommens
- des Sozialschutzes
- der Lebensqualität.

(1) Das Statut der de facto Vereinigung wird regelmäßig in Frage gestellt, besonders von den rechtsgerichteten Parteien, die der Gewerkschaftsbewegung ein juristisches Statut aufzwingen wollen. Die CSC hat sich immer gegen diese Angriffe gewehrt, indem sie sich auf mehrere Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) berief. Darüber hinaus untersteht die CSC als de facto Vereinigung den gesetzlichen Verfügungen in Sachen soziale Sicherheit und Steuer.

(2) Die CSC ist absolut nicht gegen die Gewährung von Subsidien um allgemeine Aufgaben zugunsten der Gesellschaft erledigen zu können, wie die Auszahlung der Arbeitslosenentschädigungen oder die Durchführung neuer Projekte. Sie achtet jedoch darauf, dass sich ihre Basisaufgaben auf ihre eigenen finanziellen Mittel stützen.

Unterzeichnung des ersten überberuflichen Abkommens (ÜBA), das alle Arbeitnehmer betrifft. Verbesserung der Löhne und der Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaften garantieren im Gegenzug den sozialen Frieden.



1960
1. ÜBA

Nach den Sozialwahlen 1958 führt die CSC eine Kampagne zur Einführung des garantierten Wochenlohnes durch. 1960 wird er ein gesetzliches Recht.



1960
WOCHELOHN

Streik gegen das Einheitsgesetz, das Haushaltseinsparungen vorsieht. Es wird schließlich am 13.01. verabschiedet.



1961
EINHEITSGESETZ

Unter dem Druck der Samstagsstreiks im Juli 1955 wird die 45 Stunden/Woche eingeführt. Sie wird 1964 zur Pflicht.



1964 - 45 STUNDEN /
WOCHE

Die 3.000 Frauen der nationalen Waffenfabrik in Herstal treten in Streik und fordern das Ende der Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen. Ihre 1. Forderung: „Bei gleicher Arbeit, gleicher Lohn“.



1966
STREIK BEI FN

Der internationale Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften (gegründet 1920) wird zum Weltverband der Arbeit (WVA), und öffnet sich zu anderen philosophischen und religiösen Anschauungen der anderen Kontinente.



1968
WVA



1) Die CSC gründet auf die Solidarität zwischen allen Arbeitnehmern oder auf die Devise „Einer für alle, alle für einen“. Die CSC setzt sich für die Emanzipation und die Entfaltung aller Arbeitnehmer ein:

- als Individuum mit z.B. dem Recht auf bezahlten Bildungsurlaub;
- als Gruppe, mit z.B. dem Recht auf Jahresurlaub, Zeitkredit,....
- Die CSC handelt zugunsten kollektiver Verfügungen (kollektive Arbeitsabkommen), die sowohl dem individuellen Arbeitnehmer wie auch der Arbeitnehmergruppe zugute kommen, ob sie gewerkschaftlich organisiert sind oder nicht.

2) Die CSC setzt sich für eine bessere und gerechtere Gesellschaft ein. Sie widersetzt sich einer dualen Gesellschaft, mit den Einbeschlossenen einerseits und den Ausgeschlossenen andererseits. In diesem Rahmen setzt sie sich besonders für die Bezieher des sozialen Integrationseinkommens ein und für die begleiteten Personen.

Deshalb besteht die CSC darauf, die Lasten und die Gewinne gerechter aufzuteilen: gleicher Zugang zu den kollektiven Maßnahmen und Einbeziehung der Steuer je nach Beitragsfähigkeit.

Die CSC steht ebenfalls für eine nachhaltige Entwicklung, die ein Gleichgewicht zwischen der Wirtschaft, dem Sozialen und der Umwelt garantiert.

3) Die CSC verteidigt die Interessen ihrer Mitglieder. Sie ist eine Gewerkschaft mit einem Programm, mit ihrem eigenen Zukunftsplan. Dieses Programm umfasst folgende Punkte:

a) **Die Arbeit**, wobei der Schwerpunkt gelegt wird auf:

- Eine sinnvolle und für die Gesellschaft nützliche Arbeit
- Die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz;
- Das Gleichgewicht zwischen Arbeit, Familie und Freizeit;
- Die Beteiligung der Arbeitnehmer;
- Die Möglichkeiten der ständigen Weiterbildung.

b) **Das Einkommen**, wobei der Schwerpunkt gelegt wird auf ⁽¹⁾:

- Ein Lohn/ein Gehalt, das den verhandelten KAA entspricht und eine gerechte Lohnspanne;
- Sozialentschädigungen, die dem Index und dem Wohlstand angepasst sind;
- Eine höhere Steuer auf die Vermögen und das Kapital.

c) **Die soziale Sicherheit**, mit dem Schwerpunkt auf:

- Den sozialen Schutz der Arbeitnehmer (Entlassung, Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit,...)
- Eine Finanzierungsgarantie der sozialen Sicherheit, wenn nötig alternativ;
- Die Wahrung der sozialen Sicherheit als allgemeines System mit Reserven auf zusätzlichen Pfeilern, die auf eine individuelle Versicherung basieren.

Die CSC erstellt jedes Jahr ein Aktionsprogramm, wobei sie den Errungenschaften, den neuen Bedürfnissen und der politischen Aktualität Rechnung trägt.

Die Punkte dieses Programms schreiben sich in den Rahmen dieser drei Basisziele ein.

Die CSC möchte die Lebensqualität der Arbeitnehmer und der Gesellschaft verbessern.

Position der CSC

(Aufgabe 5)

5 Die CSC ist eine freie und unabhängige Gewerkschaft gegenüber den Arbeitgeberorganisationen, den wirtschaftlichen und finanziellen Institutionen und der Politik. Sie ist ein konstruktives Gegengewicht mit dem Ziel einer solidarischen und demokratischen Gesellschaft, nicht nur auf politischer Ebene, sondern auch und vor allem auf sozialer, wirtschaftlicher und kultureller Ebene.

1) Die CSC ist eine freie Gewerkschaft. Sie bezieht Stellung bei völliger Unabhängigkeit gegenüber den Arbeitgeberorganisationen, den Wirtschafts- und Finanzinstitutionen und der Politik ⁽²⁾. Deshalb tritt die CSC in Konzertierung und in Konfrontation mit den Arbeitgebern und mit der Regierung.

(1) Kongress 2002 über ein gerechtes Einkommen.

(2) Die Beziehung der CSC zur Politik geht im Wesentlichen über die Minister, die in den Bereichen zuständig sind, die in Bezug zu unseren Basisaufgaben stehen: Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten, Finanzen. Die CSC hat keine exklusiven oder organisatorischen Verbindungen mit einer oder mehreren politischen Parteien.

Beginn der Staatsreform, die 3 Gemeinschaften einführt und die Gründung von 3 Regionen vorzieht.



1970 STAATSRIFORM

1960 zieht die Regierung mit hohen Subsidien die Multinationalen in unser Land. Aber die Leichtigkeit, mit der diese die geschaffenen Einheiten schließen, führt zu Arbeitsplatzunsicherheit und zur Besetzung von Unternehmen.



1970 BESETZUNGEN

Eine neue europäische Struktur wird für die Gewerkschaften Europas geschaffen: der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB).



1973 EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFT

Die Jugendlichen erhalten das Recht auf Kreditstunden, um Kurse zu belegen. Danach werden diese in bezahlten Bildungsurlaub umgewandelt.



1973 KREDITSTUNDEN

Das Gesetz verpflichtet die Unternehmen, finanzielle und wirtschaftliche Informationen an die Arbeitnehmervertreter weiterzuleiten. Ab 1986 kann die CSC einen Revisor bezeichnen, um die Informationen zu überprüfen.



1973 FWI

Beginn der Ölkrise. Der Ölpreis steigt. Eine schwere Wirtschaftskrise folgt.



1973 ÖLKRISE

1. Die Fundamente der CSC-Aktion

Für die Lohn- und Arbeitsbedingungen gewährt die CSC der Konzertierung zwischen den Sozialpartnern die Priorität. Diese führt zum Abschluss von überbetrieblichen Abkommen (für alle Arbeitnehmer) und Sektorenabkommen (die den Besonderheiten der verschiedenen Sektoren und Aktivitätszweigen Rechnung tragen) ⁽¹⁾.

Die Soziale Sicherheit ist Gegenstand einer Konzertierung mit den Arbeitgebern und der Regierung, weil die Regierung zu deren Finanzierung beiträgt. Die Regierung beteiligt sich an der Festlegung der globalen Politik. Sie kann diese sogar belasten durch Lastenreduzierungen.

2) Als Gewerkschaft der Vorschläge, die im Interesse der Arbeitnehmer handelt, ist die CSC ein konstruktives Gegengewicht⁽²⁾. Entgegen der Vorrangstellung der Wirtschaft und des Wettlaufs nach Profit und entgegen der Vorrangstellung der Politik stellt die CSC das Soziale in den Vordergrund. Das Soziale verleiht der Gesellschaft die Form. Die politische Demokratie muss durch die soziale und wirtschaftliche Demokratie vervollständigt und angepasst werden. In diesem Rahmen spielt die organisierte Zivilgesellschaft, die die individuellen Interessen der Bürger lenkt, eine wesentliche Rolle.



Am 24. Juni 2015 führte die CSC eine Aktion gegen das Sozialdumping vor dem Europaparlament durch.

© Paul Corbeel

So setzt sich die CSC für eine solidarische und demokratische Gesellschaft ein, in der:

- die demokratisch gewählten Mandatsträger und die Kompetenzen der demokratischen Institutionen respektiert werden;
- die Beteiligung der Arbeitnehmer am Betriebsleben garantiert wird durch den Betriebsrat, den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, die Gewerkschaftsdelegation;

- die sozialen Organisationen und das Vereinsleben ein Meinungs- und Mitentscheidungsrecht haben;
- es Raum gibt für kulturelle Organisationen und Initiativen.

3) Die CSC möchte der sozialen und wirtschaftlichen Politik auf verschiedenen Ebenen eine Form geben:

- auf Gemeindeebene und für lokale Initiativen
- auf subregionaler Ebene und für die regionale Entwicklung

(1) Kongress 1998, Schwerpunkt 10.
(2) Kongress 1994, Schwerpunkt 14.

1974 gelingt es den meisten Sektoren, KAA abzuschließen, die die 40 Stunden/Woche vorsehen. Sie wird per Gesetz 1978 verallgemeinert.



1974 - 40 ARBEITSSTUNDEN

Die Sozialentschädigungen werden an den Index gebunden.



1974 - ENTSCHÄDIGUNGEN & INDEX

Das Gesetz vom 19. Dezember 1974 legt das gewerkschaftliche Statut im öffentlichen Sektor fest, aber es wird erst 1984 angewandt.



1974 - ÖFFENTLICHER SEKTOR

Die CSC erreicht die Schwelle der 1.000.000 Mitglieder.



1975
1.000.000

Um gegen die massive Arbeitslosigkeit zu kämpfen und den Jugendlichen mehr Chancen auf einen Arbeitsplatz zu bieten, führt das Gesetz das Frühpensionssystem für die Arbeitnehmer ab 60 Jahren ein.



1976
FRÜHPENSIONEN

Gründung der Jung-CSC, ein Jahr nach dem flämischen Gegenstück ACV-Jongeren.



1976
JUGENDLICHE





Jedes Jahr nimmt die CSC an der Klimakundgebung im Dezember teil.

© City Puttemans

- auf regionaler Ebene und für die Gemeinschaften
- auf föderaler, europäischer und internationaler Ebene.

So ist es auch absolut legitim, dass die CSC auf allen Ebenen in den Konsultierungs- und Entscheidungsorganen beteiligt ist.

öffentliche Wohl, die Beteiligung, die Toleranz, die Gleichheit, die internationale Solidarität. Die CSC nimmt Positionen ein, die in Bezug stehen zu den christlichen Auffassungen, wobei sie auch Personen mit anderen Lebensauffassungen oder religiösen Überzeugungen offen gegenübersteht.

- 1) Die CSC verteidigt die materiellen Interessen ihrer Mitglieder und aller Arbeitnehmer. Zuerst das Brot und dann die Philosophie. Aber die CSC ist mehr als eine Konsumgewerkschaft. Und sie bleibt eine Gewerkschaft mit Werten⁽¹⁾. Die CSC vertritt eine Reihe von Werten, die als Leitfaden ihrer Aktion gelten (siehe Ziel und Programm):

- Der Wert und die Würde einer jeden Person, als Individuum, das nicht isoliert sondern in eine Kollektivität integriert wird;
- Zuerst der Mensch und nicht die Strukturen;
- Eine qualitative und sinnvolle Arbeit als Faktor der persönlichen Entfaltung, des Beitrages zur Verbesserung der Gesellschaft und der sozialen Integration;
- Eine gerechte Verteilung der Einkommen und der kollektiven Güter und Dienstleistungen;
- Das öffentliche Gut mit zugänglichen kollektiven Maßnahmen;
- Das Recht auf Beteiligung;
- Gleichheit und Kampf gegen Diskriminierungen (gegen die Diskriminierungen, bei denen bestimmte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zum Opfer werden, wie die Arbeitssuchenden, die wenig Qualifizierten, die Behinderten, die Ausländer);
- Die Toleranz, mit der Ablehnung des Extremismus;
- Die Bildung von Gemeinschaften, das Vereinsleben, jede Form des gemeinschaftlichen Lebens.
- Für die CSC gründen diese Werte auf die Solidarität, zunächst zwischen den Arbeitnehmern aber schließlich auch innerhalb der gesamten Gesellschaft.

- 2) Die CSC entstand aus der christlichen Tradition und ist ein Teil von ihr. Die christlichen Ideen und Werte gehören zu ihrer Geschichte und zu ihrem Erbe. Die christliche Auffassung des Lebens

(1) Kongress 1994 über eine Gewerkschaft mit Werten, Schwerpunkte 4 und 5.

Eine Gewerkschaft mit Werten

(Aufgabe 6)

6 Die CSC ist eine Gewerkschaft mit Werten, die sich zuerst um die Menschlichkeit und die Würde der Person sorgt und nicht um die Strukturen. Zentrale Werte der CSC sind die Arbeit, das Teilen, das

Die CSC gründet zwei wallonische und flämische Regionalvorstände: den CRW und den VRC.



1979 - REGIONALE AUSSCHÜSSE

Die CSC fordert eine strikte gesetzliche Umrahmung der Teilzeitarbeit.



1980 FLEXIBILITÄT

Die CSC gründet den nationalen Arbeitslosendienst, der sehr aktiv bei den Jugendmärschen für die Beschäftigung ist.



1981 ARBEITSUCHENDE

Gründung des Brüsseler Regionalvorstandes der CSC (CRB).



1983 CRB

Eine der klassischen Wirtschaftsmaßnahmen in den 80er und 90er Jahren ist die Begrenzung der automatischen Indexierung der Löhne und der Sozialentschädigungen.



1984 INDEXSPRUNG

In den 70er Jahren werden CAB und ACW getrennt. Aber diese Trennung wird erst in den Statuten 1985 bestätigt.



1985 MOC-ACW

1. Die Fundamente der CSC-Aktion

ist eine Quelle der Inspiration und der Motivation und dient als sinngebende Referenz. Sie ist ein Prüfstein. Diese Auffassung führt zur konkreten Aktion zugunsten der Schwächsten und der Personen, die an der untersten Sprosse der sozialen Leiter stehen. Bei der CSC hat der Begriff der Nächstenliebe eine sowohl persönliche, individuelle (zunächst der Mensch) wie strukturelle, kollektive (soziale Maßnahmen) Dimension.

- 3) Die CSC steht jedem offen, der auf der Suche nach einem Sinn ist. Sie respektiert die Mitglieder, die eine andere Lebensauffassung vertreten und die anderen Glaubens sind. Sie wünscht sich die gegenseitige Bereicherung durch den Dialog und die Toleranz.

Eine Gewerkschaft der Aktion und des Kampfes

(Aufgabe 7)

7 Die CSC ist eine Gewerkschaft der Aktion und des Kampfes, die sich stützt auf:

- die Information und die Sensibilisierung;
- die Konzertierung soweit wie möglich;
- die Aktion falls nötig⁽¹⁾.

Die sozialen Errungenschaften fallen nicht vom Himmel. Die CSC ist sich dessen nur allzu bewusst. Die gewerkschaftliche Geschichte besteht aus Kämpfen: Kämpfe für das Wahlrecht, den Jahresurlaub, die Arbeitslosenentschädigungen, die 5-Tage-

Woche, den bezahlten Bildungsurlaub, den Zeitkredit, die Frühpension. Und diese Liste ließe sich noch fortsetzen.

Zur Verteidigung ihrer Positionen und Vorschläge hat die CSC ihre eigene Vorgehensweise.

- 1) Zunächst die Information und die Sensibilisierung der Basis. Die CSC geht von dem Prinzip aus, dass eine Beteiligung ohne Information nicht denkbar ist. Deshalb misst die CSC der Information ihrer Mitglieder und ihrer Militanten durch ihre regelmäßigen Veröffentlichungen viel Gewicht bei. Ihre Positionen und Vorschläge müssen breiten Anklang finden. Die Mitglieder und Militanten, die als Antennen fungieren, beteiligen sich an der Festlegung der Aktionen.

- 2) Für die CSC bildet die Konzertierung die zweite Etappe. Das belgische Modell der Sozialkonzertierung ist unter dem Einfluss der CSC entstanden. Daher auch ihr berechtigter Ruf als Gewerkschaft der Konzertierung.

Die CSC ist die/eine bewegende Stärke in den zahlreichen Konzertierungsorganen unseres Landes: Betriebsrat, Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, paritätische Kommissionen, Wirtschafts- und Sozialräte, Zentraler Wirtschaftsrat, Landesrat der Ar-

beit,... die lokalen und subregionalen Konzertierungsorgane. Was die Stärke der CSC in der Konzertierung ausmacht, das sind die Vorschläge, die von der Basis getragen werden. Es sind diese Vorschläge, die als Bewertungskriterium gelten in Bezug zu den erreichten Kompromissen mit den anderen Sozialpartnern.

- 3) Die Aktion ist aber auch kein Fremdwort für die CSC. Streiks, Kundgebungen, Aktionen, Arbeitsunterbrechungen usw. gehören zu ihrem Arsenal. Diese Mittel werden eingesetzt, wenn es nötig ist, pro Unternehmen, pro Region, pro Sektor, auf nationaler Ebene. Der Streik als letztes Mittel untersteht gewerkschaftlichen Regeln. Dazu müssen zwei Drittel der betroffenen Mitglieder einverstanden sein und der Streik muss vom Nationalbüro der CSC⁽²⁾ anerkannt werden.

Eine repräsentative Gewerkschaft

(Aufgabe 8)

8 Die CSC ist eine repräsentative Gewerkschaft ihrer Mitglieder, eine Gewerkschaft für und durch ihre Mitglieder, eine Gewerkschaft, die ihre Aktion am Arbeitsplatz und in den lokalen Sektionen entwickelt. Die CSC ist eine Massenor-

(1) Kongress 1998 über die Basisgewerkschaft, Schwerpunkt 18.

(2) Die Stärke der CSC ist vor allem ihre Streikkasse. Es handelt sich um eine gemeinsame Kasse, die es ermöglicht, Streiks zu finanzieren, und die so auch einen Generalstreik möglich macht. So kann auch vermieden werden, dass in einem Unternehmen oder in einem Sektor einem Streik die Luft ausgeht. Diese Kasse ist der Ausdruck der internen Solidarität.

Die CSC feiert ihren 100. Geburtstag. König Baudouin stattet einen Besuch ab.



1986
100 JAHRE

Die CSC beginnt eine Kampagne zur strikten gesetzlichen Umrahmung der Gewerkschaftsvertreter in den KMU.



1988
KMU AKTION

Es werden viele Kundgebungen durch die Arbeitnehmer im Gesundheitssektor („Weißkittel“) organisiert, die in den 80er und 90er Jahren für bessere Arbeitsbedingungen auf die Straße gehen.



1990
WEISSKITTEL

Generalstreik gegen den Globalplan, ein Sparplan hinsichtlich des Beitritts Belgiens zur Europäischen Währungsunion in 1999.



1993
GLOBALPLAN

Auf dem Kongress der CSC im Jahr 1990 wird die Umwelt zum ersten Mal thematisiert. Die Gewerkschaften lancieren intergewerkschaftliche Projekte zur Sensibilisierung für die Umwelt.



1990
UMWELT

Die europäische Direktive über die Information und die Konsultierung der Arbeitnehmer in den transnationalen Unternehmen (1994) ist ein großer Schritt nach vorne.



1994
EWR





ganisation dank ihrer qualitativen Dienstleistung und ihrer Aktion als Bewegung.

Die CSC braucht die Stärke der Anzahl um bei den Arbeitgebern und in der Politik etwas ausrichten zu können.

1) Die CSC möchte alle Lohn- und Gehaltsempfänger in den öffentlichen und privaten Sektoren vereinen, um so ihren repräsentativen Charakter zu unterstreichen, alles zusammen ist mehr als die Addition der Teile. Die CSC transzendiert die Interessen des Individuums, des Unternehmens oder der Gruppe in einen Geist der überberuflichen Solidarität.

2) Die CSC ist der Anwalt der Basisgewerkschaft. Um ihren repräsentativen Charakter zu verstärken, setzt die CSC Militantenausschüsse am Arbeitsplatz und in den lokalen und gemeinschaftlichen Sektionen ein⁽¹⁾. Sie unternimmt ebenfalls besondere Aktionen für Zielgruppen: Arbeitsuchende, Jugendliche, Frauen, Ausländer, Frühpensionierte... Sie achtet ebenfalls auf die Kader und möchte, dass diese sich in das Gewerkschaftsmodell einfügen, mit dem gleichen Mitspracherecht.⁽²⁾

3) Die CSC, die um die 1.600.000 Mitglieder zählt, ist eine Massenbewegung. Dieses Statut verdankt sie ihrem doppelten Engagement der Dienstleistungen und der Aktion für die Bewegung.

a) Die CSC verfügt über ein breites Netz von Dienstleistungszentren. Diese Zentren dienen als Sozialsekretariat

für die Mitglieder. Dort werden ihnen zahlreiche Dienste angeboten, von der Erstellung einer Akte und der Auszahlung der Arbeitslosenentschädigungen bis zum juristischen Beistand, über Informationen, Ratschläge und die Bearbeitung von Beschwerden. Die Verteidigung der individuellen Interessen und ein personalisierter Dienst sind dabei von wesentlicher Bedeutung. Die Vereinigung der Stärken ermöglicht eine kollektive Aktion zur Verbesserung des Arbeitsrechts und der gesamten Sozialgesetzgebung. In den Unternehmen sind die Militanten die ersten Ansprechpartner für die Dienstleistungen an den Mitgliedern.

b) Durch ihre Aktion für die Bewegung ist die CSC ständig in Verbindung mit den Bedürfnissen der Arbeitnehmer auf gesellschaftlicher Ebene. Diese Aktion für die Bewegung umfasst die Erstellung von Dossiers und von Forderungsheften, sowie die Organisation von Petitionen, Aktionen und Kundgebungen jeder Art. Diese Aktion dient dazu, die sozialen Errungenschaften zu wahren, die Beschäftigung zu verteidigen, die Sozialentschädigungen zu verbessern, sich den ungesetzlichen Vorgehensweisen der Arbeitgeber oder den einseitigen Maßnahmen der Regierung entgegenzusetzen. Durch diese Aktion bleibt die CSC wachsam.

Eine demokratische Gewerkschaft

(Aufgabe 9)

9 Die CSC ist eine demokratische Organisation, die den Akzent legt auf:

- die Konsultierung und die Beteiligung bei der Formulierung der Standpunkte, der Aktion und der Entscheidungsprozesse;
- die interne und externe Kommunikation.

Die CSC unterscheidet sich durch ihren demokratischen Charakter⁽³⁾:

1) Die Militanten sind per Mehrheit in den obersten Instanzen vertreten, d.h. im Kongress, im Vorstand und in den regionalen Vorständen. Die Standpunkte und Schwerpunkte werden in den Kongressen für die nächsten vier Jahre festgelegt. Sie werden regelmäßig im Vorstand, in den regionalen Vorständen und im Büro besprochen und aktualisiert.

Die Konten werden jedes Jahr dem Vorstand vorgelegt, nachdem diese durch ausgeloste Kommissionsmitglieder überprüft wurden.

Eine ähnliche Form der demokratischen Politik und Führung in Bezug zu den Militanten findet man auch in den Berufszentralen und in den regionalen Bezirksverbänden der CSC.

2) In den Berufszentralen und überberuflichen Bezirksverbänden werden Konsultierungen organisiert, um die Positio-

(1) Damit die Delegierten und gewerkschaftlich Gewählten in völliger Unabhängigkeit an ihrem Arbeitsplatz handeln können, wurde ein Statut vorgesehen, das ihren sozialen Schutz garantiert.

(2) Kongress 2015, Richtlinie 18.

(3) Kongress 1998 über die Basisgewerkschaft.

Das Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz prüft die Rolle der Sicherheits- und Hygieneausschüsse. Sie werden zu Ausschüssen für die Gefahrenverhütung & Schutz am Arbeitsplatz (AGS).

Die CSC führt das „Enter-Ticket“ ein für die Gratismitgliedschaft der Jugendlichen zwischen 15 und 25 Jahren.

Im Privatsektor wird die Laufbahnunterbrechung durch einen Zeitkredit ersetzt, vervollständigt durch Beschäftigungen am Laufbühnen für die älteren Arbeitnehmer.

Verallgemeinerung der 38 Stunden/Woche

Ab 2001 werden globale und europäische Sozialforen organisiert. Globalisierungskritiker vereinen sich dort unter der Devise „eine andere Welt ist möglich“. Die CSC beteiligt sich daran.

80.000 Demonstranten aus ganz Europa fordern in Brüssel ein soziales Europa.



1996
AGS



1999
CSC-ENTER



2000
ZEITKREDIT



2001
38 STUNDEN



2001 - GLOBALES
SOZIALFORUM



2001
EUROKUNDGEBUNG

1. Die Fundamente der CSC-Aktion

nen und Aktionen festzulegen. Das bedeutet, dass die CSC ihre Entscheidungen nicht auf die leichte Schulter nimmt.

3) Als Massenbewegung praktiziert die CSC eine indirekte Demokratie mit den gewählten Vertretern. Um deren Nachteile zu vermeiden, führt die CSC eine Kommunikationspolitik innerhalb der Organisation über ihre zahlreichen Veröffentlichungen für ihre Mitglieder und das „CSC-Info“. Sie veröffentlicht Broschüren aller Art über soziale Themen und verfügt über eine eigene Internetseite. Regelmäßig finden Informationsversammlungen statt, wenn wichtige Entscheidungen zu treffen sind oder wenn Kundgebungen organisiert werden müssen. Die CSC informiert die Medien und die politischen Entscheidungsträger regelmäßig über ihre Standpunkte und Aktionen und über die internen Aktivitäten.

werkschaftliche Schulung;

- Die erfahrenen Militanten können weiterführende Schulungen absolvieren;
- Die neuen Personalmitglieder erhalten eine angepasste Schulung in Funktion ihrer vorherigen Ausbildung und der Aufgaben, die sie zugewiesen bekommen;
- Die Gewerkschaftssekretäre haben Anrecht auf einen jährlichen Schulungskredit von 10 Tagen.

2) Die Stärke der CSC beruht ebenfalls auf ihre Fähigkeit, ihre eigenen internen Strukturen in Funktion der neuen Ent-

- wicklungen anzupassen. Dies führte zu:
- der Einsetzung von drei regionalen Vorständen, um auf einer Wellenlänge zu sein mit der Staatsreform, die die Kompetenzen zwischen den Gemeinschaften und Regionen aufteilt
- dem Zusammenschluss von regionalen Bezirksverbänden, um auf optimale Weise auf einer höheren Ebene handeln zu können;
- der Fusion von Berufszentralen, um daraus größere und stärkere Organisationen zu machen.

Eine starke Gewerkschaft

(Aufgabe 10)

10 Die CSC ist eine starke Gewerkschaft mit vielen Militanten und kompetentem Personal.

1) Die Stärke der CSC beruht an erster Stelle auf ihren gut geschulten Militanten und auf ihrem kompetentem Personal. Die CSC unterscheidet sich durch die Qualität ihrer ständigen internen Weiterbildung:

- Die neuen Militanten und Delegierten haben Anrecht auf eine allgemeine ge-



Die CSC organisiert jedes Jahr am 28.04 (Tag der Gesundheit & Sicherheit am Arbeitsplatz) Sensibilisierungsaktionen. 2013 symbolisierten 94 Menschen die Anzahl der Opfer bei Arbeitsunfällen in Belgien.

Die europäische Einheitswährung (der Euro) wird in Umlauf gebracht. Dies wurde im Maastrichter Vertrag im Jahr 1992 vereinbart.



2002
DER EURO

Die Kundgebung für die Bindung der Sozialentschädigungen an das Wohlbefinden im Jahr 2004 in Ostende führt zum Erfolg.



2004 - BINDUNG AN
DAS WOHLBEFINDEN

CSC und FGFB organisieren Aktionen gegen den Generationenpakt und setzen Anpassungen durch.



2005 - GENERATIONENPAKT

Das europäische Parlament verabschiedet die Bolkestein-Direktive, die die Liberalisierung der öffentlichen Dienste vorsieht und die die Gewerkschaften ablehnen.



2006
BOLKESTEIN

Der VVA und der CISL fusionieren und bilden den internationalen Gewerkschaftsbund (IGB), der mehr als 300 Organisationen und 168 Millionen Mitglieder umfasst.



2006
IGB

Ab Mitte der 90er Jahre führt die CSC Aktionen bzgl. der gefährlichen Produkte in den Unternehmen durch.



2007 - GEFÄHRLICHE
PRODUKTE



Dass die strukturellen Anpassungen einen ständigen Prozess darstellen, zeigt sich durch die kürzlichen Entwicklungen, wie:

- die Entwicklung einer Netzgewerkschaft über die Unternehmen und Sektoren hinaus (z.B. der Flughafenausschuss von Zaventem);
- die Ausarbeitung eines Einheitsstatutes für Arbeiter und Angestellte.
- die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Sektoren (z.B. im Transport die Zusammenarbeit der Öffentlichen Dienste mit Dritten);
- die Suche nach einem Gleichgewicht zwischen der Entwicklung hin zu einer Gesellschaft der Dienstleistungen und der Wahrung eines industriellen Fundamentes;
- die Annahme von konkreten Verfügungen bezüglich der Organisation neuer Arbeitnehmer (vor allem Sporta, Tagesmütter) und der KMU-Arbeitnehmer.

3) Die Stärke der CSC gründet ebenfalls auf ihre Kooperation mit anderen ⁽¹⁾.

- Die CSC stimmt einer gemeinsamen Gewerkschaftsfront zu, die im Interesse aller Arbeitnehmer gebildet wird. Diese Front bezieht sich auf präzise Punkte und Abkommen, die im Respekt der Identität eines jeden festgelegt wurden;
- Für ihr Programm, das die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit betrifft, arbeitet die CSC eng mit den anderen Organisationen der Christlichen Arbeiterbewegung zusammen, die Koordination übernimmt die CAB;

- Je nach Thema arbeitet die CSC mit den NRO zusammen, vor allem in Bezug zur Umwelt, zum Frieden, zum Kampf gegen Diskriminierungen,...

Eine international engagierte Gewerkschaft

- 1) Auf europäischer Ebene ist die CSC voll aktiv beim EGB. Das Ziel besteht darin, eine solide soziale Basis in ganz Europa zu schaffen.
- 2) Auf internationaler Ebene bleibt die CSC der Pfeiler des Weltverbandes der Arbeit (WVA) und der Initiator der freien Gewerkschaftsorganisationen in der Welt. Aufgrund der Globalisierung erkennt die CSC die Notwendigkeit der globalen Vereinigung. Daher tritt sie für eine Zusammenarbeit der internationalen Gewerkschaftsorganisationen ein.
- 3) Die CSC spielt eine wichtige Rolle bei der Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen und bei den internationalen Institutionen wie die IAO (Genf), die OECD (Paris), die WHO, der IWF, der WB. Die CSC ist in diesen Institutionen aktiv und beteiligt sich darüber hinaus an den internationalen Sozialforen für die Verteidigung der sozialen Grundrechte in der Welt und für eine Globalisierung, die sich in der Perspektive der nachhaltigen Entwicklung einschreibt.

DIE CSC UNTERSCHIEDET SICH DURCH:

- ihre Sicht der Arbeit, der Person und der Gesellschaft;
- ihre christlichen Auffassungen;
- ihre berufliche und überberufliche Aktionseinheit;
- ihre interne Solidarität;
- die Existenz einer Streikkasse;
- die Qualität der Schulung ihrer Militanten;
- ihr Engagement für die benachteiligten Personen und die Chancengleichheit;
- ihre Zusammenarbeit mit den freien Gewerkschaften in der Welt.

(1) Internationale Arbeitsorganisation, Organisation der wirtschaftlichen Kooperation und Entwicklung, Welthandelsorganisation, internationaler Währungsfonds, Weltbank.

Ab 2007 engagiert sich die CSC gegen die Klimaerwärmung und beteiligt sich jedes Jahr im Dezember an der Kundgebung, die anlässlich der Klimakonferenz der Vereinten Nationen organisiert wird.



2007 KLIMA

Beginn der Finanzkrise mit dramatischen sozialwirtschaftlichen Folgen



2008 KRISE

Die CSC führt Aktionen durch für ein soziales Europa und gegen die Sparpolitik der Europäischen Union.



2011 HELP HEINRICH

7. Oktober Aufstellung einer rechten Regierung, die nur aus einer frankophonen Partei besteht, der MR und aus 3 flämischen Parteien, die N-VA, die CD & V und Open VLD.



2014 MICHEL I

Am 6. November demonstrierten 120.000 Menschen in Brüssel gegen die Maßnahmen der Michel-Regierung. Ein Rekord was die Teilnahme angeht.



2014 - DEMO GEGEN SPARPOLITIK

Die Gewerkschaftsaktion nimmt im November und Dezember die Form von rotierenden Streiks in den Provinzen an und eines nationalen Generalstreiks am 15. Dezember.



2014 STREIKS



2. Die Organisation und die Strukturen der CSC

Die Organisation und die Gewerkschaftsstrukturen der CSC sind Mittel, um eine wirksame Gewerkschaftsarbeit zu entwickeln. Ihre Form hat im Laufe der Zeit geändert und wird sich auch weiterhin der Entwicklung der Organisationen und dem sozialen, wirtschaftlichen und politischen Umfeld anpassen.

Kennzeichnend für die Organisation und die Strukturen der CSC ist, dass sie sich auf zwei Pfeiler stützt: den beruflichen und den überberuflichen Pfeiler. Daher besitzt die CSC eine stärkere föderale, überberufliche Struktur als die anderen Gewerkschaftsorganisationen. Das äußert sich hauptsächlich durch die zentrale Streikkasse. Die CSC verfügt ebenfalls über eine sehr breite Verwurzelung auf lokaler Ebene.

Die Instanzen der CSC funktionieren in einer stufenmäßigen Demokratie, jede Instanz bezeichnet seine Vertreter in der höheren Stufe. Die repräsentativen Instanzen müssen mindestens zu 50 % von Militanten besetzt werden, wobei, angesichts ihrer Anzahl als CSC Mitglieder, eine bezeichnende Vertretung der Frauen sowie der Jugendlichen, der Arbeitslosen und der Gastarbeiter bestehen muss.



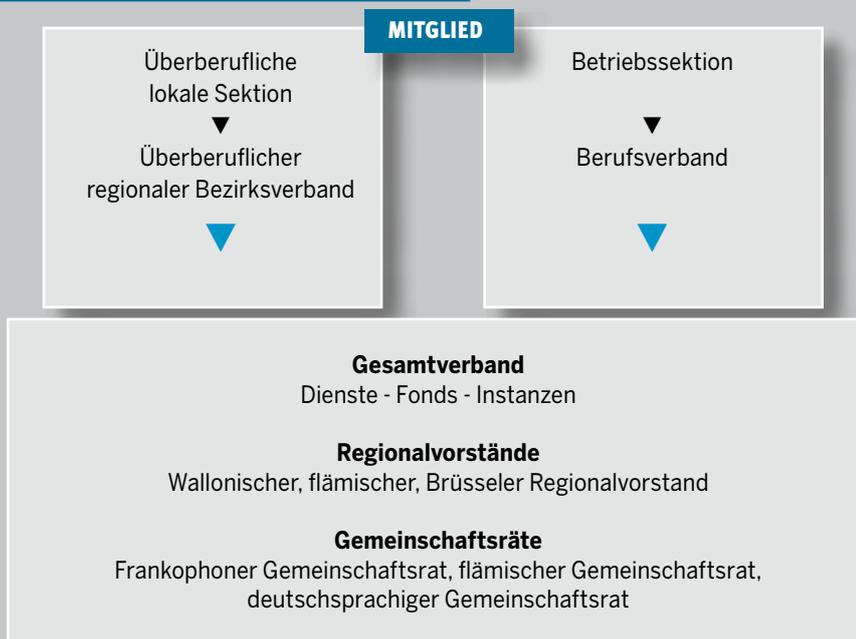
2.1. Die zwei Pfeiler der Gewerkschaftsaktion

Die CSC stützt sich auf zwei Pfeiler: den beruflichen und den überberuflichen Pfeiler. Die Mitgliedschaft des Einzelnen basiert auf zwei Kriterien: dessen Arbeitsort und dessen Wohnort. Das Mitglied gehört gleichzeitig einer Berufszentrale und einem regionalen Bezirksverband an. Die Gewerkschaftsaktion im Betrieb untersteht dem beruflichen Pfeiler und die Gewerkschaftsaktion auf lokaler Ebene dem überberuflichen Pfeiler. Man kann im Betrieb und auf lokaler Ebene Militant sein.

Der Gesamtverband umfasst die Berufszentralen und die regionalen Bezirksverbände und koordiniert die allgemeine Aktion der Bewegung. Er organisiert in seinem Nationalsekretariat Dienste, um die Arbeit der Organisationen und die allgemeine Aktion der CSC zu unterstützen.

Die innerhalb des Gesamtverbandes strukturierten Regional- und Gemeinschaftsvorstände sind zuständig für die Materien, die Gegenstand einer Position oder einer Gewerkschaftsaktion auf regionaler oder gemeinschaftlicher Ebene sein müssen.

Das Mitglied im Gesamtverband



Der überberufliche Pfeiler: die Bezirksverbände

In der Wallonie ist der überberufliche Pfeiler ausgehend von den überberuflichen geographischen Sektoren strukturiert, während dies in Flandern von den Gemeinden ausgehend organisiert wird.

Die lokalen oder überberuflichen Sektoren finden sich in den regionalen Bezirksverbänden wieder, die die Aktion dieser Sektoren koordinieren und leiten.

Jeder Bezirksverband organisiert die Dienste für die Mitglieder und die überberufliche Aktion. 2011 zählte die CSC 20 Bezirksverbände: der Bezirksverband Brüssel-Halle-Vilvoorde, 11 Bezirksverbände in Flandern und 8 in der Wallonie.

Die Dienste wurden modernisiert. Einerseits haben sie die notwendige Professionalität integriert: Aufgrund der wachsenden Komplexität der Gesetzgebung hat sich das diensttuende Personal spezialisiert, um die Dossiers schnell und effektiv bearbeiten zu können. Andererseits haben die Mitglieder neue, sehr viel unterschiedlichere Anliegen an die CSC, die die traditionellen Arbeitsprobleme überschreiten: Familienzulagen, Pensionen, Studienbörsen usw. Die Dienste der CSC bemühen sich, diese Anliegen zu erledigen, oder zumindest die Mitglieder an die zuständigen Dienste zu verweisen.

Der notwendige Professionalismus und die Diversifikation der Anliegen der Arbeitnehmer haben zur Anpassung der Gewerkschaftsdienste geführt, insbesondere indem man sie um die Dienstleistungszentren herum organisierte.

Die überberufliche Gewerkschaftsaktion hat das Ziel, die kollektiven Interessen zu verteidigen, sich der regionalen Sorgen anzunehmen und lokale Aktionen zu führen. Der überberufliche Sekretär hat die Aufgabe, diese Aktionen zu koordinieren und zwar in Zusammenarbeit mit den Berufszentralen und den lokalen Militanten. In seinen Aufgaben wird er durch die regionale Freigestellenequipe, durch Schulungsprogramme und durch die Dienste des Gesamtverbandes unterstützt.

Den Sorgen der Arbeitnehmer wird also auf zwei Ebenen Rechnung getragen: über die individuelle Dienstleistung in den

Dienstleistungszentren und über die regionale überberufliche Aktion.

Der regionale Bezirksverband koordiniert die gesamte regionale Gewerkschaftsarbeit und unterstützt sie durch seine Dienste: Gewerkschaftsschulung, juristischer Dienst, Zahlung der Arbeitslosenzulagen und der Gewerkschaftsentschädigungen, Einziehung der Beiträge, Buchhaltung, Verwaltung, usw.

Der Bezirksverband stimuliert die Kooperation zwischen Berufsverbänden und den überberuflichen Sektoren und vertritt alle Arbeitnehmer der Region, die Mitglied der CSC sind, bei der öffentlichen Hand, den Arbeitgebern und anderen Stellen, die in Sachen Beschäftigung und regionaler Wirtschaft zuständig sind.

Der berufliche Pfeiler: die Zentralen

Jedes Mitglied hat in seiner Betriebsgruppe oder in seinem betrieblichen Gewerkschaftsvorstand sein Wort mitzureden. In jeder dieser Gruppen befinden sich Militanten, die in den Betriebsrat, in den AGS und in die Gewerkschaftsdelegation mandatiert sind oder auch nicht. Der Vorstand organisiert die Aktion und die gewerkschaftlichen Dienstleistungen im Betrieb in enger Zusammenarbeit mit dem verantwortlichen Gewerkschaftssekretär.

Der Kongress der CSC über die Basisgewerkschaft (1998) hat beschlossen, darauf hinzuwirken, „die Gewerkschaftsvorstände zu dynamisieren, zumindest in allen Betrieben mit Gewerkschaftsdelegation und zugunsten der Gewerkschaftsvorstände, die den KMU angepasst sind. Die Arbeit des Gewerkschaftsvorstandes im Betrieb besteht aus regelmäßigen Versammlungen aller Militanten, vorzugsweise im Betrieb und während der Arbeitszeit und in regelmäßigen Initiativen (Informationskommunikation, Raum für etwas Überberufliches, Empfang der Jugendlichen und der neuen Militanten ...), die sich an alle Mitglieder und an das gesamte Personal wenden. Immer wenn möglich, muss die Zusammenarbeit zwischen Angestellten, Arbeitern und Kadern stattfinden.“



Jedes Jahr im Dezember organisiert die CSC einen überberuflichen Gender-Tag

© Rob Stevens

Die spezifischen Gruppen

Die spezifischen Gruppen der CSC werden durch die frankophonen und flämischen Animationsdienste der CSC koordiniert:

1. **Die CSC-Frauen** setzen sich für die Chancengleichheit von Männern und Frauen ein und fördern die Frauenquoten auf allen Ebenen der Gewerkschaftsorganisation.
2. **Die Jung-CSC** stützt ihre Aktion auf die Basisgruppen innerhalb und außerhalb der Unternehmen, auf regionaler Ebene, und bringen sich so in die berufliche und überberufliche Gewerkschaftsaktion ein. Seit 1999 besteht eine Gratismitgliedschaft für die Studenten und die anderen Jugendlichen ohne Einkommen.
3. **Die Arbeitslosen (TSE)** bemühen sich um die individuelle und kollektive Verteidigung der Arbeitslosen und um ihre soziale und berufliche Wiedereingliederung. Die Verbesserung der Sozialen Sicherheit und der Kaufkraft der Arbeitslosen sowie die Humanisierung der Sanktionen und der Arbeitslosengesetzgebung liegen ihnen besonders am Herzen.
4. **Die CSC-Senioren** kümmern sich um die Probleme der Mitglieder, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind und verteidigen deren Interessen in Solidarität mit den anderen Generationen.
5. **Die CSC-Migranten** möchte die Integration der Migranten in die Gewerkschaft und in unsere Gesellschaft fördern. Sie kämpft gegen Rassismus und Diskriminierung.
6. **Die Gruppe Diversität** verteidigt die Diversität innerhalb der CSC, der Arbeitswelt und der Gesellschaft. Sie kämpft gegen jegliche Form von Rassismus und Diskriminierung.

Und auf ihrem Kongress von 2015 präzisiert die CSC, dass sie es „im Sinn behält, dass viele Unternehmen nicht in das klassische Schema der Gesellschaft passen, wo alle Arbeitnehmer nur von einem einzigen Arbeitgeber abhängen und an einem einzigen Ort arbeiten, sondern dass es verschiedene atypische Beschäftigungsformen gibt (verstreute Beschäftigung, Zulieferung, Zeitarbeit...)“

In jeder Subregion werden die Betriebsgruppen eines gleichen Tätigkeitssektors,

in Berufsverbänden (regionale) zusammengebracht, die wiederum auf nationaler Ebene pro Tätigkeitssektor in Berufszentralen gruppiert sind.

Die Berufszentralen auf Bezirksebene organisieren die berufliche Aktion in ihren Subregionen.

Die Berufszentralen (die CSC hat zurzeit 10) koordinieren und stimulieren die Gewerkschaftsaktion für berufliche Probleme. Die Zentrale vertritt die Arbeitnehmer



in den paritätischen Kommissionen, untersucht die beruflichen Probleme, denen man im Sektor begegnet, die Arbeitsbedingungen, die wirtschaftliche Situation der Unternehmen und die Beschäftigung und sogar die notwendigen Aktionen in Zusammenarbeit mit den Berufszentralen auf Bezirksebene, den Gewerkschaftsdelegationen und den Betriebsräten. Sie vertritt ihre Mitglieder im nationalen Verband.

Der Gesamtverband

Der Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften organisiert die Solidarität zwischen allen Arbeitnehmern, die bei der C.S.C. organisiert sind. Er vereint die Berufszentralen und die überberuflichen Bezirksverbände.

Der Gesamtverband sichert:

- die allgemeine Koordination der Aktion der Bewegung;
- den Abschluss der nationalen Kollektivabkommen für die Gesamtheit der Arbeitnehmer;
- die Verhandlungen mit den Arbeitgebern

und der Regierung;

- die Vertretung aller Arbeitnehmer in einer ganzen Reihe von Beschluss-, Kontroll- und Beratungsorganen, die von der Öffentlichen Hand geschaffen wurden;
- die Organisation der Dienste.

Um diese Aufgaben erfüllen zu können, kann der Gesamtverband auf unterschiedliche Dienste zurückgreifen. Es bestehen gewerkschaftliche und logistische Dienste.

Die gewerkschaftlichen Dienste sind:

- **der Animationsdienst**, der die Umsetzung des Jahresplanes, die Koordination der lokalen überberuflichen Arbeit sowie die Koordination der Arbeit der spezifischen Gruppen (Frauen, Jugendliche, Arbeitslose, Ausländer, Pensionierte und Frühpensionierte) garantiert.
- **Der Betriebsdienst**, der die Militanten unterstützt in Bereichen wie: die Arbeitsbedingungen, die Aufgaben und Kompetenzen des Betriebsrates und des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, die wirt-

schaftlichen und finanziellen Informationen, usw..

- **Der Schulungsdienst**, der die Koordination der Schulungen der neuen und der erfahrenen Militanten übernimmt, sowie die Schulung des CSC-Personals.
- **Der Studien- und Dokumentationsdienst** (einschließlich der juristische Dienst), der die Aktivität der anderen CSC-Dienste unterstützt. Er hilft den Verantwortlichen bei ihrer Aufgabe in den verschiedenen Konzertierungs- und Verwaltungsorganen. Seine Arbeit hilft bei der Festlegung von mittel- und langfristigen gewerkschaftlichen Vorschlägen. Die Mitglieder dieses Dienstes tagen als Gewerkschaftsexperten der CSC in zahlreichen Institutionen.
- **Der Presse- und Kommunikationsdienst**, der die gute Kommunikation der CSC zur Öffentlichkeit, zu den Mitgliedern und Militanten der CSC und zum Personal garantiert. Er sorgt auch für eine logistische Unterstützung bei Aktionen und großen Ereignissen.
- **Der Dienst der internationalen Beziehungen**, der die internationalen Kontakte zu anderen Gewerkschaften, Organisationen und Institutionen garantiert. Er organisiert auch Schulungen für ausländische Gewerkschaften und unterstützt gewerkschaftliche Projekte in der Dritten Welt.
- **Der Grenzgängerdienst**, der die Interessen der Grenzgänger verteidigt.

Die logistischen Dienste sind:

- der Informatikdienst,
- der Finanzdienst,
- der Dienst für „Qualität und Dienstleistungen“;
- der Arbeitslosendienst;
- der Personaldienst;
- der Übersetzungsdienst;
- das polyvalente Sekretariat, der Adressendienst und der Reproduzent.

Insgesamt arbeiten etwa 300 Personen im Gesamtverband. Dieser wird durch das Taggebüro geleitet (Präsident, Generalsekretär, 6 nationale Sekretäre und der Präses).



Der geschäftsführende Ausschuss der CSC von 2015. Von links nach rechts Emil Piront, Ann Vermorgen, Anne Léonard, Koen Meesters, Marc Leemans, Mathieu Verjans, Marie-Hélène Ska, Marc Becker und Ann Van Laer.

2.2. Eine Gewerkschaft von Männern & Frauen

Die Mitglieder

Jedem Arbeitnehmer steht es frei, sich bei der Gewerkschaft seiner Wahl zu organisieren. Wenn er sich organisiert, kann er jederzeit demissionieren oder die Gewerkschaft wechseln. Ende 2015 zählte die CSC 1.647.500 Mitglieder. Die FGTB zählt 1.547.172 (Quelle: www.fgtb.be, Zahlen 2014), und die CGSLB 293.952 Mitglieder (Quelle: www.cgsלב.be, Zahlen 2014).

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden Mitglied, weil sie die Qualität der CSC-Dienste schätzen und ihre Fähigkeit, die Interessen der Arbeitnehmer durch Konzertierung mit den Arbeitgebern und der öffentlichen Hand zu verteidigen.

Die CSC-Mitglieder kommen aus allen Alterskategorien und Statuten: Arbeiter, Angestellte, Kader, Arbeitnehmer der ÖD, Frauen, Jugendliche, Arbeitslose, Gastarbeiter, Pensionierte und Frühpensionierte. Abgehend von ihren spezifischen Sorgen und ihren jeweiligen Zielen fordern sie die Gewerkschaftsbewegung heraus. Diese Vielfalt, die auch eine Quelle für Spannungen sein kann, ist ebenfalls ein Reichtum für die Gewerkschaftsbewegung.

Der Gewerkschaftsbeitrag

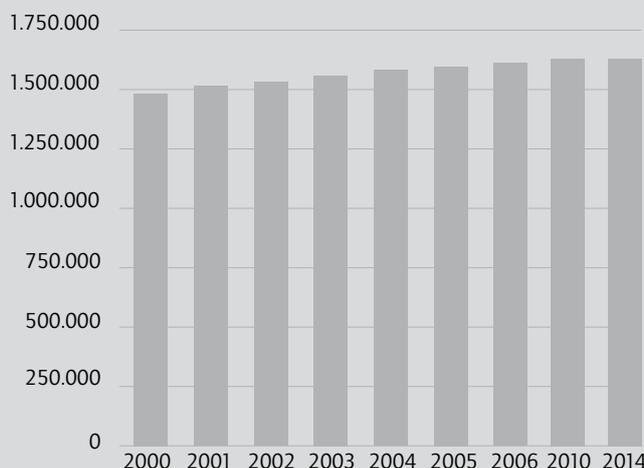
Die CSC-Mitglieder zahlen alle einen Beitrag. Für Jugendliche unter 25 Jahren, Studenten und Arbeitsuchende gibt es Sonderregelungen.

Der Betrag des Beitrages hängt von der Situation des Mitgliedes ab:

- Arbeitssituation: vollzeitig aktiv, teilzeitig aktiv, arbeitslos, (früh)pensioniert, Laufbahnunterbrechung, usw.
- Statut und/oder Aktivitätssektor : Angestellter, Arbeiter, Beamter im öffentlichen Dienst, usw.
- Alter: Enter ist eine Gratismitgliedschaft für die Jugendlichen unter 25 Jahren, ohne Einkommen. Seit 2015 gibt es CSC Go, eine neue Mitgliedschaft für Arbeitnehmer unter 25: reduzierte Beiträge während einem Jahr (10 Euro/Monat) mit den gleichen Vorteilen wie für die anderen Mitglieder.

Entwicklung der Mitgliederzahlen und der Gewerkschaftszugehörigkeit

Seit 1925 ist die Mitgliederzahl der CSC fast unaufhörlich gestiegen. Ganz besonders gilt dies für die Periode von 1929 bis 1932, in den Nachkriegsjahren (1945-1949) und zu Beginn der 70er Jahre, als die CSC die Schwelle der 1 Million Mitglieder erreichte.



In den letzten Jahren hat die CSC, trotz der wirtschaftlichen Schwierigkeiten, ihre Mitgliederzahlen weiter erhöhen können auf 1.647.500 (31.12.2014). Hierbei handelt es sich um beitragszahlende CSC-Mitglieder. Die Verteilung der Zahlen nach Berufszentralen und regionalen Bezirksverbänden wird jedes Jahr im Verwaltungsbericht veröffentlicht (einsehbar auf www.laccs.be).

Die Anzahl Mitglieder genügt jedoch nicht, um die Stärke einer Gewerkschaft zu messen, man muss auch dem Prozentsatz der Gewerkschaftszugehörigkeit Rechnung tragen, d.h. dem Verhältnis zwischen der Anzahl gewerkschaftlich Organisierter und der Gesamtanzahl Arbeitnehmer. Für Belgien schätzt man, dass der Prozentsatz der Gewerkschaftszugehörigkeit zwischen 55 und 65 % liegt, das kommt ganz auf die Berechnungsweise an. Sechs von zehn Arbeitnehmer in Belgien sind gewerkschaftlich organisiert, davon einer von drei bei der CSC.

Im Vergleich zu den anderen Industrieländern ist die Gewerkschaftszugehörigkeit in Belgien sehr hoch. Nur die skandinavischen Länder erreichen höhere Prozentsätze (70 bis 85 %), alle anderen Länder liegen viel niedriger.



Verteilung der Mitglieder pro Berufszentrale (2014)

CSC-Bau, Industrie & Energie	270.801
CSC METEA	189.894
CSC-Nahrung & Dienste	268.388
LBC-NVK (flämische Kader & Angestellte)	322.989
CNE	167.676
CSC Transcom	82.032
CSC Öffentliche Dienste	170.705
COV (flämischer Unterricht)	40.412
COC (flämischer Unterricht)	45.241
CSC Unterricht	41.509
Enter	47.853

Wie werden die Gewerkschaftsbeiträge einbezogen?

Die meisten Mitglieder zahlen ihren Beitrag per Überweisung oder Domizilierung. Die Beiträge werden national verwaltet.

Im Prinzip tritt der Arbeitnehmer der Gewerkschaft in einem Dienstleistungszentrum des regionalen Bezirksverbandes bei. Die Lehrpersonen und bestimmte Mitglieder des öffentlichen Dienstes überweisen ihren Beitrag direkt an ihre Zentrale.

Die Beitragsdienste verteilen automatisch die Beiträge nach einem genau festgelegten Verteilerschlüssel zwischen dem regionalen Bezirksverband, der Berufszentrale, dem Gesamtverband, der Streikkasse und einigen anderen Haushaltsposten.

Wozu wird das Beitragsgeld genutzt?

Jedes beitragszahlende Mitglied hat Anspruch auf den gewerkschaftlichen Beistand der CSC. Dieser wird durch die Dienstleistungszentren der CSC, durch die

CSC Vertreter in den Unternehmen und durch die Sekretariate der Berufszentrale garantiert. Das Mitglied kann auch auf die Unterstützung seiner spezifischen Gruppe zählen. Der Gewerkschaftsbeitrag eröffnet ebenfalls das Anrecht auf den juristischen Beistand, auf Streikgeld, wenn das Mitglied an einer anerkannten Streikaktion teilnimmt, und auf die Gewerkschaftszeitung „CSC-Info“. Darüber hinaus stellt die CSC ihren Mitgliedern zahlreiche Informationen zur Verfügung über ihre Broschüren und über ihre Internetseite.

Der Verteilerschlüssel variiert je nach Statut und/oder Berufszentrale des Mitgliedes, vor allem aufgrund einer internen Aufgabenverteilung, die je nach Organisation unterschiedlich sein kann. Richtungsweisend ist die nebenstehende Grafik über die Verteilung des Beitrages eines vollzeitig beschäftigten Arbeiters.

Welches sind die anderen Finanzierungsquellen der CSC?

Für die gewerkschaftlichen Aktivitäten

Die Haupteinnahmequelle der CSC sind die Gewerkschaftsbeiträge ihrer 1,6 Millionen Mitglieder. Hinzu kommen unterschiedliche Einnahmen:

- Die CSC erhält bestimmte öffentliche Subsidien für bestimmte gewerkschaftliche Aktivitäten, wie die ständige Weiterbildung oder die internationale Kooperation. Diese Subsidien sind sehr begrenzt. Die CSC möchte ihre Unabhängigkeit gegenüber der Öffentlichen Hand behalten.
- Die CSC bezieht Zinsen für ihre Anlagen.
- Die CSC bezieht Anwesenheitsgelder für ihre Vertreter in diversen Verwaltungsräten und Beratungsorganen. Die CSC Statuten verpflichten die Gewerkschaftssekretäre, diese Gelder an die Kasse der Organisation zu überweisen. Dafür erhalten sie von der CSC eine Bestätigung für ihre Steuererklärung.

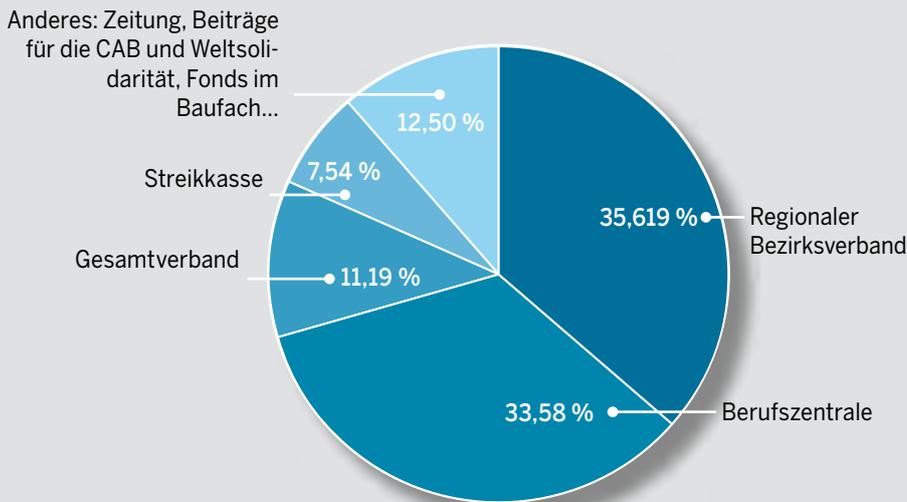
Für ihre Aufgaben als Zahlstelle der Arbeitslosenentschädigungen

Pro bearbeitete Akte des Arbeitslosendienstes erhält die CSC eine Entschädi-



Die CSC verfügt über zirka 150 Dienstleistungszentren in Belgien

Verteilung des Beitrages eines Arbeiters über 21



CSC Go ist speziell für Arbeitnehmer unter 25. Im ersten Mitgliedsjahr profitieren sie von einer Beitragsermäßigung.

gung vom Landesamt der Arbeit (Onem). Auch die FGTB, die CGSLB und die CAPAC erhalten eine solche Entschädigung.

In der Vergangenheit, vor der Einführung der obligatorischen Arbeitslosenversicherung, organisierte die CSC ihre eigenen Arbeitslosenversicherungskassen, finanziert durch Mitgliedsbeiträge. Als die Arbeitslosenversicherung verallgemeinert und in die soziale Sicherheit integriert wurde, hat man die CSC als Zahlkasse anerkannt. Um diese Dienstleistung zu gewährleisten erhält die CSC Verwaltungsgelder proportional zur Anzahl Dossiers, die sie verwaltet. Die FGTB, CGSLB und CAPAC erhalten auch eine solche Entschädigung.

Für ihre Aktivitäten als Zahlstelle führt die CSC eine getrennte Buchführung. Diese wird zunächst intern und auch regelmäßig durch Kontrolleure der Onem kontrolliert und steht darüber hinaus unter der Kontrolle des Rechnungshofes.

Jedes Jahr führt das Onem eine Vergleichsanalyse der Jahresresultate der verschiedenen Zahlstellen durch. Diese Analyse wird der Regierung in einem Be-

richt vorgelegt.

Verteilungsschlüssel legen den Teil der Beiträge fest zur Finanzierung von:

- Personal- und Funktionsunkosten des regionalen Bezirksverbandes, zu dem das Mitglied gehört;
- Personal- und Funktionsunkosten der Berufszentrale, zu der das Mitglied gehört;
- Personal- und Funktionsunkosten des Gesamtverbandes (Nationalsekretariat der CSC)
- Die zentrale Streikkasse
- Eine Reihe gemeinsamer Haushaltsposten, unter anderem Fonds des Baufachs (für die Gebäude), die Zeitschriften „Info“ und „Visie“, der Schulungsfonds, der Informatikfonds, die Domizilierungskosten, der Treuefonds, der Beitrag für die CAB (Christliche Arbeiterbewegung), der Beitrag an Weltsolidarität und die Beiträge an den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und an den Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB).

Die zentrale Streikkasse

Ein Teil des Beitrages jedes aktiven Mitglieds geht an die Streikkasse. Es handelt sich hier um eine wesentliche Form der Solidarität zwischen allen Mitgliedern aller Zentralen. Die Streikkasse zahlt Entschädigungen im Falle von Streik oder Lock-Out und begleicht die Ausgaben für andere Aktionen. Das CSC-Büro verwaltet die Streikkasse, was eine größere Effizienz und eine bessere Kontrolle ermöglicht.

Die Zahlung der Streikentschädigungen

Wenn in einem Unternehmen ein Streik beschlossen wird (dazu sind in einer Geheimwahl zwei Drittel der Stimmen der Arbeitnehmer erforderlich), hinterlegen die Gewerkschaftsverantwortlichen eine Streikankündigung. Gleichzeitig beantragen sie eine Entschädigung bei ihrer Berufszentrale. Diese entscheidet autonom, ob sie den Streik anerkennt. Erkennt sie den Streik an, so stellt sie einen Entschädigungsantrag an den Gesamtverband. Die notwendigen Fonds werden so deblockiert



und die Streikkasse garantiert die Zahlung der Streikentschädigungen per Überweisung.

Die Streikkasse: ein Geheimnis?

Die Streikkasse der CSC war schon des öfteren Gegenstand von eher fantastischen Gerüchten. Doch seien wir klar: Die Streikkonten sind keine geheimen Fonds. Wie alle anderen CSC-Konten wird die Streikkasse jedes Jahr grundlegend im Nationalbüro diskutiert. Diese Konten unterliegen auch der Kontrolle der internen Audit und der demokratischen Kontrolle.

Es versteht sich von selbst, dass diese Konten nicht veröffentlicht werden. Wenn dem so wäre, würden die Arbeitgeber und die öffentliche Hand den finanziellen Handlungsspielraum der Organisation kennen. Das würde die Freiheit der Gewerkschaftsaktion bedrohen, die in den internationalen Abkommen garantiert ist (von allem in den Abkommen 87 und 98 der Internationalen Organisation der Arbeit).

Die Militanten

Die CSC zählt etwa 80.000 Militantinnen und Militanten. Ein großer Teil von ihnen sind Militanten in den Betrieben, die ande-

ren sind in der lokalen Gewerkschaftsaktion und in spezifischen Aktionen engagiert (Arbeitslose, Frühpensionierte, usw).

Auf ihrem Kongress von 1998 hat die CSC erneut die zentrale Rolle der Militanten unterstrichen:

“Das bedeutet, dass die Militanten das Recht haben, sich zu informieren und informiert zu werden, teilzunehmen, geschützt, geschult, unterstützt und begleitet zu werden. Wir erwarten von den Militanten ein Engagement für die Verteidigung der Werte der CSC, eine Beteiligung an den gewerkschaftlichen Aktivitäten, eine enge Zusammenarbeit mit den Freigestellten und den Mitgliedern.”

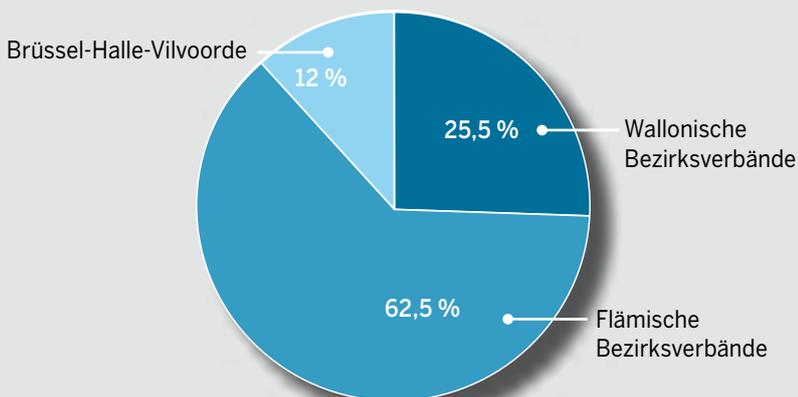
Die Sozialwahlen im Mai 2008 haben gezeigt, dass die Arbeitnehmer der CSC weiterhin ihr Vertrauen schenken, denn die Kandidatinnen und Kandidaten der CSC haben insgesamt 57,41 % der Mandate in den Betriebsräten und 59,49 % der Mandate in den AGS erhalten. Von den Gewählten sind 38,8 % Frauen. Zu dieser Gelegenheit hat die Erneuerung der Militanten sich erneut bestätigt, was der CSC für die Zukunft Durchschlagskraft verleiht.

Die Freigestellten und das Verwaltungspersonal

Die 3.451 Personalmitglieder der CSC (Zahlen am 30. Juni 2015) stehen über ihre administrative Arbeit (Arbeitslosendossiers, juristische Hilfe, usw.) und über ihre Aktion hinsichtlich der Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in den Betrieben und auf lokaler Ebene hinaus zu Diensten der Mitglieder.

- Die Hauptaufgaben der Gewerkschaftssekretäre liegen in der Organisation der Anwerbung von Mitgliedern und in der Organisation der Gewerkschaftsdienste sowie in der Verbreitung der Ziele der Organisation, der Förderung der kollektiven Aktion, der Leitung und Koordinierung der Überlegung sowie der Aktion der Militanten und Delegierten im Betrieb und der Aktion im überberuflichen Bereich.
- Der Gewerkschaftssekretär ist Teil einer Mannschaft, die vom Angestellten bis zum Leiter, durch ihre Tätigkeit zur Verwirklichung der Aufgaben der Organisation beiträgt.

Verteilung der Mitglieder pro Region (2014)



2.3. Der Dienst am Militanten

Ob im Unternehmen oder auf überbetrieblicher Ebene, die Militanten der CSC sind nicht alleine. Bei der CSC haben die Militanten Zugang zu zahlreichen Diensten und können sich an verschiedene Gewerkschaftssekretäre wenden. Nachstehend ein kurzer Überblick über die Dienste und Gewerkschaftssekretäre, mit denen der Kontakt am häufigsten ist. Dies ist jedoch eine allgemeine Beschreibung, die natürlich je nach Gegend unterschiedlich sein kann. Andere Dienste unterstützen ebenfalls die Aktion der Regionalverbände, der Berufszentralen und des Gesamtverbandes (das Nationalsekretariat).

Der Berufssekretär

Er ist die Referenzperson der Militanten aus den Betrieben. Seiner Verantwortung unterliegt alles, was die Gewerkschaftsaktion im Betrieb und auf Ebene des Berufssektors angeht. Der Berufssekretär verhandelt Kollektivabkommen und ist also der beste Informant und Ratgeber in Sachen Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Löhne, Prämien, Klassifizierung, Arbeitsdauer, Frühpension. Er kann auf die logistische Unterstützung seiner ganzen Berufszentrale zählen (Experten, Fortlauf der paritätischen Kommissionen, usw.).

Der überbetriebliche Sekretär

Er begleitet die Lokalsektionen und organisiert die lokale überbetriebliche Aktion. Er versammelt in Zusammenarbeit mit den Berufszentralen die Militanten auf lokaler Ebene, um sich um die lokalen Probleme in punkto Beschäftigung, Wohnung, Umwelt, Armut... zu kümmern. Der überbetriebliche Sekretär ist im Allgemeinen auch mit der Animation der spezifischen Gruppen beauftragt (Frauen, Jugendliche, Arbeitslose, Senioren, Migranten und Diversität). Er ist auch für die Militanten die Verbindung zu den nationalen und internationalen Kampagnen und spornt sie an, ebenfalls in

dieser Richtung aktiv zu werden. Der überbetriebliche Sekretär wird durch den Animationsdienst des Gesamtverbandes unterstützt.

Die betriebliche Gewerkschaftsgruppe

Die Delegierten-Kollegen und andere Militanten im Betrieb sind oft die erste Informationsquelle, aber auch eine Unterstützung und Beratung für die Gewerkschaftsarbeit. Obwohl sie nicht im eigentlichen Sinne zu den Gewerkschaftsdiensten gehört, ist die betriebliche Gewerkschaftsgruppe ein Bezugspunkt für alle Militanten des Unternehmens. Sie versammelt die CSC-Delegierten und Militanten des Unternehmens und ihren Gewerkschaftssekretär, der zur Unterstützung hinzukommt. Das Ziel der betrieblichen Gewerkschaftsgruppe ist die tägliche, mittelfristige und langfristige Organisation und Koordination der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit. Es ist ein Ort des Austauschs und der Zusammenarbeit, der es jedem ermöglicht auf die Kraft des Teams zu setzen. Die Gewerkschaftsgruppe untersucht die Probleme, die sich im Betrieb stellen, sammelt die notwendigen Informationen, formuliert Forderungen und ge-

meinsame Vorschläge und organisiert die kollektive Aktion.

In Funktion zu den betrieblichen Gegebenheiten, der Dispersion der Arbeitnehmer und der Verfügbarkeit, werden diese Versammlungen mehr oder weniger häufig stattfinden.

Die betrieblichen Gewerkschaftsequipen können auf die Unterstützung aller nachstehend beschriebenen Dienstleistungen der Regionalverbände und Berufszentralen zählen. Sie können auch auf die Informationen und das Material für Kampagnen zurückgreifen, die über CSC Info, www.cscostbelgien.be, Broschüren, Poster, usw. verbreitet wird.

Die Dienstleistungszentren

Sie organisieren die sogenannten Dienste der "ersten Linie": Empfang der Mitglieder und Militanten, Bearbeitung und Überprüfung der Sozialdokumente (C4 z.B.), Bearbeitung der Fragen in punkto Arbeitsrecht und Soziale Sicherheit (Jahresurlaub, Familienzulagen, Kündigung, Vertragsbruch, Arbeitszeitdauer, Feiertage, garantierter Wochen- und Monatslohn, Arbeitsunfall, Arbeitsunfähigkeit, usw.). Die Dienstleistungszentren sind auf die Arbeitslosengesetzgebung spezialisiert und bearbeiten die Arbeitslosenakten (Vollzeit-, Teilzeitarbeitslosigkeit, Frühpension...).

Der juristische Dienst

Dieser Dienst des regionalen Bezirksverbandes bearbeitet komplexere Probleme des Arbeitsrechtes und der Sozialen Sicherheit, die weder der Berufssekretär noch das Dienstleistungszentrum lösen konnten. Der juristische Dienst geht auch vor Gericht, wenn direkte Schritte beim Arbeitgeber ergebnislos bleiben.

Der Arbeitslosendienst

Der Arbeitslosendienst des regionalen Bezirksverbandes ist der Letztverantwortliche für die Zahlung der Arbeitslosenzulagen. Er unterhält die Beziehungen mit dem ONEm bezüglich der Anwendung und der Interpretierung der Arbeitslosenregelung.



Betriebs-, Schulungs- und Animationsdienst

Diese drei Dienste haben das Ziel, die Gewerkschaftsarbeit der Militanten zu unterstützen und zu begleiten.

Der Betriebsdienst verfolgt die Problematik in Verbindung mit der Betriebsaktion, berät und unterstützt die Delegierten auf folgenden Gebieten: Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Gefahrenverhütungspolitik, Umwelt, Mobilität, wirtschaftliche und finanzielle Informationen, Funktionieren der Betriebsräte, der AGS und der Gewerkschaftsdelegationen, der europäischen Betriebsräte, usw.

Der Schulungsdienst organisiert Schulungen für die Militanten aus den Betrieben und für überberufliche Militanten. Zusätzlich zur Schulung zur Ausübung des Mandates (BR, AGS, GD) bietet dieser Dienst zahlreiche Schulungen zu überberuflichen Fragen und zu gewerkschaftlichen Arbeitsmethoden an (Wie nehme ich Noti-

zen, Wortergreifung, Verhandlung ...).

Der Animationsdienst koordiniert die lokale Aktion der spezifischen Gruppen (Jugendliche, Frauen, Ausländer, Arbeitslose, Frühpensionierte und Pensionierte).

Diese regionalen Dienste werden durch den nationalen Betriebsdienst und den Schulungsdienst (Fec) unterstützt.

Die Netzwerke RISE und BRISE

Rise, das intergewerkschaftliche Netzwerk zur Umweltsensibilisierung wurde 1969 von der CSC und der FGTB geschaffen, um die Gewerkschaftsdelegierten in Umweltfragen zu unterstützen. Unterstützt von der Wallonischen Region begleitet RISE die Arbeitnehmervetreter bei Themen wie Abfall, Energieeinsparung, Mobilität, Klima, Umweltkonsum, Umweltmanagement der Unternehmen... Die gewerkschaftlichen Mobilitätzellen wurden 2002 geschaffen. (www.rise.be)

Brise, das brüsseler intergewerkschaftliche Netzwerk zur Umweltsensibilisierung wurde in der Region Brüssel von den drei Gewerkschaften etabliert: CSC, FGTB und CGSLB. Über die Erfahrungen der Gewerkschaften in der Wallonischen Region mit Rise und in der Flämischen Region mit DUA, aber den sozio-ökonomischen Besonderheiten der Region Brüssel- Hauptstadt Rechnung tragend, bietet Brise den Unternehmen mehrere Aktionspisten an. Es geht darum, Umweltbelange in die Gewerkschaftspraxis zu integrieren: mit der Perspektive umwelt- und arbeitnehmerfreundlichere Arbeitsplätze zu entwickeln. Brise wird unterstützt von Brüssel Umwelt und der Region Brüssel Hauptstadt.

Die Kyoto-Gruppe versammelt in der Region Brüssel Delegierte aus verschiedenen Sektoren, die von der Notwendigkeit überzeugt sind, Umweltaktionen in ihren Unternehmen führen zu müssen. Es ist in erster Linie eine Gruppe der Reflexion und der Aktion, die die Delegierten gegenseitig über Möglichkeiten und Hindernisse beim



Der Kongress von 2015 wurde durch eine Militantenbefragung im Oktober 2014 vorbereitet.

© Guy Puttemans

Start von Aktionen im Unternehmen informiert. (www.brise-environnement.be)

Rise und Brise entwickeln ihre Arbeit in mehreren Bereichen: Ausbildung, Information und Sensibilisierung, Organisation von Kampagnen und direkte Unterstützung für Delegierte und Gewerkschaftsequipen.

Die Diversitätsberater

Einige Bezirksverbände verfügen über einen Gewerkschaftssekretär für Diversität, der den Militanten und Arbeitnehmern hilft, die Personalpolitik in ihrem Unternehmen zu verbessern, Rechnung tragend mit der Diversität der Arbeitnehmer, um Diskriminierungen zu vermeiden. Sie stehen den Delegierten und Militanten zur Verfügung, um alle Fragen in Bezug auf die Diversität im Unternehmen zu beantworten.

2.4. Die leitenden Organe des Gesamtverbandes

Die CSC ist eine demokratische Organisation. Die Militanten haben auf jeder Entscheidungsebene ihr Wort zu sagen. Aber es ist unmöglich, sie jeden Tag zu konsultieren. Deshalb funktioniert die CSC nach einer stufenförmigen Demokratie, vom Lokalen zum Nationalen bezeichnet jede Instanz ihre Vertreter in die nächsthöhere Ebene.

Die nationalen Instanzen

Jede Berufszentrale, jeder Bezirksverband verfügt über leitende Organe, die jeweils mit einer eigenen Struktur ausgestattet sind. Obwohl ihre Benennung manchmal unterschiedlich ist, entsprechen Zusammensetzung und Kompetenzen ziemlich den unten ausgeführten Strukturen des Gesamtverbandes.

In den nationalen Instanzen des Gesamtverbandes sind die Mandate folgendermaßen aufgeteilt: etwa 2/3 für die Berufszentralen und 1/3 für die Bezirksverbände.

Der Kongress

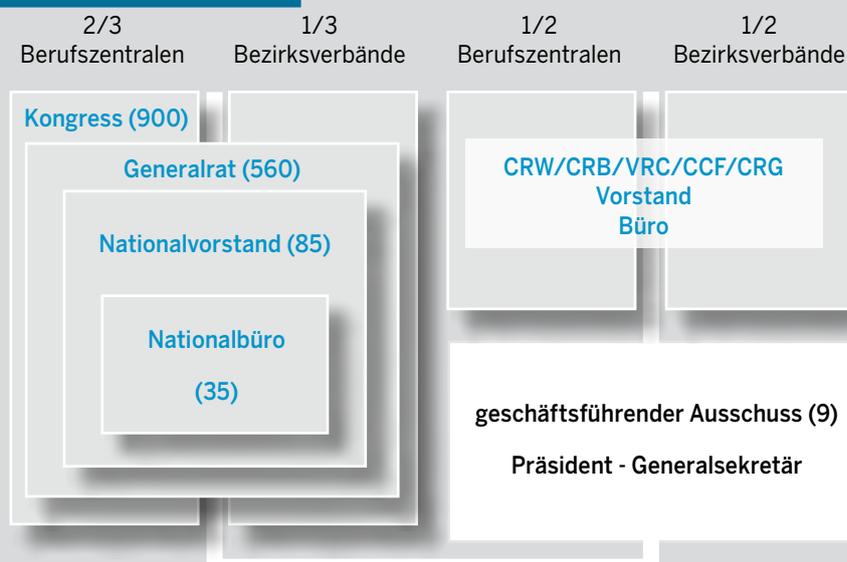
Kongresse finden in Abständen von maximal 4 Jahren statt. Die Aufgabe des Kongresses besteht in der Festlegung des allgemeinen Programms der CSC und der Positionierung der Christlichen Gewerkschaften angesichts wichtiger Fragen.

Außer in den Jahren, in denen der Generalkongress der CSC stattfindet, kann die CSC jedes Jahr einen außergewöhnlichen Kongress abhalten. Dieser Kongress umfasst etwa 900 Vertreter aller Organisationen.

Der Generalrat

Der Generalrat ist die gesetzgebende Instanz der CSC. Er trifft die Grundsatzwahl

leitende Organe





und fasst Beschlüsse in Bezug auf die einschlagende Richtung bei wichtigen Ereignissen im Gewerkschaftsleben. Er kann in wichtigen Fragen bindend für die CSC sprechen, legt das Budget fest und untersucht die Konten der Einnahmen und Ausgaben.

Er verfasst ebenfalls die Statuten und die interne Ordnung. Der Generalrat versammelt sich mindestens zweimal im Jahr und jedes Mal, wenn das Nationalbüro es für nötig hält. Der Generalrat setzt sich aus Vertretern der Berufszentralen und der Bezirksverbände zusammen (+/- 560 Vertreter).

Der (gemischte) Nationalvorstand

Der Nationalvorstand, der sich monatlich versammelt, bestimmt die Haltung der CSC zur gewerkschaftlichen Aktualität. Er behandelt Fragen bezüglich des Funktionierens der nationalen Organisation.

Er setzt sich aus einer begrenzten Anzahl Teilnehmer aller Berufszentralen und Bezirksverbände und dem Gesamtverband zusammen (+/- 85 Vertreter).

Auf dem CSC Kongress 2002 wurde beschlossen, dreimal jährlich einen gemischten Nationalvorstand zu organisieren. Die Tagesordnung wird dann durch das Tagesbüro und die Frauendienste festgelegt. Dieser gemischte Nationalvorstand zählt im Prinzip die gleiche Anzahl Frauen wie Männer. Diese außerordentlichen Versammlungen des Nationalvorstandes haben eine beratende Funktion (insgesamt 170 Vertreter).

Das Nationalbüro

Das Nationalbüro ist mit der Leitung der CSC beauftragt. Hierfür richtet es sich nach den Beschlüssen des Kongresses, des Generalrates und des Nationalvorstandes. Das Nationalbüro versammelt sich zweimal im Monat und jedes Mal, wenn es dies für nötig hält.

Es setzt sich aus Vertretern der Berufszentralen und des Provinzverbandes (Defakto-Gruppen aller Bezirksverbände einer selben Provinz), der Regionalvorstände und des Gesamtverbandes (geschäftsführender Ausschuss) zusammen. Die beiden Verantwortlichen der CSC Frauen gehören ebenfalls dazu.

Die Dauer des Mandats beträgt zwei Jahre. Die ausscheidenden Mitglieder sind wiederwählbar. (36 Vertreter).

Der geschäftsführende Ausschuss

Der geschäftsführende Ausschuss hat zur Hauptaufgabe, die allgemeine Leitung der CSC zu übernehmen; hierfür lässt er sich von den Beschlüssen der leitenden Instanzen führen. Der geschäftsführende Ausschuss besteht aus dem Präsidenten, dem Generalsekretär, dem geistigen Berater und 6 nationalen Sekretären.

Die regionalen und Gemeinschaftsinstanzen

In den Entscheidungsorganen dieser regionalen und Gemeinschaftsinstanzen werden die Mandate zur Hälfte den Berufszentralen und zur Hälfte den regionalen Bezirksverbänden zugeteilt, im Gegensatz zur Verteilung in den nationalen Entscheidungsinstanzen, wo 2/3 der Mandate den Berufszentralen und nur 1/3 den regionalen Bezirksverbänden zugewiesen werden.

Die Regionalvorstände

Die Regionalvorstände sind zuständig, um Positionen einzunehmen und Beschlüsse zu treffen bezüglich Materien, die den Regionen anvertraut wurden sowie der regionalen Aspekte der Nationalpolitik.

Die Regionalvorstände können Stellung nehmen zu Materien, die zwar die Kompetenzen der Region übersteigen, aber starke Auswirkungen sowohl materieller als auch psychologischer Art auf regionaler Ebene haben.

Es gibt 3 Regionalvorstände: für Wallonien der wallonische Regionalvorstand (CRW), für Brüssel den Brüsseler Regionalvorstand (CRB) und für Flandern den flämischen Regionalvorstand (VRC).

Jeder Regionalvorstand ernennt einen Vertreter für das Nationalbüro.

Die Regionalvorstände bestehen aus einer gleichen Anzahl von Delegierten aus den Berufszentralen und aus den Bezirksverbänden.

Der geschäftsführende Ausschuss der CSC bezeichnet unter seinen Mitgliedern eine oder mehrere Personen, die von Amts

wegen zu den Regionalvorständen gehören.

Jeder Regionalvorstand bestimmt in den Grenzen seines Budgets und ganz autonom sein Programm und die notwendigen Mittel für seine Verwirklichung, unter Vorbehalt der Bestimmungen bezüglich der zentralen Streikkasse.

Die Gemeinschaftsräte

Die Gemeinschaftsräte sind zuständig, um Positionen einzunehmen und Beschlüsse zu treffen bezüglich den Materien, die den Gemeinschaften anvertraut wurden sowie den gemeinschaftlichen Aspekten der nationalen Politik.

Die Gemeinschaftsräte können Stellung beziehen zu Materien, die die Kompetenzen der Gemeinschaften übersteigen, die aber starke Auswirkungen sowohl materieller als auch psychologischer Art auf die Gemeinschaften haben.

Der frankophone Gemeinschaftsrat besteht aus Mitgliedern des wallonischen Regionalvorstandes, ergänzt durch eine Anzahl französischsprachiger Delegierter des Brüsseler Regionalvorstandes, und zwar im Verhältnis zur Anzahl frankophoner Mitglieder in den 19 Gemeinden Brüssels.

Der flämische Gemeinschaftsrat besteht aus Mitgliedern des flämischen Regionalvorstandes und zwar im Verhältnis zur Anzahl flämischer Mitglieder in den 19 Gemeinden Brüssels.

Der deutschsprachige Gemeinschaftsrat, der innerhalb des Bezirksverbandes Verviers-Ostbelgien eingerichtet ist, setzt sich entsprechend der Bestimmungen der Statuten des Bezirksverbandes zusammen.

Der wallonische Regionalvorstand (CRW)

Der wallonische Regionalvorstand feierte 2009 30. Geburtstag. Seine Geschichte ist ein langer Weg zur Anerkennung seiner Existenz und seiner Rolle innerhalb der föderalen CSC und in der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Welt Walloniens.

Innerhalb der CSC unterhält der Brüsseler Regionalvorstand (CRB) bevorzugte Beziehungen mit dem CRW innerhalb des frankophonen Gemeinschaftsrates (CCF), der sie alle versammelt. Außerdem arbeitet er problemlos mit seinem flämischen Gegenstück, dem flämischen Regionalvorstand (VRC). Außerhalb konnte er Synergien mit der FGTB aufbauen und er ist ein respektierter Partner der Politiker und Arbeitgeber geworden. Er ist ein aktiver Partner innerhalb des Wirtschafts- und Sozialausschusses der wallonischen Region (CESW).

In den Achzigern wurde der CRW zu einer Gewerkschaftsbewegung des Widerstandes angesichts der massiven Arbeitsplatzverluste, einer Arbeitgeberschaft, die ihre Verantwortung nicht übernahm, einer insidiösen Ideologie des Individualismus und des gewöhnlichen Wettbewerbs. Er fürchtete sich nicht davor, eingetretene Pfade zu verlassen und neue Aktionsformen an-

zunehmen.

In den Neunzigern konnte er die Wende aushandeln und sich mobilisieren, um neue Wege für die Beschäftigung zu finden. In den Jahren 2000 ist die wallonische CSC wirklich erwachsen geworden. Es war die Zeit der großen Sanierungspläne für Wallonien: Zukunftsplan 1 und 2, Marshall-Plan und Marshall-Plan 2.Vert.

Nach verschiedenen aufeinander folgenden Staatsreformen und insbesondere nach der 6. Staatsreform (beschlossen im Dezember 2011), haben die Regionen beträchtlich mehr Kompetenzen erhalten. Die Übertragung der Kompetenzen erfolgt schrittweise und neue Einrichtungen entstehen, um die neuen Kompetenzen zu empfangen und zu betreiben. Wallonien hat eine Gruppe der Sozialpartner nach dem Modell der Gruppe der 10 auf föderaler Ebene geschaffen. Die wallonische CSC spielt im wallonischen Sozialdialog, gemäß ihrer Tradition als Gewerkschaft der Vorschläge, eine aktive Rolle. Der CRW hielt am 19. April 2013 seinen ersten Kongress in Houffalize zum Thema qualitative Beschäftigung ab. Die Prinzipien und die Aktualitätsresolutionen, die dort angenommen wurden, markieren die Aktion des CRW bis 2017.

Der Brüsseler Regionalvorstand (CRB)

Die Geschichte des Brüsseler Regionalvorstandes (CRB) ist eng verbunden mit jener der manchmal delikaten Gleichgewichte innerhalb der föderalen CSC sowie innerhalb des Bezirksverbandes Brüssel-Halle-Vilvorde.

Infolge eines langen, von der MOC unterstützten Kampfes, wird der CRB offiziell am 18. September 1983 gegründet. Zu dieser Zeit muss er einerseits eine bessere Vertretung der Brüsseler im Bezirksverband Brüssel-Halle-Vilvorde gewährleisten und andererseits dieselben Kompetenzen erhalten wie die anderen wallonischen und flämischen Regionalvorstände. Am 18. September 2008 feierte er seinen 25. Geburtstag.

Zwischen 1983 und 1989 besteht die Hauptaufgabe des CRB darin, die Brüsseler der CSC in einem schwierigen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhang zu vertreten. Die Brüsseler Region leidet unter dem Mangel an Mitteln und der Unschärfe in der Entscheidungsbefugnis. Danach nimmt der CRB mit den anderen Brüsseler Sozialpartnern an zahlreichen Verhandlungen mit der Brüsseler Regierung teil, damit der Wirtschafts- und Sozialrat Brabants reformiert und mit wirklichen Mitteln ausgestattet wird. Im Jahre 1994 entsteht so der CESRB (Wirtschafts- und Sozialrat der Region Brüssel-Hauptstadt), wovon die CSC ein aktives Mitglied ist.

Der CRB hat sich besonders im Konsultierungsverfahren des regionalen Entwicklungsplans im Jahre 1994 impliziert. Er setzt diese Tradition fort bei der Vorbereitung des künftigen regionalen Planes für nachhaltige Entwicklung im Jahre 2011 und bereitet aktiv die Konsultierung für 2012 vor. Dem CRB ist es gelungen, Vertrauensbeziehungen mit der FGTB und dem CGSLB aufzubauen, die unentbehrlich sind, um die unermesslichen

sozialen Herausforderungen der Stadt-Region zu meistern, die die ärmsten Gemeinden des Landes umfasst, aber auch einen beträchtlichen produzierten Reichtum, von dem auch die beiden anderen großen Regionen profitieren. Seit der letzten Staatsreform, die den föderalen Einheiten neue Kompetenzen in Sachen Beschäftigung, Ausbildung, Gesundheit sowie den Sektor Familienzulagen zugeteilt hat, erhält die soziale Dimension eine höhere Bedeutung.

Der CRB ist von der Notwendigkeit überzeugt, ein Modell zu erstellen, das auf einem starken Föderalstaat und einer starken Zusammenarbeit zwischen den drei Regionen des Landes basiert. Er fordert daher eine gute Konzertierung mit dem CRW und dem VRC. Der CRB hat seinen ersten Kongress am 18. April 2013 zum Thema qualitative Beschäftigung abgehalten. Die Prinzipien und die Aktualitätsresolutionen, die dort angenommen wurden, markieren die Aktion des CRB bis 2017. Ein erneuter Kongress ist für 2017 vorgesehen. 2015 wurden die Beziehungen zwischen dem CRB und dem Bezirksverband Brüssel-Hal-Vilvoorde geklärt. Der CRB ist die Referenzinstanz der CSC für die regionalen brüsseler Angelegenheiten, einschließlich derjenigen, die von den Gemeinschaftskommissionen Brüssel Hauptstadt abhängen. Der brüsseler Regionalsekretär ist Personalmitglied der Konföderation, wo er mit der Zusammenarbeit des konföderierten Studiendienstes und anderen nationalen Diensten rechnen kann. Der Bezirksverband von Brüssel-Hal-Vilvoorde ist zuständig für die überberufliche gewerkschaftliche Animation im Gebiet der Region Brüssel.



2.5. Die CSC in der christlichen Arbeiterbewegung

Die CSC ist eine der konstituierenden Organisationen der christlichen Arbeiterbewegung.

Die Christliche Arbeiterbewegung (CAB)

Im frankophonen und deutschsprachigen Belgien gruppiert die christliche Arbeiterbewegung (CAB/MOC) die fünf sozialen Organisationen, die ihren Ursprung in der Arbeitergeschichte und der christlich soziologischen Welt finden und ist deren politisches Sprachrohr:

- die CSC;
- die Christliche Krankenkasse, die die Interessen ihrer Mitglieder vertritt in ihren Beziehungen zu den verschiedenen Gesundheitspflegediensten;
- die Frauenliga, weibliche Bewegung für die ständige Weiterbildung und die soziale und kulturelle Aktion;
- die Werkmannschaften, Bewegung für die ständige Weiterbildung und die Volksanimation;
- die Christliche Arbeiterjugend (CAJ) und die Christliche weibliche Arbeiterjugend,

Jugendbewegungen für die ständige Weiterbildung.

Diese Vereinigungen teilen gemeinsame Ziele, aber jede legt autonom die Art und die Mittel fest, mit denen sie ihre Ziele verwirklichen will. Jede Organisation hat eine Leitung, eine Struktur und unabhängige finanzielle Mittel.

Gesellschaftsprojekte

Die MOC ist eine soziale Bewegung, offen und pluralistisch, die ein politisches Solidaritäts- und Gleichheitsprojekt entwickelt:

- durch die permanente Erziehung (kulturelle Demokratie, wirtschaftliche Demokratie und soziale Demokratie);
- durch die gemeinsame Aktion und die partizipative Staatsbürgerschaft;
- durch die Bekämpfung der Ausgrenzung jeder Art.

Optionen

Die von der MOC und ihren Organisationen grundlegenden Optionen, die auf dem Kongress von Gembloux im Mai 2011 angepasst und aktualisiert wurden, können in vier großen Themen zusammengefasst werden:

- die Gleichheit aller gewährleisten, indem man die grundlegenden Menschenrechte verteidigt und verstärkt;
- die Solidarität durch eine starke und nachhaltige Soziale Sicherheit und durch eine gerechte Steuer entwickeln, die die kollektiven Funktionen finanziert;
- die Demokratie durch die Verstärkung der regelnden Rolle des Staates vertiefen und Anerkennung der freiwilligen Be-

wegungen und Vereinigungen;

- die nachhaltige Entwicklung fördern und ein neues weltweites Gleichgewicht suchen, basierend auf Frieden und Gerechtigkeit.

Besonderheiten

Um diese Aktion in Richtung einer gerechten und solidarischen Gesellschaft zu ergreifen, definiert sich die MOC als soziale Bewegung mit einer politischen Botschaft und drei Haupteigenschaften:

- eine progressive Bewegung, die die Werte der Linken vertritt, die auf der Gleichheit und Solidarität basieren und zu einer sozialen Veränderung führen;
- eine pluralistische Bewegung, die ein politisches Projekt unterstützt, das Dimensionen enthält, die sich sowohl am Sozial-Demokratischen wie an der politischen Ökologie inspirieren und an der humanistischen und personalisierten Strömung;
- eine unabhängige Bewegung, die an keine politische Partei gebunden ist und die ihre Aktion nur gegenüber ihren Organisationen und Mitgliedern rechtfertigen muss.

Koordination und Kooperation

Die CAB/MOC und beweging.net (zwei unabhängige Organisationen) haben gesamt gesehen eine spezifische Aufgabe, ganz besonders die Koordination und die Sorge einer positiven Zusammenarbeit der verschiedenen Organisationen. Sie organisieren ebenfalls Dienste, die von allen Teilorganisationen genutzt werden können.

Auf ihrem Kongress von 1994 hat die CSC an die Notwendigkeit der Kooperation innerhalb der Christlichen Arbeiterbewegung (CAB) erinnert. Sie hat sich verpflichtet, innerhalb der CAB/MOC und beweging.net präzise Abkommen mit ihren verschiedenen Komponenten zu tätigen und ihre lokale überberufliche Aktion



Christian Kunsch, Präsident der CAB seit Juni 2013.

WALLONIE UND BRÜSSEL



MOUVEMENT OUVRIER CHRÉTIEN

Christliche Arbeiterbewegung

Konstituierende Organisationen



Frankophone & deutschsprachige
Gemeinschaftsräte, wallonischer
und Brüsseler Regionalvorstand



Landesverband der christlichen
Krankenkassen



Christliche
Arbeiterjugend



Equipes Populaires

Werkmannschaften



Frauenliga
Frauenliga

Dienste



solidarité
mondiale

Weltsolidarität

FLANDERN UND BRÜSSEL



Koppel der Christlichen Arbeiterbewegungen

konstituierende Organisationen



Flämischer und
Brüsseler Regionalvor-
stand



Landesverband der
christlichen
Krankenkassen



Ziekenzorg CM,
een vereniging van en
voor langdurig zieken



Kristelijke Werknemers-
beweging



Vrouwenbeweging
Femma



Seniorenorganisatie
OKRA



Wereldsolidariteit



Pasar



Familiehulp



Kristelijke Arbeiders-
jeugd



Internationaal Comité, federatie
van etnisch-culturele
verenigingen

Partner



ARKTOS



Groep INTRO



welzijnszorg
samen tegen armoede

Welijnszorg



Pax Christi



aufgrund dieser Aufgabenteilung zu organisieren. Die CSC hat dies auf ihrem Kongress von 1998 bestätigt und arbeitet weiterhin in diesem Sinne.

Vertretung gegenüber der Politik

Die CAB/MOC und die beweging.net sind ebenfalls der Ausdruck der Arbeitnehmer als wichtige Sozialkategorie und sie kümmern sich um deren entsprechende Vertretung gegenüber der Politik.

Offiziell geht die politische Äußerung der CSC über die CAB und beweging.net.

Für die Wallonie und Brüssel hat die CAB/MOC seit Ende 1972 den politischen Pluralismus der Bewegung gewählt. Gewählte, die sich auf die CAB/MOC berufen, gehören unterschiedlichen politischen Parteien an.

Auf flämischer Seite zählte beweging.net für die Verwirklichung ihres Programms traditionell nur auf die CVP. Der Kongress im Juni 1995 hat eine erweiterte politische Strategie gutgeheißen, indem sie ihre autonome politische Position als Sozialbewegung bestätigte.

Beweging.net hält unter Bedingungen und mit regelmäßiger Bewertung eine enge Zusammenarbeit mit der CD&V über Personen, die ihr Vertrauen haben, aufrecht. Für konkrete Dossiers wird beweging.net mit Politikern über die Grenzen der CVP hinaus zusammenarbeiten.

CSC und Politik

Auch wenn die CAB die CSC-Vertretung in der Politik sichert, so bedeutet dies in keiner Weise, dass sich die CSC nicht für das politische Leben interessiert, ganz im Gegenteil.

Auf ihrem Kongress von 1994 hat die CSC erneut ihren Willen bestätigt „im Namen der Demokratie und der Solidarität für die Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen“ eine politische Rolle zu spielen. Dazu wird die CSC im Rahmen der CAB/MOC und beweging.net die Verantwortlichen und demokratischen politischen Parteien unterstützen, die am besten bei der Verwirklichung der Ziele helfen. Sie geht davon aus, dass bestimmte Punkte ihres Programms über den politischen Weg gelöst werden können und müssen.

Die CSC hat auch ihre politische Rolle präzisiert: „Wir erkennen die Rolle und die Vorrechte der politischen Verantwortlichen und Parteien auf ihrem Gebiet an; wir wollen auf politischer Ebene als offene Interessengruppe handeln und zwar durch die organisierte Konzertation oder durch andere Aktionsformen; wir akzeptieren keine Konfusion zwischen Gewerkschaftsaktion und Politik“.

Die interne Organisation und die Strukturen der CSC respektieren die Absicht der Unabhängigkeit gegenüber der Politik:

- Die C.S.C. hat keine strukturelle oder organisatorische Verbindung mit irgendeiner Partei, welche das auch sei;
- Seit Juli 1945 besteht Unvereinbarkeit zwischen der Ausübung eines gewerkschaftlichen und eines politischen Mandates.

Unter „politisches Mandat“ versteht man: Abgeordneter, Senator, Bürgermeister, Schöffe oder Vorsitzender eines Öffentlichen Sozialhilfezentrums (ÖSHZ) einer Stadt oder einer Gemeinde, die mehr als 15.000 Einwohner zählt.

Die Unabhängigkeit von der Politik hat aber nicht mit Gleichgültigkeit oder gar Feindseligkeit ihr gegenüber zu tun. Die CSC ist von der Notwendigkeit einer politischen Aktion überzeugt. Sie ist sich bewusst, dass gewisse Punkte ihres Programms über den politischen Weg gelöst werden müssen.

2.6. Die CSC und die europäische und internationale Gewerkschaftsarbeit

Die internationale Solidarität ist für die CSC ein Hauptbestandteil der gewerkschaftlichen Aktion. Die Interessen der Arbeitnehmer in Belgien sind auch die der Arbeitnehmer anderer Länder, ganz besonders in den Zeiten der Globalisierung der Weltwirtschaft. Daher sind die Verstärkung der europäischen und internationalen Gewerkschaftsarbeit und die Einführung sozialer und wirtschaftlicher Regeln, die auf Gerechtigkeit basieren, für die CSC sehr wichtig. Die CSC ist Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB).

Der europäische Gewerkschaftsbund (EGB)

Die Idee, die europäischen Gewerkschaften zusammenzubringen geht auf den Anfang der 50er Jahre zurück, innerhalb des Schumann Plans zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl. Die Gewerkschaftsbewegung wurde hier mit der Notwendigkeit konfrontiert, eine repräsentative Organisation zu besitzen, um die Probleme gemeinsamer Interessen, die aus dieser neuen Institution entstammen, zu behandeln.

Allmählich strukturierte sich die europäische Gewerkschaftsbewegung nicht nur in der Europäischen Gemeinschaft, sondern weitgreifender, da sie auch Organisationen von nicht EG-Ländern vereinigt, insbesondere die, die der Europäischen Freihandelszone (EFTA) angehören.

Ende 1972 wurde ein Abkommen zur Gründung und Einsetzung der neuen Organisation beschlossen: der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB). Der gründende Kongress fand im Februar 1973 in Brüssel statt. 1974 wird die CSC Mitglied im EGB, infolge der Entscheidung des Weltverbandes der Arbeit (WVA), die europäische Regionale aufzulösen.

Heute vereinigt der EGB 84 Gesamtverbände und 12 Gewerkschaftsverbände. Er vertritt mehr als 60 Millionen Arbeitnehmer aus 36 Ländern.

Die Ziele des EGB

Die Hauptziele des EGB sind in der Einleitung seiner Statuten festgehalten: Der EGB wirkt überall in Europa, insbesondere:

- für den Beibehalt und die Stärkung der Demokratie und der politischen Freiheiten in Europa;
- für den Respekt der Menschenrechte und der Gewerkschaftsrechte;
- für die Eliminierung jeglicher Diskrimi-

nierungen aufgrund des Geschlechtes, des Alters, der Hautfarbe, der Rasse, der sexuellen Orientierung, der Nationalität, der religiösen oder philosophischen Überzeugungen und der öffentlichen Meinung;

- für die Förderung der Chancen und Behandlungsgleichheit zwischen Männern und Frauen;
- für eine wirtschaftliche und soziale Entwicklung, die geographisch ausgewogen ist und die Umwelt respektiert;
- für die Beschäftigung aller, frei gewählt und produktiv;
- für die Entwicklung, Verbesserung, Aufwertung der Erziehung und Ausbildung;
- für die Demokratisierung der Wirtschaft;
- für den ständigen Fortschritt der Lebens- und Arbeitsbedingungen;
- für eine Gesellschaft ohne Ausschließungen, basierend auf den Prinzipien von Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität.

5 Prioritäten der europäischen Gewerkschaftsaktion

Basierend auf den Positionen des Europäischen Gewerkschaftsbundes, hat die CSC fünf Arbeitsprioritäten auf europäischer Ebene festgelegt.

- **Korrektur des Refit-Programms** und des von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Programms „bessere Rechtsetzung“, das die bestehenden Rechtsvorschriften für Gesundheit und Sicherheit an der Arbeit, Information, Konsultierung und Beteiligung der Arbeitnehmer, Umweltschutz, schwächt.
- **Die Verhandlung der drei transatlantischen Handelsverträge** aussetzen: TTIP zwischen den Vereinigten Staaten und der Europäischen Union, CETA zwischen Kanada und Europa und TISA (Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen), verhandelter Entwurf zwischen 50 Ländern (USA, EU und 22 Ländern) mit dem Ziel einer weiteren Liberalisierung der Dienstleistungen.
- **Kampf gegen Sozialdumping**, das zwischen den Arbeitnehmern der europäischen Länder unläuterer Wettbewerb schafft. "Gleiche Arbeit, gleicher Lohn am selben Arbeitsplatz!".
- Förderung einer **gerechten Besteuerung** auf europäischer Ebene.
- **Ein anderes europäisches Führungssystem** fordern als ein wirtschaftliches.



Der EGB hat insbesondere das Mandat, überall und unter allen Umständen für die Verwirklichung dieser Ziele im Rahmen des europäischen Integrationsprozesses zu handeln, indem er ganz autonom und mit möglichst viel Kohäsion die notwendigen gewerkschaftlichen Initiativen auf europäischer Ebene ergreift.

Der EGB ist für den europäischen Sozialdialog der Konzertierungsort zwischen den europäischen Sozialpartnern (siehe nachstehend).

Die interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR)

Die IGR gruppieren Gewerkschaftsorganisationen, die Mitglied des EGB sind, aus zwei oder mehreren angrenzenden Mitgliedsländern. Die IGR wollen gegenüber der jeweiligen öffentlichen Hand und den Arbeitgebern eine gewerkschaftliche Antwort zu Fragen der Beschäftigung, der Mobilität der Arbeitnehmer, usw. einbringen. Die regionalen Bezirksverbände der CSC beteiligen sich an verschiedenen IGR, zu-

sammen mit französischen, englischen, niederländischen, deutschen oder luxemburgischen Gewerkschaften.

Die Gewerkschaftsräte (sektoriell)

Die Gewerkschaftsräte haben eine bedeutende Rolle in Sachen Information, Koordination und Aktion ihrer angeschlossenen Organisationen auf sektorieller Ebene zu erfüllen, und ihre Aktivitäten sind wesentlicher Bestandteil der Politik des EGB, dessen „beruflicher Pfeiler“ sie sind.

Die europäischen Betriebsräte

Die europäische Richtlinie von 1994 über die Einführung eines europäischen Betriebsrates in den transnationalen Betrieben zur Information und Konsultierung der Arbeitnehmer ist für die europäische Gewerkschaftsbewegung ein großer Durchbruch. Diese Richtlinie enthielt aber zahlreiche Lücken und musste der gesetzgeberischen, wirtschaftlichen und

sozialen Entwicklung angepasst werden. So wurde 2009 eine neue Richtlinie erlassen und durch das KAA 101 vom 21. Dezember 2010 ins belgische Recht übernommen. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) spielte eine wichtige Rolle bei der Überarbeitung der ursprünglichen Richtlinie zur Verbesserung der Informations- und Konsultierungsrechte, zur Wahrung einer besseren Anerkennung der Gewerkschaften und zur Verstärkung der Aktionsfähigkeit in den Multinationalen.

Die Integration der Gewerkschaften aus Zentral- und osteuropäischen Ländern

Durch ihre Mitgliedschaft wird der EGB ein wirksameres Mittel werden, um zu verhindern, dass sich im Kontinent neue Barrieren aufrichten, um gegen Sozialdumping zu kämpfen, zugunsten besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen und um die Legitimität und die Rolle der Gewerkschaften in der schwierigen Übergangsphase, in der sich die neuen östlichen Demokratien befinden, zu stärken.



Europäische Gewerkschaftkundgebung am 4. April 2014 in Brüssel.

© Guy Puttemans

Europäisches Sozialobservatorium

Im Rahmen der europäischen Politik arbeitet die CSC eng mit dem europäischen Sozialobservatorium zusammen, ein Studien- und Dokumentationszentrum, das auf die europäische Problematik ausgerichtet ist. Sein Ziel ist, der breiten Öffentlichkeit (Gewerkschaftler, Forscher, Studenten, Journalisten) eine Information zur Verfügung zu stellen, sowie Analyse- und kritische Überlegungselemente zum europäischen Aufbau und zur unterschiedlichen Politik der Europäischen Union. Ganz besonders liegt ihm an der Beleuchtung der Aspekte, Tendenzen und Herausforderungen sozialer und politischer Art der Europäischen Gemeinschaft.

Die Integration der Gewerkschaften der mitteleuropäischen Länder und Osteuropas

Über den Beitritt der Gewerkschaften der mitteleuropäischen Länder und Osteuropas zielt der EGB darauf ab, ein wirksames Instrument zu werden, um neue Hindernisse auf dem Kontinent zu verhindern, um gegen Sozialdumping zugunsten von besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen zu kämpfen und um die Legitimität und die Rolle der Gewerkschaften in der schwierigen Übergangsphase, die die neuen Demokratien in Osteuropa kennen, zu stärken.

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB)

Im November 2006 lösten sich zwei internationale Gewerkschaftsverbände, der Weltverband der Arbeit (WVA) und der internationale Gesamtverband der freien Gewerkschaften (IBFG) auf, um eine einheitliche Organisation zu gründen: den internationalen Gewerkschaftsbund (IGB).

Die erste Aufgabe des IGB besteht darin, die Rechte und die Interessen der Arbeitnehmer zu fördern und zu verteidigen über die internationale Kooperation zwischen den Gewerkschaften, weltweiten Kampagnen und militanten Aktionen innerhalb der größten internationalen Institutionen. Das auf dem Gründungskongress festgelegte

Programm legt den allgemeinen strategischen Rahmen des IGB fest und stützt sich auf die Ziele des WVA und des IGFB. Seine Hauptaktionsbereiche sind: die gewerkschaftlichen Rechte und die Menschenrechte, die Wirtschaft, die Gesellschaft und der Arbeitsplatz, die Gleichheit und die Nichtdiskriminierung, die internationale Solidarität.

Der IGB vertritt die Prinzipien der Demokratie und der gewerkschaftlichen Unabhängigkeit, so wie sie in seinen Statuten präzisiert wurden. Seine Richtlinien werden auf Weltkongressen festgelegt, die alle vier Jahre stattfinden, sowie durch einen Generalrat und einen geschäftsführenden Ausschuss.

Regionale Organisationen des IGB sind der

Weltsolidarität und IEOL

Um ihre internationale Politik erfolgreich führen zu können, arbeitet die CSC und insbesondere ihr Dienst für internationale Beziehungen zusammen mit:

- Weltsolidarität, im Rahmen der Christlichen Arbeiterbewegung, zur Finanzierung der Gewerkschaftsprojekte der Partnerorganisationen der CSC in der Dritten Welt. CSC und Weltsolidarität arbeiten ebenfalls zusammen an einer Animationsarbeit über die erlebten Realitäten in den Ländern unserer Partner.
- dem internationalen Institut für Arbeiterbildung (IEOI), das 1991 gegründet wurde, um den zahlreichen Anfragen nach Ausbildung und Information der Gewerkschaften, die in Verbindung mit der CSC arbeiten, zu begegnen. Die Aktion des IEOI ist hauptsächlich ausgerichtet auf die Organisationen der Dritten Welt und auf Zentral- und Osteuropa. Die Schulungsaktivitäten sind ein wichtiges Element in punkto Stärkung der Aktion des WVA.

20 Organisationen wie die CSC, die COK, Weltsolidarität haben 2015 eine zweijährige Kampagne für einen weltweiten Sozialschutz gestartet.





© Sofie Hendrickx

Aktion vom 10. 02.2014 vor der kambodschanischen Botschaft zur Freilassung der 23 Gewerkschaftler, die wegen einer Erhöhung der Mindestlöhne im Textilsektor demonstrierten.



© Guy Puttemans

Im April 2015, im Vorfeld des CSC-Kongresses, haben die CSC und Weltsolidarität ein internationales Seminar zum universellen Recht auf Sozialschutz organisiert.



© Guy Puttemans

Aktion am 28. April 2015 im Rahmen des Tages für Schutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.



© ILO

Der ehemalige Präsident der CSC, Luc Cortebeek, Aung San Sun Kyi und der ehemalige Generaldirektor der IAO, Juan Somavia, am Rande der internationalen Arbeitskonferenz von 2012.

IGB Asien-Pazifik, der IGB-Afrika und der IGB für die Amerikaner.

Der IGB kooperiert ebenfalls mit dem EGB, vor allem über den gesamt-europäischen regionalen Ausschuss, der im März 2007 gegründet wurde.

Der IGB unterhält enge Beziehungen mit den internationalen Gewerkschaftsverbänden und mit der beratenden Gewerkschaftskommission der OECD (TUAC), gemeinsam traten sie über den Rat der Global Unions in Aktion.

Der 3. Kongress des IGB fand im Mai 2014 in Berlin zum Thema "Stärkung der Arbeitnehmermacht" statt. Sharan Burrow (Australien) wurde zur Generalsekretärin des IGB wiedergewählt. Jaap Wien und Wellington Chibebe wurden zu beigeordneten Generalsekretären gewählt.

Der IGB arbeitet eng mit der Internationalen Organisation der Arbeit (IOA) zusammen. Er unterhält Kontakte mit mehreren

spezialisierten Institutionen der Vereinten Nationen.

Neben seinen regionalen Organisationen und den davon abhängenden Büros, hat der IGB Büros in Amman, Hong Kong, Genf, Moskau, Sarajevo, Vilnius und Washington DC.

Weitere Informationen auf der Webseite des IGB:

<http://www.ituc-csi.org>

Die Global Unions

Die Gruppe Global Unions besteht aus internationalen Gewerkschaftsorganisationen, die zusammen arbeiten und zur gleichen gewerkschaftlichen „Familie“ gehören. Der IGB und die beratende Gewerkschaftskommission der OECD (TUAC) nehmen nationale Gewerkschaftszentralen, die aus Gewerkschaften verschiedener Sektoren bestehen, als Mitglieder auf. Die neun internationalen Gewerkschafts-

verbände vereinen die nationalen Gewerkschaften pro Sektor oder Beruf.

Weitere Informationen auf der Webseite der Global Unions:

<http://www.global-unions.org>



3. Die Sozialkonzertierung und die CSC

Die Gewerkschaft spielt eine wesentliche Rolle bei der Verhandlung und der Organisation der Arbeitnehmervertretung in der Sozialkonzertierung.

Belgien verfügt über ein sehr ausführliches System von kollektiven Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die ganze Kraft der in Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer war notwendig, um die öffentliche und private Arbeiterschaft zu Verhandlungen über die Arbeiterforderungen zu zwingen und damit sie die Existenz und den repräsentativen Charakter der Gewerkschaften anerkennen.



3.1. Im Privatsektor

Kurzer geschichtlicher Überblick

Nach dem Krieg von 1914-1918 beginnen sich in Belgien die kollektiven Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu strukturieren. Bis 1914 sind die kollektiven Abkommen selten. Die durch den Gesetzgeber Ende des 19. Jahrhunderts geschaffenen Konzertationsorgane, die „Industrie- und Arbeitsräte“, funktionieren nicht.

Infolge eines während des Winters 1918-1919 geführten wichtigen Streiks werden die ersten Institutionen gegründet, welche die Vorläufer der Paritätischen Kommissionen sind. Die zwei eingesetzten Kommissionen sind paritätisch besetzt und die Vertreter der Gewerkschaften, vertreten darin die Arbeitnehmer, was in den „Industrie-

und Arbeitsräten“ nicht der Fall war.

Tatsächlich wird durch die Stärke der in Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer, die Verhandlung durchgesetzt. Das gleiche Phänomen wiederholt sich einige Jahre später.

Nach einer Zeit des Stillstandes in der Entwicklung der Paritätischen Kommissionen, insbesondere aufgrund der Wirtschaftskrise, finden infolge der Streiks von 1936 während der 1. Nationalen Arbeitskonferenz, wichtige Verhandlungen statt. Im Anschluss daran erlebt man einen neuen Aufschwung der Paritätischen Kommissionen, die in zahlreichen Berufssektoren eingesetzt werden. In 1945 bekommen die Paritätischen Kommissionen ein gesetzliches Statut, das ihnen breite Kompetenzen zuerkennt.

Mehrere Konzertierungsorgane, auf verschiedenen Ebenen, entstanden Ende der 40er, Anfang der 50er Jahre, infolge des im August 1944 unterzeichneten Sozialpaktes. Die sechziger und der Anfang der siebziger Jahre werden durch die Tätigkeit wichtiger überberuflicher Nationalabkommen gekennzeichnet. Solche Abkommen, die verhinderten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der schwachen Sektoren oder die gewerkschaftlich weniger organisiert sind, vom sozialen Fortschritt ausgeschlossen wurden.

In dieser Zeit sind die Paritätischen Kommissionen sehr aktiv in den Betrieben, die sie betreffen: Löhne und Arbeitsbedingungen, Anwendung der Gesetzgebung und der überberuflichen Nationalabkommen, die Schlichtung von Konflikten.

Zwischen 1976 und 1986 ist es zu keinen wirklichen überberuflichen Abkommen gekommen. Grund hierfür war die Unnachgiebigkeit seitens der Arbeitgeber im Rahmen der Wirtschaftskrise, aber auch die Regierungsintervention bei Verhandlungen, die die Bewilligung neuer Lohnvorteile verbot. Ende 1986 hob die Regierung dieses Verbot auf und das wirtschaftliche Klima zeigte erste Anzeichen einer Verbesserung, ein überberufliches Abkommen wurde für die Periode 1987-1988 geschlossen.

Seitdem werden wieder alle zwei Jahre überberufliche Abkommen getätigt. Auch wenn die neuen überberuflichen Abkommen noch nicht das Ausmaß und das Gewicht, das sie vormals hatten, wiedergefunden haben, verhindern sie, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der schwachen Sektoren oder die gewerkschaftlich weniger organisiert sind, vom sozialen Fortschritt ausgeschlossen werden.

Allgemein gesehen ist das gesamte Konzertierungssystem in den letzten 20 Jahren erschüttert worden. Gewisse Erschütterungen sind auf die immer verwickeltere Organisation der kollektiven Beziehungen zurückzuführen, aber es ist vor allem die Umstrukturierung der nationalen und internationalen Wirtschaft, die diese Veränderungen verursacht hat, die es immer

1950: Betriebsrat im Textilunternehmen Motte in Mouscron.



schwieriger macht, wirkliche Arbeitgeber vor sich zu haben, die noch Herr ihrer Entscheidungen sind.

Nachfolgend werden die verschiedenen Organe präsentiert, die zugleich Stützpunkte für die Gewerkschaftsaktion im Unternehmen, auf sektorieller sowie auf nationaler überberuflicher Ebene im Privatsektor sind.

Auf Betriebsebene

Auf Betriebsebene bestehen im Prinzip drei Organe, die Gewerkschaftsdelegation, der AGS und der Betriebsrat. Dennoch, die derzeitige Gesetzgebung verpflichtet die kleinen Unternehmen nicht, solche Organe einzusetzen.

Detaillierte Informationen über die Rolle und die Aufgaben des AGS und des BR finden Sie in unserer speziellen Broschüre, die kostenlos in allen Dienstleistungszentren der CSC erhältlich ist, oder auf www.csc-ostbelgien.be.

Die Gewerkschaftsdelegation (GD)

Die Gewerkschaftsdelegation ist der grundsätzliche Stützpunkt und der Motor der Gewerkschaftsaktion im Unternehmen. Das am 24. Mai 1971 im Landesrat der Arbeit getätigte Arbeitsabkommen (KAA) regelt offiziell das Statut der Gewerkschaftsdelegation.

Eine Delegation wird nur eingesetzt, wenn eine oder mehrere Organisationen einen Antrag beim Betriebsleiter stellen. Die Paritätischen Kommissionen bestimmen für jeden der Sektoren die zu beachtenden Regeln bezüglich der Anzahl Mitglieder, der gewährten Erleichterungen für die Erfüllung der Gewerkschaftsarbeit, der Art der Bezeichnung, usw. Die Gewerkschaftsdelegation ist zuständig für die:

- Verhandlungen mit der Direktion um Kollektivabkommen zu vereinbaren;
- Anwendung der Sozialgesetzgebung, der kollektiven Arbeitsabkommen, der Arbeitsordnung und der Arbeitsverträge im Unternehmen
- Regelung individueller und kollektiver Probleme
- Organisation von Gewerkschaftsaktionen.

Die GD hat das Recht, vom Arbeitgeber empfangen zu werden im Falle von Streitigkeiten oder Konflikten und sie hat das Recht, über die Veränderungen informiert zu werden, die die Arbeitsbedingungen, den Lohn, usw. beeinträchtigen können.

Die GD übernimmt ebenfalls die Aufgaben des AGS, wenn dieser nicht im Betrieb besteht. Wenn kein Betriebsrat besteht, so kann die GD bestimmte Aufgaben übernehmen, vor allem im sozialen und im Arbeitsbereich.

Der Betriebsrat (BR)

Der Betriebsrat konnte durch das Gesetz vom 20. September 1948, das schon mehrmals angepasst wurde, eingeführt werden. Die Einsetzung eines BR ist Pflicht in Unternehmen, die durchschnittlich und gewöhnlich mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen. Zudem muss ein BR erneut

eingesetzt werden in Betrieben, die durchschnittlich zwischen 50 und 100 Arbeitnehmer beschäftigen, wenn diese bei den vorherigen Sozialwahlen verpflichtet waren, einen BR einzusetzen.

Die Zusammensetzung des BR ist paritätisch, d.h. dass es ebensoviel Vertreter der Arbeitgeber wie Vertreter der Arbeitnehmer gibt. Die Anzahl Mandate hängt von der Anzahl Arbeitnehmer ab. Die Vertreter der Angestellten und der Arbeiter werden auf getrennten Listen gewählt, die durch die Gewerkschaftsorganisationen eingereicht werden. In manchen Fällen verfügen die jungen Arbeitnehmer und das Kaderpersonal ebenfalls über getrennte Vertreter. Die Arbeitnehmer wählen ihre Vertreter alle 4 Jahre, ausgehend von Kandidatenlisten, die durch die Gewerkschaften eingereicht werden.

Der Betriebsrat besitzt soziale, wirtschaft-

In über 6000 Unternehmen im Privatsektor – wie hier beim Unterwäschehersteller Van de Velde – ist die Sozialkonzertierung zwischen Direktion und Arbeitnehmervertretern organisiert.





liche und finanzielle Kompetenzen. In den Bereichen Wirtschaft und Finanzen muss der Betriebsrat insbesondere vierteljährlich und jährlich über die Unternehmenssituation informiert werden, sowie einen vorzeitigen Standpunkt in Bezug auf Investitionen neuer Technologien ablegen.

Auf sozialer Ebene muss der BR eine jährliche trimesterielle und gelegentliche (zu gewissen Gelegenheiten) Information über die Entwicklung der Beschäftigung erhalten (KAA NR. 9). Zudem hat der BR das Recht der Meinungsäußerung und kann sogar gewisse Entscheidungen treffen, in punkto Arbeitsordnung, Jahresurlaub, Ersatz von Feiertagen, Empfang im Unternehmen, Aus- und Weiterbildung, Bildungsurlaub, Betriebsschließungs- und Umstrukturierungsprobleme, Zeitkredit, Anbringung von Kameras,....

Der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS)

Ein AGS muss in allen Unternehmen eingesetzt werden, die mindestens durchschnittlich 50 Arbeitnehmer zählen. Wie der BR, ist der AGS paritätisch aus Vertretern der Arbeitnehmer und Vertretern der Arbeitgeber zusammengesetzt. Arbeiter und Angestellte, und unter gewissen Bedingungen auch Jugendliche, verfügen über eine eigene Vertretung.

Die Vertreter werden alle 4 Jahre von den Arbeitnehmern gewählt, anhand von Kandidatenlisten, die durch die Gewerkschaften eingereicht werden. Die Anzahl der Vertreter ist von der Anzahl Beschäftigter abhängig.

Der AGS hat die Aufgabe, auf die Sicher-

heit und die Gesundheit der Arbeitnehmer im Unternehmen zu achten (Sicherheit, Gesundheit, Stress, Ergonomie,...), die Arbeitsbedingungen zu verbessern, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten vorzubeugen und auf den Umweltschutz zu achten und zwar sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes. Zu diesem Zweck ist der Arbeitgeber verpflichtet, den AGS zu jeglicher Maßnahme, die Auswirkungen auf das Wohlbefinden hat, vorher zu befragen.

Der AGS wird durch den Sicherheitsbeauftragten, dessen Aktivitäten er kontrolliert, unterstützt.

In den Unternehmen mit mehr als 50, aber weniger als 100 Arbeitnehmern, erhält der AGS (wenn kein BR besteht) auch die wirtschaftlichen und finanziellen Informationen, die Jahreskonten, die Bilanz und die Informationen über wichtige Aspekte. Der AGS hat dann auch das Recht, anstelle des BR, ein Gutachten zu erstellen über die grundlegenden Veränderungen der Arbeitsorganisation.

Die Sozialwahlen

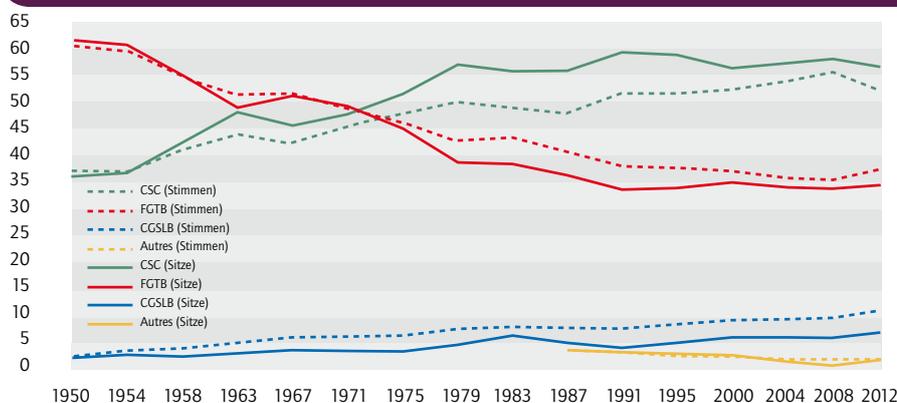
Die Arbeitnehmervertreter im BR und im AGS werden alle 4 Jahre bei den Sozialwahlen gewählt. Die Kandidatenlisten werden durch die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen eingereicht (CSC, FGTB und CGSLB). Im öffentlichen Sektor wird die Sozialkonzertierung anders organisiert (siehe weiter).

Die Vertreter der Arbeiter und der Angestellten werden auf unterschiedlichen Listen gewählt. Unter gewissen Bedingungen wird für die Jugendkandidaten ein getrenntes Wahlkollegium eingerichtet, ebenso für die Kader, allerdings nur für den Betriebsrat. Unter gewissen Bedingungen können für die Kader andere als die drei überberuflichen Gewerkschaften eine Kandidatenliste einreichen.

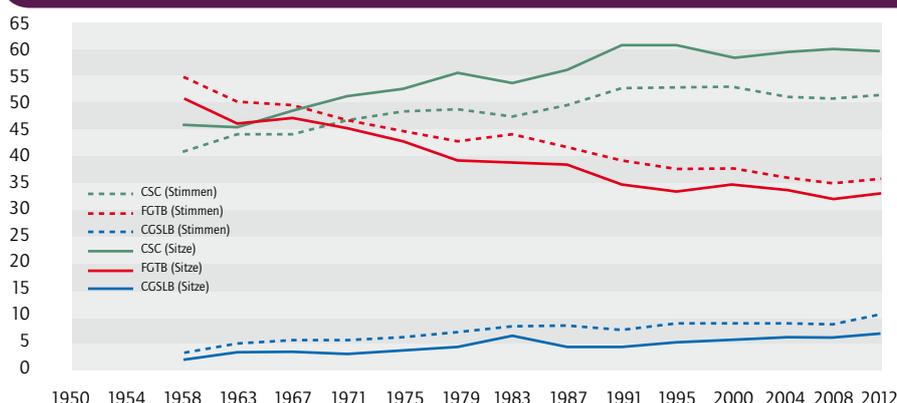
Die Ergebnisse der Sozialwahlen bestimmen jedoch nicht nur die gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb. Ihnen wird ebenfalls für die Verteilung der Mandate zwischen Gewerkschaften in zahlreichen Konzertierungsorganen auf verschiedenen Ebenen Rechnung getragen.

Seit 1975 ist die CSC auf Landesebene in

BR - Entwicklung in Sitze und Stimmen 1950-2012



AGS - Entwicklung in Sitze und Stimmen 1950-2012



der Mehrheit. Seit 1991 hält sie die Mehrheit in allen Regionen. Bei den Sozialwahlen 2012 erhielt die CSC in den AGS 59 % der Sitze, die FGTB 33,64 % und die CGSLB 7,34 %.

In den BR gingen 56,14 % der Sitze an die CSC, 34,31 % an die FGTB und 7,93 % an die CGSLB, 1,63 % an die Kaderorganisationen, die keinem überberuflichen Verband angeschlossen sind. Je nach Sektor und Region können die Resultate wesentlich verschieden sein. So erhielt die CSC 2012 70 % der Sitze für den BR im Nonprofitsektor.

Traditionell erreicht die CSC sehr gute Resultate in Flandern mit, in 2012, 60,74 % der Sitze für die BR und 64,6 % für die AGS. Auch in Wallonien und in Brüssel hält die CSC die Mehrheit. 2012 erhielt die CSC in Wallonien 51,48 % der Sitze in den BR und 51,79 % der Sitze in den AGS. In Brüssel erreichte sie 48,1 % in den BR und 49,49 % in den AGS.

Und die KMU...

Man darf nicht aus den Augen verlieren, dass die Sozialwahlen noch nicht einmal die Hälfte der Arbeitnehmer betreffen. Die Ausübung der wirtschaftlichen und sozialen Demokratie hängt von der Größe des Unternehmens ab. Die Arbeitnehmer, die in Betrieben unter 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind, sind also nicht von der Einsetzung eines BR oder eines AGS betroffen. Es kann nur in gewissen Fällen eine Gewerkschaftsdelegation eingesetzt werden, je nach gültiger Schwelle im Sektor. Die CSC fordert schon seit Jahren eine strukturierte Organisation der Vertretung und des Sozialdialogs in den kleinen und mittleren Betrieben. Zu zahlreich sind die Betriebe, in denen willkürlich gehandelt wird, in denen weder die Sozialgesetzgebung noch die Sicherheitsnormen respektiert werden. Ohne die Gewerkschaftsarbeit in den großen Unternehmen kopieren zu wollen, bestünde doch die Möglichkeit, in den KMU eine wirkliche Konzertierung einzuführen, die ihren Strukturen entspricht.

Infolge der Übernahme der europäischen Direktive über die Information und die Konsultierung der Arbeitnehmer, konnten die Kompetenzen der Gewerkschaftsdelegation in den KMU erweitert werden. Sie

Plakat der Anwerbungskampagne für die Sozialwahlen von Mai 2016.



Bereit, Ihre Kollegen zu verteidigen?

verviers@acv-csc.be

SOZIALWAHLEN • 9. > 22. Mai 2016



erhält nun ebenfalls eine Information über die wichtigen Elemente der Jahreskonten und der Bilanz, die bei der Nationalbank hinterlegt und auf deren Webseite veröffentlicht wird. So haben die Arbeitgeber, genau wie für den AGS und den BR die Pflicht, die Arbeitnehmer der KMU über alle Entscheidungen zu informieren, die die Arbeitsorganisation radikal verändern oder die bedeutende Auswirkungen auf die Zukunft der Beschäftigung im Unternehmen haben.

Auf sektorieller Ebene

Die paritätischen Kommissionen

Obwohl sie zwischen den zwei Kriegen entstanden sind, bekommen die Paritätischen Kommissionen (PK) erst 1945 ein gesetzliches Statut. Das Gesetz vom 5. Dezember 1968 hat die Statuten der Paritätischen Kommissionen und der Kollektiven Arbeitsabkommen (KAA) neu definiert.

Die PK werden pro Aktivitätssektor einge-



richtet, mittels Königlichem Erlass auf Anfrage oder nach Befragung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und nach Gutachten des Landesrates der Arbeit. Ihre Zusammensetzung ist paritätisch (entsprechend ihrer Benennung).

Allgemein gesehen, haben die PK folgende Aufgaben:

- für den Sektor oder Untersektor KAA tätigen;
- Streitfälle zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorbeugen oder schlichten;
- aus eigener Initiative oder auf Anfrage der Regierung oder anderer Organe, wie der Landesrat der Arbeit, der Zentrale Wirtschaftsrat, Gutachten abgeben über Materien, die in ihre Kompetenzen fallen;
- spezifische Regelungen für den Sektor ausarbeiten;
- auf die Anwendung der Sozial- und Ar-

beitsregelungen achten.

Die PK können KAA tätigen, die auf alle Arbeitnehmer und Unternehmen eines Tätigkeitssektors oder -untersektors anwendbar sind. Die KAA können per Königlichem Erlass verpflichtend gemacht werden.

Die PK haben in den Berufssektoren stets den Weg zum sozialen Fortschritt in Sachen Löhne und Arbeitsbedingungen geöffnet.

Innerhalb der PK sucht man die Möglichkeiten, die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Ordnung zu bringen, um Konflikte und Streiks soweit wie möglich zu verhindern.

Die beratenden Kommissionen

Seit 1987 kann der Zentralrat der Wirtschaft intern Beratungskommissionen für

verschiedene Berufssektoren einrichten (Textil und Bekleidung, Baugewerbe, Fischerei, Chemie, Nahrungsmittelindustrie, Leder, Diamant, Metall, Graphik und Papier). Diese ersetzen die ehemaligen Berufsräte, die 1948 gegründet wurden und veraltet waren.

Diese beratenden Kommissionen sind paritätisch: Sie haben eine gleiche Anzahl Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter; in diesen Kommissionen tagen auch Personen, die aufgrund ihrer wissenschaftlichen oder technischen Kompetenzen ausgewählt werden.

Die beratenden Kommissionen geben Gutachten ab oder formulieren Vorschläge bezüglich ihres Tätigkeitszweiges, entweder aus eigener Initiative oder auf Anfrage eines Ministers, des Landesrates der Arbeit oder des Zentralrates der Wirtschaft.



Die Sozialwahlen betreffen über 1,5 Millionen Arbeitnehmer in mehr als 6.700 Unternehmen.

© Jürgen Doorn

Auf nationaler und überberuflicher Ebene

Die Gruppe der 10

Die „Gruppe der 10“ zählt in Wirklichkeit 11 Mitglieder: 2 Vertreter der CSC, 2 der FGTB, 1 der CGSLB, 3 Vertreter des belgischen Arbeitgeberverbandes, 1 von Unizo (eine flämische Arbeitgeberorganisation), 1 von der Vereinigung des Mittelstandes und 1 vom Boerenbond. Sie wird auch die Gruppe der Sozialpartner genannt.

Diese Partner versammeln sich alle 2 Jahre um ein überberufliches Abkommen zu verhandeln und abzuschließen. Ein solches Abkommen gilt für alle Sektoren. Es kann Verfügungen beinhalten bezüglich der Weiterbildung, des garantierten Mindestlohnes, usw. Es legt ebenfalls einen Rahmen fest für die Verhandlungen in den Sektoren. Diese Gruppe legt die Schwerpunkte fest bezüglich der großen sozialwirtschaftlichen Themen und besteht auf die Tatsache, dass er gehört und berücksichtigt wird, wenn politische Entscheidungen in diesen Bereichen zu treffen sind.

Der Zentralrat der Wirtschaft (ZRW)

Der Zentralrat der Wirtschaft wurde durch das Gesetz vom 20. September 1948 eingesetzt. Er gibt Gutachten ab oder formuliert Vorschläge bezüglich der nationalen Wirtschaft; entweder aus eigener Initiative oder auf Anfrage eines Ministers oder der gesetzgebenden Kammern. Alle Standpunkte müssen in den Gutachten aufgeführt werden.

Der ZRW ist ein Ort, wo Arbeitgeber und Gewerkschaften sich treffen, um ihre Standpunkte zu vergleichen, um Vorschläge und Kompromisse auszuarbeiten, die dem allgemeinen Interesse dienen könnten; sein Gutachten muss pflichtmäßig eingeholt werden für die Ausarbeitung und die Anwendung zahlreicher Bestimmungen, z.B. über Natur und Umfang der finanziellen und wirtschaftlichen Informationen, die den Betriebsräten mitzuteilen sind und insbesondere in Sachen Bewertung der Wettbewerbsfähigkeit der belgi-



Die „Gruppe der 10“ versammelt sich alle zwei Jahre, um ein überberufliches Abkommen zu verhandeln. Im Mittelpunkt stehen die großen sozialökonomischen Themen.

© Guy Puttemans

schen Wirtschaft.

Zudem hat der ZRW intern eine Kommission für den Wettbewerb eingerichtet, der damit beauftragt ist, der Regierung, dem zuständigen Minister oder dem Wettbewerbsrat über die Fragen in punkto Wettbewerbspolitik und Anwendung des Gesetzes über den Wettbewerbsschutz Meinungen abzugeben.

Der Landesrat der Arbeit (LRA)

Der LRA wurde offiziell durch das Gesetz vom 29. Mai 1952 eingesetzt. Eigentlich bestand er schon seit 1944 unter dem Namen „Allgemeiner Paritätischer Rat“.

Der LRA hat ebenso viele Vertreter der Arbeitgeberorganisationen wie Vertreter der Gewerkschaftsorganisationen. Als nationale Institution betrifft er alle Tätigkeitszweige.

Der LRA gibt Gutachten ab über alle sozialen Materien, entweder aus eigener Initiative oder auf Anfrage eines Ministers oder der gesetzgebenden Kammern. Das Gutachten muss alle Standpunkte beinhalten.

Seit 1968 erlaubt das Gesetz dem LRA auch KAA zu tätigen.

Die getätigten KAA können per KE für alle Unternehmen und alle Arbeitnehmer, auf die sie sich beziehen, verpflichtend gemacht werden.

In Wirklichkeit interveniert der LRA hauptsächlich in Bereichen wie Sozialgesetzgebung, Arbeits- und Angestelltenverträge, Arbeitsunfälle, Bildungsurlaub, Lohn-Indexbindung, Überstunden, Frühpension, usw.

Die Regierung muss den LRA befragen über Anwendungserlasse gewisser Gesetze bezüglich der Sozialgesetzgebung.

Der hohe Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz

Der hohe Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz ist ein paritätisches Konzertierungsorgan, in dem die Öffentliche Hand, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die Gefahrenverhütungs-



litik für die Arbeitnehmer bestimmen. Die Regierung ist verpflichtet, den hohen Rat zu den neuen vorgeschlagenen Bestimmungen zu konsultieren. Er kann auch aus eigener Initiative Gutachten für die Regierung formulieren.

Andere Organe

Außerdem bestehen zahlreiche paritätische Organe, in denen außer den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, auch die Vertreter spezifischer Gruppen tagen. Dies ist im Besonderen der Fall der Kranken- und Invalidenversicherung, wo die Institution außerdem die Krankenkassen, Ärzte und Vertreter paramedizinischer Berufe vereinigt.

Die Gewerkschaftsorganisationen sind hauptsächlich präsent in den Verwaltungsorganen der sozialen Sicherheit und der verschiedenen Sektoren (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Berufskrankheiten, Jahresurlaub, Pensionen, Familienzulagen), in den Konzertierungs- und Kontrollorganen des Energiesektors (Gas, Elektrizität, Erdöl), in den Preis- und Indexkommissionen und in gewissen Organen öffentlicher Finanzinstitutionen (darunter die Nationalbank).

Auf regionaler und Gemeinschaftsebene

Wallonien

Der Wallonische Wirtschafts- und Sozialrat (CESW)

Der CESW ist ein Diskussionsort zwischen Sozialpartnern der Wallonischen Region. Dort sind die Vertreter der Landwirtschaft, der Betriebe und der Gewerkschaften (CSC und FGTB) vertreten.

Der Rat hat beratende Funktion. Er hat die Aufgabe, Meinungen für die wallonische Regierung abzugeben zu Themen, die wirtschaftliche und soziale Auswirkungen haben. Die Politik ist nicht verpflichtet, diesen Empfehlungen zu folgen. Ist der Rat jedoch einheitlicher Meinung, wird diesem häufig Rechnung getragen. Dieser Rat muss ebenfalls für die wallonische Regierung und das wallonische Parlament einen Jahresbericht über die wirtschaftliche und

soziale Situation der Wallonie erstellen.

Der Rat setzt sich aus mehreren Kommissionen und Arbeitsgruppen zusammen, die in den verschiedenen regionalen Kompetenzen spezialisiert sind (Wirtschafts- und Sozialpolitik, institutionelle Fragen, Umwelt, Transport,...).

Es bestehen andere Kommissionen, die dem CESW nahe stehen, deren Zusammensetzung jedoch anders ist. Dort findet man Vertreter der assoziativen, akademischen oder administrativen Welt, über Themen, die nicht nur die Sozialpartner betreffen (Beispiel: Gewässerkommission, Kommission für Abfall, Wallonischer Umweltrat für die nachhaltige Entwicklung und den wallonischen Rat für die wissenschaftliche Politik in der Wallonie,...).

Andere Konzertierungsorte

Die CSC ist im Orientierungsausschuss der Regionalen Investitionsgesellschaft für die Wallonie (SRIW) und der SOGEP (welche die direkte Beteiligung der Region in gewissen Betrieben verwaltet) anwesend sowie in anderen spezialisierten Organen, wie der AWEX (wallonische Agentur für den Export).

Die CSC tagt zudem im Verwaltungsrat des FOREM und auf lokaler Ebene in den subregionalen Ausschüssen für Beschäftigung und Ausbildung.

Französische Gemeinschaft

Auf Ebene der französischen Gemeinschaft ist die CSC in verschiedenen spezialisierten Beratungsorganen präsent, darunter im Rat für Erziehung und Ausbildung. Dieser enthält alle Partner aus Unterricht und Ausbildung und hat u.a. die Aufgabe, Vorschläge zur Organisation des Unterrichtswesens in der französischen Gemeinschaft zu formulieren. Er funktioniert auf Basis von zwei Kammern ("Unterricht" und "Ausbildung") die durch einen Rat und ein Büro geleitet werden. Die Gewerkschaftsorganisationen verfügen dort sowohl über Mandate für die Zentralen des Unterrichtswesens als auch über überbetriebliche Mandate.

Die Französische Gemeinschaft beschloss, einen Wirtschafts- und Sozialrat der Fran-

zösischen Gemeinschaft einzusetzen, der sich aus wallonischen und frankophonen Brüsseler Sozialpartnern zusammensetzt. Dieser Rat behandelt vor allem grundsätzliche Fragen bezüglich aller durch die Gemeinschaft abgedeckten Materien.

Region Brüssel-Hauptstadt Der Wirtschafts- und Sozialrat der Region Brüssel (CESRB)

Der CESRB, der die Vertreter der Brüsseler Arbeitgeber und Arbeitnehmer, darunter die der CSC, versammelt, hat zwei Kompetenzen.

Einerseits erstellt er Gutachten oder Empfehlungen auf eigene Initiative oder auf Anfrage der Regierung über alle Materien, die der Kompetenz der Region unterstehen und die eine Auswirkung auf ihr wirtschaftliches und soziales Leben haben. (die Regionalregierung muss das Gutachten des CESRB über alle Vorprojekte in diesen Bereichen einholen).

Andererseits organisiert er die Konzertierung über alle Fragen der regionalen Entwicklung und Planung. Dies vor allem im Rahmen des Brüsseler Konzertierungsausschusses für Wirtschaft und Soziales.

Der CESRB erstellt auch Sondergutachten, aber in einer anderen Zusammensetzung, vor allem über den Beratungsausschuss des Außenhandels oder die Konzertierungsplattform für die Sozialwirtschaft.

Der Brüsseler wirtschaftliche und soziale Konzertierungsausschuss

Dieser Ausschuss enthält Vertreter der Sozialpartner und der Regierung der Brüsseler Region. Vorsitz hat der Ministerpräsident und diskutiert werden alle sozialwirtschaftlichen Themen, die die Brüsseler Region betreffen.

Konzertierung in Sachen Beschäftigung und Berufsausbildung

Die Beratungskommission für Ausbildung, Beschäftigung und Unterrichtswesen (CC-FEE), in der außer den Sozialpartnern Vertreter aus dem Unterrichtswesen und der assoziativen Welt tagen, ist der Ort, wo die Schul-, Beschäftigungs- und Ausbildungs-

politik in Brüssel auf frankophoner Seite diskutiert wird.

Auf flämischer Seite umfasst der "Brusselse Nederlandstalige Comité voor Tewerkstelling en Opleiding" (BNCTO) auch Vertreter der Sozialpartner und hat die Aufgabe, die Ausbildungs- und Beschäftigungspolitik zu diskutieren.

Die anderen Konzertierungsstrukturen in Brüssel

Die Brüsseler CSC ist ebenfalls in Institutionen vertreten, wie der SDRB (Gesellschaft zur regionalen Entwicklung Brüssels), dem Verwaltungsrat des Orbem (Regionales Brüsseler Beschäftigungsamt), dem IBFFP, dem Umweltrat, der Kommission für regionale Entwicklung, in denen Orientierungen der Raumordnungspolitik diskutiert werden und BRUSTART, die eine Filiale der regionalen Investitionsgesellschaft von Brüssel ist.

Deutschsprachige Gemeinschaft

Der Wirtschafts- und Sozialrat

Der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) der Deutschsprachigen Gemeinschaft (DG) ist das Konzertierungsgremium der Sozialpartner. Im WSR erarbeiten Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter gemeinsam Gutachten und Empfehlungen zu Dekreten oder politischen Maßnahmen in der DG. Schwerpunktthemen sind Ausbildung und Beschäftigung. Der WSR erstellt zudem Studien, auf deren Basis die Sozialpartner

Handlungsempfehlungen für Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft formulieren. Präsident des WSR ist Bernd Despineux, Bezirkssekretär der CSC Verviers.

Flandern

Der SERV

Der sozialwirtschaftliche Ausschuss Flanderns (SERV) ist das Beratungs- und Konzertierungsorgan der flämischen Sozialpartner. Der SERV wurde 1985 eingesetzt und hat drei große Kompetenzgebiete: Untersuchungen, Empfehlungen und Meinungen, die Konzertierung, die technologischen und organisatorischen Innovationen in Verbindung zur menschlichen Arbeit. Er äußert Meinungen zu allen wichtigen sozialwirtschaftlichen Fragen, in Verbindung mit den Kompetenzen der flämischen Region oder der flämischen Gemeinschaft.

Jedes Jahr muss er eine Meinung zur flämischen Budgetpolitik abgeben. Er formuliert ebenfalls Empfehlungen zu sozialwirtschaftlichen Themen und verwirklicht Studien und Veröffentlichungen.

Der SERV ist auch ein Konzertierungsorgan. Im Rahmen des VESOC bereitet er die Dreier-Konzertierung mit der flämischen Regierung vor und organisiert die Konzertierung mit den Sozialpartnern. Auf Ebene des SERV untersucht die Technologische Stiftung Flandern (Stichting Technologie Vlaanderen -STV) insbesondere die Probleme der technologischen Entwicklung. Der SERV enthält auch Kommissionen, deren Zusammensetzung nicht strikt paritätisch ist (Hafenkommission, Konzertierungskommission der Frauen, Wirtschaft und Umwelt, usw).

Der SERV hat ebenfalls verschiedene sektorische Kommissionen eingerichtet (Warentransport, Metallfabrikation, Textil - Bekleidung, Sozial- und Gesundheitssektoren). Eine Studienkommission untersucht Angebot und Nachfrage im Baugewerbe.

Auf subregionaler Ebene funktionieren paritätisch zusammengesetzte subregionale Beschäftigungsausschüsse, die Meinungen zu Initiativen in Sachen Beschäftigung und Ausbildung äußern. Kürzlich wurden Kommissionen für die subregionale wirt-

schaftliche Entwicklung eingerichtet.

Zudem tagt die CSC in verschiedenen Beratungs-, Kontroll- und Verwaltungsorganen: flämischer Rat des Unterrichtswesens, Rat für Umweltpolitik, flämischer Dienst für Beschäftigung und Berufsausbildung, usw.

Der VESOC

Der 1983 gegründete Flämische sozialwirtschaftliche Beratungsausschuss (VESOC) setzt sich aus Vertretern der flämischen Exekutive und Vertretern der flämischen Sozialpartner zusammen. Der VESOC ist ein Ort der Konzertierung und der Beschlussfassung: in einem Protokoll verpflichtet sich die flämische Regierung, alle im VESOC vereinbarten Beschlüsse umzusetzen.

Der VESOC kann sich über alle sozialwirtschaftlichen Bereiche konzertieren, die der Kompetenz der Gemeinschaft oder der flämischen Region unterstehen oder die das Einverständnis oder die Meinung der flämischen Regierung benötigen.

RESOC und SERR

In der flämischen Region wurden auch verschiedene Konzertierungsstrukturen auf subregionaler Ebene geschaffen. Die SERR's, „Sociaal-Economische Raden voor de Regio“ (sozialwirtschaftliche Räte für die Region) sind paritätische Beratungsorgane, wo sich die Konzertierung zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern abspielt.

Der RESOC (Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomité – regionaler sozialwirtschaftlicher Konzertierungsausschuss) ist ein Organ zur Konsultation und Konzertierung. Er besteht aus Sozialpartnern, lokalen Verwaltungen, provinziellen Verwaltungen und anderen aktiven Kräften wie Umweltvereinigungen, Weiterbildungsorganismen...

Die anderen Organe

Die CSC-ACV ist auch in anderen flämischen Verwaltungs-, Kontroll- und Beratungsorganen vertreten: im flämischen Unterrichtsausschuss (VLOR), im VDAB, bei Kind en Gezin, im Umweltrat....



Bernd Despineux, Bezirkssekretär der CSC Verviers-Ostbelgien und WSR-Präsident.



3.2. Im öffentlichen Sektor

Der öffentliche Sektor verfügt über ein eigenes Gewerkschaftsstatut und sein soziales Konzertierungssystem unterscheidet sich von den anderen Aktivitätssektoren. Die öffentlichen Dienste haben keinen Landesrat der Arbeit, keine paritätischen Kommissionen oder AGS wie im Privatsektor, aber sie konzertieren sich innerhalb von drei paritätischen Ausschüssen: der Ausschuss A für alle öffentlichen Dienste, der Ausschuss B für die föderalen, gemeinschaftlichen und regionalen Verwaltungen (+ Gemeinschaftsschulwesen) und der Ausschuss C für die provinziellen und lokalen Verwaltungen und das offizielle subsidierte Schulwesen.

ebenfalls eine spezifische Regelung für die kollektiven Arbeitsbeziehungen vorsieht.

Jeder öffentliche Betrieb hat eine paritätische Kommission. Zudem wurde ein Koordinierungsausschuss für die öffentlichen Betriebe geschaffen, der für alle öffentlichen Betriebe zuständig ist. Abkommen, die für den gesamten Öffentlichen Sektor getätigt wurden, werden jedoch auch für die öffentlichen Betriebe angewandt.

Seit seiner Inkraftsetzung in 1984 wurde das Gewerkschaftsstatut für das Personal des öffentlichen Sektors mehrmals den grundsätzlichen Änderungen im öffentlichen Sektor angepasst.

Infolge der Staatsreform ist das Unter-

Die allgemeinen Prinzipien

Das Gesetz, welches die Beziehungen zwischen der öffentlichen Hand und den Gewerkschaftsorganisationen der öffentlichen Sektoren regeln soll, stammt vom 19. Dezember 1974. Dieses Gesetz und seine Erlasse schaffen das Gewerkschaftsstatut des Personals des öffentlichen Sektors. Dieses Gesetz ist jedoch erst 1984 in Kraft getreten.

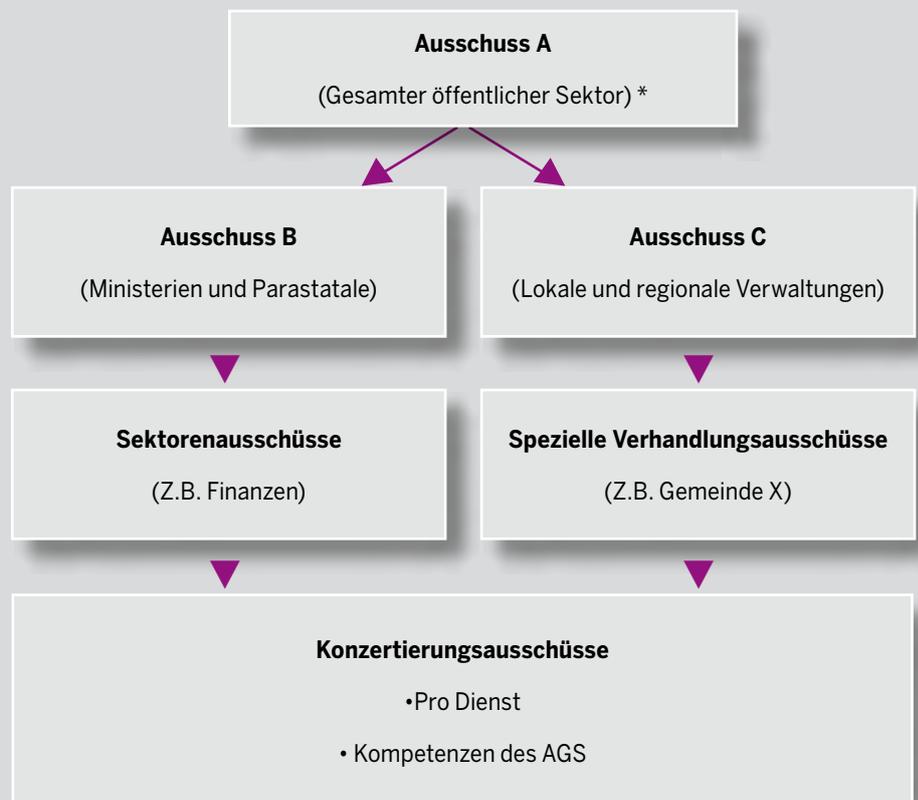
Das gesamte Gewerkschaftsstatut ist anwendbar für 800.000 Arbeitnehmer des Öffentlichen Dienstes und insbesondere für die Beamten:

- der nationalen, gemeinschaftlichen und regionalen Verwaltungen und der öffentlichen Organe;
- der regionalen und lokalen Verwaltungen (Gemeinden, ÖSHZ, ...);
- des offiziellen Unterrichtswesens.

Die Gesetzgebung von 1974 gilt jedoch nicht für das freie subventionierte Unterrichtswesen und für die öffentlichen Kreditinrichtungen, für die die Gesetzgebung der Betriebsräte und der AGS anwendbar ist.

Seit der Reform der öffentlichen Betriebe (SNCB, LA POSTE BELGACOM, BIAC und Belgacontrol) die durch das Gesetz vom 21. März 1991 eingeführt wurden, haben diese Betriebe ein autonomes Statut, das

Die Sozialkonzertierung im Öffentlichen Sektor



* außer die autonomen öffentlichen Betriebe und das freie Unterrichtswesen.

richtswesen eine Gemeinschaftsmaterie geworden. Die Regierungen der Gemeinschaften und der Regionen sind - im Rahmen der famosen "allgemeinen Prinzipien" des Personalstatuts des öffentlichen Sektors - was die Personalpolitik anbelangt, total autonom. Die autonomen öffentlichen Betriebe wurden ernstlich reformiert. Im Unterrichtswesen konnte eine größere Beteiligung verwirklicht werden. Trotzdem ist und bleibt das Gewerkschaftsstatut per Exzellenz das Arbeitsinstrument für die Gewerkschaftsaktion im Öffentlichen Sektor.

Seit der Reform von 2001 gilt auch ein besonderes Gewerkschaftsstatut für die Polizei und das Militär.

Die Regierungen der Gemeinschaften und Regionen sind – im Rahmen dessen was man „allgemeine Prinzipien“ nennt – völlig autonom im Bereich der Personalpolitik.

Die autonomen öffentlichen Unternehmen wurden grundlegend reformiert.

Im Schulwesen werden noch Reformen erwartet. Das Gewerkschaftsstatut ist und bleibt das Arbeitsinstrument für die Gewerkschaftsaktion im öffentlichen Dienst. Nur die föderalen Obrigkeiten können das Gewerkschaftsstatut abändern.

Verhandlung und Konzertierung

Das Gesetz vom 19. Dezember 1974 hat ein obligatorisches vorheriges Verhandlungs- und Konzertierungssystem zwischen der öffentlichen Hand und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen eingeführt.

Eine Maßnahme, die diese Verpflichtung ignoriert, kann vom Staatsrat annulliert werden. Die öffentliche Hand, wie auch die Gewerkschaftsorganisationen, haben Initiativrecht, um eine Materie auf die Tagesordnung zu bringen.

Die Materien, die laut Gewerkschaftsstatut obligatorisch Gegenstand von Verhandlungen sein müssen, sind folgende:

- Die Reglementierung über das Finanzstatut, das administrative Statut, das

Pensionssystem, die Beziehungen mit den Gewerkschaftsorganisationen und die Organisation mit den sozialen Diensten;

- Die allgemeinen Bestimmungen in Sachen Arbeitsdauer, Arbeitsorganisation und organischer Rahmen.

Die Materien, die obligatorisch Gegenstand einer vorherigen Konzertierung sein müssen, sind folgende:

- Konkrete Beschlüsse über den organischen Rahmen, die Arbeitsdauer und die Arbeitsorganisation;
- Alle Probleme in punkto Gesundheit und Sicherheit;
- Die Vorschläge zur Verbesserung der menschlichen Beziehungen oder zwecks Erhöhung der Produktivität.

Die Konzertierungen führen zu einer begründeten Meinung. Die obligatorischen Verhandlungen führen zu einem Protokoll, das entweder das Abkommen zwischen der betroffenen öffentlichen Hand und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen festlegt oder die verschiedenen Positionen wiedergibt. Sind die Protokolle politische Verpflichtungen seitens der öffentlichen Hand, sind sie juristisch nicht zwingend.

Verhandlungs- und Konzertierungsausschüsse

Laut Gewerkschaftsstatut des Personals des öffentlichen Sektors wurden Verhandlungs- und Konzertierungsausschüsse gebildet, in deren Rahmen die Verhandlungen und Konzertierungen stattfinden müssen. Ihre Zusammensetzung ist paritätisch. Die Delegation der öffentlichen Hand bezeichnet seine Verantwortlichen; die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen wählen ihre Verantwortlichen frei.

Der wichtigste Ausschuss ist der Ausschuss A für alle öffentlichen Dienste; dieser Ausschuss ist für den gesamten öffentlichen Sektor zuständig: die föderalen, gemeinschaftlichen und regionalen Institutionen und die öffentlichen Organismen,

die öffentlichen Betriebe, das offizielle Unterrichtswesen und der lokale und regionale Sektor. Die Delegation der öffentlichen Hand im "Ausschuss A" ist aus Vertretern all dieser Instanzen zusammengesetzt.

Im Prinzip beginnt der "Ausschuss A" alle zwei Jahre Verhandlungen über intersektorielle Abkommen der sozialen Programmation. Der „Ausschuss A“ ist für den öffentlichen Sektor was der Landesrat der Arbeit für den Privatsektor ist.

Zudem hat der "Ausschuss A" eine exklusive Zuständigkeit, wenn es um einige Mindestrechte der Sozialen Sicherheit für das gesamte Personal des öffentlichen Sektors geht. Diese "Mindestrechte" beziehen sich auf die Familienzulagen, die Pensionen, die Arbeitsunfälle, die Lohn-Indexbindung, die Urlaubsregelung, die Unterbrechung der Berufslaufbahn, usw. Sie können nur nach Verhandlung im „Ausschuss A“ abgeändert werden.

Der "Ausschuss B" ist zuständig für die föderalen, gemeinschaftlichen und regionalen öffentlichen Dienste, einschließlich des gemeinschaftlichen Unterrichtswesens. Es bestehen ebenfalls 20 "Sektorenausschüsse", die auf ein Departement oder eine Institution bezogene Materien verhandeln.

Der Ausschuss für die provinziellen und lokalen öffentlichen Dienste ("Ausschuss C") ist zuständig für die lokalen und regionalen Verwaltungen, die pro Region gruppiert sind und die jede einen "speziellen Verhandlungsausschuss" haben. Er ist ebenfalls für das subventionierte offizielle Unterrichtswesen zuständig, das pro Gemeinschaft gruppiert ist und wo jeder Schulträger einen "unterschiedlichen Sonderausschuss" geschaffen hat.

Repräsentativität der Gewerkschaftsorganisationen

Laut Gewerkschaftsstatut ist eine Gewerkschaftsorganisation repräsentativ um im Ausschuss A, Ausschuss B und Ausschuss C zu tagen, wenn sie auf nationaler Ebene aktiv ist, sie die Interessen aller Personalkategorien des öffentlichen Dienstes vertritt und sie Mitglied einer überberuflichen Organisation ist, die im Landesrat



der Arbeit tagt. Zurzeit sind dies die christliche, die sozialistische und die liberale Gewerkschaft.

Bei der CSC sind die Berufszentralen der öffentlichen Sektoren im Verband der christlichen Gewerkschaften des öffentlichen Sektors (FSCSP) gruppiert. Der FSCSP ist für den gesamten öffentlichen Sektor repräsentativ; und auch die Zentralen, die ihn bilden, sind in allen Verhandlungs- und Konzertierungsausschüssen vertreten. Es ist wichtig, als repräsentative Gewerkschaftsorganisation anerkannt zu werden. Das Gewerkschaftsstatut erkennt in der Tat eine Reihe konkreter Aktionsmittel für die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen an und bietet ihren Delegierten die Möglichkeit ihr Mandat ordentlich auszuüben (u.a. eine Regelung für den Gewerkschaftsurlaub und Schutz vor Sanktionen, die ihnen aufgrund der Ausübung ihres Mandates auferlegt würden).

Autonome öffentliche Betriebe

Infolge des Gesetzes vom 21. März 1991 hat jeder autonome öffentliche Betrieb, der einen Verwaltungsvertrag mit den föderalen Obergkeiten getätigt hat, seine eigene paritätische Kommission (PK). Diese PK ist für folgende Materien zuständig:

- Die Konzertierung und die allgemeine Information des Personals;
- Die Verhandlungen mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen über das Personalstatut und das Gewerkschaftsstatut des öffentlichen Betriebes;
- Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer;
- Die Untersuchung der wirtschaftlichen und finanziellen Information in Bezug auf den öffentlichen Betrieb;
- Die Konzertierung mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen über den Verwaltungsvertrag;
- Die Festlegung und die Modifikation der Arbeitsordnung.

Der Ausschuss der öffentlichen Betriebe wurde ebenfalls geschaffen. Es geht um eine paritätische Kommission, die für Materien zuständig ist, die für alle öffentlichen Betriebe gemein ist, insbesondere:

- Für die Tötigung von Kollektivabkommen über das Personal- und das Gewerkschaftsstatut; diese Abkommen können per KE für alle öffentlichen Betriebe zwingend werden;
- Für die Mitteilung von Meinungen zu Projekten von Gesetzen oder Erlassen über das Personal- oder Gewerkschaftsstatut von mehr als einem öffentlichen Betrieb.
- Für Klagen in Materien, die das Personal betreffen, für die keinerlei Beschluss in der paritätischen Kommission eines öffentlichen Betriebes getroffen werden konnte.

Die Bedingungen, um als repräsentative Gewerkschaftsorganisation in einer paritätischen Kommission oder im Ausschuss der öffentlichen Betriebe anerkannt zu werden, sind dieselben wie die im Gesetz vom 19. Dezember 1974 vermerkten Bedingungen.

Unterrichtswesen

Die CSC Unterricht ist in allen Netzen, auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Unterrichtswesens präsent: Kindergärten, Grundschulen, allgemeinbildende Sekundarschulen, technische und berufliche Sekundarschulen, Hochschulen, Sonderschulen, PMS-Zentren, ...

Die CSC Unterricht hat Vertreter in den Verhandlungsausschüssen A, B und C; in den paritätischen Kommissionen, die jeder Ebene und jedem Netz zu Eigen sind, sowie in den zentralen paritätischen Kommissionen. Diese paritätischen Kommissionen behandeln die Anwendung der Gesetzgebung und Beschwerden diesbezüglich seitens der Personalmitglieder.

Die CSC Unterricht ist ebenfalls präsent bei den Verhandlungen mit der Obrigkeit zwecks Vorbereitung und Abänderung von Gesetzestexten bezüglich des Unterrichtswesens.



Die CSC Unterricht ist in allen Netzen, auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Unterrichtswesens präsent.

© Rob Stevens

3.3. Auf internationaler Ebene

Der europäische Sozialdialog

Seit Unterzeichnung des Sozialprotokolls des Vertrages von Maastricht, muss die Europäische Kommission die repräsentativen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen (der Europäische Gewerkschaftsbund- EGB und die UNICE und die CEEP für die Arbeitgeber) zu jedem Vorprojekt eines europäischen Gesetzes und zu den Initiativen in Sachen Sozialpolitik konsultieren. Was die sektoriellen Materien anbelangt, sind die Berufszentralen und die europäischen Verbände zuständig.

Die Sozialpartner sind also an den verschiedenen Stadien des europäischen Entscheidungsprozesses beteiligt: über den europäischen Sozialdialog (von Val Du-

chesse) und über den Dreiergipfel des Sozialdialogs vor jedem Frühjahrsgipfel sind sie an der Sozialpolitik beteiligt.

Die europäischen Sozialpartner sind ebenfalls zuständig, um die Materien zu regeln, die von einem europäischen Kollektivabkommen betroffen sind. Sie können ebenfalls auf eigene Initiative Kollektivabkommen tätigen.

Diese Kollektivabkommen können durch den Ministerrat auf Vorschlag der Sozialpartner und der europäischen Kommission zwingend werden. Die autonomen Kollektivabkommen der europäischen Sozialpartner sind nach den eigenen nationalen Formen der Mitgliedsstaaten zu übernehmen. Sie werden nicht unbedingt in Direktiven umgewandelt.

Die europäischen Sozialpartner erstellen auch einen gemeinsamen mehrjährigen Arbeitsplan.

Die CSC beteiligt sich über die Instanzen des EGB und die paritätischen Versammlungen zwischen europäischen Sozialpartnern aktiv an der europäischen Sozialkonzertierung.

Der europäische Wirtschafts- und Sozialrat

Bei Einsetzung der Europäischen Gemeinschaft wurde der Wirtschafts- und Sozialrat nach dem Muster gewisser nationaler Wirtschafts- und Sozialräte geschaffen. Er muss Meinungen äußern zu jedem Gesetzesprojekt, zu jeder Empfehlung oder Aktionsprogramm der EG und zwar unabhängig von der Materie.

Im Gegensatz zum europäischen Sozialdialog, ist der Wirtschafts- und Sozialrat erst nach Annahme des Vorprojektes durch die Kommission am Beschlussprozess beteiligt (dieses Projekt wird eben-



Guy Ryder, Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation, war Ehrenredner auf dem CSC Kongress am 24. April 2015.



falls dem Ministerrat und dem Europaparlament übermittelt).

Der Wirtschafts- und Sozialrat ist zusammengesetzt aus Vertretern von 3 Gruppen: die nationalen Arbeitnehmerorganisationen, die nationalen Arbeitgeberorganisationen und eine Gruppe die sich u.a. aus Vertretern von Verbrauchern, Landwirten, usw. zusammensetzt. Die CSC hat im Wirtschafts- und Sozialrat zwei Mandate. Obwohl die Vertreter durch die Mitgliedsstaaten präsentiert werden, sind es zunehmend die europäischen Sozialpartner (EGB, UNICE und CEEP), die die Arbeiten des Wirtschafts- und Sozialrates koordinieren. Der Wirtschafts- und Sozialrat hat dort Beobachter und vorab werden Versammlungen mit den nationalen Vertretern organisiert. Die gesamte Gewerkschaftsbewegung kann so stärker auf den europäischen Entscheidungsprozess einwirken.

Zudem bestehen regelmäßige Kontakte zwischen der europäischen Gewerkschaft - einschließlich der Mitglieder des Wirtschafts- und Sozialrates - und dem Euro-

parlament, mit dem Ziel die gemeinsamen Positionen der Sozialpartner, oder bei Parität die Positionen der Gewerkschaft, maximal aufzuwerten.

Die internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Die IAO, in 1919 gegründet und nach dem 2. Weltkrieg spürbar verstärkt, ist die Organisation, die in der Sozialpolitik der Vereinten Nationen spezialisiert ist. Die IAO ist für die Arbeitnehmer und ihre Organisationen weltweit von größter Wichtigkeit. Sie ist die einzige internationale Organisation, in der die Arbeitnehmer ganz und gar an allen Arbeiten beteiligt werden.

Zudem ist die IAO zuständig, um die internationalen Arbeitsabkommen gutzuheißen. Bevor es gutgeheißen wird, ist ein neues Abkommen häufig Gegenstand einer technischen Vorbereitung und einer langdauernden Konzertierung zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und den Regierungen und zwar sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene.

Die wichtigsten Verhandlungen finden während der jährlichen Arbeitskonferenzen im Monat Juni statt. Seitens der Arbeitnehmer werden die Arbeiten von den internationalen Gewerkschaftsorganisationen koordiniert und zwar dem Weltverband der Arbeit (WVA) und dem IBFG.

Seit 1919 wurden 189 Abkommen und 201 Empfehlungen gutgeheißen. Ein Abkommen wird für einen Mitgliedstaat nur dann zwingend, wenn es vom betroffenen Mitgliedsstaat ratifiziert und angenommen wurde. Dennoch müssen die grundsätzlichen Normen, die in der Erklärung der IAO von 1998 vermerkt sind, von allen Mitgliedsstaaten respektiert werden. Dies sind die gewerkschaftliche Freiheit (C87), die kollektive Konzertierung (C98), das Verbot der Zwangsarbeit (C29 und C 105), das Verbot der Diskriminierung in Sachen Beschäftigung und beruflicher Opportunitäten (C 111) und das Verbot der Kinderarbeit (C 138 und C 182).

Andere wichtige Abkommen behandeln u.a. die Politik in Sachen Beschäftigung, Arbeitsinspektion, Dreierkonzertierung



Die Sozialforen

Das Weltsozialforum ist ein Ort der Begegnung für alle Arten von Organisationen der Vereinswelt, die sich dem neoliberalen Modell, dem Imperialismus und der Beherrschung der Welt durch das Geld widersetzen. Das Weltsozialforum zeichnet sich ebenfalls aus durch seine Pluralität und seine Diversität. Es ist weder konfessions-, noch regierungs- oder parteigebunden. Es dient zum besseren Ausdruck von engagierten Vereinigungen und Bewegungen auf internationaler und lokaler Ebene in konkreten Aktionen zum Aufbau einer anderen Welt, ohne jedoch eine repräsentative Instanz der internationalen Zivilgesellschaft darzustellen.

Das erste Weltsozialforum wurde in Porto Allegro (Brasilien) im Januar 2001 organisiert, als Reaktion auf den Weltwirtschaftsgipfel in Davos (Schweiz), der jedes Jahr Tausende von „global leaders“ des Kapitalismus versammelt.

Auch die Weltsozialforen von 2002 und 2003 fanden in Porto Allegro statt. In 2004 versammelte es sich in Mumbai (Indien) und in 2005 erneut in Porto Allegro. In 2006 fand das Weltsozialforum dezentralisiert pro Kontinent statt und in 2007 in Nairobi (Kenia). In 2008 dezentralisierte es sich mit Aktionen auf jedem Kontinent. 2009 fand es in Belem (Brasilien) statt. 2011 in Dakar, 2013 und 2015 in Tunis (Tunesien).

In der Kontinuität der Weltsozialforen wurden auch nationale und kontinentale Foren organisiert. Das erste europäische Sozialforum fand 2002 in Florenz statt. Danach wurde es alle 2 Jahre in unterschiedlichen Städten organisiert : London, Paris, Athen, Malmö (Schweden) und Türkei (2010)

auf nationaler Ebene, Mindestnormen in Sachen soziale Sicherheit, Gesundheit und Sicherheit, Arbeitszeitdauer und Kündigungsrecht. Bis auf wenige Ausnahmen hat Belgien die wichtigsten Abkommen ratifiziert.

Um die Anwendung der Abkommen in den Mitgliedsstaaten aus nächster Nähe zu verfolgen, hat der IAO ein Kontrollsystem geschaffen, das die Arbeitnehmer eng mit einbezieht. Die wichtigsten Elemente dieses Kontrollsystems sind folgende: Die unabhängige Expertenkommission, die jedes Jahr einen objektiven Bericht über die Anwendung in den Mitgliedsstaaten verfasst, die Dreierkommission für die Anwendung der Normen, an der Willy Peirens, der vorherige Präsident der CSC und des WVA, mehrmals als Sprachrohr der Arbeitnehmergruppe teilnahm. Im Juni 2014 wurde der ehemalige CSC-Präsident Luc Cortebecq erneut zum Präsidenten der Arbeitnehmergruppe des Verwaltungsrates der IAO gewählt. Dieses Mandat dauert drei Jahre.

Aufgrund der wachsenden Internationalisierung von Wirtschaft und Handel gewinnen die internationalen Arbeitsabkommen und die IAO an Bedeutung. Selbst die internationalen Wirtschafts- und Finanzorganisationen wie die Weltbank, der IWF, die OECD, die OMC erkennen dies an. Dennoch konnte keinerlei Abkommen über den Realisationsmodus getätigt werden. Die internationale Gewerkschaftsbewegung plädiert für ein ständiges Konzertierungsforum zwischen dem IAO und den anderen internationalen Organen (hauptsächlich die OMC), um die wirtschaftliche und finanzielle Liberalisierung an die Anwendung der internationalen sozialen Normen zu binden. Die Sozialklauseln müssen an erster Stelle als Anregung für diejenigen betrachtet werden, die in sozialen Materien Anstrengungen machen und nicht als einseitige Sanktion, die von den reichen Ländern auferlegt wird.

Die OECD und die TUAC

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) vereinigt die Industrieländer. Die OECD hat hauptsächlich Informations- und Konsul-

tationskompetenz in Sachen Wirtschafts- und Sozialpolitik. Der soziale Verhaltenskodex für die multinationalen Unternehmen ist ebenfalls wohlbekannt.

In der Praxis haben die Untersuchungen und Berichte der OECD große Auswirkungen auf die Politik der Mitgliedsstaaten. Was man zumindest sagen kann ist, dass gewisse Studien der OECD - insbesondere auf sozialem Gebiet - umstritten sind und die Gewerkschaft diese nicht gutheißen kann.

Die manchmal einseitige Angewandtheit der OECD ist u.a. auf die Funktionsstruktur und den Beschlussprozess zurückzuführen. Die OECD kann ihre Aktivitäten nicht frei organisieren, denn die Vertreter der nationalen Minister für Wirtschaftsangelegenheiten überwachen diese Angelegenheiten aus nächster Nähe. Bis auf wenige Ausnahmen haben die Minister für Wirtschaftsangelegenheiten häufig nur eine sehr schlechte Meinung über die Sozialpolitik.

Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen haben eine beratende Kompetenz. Für die Arbeitnehmer wird diese Kompetenz durch eine beratende Gewerkschaftsstruktur in der OECD, auch TUAC genannt, organisiert. Trotz eines häufig schwierigen Arbeitsrahmens gelingt es der TUAC einen gewissen Einfluss auf die Arbeiten der OECD auszuüben. Die CSC ist ebenfalls eng mit der TUAC verbunden.

UN-Klimakonferenz

Jedes Jahr im Dezember findet die COP statt, die Konferenz der Parteien, auch Klimakonferenz der Vereinten Nationen genannt. Alle Länder der Welt versammeln sich, mit dem Versuch Maßnahmen zu ergreifen, um gegen den Klimawandel zu kämpfen, d.h. auf Weltebene die Treibhausgasemissionen zu reduzieren.

Vertreter der CSC sind als Beobachter Teil der belgischen Delegation, an der Seite mit Vertretern von Umwelt-NGOs (Greenpeace und WWF), NGOs für Entwicklungszusammenarbeit (CNCD und 11.11.11), des belgischen Unternehmerverbandes (FEB/BUV) und Wissenschaftlern.

Die Gewerkschaften der ganzen Welt verteidigen dort, über den Internationalen Gewerkschaftsbund, ein ehrgeiziges, bindendes und sozial gerechtes Abkommen, insbesondere für die Arbeitnehmer. Sie fordern einen gerechten Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft. Berufe und Sektoren müssen dazu gebracht werden sich zu entwickeln und zu verändern mit neuen zu erwerbenden Fähigkeiten. Die Gewerkschaften betonen die Herausforderung in punkto Ausbildung für die Jugendlichen und Arbeitnehmer vorort.

Dieser Übergang wird schrittweise geschehen, aber er muss jetzt beginnen, wenn wir das Ziel der Verringerung der Treibhausgase zu 90 % in 2050 erreichen wollen. Die CSC fordert in Belgien auch eine ehrgeizige Klimapolitik. Obwohl die Europäische Union sich eine Verringerung der Treibhausgase von 40 % bis 2030 im Vergleich zu 1990 zum Ziel gesetzt hat, hinkt Belgien hinterher: Belgien setzt sich eine Reduzierung von 20 % in 2020 zum Ziel. 2020 muss 13 % des Energiebedarfs in Belgien von erneuerbaren Energiequellen produziert werden. 2013 erreicht man in Belgien nur 7,9 %.



Während der 21. Klimakonferenz in Paris beteiligte sich die CSC am 6. Dezember 2015 an einer Klimakundgebung in Ostende.



4. Die Prioritäten der CSC

Die CSC versteht sich als Zugpferd der Solidarität. Keine selbstgefällige Solidarität, je nach Tageslaun. Sondern eine feste Solidarität, die in strukturellen Mechanismen verankert ist. Eine Solidarität, die als ein Recht angesehen wird und nicht als eine Gunst. Keine wackelige Solidarität, sondern eine solide Solidarität, die von einer starken Gewerkschaftsbewegung getragen wird.

Auch keine kleinkarierte Solidarität, die nur auf die Schwächsten ausgerichtet ist. Aber eine breite Solidarität, von der jeder Nutzen hat. Eine Solidarität mit einem festen Fundament, zu der jeder nach seinen Möglichkeiten beiträgt. Wir haben diese Solidarität in konkrete Prioritäten für die Gewerkschaftsaktion gefasst.



1. Mehr und bessere Arbeitsplätze

Die Beschäftigung bleibt erste Priorität. Dieses Ziel erfordert eine ausgeglichene Politik in Bezug zu den verschiedenen Sektoren des Marktes, des Nonprofitsektors und der Öffentlichen Hand. Auch die Sozialpartner müssen ihre Verantwortung übernehmen, mit einem besonderen Augenmerk auf die Jugendlichen, die als erstes und am meisten von der Finanzkrise betroffen sind.

Neben dieser Aktion für die Beschäftigung möchten wir ebenfalls eine andere Priorität festlegen: die Verbesserung der Qualität der Beschäftigung und den Zugang der Arbeitssuchenden zu diesen Arbeitsplätzen.

Mehr Arbeitsplätze

Dieses Ziel erfordert zunächst und vor allem:

- Eine Politik, die sich auf ein starkes und nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum ausrichtet: keine einseitige Politik, die nur die Kostenfaktoren und insbesondere die Lohnkosten betrifft, sondern eine offensive Politik, die zur Erneuerung und Verstärkung unseres

Wirtschaftsnetzes beiträgt, und zwar über die Weiterbildung, die Forschung, die Entwicklung und die Innovation;

- Eine ausgewogene Politik, die das Beschäftigungspotential sowohl in der Industrie als auch in den Dienstleistungen, im Nonprofitsektor und in der Öffentlichen Hand erkennt;
- Eine optimale Nutzung des Beschäftigungspotentials in Sachen nachhaltige Entwicklung;
- Eine unterstützte Politik für eine bessere Umverteilung der Arbeit.

Zur besseren Umverteilung der Arbeit möchten wir:

- Die Arbeitszeit verkürzen und gegen seine schleichende Verlängerung ankämpfen;
- Auch für das Vertrauenspersonal eine maximale Arbeitszeit festlegen;
- Weniger Druck seitens der anderen Länder durch eine Verstärkung der europäischen Direktive über die Arbeitszeiten, ohne opting-out-Klausel;
- Ein besserer Schutz der Gesetzgebung: Kampf gegen illegale Praktiken in Sachen Überstunden, vor allem durch die Einführung eines Systems der Registrierung der Arbeitsleistungen;

- Gegen die Schwarzarbeit und die falschen Selbstständigen kämpfen;
- Dass die Überstunden so weit wie möglich ausgeglichen werden können, am besten nach dem Plan des Arbeitnehmers;
- Die Rechte in Sachen Zeitkredit und Laufbahnunterbrechung wahren und verbessern, vor allem um das Berufs- und Familienleben besser zu vereinbaren, mit besseren Garantien für die Arbeitnehmer der KMU, damit sie ihre Rechte geltend machen können;
- Zusätzliche Urlaubstage für ältere Arbeitnehmer;
- Ein Recht auf Teilzeitarbeit, wenn das Recht auf Zeitkredit oder auf Laufbahnunterbrechung ausgeschöpft ist;
- Eine Aufwertung des bezahlten Bildungsurlaubs;
- Ein Recht auf Verträge mit mehr Stunden und auf Vollzeitverträge für die unfreiwilligen Teilzeitarbeitnehmer.

Qualitativ bessere Arbeitsplätze

Wir möchten, dass man der Qualität der Organisation der Arbeit, den Beschäftigungen und den Laufbahnen mehr Aufmerksamkeit schenkt.

Diese Qualität der Beschäftigung umfasst insbesondere:

- Einen angemessenen Lohn;
- Mehr Arbeitsplatzsicherheit;
- Eine größere Beachtung der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz;
- Reichhaltigere Aufgaben;
- Mehr Weiterbildungsmöglichkeiten; Anrecht auf mindestens 6 Weiterbildungstage pro Jahr mit Lohnfortzahlung;
- Mehr Beteiligungsmöglichkeiten.

Ganz besonders lehnen wir den neuen Sinn des Begriffs „flexicurité“ („Flexisicherheit“) ab. Diese muss den Arbeitnehmern, die im Rahmen von flexiblen Verträgen eingestellt wurden, mehr Sicherheit bieten und nicht mehr Unsicherheit erzeugen bei den ständigen Arbeitnehmern, durch:

- Ein Recht auf Wiedereingliederung unter Androhung einer hohen moralischen Entschädigung bei missbräuchlicher



Am 30. Mai 2013 ging eine CSC-Delegation in die Rue de la Loi 16 mit 100.000 Unterschriften für ein besseres Gemeinschaftsstatut für Arbeiter und Angestellte.

© Michael De Lausnay

Kündigung aus schwerwiegendem Grund;

- Die zusätzliche Intervention des Arbeitgebers, wenn er sich seiner Arbeitnehmer entledigt ohne ausreichend in ihre Kompetenzen investiert zu haben;
- Das Recht auf Outplacement für alle Arbeitnehmer;
- Gleiche Rechte für die Leiharbeiter;
- Die Begrenzung des Übermaßes an Leiharbeit und des Subunternehmertums;
- Die Begrenzung der Anzahl falscher Selbstständiger;
- Der Kampf gegen die Miniverträge mit Tages- oder reduzierten Wochenleistungen.

Wir bestehen auch auf die Beseitigung der Diskriminierungen durch:

- Eine wirkliche endgültige Gleichstellung Arbeiter - Angestellte;
- Die Anpassung unseres Systems des Arbeitsschutzes an die neuen Formen des gemeinsamen Lebens und der philosophischen Überzeugungen
- Ein vollständiges Statut für die Arbeitnehmer, die mittels Dienstleistungsschecks bezahlt werden;
- Idem für die Tagesmütter;
- Die Streichung alle Diskriminierungen, die an das Alter gebunden sind;
- Objektive Funktions- und Lohneinstufungen;
- Die Eliminierung der Diskriminierungen bei der Einstellung und im Rahmen der Beförderungen.

Wir fordern auch die Entwicklung einer Personalpolitik, welche die Dimensionen des Alters und der Karriere berücksichtigt, die allen Altersstufen und Karrieren Aufmerksamkeit schenkt und die orientiert ist auf die Qualität der Arbeit und der Laufbahnen. Diese Politik wird den Arbeitnehmern mehr Autonomie geben, damit sie ihre Karriere verwirklichen und ihre Arbeitszeit ihren persönlichen Bedürfnissen anpassen können.

Zugang zur Beschäftigung

Wir fragen, die Anstrengungen zu intensivieren, um die Jugendlichen und die Arbeitslosen auf ihre Eingliederung in den

Arbeitsmarkt vorzubereiten, durch:

- Eine bessere Begleitung, um freie Posten in kritischen Funktionen zu erlangen;
- Ein ausreichendes Angebot für eine persönliche und qualitative Begleitung der Arbeitslosen;
- Die Investierung in die Kompetenzen der Arbeitslosen und der entlassenen Arbeitnehmer;
- Eine bessere Vorbereitung der Jugendlichen auf den Arbeitsmarkt, mit einem neuen Anrecht auf eine Ausgangsqualifikation;
- Das Anrecht auf eine angepasste Berufserfahrung für die Langzeitarbeitslosen;
- Die Behandlung der Fragen der Arbeitslosigkeitsfallen und der Armut;
- Angepasste Arbeit für die Arbeitslosen, deren Eingliederung in den normalen

Wirtschaftskreislauf schwierig ist;

- Starke Maßnahmen für die Mediation, die Begleitung und die Weiterbildung der Arbeitslosen.

Nicht die Arbeitslosen sollen bekämpft werden, sondern die Arbeitslosigkeit:

- Keine Abschaffung von Arbeitslosenzulagen nach einer bestimmten Dauer;
- Man sollte die bürokratische und strafende Kontrolle der Arbeitslosen durch eine maßgeschneiderte Unterstützung mit angepassten Modalitäten und Ausnahmen für Arbeitslose, die sehr weit entfernt vom Arbeitsmarkt stehen und für ältere Arbeitnehmer ersetzen;
- Angemessene Einkommenszuschläge (garantierte Einkommenszulage) für unfreiwillige Teilzeitarbeitnehmer.



Eine gerechte Besteuerung ist seit Jahren eine Forderung der CSC. Am 19. Juni 2014 fand eine Aktion beim Finanzminister statt, bei der eine Delegation ihm einen Kuchen mit der Aufschrift „Ist der Kuchen gerecht aufgeteilt?“ überreichte.

© Guy Puttermans



2. Solidarische Umverteilung der Einkommen

Angesichts des steigenden Einkommensgefälles möchten wir eine Politik der Umverteilung der Einkommen über die Festlegung der Löhne, der Steuer und der sozialen Sicherheit.

Festlegung der Löhne

Wir fragen Lohnverhandlungen, um Folgendes zu erhalten:

- Eine Erhöhung des Mindestlohnes auf überberuflicher und sektorieller Ebene;
- Eine Schichtung der Festlegung der Löhne, mit überberuflich definierten Orientierungen, zentralen KAA in den Sektoren und die ebenfalls für die KMU gelten und die gegebenenfalls die Betriebsabkommen vervollständigen. Wir wollen hier eine Erhöhung des Anteils vom Wachstum für die Arbeitnehmer, insbesondere durch Lohnerhöhungen, ausgerichtet auf die Inflation und die steigende durchschnittliche Produktivität.

Darüber hinaus möchten wir die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen beseitigen.

Die Lohn-Indexbindung muss ebenfalls bestehen bleiben. Daher sind wir auch weiterhin für die automatische Indexierung.

Anstelle von Vorteilen, die an individuelle oder kollektive Resultate gebunden sind, bevorzugen wir sichere Lohnerhöhungen, um die Kaufkraft nachhaltig zu verstärken.

Gerechte Steuer

Wir möchten die Steuerprogression verstärken, indem:

- Der Reichtum (und dessen Einkommen) korrekt besteuert wird, und zwar durch die Einführung einer Vermögenssteuer basierend auf ein Vermögenskataster, sowie eine Besteuerung des Mehrwertes der Wertpapiere;
- Die progressive Steuer der physischen Personen und der Gesellschaften nicht ersetzt wird durch (degressive) Verbrauchersteuern;
- Alle Steuerabzüge und -reduzierungen überprüft werden hinsichtlich ihrer Angemessenheit und Wirksamkeit;
- Aktiver gekämpft wird gegen Steuerhinterziehung und Steuerflucht: vor allem durch die Verstärkung der Steuerverwaltung;
- Gegen den sozialen Betrug gekämpft wird, wobei zunächst gegen die Arbeitgeber von Schwarzarbeitern vorgegangen wird;
- Die Zerschlagung der Gesellschaftssteuer beendet wird.

Eine Konsolidierung der europäischen Steuerpolitik durch die Festlegung präziser Normen für jeden Mitgliedsstaat dürfte diese Maßnahmen verstärken.

Soziale Sicherheit

Wir bleiben der sozialen Sicherheit als strukturellem Solidaritätsmechanismus eng verbunden, nicht nur um der Armut vorzubeugen, sondern vor allem um starken Kaufkraftverlusten oder bedeutenden Ausgaben (bei Krankheit, Unfall oder für die Haushalte mit Kindern) vorzubeugen.

Diese soziale Sicherheit muss föderal bleiben und sie muss verstärkt werden durch:

- Bindung der Entschädigungen an die Entwicklung der durchschnittlichen Löhne, über einen Mechanismus der Bindung an das Wohlbefinden, der wenn möglich automatisch erfolgt.
- Erhöhung der Mindestsätze und Verbesserung der Ersatzraten in manchen Bereichen der sozialen Sicherheit;
- Die Verbesserung der Systeme des Arbeitsunfalls und der Berufskrankheit: Entschädigung proportional zum realen Schaden, bessere Garantien, dass alle Arbeitsunfälle effektiv angemeldet werden und Kampf gegen Missbrauch im Falle der Wiedereinsetzung der Opfer von Arbeitsunfällen;
- Eine für alle zugängliche qualitative Ge-

6. Dezember 2015 in Ostende: Im Vorfeld der Klimakonferenz in Paris haben die CSC und die anderen Organisationen der Klimakoalition demonstriert.



© Paul Corbeel

sundheitspflege;

- Eine erste Säule von soliden Renten mit einem realistischen Rentenalter, Rechnung tragend mit der Länge und der Härte der Karriere; zudem auch mit einer Zusatzrente für alle Arbeitnehmer (einschließlich der Vertragsbediensteten im öffentlichen Sektor).

Diese Maßnahmen erfordern eine Verstärkung der Finanzierung durch:

- Eine kraftvolle Politik zugunsten der Beschäftigung (siehe oben)
- Eine Finanzierung, die weniger auf die Arbeitseinkommen gründet, sondern vermehrt auf die anderen Einkommen. Wir verweisen besonders auf die Familienzulagen und auf die Gesundheitspflege, die durch allgemeine Mittel finanziert werden könnten;
- In Erwartung eines festen Solidaritätsbeitrags, Durchsetzung von normalen Beiträgen für ein Maximum an gewährten Vorteilen durch die Unternehmen;
- Entschlossener Kampf gegen Lohn- und Beitragsbetrug;
- Abbau des spezifischen Beitragssystems für Jobstudenten;
- Einer weniger großen Anzahl Arbeitseinkommen es weniger leicht machen, den gesamten oder einem Teil der LASS-Beiträge zu entgehen;
- Die Durchführung einer gründlichen Bewertung und die Anpassung der Beitragsreduzierungen für die Unternehmen, um das Resultat zugunsten der Beschäftigung zu verstärken.

Wir möchten ebenfalls die Rolle der Sozialpartner bei der Verwaltung der sozialen Sicherheit garantieren und verstärken, insbesondere durch die Streichung des Vetorechtes der Öffentlichen Hand bei der globalen Verwaltung.

3. Eine starke Öffentliche Hand

Wir verlangen:

- Eine Verstärkung der kollektiven Ausrüstungen;
- Eine starke Öffentliche Hand, die den Markt des freien Austausches reguliert und korrigiert;

- Eine Öffentliche Hand, die die zivile Gesellschaft unterstützt und die die Sozialkonzertierung anerkennt und unterstützt.

Kollektive Ausstattungen

Jede Gesellschaft benötigt eine wirksame Öffentliche Hand, mit leistungsstarken kollektiven Ausrüstungen, die durch die Obrigkeit organisiert und subventioniert werden. Wir lehnen die Tendenz zur Privatisierung und Kommerzialisierung ab, die dem Angebot an öffentlichen Diensten und dem Nonprofitsektor schadet.

Die Beschäftigung in den öffentlichen Diensten muss anziehend gestaltet werden, indem die Personalstatuten verbessert werden durch:

- Löhne und Vorteile, die denen des Marktes entsprechen;
- Die Wahrung der statutären Beschäftigung in der öffentlichen Funktion;
- Die Garantie der Beamtenpensionen als differenzierter Lohn;
- Die Entwicklung des zweiten Pensionspfeilers für die Vertragsbeschäftigten der Öffentlichen Dienste und das Personal im Nonprofitsektor;
- Die Verbesserung der kollektiven Arbeitsbeziehungen in den öffentlichen Diensten.

Das Recht auf die kollektive Aktion muss garantiert werden. Jeder Kollektivkonflikt muss vermieden werden oder es muss eine schnelle Lösung durch die Sozialschlichter gefunden werden.

Marktregulierung

In Konzertierung mit den Sozialpartnern muss die Öffentliche Hand ihre Rolle als „Beherrscher des Marktes“ voll übernehmen. Es ist gut, wenn die Unternehmen ihre soziale Verantwortung anerkennen. Normen aufzuzwingen, die respektiert werden, bietet jedoch mehr Garantie.

Die Öffentliche Hand muss handeln zugunsten einer Sanierung der Konkurrenz in mehreren Sektoren, damit die Preise besser beherrscht werden.

Die Regulierung der Finanzmärkte ist unerlässlich, und dies auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Spekula-

tionen müssen gebremst werden durch eine Besteuerung der Finanztransaktionen.

Soziale Konzertierung

Wir möchten, dass die Rolle der Sozialpartner vollständig anerkannt wird durch:

- Die vollständige Einbeziehung der Sozialpartner in die Vorbereitung und Durchführung der Politik;
- Die Unterstützung der Sozialkonzertierung auf allen Ebenen;
- Die Anerkennung der Versammlungsfreiheit, der gewerkschaftlichen Freiheit, der Verhandlung und der Aktion und besonders die Wahrung des Streikrechts.

Wir wollen die verstärkte Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmenspolitik:

- Wirksame AGS und BR mit verstärkten Kompetenzen;
- Verstärkung der Konzertierung in den KMU durch eine Senkung der Schwelle für die Einsetzung einer Gewerkschaftsdelegation;
- Besserer Schutz der Personal- und der Gewerkschaftsdelegierten.

4. Nachhaltige Entwicklung

Eine moderne Politik, die sich auf das wirtschaftliche Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen ausrichtet, muss auf die nachhaltige Entwicklung achten. Die CSC verlangt vor allem:

- Das Potential der nachhaltigen Entwicklung in Sachen Arbeitsplätzen vollständig zu unterstützen;
- Zugunsten der nachhaltigen Mobilität handeln, vor allem durch das Aufzwingen von Transportplänen in jedem Unternehmen und durch die Verbesserung der öffentlichen Transporte;
- Eine starke Energiepolitik zu entwickeln, die allen den Zugang zur Energie garantiert, die zu einem vernünftigen Verbrauch anregt und die die Erfordernisse der nachhaltigen Entwicklung integriert;
- Zugunsten eines nachhaltigen Steuerwesens handeln, das zum sparsamen Verbrauch der Rohstoffe anregt und zur Respektierung der Umwelt.



© Taslima Akhter

Am 24. April 2013 stürzte das Rana Plaza in Bangladesh ein und riss mehr als 1.100 Textilarbeiter in den Tod, die Kleidung für viele große Marken, die in Europa vertreten sind, herstellten.

Diese Politik muss in Interaktion stehen mit dem Konzept des gerechten Übergangs, das die Klima- und Umweltpolitik mit sozialen Zielen kombiniert.

5. Europa und die Welt

Unsere sozialwirtschaftliche Realität ist ein Bestandteil von Europa und der Welt. Wir fragen die belgische Öffentliche Hand, ihren Einfluss auf die Politik der europäischen und internationalen Institutionen auszuüben und vermehrt in die internationale Zusammenarbeit zu investieren.

Soziales Europa

Wir glauben immer noch an ein starkes Europa, unter der Bedingung, dass es sozial ist, durch:

- Eine dynamische europäische Beschäftigungspolitik, gründend auf ausgewogenen Arbeitsbedingungen;
- Eine angepasste Währungspolitik, die es nicht zulässt, dass der Kampf gegen die Inflation den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit lähmt;
- Einen europäischen Rahmen für die KAA der transnationalen Unternehmen;
- Die Verstärkung der europäischen Sozialpolitik in Sachen Umstrukturierung des Unternehmens;
- Die Schaffung eines europäischen Arbeitsrates als Plattform des europäischen Sozialdialogs;
- Ein besseres Gleichgewicht zwischen der wirtschaftlichen und finanziellen Koordination und der sozialen Koordination in der Euro-Zone;

- Eine Rahmendirektive für die Dienste des allgemeinen Interesses;
- Eine Investierung der Haushaltsüberschüsse in die europäischen Infrastrukturarbeiten;
- Die Ausarbeitung einer europäischen Steuerpolitik, vor allem für die Vermögenssteuer und zur Vorbeugung der Steuerflucht und des Steuerdumpings.
- Eine radikale Regularisierung des Finanzsektors und die Einführung einer europäischen Steuer auf Finanztransaktionen.

Ausgewogene Globalisierung

Wir wollen ebenfalls ein ausgewogeneres Globalisierungsmodell, vor allem durch:

- Das Ende der unlauteren Konkurrenz des Landwirtschaftssektors, der von Subventionen und Einfuhrbeschränkungen nutzt;
- Die Wahrung der Dienste des allgemeinen Interesses;
- Die Verankerung des Zieles der menschenwürdigen Arbeit (decent work) in die Politik der internationalen Institutionen und in internationalen Handelsabkommen;
- Ein Mindestmaß an Sozialschutz überall in der Welt (social protection floor);
- Eine internationale Politik zur Anwendung der Regeln bezüglich der Arbeitsnormen und des Sozialschutzes, die gleichzeitig die öffentliche Hand und die Multinationalen verpflichtet;
- Die Integration der Prinzipien der nachhaltigen Entwicklung in die internationale Politik.

Im Rahmen der Entwicklungskooperation müssen nicht unsere Interessen, sondern die Interessen der südlichen (ärmeren) Länder Vorrang haben. Wir müssen unterstützend handeln, um die Jahrtausendziele der Vereinten Nationen zu erreichen, indem wir jedoch achtsamer sind in Bezug auf das Ziel der ordentlichen Arbeit und auf das Instrument der sozialen Sicherheit.

Die Millenniums-Entwicklungsziele (MDG), die von den Vereinten Nationen verabschiedet wurden, sind Ende 2015 abgelassen. Um sie weiterzuentwickeln arbeitete die ONU mit den Regierungen, der Zivilgesellschaft und verschiedenen Partnern ein ehrgeiziges Programm für die Zeit nach 2015 aus: „Unsere Welt verändern: das Programm der nachhaltigen Entwicklung mit Blick auf 2030“. Es ist auf rund 17 Ziele für eine globale nachhaltige Entwicklung ausgerichtet.

Belgien muss zu den Anstrengungen beitragen, indem es 0,7 % des BIP für die Entwicklungszusammenarbeit abführt, wozu es sich schon lange verpflichtet hatte, ohne sich je daran gehalten zu haben.

Beherrschte Migration

Wir sind für eine Politik der beherrschten Migration, die den Auswirkungen der Migration sowohl in den Herkunfts- als auch in den Bestimmungsländern Rechnung trägt. Insbesondere durch:

- Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in Europa, mittels genügenden Garantien gegen das Sozialdumping;
- Die wirtschaftliche Migration ausgehend von einem nicht europäischen Land nur, wenn die Situation des Arbeitsmarktes dies benötigt, unter der Kontrolle der Sozialpartner und mit Begleitmaßnahmen, um die Integration der Arbeitnehmer zu erleichtern und gute Arbeitsbedingungen zu garantieren, wobei auch die Folgen für die Herkunftsländer berücksichtigt werden.

Wir lehnen jede Politik ab, die die Grenzen für die Arbeitgeber zwar öffnet, aber für die Arbeitnehmer aus dem Süden, die aus eigener Initiative vor Armut, Hunger oder Unsicherheit flüchten, schließen würde. Flüchtlinge, die seit langem in unserem Land leben, müssen reguliert werden können.

Bedeutung der Abkürzungen

ACV	Algemeen christelijk vakverbond (Konföderation der Christlichen Gewerkschaften)	IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
Actiris	Brüsseler Arbeitsamt (früher Orbem)	IWF	Internationaler Währungsfonds
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft	KAA	Kollektives Arbeitsabkommen
AGS	Ausschuss für Gefahrenverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz	KE	Königlicher Erlass
BNCTO	Brusselse Nederlandstalige Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (Brüsseler niederländischsprachiges Komitee für Arbeit und Ausbildung)	KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
BR	Betriebsrat	LBA	Lokale Beschäftigungsagenturen
CAB	Christliche Arbeiterbewegung (MOC)	LRA	Landesrat für Arbeit
CAJ	Christliche Arbeiterjugend	OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
CCF	Comité communautaire francophone de la CSC (frankophoner Gemeinschaftsrat der CSC)	OMC	Organisation mondiale du commerce (Welthandelsorganisation)
CCFEE	Commission consultative pour la formation, l'emploi et l'enseignement (Beratungskommission für Ausbildung, Beschäftigung und Unterrichtswesen)	PK	Paritätische Kommission
CEEP	Centre européen des entreprises à participation publique (europäischer Zusammenschluss von Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung)	PPCA	Pensionnés, prépensionnés et chômeurs âgés (Pensionierte, Frühpensionierte und ältere Arbeitslose)
CESRB	Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (Wirtschafts- und Sozialrat der Region Brüssel)	PPI	Permanent interprofessionnel (überberuflicher Sekretär)
CESW	Conseil économique et social de Wallonie (Wirtschafts- & Sozialausschuss der Wallonischen Region)	RESOC	Regionaal sociaaleconomisch overlegcomité (regionaler sozialwirtschaftlicher Konzertierungsausschuss)
CGSLB	Confédération générale des syndicats libéraux de Belgique (liberale Gewerkschaft)	SERR	Sociaal-economische raden voor de regio (sozialwirtschaftliche Räte für die Region)
CRB	Brüsseler Regionalvorstand der CSC	SERV	Sociaal economische raad voor Vlaanderen (sozialwirtschaftliche Ausschuss Flanderns)
CRW	Wallonischer Regionalvorstand der CSC	SDRB	Société de développement régional bruxelloise (Gesellschaft zur regionalen Entwicklung Brüssels)
CSC	Confédération des syndicats chrétiens (Konföderation der Christlichen Gewerkschaften)	SRIW	Regionale Investitionsgesellschaft für die Wallonie
DGR	Deutschsprachiger Gemeinschaftsrat	TSE	Travailleurs sans emploi (Arbeitnehmer ohne Beschäftigung)
EFTA	Europäische Freihandelszone	TUAC	Beratende Gewerkschaftsstruktur in der OECD
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund	UNICE	Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (Union der Konfederationen der Industrie und der Arbeitgeber Europas)
EU	Europäische Union	VESOC	Vlaams economisch en sociaal overlegcomité (flämischer sozialwirtschaftlicher Beratungsausschuss)
EZB	Europäische Zentralbank	VDAB	Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (flämischer Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung)
FEB	Fédération des entreprises de Belgique (Belgischer Arbeitgeberverband)	VLOR	Vlaamse onderwijsraad (flämischer Unterrichtsausschuss)
FGTB	Fédération générale du travail de Belgique (sozialistische Gewerkschaft)	VRC	Vlaams regionaal comité (flämischer Regionalvorstand der CSC)
GD	Gewerkschaftsdelegation	WHO	Welthandelsorganisation
IAO	Internationale Arbeitsorganisation	WSR	Wirtschafts- & Sozialrat
IBFG	Internationaler Gesamtverband der freien Gewerkschaften	WVA	Weltverband der Arbeit
IEOI	Internationales Institut für Arbeiterbildung	WWSR	Wallonischer Wirtschafts- & Sozialrat
IGR	Interregionaler Gewerkschaftsrat	ZRW	Zentralrat der Wirtschaft

BERUFSZENTRALEN



CSC-NAHRUNG UND DIENSTE
Rue des Chartreux, 70 | 1000 Brüssel
Tél.: 02.500.28.11.
csc-alimentation-service.csc-en-ligne.be
Pont Léopold 4-6 - 4800 Verviers
Anne-Françoise Offermann: 087/85.99.76
aoffermann@acv-csc.be



CSC-Bau - Industrie & Chemie
Rue de Trèves, 31-33 | 1040 Bruxelles
Tél.: 02.285.02.11.
www.cscbie.be
Pont Léopold 4-6 - 4800 Verviers
087/85.99.66
mgirten@acv-csc.be



ACV-CSC METEA
Avenue des Pagodes, 1-3 | 1020 Bruxelles
Tél.: 02.244.99.11.
www.acv-csc-metea.be
Pont Léopold 4-6 - 4800 Verviers
087/85.99.46
u74metal@acv-csc.be



CSC-Transcom
(transport et communication)
Galerie Agora | 1000 Bruxelles
Rue du Marché aux Herbes, 105/40
Tél.: 02.549.08.01.
www.csc-transcom.be

Aachener Straße 89 - 4700 Eupen
Myriam Mommer: 04/340.74.20
mmommer@acv-csc.be



**LANDELIJKE BEDIENDENCENTRALE
NATIONAAL VERBOND VOOR KADERPERSO-
NEEL NOORDERGEWEST**
Sudermanstraat 5 | 2000 Antwerpen
Tél. (03)220.87.11 – fax (03)220.89.83
LBC-NVK@acv-csc.be | www.lbc-nvk.be



ANGESTELLTENZENTRALE
Avenue Schuman 18 | 1400 Nivelles
Zoning 'Les Portes de l'Europe'
Tél. (067)88.91.91 | fax (067)88.91.97
www.cne-gnc.be
Aachener Straße 89 - 4700 Eupen
Vera Hilt: 087/85.99.26
vhilt@acv-csc.be



CSC-ÖFFENTLICHE DIENSTE
Avenue de l'Héliport, 21 | 1000 Bruxelles
Tél.: 02.208.23.11.
www.csc-servicespublics.be

Aachener Straße 89 - 4700 Eupen
Guido Reuter: 087/85.99.36
greuter@acv-csc.be



CSC -UNTERRICHT
Aachener Straße 89 - 4700 Eupen
Guido Reuter: 087/85.99.36
greuter@acv-csc.be



CHRISTELIJKE ONDERWIJSCENTRALE
Avenue d'Auderghem 26 | 1040 Bruxelles
Tél. 02/238.72.68
coc@acv-csc.be



CHRISTELIJK ONDERWIJZERSVERBOND
Rue Royale, 203 | 1210 Bruxelles
Tél. 02/227.41.11
cov@acv-csc.be



SPORTA - ASSOCIATION POUR SPORTIFS
Onder den Toren 4A | 9800 Mechelen
Tél. 02/500.28.30
sporta@acv-csc.be
(Sporta ist jetzt Teil der CSC Nahrung & Dienste)

DIENSTLEISTUNGSZENTREN UND SEKRETARIATE

CSC Eupen

Aachener Str. 89 - 4700 Eupen

087/85.99.25

rpeters@acv-csc.be

CSC Kelmis

Kirchstraße 26 - 4720 Kelmis

087/85.99.49

rpeters@acv-csc.be

CSC St. Vith

Klosterstraße 16 - 4780 St. Vith

087/85.99.32

aolbertz@acv-csc.be

CSC GRENZGÄNGERDIENST

Grenzgängerdienst Deutschland

Kirchstraße 26 - 4720 Kelmis

087/85 99 49

g.emonts-gast@acv-csc.be

Grenzgängerdienst Luxemburg

Klosterstraße 16 - 4780 St. Vith

087/85 99 32 -33

aolbertz@acv-csc.be

Inhaltsverzeichnis

Einleitung		
Militant sein, ein tägliches Engagement	3	
TEIL 1. DIE FUNDAMENTE DER CSC-AKTION		
1.1. 130 Jahre der CSC	6	
Die ersten christlichen Gewerkschaften	6	
Vereinigungsfreiheit	6	
Der Streik von 1936	7	
Projekt eines Abkommens der sozialen Solidarität	7	
Kampagne für die 5-Tage-Woche	7	
Erstes überberufliches Abkommen	8	
Gewerkschaftsbewegung		
in Krisenzeiten	8	
Regionalisierung	9	
Zahlreiche gewerkschaftliche Kämpfe	9	
Einsparungen	9	
Die CSC heute	10	
1.2. Die Aufgaben der CSC	12	
Wer bildet die CSC?	13	
Was will die CSC?	13	
Position der CSC	14	
Eine Gewerkschaft mit Werten	16	
Eine Gewerkschaft der Aktion und des Kampfes	17	
Eine repräsentative Gewerkschaft	18	
Eine demokratische Gewerkschaft	18	
Eine starke Gewerkschaft	19	
Eine international engagierte Gewerkschaft	20	
TEIL 2. DIE ORGANISATION & DIE STRUKTUREN DER CSC		
2.1. Die zwei Pfeiler der Gewerkschaftsaktion	22	
Der überberufliche Pfeiler: die Bezirksverbände	22	
Der berufliche Pfeiler: die Zentralen	23	
Der Gesamtverband	24	
2.2. Eine Gewerkschaft von Männern & Frauen	25	
Die Mitglieder	25	
Der Gewerkschaftsbeitrag	25	
Die zentrale Streikkasse	28	
Die Militanten	28	
Die Freigestellten und das Verwaltungspersonal	28	
2.3. Der Dienst an den Militanten	29	
Die Dienstleistungszentren der CSC	29	
Der juristische Dienst	29	
Der Arbeitslosendienst	29	
Der Betriebs-, der Schulungs- und der Animationsdienst	29	
Der Berufssekretär	30	
Der überberufliche Sekretär	30	
Der betriebliche Gewerkschaftsvorstand	30	
2.4. Aufgaben und Verantwortung der leitenden Organe des Gesamtverbandes	31	
Die nationalen Instanzen	31	
Die regionalen und Gemeinschaftsinstanzen	32	
2.5. Die CSC in der christlichen Arbeiterbewegung	34	
Die Christliche Arbeiterbewegung (CAB)	34	
CSC und Politik	36	
2.6. Die CSC und die europäische und internationale Gewerkschaftsarbeit	37	
Der europäische Gewerkschaftsbund (EGB)	37	
Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB)	38	
Europäisches Sozialobservatorium	38	
IEOI und Weltsolidarität	39	
TEIL 3. DIE SOZIALKONZERTIERUNG UND DIE CSC		
3.1. Im Privatsektor	42	
Kurzer geschichtlicher Überblick	42	
Auf Betriebsebene	42	
Auf sektorieller Ebene	45	
Auf nationaler und überberuflicher Ebene	45	
Auf regionaler und Gemeinschaftsebene	47	
3.2. Im öffentlichen Sektor	51	
Die allgemeinen Prinzipien	51	
Verhandlung und Konzertierung	52	
Verhandlungs- und Konzertierungsausschüsse	52	
Repräsentativität der Gewerkschaftsorganisationen	52	
Autonome öffentliche Betriebe	53	
Unterrichtswesen	53	
3.3. Auf internationaler Ebene	54	
Der europäische Sozialdialog	54	
Der europäische Wirtschafts- und Sozialrat	54	
Die internationale Arbeitsorganisation (IAO)	55	
Die OECD und die TUAC	55	
Die Beziehungen mit dem IWF und der Weltbank	56	
Die Welthandelsorganisation (WHO)	56	
Die Sozialforen	56	
TEIL 4. DIE PRIORITÄTEN DER CSC		
1. Mehr und bessere Arbeitsplätze	58	
2. Solidarische Umverteilung der Einkommen	59	
3. Eine starke Öffentliche Hand	61	
4. Nachhaltige Entwicklung	61	
5. Europa und die Welt	62	
Bedeutung der Abkürzungen	63	
Berufszentralen	64	

