



DAS ABC DER CSC





Vorwort

Das Engagement der Bürgerinnen und Bürger, in welcher Form auch immer, trägt zur Schaffung von Wohlbefinden und Wohlstand in der Gesellschaft bei. Jeder muss für seinen Beitrag einen gerechten Ausgleich erhalten können. Die Gewerkschaftsarbeit bleibt einer der wichtigsten Hebel, um sicherzustellen, dass die Stimme der Arbeitnehmer gehört wird, sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Öffentlichkeit. Sozialer Fortschritt, Solidarität, Demokratie und Chancengleichheit sind die Kernwerte unseres gewerkschaftlichen Handelns.

Mit 1,5 Millionen Mitgliedern sind wir eine echte Kraft für den gesellschaftlichen Wandel. Dank über 70.000 CSC-Militanten, die in ihrem Unternehmen oder ihrer Institution, in ihrer Gemeinde oder Region aktiv sind, ist die CSC ein solides Bollwerk gegen die Schwächung und Zerstörung der Rechte derjenigen, die keinen anderen Reichtum als ihre Arbeitskraft haben und derjenigen, die diese aufgrund von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Alter nicht mehr ausüben können.

Diese Militanten sind das Rückgrat der CSC und machen sie zur größten sozialen Bewegung des Landes. Keine andere Bewegung ist in der Lage, so viele Menschen zu mobilisieren, die ihre Zeit ehrenamtlich für den Dienst an ihren Kollegen und Freunden einsetzen. Dieses Engagement ist nicht ohne Risiko: Nicht umsonst gibt es Gesetze zum Schutz der Arbeitnehmervertreter in den Unternehmen.

Die CSC ist eine „Gewerkschaft der Vorschläge“ mit umfangreichem Fachwissen. Unsere Gewerkschaft ist auch ein wichtiger Gesprächspartner bei der sozialen Konzertierung und eine starke Organisation. Sie bietet ihren Mitgliedern qualitativ hochwertige Dienstleistungen und die notwendige Unterstützung in so unterschiedlichen Bereichen wie die Zahlung von Arbeitslosengeld, Rechtsbeistand, Hilfe bei den Verwaltungsformalitäten im Zusammenhang mit Arbeit, Arbeitslosigkeit, Zeitkredit, Arbeitsunfall,...

In diesem „ABC der CSC“ stellen wir zunächst die Aufgaben (Kapitel 1) und die Schwerpunkte (Kapitel 2) der CSC vor. Anschließend laden wir Sie ein, sich mit der internen Organisation der CSC (Kapitel 3), der Mitarbeit der CSC in der CAB (Kapitel 4) und unserem Engagement auf europäischer und internationaler Ebene (Kapitel 5) zu beschäftigen. In den Kapiteln 6 und 7 wird die soziale Konzertierung im privaten und öffentlichen Sektor sowie auf internationaler Ebene und die Rolle der CSC in diesen Bereichen näher beleuchtet. Wir schließen mit einem Rückblick auf die CSC im Lauf der Geschichte (Kapitel 8).

Sollten Sie Ihre ersten Schritte in der Gewerkschaftswelt machen, hoffen wir, dass diese Publikation Ihnen den Weg weist, um den Reichtum unserer Organisation zu entdecken. Gemeinsam mit Ihrer Berufszentrale und Ihrem überberuflichen Regionalverband werden wir alles tun, um Sie bei Ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen, denn „Ihre Arbeit ist unser Job“.



Ann Vermorgen,
Präsidentin der CSC



Marie-Hélène Ska,
Generalsekretärin der CSC

Der Inhalt dieser Publikation bezieht sich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form.

Inhalt



4

1. DIE AUFGABEN UND WERTE DER CSC



6

2. SCHWERPUNKTE UNSERER GEWERKSCHAFTS-ARBEIT



24

4. DIE CSC IN DER CHRISTLICHEN ARBEITERBEWEGUNG (CAB)

10

3. INTERNE ORGANISATION UND STRUKTUREN DER CSC



44

7. DIE CSC UND DIE SOZIALE KONZERTIERUNG AUF INTERNATIONALER EBENE



32

6. DIE CSC UND DIE SOZIALE KONZERTIERUNG IN BELGIEN



28

5. DIE CSC IN DER EUROPÄISCHEN UND WELTWEITEN GEWERKSCHAFTS-ARBEIT

48

8. DIE CSC IM LAUFE DER GESCHICHTE



56

DIE VIELEN VORTEILE EINER CSC-MITGLIEDSCHAFT

58

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

1. DIE AUFGABEN UND DIE WERTE DER CSC





Die CSC ist eine gewerkschaftliche Großorganisation, deren Aufgabe es ist, die Rechte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verteidigen und neue Rechte für eine gerechtere Gesellschaft zu erkämpfen. Um dies zu erreichen, verhandelt sie auf allen Ebenen (Unternehmen, Sektoren, überberuflich) und greift, wenn nötig, auf Aktionen zurück.

Unser Handlungsbereich erstreckt sich auf alle direkten oder indirekten Herausforderungen im Zusammenhang mit der Arbeit. Dabei geht es um Fragen der Beschäftigung, des Einkommens, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Sozialschutzes oder der Lebensqualität...

Unsere Arbeit stützt sich auf eine breite Basis von Mitgliedern, die alle Sektoren, Regionen und Beschäftigungssituationen abdeckt. Die CSC ist vielfältig und zielt auf die Emanzipation und die Entfaltung jedes Einzelnen ab.

Die Mitglieder der CSC haben das Recht informiert zu werden, bei Problemen verteidigt zu werden, zu ihren Erwartungen und Lebensumständen gehört zu werden.

Um ihre Mitglieder konkret zu unterstützen, bietet die CSC ein breites Angebot an Dienstleistungen an.

Die Militanten der CSC sind das Herz der Gewerkschaftsdemokratie, denn auch wenn unsere Gewerkschaftsarbeit auf individuellem Engagement beruht, ist sie in ihrem Wesen grundlegend eine kollektive Sache.

Die CSC ist eine freie und unabhängige Gewerkschaft, die sich auch am Arbeitsplatz um eine solidarische, demokratische und nachhaltige Gesellschaft bemüht.

2. SCHWERPUNKTE UNSERER GEWERKSCHAFTSARBEIT



Interim United, der CSC-Dienst für
Leiharbeitnehmer, führt eine
Informationsaktion für
Leiharbeitnehmer bei Greenyard Frozen
Belgium in Westrozebeke durch.
Foto: Stefaan Beel.

Eine solidarische Gesellschaft, in der alle anerkannt, respektiert und geschützt werden

Die CSC setzt sich für eine solidarische und gerechte Gesellschaft ein. Eine Gesellschaft, in der jeder sich entfalten kann, anerkannt, respektiert und geschützt wird, in Belgien und auf der ganzen Welt, individuell und gemeinschaftlich. Wir arbeiten jeden Tag daran, diese Gesellschaft zu erschaffen. Und so machen wir das.

SCHWERPUNKT 1

EINE ANERKANNTE UND WERTVOLLE ARBEIT, WÄHREND DER GESAMTEN BERUFLAUBAHN

Die Politik der „übertriebenen Gelegenheitsjobs“ muss einer integrativen Politik weichen, mit hochwertigen Arbeitsplätzen für möglichst viele Menschen, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor.

Arbeit für alle

- Durch Nutzung des mit nachhaltigem Wachstum verbundenen Beschäftigungspotenzials.
- Durch eine nachhaltige Investitionspolitik, die Bildung, Forschung, Entwicklung und Innovation im Auge behält.
- Durch Verteilung und Umverteilung der Arbeit.
- Durch eine aktive Beschäftigungspolitik, die allen auf dem Arbeitsmarkt befindlichen Zielgruppen eine Beschäftigung garantiert.
- Indem sie eine angemessene und qualitativ hochwertige Betreuung für alle Arbeitssuchenden sicherstellt.
- Indem sie angepasste Arbeit für arbeitsunfähige oder Menschen mit beruflichen Einschränkungen durchsetzt.

Eine Arbeit, von der man in Würde leben kann

- Sich für eine Reform des Lohnnormgesetzes einsetzen, um die Verhandlungsfreiheit bei Kollektivverhandlungen wiederherzustellen.
- Das System der automatischen Lohnindexierung verteidigen und ausweiten.
- Sich für Chancengleichheit und Inklusion einsetzen und gegen Diskriminierung kämpfen.
- Für die Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf Löhne und Zugang zu vollen Berufslaufbahnen eintreten.

Hochwertige Arbeitsplätze und Berufslaufbahnen

- Für sicherere, gesündere, angenehmere und weniger belastende Arbeitsplätze eintreten.
- Einen vollwertigen Status für Arbeiter und Angestellte sicherstellen.
- Flexi-Jobs, Studentenjobs, Starter-Jobs für Jugendliche und Plattformarbeit in Arbeitsplätze umwandeln, in denen der Arbeitnehmer einen vollwertigen Status hat.

- Eine alters- und laufbahngerechte Politik für junge und ältere Menschen verfolgen.
- Zu einer besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben beitragen:
 - Durch den Ausbau von Zeitkrediten, Möglichkeiten zur Gestaltung des Laufbahnendes und thematischen Urlauben: Die Zulagen müssen höher sein und Zeitkredite müssen bei der Berechnung der Rente berücksichtigt werden.
 - Kollektive Arbeitszeitverkürzung und Einführung einer fünften Urlaubswoche.
- Förderung und Stärkung der Prävention und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und härtere Bestrafung der Arbeitgeber, die ihre diesbezügliche Pflicht nicht erfüllen.

SCHWERPUNKT 2

EINE ARBEIT, BEI DER ALLE RESPEKTIERT, GESCHÜTZT UND BETEILIGT WERDEN

- Die volle Einbeziehung und Unterstützung der Sozialpartner bei der Vorbereitung und Umsetzung der Politik auf allen Ebenen sicherstellen: auf überberuflicher und sektorieller Ebene, in den Unternehmen und im öffentlichen Dienst.
- Das Recht aller Arbeitnehmer auf Vertretung in der sozialen Konzertierung auf Betriebsebene erreichen, unabhängig von der Größe des Unternehmens oder dem Status der Beschäftigten.
- Sich für die Selbstbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen, ihnen die Mittel und Ausbildungsmöglichkeiten an die Hand geben, um ihre Rechte geltend zu machen: Delegierte und Militanten in ihrer Informationsfunktion unterstützen, damit sie ihrerseits die Arbeitnehmer begleiten können.
- Förderung und Verteidigung des Streikrechts und des Rechts auf kollektive Aktionen.

2. SCHWERPUNKTE UNSERER GEWERKSCHAFTSARBEIT

SCHWERPUNKT 3

EINE STARKE SOZIALE SICHERHEIT

Wir treten für ein solidarisches und gerechtes System der sozialen Sicherheit ein, das allen Bürgern des Landes ein menschenwürdiges Leben ermöglicht.

- Durch Zulagen, die mindestens 10 % über der Armutsgrenze liegen.
- Wo Langzeitkranke auf positive Art und Weise wiedereingegliedert werden.
- Wo Arbeitslosenzulagen nicht zeitlich begrenzt oder verringert sind.
- Wo die Renten reformiert sind:
 - Indem man den Älteren mehr Sicherheit bietet durch:
 - das gesetzliche Renteneintrittsdatum von 65 Jahren;
 - die Möglichkeit, nach 42 Jahren Berufslaufbahn die vorgezogene Rente anzutreten;
 - eine besondere Berücksichtigung der Personen, die eine schwere Arbeit verrichtet haben;
 - die Aufrechterhaltung der erworbenen Rechte im Privatsektor und im öffentlichen Dienst.
 - Durch die Abschaffung der Unterschiede zwischen Männern und Frauen.
- Wo die Entwicklung der Renten, Zulagen und Sozialleistungen an die Lohnentwicklung angeglichen wird.

SCHWERPUNKT 4

EINE STARKE REGIERUNG, DIE AUF UMVERTEILUNG SETZT

Die CSC tritt für eine gerechte und umverteilende Steuerpolitik ein, die die größten Lasten auf die breitesten Schultern legt. Dies erfordert einen angemessenen Vermögens- und Unternehmensbeitrag. Öffentliche Dienstleistungen, die verfügbar und bezahlbar sind, sorgen zudem für Gleichheit und sozialen Zusammenhalt.

Eine gerechte Steuerpolitik

- Das Steuersystem muss Arbeit belohnen und Beförderungsfällen vermeiden.
- Die breitesten Schultern müssen die schwersten Lasten tragen, insbesondere durch:
 - eine steuerliche Gleichbehandlung von Arbeits- und Vermögenseinkommen,
 - eine Kapitalertragssteuer,
 - eine Steuer auf große Vermögen.
- Eine Mindeststeuer für Unternehmen einführen.
- Für einen echten Kampf gegen Steuerbetrug und Steuerhinterziehung in Belgien und Europa eintreten.

Hochwertige und zugängliche öffentliche Dienste

- Ein breites und bezahlbares öffentliches Verkehrsnetz mit einheitlichen Tarifen.
- Hochwertige Einrichtungen, sowohl für die Kinderbetreuung als auch für Bildung und Pflege.
- Die Ablehnung von Privatisierung und Kommerzialisierung.
- Gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im nichtkommerziellen Sektor und für öffentliche Funktionen mit kollektiven Diensten.



IN DER REINIGUNG GIBT ES NICHT VIEL RESPEKT. MAN MUSS SICH SEINE RECHTE ERKÄMPFEN.

ROSE MONATA NDUNDU, HAUSHALTSHILFE IM SEKTOR DER DIENSTLEISTUNGSSCHECKS.

SCHWERPUNKT 5

BEGLEITUNG ZU EINEM GERECHTEN UND NACHHALTIGEN ÜBERGANG

Die CSC will eine lebenswerte, nachhaltige und solidarische Welt für und mit zukünftigen Generationen aufbauen, durch einen gerechten und nachhaltigen Übergang und hin zu einer klimaneutralen Gesellschaft.

- Eine Garantie erhalten, dass für Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verlieren, Schutzmaßnahmen ergriffen werden.
- Eine nachhaltige Mobilität fördern, z.B. den Weg zur Arbeit kostenfrei gestalten, und den Arbeitnehmer finanziell dazu ermutigen, sich zu Fuß oder mit dem Fahrrad fortzubewegen.
- Auf allen Ebenen Kollektivverhandlungen rund um den ökologischen, technologischen und industriellen Wandel erreichen.
- An der Klimaneutralität bis 2050 durch den schrittweisen Ausstieg aus fossilen Energieträgern mitwirken: Die öffentliche Hand muss eine größere Rolle bei der Energieversorgung und der Marktregulierung spielen.
- Schutzbedürftige Haushalte bei ihren Bemühungen, Energie zu sparen, unterstützen und ihnen einen erweiterten Sozialtarif gewähren.

SCHWERPUNKT 6

EIN EUROPA UND EINE WELT, IN DER ALLE MENSCHEN IN WÜRDE UND UNTER ACHTUNG DER GRUNDLEGENDEN MENSCHENRECHTE ARBEITEN KÖNNEN

Unsere sozioökonomische Realität ist ein integraler Bestandteil Europas und der Welt. Wir treten für ein Europa ein, das vereint und zusammenführt, das auf Solidarität und sozialen Fortschritt ausgerichtet ist und das die Perspektive des Südens im Auge behält.

- Wir stehen für ein soziales und nachhaltiges Europa:
 - das die Rechte der Arbeitnehmer schützt, indem es die sozialen Rechte durch den sozialen Pfeiler ausbaut und das Sozialdumping bekämpft;
 - in dem die Haushaltsregeln Spielraum für Investitionen und sozialen Schutz lassen.
- Wir treten dafür ein, dass die Migrationspolitik die Grundrechte aller Flüchtlinge, Asylsuchenden und Migranten respektiert.
- Wir fordern eine allgemeine Ausweitung der Sorgfaltspflicht, d.h. der Pflicht des Unternehmens und der Zuliefererkette, die Menschenrechte zu achten.

- Sozial- und Nachhaltigkeitsklauseln in Sozialabkommen verpflichtend machen, ebenso wie die Einhaltung der grundlegenden Arbeitsnormen.
- Gewährleistung der Einbeziehung und Einhaltung internationaler Arbeits- und Sozialschutzstandards, nicht nur gegenüber öffentlichen Behörden, sondern auch gegenüber multinationalen Unternehmen.
- Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung in allen Politikbereichen und auf allen Ebenen.
- Internationale Mindeststandards für den Sozialschutz einführen und internationale Steuerflucht bekämpfen.



© Aude Vanlathem



FÜR MICH BEDEUTET EIN GERECHTER ÜBERGANG, DASS DIE ENERGIEWENDE KEINEN SOZIALEN KAHLSCHLAG NACH SICH ZIEHEN DARF.

ANTONIO MURILLO CALVO, DELEGIRTER BEI LUMINUS BELGIEN

3. DIE INTERNE ORGANISATION UND DIE STRUKTUREN DER CSC



Philippe Hamilton, CSC-Militant bei Tupperware, berichtete auf der nationalen Gewerchaftsversammlung am 21. September 2022 von seiner prekären Lage nach der vorübergehenden Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit der Energiekrise.
Foto: Tim Dirven.

Die Organisation und die Strukturen 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. Dadurch ist es möglich, Orte für die Militanz und für Dienstleistungen zu finden, sowohl im eigenen Tätigkeitsbereich als auch im gesamten Land.

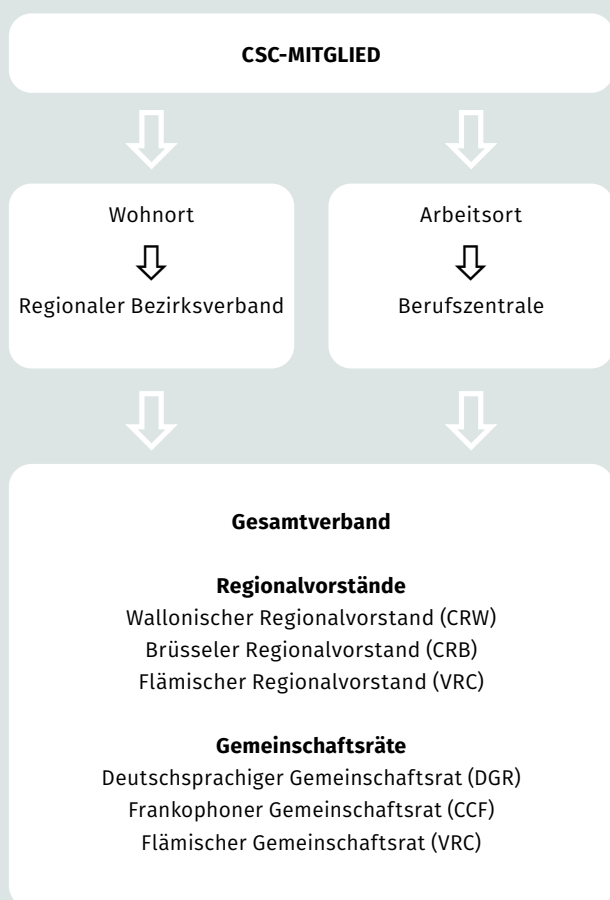
Die Instanzen der CSC funktionieren in einer stufenmäßigen Demokratie, jede Instanz bezeichnet seine Vertreter auf der höheren Stufe. Die überberuflichen Instanzen streben eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern an und bemühen sich um eine proportionale Vertretung aller ihrer Mitglieder unabhängig von Alter, Status oder Herkunft.

3.1 DIE ZWEI PFEILER DER GEWERKSCHAFTSAKTION

Die Mitgliedschaft einer Person basiert auf zwei Kriterien: ihrem Arbeitsort und ihrem Wohnort. Das Mitglied gehört gleichzeitig einer Berufszentrale (je nach Arbeitssektor) und einem regionalen Bezirksverband (abhängig von seinem Wohnort und/oder seinem Arbeitsort) 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 ist in verschiedene Abteilungen gegliedert, um die Arbeit der Zentralen und der Verbände sowie die allgemeine Arbeit der CSC zu unterstützen.



DER ÜBERBERUFLICHE PFEILER: DIE BEZIRKSVERBÄNDE

In Flandern / in Brüssel / In Wallonien

Fédération Mouvement CSC	CSC Brabant wallon
Brussel Bewegingsverbond	CSC Mons - La Louvière
ACV Brussel	
Bewegingsverbond ACV Vlaams-Brabant	CSC Charleroi - Sambre et Meuse
ACV Provincie Antwerpen	CSC Hainaut Occidental
ACV Limburg	CSC Liège - Verviers - Ostbelgien
ACV Oost-Vlaanderen	CSC Luxembourg
ACV West-Vlaanderen	CSC Namur - Dinant

3. DIE INTERNE ORGANISATION UND DIE STRUKTUREN DER CSC

In 2024 zählt die CSC 13 Bezirksverbände: sieben in Wallonien, einen in Brüssel und fünf in Flandern. Jeder Bezirksverband organisiert die Dienste für die Mitglieder und die überberufliche Aktion.

Die Bezirksverbände koordinieren und fördern gewerkschaftliche Aktionen rund um Projekte, die über den Rahmen eines Sektors oder eines Unternehmens hinausgehen. Diese Verbände vertreten die Arbeitnehmer in der Region, in der sie leben, und organisieren die Aktionen von Frauen, Jugendlichen, arbeitslosen Arbeitnehmern, Migranten, Senioren,...

Sie übernehmen auch die juristische Beratung der Mitglieder, die Schulung der Delegierten und Militanten, sowie die Einziehung und Verwaltung der Mitgliedsbeiträge.

Die Verbände in Flandern übernehmen außerdem die Aufgaben der Zahlstelle für Arbeitslosengeld. Der Bezirksverband Brüssel und Flämisch Brabant haben beschlossen, sich zu verbünden (seit dem 30.11.2019). Dieser neue Bezirksverband übernimmt ebenfalls die Aufgaben der Zahlstellen für Arbeitslosengeld.

In Wallonien sind die Tätigkeiten als Zahlstelle in der CSC OP wallon angesiedelt.

Die Berufszentralen

Die Berufszentralen verhandeln und vertreten die Arbeitnehmer in den Sektoren und Unternehmen, vor allem in gewerkschaftlich strukturierten Betrieben. Im Juni 2024 gehören der CSC zehn Berufszentralen an.

	Vertritt und verteidigt die Interessen von Arbeitnehmern aus verschiedenen Sektoren:
CSC Nahrung und Dienste	Reinigung, Lebensmittelindustrie, Horeca, Bewachung, United Athletes...
CSC Bau-Industrie & Energie	Baugewerbe, Industrie, Energie, Chemie, Unternehmen für angepasste Arbeit.
CNE (Nationale Angestelltenzentrale)	Angestellte und Führungskräfte (und in einigen Fällen auch Arbeiter) aus allen privaten Sektoren.
ACV Puls	
ACV-CSC METEA	Stahl-, Metall- und Textilindustrie.
CSC Öffentliche Dienste	Öffentlicher Sektor.
CSC Transcom	See- und Luftfahrt, Eisenbahn, Telekommunikation, Kultur, Diamantsektor, Straßenverkehr, Logistik.
CSC Unterricht	Unterricht in Wallonien, Brüssel und der Deutschsprachigen Gemeinschaft, mit Ausnahme der Universitäten.
COC (Christelijke Onderwijscentrale)	Alle Bildungseinrichtungen in Flandern, mit Ausnahme der subventionierten Primar- und Vorschulbildung und der Universitäten.
COV (Christelijk Onderwijzersverbond)	Subventionierter niederländischsprachiger Grundschulunterricht.

DER BERUFLICHE PFEILER: DIE ZENTRALEN

In Unternehmen mit einer Gewerkschaftsvertretung findet die gewerkschaftliche Basisarbeit im Unternehmen statt. Jedes Mitglied hat ein Mitspracherecht in seiner Abteilung oder seinem Gewerkschaftsteam im Betrieb. Dieses umfasst die Militanten, die in den Betriebsrat (BR), den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und die Gewerkschaftsdelegation (GD) gewählt wurden. Das Gewerkschaftsteam organisiert Aktionen und gewerkschaftliche Dienstleistungen im Betrieb in enger Zusammenarbeit mit dem verantwortlichen Gewerkschaftssekretär.

In den zehn bestehenden Berufszentralen sind die Mitglieder nach Tätigkeitsbereichen (Metall, Lebensmittel, Bildung, öffentlicher Dienst,...) gegliedert. Sie koordinieren und fördern die Gewerkschaftsarbeit zu Themen, die in Zusammenhang mit dem Unternehmen oder dem Sektor stehen. 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. Sie führt die notwendigen Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsteams im Betrieb durch.

DER GESAMTVERBAND

Der Gesamtverband vereint die Berufszentralen und die überberuflichen Bezirksverbände. Er organisiert die Solidarität zwischen allen Arbeitnehmern, die der CSC angehören. Der Gesamtverband übernimmt:

- die allgemeine Koordination der Gewerkschaftsaktion der CSC;
- den Abschluss nationaler Kollektivabkommen für alle Arbeitnehmer;
- die Verhandlungen mit den Arbeitgebern und der Regierung auf überberuflicher Ebene;
- die Vertretung aller Arbeitnehmer auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene;
- die Verwaltung der gemeinsamen Finanzen;
- die Organisation der Dienste zur Unterstützung der Zentralen und der Bezirksverbände;
- die Organisation der allgemeinen Arbeit der CSC und ihrer politischen Stimme.

Das Nationalsekretariat wird vom Tagesbüro geführt, welches sich aus der Präsidentin, der Generalsekretärin und sieben Nationalsekretären zusammensetzt.

3.2 EINE GEWERKSCHAFT VON FRAUEN UND MÄNNERN

DIE MITGLIEDER

Jedem Arbeitnehmer steht es frei, sich der Gewerkschaft seiner Wahl anzuschließen. Sofern er sich einer Gewerkschaft anschließt, kann er auch jederzeit beschließen, die Mitgliedschaft zu kündigen oder die Organisation zu wechseln.

Gemessen an der Mitgliederzahl ist die CSC mit ihren 1,5 Millionen Mitgliedern die stärkste Gewerkschaft Belgiens, gefolgt von der FGTB. Die CGSLB ist die dritte Gewerkschaft in Belgien.

Die Mitgliederzahlen - einschließlich der Aufschlüsselung nach Berufszentrale und Regionalverband - werden jedes Jahr im Verwaltungsbericht veröffentlicht (abrufbar unter www.lacsc.be).

Die Anzahl Mitglieder genügt nicht, um die Stärke einer Gewerkschaft zu messen. Außerdem muss der Gewerkschaftsanteil berücksichtigt werden, d.h. das Verhältnis zwischen der Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder und der Gesamtzahl der Beschäftigten. Es wird geschätzt, dass sich dieser Satz je nach Berechnungsmethode, in Belgien zwischen 55 und 65 % befindet. Sechs von zehn aktiven Arbeitnehmern in Belgien sind gewerkschaftlich organisiert, davon ein Drittel bei der CSC. Im Vergleich zu den anderen industrialisierten Ländern ist dieser Satz in Belgien sehr hoch.



BEI PICANOL SIND ALLE BESCHÄFTIGTEN EINER GEWERKSCHAFT ANGESCHLOSSEN UND 85 % SIND MITGLIEDER DER CSC. DER PERSÖNLICHE KONTAKT IST VON GRÖSSTER BEDEUTUNG. WIR INVESTIEREN VIEL ZEIT IN DIE BETREUUNG AM ARBEITSPLATZ.

**STEFAN WILLIAMS,
CSC-DELEGIERTER BEI PICANOL.**



3. DIE INTERNE ORGANISATION UND DIE STRUKTUREN DER CSC

Einzig die skandinavischen Länder erreichen höhere Zahlen (70 bis 85 %). Die anderen Länder haben alle sehr viel niedrigere Zahlen.

Die CSC-Mitglieder kommen aus allen Alterskategorien und Statuten: Arbeiter, Angestellte, Kader, Arbeitnehmer der Öffentlichen Dienste, Frauen, Jugendliche, Arbeitslose, Gastarbeiter, Pensionierte und Personen im SAB (ex Frühpensionierte). Abgehend von ihren spezifischen Sorgen und ihren jeweiligen Zielen fordern sie die Gewerkschaftsbewegung heraus. Diese Diversität erfordert, dass man den vielfältigen Erwartungen große Aufmerksamkeit schenkt und gleichzeitig auf die Kohärenz der Bewegung achtet. Sie ist auch ein unbestreitbarer Reichtum für die Gewerkschaftsbewegung.

Die Ansprechpartner für die Mitglieder



Das Dienstleistungszentrum empfängt das Mitglied in der Nähe seines Wohnorts. Dort werden ihm verschiedene Dienste angeboten: Einschreibung, Eröffnen einer Arbeitslosenakte (Vollzeit-, Teilzeitarbeitslosigkeit, Frühpension,...) juristische Basisberatung, Bearbeitung und Überprüfung der Sozialdokumente (z.B. C4), Begleitung nach einem Arbeitsunfall, usw.

Neben diesen direkten Anlaufstellen kann das Mitglied sich auch telefonisch an sein Dienstleistungszentrum wenden, online über die Kontaktformulare Fragen stellen oder sein E-Dossier auf „Meine CSC“ auf www.diecsc.be einsehen.

Die juristischen Dienste

Die juristischen Dienste bearbeiten 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. Sie können die Mitglieder auch gegen andere Einrichtungen verteidigen, wie z.B. die Hilfskasse für Kranken- und Invalidenversicherung (HKIV/Inami) oder das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA).

Die Gewerkschaftsdelegation

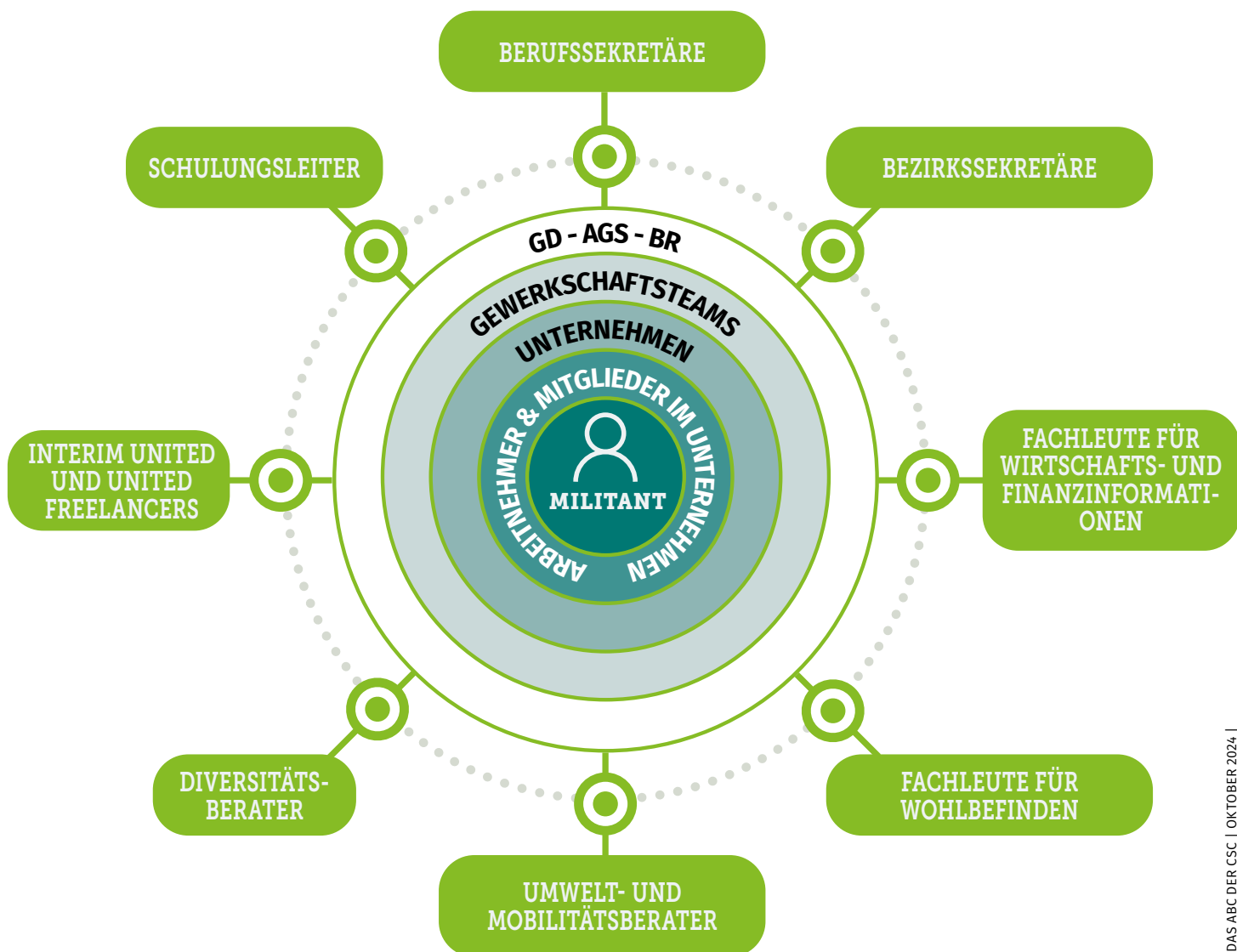
Wenn es im Betrieb eine Gewerkschaftsvertretung gibt, können sich die Mitglieder der CSC auch an die Gewerkschaftsdelegation wenden, um bei Konflikten mit dem Arbeitgeber Rat oder persönliche Unterstützung zu erhalten. Die Gewerkschaftsdelegation, die aus Delegierten besteht, vertritt und verteidigt die Arbeitnehmer im Betrieb und verhandelt mit dem Arbeitgeber über die Beschäftigungsbedingungen auf Betriebsebene.

DIE MILITANTEN

Die CSC hat mehr als 70.000 Militanten. Ein Großteil davon sind Militanten im Betrieb, die anderen engagieren sich in der lokalen Gewerkschaftsarbeit und in Aktionen für bestimmte Gruppen (arbeitslose Arbeitnehmer, Jugendliche, Frauen, Senioren, usw.) oder Themenbereiche.

Die Sozialwahlen im Mai 2024 haben gezeigt, dass die Arbeitnehmer der CSC nach wie vor vertrauen. Ihre Kandidatinnen und Kandidaten erhielten 53,32 % der Mandate in den Betriebsräten und 55,38 % der Mandate in den AGS. Unter den gewählten CSC-Mitgliedern sind in den AGS 43,26 % Frauen und in den BR 41,88 %. Bei dieser Gelegenheit hat sich die Erneuerung der Militanten ein weiteres Mal bewährt, was die CSC in eine starke Position gebracht hat.

Ansprechpartner und Anlaufstellen für Militanten in Unternehmen





DIE CSC UNTERSTÜTZT IHRE DELEGIERTEN UND MILITANTEN DURCH TOOLS, SCHULUNGEN,... SIE KÖNNEN SICH AUCH AUF DAS GEWERKSCHAFTSTEAM VERLASSEN.

MOUSSA, ELEKTROMECHANIKER UND DELEGIERTER IM BR, AGS UND GD BEI CP BOURG

Die Ansprechpartner für die Militanten in Unternehmen

Ob im Betrieb oder auf überberuflicher Ebene, die Militanten der CSC sind nicht allein. Sie können auf verschiedene Dienste und Sekretäre der CSC zählen. Hier eine kurze Übersicht der Dienste und Personen, auf die die Militanten sich berufen können. Es handelt sich um eine allgemeine Darstellung, die je nach den regionalen Gegebenheiten des Verbands oder der Zentrale unterschiedlich sein können. Andere Dienste unterstützen ebenfalls die Arbeit der Regionalverbände, der Berufszentralen und des Gesamtverbandes.

Die Gewerkschaftsteams im Betrieb

Die Delegierten und Militanten im Betrieb sind oft die erste Informationsquelle, aber auch eine Unterstützung und Beratung für die Gewerkschaftsarbeit. Die betrieblichen Gewerkschaftsteams bestehen aus Delegierten, den gewählten Vertretern des BR und des AGS und Militanten des Unternehmens. Der Berufssekretär kommt zur Unterstützung hinzu. Das Ziel der Gewerkschaftsteams ist die tägliche, mittelfristige und langfristige Organisation und Koordination der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit. Das Gewerkschaftsteam untersucht die Probleme, die sich im Betrieb stellen, sammelt die notwendigen Informationen, formuliert Forderungen und gemeinsame Vorschläge und organisiert die kollektive Aktion. Es ist ein Ort der Begegnung, des Austauschs und der Zusammenarbeit, der es jedem ermöglicht auf die Kraft des Teams zu setzen.

Die Gewerkschaftsteams können auf die Unterstützung aller Dienste der Regionalverbände und Berufszentralen zählen. Sie können auch auf die Informationen und das Material für Kampagnen zurückgreifen, die über CSC Info, die Webseite www.diecsc.be, unsere Newsletter, Broschüren, Plakate, usw. verbreitet werden.

Der Berufssekretär

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

Der überberufliche Sekretär

Er arbeitet in einem Bezirksverband und organisiert die lokale überberufliche Aktion. Das geht über die Begleitung eines Lokalvorstandes, die Organisation von Schulungen, die Leitung einer spezifischen Gruppe (Frauen, Jugendliche, Arbeitslose, Senioren, Migranten und Diversität) und die Durchführung von Sprechstunden für die Mitglieder. Er oder sie koordiniert auch die Mobilisierung für überberufliche Aktionen, leitet nationale und internationale Kampagnen unter den Militanten und unterstützt und ermutigt sie, auch auf diesen Ebenen zu agieren.

Die Schulungsleiter

Für die CSC ist es wichtig, dass jeder, der sich als Militant engagiert, sich unterstützt und entsprechend geschult fühlen kann. Die Ausbildung für Militanten, die unter anderem von der GoE FEC (Formation Education Culture) organisiert wird, beruht auf mehreren Aspekten:

- die Einführungsschulung für neu gewählte Militanten;
- Schulung für die Ausübung des Mandats und gesellschafts-politische Schulung (mindestens 5 Tage pro Jahr);
- spezifische Schulungen, die von den Zentralen, der FEC, den spezifischen Gruppen, den Rise-, Mobilitäts- und Diversitätszellen oder dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut organisiert werden,...
- Langzeitschulungen (Isco, Gewerkschaftsschule und VHS).

Es sei darauf hingewiesen, dass die lebenslange Weiterbildung traditionell der grüne Faden der Ausbildung bei der CSC ist. Sie ist sowohl das Ziel als auch die Methode, die sich in den drei Verben zusammenfassen lässt, die das Herzstück der ständigen Weiterbildung bilden: „sehen, urteilen, handeln“.



© Donatienne Coppieters

**Delegierte können besondere Weiterbildungsangebote zu bestimmten Themen erhalten.
(Foto: Entdeckung des Projekts für nachhaltige und zirkuläre Landwirtschaft auf den Dächern des Schlachthofs in Anderlecht, organisiert von Brise am 19.06.23)**

3. DIE INTERNE ORGANISATION UND DIE STRUKTUREN DER CSC

Andere Berater und Experten

In einigen Verbänden können Delegierte und Militanten auf IEF-Experten (wirtschaftliche und finanzielle Informationen), Experten für das Wohlbefinden, Diversitätsberater, Umwelt- und Mobilitätsberater zurückgreifen (über Rise, das gewerkschaftsübergreifende Netzwerk für Umweltbewusstsein in Wallonien, und Brise, das gewerkschaftsübergreifende Brüsseler Netzwerk für Umweltbewusstsein in der Region Brüssel).

Spezifische Militantengruppen

In der Nähe des Wohnortes und immer in Verbindung mit dem Arbeitsplatz.

Um ihren Mitgliedern Gehör zu verschaffen und ihre Gewerkschaftsarbeit aufzubauen, organisiert die CSC in jeder Region „spezifische Gruppen“, die sich auf die besonderen Anliegen von Frauen, arbeitslosen Arbeitnehmern, Jugendlichen, älteren Menschen, Migranten konzentrieren sowie eine Abteilung für Diversität für Menschen mit Diversity-Hintergrund (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Behinderungen, LGBTQIA+).

Diese Gruppen gehen von den Begebenheiten der Mitglieder vor Ort aus, um ihnen zuzuhören und sie zum Erfahrungsaustausch einzuladen (sehen), sie zu informieren und weiterzubilden (urteilen), um gemeinsame Forderungen aufzustellen und konkrete Aktionen zu entwickeln (handeln), mit dem Ziel, die breite Öffentlichkeit zu sensibilisieren und sie in Bewegung zu bringen.

In diesen Gruppen sind alle CSC-Mitglieder, die aktiv werden wollen, willkommen. Sie werden zu Militanten, die sich entsprechend den Kämpfen, die sie führen wollen, organisieren. Diese Militanz ergänzt die Aktion in den Betrieben: mehr junge Menschen in die Gewerkschaft bringen, gegen die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern kämpfen, die Vielfalt in den Betrieben managen, Rassismus bekämpfen, Arbeitslosigkeit und prekäre Arbeit bekämpfen, usw.

Die CSC unterstützt die Gewerkschaftsteams auch im Bereich des ökologischen Übergangs, der Umwelt und der Mobilität. Die Militanten werden aufgefordert, in ihren Betrieben zu den Themen Umwelt und Mobilität zu informieren. Zu diesem Zweck helfen die gewerkschaftsübergreifenden Netzwerke zur Förderung des Umweltbewusstseins - Rise für Wallonien und Brise für Brüssel - und die Mobilitätzelle den Militanten dabei, diese Themen in die Hand zu nehmen und in ihrem Unternehmen zu handeln.



Die Jung-CSC hat es sich zur Aufgabe gemacht, „junge Menschen wachzurütteln, indem sie ihnen zeigt, dass es jenseits von Einheitslösungen oder Schwarzmalerei eine Welt gibt, die es zu gestalten gilt.“ Alle Jugendlichen, ob Studenten, Arbeiter oder Arbeitslose, sind herzlich willkommen.

Spezifische Dienste

Neben den spezifischen Gruppen passt sich die CSC an die Entstehung neuer Arten von prekären Beschäftigungsverhältnissen an und schafft spezielle Dienste. Sie möchte alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten, unabhängig von ihrem Status.

- **Interim United** koordiniert die Aktionen von Leiharbeitnehmern, vertritt, informiert und verteidigt sie (www.interimunited.be).
- **United Freelancers** vereint, vertritt, informiert und verteidigt Selbstständige ohne eigenes Personal. Er beantwortet auch die Fragen von Arbeitnehmern, die nebenberuflich selbstständig sind. (www.unitedfreelancers.be).



**MIT UNITED FREELANCERS WOLLEN
WIR UNS FÜR FREIBERUFLER EINSETZEN,
UM EINE UNGLEICHBEHANDLUNG VON
ARBEITNEHMERN UND SELBSTSTÄNDIGEN
ZU VERHINDERN UND GLEICHZEITIG
DIE FÜR DEN FREIBERUFLERSTATUS
CHARAKTERISTISCHE AUTONOMIE ZU
ERHALTEN.**

**MARTIN WILLEMS, VERANTWORTLICHER
UNITED FREELANCERS**

3.3 WIE WIRD DIE CSC FINANZIERT?

DER GEWERKSCHAFTSBEITRAG

Die CSC erzielt ihre Haupteinnahmen aus den Beiträgen ihrer 1,5 Millionen Mitglieder.

Alle Mitglieder der CSC zahlen einen Beitrag, mit Ausnahme von Studenten und Arbeitsuchenden unter 25 Jahren, deren Mitgliedschaft kostenlos ist. Die Höhe der Beiträge variiert je nach Profil des Mitglieds:

- Arbeitssituation: vollzeitbeschäftigt, teilzeitbeschäftigt, arbeitslos, (früh)pensioniert, Laufbahnunterbrechung, usw.
- Statut und/oder Aktivitätssektor: Angestellter, Arbeiter, Beamter im Öffentlichen Dienst, usw.
- Alter: für Studenten und Arbeitsuchende ohne Einkommen unter 25 Jahren:
 - Gratismitgliedschaft bei der Jung-CSC.
 - Die Mitgliedschaft „junge Arbeitnehmer“ richtet sich an Arbeitnehmer unter 25 Jahren. Die Beiträge sind während einem Jahr reduziert.

WIE WERDEN DIE GEWERKSCHAFTS- BEITRÄGE ERHOBEN?

Die Erhebung der Beiträge wird auf nationaler Ebene koordiniert. Nur ein Teil der Lehrer und einige Mitglieder des Öffentlichen Dienstes zahlen ihre Beiträge direkt an ihre Zentrale.

Jede Person kann der CSC online (www.diecsc.be) oder in einem CSC-Dienstleistungszentrum in der Nähe ihres Wohnortes beitreten.

Die Beiträge werden nach Verteilungsschlüsseln aufgeteilt, die zwischen dem Regionalverband, der Berufszentrale, dem Gesamtverband und der Streikkasse festgelegt wurden.

3. DIE INTERNE ORGANISATION UND DIE STRUKTUREN DER CSC

DIE ANDEREN FINANZIERUNGSQUELLEN DER CSC

Für die gewerkschaftlichen Aktivitäten

- Die CSC erhält bestimmte öffentliche Zuschüsse für spezielle gewerkschaftliche Aktivitäten, wie z.B. für die ständige Weiterbildung oder die internationale Kooperation. Diese Zuschüsse sind sehr begrenzt. Die CSC möchte ihre Unabhängigkeit gegenüber der Öffentlichen Hand behalten. Die Kontrolle der Verwendung dieser Zuschüsse wird sowohl von Wirtschaftsprüfern als auch von der Regierung selbst durchgeführt.
- Die CSC erhält von ihren Vertretern in verschiedenen Verwaltungsräten, Verwaltungsausschüssen und Beratungsgremien Anwesenheitsgelder. Die Statuten der CSC verpflichten die Mitarbeiter der CSC dazu, ihre Anwesenheitsgelder an die Gewerkschaft weiterzugeben.

Für ihre Aufgaben als Zahlstelle von Arbeitslosengeld

Die CSC ist außerdem eine durch Ministerialerlass vom 15. Oktober 1947 anerkannte Zahlstelle für Arbeitslosengeld. Als Zahlstelle erhält die CSC über eine getrennte Buchführung eine Verwaltungsentschädigung, die die Kosten für die Ausführung dieser Aufgabe decken soll.

Die Verwaltungszulage wird anhand einer 1992 von der Regierung festgelegten Formel berechnet. Sie berücksichtigt insbesondere verschiedene Faktoren, darunter die Anzahl der gezahlten Entschädigungen und die durchschnittliche Lohnentwicklung in ähnlichen Sektoren.

In den letzten Jahren haben die verschiedenen Regierungen die Verwaltungszulagen gesenkt. Diese decken die Kosten für die Tätigkeit als Zahlstelle nicht mehr vollständig ab. Die CSC setzt diese verlustbringende Tätigkeit als Zahlstelle fort, weil sie glaubt, dass eine Gewerkschaft nicht nur die Pflicht hat, Arbeitnehmer zu vertreten, die eine Beschäftigung haben, sondern auch diejenigen, die keine haben. Sie möchte ihren Mitgliedern, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind, Dienstleistungen in ihrer unmittelbaren Umgebung (in ihrer Gemeinde oder an ihrem Arbeitsplatz) anbieten, z.B. bei vorübergehender Arbeitslosigkeit, mit Experten, die ihnen helfen und sie gegebenenfalls unterstützen können. Dies gehört zu den grundlegenden Dienstleistungen, die die CSC ihren Mitgliedern anbietet.

WOZU DIENEN DIE GEWERKSCHAFTSBEITRÄGE?

Im Allgemeinen

Um ihre Mitglieder individuell und kollektiv zu verteidigen und zu unterstützen, beschäftigt die CSC Sekretäre und Verwaltungspersonal. Ein Großteil der Beiträge wird daher zur Finanzierung der Gehälter dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verwendet. Unter anderem finanziert die CSC ebenfalls die Gebäude, in denen das Personal arbeitet, die IT-Abteilung, die Kommunikation mit den Mitgliedern, die Organisation der Aktionen, die Schulungen, die Kongresse,...

Unterstützung der Mitglieder

Jedes zahlende Mitglied hat Anrecht auf die gewerkschaftliche Unterstützung durch die CSC. Diese wird sowohl für Arbeitslosigkeit als auch für Arbeitsrecht, von den Vertretern der CSC in den Betrieben und von den Sekretariaten der Berufszentrale gewährleistet. Der Gewerkschaftsbeitrag berechtigt auch zu juristischem Beistand und Streikgeld, wenn das Mitglied an einer anerkannten Streikaktion teilnimmt.

Information

Um auf dem Laufenden zu bleiben, erhält das Mitglied eine Gewerkschaftszeitung, die sich je nach Zentrale unterscheidet. Im deutschsprachigen Raum ist das das CSC Info. Delegierte und Militanten erhalten die Zeitschrift Syndicaliste. Darüber hinaus stellt die CSC ihren Mitgliedern, Delegierten und Militanten zahlreiche Informationen zur Verfügung, und zwar über Broschüren, ihre Website www.diecsc.be und die sozialen Netzwerke.

Die zentrale Streikkasse

Ein Teil des Beitrags jedes aktiven Mitglieds, unabhängig von seiner Berufszentrale, geht an die zentrale Streikkasse. Es handelt sich um eine grundlegende Form der Solidarität zwischen allen Mitgliedern aller Zentralen. Die zentrale Streikkasse zahlt die Entschädigungen im Streikfall. Das Nationalbüro der CSC verwaltet die zentrale Streikkasse.

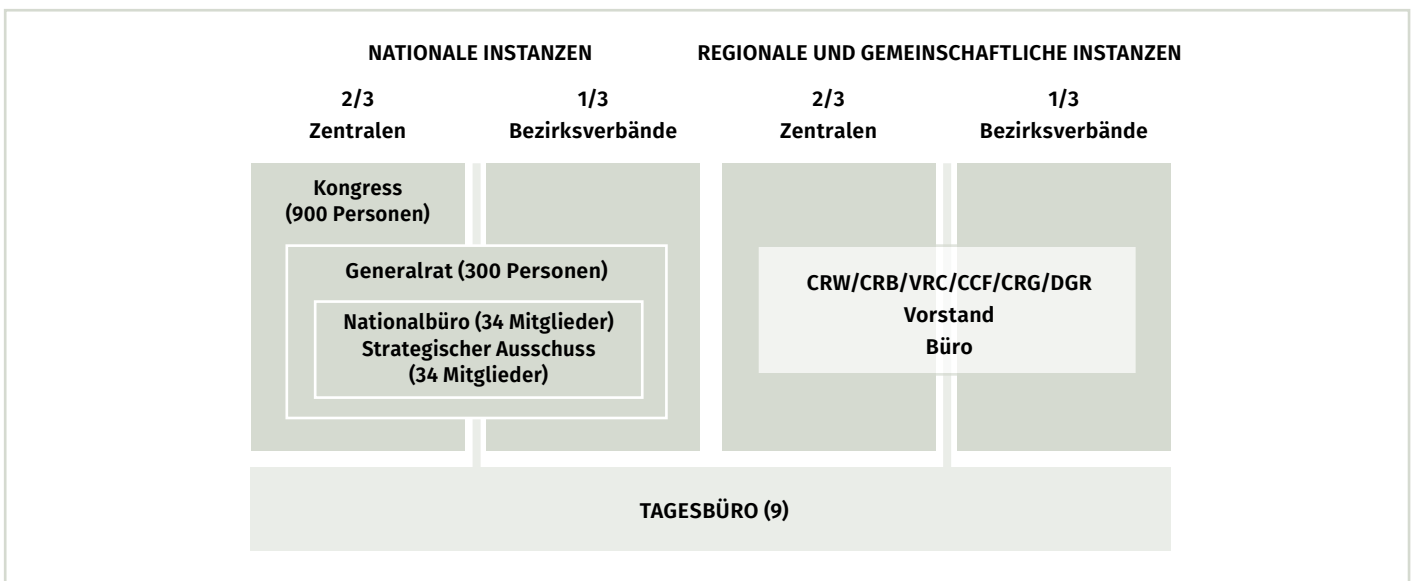
Wird in einem Betrieb ein Streik beschlossen (wenn 2/3 der Beschäftigten auf einer Generalversammlung dafür gestimmt haben), reichen die verantwortlichen Gewerkschafter eine Streikankündigung ein. Gleichzeitig stellen sie bei ihrer Berufszentrale einen Antrag auf Entschädigung. Diese entscheidet eigenständig, ob sie den Streik anerkennt. Ist dies der Fall, stellt die Zentrale beim Nationalsekretariat einen Antrag auf Entschädigung. Auf diese Weise werden die erforderlichen Mittel freigegeben, und die zentrale Streikkasse sorgt für die Zahlung des Streikgeldes.

3.4 DIE LEITENDEN ORGANE

Die CSC ist eine demokratische Organisation. Die Militanten haben auf jeder Entscheidungsebene Mitspracherecht, aber es ist unmöglich, täglich alle zu konsultieren. Deshalb funktioniert die CSC nach einer Stufendemokratie, die von der lokalen bis zur nationalen Ebene reicht, wobei jede Instanz ihre Vertreter auf der nächsthöheren Ebene ernennt.

DIE NATIONALE INSTANZEN

Jede Berufszentrale und jeder Bezirksverband verfügt über leitende Organe, die jeweils mit einer eigenen Struktur ausgestattet sind. Obwohl ihre Benennung manchmal unterschiedlich ist, entsprechen Zusammensetzung und Kompetenzen mehr oder weniger 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.



Das Tagesbüro der CSC (Juni 2024) vlnr: Koen Meesters, Ann Van Laer, Marc Becker, Ann Vermorgen (Präsidentin), Stijn Gryp, Marie-Hélène Ska (Generalsekretärin), Bart Vannetelbosch, Anne Léonard und Annemie Plessers. Foto: Michael De Lausnay

3. DIE INTERNE ORGANISATION UND DIE STRUKTUREN DER CSC

Der Kongress

Der Nationalkongress ist der Ort, an dem die interne Demokratie der CSC ausgeübt wird. Er findet alle vier Jahre statt und versammelt die Vertreter aller Organisationen der CSC (Bezirksverbände, Zentralen, spezifische Gruppen,...). Gemeinsam legen sie das allgemeine Programm der CSC und ihre Haltung zu wichtigen Fragen fest.

Die Aufgabe des Kongresses besteht darin, die allgemeine Politik, die wichtigsten Ziele und die Handlungsprioritäten der CSC auf nationaler Ebene festzulegen.

Der Generalrat

Der Generalrat ist die gesetzgebende Instanz der CSC. Er entscheidet über grundlegende Optionen und fasst Beschlüsse in Bezug auf die einzuschlagende 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 (300 Vertreter).

Das Nationalbüro

Unter Beachtung der Leitlinien des Kongresses und des Generalrats entscheidet das Nationalbüro über die Positionierung und legt die Strategie in Bezug auf die aktuellen Ereignisse in den Gewerkschaften auf föderaler, europäischer und internationaler Ebene fest. Es tritt in der Regel zweimal im Monat zusammen und jedes Mal, wenn es dies für nötig hält.

Es setzt sich aus Vertretern der Berufszentralen und des Provinzverbandes (Defacto-Gruppen aller Bezirksverbände einer selben Provinz), der Regionalvorstände und des Gesamtverbandes (geschäftsführender Ausschuss) zusammen (34 Vertreter).

Der strategische Ausschuss

Der strategische Ausschuss ist das Organ, das sich mit den Aspekten der internen Verwaltung der CSC befasst. Im Einklang mit den Leitlinien des Kongresses und des Generalrats trifft der strategische Ausschuss die strategischen Entscheidungen in Bezug auf die Aktionen, die die CSC im Bereich der Verteidigung der kollektiven und individuellen Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unternimmt.

Er beschließt auch die Grundzüge der Personal-, IT- und Finanzverwaltung.

Er setzt sich aus den Leitern aller Organisationen der CSC zusammen (34 Vertreter).

Das Tagesbüro

Das Tagesbüro hat zur Hauptaufgabe, die allgemeine Leitung der CSC zu übernehmen, hierfür lässt es sich von den Beschlüssen der leitenden Instanzen führen. Es leitet außerdem das Nationalsekretariat. Das Tagesbüro besteht aus der Präsidentin, der Generalsekretärin und sieben nationalen Sekretären.

DIE REGIONALEN UND GEMEINSCHAFTSINSTANZEN

Die Regionalvorstände

Die Regionalvorstände nehmen Positionen ein und treffen Beschlüsse über Materien, die den Regionen anvertraut wurden sowie über regionale 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: der wallonische Regionalvorstand (CRW), der Brüsseler Regionalvorstand (CRB) und der flämischen Regionalvorstand (VRC, oder flämische CSC).

Jeder Regionalvorstand ernennt einen Vertreter für das Nationalbüro. Die Regionalvorstände bestehen aus einer gleichen Anzahl von Delegierten aus den Berufszentralen und aus den Bezirksverbänden. Die Mitglieder des geschäftsführenden Ausschusses der CSC tagen auch in Regionalvorständen. Die Regionalvorstände haben eigene Budgets für ihre Arbeit.

Die Gemeinschaftsräte

Die Gemeinschaftsräte nehmen Positionen ein und treffen Beschlüsse über Materien, die den Gemeinschaften anvertraut wurden sowie über gemeinschaftliche Aspekte 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.

Die Zusammensetzung des deutschsprachigen Gemeinschaftsrates, der innerhalb des Bezirksverbandes Liège-Verviers-Ostbelgien eingerichtet wurde, respektiert die Statuten dieses Bezirksverbandes. 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 Brüsseler Regionalvorstand (CRB)

Der Brüsseler Regionalvorstand (CRB) auch Brüsseler CSC genannt, ist die Referenzinstanz der CSC für regionale Brüsseler Angelegenheiten, einschließlich solcher, die in den Zuständigkeitsbereich der Gemeinschaftskommissionen von Brüssel-Hauptstadt fallen, oder für Angelegenheiten, die einen starken Einfluss auf Brüssel haben. Dazu gehören Beschäftigung, Ausbildung, Sozial- oder Gesundheitspolitik, aber auch z.B. Umwelt, Mobilität oder Wohnungsbau.

Der CRB setzt sich aus Vertretern, Militanten und Sekretären der Berufszentralen und des Bezirksverbandes Mouvement Bruxelles (überberuflicher Verband, der für die Animation und die gewerkschaftlichen Aktionen in Brüssel zuständig ist) zusammen. Seine Mitglieder legen die wichtigsten Positionslinien der CSC zu Brüsseler Themen fest. Die Arbeit wird im Allgemeinen in den Arbeitsgruppen mit Hilfe des Studiendienstes vorbereitet. Der Vorstand des CRB erläutert das Mandat der Vertreter der CSC in den Brüsseler Beratungsgremien und positioniert sich zu aktuellen Entwicklungen. Der Brüsseler Regionalsekretär, der für das gute Funktionieren des CRB verantwortlich ist, wird von der CSC ernannt und ist der Sprecher der CSC in den Instanzen der paritätischen Verwaltung oder der Konzertierung über regionale Angelegenheiten (Brupartners, Actiris, Bruxelles-Formation, Irsicare...).



„BRÜSSEL SOLLTE SO AUSSEHEN, WIE WIR ES UNS VORSTELLEN: MULTIKULTURELL, VIELFÄLTIG IN BEZUG AUF BEVÖLKERUNG UND WIRTSCHAFT, VOLLER REICHTUM UND MÖGLICHKEITEN...“
AZIZ DAHMANE, CRB-PRÄSIDENT

Während der CRB aktiv an der Beratung und Abstimmung innerhalb der Region Brüssel teilnimmt und die Bedürfnisse Brüssels auf die anderen Regierungsebenen trägt, will er sich auf einen starken Föderalstaat stützen und fördert eine starke Zusammenarbeit zwischen den drei Regionen des Landes. Er baute ein Vertrauensverhältnis auf mit der FGTB und der CGSLB.

Der Wallonische Regionalvorstand (CRW) oder die wallonische CSC

Der wallonische Regionalvorstand (CRW), auch wallonische CSC genannt, ist die Referenzinstanz der CSC für die regionalen wallonischen Materien wie Wirtschaft, Förderung der Beschäftigung, Raumordnung, Wohnraum,...

Der CRW setzt sich zusammen aus Vertretern, Militanten und Sekretären der Berufszentralen und der CSC-Bezirksverbände Walloniens. Seine Mitglieder legen die Grundzüge der Position der CSC zu wallonischen Themen fest. Der Vorstand des CRW erläutert das Mandat der Vertreter der CSC in den wallonischen Beratungsgremien und positioniert sich zu aktuellen Entwicklungen. Der durch die CSC ernannte wallonische Regionalsekretär ist der Sprecher der CSC in den Instanzen der paritätischen Verwaltung oder der Konzertierung über regionale wallonische Angelegenheiten.

Während der CRW aktiv an der Beratung und Abstimmung innerhalb der Wallonischen Region teilnimmt und die Bedürfnisse der Wallonen auf die anderen Regierungsebenen trägt, will er sich auf einen starken Föderalstaat stützen und fördert eine starke Zusammenarbeit zwischen den drei Regionen des Landes.

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 (CESE Wallonie).

Nach verschiedenen aufeinander folgenden Staatsreformen und insbesondere nach der 6. Staatsreform 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.



„DIE CSC BRAUCHT EIN STARKES WALLONIEN UND WALLONIEN EINE STARKE CSC.“
PIERRE CUPPENS, PRÄSIDENT DES CRW

4. DIE CSC IN DER CHRISTLICHEN ARBEITERBEWEGUNG (CAB)



Non à ces prisons
ne disent pas
leur **nom** !



A white banner hanging from a chain-link fence. At the top center is a stylized raised fist logo. Below it, the text reads 'ENSEMBLE POUR LE DROIT DES MIGRANT·ES' and 'ZONE DE DROIT'. At the bottom of the banner, there is a row of logos for various organizations: MOC, a green circle with 'R', Cnp, sep, JOX, and a female symbol.

Die CSC ist eine der Gründungsorganisationen der Christlichen Arbeiterbewegung (CAB).

Im frankophonen und deutschsprachigen Belgien vereint die christliche Arbeiterbewegung (CAB/MOC) die fünf sozialen Organisationen, die ihren Ursprung in der Arbeitergeschichte und der christlich soziologischen Welt finden: die CSC, die Christliche Krankenkasse, Frauenliga, die Werkmannschaften und die Christliche Arbeiterjugend (JOC). [Beweging.net](#) ist ihr flämisches Pendant.

Der Mehrwert der CAB besteht darin, dass die Organisationen gemeinsam an Themen arbeiten, die über ihren eigentlichen Tätigkeitsbereich hinausgehen, wie z.B. Migration oder das Mitbewohnerstatut. Die verschiedenen Standpunkte werden miteinander verglichen und verknüpft, sodass eine umfassendere Position entsteht, die die unterschiedlichen Sichtweisen der einzelnen Organisationen sichtbar macht.

Gesellschaftsprojekt

Die CAB ist eine soziale, offene und pluralistische Bewegung, die ein politisches Solidaritäts- und Gleichheitsprojekt entwickelt durch das lebenslange Lernen, durch die gemeinsame Aktion und die partizipative Staatsbürgerschaft und durch die Bekämpfung der Ausgrenzung jeder Art.

Ihre zentralen Anliegen lassen sich in vier Hauptthemen zusammenfassen:

- Gewährleistung der Gleichheit aller Menschen durch die Verteidigung und Stärkung der grundlegenden Menschenrechte.
- Entwicklung von Solidarität durch eine starke und nachhaltige soziale Sicherheit und durch eine gerechte Steuer, die kollektive Funktionen angemessen finanziert.
- Vertiefung der Demokratie durch die Stärkung der Regulierungsfunktion des Staates und die Anerkennung von Freiwilligenbewegungen und -verbänden.
- Förderung eines gerechten Übergangs und Streben nach einem neuen globalen Gleichgewicht auf der Grundlage von Frieden und Gerechtigkeit.

Auf ihrem letzten Kongress im Jahr 2023 verabschiedete die CAB eine neue Haltung, die den heutigen Herausforderungen gerecht wird:

- Postkapitalismus: Im aktuellen ökologischen Kontext geht es darum, sich für alternative, entschieden postkapitalistische Produktions- und Konsummuster zu entscheiden, um den aktuellen Anforderungen gerecht zu werden.
- Avantgardismus: Die CAB muss visionär sein und die Herausforderungen von morgen vorausdenken, indem sie Lösungen für neue Solidarität vorschlägt.
- Internationalismus: Angesichts der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen, die größtenteils auf internationaler Ebene liegen, muss sich die CAB international organisieren und über Belgien hinaus Allianzen und neue Netzwerke aufbauen.

Am 10. April 2024 haben die CAB und ihre Organisationen gegen das Projekt der neuen geschlossene Einrichtung für Flüchtlinge in Jumet protestiert.

Foto: Donatienne Coppieters

4. DIE CSC IN DER CHRISTLICHEN ARBEITERBEWEGUNG (CAB)

Dienste

Die CAB bietet auch zahlreiche Dienstleistungen für das breite Publikum an: einen Informations- und Volksbildungsdienst, ein Netzwerk, das auf die berufliche, soziale und staatsbürgerliche Emanzipation von arbeitsmarktfernen Bevölkerungsgruppen ausgerichtet ist, eine langfristige sozio-politische Ausbildung, ein Kompetenzzentrum für Sozial- und Solidarwirtschaft, die NGO WSM (We Social Movements), die in verschiedenen Ländern des Südens lokale soziale Organisationen unterstützt, die in denselben Bereichen arbeiten wie die Organisationen der CAB.

Kampagnen und Werkzeuge

Neben Forderungen zu lokalen, nationalen oder internationalen politischen Themen führt die CAB Sensibilisierungs- und Bildungskampagnen für die breite Öffentlichkeit zu entscheidenden sozialen Fragen wie dem Mitbewohnerstatut (Kampagne 2022-2023) durch.

Die CAB verfügt über eine Monatszeitschrift (*Démocratie*), die kritisches Denken und gesellschaftliche Debatten fördern soll.

 www.revue-democratie.be



„DIE EINZIGE ALTERNATIVE MACHT GEGEN DIE GEFAHR AUTORITÄRER TENDENZEN IN UNSEREN GESELLSCHAFTEN LIEGT IN UNSERER FÄHIGKEIT, AN ALLEN ORTEN, AN DENEN WIR HANDELN, DEMOKRATIE ZU SCHAFFEN: EINE POLITISCHE, SOZIALE, KULTURELLE, DIGITALE DEMOKRATIE UND MEHR DENN JE DEMOKRATIE IN DEN UNTERNEHMEN.“

ARIANE ESTENNE, PRÄSIDENTIN DER CAB





Christliche Arbeiterbewegung

Gründungsorganisationen



Dienste



Die CSC und die Politik

Die Aufgaben der CSC sehen vor, eine freie und von der Politik unabhängige Gewerkschaft zu sein. Diese Unabhängigkeit ist von entscheidender Bedeutung, um als Gegenmacht agieren zu können und als solche betrachtet zu werden.

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

Zum Beispiel:

- Die CSC hat keine strukturelle oder organisatorische Verbindung zu irgendeiner Partei.
- Ein CSC-Mitarbeiter kann kein politisches Mandat innehaben. Unter „politisches Mandat“ versteht man: Abgeordneter, Senator, Minister, Bürgermeister oder Schöffe einer Stadt oder einer Gemeinde, die mehr als 15.000 Einwohner zählt, Vorsitzender eines Öffentlichen Sozialhilfeszentrums (ÖSHZ) oder einer Interkommunalen.

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.

Die CSC ist jedoch der Ansicht, dass es zwischen der Mitgliedschaft in der CSC und der Zugehörigkeit zu einer rechtsextremen Gruppe oder einer anderen Gruppe, die antidemokratische oder rassistische Ziele verfolgt, einen unvereinbaren Gegensatz gibt.

5.

DIE CSC IN DER EUROPÄISCHEN UND WELTWEITEN GEWERKSCHAFTSARBEIT



Am 24. April 2013 stürzte der Industriekomplex Rana Plaza in Bangladesh ein. Dabei starben 1.134 Textilarbeiterinnen und -arbeiter. Die Gewerkschaften und NGOs erinnern jedes Jahr an die Opfer, um auf die sich wiederholenden Verletzungen der Menschenrechte, der Arbeits- und Umweltnormen in den Lieferketten der Unternehmen aufmerksam zu machen.

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 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).

5.1 DIE EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

DER EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTSBUND (EGB)

Die CSC ist Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) - auch bekannt unter seinem englischen Namen European Trade Union Confederation (Etuc). Der EGB wurde 1973 mit dem Ziel gegründet, die Arbeitnehmer auf europäischer Ebene zu vereinen. Ihm gehören 93 Gewerkschaftsbünde aus 41 Ländern und 10 europäische (sektorielle) Gewerkschaftsverbände an. Sein Sitz ist in Brüssel. Er spricht mit einer Stimme im Namen der europäischen Arbeitnehmer und ist bestrebt, Einfluss auf den europäischen Entscheidungsprozess zu nehmen.

Der EGB setzt sich für ein starkes Europa und ein Europa mit sozialen Rechten ein, das für eine gerechte und faire Weltordnung steht. Er setzt sich für einen neuen Sozialvertrag für ein faires und soziales Europa ein, das sich durch mehr Demokratie in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz, die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze, höhere existenzsichernde Löhne, Sozialschutz für alle, starke öffentliche Dienste sowie einen fairen und sozialen digitalen und ökologischen Übergang auszeichnet.

Arbeitnehmer und Gewerkschaften haben über die Gruppe der Arbeitnehmer im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) einen privilegierten Zugang zu Beratung und Konsultationen über den Entscheidungsprozess der EU, insbesondere in sozio-ökonomischen Bereichen. Darüber hinaus hat der EGB mehrere Strukturen geschaffen, um die Interessen spezifischer Gruppen von Arbeitnehmern zu vertreten. So schließen sich beispielsweise in den Interregionalen Gewerkschaftsräten Gewerkschaften aus Nachbarländern zusammen, um die Interessen der Arbeitnehmer in einer Grenzregion in Bezug auf Beschäftigung und Mobilität zu vertreten. Die regionalen Verbände der CSC nehmen an verschiedenen dieser Gewerkschaftsräte teil, wobei je nach Region französische, niederländische, deutsche und luxemburgische Gewerkschaften mitwirken.

EGB-Aktionsprogramm

Auf seinem 15. satzungsgemäßen Kongress in Berlin in 2023 verabschiedete der EGB ein Manifest (Berliner Manifest) und ein Aktionsprogramm für den Zeitraum 2023-2027 unter dem Motto „Together for a fair deal for workers“ (Gemeinsam für einen fairen Deal für Arbeitnehmer). Dies ist ein Aufruf zum



Handeln für Gewerkschaftsvertreter und andere fortschrittliche Menschen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer ihren gerechten Anteil erhalten. Das Manifest und das Programm des EGB finden Sie unter www.etuc.org/fr

DAS ETUI

Das ETUI (Europäisches Gewerkschaftsinstitut), ein unabhängiges Forschungs- und Ausbildungszentrum des EGB, ist ein wichtiges Instrument für gewerkschaftliche Aktionen auf europäischer



Ebene. Das ETUI stellt sein durch Allianzen mit akademischen und Expertennetzwerken erworbenes Fachwissen in den Dienst der Arbeitnehmerinteressen und der Stärkung der sozialen Dimension der Europäischen Union (www.etui.org).

DAS EUROPÄISCHE SOZIALOBSERVATORIUM (ESO)



Die CSC ist auch Gründungsmitglied des Europäischen Sozialobservatoriums (ESO), ein Zentrum für Forschung und Maßnahmen im Bereich der Beschäftigungs- und Sozialpolitik in Europa (www.ose.be/fr).

5. DIE CSC IN DER EUROPÄISCHEN UND WELTWEITEN GEWERKSCHAFTSARBEIT

Solidarische Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa

Die CSC setzt ihre Zusammenarbeit und den Austausch mit den Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa fort, mit der Aufgabe, in diesen Regionen starke Sozialmodelle und den sozialen Dialog zu fördern. Ziel ist es, das Lohn- und Sozialversicherungsgefälle zwischen West- und Osteuropa zu verringern, um Sozialdumping zu verhindern.

In Zusammenarbeit mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) organisiert die CSC Seminare mit Gewerkschaften aus Osteuropa über ihre Rolle beim gerechten (Klima-)Übergang, über den sozialen Dialog und die Sozialmodelle in Europa... sowie mit Gewerkschaften aus den EU-Kandidatenländern über ihre Rolle im EU-Beitrittsprozess und um ihnen den Zugang zu den EU-Institutionen zu erleichtern.

Überwachung von EU-Handelsabkommen

Die CSC setzt sich weiterhin für eine faire und nachhaltige Handelspolitik ein, die Arbeitsrechte, Menschenrechte und Umweltstandards schützt. Von 2022 bis 2024 richtete sich ihr Augenmerk auf die Überwachung der EU-Handelsabkommen mit anderen Ländern und/oder Handelsblöcken. Insbesondere prangerte sie das EU-Abkommen mit Mercosur (eine Freihandelszone, in der mehrere südamerikanische Länder zusammengeschlossen sind) an, da ihm verbindliche und sanktionierbare Klauseln zur Einhaltung von Arbeitsrechten, Menschenrechten und Umweltstandards fehlten.



„ÜBERALL AUF DER WELT ERLEBEN WIR ANGRIFFE AUF DIE ARBEITNEHMER- UND GEWERKSCHAFTSRECHTE. ES IST UNERLÄSSLICH, DAGEGEN VORZUGEHEN.“

LUC TRIANGLE, GENERALSEKRETÄR DES INTERNATIONALEN GEWERKSCHAFTSBUNDES

5.2 DIE CSC IN DER WELTWEITEN GEWERKSCHAFTSARBEIT

Die CSC ist Mitglied des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) (International Trade Union Confederation - ITUC). Der 2006 gegründete IGB ist die größte soziale Bewegung der Welt mit 340 Mitgliedsorganisationen aus 169 Ländern und insgesamt 207 Millionen Mitgliedern. Der IGB ist auf den verschiedenen Kontinenten durch seine Regionalorganisationen vertreten und arbeitet eng mit den globalen Gewerkschaftsverbänden zusammen, die für die gewerkschaftlichen Aktivitäten in den Sektoren zuständig sind. Generalsekretär des IGB ist der Belgier Luc Triangle, der seine gewerkschaftliche Karriere bei der CSC begonnen hat. Der IGB kämpft für globale soziale Gerechtigkeit und schlägt einen „neuen Gesellschaftsvertrag“ mit sechs Schwerpunkten vor:

- 1. Arbeitsplätze.** Die Forderung nach Vollbeschäftigung ist die Grundlage der Wirtschafts- und Sozialpolitik, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Weltweit wären 575 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze nötig, um dieses Ziel zu erreichen. Die Umwandlung der informellen Wirtschaft in eine formelle Wirtschaft erfordert große Investitionen. In einigen Kontinenten wie Afrika ist die Mehrheit der Arbeitsplätze von dieser Umstellung betroffen, einschließlich der Rechte und des sozialen Schutzes. Investitionen in Arbeitsplätze, vorrangig in die grüne Wirtschaft (für klimafreundliche Arbeitsplätze), aber auch in Gesundheitseinrichtungen und die öffentliche Gesundheitsversorgung sind eine zwingende Notwendigkeit.
- 2. Gerechte Löhne und Einkommen.** Seit Jahren sinkt der Anteil des Gesamteinkommens, der auf die Arbeit entfällt, zugunsten der Kapitaleinkommen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Besseres verdient, mit höheren Mindestlöhnen, aber auch mit Tarifverhandlungen und sozialem Dialog, die die beste Garantie für ein Recht auf besseres Einkommen sind. Insgesamt gesehen sinkt jedoch der Anteil der Arbeitnehmer, die von Kollektivverhandlungen erfasst werden. Das Recht auf gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb und das Recht auf Kollektivverhandlungen sind für die Arbeitnehmer in 79 % der Länder problematisch.
- 3. Rechte.** Der IGB veröffentlicht jedes Jahr seinen „World Rights Index“, einen Bericht über Verletzungen von Gewerkschaftsrechten weltweit. Laut diesem Bericht hat sich die Menschen- und Arbeitsrechtssituation in den letzten Jahren insgesamt verschlechtert. 63 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leben in einem Land, in dem es im Falle von Arbeitsrechtsverletzungen nur selten oder gar keinen Zugang zur Justiz gibt. 26 Millionen Arbeitnehmer sind Opfer von Zwangsarbeit und schätzungsweise 160 Millionen Kinder werden zur Arbeit gezwungen. Der IGB fordert die Achtung des Rechts auf Arbeit. Für eine gerechte internationale Rechtsordnung wäre es von grundlegender Bedeutung, dass die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) weltweit tätig wird, um die Einhaltung der Arbeitsrechte durchzusetzen und ihre Durchsetzung zu überwachen. Die internationalen Institutionen müssen reformiert werden, um die globale Wirtschaft integrativer zu gestalten. Die Vereinten Nationen und die IAO müssen im Zentrum der internationalen Ordnungspolitik stehen.
- 4. Sozialschutz.** Drei Viertel der Weltbevölkerung haben keinen Zugang zu sozialem Schutz. Der IGB fordert, dass das Recht auf Sozialschutz, wie es durch internationale Verträge oder interna-

tionale Arbeitsabkommen garantiert wird, weltweit durchgesetzt wird. Dazu gehören ein globaler Sozialschutzfonds, der den Sozialschutz in den am wenigsten entwickelten Ländern finanziert, und ein höherer Anteil der Entwicklungszusammenarbeit, der für den Sozialschutz bereitgestellt wird.

5. **Gleichheit.** Die Gleichheit der Geschlechter ist noch längst nicht erreicht. Das Lohngefälle beträgt immer noch 20 % oder mehr, während die Einkommens- und Vermögensunterschiede noch größer sind. Die Politik muss sich daher vorrangig mit diesen Themen befassen. Es gilt, die Diskriminierung, auch der LGBTQIA+ Gemeinschaft, zu bekämpfen und die Gleichstellung zu erhöhen. Auch Migrantinnen und Migranten müssen mehr Rechte erhalten, da Rassismus und Fremdenfeindlichkeit weltweit zunehmen.
6. **Inklusion.** Das derzeitige globale Wirtschaftsmodell ist nicht in der Lage, Wohlbefinden und Wohlstand für alle zu schaffen. Im Gegenteil, viele Menschen bleiben auf der Strecke. Der IGB unterstützt die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung - ob global, europäisch oder national - mit ihren 17 politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungs- und Umweltzielen für ein ganzheitliches Entwicklungsmodell. Die Gewerkschaftsbewegung hat die Ziele für nachhaltige Entwicklung und die Agenda 2030 positiv aufgenommen: Sie erkennt an, dass Ziel 8 (menschenwürdige Arbeit) der Motor für nachhaltige Entwicklung ist, und gleichzeitig, dass Wirtschaftswachstum nicht automatisch zu einer sozial nachhaltigen Entwicklung führt. Es muss sich um ein nachhaltiges und integratives Wirtschaftswachstum handeln, aber auch um menschenwürdige Arbeit.



 www.ituc-csi.org

Kampagne des IGB für Demokratie



Die Demokratie ist sowohl in der Gesellschaft als auch am Arbeitsplatz stark gefährdet. Der IGB führt derzeit die Kampagne #ForDemocracy.

www.ituc-csi.org/fordemocracy

DIE „GLOBAL UNIONS“

Die Vereinigung „Global Unions“ besteht aus internationalen Gewerkschaftsorganisationen, die zusammenarbeiten und Teil der gleichen „Gewerkschaftsfamilie“ sind. Dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und dem Gewerkschaftlichen Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC) gehören nationale Gewerkschaftsdachverbände an, die sich aus Gewerkschaften verschiedener Sektoren zusammensetzen. In den neun Globalen Gewerkschaftsföderationen sind nationale Gewerkschaften nach Sektoren oder Berufen zusammengeschlossen. (www.global-unions.org)



KOOPERATION MIT WSM (WE SOCIAL MOVEMENTS)

Die CSC arbeitet mit FGTB und CGSLB und mit der belgischen Nord-Süd-Bewegung sowie deren Dachorganisationen CNCD-11.11.11 und 11.11.11 für soziale Gerechtigkeit in der Welt und Solidarität mit den Völkern und Arbeitern des globalen Südens zusammen. Der Zusammenarbeit mit WSM, der NGO der christlichen Arbeiterbewegung für die Nord-Süd-Zusammenarbeit, wird ein besonderer Platz in der Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft eingeräumt. WSM arbeitet mit 100 Organisationen in 20 Ländern in Afrika, Asien und Lateinamerika zusammen. Mit Gewerkschaften, Krankenkassen, Mikrokreditorganisationen, Frauen-, Jugend- und Seniorenorganisationen, zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit und sozialem Schutz. WSM setzt stark auf die Unterstützung von INSP!IR, einem thematischen Netzwerk für Sozialschutz auf nationaler, kontinentaler und internationaler Ebene.

Belgische Gewerkschaften als Akteure in der Entwicklungshilfe

Seit 2003 sind die belgischen Gewerkschaften anerkannte Akteure der Entwicklungszusammenarbeit. Die CSC und ihre Stiftung ACV-CSC International haben ein internationales gewerkschaftliches Entwicklungsprogramm mit Partnern im Süden konzipiert. Dieses Programm ermöglicht es der CSC, zum Kapazitätsaufbau der Gewerkschaften im Süden beizutragen, damit sie besser für Kollektivverhandlungen und den sozialen Dialog mit den Arbeitgebern gerüstet sind, für die interne Entwicklung ihrer Organisation, der Dienstleistungen für die Mitglieder und vor allem der Organisation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplätzen sowie für die politische Arbeit gegenüber den Behörden, um den gesetzlichen Schutz der Arbeitnehmerrechte zu verbessern.

Das Programm trägt dazu bei, die Einkommenssicherheit zu erhöhen, geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu reduzieren und den ökologischen Fußabdruck von Unternehmen zu verringern. Im Fünfjahresprogramm 2022-2026 arbeitet die CSC mit Gewerkschaftspartnern auf drei Kontinenten zusammen:

- in Asien mit KSBI in Indonesien, CLC in Kambodscha und KMU auf den Philippinen;
- in Afrika mit CSC Congo in der Demokratischen Republik Kongo, Dignité in der Elfenbeinküste und CNT in Niger;
- in Lateinamerika mit UGT in Brasilien, CASC in der Dominikanischen Republik und CSP und CTH in Haiti.

6. DIE CSC UND DIE SOZIALKONZERTIERUNG IN BELGIEN



**In den Unternehmen des Privatsektors existieren im Prinzip drei
Konzertierungsorgane zwischen den Arbeitnehmern und dem
Arbeitgeber: GD, AGS und BR.**

Foto: BR-Versammlung bei Familiehulp - © Michael de Lausnay.

Die Gewerkschaftsorganisation spielt eine wesentliche Rolle bei der Aushandlung und Organisation der Arbeitnehmervertretung im Rahmen der Sozialkonzertierung. Belgien verfügt über ein sehr ausgefeiltes System kollektiver Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Es bedurfte der ganzen Kraft der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer, um die privaten und öffentlichen Arbeitgeber zu Verhandlungen über die Forderungen der Arbeitnehmer zu zwingen und sie dazu zu bringen, die Existenz und die Repräsentativität der Gewerkschaften anzuerkennen.

6.1 IM PRIVATSEKTOR

	Soziale Komponente	Wirtschaftliche Komponente	Wohlbefinden
Auf nationaler Ebene			
CSC, FGTB, CGSLB, FEB, Unizo, Boerenbond und Unisoc	Nationaler Arbeitsrat (NAR)	Zentraler Wirtschaftsrat (CCE)	Hoher Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz
Auf sektorieller Ebene			
Zentralen, Gewerkschaften und Berufsverbände, Arbeitgeberverbände	Paritätische Kommission (PK)	Beratende Sonderkommissionen	Paritätische Kommission (PK)
Unternehmen			
Gewerkschaften und Arbeitgeber des Unternehmens	Betriebsrat und Gewerkschaftsdelegation	Betriebsrat und Gewerkschaftsdelegation	Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS)

KONZERTIERUNG AUF BETRIEBSEBENE

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

Detaillierte Informationen über die Sozialkonzertierung im Unternehmen finden Sie in unserer diesbezüglichen Broschüre, die kostenlos in allen Dienstleistungszentren der CSC erhältlich ist oder auf www.dieccsc.be.

Die Gewerkschaftsdelegation (GD)

Die Gewerkschaftsdelegation besteht ausschließlich aus Gewerkschaftsdelegierten. Sie ist der grundlegende Stützpunkt und der Motor der Gewerkschaftsaktion im Unternehmen. Das am 24. Mai 1971 im Nationalen Arbeitsrat getätigte Arbeitsabkommen (KAA) regelt offiziell das Statut der Gewerkschaftsdelegation.

Um eine Delegation einzusetzen, müssen eine oder mehrere Organisationen einen Antrag beim Arbeitgeber stellen. Die Paritätischen Kommissionen bestimmen für jeden Sektor die zu beachtenden Regeln bezüglich der Anzahl Mitglieder, Art und Weise der Bezeichnung, Bedingungen und gewährte Erleichterungen für die Ausübung der Gewerkschaftsarbeit, usw.

Die Gewerkschaftsdelegation ist zuständig für:

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

Die GD hat das Recht, bei Streitigkeiten oder Konflikten vom Arbeitgeber empfangen zu werden und sie muss über Veränderungen informiert werden, die die Arbeitsbedingungen, den Lohn, usw. beeinträchtigen können. Die GD übernimmt ebenfalls die Aufgaben des AGS, wenn im Betrieb kein solcher besteht. Besteht kein Betriebsrat, so kann die GD bestimmte Aufgaben übernehmen, vor allem im sozialen und im Arbeitsbereich.

Der Betriebsrat (BR)

Der Betriebsrat wurde durch das Gesetz vom 20. September 1948 eingeführt, das seither mehrmals angepasst wurde. Die Einsetzung eines BR ist Pflicht in allen Unternehmen, die mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen. Zudem muss ein BR in Betrieben, die zwischen 50 und 100 Arbeitnehmer beschäftigen, erneut eingesetzt werden, wenn diese bei den vorherigen Sozialwahlen verpflichtet waren, einen BR einzusetzen.

6. DIE CSC UND DIE SOZIALKONZERTIERUNG IN BELGIEN



„WIR SETZEN UNS FÜR LEIHARBEITNEHMER ALS VOLLWERTIGE ARBEITER EIN. WIR ARBEITEN DARAN, DASS SIE DIE GLEICHEN RECHTE UND VORTEILE WIE ARBEITER MIT UNBEFRISTETEN ARBEITSVERTRÄGEN ERHALTEN.“

SYLVIE, GABELSTAPLERFAHRERIN BEI SKECHERS LOGISTIQUE IN MILMORT

Der BR setzt sich paritätisch aus Vertretern der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers zusammen. Die Arbeitnehmer wählen ihre Vertreter alle vier Jahre aus Kandidatenlisten, die von den Gewerkschaften aufgestellt werden. Die Anzahl der Mandate ist von der Anzahl Arbeitnehmer abhängig. Arbeiter und Angestellte werden auf getrennten Listen gewählt. In manchen Fällen verfügen die jungen Arbeitnehmer (unter 25 Jahren) und das Kaderpersonal ebenfalls über getrennte Vertreter.

Der Betriebsrat hat soziale, wirtschaftliche und finanzielle Kompetenzen. Der BR muss jährlich, vierteljährlich und gelegentlich (nach bestimmten Ereignissen) über die Lage des Unternehmens **informiert** werden, und zwar in Bezug auf Wirtschafts- und Finanzinformationen auf der Grundlage von Umsatz, Einnahmen und Kosten, Gewinnen und Verlusten. Gleichzeitig muss der BR auch Informationen über die Beschäftigung und deren Entwicklung erhalten.

Der BR ist auch für die Formulierung von **Stellungnahmen** zur Arbeitsorganisation und zu den Arbeitsbedingungen zuständig sowie die Einführung neuer Technologien, Personalpolitik, Aufnahme neuer Arbeitnehmer, Ausbildung, Homeoffice, usw.

Der BR hat **Entscheidungsbefugnisse**, z.B. zur Planung des Jahresurlaubs, zur Ersetzung von Feiertagen, zur Änderung der Arbeitsregeln, zur Ernennung des Betriebsprüfers.

In den letzten Jahren wurden dem BR auch neue Kompetenzen übertragen: Berichte über nachhaltige Entwicklung, ökologische Investitionen,...

Der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS)

Die Arbeitsweise und die Rolle des Ausschusses für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz wird durch das Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz von 1996 geregelt.

Ein AGS muss in allen Unternehmen eingesetzt werden, die mindestens 50 Arbeitnehmer zählen. Wie der BR ist der AGS paritätisch aus Vertretern der Arbeitnehmer und Vertretern des Arbeitgebers zusammengesetzt. Arbeiter und Angestellte verfügen über eine eigene Vertretung. Wenn ein Unternehmen mehr als 25 Jugendliche beschäftigt, kann für sie eine eigene Vertretung eingesetzt werden.

Der AGS spielt eine wesentliche Rolle bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Er hat die Aufgabe, auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz zu achten (Sicherheit, Gesundheit, Stress, Ergonomie, gefährliche Produkte,...), Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vorzubeugen und auf den Umweltschutz zu achten, 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 bei seiner Aufgabe von einem internen und externen Präventionsdienst unterstützt. In den Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern erhält der AGS (wenn kein Betriebsrat 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

In Belgien finden alle vier Jahre in allen großen Unternehmen der Privatwirtschaft und bei der SNCB Sozialwahlen statt. Im öffentlichen Sektor wird die Einsetzung von Personalvertretern und die Sozialkonzertierung anders organisiert (siehe Seite 40).

In all diesen Unternehmen und Einrichtungen müssen Wahlen zum AGS stattfinden, wenn das Unternehmen im Durchschnitt des Vorjahres mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Ab 100 Beschäftigten wird auch die Wahl eines Betriebsrats durchgeführt. Unter bestimmten Bedingungen werden kleine Unternehmen innerhalb einer juristischen Gruppe im Hinblick auf die Sozialwahlen zusammengelegt.

Bei den Sozialwahlen sind alle Mitarbeiter mit Ausnahme des Direktionspersonals wahlberechtigt. Seit 2020 haben auch die Leiharbeiter ein Wahlrecht, sofern sie vor den Sozialwahlen ausreichend lange im Unternehmen beschäftigt waren.

Die Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat und im AGS werden alle vier Jahre gewählt. Die Kandidatenlisten können nur von den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen (CSC, FGTB und CGSLB) eingereicht werden. Um infrage zu kommen, müssen die Kandida-

ten eine Reihe von Bedingungen erfüllen (zwischen 18 und 65 Jahren alt sein, seit mindestens 6 Monaten im Unternehmen beschäftigt sein,...). Die Kandidaten und die Gewählten sind vor willkürlicher Entlassung, Versetzung und Benachteiligung durch den Arbeitgeber geschützt.

Für den AGS werden getrennte Vertreter für Arbeiter und Angestellte gewählt. Beschäftigt das Unternehmen mehr als 25 Jugendliche unter 25 Jahren, können diese ihre eigenen Vertreter im AGS wählen.

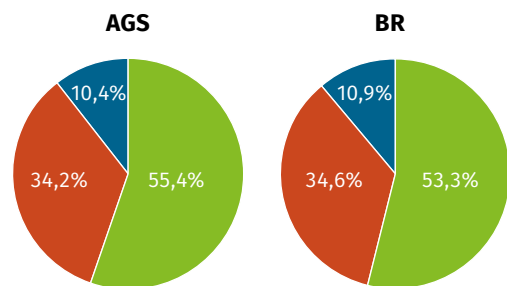
Für den BR werden die Vertreter der Arbeiter, der Angestellten und der Jugendlichen auf unterschiedlichen Listen gewählt. Beschäftigt das Unternehmen mehr als 15 leitende Angestellte, kann auch eine separate Vertretung der leitenden Angestellten (Kader) gewählt werden. Für die Kaderververtretung können auch der Nationale Kaderverband (CNK-NCK) und die Kader, die ihre eigene „Hausliste“ aufstellen, Kandidatenlisten aufstellen.

Die Art und Weise, wie die Gewerkschaftsdelegation zusammengesetzt wird, ist von Sektor zu Sektor verschieden. In einigen Fällen wird die Gewerkschaftsdelegation von der gesamten Belegschaft des Unternehmens gewählt. Andernorts werden die Delegierten nur von den Gewerkschaftsmitgliedern ernannt. Häufig werden die Gewerkschaftsdelegationen auch von den Führungsgremien der Gewerkschaft ernannt.

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.

Die CSC, die größte Gewerkschaft Belgiens

Seit 1975 hat die CSC bei den Sozialwahlen auf nationaler Ebene stets ihre führende Position bestätigt. Bei den Sozialwahlen 2024 **erhielt die CSC auf nationaler Ebene die absolute Mehrheit**, mit 55,4 % der Sitze in den AGS (34,2 % für die FGTB und 10,4 % für die CGSLB) und 53,3 % der Sitze in den BR (36,6 % für die FGTB und 10,9 % für die CGSLB).



In puncto Stimmen und Sitze ist die CSC die größte Gewerkschaft in Flandern, Wallonien und Brüssel.



„NACH DIESEN ERSTEN SOZIALWAHLEN WERDEN WIR EINEN AGS UND EINEN BR HABEN. FÜR MICH WIRD SICH EINIGES ÄNDERN.“

MADIHA, DELEGIERTE
BEI ACTIVE CLEANING (15. MAI 2024)



6. DIE CSC UND DIE SOZIALKONZERTIERUNG IN BELGIEN

Und die KMU?

In Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten sind die Arbeitnehmer nicht von der Einrichtung eines AGS oder eines BR betroffen. Nur unter bestimmten Umständen kann eine Gewerkschaftsdelegation eingerichtet werden, je nach den im Sektor geltenden Bestimmungen.

Die CSC fordert seit Jahren eine strukturierte Organisation der Arbeitnehmervertretung und des sozialen Dialogs in den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die allzu oft von willkürlichen Entscheidungen geprägt sind, da viele Arbeitgeber weder die Sozialgesetzgebung noch die Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz einhalten.

Ohne die Gewerkschaftsarbeit der großen Unternehmen kopieren zu wollen, gibt es Möglichkeiten, in den KMU eine auf ihre Struktur zugeschnittene effektive Konzertierung zu entwickeln. Nach der Umsetzung der EU-Richtlinie über die Information und Konsultation der Arbeitnehmer sind einige, wenn auch noch nicht ausreichende Verbesserungen eingetreten: Die Gewerkschaftsdelegation in KMU erhält künftig Informationen über wichtige Elemente des Jahresabschlusses und der Bilanz. So sind die Arbeitgeber ebenso wie beim AGS und beim BR verpflichtet, die Arbeitnehmer in KMU über alle Entscheidungen zu informieren, die die Arbeitsorganisation grundlegend verändern oder erhebliche Auswirkungen auf die Zukunft der Beschäftigung im Unternehmen mit sich bringen.

AUF SEKTORIELLER EBENE

Die paritätischen Kommissionen

Obwohl sie zwischen den zwei Kriegen entstanden sind, bekamen 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 eingerichtet, durch Königlichen Erlass auf Anfrage oder nach Befragung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und nach Gutachten des Nationalen Arbeitsrates. Ihre Zusammensetzung ist paritätisch (entsprechend ihrer Benennung).

Allgemein gesehen, haben die PK folgende Aufgaben:

- für den Sektor oder Untersektor KAA abschließen;
- Streitfälle zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorbeugen oder schlichten;
- aus eigener Initiative oder auf Anfrage der Regierung oder anderer Organe, wie der Nationalrat 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 Arbeitsregelungen achten;
- Existenzsicherheitsfonds gründen.

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 möglich zu verhindern.

Die beratenden Kommissionen

Der Zentrale Wirtschaftsrat kann intern beratende Kommissionen für verschiedene Berufssektoren einrichten (Textil, Baufach, Chemie, Nahrungswirtschaft, Diamant, Metall, Grafik und Papier).

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 zu ihrem Tätigkeitszweig, entweder aus eigener Initiative oder auf Anfrage eines Ministers, des Landesrates der Arbeit oder des Zentralrates der Wirtschaft.

AUF NATIONALER UND ÜBERBERUFLICHER EBENE

Die Gruppe der 10

Die Gruppe der Zehn ist ein informelles Konzertierungsorgan zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden auf föderaler Ebene. Sie setzt sich aus fünf Gewerkschaftsvertretern: zwei Vertreter der CSC, zwei der FGVB, einem der CGSLB und fünf Arbeitgebervertretern: zwei des belgischen Arbeitgeberverbandes (FEB), einem von Unizo (flämische Mittelstandsvereinigung), einem der Mittelstandsvereinigung und einem des Boerenbonds (flämischer Bauernverband) zusammen. Der FEB-Präsident führt traditionsgemäß den Vorsitz, sodass die Gruppe der Zehn in Wirklichkeit aus elf Mitgliedern besteht.

Alle zwei Jahre versucht die Gruppe der Zehn, ein überberufliches Abkommen abzuschließen. Dieses Abkommen gilt für alle Sektoren. Ein wichtiger Punkt des Abkommens betrifft die Festlegung des Spielraums für Lohnerhöhungen. Es kann auch Verfügungen bezüglich der Weiterbildung, des garantierten Mindestlohnes, der Erstattung von Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz, spezifische Leitlinien für zusätzliche Diskussionen in den Sektoren und Unternehmen beinhalten. Die Gruppe der Zehn legt die Schwerpunkte der großen sozialwirtschaftlichen Themen fest und hat Mitspracherecht, wenn politische Entscheidungen in diesen Bereichen zu treffen sind.

Der Zentrale Wirtschaftsrat (ZWR)

Der Zentrale Wirtschaftsrat gibt aus eigener Initiative oder auf Ersuchen eines Ministers oder der gesetzgebenden Kammern Stellungnahmen ab oder unterbreitet Vorschläge, die die nationale Wirtschaft betreffen. Der ZWR ist ein Ort, an dem Arbeitgeber und Gewerkschaften zusammenkommen, um ihre Positionen gegenüberzustellen und Vorschläge und Kompromisse zu erarbeiten, die das allgemeine Interesse repräsentieren. Der ZWR besteht aus 54 Mitgliedern: 24 Vertreter der Arbeitgeberverbände, 24 Vertreter der Gewerkschaften und 6 kooptierte Mitglieder aus der akademischen Welt. Abweichende Meinungen müssen in der Stellungnahme zum Ausdruck kommen.

Seit seiner Gründung im Jahr 1948 hat der ZWR immer mehr beratende Befugnisse erhalten. In einigen Fällen ist die Regierung verpflichtet, die Stellungnahme des ZWR einzuholen. So muss der ZWR beispielsweise seit 1996 jedes Jahr einen Sachstandsbericht über die verfügbaren Lohnkostenspielräume vorlegen, und zwar auf der Grundlage eines Vergleichs mit den Lohnkosten in den drei Nachbarländern. Dieser Bericht wird dann von den Sozialpartnern und gegebenenfalls von der Regierung verwendet, um in den Tarifverträgen eine maximale Marge für die Entwicklung der Lohnkosten festzulegen.

Der Nationale Arbeitsrat (NAR)

Der Nationale Arbeitsrat zählt 13 Arbeitnehmervertreter und ebenso viele Arbeitgebervertreter. Im Gegensatz zur Gruppe der Zehn ist die Unisoc (Union der Unternehmen des nicht-kommerziellen Sektors) auch auf der Arbeitgeberseite vertreten.

Das Gesetz vom 29. Mai 1952 überträgt dem NAR folgende Befugnisse:

- Abgabe von Stellungnahmen oder Vorschlägen zu sozialen Fragen für die Regierung und/oder das Parlament;
- Formulierung von Stellungnahmen zu Kompetenzkonflikten zwischen Paritätischen Kommissionen.

Das Gesetz vom 5. Dezember ermächtigt den Nationalen Arbeitsrat auch zum Abschluss von Kollektiven Arbeitsabkommen für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber des Privatsektors. Der NAR kann auch Sektorenabkommen für Sektoren abschließen, die keine effektive Paritätische Kommission haben. Darüber hinaus hat der NAR gemäß verschiedener Gesetze die Aufgabe, vor der Verabschiedung bestimmter Ausführungserlasse Stellungnahmen oder Vorschläge abzugeben. Dies gilt sowohl für das individuelle und kollektive Arbeitsrecht (Arbeitszeit, Arbeitsverträge, Lohnschutz, usw.) als auch für das Sozialversicherungsrecht (Sozialversicherungspflicht, Begriff des beitragspflichtigen Einkommens, Renten, usw.).

Die Gewerkschaften fordern das Ende des Gesetzes von 1996, das die Löhne blockiert.

(Foto: Nationalkundgebung vom 20. Juni 2022 für die Kaufkraft - @ Donatienne Coppieters)



6. DIE CSC UND DIE SOZIALKONZERTIERUNG IN BELGIEN

Der Hohe Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz

Der Hohe Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz hat die Aufgabe, aus eigenem Antrieb oder auf Antrag Stellungnahmen zu Maßnahmen in Bezug auf die Sicherheit, den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, die durch die Arbeit verursachte psychosoziale Belastung, die Ergonomie, die Arbeitshygiene, die Verschönerung der Arbeitsplätze und die Maßnahmen der Unternehmen in Bezug auf die Umwelt im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die oben genannten Bereiche abzugeben.

Der Hohe Rat setzt sich aus einem Präsidenten und einem Vize-Präsidenten, einer gleichen Anzahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern, eines oder mehreren Sekretären und Experten zusammen.

Andere Organe

Als Sozialpartner ist die CSC auch in vielen anderen Beratungs-, Konzertierungs- und Verwaltungsorganen vertreten. Die Vertretung in den Verwaltungsorganen der verschiedenen Einrichtungen der sozialen Sicherheit und ihrer Abteilungen (Krankenversicherung, Arbeitslosigkeit, Berufskrankheiten, Jahresurlaub, Renten, Familienzulagen) ist entscheidend. Darüber hinaus ist die CSC auch in verschiedenen Institutionen und Gremien vertreten, die für die Wirtschafts- und Finanzpolitik sowie für die Politik der nachhaltigen Entwicklung wichtig sind, wie z.B. die Belgische Nationalbank (BNB), die Indexkommission und der Föderalrat für nachhaltige Entwicklung (CFDD).

Der Hohe Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz hat die Aufgabe, Stellungnahmen zu Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz abzugeben.
Photo: Patrick Holderbeke

AUF REGIONALER UND GEMEINSCHAFTSEBENE

IN DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

Der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR)

Der Wirtschafts- und Sozialrat 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.

IN WALLONIEN

Der Wallonische Wirtschafts-, Sozial- und Umweltrat (CESE)

Der CESE Wallonien ist ein regionaler Rat mit beratender Funktion, in dem sich die Vertreter folgender Organisationen versammeln:

- die Arbeitgeberverbände: Wallonischer Unternehmensverband (UWE), Mittelstandsvereinigung (UCM), Unabhängige Selbständigen-Gewerkschaft (SNI), Wallonischer Landwirtschaftsverband (FWA), Union der Unternehmen mit sozialem Nutzen (UNIPSO);
- die Gewerkschaften: Wallonischer Regionalvorstand der CSC (CRW), Interregionale Wallonische FGTB, CGSLB;
- und die Umweltorganisationen: Canopea (ex-Inter-Environnement Wallonie), Réseau Idée (Information und Aufklärung in Umweltbildung).

Um zur wirtschaftlichen, sozialen und grünen Entwicklung der Region beizutragen, hat der CESE Wallonien drei Aufgaben:

- Stellungnahmen und Empfehlungen zu allen Themen abgeben, die die Entwicklung Walloniens betreffen, wie z.B. Wirtschafts- und Industriepolitik, Beschäftigung, Ausbildung und Erziehung, soziale Maßnahmen und Integration, Finanzen, institutionelle oder haushaltspolitische Aspekte,...
- Die Gestaltung des Sozialdialogs zwischen der Wallonischen Regierung und den Sozialpartnern.
- Sekretariatsarbeiten für Arbeitsgruppen, Beiräte und Zulassungsausschüsse, die auf verschiedene Bereiche spezialisiert sind, übernehmen..

Die Gruppe der Sozialpartner Walloniens (GPS-W)

Die wallonische Regierung hat 2013 eine Gruppe der Sozialpartner Walloniens (GPS-W) nach dem Modell der Gruppe der Zehn eingerichtet, die auf föderaler Ebene tätig ist.

Es handelt sich um ein informelles Organ der sozialen Konzertierung, in dem sich auf überbetrieblicher Ebene in der Wallonischen Region die Leiter der Gewerkschaften (2 Vertreter für die CSC und 2

Vertreter für die FGTB) und Arbeitgeberorganisationen (4 Vertreter) zusammenfinden, um die Regierungen dieser Teilregionen zu beraten und mit ihnen über die großen sozioökonomischen Herausforderungen zu verhandeln.

Mit der Entscheidung für die soziale Konzertierung hat sich Wallonien ein wesentliches Instrument zur Bewältigung der sozioökonomischen Herausforderungen der Region geschaffen. Die wallonische CSC, getreu ihrem Fundament, sorgt dafür, dass die soziale Konzertierung sowohl im GPS-W als auch in den Gremien, in denen sie bereits am Werk ist, am Leben erhalten wird.

Andere Konzertierungsorte

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

Für die Fédération Wallonie - Bruxelles

Die Französische Gemeinschaft, genannt Fédération Wallonie-Bruxelles hat 2008 beschlossen, einen Wirtschafts- und Sozialrat einzusetzen, der sich aus wallonischen und frankophonen Brüsseler Sozialpartnern zusammensetzt. Dieser Rat behandelt vor allem grundsätzliche Fragen bezüglich aller durch die Fédération Wallonie-Bruxelles abgedeckten Materien. Die CSC ist die letzte Organisation, die ein effektives Arbeiten dieses Gremiums fordert, das aufgrund des fehlenden politischen Willens und der verschiedenen Organisationen nie funktioniert hat. Die regionalen Beiräte gleichen diesen Mangel teilweise aus, ebenso wie sektorielle Konzertierungen, die über die jeweiligen Berufszentralen gewährleistet werden (die CNE und die CSC-Öffentliche Dienste für die öffentlichen und kollektiven Dienste, die CSC-Unterricht, usw.).

Auf Ebene der Fédération Wallonie-Bruxelles ist die CSC in verschiedenen spezialisierten Beratungsorganen präsent, wie im Konsortium zur Kompetenzprüfung, im frankophonen Dienst der Berufe und Qualifikationen, im Beratungsausschuss des Dienstes für Kind und Familie (ONE), usw.

REGION BRÜSSEL-HAUPTSTADT

Brupartners

Brupartners ist der Name des Wirtschafts- und Sozialrates der Region Brüssel-Hauptstadt, der die Vertreter der Brüsseler Arbeitgeber und Arbeitnehmer, darunter die der CSC, versammelt. Brupartners hat zwei unterschiedliche Zuständigkeiten. 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 von Bru-

partners über alle Vorprojekte in diesen Bereichen einholen).

Andererseits organisiert Brupartners die Konzertierung über alle Fragen der regionalen Entwicklung und Planung. Dies vor allem im Rahmen des Brüsseler Konzertierungsausschusses für Wirtschaft und Soziales. Die gemeinsamen Prioritäten werden zu Beginn der Legislaturperiode in Absprache mit der Regierung ausgewählt. Zu diesen Herausforderungen werden die Sozialpartner im Rahmen von Brupartners im Vorfeld der ersten Gesetzesentwürfe konsultiert, was einen größeren Verhandlungsspielraum ermöglicht.

Der Brüsseler wirtschaftliche und soziale Konzertierungsausschuss (CBCES)

Dieser Ausschuss vereint Vertreter der Sozialpartner und der regionalen Regierung. Vorsitz hat der Ministerpräsident und diskutiert werden alle sozialwirtschaftlichen Themen, die die Brüsseler Region betreffen. Er kann sich über alle sozioökonomischen Fragen abstimmen, die entweder in den Zuständigkeitsbereich der Region Brüssel-Hauptstadt fallen oder die Zustimmung, Stellungnahme oder Verpflichtung der Regierung der Region Brüssel-Hauptstadt erfordern.

Konzertierung in Sachen Beschäftigung und Berufsausbildung

Die Instanz „Bassin Emploi Formation“ (IBEF), in der außer den Sozialpartnern Vertreter aus dem Unterrichtswesen und der Vereinswelt tagen, ist der Ort, wo die Schul-, Beschäftigungs- und Ausbildungspolitik in Brüssel auf frankophoner Seite diskutiert wird.

Auf flämischer Seite umfasst der „Brusselse Adviesraad van Nederlandstalige Sociale Partners“ (Brüsseler Beirat der niederländischsprachigen Sozialpartner) ebenfalls Vertreter der Sozialpartner und hat die Aufgabe, die Ausbildungs- und Beschäftigungspolitik zu diskutieren.

Die anderen Beratungsgremien in Brüssel

Die Brüsseler CSC ist auch in Institutionen wie z.B. Citydev (der mittleren Wohnraum und Flächen für Unternehmen schafft), dem Verwaltungsausschuss von Actiris (Brüsseler Arbeitsamt), Iriscare (zuständig für einen Teil der Gesundheits- und Pflegepolitik und für Familienbeihilfen) oder Bruxelles-formation vertreten. Diese Instanzen werden ebenfalls in Fragen, die sie betreffen, konsultiert. Darüber hinaus gibt es weitere Beiräte, in denen verschiedene Akteure, darunter auch die CSC, vertreten sind und die Stellungnahmen zu bestimmten Themen abgeben: der Umweltrat, die regionale Mobilitätskommission, die Kommission für regionale Entwicklung und hub.brussels (Brüsseler Agentur für Unternehmensförderung).

Über all diese Kanäle verteidigen die CSC-Vertreter in den Gremien die Positionen und die Vision der CSC in den verschiedenen Bereichen, um die Entscheidungen im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu lenken.

IN FLANDERN

Der SERV

Der 1985 gegründete SERV oder der sozialwirtschaftliche Ausschuss Flanderns (Sociaal economische raad voor Vlaanderen) ist das beratende Organ, in dem die Konzertierung der flämischen Sozialpartner stattfindet. Er setzt sich aus zehn Vertretern der flämischen Gewerkschaftsorganisationen: ACV, ABVV und ACLVB (flämische Seite der CSC, FGVB und CGSLB) und zehn Vertretern der flämischen Arbeitgeberverbände (Voka, Unizo, Boerenbond und Verso) zusammen.

Seine Haupttätigkeit besteht darin, der flämischen Regierung oder einem Mitglied dieser Regierung auf Antrag der letzteren oder des flämischen Parlaments oder aus eigener Initiative Stellungnahmen abzugeben. Die flämische Regierung ist verpflichtet, die Meinung des SERV zu jedem Verordnungsentwurf mit sozioökonomischer Dimension einzuholen. Der SERV ist verpflichtet, jedes Jahr eine Stellungnahme zur flämischen Haushaltspolitik abzugeben. Außerdem gibt er Empfehlungen und nimmt Stellung zu sozioökonomischen Themen (u.a. Arbeitsmarkt- und Ausbildungspolitik, Wirtschafts-, Umwelt- und Energiepolitik, flämischer Sozialschutz) und erstellt Studien und Veröffentlichungen.

Der SERV ist ein beratendes Organ. Er bereitet die Konzertierung zwischen den Sozialpartnern und der flämischen Regierung im Rahmen des VESOC oder des Flämischen Ausschusses für sozialwirtschaftliche Konzertierungen (Vlaams economisch en sociaal overlegcomité) vor. Der SERV ist auch das Konzertierungsforum für die flämischen Sozialpartner.

Innerhalb des SERV untersucht die Stichting innovatie en arbeid (Stiftung für Innovation und Arbeit) die sozialen Folgen von technologischen Innovationen in Unternehmen und am Arbeitsplatz und unterstützt die Sozialpartner dabei.

Der VESOC

Der VESOC oder flämischer Ausschuss für sozialwirtschaftliche Konzertierung (Vlaams economisch en sociaal overlegcomité) ist das Forum für den Dialog zwischen der flämischen Regierung und den flämischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Bei diesen Treffen konsultieren sie sich gegenseitig, schließen aber auch konkrete Vereinbarungen ab. In einem Protokoll hat sich die flämische Regierung dazu verpflichtet, jeden im Rahmen des VESOC erzielten Konsens umzusetzen. Der VESOC kann sich in jeder politischen Angelegenheit mit einer sozialwirtschaftlichen Dimension, die in die Zuständigkeit der Flämischen Gemeinschaft oder Region fällt oder die die Zustimmung, Meinung oder Beteiligung der flämischen Regierung erfordert, gegenseitig konsultieren. Der VESOC ist insbesondere für den Abschluss flämischer Arbeitsverträge zuständig. Er wird vom Ministerpräsidenten der flämischen Regierung oder dem Arbeitsminister geleitet und besteht aus einer Delegation der flämischen Regierung, acht Mitgliedern, die die Arbeitgeber, die Zivilgesellschaft und die Landwirtschaft vertreten, und acht Mitgliedern, die die Arbeitnehmer vertreten. Der SERV stellt das Sekretariat des VESOC und leistet administrative und logistische Unterstützung.

6.2 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.

Die kollektiven Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor werden durch die Gesetze vom 19. Dezember 1974, vom 20. Juni 1975, vom 1. September 1980 und vom 19. Juli 1983 geregelt. Diese Gesetze und ihre Erlasse schaffen das Gewerkschaftsstatut des Personals des öffentlichen Sektors. Sie sind jedoch erst 1984 in Kraft getreten.

Das Gewerkschaftsstatut ist das Arbeitsinstrument schlechthin für gewerkschaftliche Maßnahmen im öffentlichen Sektor. Es kann nur von der föderalen Gewalt geändert werden.

Das Gewerkschaftsstatut gilt für rund 750.000 Beschäftigte:

- in föderalen, gemeinschaftlichen, kommunalen und regionalen Verwaltungen, in den öffentlichen Einrichtungen und Betrieben;
- in regionalen und lokalen Verwaltungen (provinzielle und kommunale Verwaltungen, ÖSHZ, lokale Gesellschaften wie Wasserversorgungs- und -produktionsunternehmen...);
- im offiziellen Unterrichtswesen (gemeinschaftliches, provinzielles und kommunales Unterrichtswesen).

Auch wenn einige öffentliche Dienste einen eigenen Gewerkschaftsstatus haben, haben die umfassenden Verhandlungen, die im Gemeinsamen Verhandlungsausschuss stattfinden, direkte Auswirkungen auf alle öffentlichen Dienste. Das ist besonders für die Polizei von Bedeutung. Das Militär hat ebenfalls ein spezifisches Gewerkschaftsstatut. Eine wichtige Abweichung betrifft das Streikrecht, das eingeschränkt oder gänzlich inexistent ist.

Das Gesetz vom 19. Dezember 1974 gilt auch nicht für das freie subventionierte Unterrichtswesen, für den öffentlichen Nahverkehr (Bus, Tram, Metro) und für die öffentlichen Kreditinstitutionen. Die Gesetzgebung über die Betriebsräte und die AGS ist jedoch anwendbar.

Für autonome öffentliche Betriebe (SNCB, Bpost, Proximus und Belgocontrol) sieht das Gesetz vom 21. März 1991 ein eigenes Statut mit einer besonderen Regelung für kollektive Arbeitsbeziehungen vor. Innerhalb jedes autonomen öffentlichen Betriebs gibt es eine paritätische Kommission. Der Ausschuss für öffentliche Betriebe spielt eine zentrale Rolle und ist für alle Betriebe offiziell zuständig. Die Vereinbarungen, die für den gesamten öffentlichen Sektor in Ausschuss A getroffen werden, gelten jedoch weiterhin für autonome öffentliche Betriebe. Die Brussels Airport Company (die frühere BIAC) fällt seit der Privatisierung des Unternehmens unter das Gesetz von 1968.

Verhandlung und Konzertierung

Mit dem Gesetz vom 19. Dezember 1974 wurde ein System verbindlicher Vorverhandlungen und Konzertierungen zwischen der öffentlichen Hand und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen eingeführt. Eine Maßnahme, die unter Missachtung dieser Verpflichtung ergriffen wird, kann vom Staatsrat aufgehoben werden. Sowohl die Regierung als auch die Gewerkschaften haben das Initiativrecht, ein Thema auf die Tagesordnung zu setzen.

Die Themen, über die laut Gewerkschaftsstatut zwingend „verhandelt“ werden müssen, sind:

- Regelungen über das finanzielle Statut, das Verwaltungsstatut, das Rentensystem, die Beziehungen zu den Gewerkschaften und die Organisation der Sozialdienste;
- die allgemeinen Bestimmungen über die Arbeitszeit, die Arbeitsorganisation und den organisatorischen Rahmen.

Die Verhandlungen münden in ein Protokoll. Ein solches Protokoll kann:

- die Einigung zwischen der betreffenden Regierung und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen feststellen;
- oder die Abweichungen feststellen, wenn keine Einigung gefunden wird.

Diese Protokolle sind politische Zusagen der zuständigen Regierung, die jedoch rechtlich nicht bindend sind. Es kann also sein, dass die Regierung sich nicht an die Entscheidungen hält, die im Protokoll stehen.

Die Themen, die zwingend Gegenstand einer vorherigen Abstimmung sein müssen, sind:

- konkrete Entscheidungen über den organisatorischen Rahmen, die Arbeitsdauer und -organisation;
- alle Sicherheits- und Gesundheitsprobleme;
- Vorschläge zur Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen oder zur Produktivitätssteigerung.

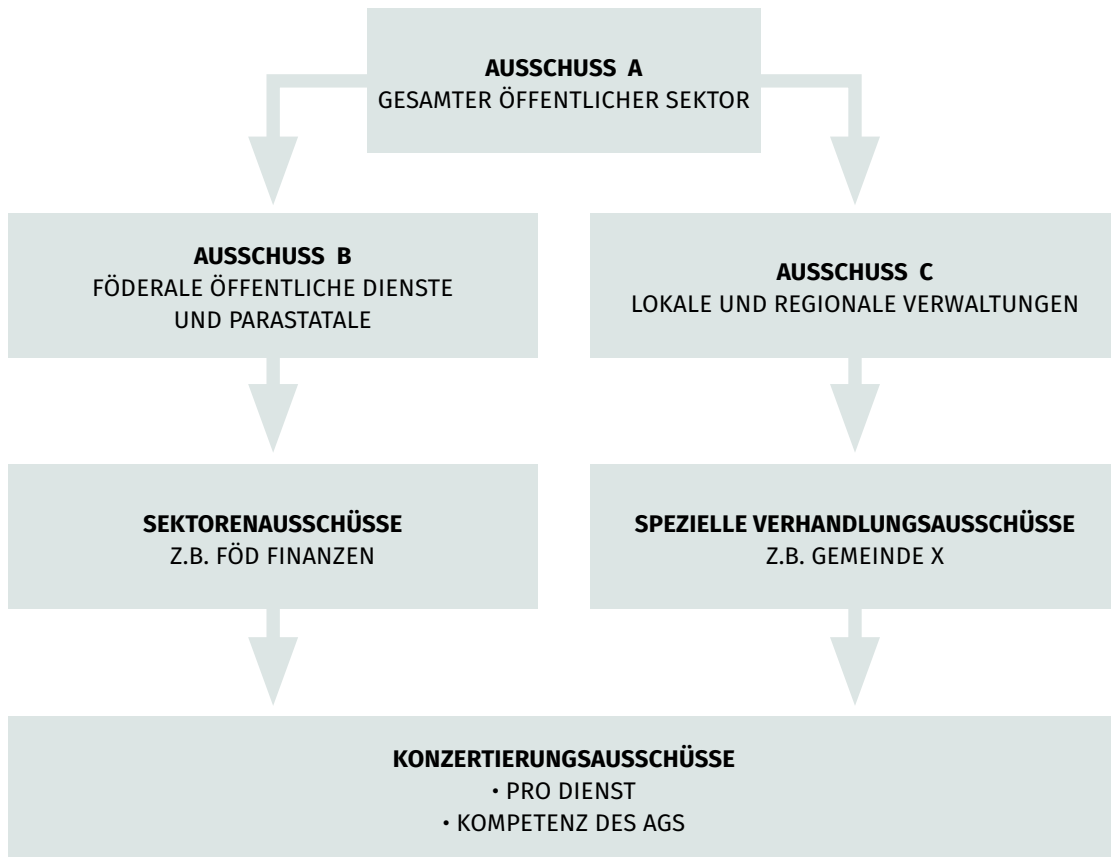
Die Konzertierung führt zu einer begründeten Stellungnahme. Die verbindlichen Verhandlungen münden in ein Protokoll, das entweder die Vereinbarung zwischen den betroffenen öffentlichen Behörden und den repräsentativen Gewerkschaften festlegt oder die verschiedenen Standpunkte wiedergibt.

Bei diesen Protokollen handelt es sich zwar um politische Zusagen seitens der Regierung, sie sind jedoch rechtlich nicht bindend. Verhandlungs- und Konzertierungsausschüsse, in deren Rahmen Verhandlungen und Konzertierungen stattfinden müssen, wurden gemäß dem Gewerkschaftsstatut für das Personal des öffentlichen Sektors eingerichtet. Sie sind paritätisch mit Vertretern der Regierung und der repräsentativen Gewerkschaften besetzt.



Die CSC setzt sich für die Stärkung der öffentlichen Dienste ein. Es müssen mehr Mittel und Personal bereitgestellt werden, um Zugänglichkeit und Qualität zu gewährleisten. Die öffentlichen Dienste sind überall, selbst dort, wo man sie nicht erwartet.

Verhandlungs- und Konzertierungsausschüsse im öffentlichen Sektor



Der Ausschuss A

Der Ausschuss A 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. Der Ausschuss A ist für den öffentlichen Sektor, was der Nationale Arbeitsrat für den Privatsektor ist. Im Prinzip beginnt der Ausschuss A alle zwei Jahre Verhandlungen über überberufliche Abkommen der sektorübergreifenden sozialen Programmierung.

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

Der Ausschuss B

Der Ausschuss B ist zuständig für die föderalen, gemeinschaftlichen und regionalen öffentlichen Dienste, einschließlich des gemeinschaftlichen Unterrichtswesens. Es bestehen 20 Sektorenausschüsse, die auf eine Abteilung oder eine Institution bezogene Themen verhandeln. Die grundlegenden Konzertierungskomitees befassen sich mit Themen, die für eine bestimmte Abteilung oder einige Abteilungen spezifisch sind.

Der Ausschuss C

Der Ausschuss für provinzielle und lokale öffentliche Dienste (Ausschuss C) ist für die lokalen und regionalen Verwaltungen und das staatlich subventionierte Bildungswesen zuständig. Die lokalen und regionalen Verwaltungen sind nach Gemeinden gruppiert und jede hat ein eigenes Verhandlungskomitee. Das offizielle subventionierte Bildungswesen ist nach Gemeinden gruppiert, und jeder Schulträger hat einen eigenen Sonderausschuss eingerichtet. Auf lokaler Ebene verhandeln die Gemeinden, Provinzen und die ihnen unterstehenden Schulen in Sonderausschüssen und getrennten Sonderausschüssen über Punkte, die für eine Gemeinde, Provinz,... spezifisch sind.

Repräsentativität der Gewerkschaftsorganisationen

Gemäß dem Gewerkschaftsstatut ist eine Gewerkschaft repräsentativ für einen Sitz im Ausschuss A, im Ausschuss B und im Ausschuss C, wenn sie:

- auf nationaler Ebene aktiv ist;
- die Interessen aller Personalkategorien des öffentlichen Dienstes vertritt;
- und Mitglied einer überberuflichen Organisation ist, die im Nationalen Arbeitsrat tagt. Zurzeit sind das die CSC, die FGTB und die CGSLB.

Diese drei Gewerkschaften sind in den Sektorenausschüssen, den Sonderausschüssen und den getrennten Sonderausschüssen vertreten. Um einen Sitz zu erhalten, muss eine Gewerkschaft mindestens 10 % der Belegschaft zu ihren zahlenden Mitgliedern zählen. Da nicht alle Gewerkschaften diese Schwelle für alle Sektorenausschüsse erreichen, ist die Vertretung in den einzelnen Ausschüssen unterschiedlich.

Bei der CSC sind die Berufszentralen der öffentlichen Sektoren, d.h. die CSC Öffentliche Dienste, CSC Transcom, CSC Unterricht, COC (Christelijke onderwijscentrale) und COV (Christelijke onderwijsverbond) im Verband der christlichen Gewerkschaften des öffentlichen Sektors (FSCSP) versammelt. Der FSCSP ist repräsentativ für den gesamten öffentlichen Sektor. Die ihr angehörenden Zentralen sind in allen Verhandlungs- und Konzertierungsausschüssen vertreten.

Die Anerkennung als repräsentative Gewerkschaft ist wichtig, da das Gewerkschaftsstatut repräsentativen Gewerkschaften eine Reihe von konkreten Handlungsmöglichkeiten zuerkennt und ihren Delegierten Erleichterungen bei der Ausübung ihres Mandats bietet, einschließlich einer Regelung des Gewerkschaftsurlaubs und des Schutzes vor Sanktionen, die ihnen wegen Handlungen im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Mandats auferlegt werden.

Autonome öffentliche Betriebe

Infolge des Gesetzes vom 21. März 1991 hat jeder autonome öffentliche Betrieb, der einen Verwaltungsvertrag mit den föderalen Obrigkeiten 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.
- Die 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 Abänderung der Arbeitsordnung.

Außerdem wurde ein Ausschuss für öffentliche Unternehmen eingerichtet. Dabei handelt es sich um einen paritätischen Ausschuss, der für Angelegenheiten zuständig ist, die allen öffentlichen Unterneh-

men gemeinsam sind, insbesondere:

- für den Abschluss von Kollektivabkommen über das Personal- und das Gewerkschaftsstatut. Diese Abkommen können per Königlichem Erlass für alle öffentlichen Unternehmen verbindlich gemacht werden;
- für die Übermittlung von Stellungnahmen zu Gesetzes- oder Erlassentwürfen, die das Personalstatut und den Gewerkschaftsstatus von mehr als einem öffentlichen Unternehmen betreffen;
- für Klagen in Materien, die das Personal betreffen, für die keinerlei Beschluss in der paritätischen Kommission eines öffentlichen Betriebes getroffen werden konnte.

Die Bedingungen für die Anerkennung als repräsentative Gewerkschaftsorganisation in einer paritätischen Kommission oder im Ausschuss für öffentliche Unternehmen sind die gleichen wie die im Gesetz vom 19. Dezember 1974 verankerten Bedingungen.

Unterrichtswesen

Die CSC Unterricht (sowie ihr niederländischsprachiges Pendant COC-COV und französischsprachiges Pendant CSC Enseignement) ist auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Bildungswesens unabhängig von den Netzwerken vertreten:

- das freie subventionierte Bildungsnetz (konfessionell oder nicht konfessionell gebunden) und das offizielle subventionierte Bildungsnetz (Gemeinden, Provinzen, Cocof) sowie das von der Französischen Gemeinschaft organisierte Bildungsnetz;
- Vollzeitunterricht, ob es sich um eine gewöhnliche oder eine Sonderschule handelt: Grundschulen (Kindergarten und Primarschule), allgemeinbildende, technische und berufliche Sekundarschulen;
- nicht-obligatorische Bildung: Bildung zur sozialen Förderung und nicht-akademische Hochschulbildung;
- psychologisch-medizinisch-soziale Zentren (CPMS);
- Zentren für alternierende Ausbildung (CEFA).

Die CSC Unterricht ist vertreten:

- in den Organen der sozialen Demokratie, einschließlich der paritätischen Ausschüsse auf jeder Ebene und in jedem Netzwerk sowie in den zentralen paritätischen Ausschüssen. Diese Ausschüsse befassen sich mit der Umsetzung von Gesetzen und Beschwerden in Personalangelegenheiten;
- in den Verhandlungsstrukturen mit staatlichen Behörden und organisierenden Instanzen (und ihren Vertretern).

7. DIE CSC UND DIE SOZIALE KONZERTIERUNG AUF INTERNATIONALER EBENE



**Marc Leemans, ehemaliger CSC-Präsident,
spricht auf der internationalen
Arbeitskonferenz der IAO in Genf.
Foto: Marcel Croizet/IAO**

7.1 Auf europäischer Ebene

Die Vertreter der Gewerkschaften, darunter die CSC-Delegierten, nehmen mit den Arbeitgebern und den Instanzen der Europäischen Union am europäischen Sozialdialog teil. Dieser Dialog findet auf verschiedenen Ebenen statt: in den Europäischen Betriebsräten der multinationalen Unternehmen, in den Sektoren auf europäischer und überberuflicher Ebene.

EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE

Multinationale Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums und mit jeweils mindestens 150 Beschäftigten in mindestens zwei Mitgliedstaaten sind verpflichtet, einen Europäischen Betriebsrat oder ein anderes Verfahren zur Anhörung oder Unterrichtung der Arbeitnehmer einzurichten. In Europa sind derzeit etwa 1.300 Europäische Betriebsräte aktiv. Ihnen gehören Arbeitnehmervertreter aus den Unternehmen der jeweiligen Länder an, darunter auch viele Arbeitnehmervertreter der CSC.

SEKTORIELLE KONSULTIERUNGEN

Auf sektorieller Ebene wurden bereits rund 40 europäische Sektorenausschüsse eingerichtet, die den sozialen Dialog in ihrem Sektor organisieren. Die Arbeitnehmer werden dort von den europäischen (sektoriellen) Gewerkschaftsverbänden vertreten, in denen auch viele CSC-Vertreter ein Mitspracherecht haben.

ÜBERBERUFLICHE KONSULTIERUNGEN

Auf überberuflicher Ebene werden die europäischen Arbeitnehmer durch den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und die Organisationen der Führungskräfte (Eurocadres/CEC) vertreten. Die europäischen Arbeitgeber werden durch BusinessEurope, SGI Europe und SMEUnited vertreten.

Die europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen müssen seit dem Sozialprotokoll des Maastrichter Vertrags von der Europäischen Kommission zu jedem Vorentwurf eines europäischen Gesetzes und jeder Initiative im Bereich der Sozialpolitik eingehend konsultiert werden. Ziel ist es, durch den europäischen Sozialdialog die Sozialpartner aktiv in die Entwicklung und Umsetzung der sozioökonomischen Politik der Europäischen Union einzubeziehen.

Der europäische Sozialdialog hat zu Rahmenabkommen über Elternurlaub, Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge, Home-Office, arbeitsbedingten Stress, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, integrative Arbeitsmärkte, aktives Altern und Digitalisierung geführt.

Die CSC beteiligt sich aktiv am europäischen Sozialdialog über die Gremien des Europäischen Gewerkschaftsbundes und an gemeinsamen Treffen der europäischen Sozialpartner.

DER EUROPÄISCHE WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS (EWSA)

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA oder auch WSA) ist eine beratende Institution der Europäischen Union mit Sitz in Brüssel. Er zählt 329 Mitglieder. In ihm sind Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und andere Interessengruppen (etwa Landwirte und Verbraucher) aus allen Mitgliedsstaaten der EU vertreten. Die CSC hat dort zwei Mandate.

Der EWSA gibt Stellungnahmen ab, wenn eine Anhörung in bestimmten Bereichen gemäß den europäischen Verträgen erforderlich ist oder wenn eine fakultative Anhörung auf Ersuchen der Europäischen Kommission, des Europäischen Rates oder des Europäischen Parlaments stattfindet. Er kann auch aus eigener Initiative Stellungnahmen abgeben.

Es gibt regelmäßige Kontakte zwischen dem Europäischen Gewerkschaftsbund - einschließlich der Mitglieder des EWSA - und dem Europäischen Parlament, um die gemeinsamen Positionen der Sozialpartner oder, im Falle einer Uneinigkeit, die Positionen der Gewerkschaften bestmöglich hervorzuheben.

7.2 Auf globaler Ebene

Auf globaler Ebene führt die CSC in der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einen Dialog mit anderen Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen und Mitgliedsstaaten und berät die OECD. Die CSC nimmt auch als Beobachter an den UN-Konferenzen zum Klimawandel teil.

DIE INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION (IAO)

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) wurde 1919 gegründet und ist die sozialpolitische Fachorganisation der Vereinten Nationen. Sie ist für Arbeitnehmer und ihre Organisationen auf der ganzen Welt von größter Bedeutung, da sie die einzige dreigliedrige internationale Organisation ist, in der die Arbeitnehmer ebenso wie die Arbeitgeber und die Regierungen vollständig in alle Arbeiten eingebunden sind. Außerdem ist die IAO dafür zuständig, internationale Arbeitsabkommen zu genehmigen. Bevor ein neues Abkommen genehmigt wird, ist es Gegenstand langwieriger technischer Vorbereitungen und Beratungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierungen, und zwar sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Die wichtigsten Verhandlungen finden jedes Jahr im Juni auf der Arbeitskonferenz in Genf statt. Auf Arbeitnehmerseite werden die Arbeiten vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) koordiniert.

7. DIE CSC UND DIE SOZIALE KONZERTIERUNG AUF INTERNATIONALER EBENE

Seit 1919 wurden 190 Abkommen und 206 Empfehlungen verabschiedet. Ein Abkommen wird für einen Mitgliedstaat erst dann verbindlich, wenn dieser es angenommen und ratifiziert hat. Im Jahr 2019 feierte die IAO ihr 100-jähriges Bestehen mit einer feierlichen Erklärung, in der sie die Mitgliedstaaten dazu verpflichtete, einen Kernbestand an grundlegenden Arbeitsrechten für alle Arbeitnehmer - sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft - einzuhalten: Dazu gehören die Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern (C87), das Recht auf Tarifverhandlungen (C98), das Verbot der Zwangsarbeit (C29, Protokoll 29 und 105), das Verbot der Kinderarbeit (C138 und C182) und das Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz (C100: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und C111: Verbot der Diskriminierung bei der Einstellung).

Um die Umsetzung der Abkommen in den Mitgliedstaaten genau zu überwachen, hat die IAO ein Kontrollsystem eingerichtet, in das die Arbeitnehmer eng eingebunden sind.

Zum einen erstellt die Kommission unabhängiger Sachverständiger jedes Jahr einen objektiven Bericht über die Anwendung der Normen in den Mitgliedstaaten. Andererseits fungiert die dreigliedrige Kommission für die Anwendung der Normen als eine Art internationales Arbeitsgericht. Jedes Jahr müssen sich 24 Länder vor der Internationalen Arbeitskonferenz für die Nichtumsetzung bestimmter Abkommen verantworten. Der Präsident oder die Präsidentin der CSC ist der Sprecher oder die Sprecherin der Arbeitnehmergruppe in dieser Kommission für die Anwendung der Normen.

 www.ilo.org



Vor jeder COP erinnert die Klimakoalition, der die CSC angehört, mit einer großen Bürgerdemo an die Dringlichkeit, etwas für den Klimaschutz zu tun. @Donatienne Coppieters

DIE OECD UND DAS TUAC

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) umfasst die Industrieländer und einige Schwellenländer.

Die Hauptaufgabe der OECD besteht darin, über die Wirtschafts- und Sozialpolitik zu informieren und zu beraten. Die Leitsätze für multinationale Unternehmen sind ein detaillierter, nicht verbindlicher Verhaltenskodex, den die OECD-Mitgliedsländer und andere vereinbart haben, um ihn bei großen Unternehmen zu fördern.

Diese Leitprinzipien zielen unter anderem darauf ab, sicherzustellen, dass die Aktivitäten multinationaler Unternehmen nachhaltig und verantwortungsvoll durchgeführt werden, und den Beitrag multinationaler Unternehmen zur nachhaltigen Entwicklung und zum Wohlergehen zu erhöhen.

Die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen haben eine beratende Funktion. Für die Arbeitnehmer wird diese Funktion durch das TUAC (Trade Union Advisory Committee), den beratenden Gewerkschaftsausschuss bei der OECD, wahrgenommen. Marc Lee-mans, ehemaliger CSC-Präsident, ist Vizepräsident des TUAC.

UN-KLIMAKONFERENZ (COP)

Jedes Jahr findet die UN-Klimakonferenz (COP) statt. Auf dieser Konferenz versuchen alle Länder der Welt, gemeinsam Abkommen zur weltweiten Senkung der Treibhausgasemissionen zu treffen, um so den Klimawandel zu bekämpfen und gefährdete Länder bei ihren Anpassungsbemühungen zu unterstützen. CSC-Vertreter gehören der belgischen Delegation als Beobachter an, ebenso wie Vertreter von Umweltorganisationen (Greenpeace und WWF), den Dachverbänden der Nord-Süd-Bewegungen (CNCD-11.11.11 und 11.11.11), dem belgischen Unternehmerverband (FEB) und Wissenschaftlern. Gewerkschaften aus aller Welt - vertreten durch den Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) - fordern einen gerechten Übergang zu einer Wirtschaft mit geringem Kohlenstoffausstoß. Dieser Übergang beinhaltet die Entwicklung und Umgestaltung einer Vielzahl von Berufen und Sektoren. Die Gewerkschaften betonen daher die Bedeutung der Ausbildung von Jugendlichen und Arbeitnehmern in den betroffenen Sektoren.



Genau zehn Jahre nach dem Einsturz des Rana Plaza in Bangladesch haben Gewerkschaften und NGOs am 24. April 2024 die Verabschiedung des Lieferkettengesetzes durch das Europäische Parlament durchgesetzt.
© Donatienne Coppieters

Das Lieferkettengesetz

Nach zehnjährigem Kampf haben Gewerkschaften und NGOs im Europäischen Parlament die Verabschiedung eines Gesetzes zur Sorgfaltspflicht durchgesetzt. Dieses Gesetz verpflichtet große multinationale Unternehmen, in ihrer gesamten Produktions- und Lieferkette auf die Menschenrechte und die Umwelt zu achten.

Am 5. Mai 2024 gab das Europäische Parlament grünes Licht für ein Lieferkettengesetz. Dieses Gesetz verpflichtet Unternehmen, die international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte sowie Umweltstandards in ihrem gesamten Produktionsprozess und ihrer Lieferkette einzuhalten. In der Praxis missachteten multinationale Unternehmen diese Standards oftmals ungestraft.

Ein trauriges Beispiel dafür ist das 2013 eingestürzte Textilkonfektionsgebäude Rana Plaza in Bangladesch, bei dem 1.154 Menschen ums Leben kamen. In den letzten Jahren haben sich die CSC, andere Gewerkschaften in Belgien und Europa sowie weitere zivilgesellschaftliche Organisationen, darunter WSM, für strenge Regeln und Verpflichtungen seitens der Unternehmen und der Regierungen eingesetzt. Dieser Druck führte zu dem europäischen Gesetz über die Lieferketten, das nun in nationales Recht umgesetzt werden muss.

Die Gewerkschaftsvertreter sollen diese Gesetzgebung als Hebel im sozialen Dialog in ihrem Unternehmen nutzen, um die Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte sowie des Umweltschutzes in den Lieferketten ihres Unternehmens durchzusetzen.

CSC

8. DIE CSC IM LAUFE DER GESCHICHTE

Sozialer Fortschritt war nie eine Selbstverständlichkeit. Wenn wir heute von der Fünf-Tage-Woche, vier Wochen bezahltem Urlaub, Mindestlöhnen, Arbeitslosengeld, Krankengeld, Zeitkredit, usw. profitieren, so ist das der Entschlossenheit Tausender Menschen zu verdanken, die sich zusammengetan haben, um ihre Rechte zu verteidigen.

Erste christliche Gewerkschaften

Gegen Mitte des 19. Jahrhunderts entstehen in Gent die ersten Gewerkschaften. Ursprünglich sind sie politisch und ideologisch neutral, doch der zunehmende Einfluss des Sozialismus bringt interne Spannungen mit sich, die schließlich zu Abspaltungen führen. 1886 gründen Leo Bruggeman und Gustaaf Eylenbosch den Anti-Socialistische Katoenbewerersbond (den antisozialistischen Verband der Baumwollarbeiter), die erste christliche Gewerkschaft in unserem Land. Andere Sektoren folgen diesem Beispiel. Die ersten Gewerkschaften stoßen auf zahlreiche Schwierigkeiten. Im Jahr 1863 wird das Koalitionsverbot, das Arbeitnehmer daran hindert, sich zusammenzuschließen, aufgehoben. Allerdings werden Arbeiter, die es wagen, zu streiken, zu Geld- oder Gefängnisstrafen verurteilt. Erst in 1921 wird durch die Abschaffung des Artikels 310 des Strafgesetzbuches die Vereinigungsfreiheit vollständig anerkannt.

1886



Rerum Novarum

1891 veröffentlicht Papst Leo XIII. die Enzyklika Rerum Novarum, die sich zum ersten Mal mit der Arbeiterfrage befasst und als Grundlage der Soziallehre der Kirche gilt. Sie lässt offen, ob gemeinsamen Vereinigungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder unabhängigen Gewerkschaften der Vorzug gegeben werden sollte. Die ersten christlichen Gewerkschafter entscheiden sich für die Unabhängigkeit von der Kirche und der katholischen Bourgeoisie.

1891

8. DIE CSC IM LAUFE DER GESCHICHTE



Gesamtverband der CSC

Um die Zusammenarbeit zu fördern, gründen Georges Rutten und René Debruyne 1904 das Generalsekretariat der christlichen Berufsvereinigungen Belgiens. Acht Jahre später, in 1912 wird diese Organisation zum Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften (CSC). Gustaaf Eylenbosch wird der erste Präsident.

Nach dem Ersten Weltkrieg führt die CSC eine zentrale Widerstandskasse oder Streikkasse für alle ihre Mitglieder ein.

1912



Sozialer Fortschritt

Durch den Einfluss der Gewerkschaften werden soziale Fortschritte erzielt. Im Jahr 1920 wird der Einzelhandelspreisindex veröffentlicht. Es wird geplant, die Löhne an diesen Index zu binden. 1920 wird ebenfalls ein Nationaler Krisenfonds eingerichtet, der Arbeitslosen finanzielle Unterstützung gewährt. Mehrere Gesetze werden verabschiedet: 1921 das Gesetz zur Einführung des 8-Stunden-Tages und der 48-Stunden-Woche; 1924 das Gesetz über die gesetzliche Rente mit 65 Jahren für Arbeiter und mit 60 Jahren für Arbeiterinnen; und 1930 das Gesetz über die generalisierten Kinderzulagen.

1920-1930



1936

Erste nationale Arbeitskonferenz

Die Krise der 1930er Jahre führt zu Massenarbeitslosigkeit und weit verbreiteter Armut. Im Jahr 1936 führt diese Situation zur größten Streikbewegung, die unser Land je erlebt hat.

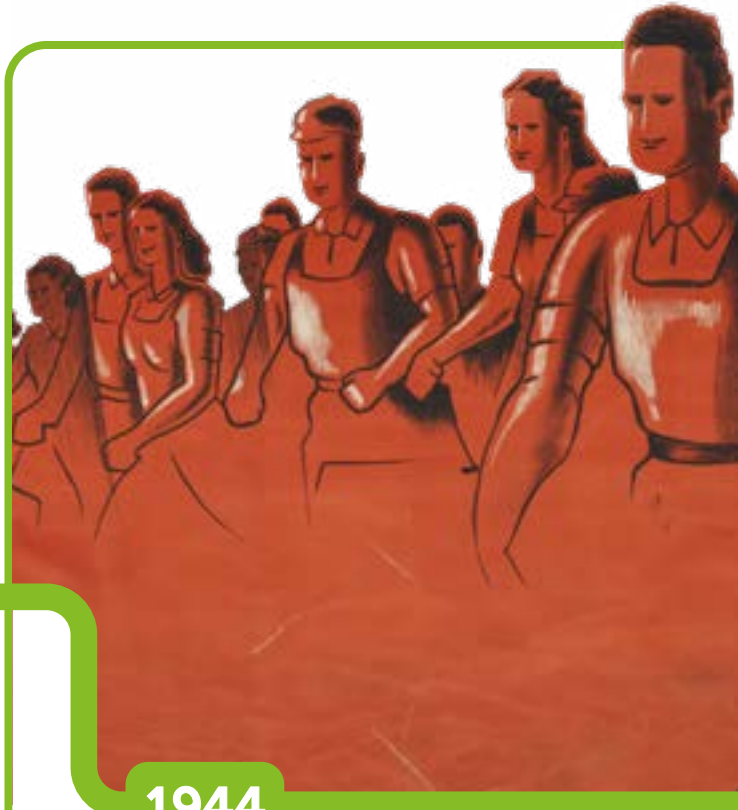
Die Regierung muss nachgeben und organisiert die erste Nationale Arbeitskonferenz. Die Gewerkschaften erreichen eine Erhöhung des Mindestlohns, eine Woche bezahlten Urlaub und die schrittweise Einführung der 40-Stunden-Arbeitswoche.



1944

Ausarbeitung der sozialen Sicherheit

Während des Zweiten Weltkriegs bereiten die führenden Vertreter von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sowie ehemalige hohe Beamte den Wiederaufbau des Landes und die Normalisierung der sozialen Beziehungen vor. Sie erarbeiten einen „Entwurf für einen sozialen Solidaritätsvertrag“, der ein System von Pflichtversicherungen für alle Arbeitnehmer vorsieht. Dieses Sozialversicherungssystem umfasst Alters- und Hinterbliebenenrenten, Kranken- und Invaliditätsversicherungen, eine Arbeitslosenversicherung, Familienbeihilfen und Jahresurlaub. Den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern wird eine wichtige Rolle bei der Verwaltung der sozialen Sicherheit zugewiesen. Sozialversicherungsansprüche werden durch die obligatorische Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen erworben. Diese Sozialbeiträge werden von einer zentralen Einzugsstelle (dem heutigen Landesamt für soziale Sicherheit) eingezogen und verteilt. Dieser „Entwurf eines Sozialversicherungsvertrags“ wird von der Regierung der nationalen Einheit im „Gesetzesbeschluss über die Sozialversicherung“ vom 28. Dezember 1944 ratifiziert.



8. DIE CSC IM LAUFE DER GESCHICHTE



1948

Wirtschaftsorganisationsgesetz

Erst nach dem Ersten Weltkrieg nehmen die Strukturen für die Konzertierung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine mehr oder weniger endgültige Form an. 1919 werden Konzertierungsinstanzen als Vorläufer der heutigen paritätischen Kommissionen eingerichtet. Der 1944 durch die Arbeitgeber und die Gewerkschaften geschlossene Sozialpakt ist ein wichtiger Schritt für die soziale Konzertierung in Belgien. Er markiert den Ausgangspunkt für acht nationale Arbeitskonferenzen, auf denen eine Reform des sozioökonomischen Systems Belgiens ausgearbeitet wird. Diese Reform führte zum „Gesetz über die Organisation der Wirtschaft“ vom 20. September 1948, das die Schaffung von Betriebsräten, sektoriellen Räten und einem zentralen Wirtschaftsrat vorsieht. 1950 finden die ersten Sozialwahlen in Betrieben mit mindestens 200 Arbeitnehmern statt. 1952 wird der Nationale Arbeitsrat gegründet und ein Rechtsrahmen für die Ausschüsse für Sicherheit, Hygiene und Verschönerung der Arbeitsstätten (heute Ausschüsse für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz - AGS) geschaffen.

CHAQUE SAMEDI GREVE

POUR LES

5 JOURS

Assistez aux réunions organisées par la



Die CSC setzt die Fünf-Tage-Woche durch

Der CSC-Kongress von 1951 verabschiedet eine Leitlinie für die allgemeine Einführung der Fünf-Tage-Woche mit gleichem Lohn. Auf ihrem Kongress 1955 beschließt die CSC, bis zur Durchsetzung ihrer Forderungen samstags zu streiken. Die Regierung beruft eine Arbeitskonferenz ein, und es wird eine Einigung über den Grundsatz der Fünf-Tage-Woche sowie eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 48 auf 45 Stunden bei gleichem Lohn erzielt.

1955

1960

Erstes überberufliches Abkommen

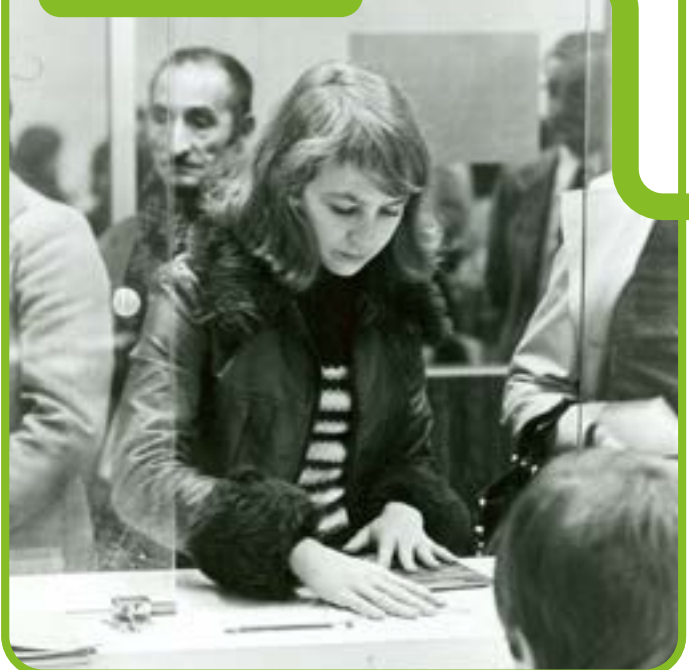
1960 schließen die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände das erste überberufliche Abkommen (ÜBA) ab, der Beginn einer langen Reihe von Abkommen. Im Gegenzug für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen garantieren die Gewerkschaften den sozialen Frieden auf nationaler Ebene.



Die Schaffung von Arbeitsplätzen hat Vorrang

Die Ölkrise von 1973 führt zu einer Wirtschaftskrise, die die strukturellen Defizite der belgischen Wirtschaft offenbart: ein veralteter Produktionsapparat, die Konkurrenz aus Niedriglohnländern etc. Die Arbeitslosigkeit erreicht einen Höchststand (von 100.000 Arbeitslosen im Jahr 1974 auf über 800.000 Arbeitslose im Jahr 1985). Für die CSC steht die Schaffung von Arbeitsplätzen im Vordergrund. Um die Massenarbeitslosigkeit abzumildern und jungen Menschen mehr Chancen auf einen Arbeitsplatz zu geben, wird 1975 die Frühpensionierung mit 60 Jahren mit der Verpflichtung, den Arbeitnehmer zu ersetzen, eingeführt. Aufgrund der anhaltenden strukturellen Arbeitslosigkeit werden das Mindestalter für die Frühpensionierung und die Laufbahnbedingungen in den folgenden Jahren weiter gelockert.

1973-1989



8. DIE CSC IM LAUFE DER GESCHICHTE

1990-2007



Im Angesicht der Sparpolitik

Aufgrund der anhaltenden Wirtschaftskrise verschärfen die aufeinander folgenden Regierungen die Sparpolitik. Die Europäische Union erlegt den Mitgliedstaaten, die der Eurozone beitreten wollen, strenge Maßnahmen auf. Unter dem Druck der Maastricht-Normen verabschiedet die Dehaene-Regierung 1993 einen Globalplan, der eine Lohnsperre und die Einführung eines neuen Gesundheitsindex beinhaltet.

1996 lässt die Regierung Dehaene II das Gesetz über die Lohnnorm verabschieden, das den Spielraum für Lohnverhandlungen festlegt und damit einschränkt. Die Gewerkschaften widersetzen sich diesem Gesetz damals wie heute.

Wir verzeichnen auch soziale Fortschritte. So wird im Jahr 2000 die Laufbahnunterbrechung im Privatsektor in einen vollwertigen Zeitkredit umgewandelt, der auch thematische Urlaube und Beschäftigungen am Laufbahnende umfasst, und im Jahr 2001 wird die 38-Stunden-Woche verallgemeinert. Dank des Drucks der CSC wird 2004 die Verknüpfung der Sozialleistungen mit dem Wohlbefinden erreicht, was zur Armutsbekämpfung beiträgt. Die Proteste gegen die EU-Dienstleistungsrichtlinie führen 2006 zu einer Anpassung der Richtlinie.



Help Heinrich

Unsere Gesellschaft ist stark mit den Auswirkungen der Globalisierung konfrontiert. Die 2008 in den USA ausgebrochene Finanzkrise ist weltweit stark spürbar. In Belgien hält die Beschäftigung der Krise besser stand als in den Nachbarländern, was unserem belgischen Sozialmodell und den Krisenmaßnahmen der Regierungen Leterme, Van Rompuy und Di Rupo zu verdanken ist. 2011 führt die CSC Aktionen gegen die Absicht der Europäischen Union durch, ganz Europa das „deutsche Modell“ aufzuzwingen, das als nicht erstrebenswert erachtet wird, wegen der enormen Prekarisierung, die es in Deutschland mit sich bringt.

2008-2013





Mobilmachung gegen antisoziale Maßnahmen

Im Oktober 2014 wird die rechte Regierung Michel I. eingesetzt, die eine Reihe von antisozialen Maßnahmen umsetzt und damit eine Mobilmachung der Gewerkschaften auslöst. Am 6. November 2014 nehmen 120.000 Demonstranten an der bislang größten Gewerkschaftskundgebung in Brüssel teil. Dieser Aktion folgen Provinzialstreiks und weitere Kundgebungen. Um Druck auf die Arbeitgeberverbände auszuüben, die nur eine minimale Lohnspanne gewähren wollen, rufen die Gewerkschaften für den 13. Februar 2019 einen eintägigen Generalstreik aus. Die CSC organisiert außerdem alternative Sensibilisierungskampagnen zu Themen, die die Arbeitswelt betreffen, insbesondere im Zusammenhang mit den Renten. Sie engagiert sich auch in der Klima-Koalition für eine nachhaltige Wirtschaft.

2014-2019

2020-2024

Antwort auf neue Entwicklungen

Um auf die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren, startet die CSC 2019 die United Freelancers, die Gewerkschaft für Plattformbeschäftigte, Selbstständige ohne Personal und diejenigen, die einen Nebenberuf ausüben. Interim United hingegen richtet sich speziell an Leiharbeiter. Die wichtigsten Punkte der aktuellen Arbeit der CSC werden im Kapitel „Prioritäten der CSC“ näher erläutert. Derzeit führt die CSC eine Kampagne durch, die darauf abzielt, allen Arbeitnehmern 25 Tage bezahlten Urlaub pro Jahr zu garantieren.

INTERIM
united
ACV-CSC



Die Kongresse

Die CSC legt auf ihren Kongressen (Föderal- und Regionalkongresse), die alle vier Jahre stattfinden, den grünen Faden für ihre Arbeit fest.



DIE VIELEN VORTEILE EINER CSC-MITGLIEDSCHAFT

Natürlich können Sie sich bei der CSC Rat und Hilfe bei allen Fragen rund um Arbeitslosigkeit und Arbeit holen. Aber die Mitgliedschaft bringt Ihnen noch so viel mehr.



Beratung und Information über Ihre Rechte

Fragen über Ihren Lohn, Ihren Vertrag, über Zeitkredit, Urlaub, Kündigung, Weiterbildung, usw.?

Wir informieren Sie über Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer. Sie erhalten bei uns auch eine persönliche Beratung und wägen gemeinsam mit Ihnen ab, welche Konsequenzen eine Entscheidung auf Ihren Lohn, Ihre Rente, Ihre Urlaubstage hat.

Hilfe bei Konflikten mit Ihrem Arbeitgeber

Wir sind für Sie da, wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber in Konflikt geraten. Nach sechs Monaten ununterbrochener Mitgliedschaft vor Eintritt des Streitfalls haben Sie wenn nötig Anspruch auf Rechtsbeistand vor dem Arbeitsgericht.

Unterstützung bei Krankheit oder Arbeitsunfall

Wir beantworten Ihre Fragen über die Krankmeldung, die Unfallerklärung, den garantierten Lohn, Entlassung bei Krankheit, die Suche nach angepasster Arbeit, Krankengeld, usw.

Sie sind auf Arbeitsuche? Die VoG RÉSO hilft Ihnen, den richtigen Job zu finden und gibt Ihnen Tipps und Tricks für Ihre Bewerbung.

Begleitung bei Entlassung oder Konkurs Ihres Unternehmens

Wir überprüfen, ob das Entlassungsverfahren eingehalten wurde, wie z. B. die Kündigungsfrist und die korrekte Berechnung der Kündigungsentschädigungen.

Bei einem Konkurs achten wir darauf, dass Sie erhalten, worauf Sie Anrecht haben. Wir helfen Ihnen auch, Ihre administrativen Dokumente zu entschlüsseln (Lohnzettel, Steuerbescheid, individuelles Konto,...).

(Zeitweilig) arbeitslos? Sie erhalten die nötige Unterstützung

Wir stellen Ihnen alle Informationen zum Thema Arbeitslosigkeit zur Verfügung. Wir erstellen Ihre Arbeitslosenakte für das LfA (Landesamt für Arbeit) und begleiten Sie, wenn nötig, zu einer Anhörung beim LfA, ADG, Forem und/oder Actiris.

Über „Meine CSC“ haben Sie rund um die Uhr Zugang zu Ihrer Arbeitslosenakte. So können Sie jederzeit den Stand Ihrer Arbeitslosenzulagen überprüfen und z.B. Bescheinigungen oder Kontrollkarten anfragen.



Da sich die Vorteile ändern können, können Sie sie jederzeit unter www.diecsc.be/mitgliedschaft/ihre-vorteile-als-mitglied nachschauen.



© Jan Agsten

Gewerkschaftsprämie

In vielen Sektoren erhalten Sie einen Großteil Ihres Mitgliedsbeitrags in Form einer Gewerkschaftsprämie zurück. Diese kann bis zu 145 Euro jährlich betragen. Sie zahlen also in Wirklichkeit viel weniger für Ihre Mitgliedschaft.

Gut zu wissen: Auch als Leiharbeiter erhalten Sie unter gewissen Bedingungen eine Gewerkschaftsprämie in Höhe von 112 Euro.

Streikentschädigung

Sie nehmen an einer Streikaktion teil? Und erleiden dadurch einen Lohnverlust? Als CSC-Mitglied haben Sie Anrecht auf eine Streikentschädigung. Das Streikgeld beträgt 40 Euro pro Streiktag.

Wir sind für Sie da!

Als Gewerkschaft sind wir da, um Ihre Rechte zu verteidigen und Sie, wenn es nötig ist, zu begleiten. Zusätzlich zu den Dienstleistungen für Arbeitnehmer mit und ohne Beschäftigung bietet die CSC spezielle Dienstleistungen für bestimmte Zielgruppen. Jugendliche, Selbstständige, Leiharbeiter, Rentner,... Wir verteidigen Ihre Rechte und helfen Ihnen jedes Mal, wenn Sie uns brauchen.

Kostenlose Mitgliedschaft für Jugendliche

Die Mitgliedschaft ist für Studenten, Lehrlinge oder Jugendliche in der Eingliederungszeit kostenlos, wenn sie zwischen 15 und 25 Jahre alt sind.

✓ www.diecsc.be/Mitgliedschaft/ihre-voteile-als-mitglied/student



Sie sind selbstständig?

Die CSC vertritt und verteidigt Selbstständige ohne Personal und Freelancer über United Freelancers.

✓ www.diecsc.be/united-freelancers



Sie sind Leiharbeiternehmer?

Interim United achtet darauf, dass Leiharbeiternehmer genauso behandelt werden wie Arbeitnehmer mit einem festen Arbeitsvertrag.

✓ www.diecsc.be/interim-united



Rentner oder bald in Rente?

Auch wenn Sie in Rente sind, sind wir immer da, um Ihnen beizustehen. Ihre Rente rückt immer näher? Wir können Ihnen helfen, Ihren Rentenantrag zu stellen. Wir verteidigen Ihre Rente heute, morgen und übermorgen.

✓ www.diecsc.be/Mitgliedschaft/ihre-voteile-als-mitglied/pensioniert



Mehr Infos

Über die Fundamente, Strukturen und das Programm der CSC

- Angaben über die Meilensteine der Geschichte der CSC und Verweise auf diesbezügliche Nachschlagewerke (auf Fr und NL) finden Sie auf: www.dieesc.be/uber-uns/wer-sind-wir/geschichte
- Das Memorandum der CSC für die Föderal- und die Regionalregierungen
- Über CSC-Info, die Webseite der CSC, unsere Newsletter und die sozialen Medien der CSC wird das aktuelle Geschehen aufmerksam verfolgt.

Webseiten und soziale Medien

- Auf www.dieesc.be sind die Informationen aller CSC-Organisationen übersichtlich gegliedert. Die Sozialgesetzgebung und die Regelungen in Bezug auf Arbeitslosigkeit werden durch Neuigkeiten, Kampagnen und die Standpunkte der CSC ergänzt. Über die Rubrik „**Meine CSC**“ können Sie Ihre persönlichen Daten und Angaben zur Beschäftigung überprüfen und anpassen.
- Besuchen Sie als CSC-Militant regelmäßig unsere Website www.dieesc.be/militanten, die den CSC-Militanten vorbehalten ist. Dort finden Sie Tools, die bei Ihrer Gewerkschaftsarbeit sehr nützlich sind, sowie alle notwendigen Informationen über die sozialen Konzertierungsorgane und die wichtigsten Gewerkschaftsthemen.
- Folgen Sie uns auf den sozialen Medien und teilen Sie unsere Inhalte auf Facebook und Instagram.
 - facebook.com/cscostbelgien
 - instagram.com/cscostbelgien





