

CSC Info

Halbmonatliche Informationszeitschrift
des CSC-Bezirksverbandes
Liège - Verviers - Ostbelgien
Ausgabe 17, 13. September 2024

www.diecsc.be



Mobilität

Seite 8

Inhalt

Öffnungszeiten & Kontakt

Seite 3

Reinigungs- und Sicherheitskräfte

Seiten 4-5

Kein neues Modell für Audi in Brüssel

Seite 6

Long Covid

Seite 7

Massive Entlassungen bei Copeland

Seiten 8-10

Dossier: Mobilität

Seite 11

Zahl der inaktiven Jugendlichen ist besorgniserregend

Seiten 12-13

Arbeitnehmerrechte in Gefahr

Seiten 14-15

Angemessenes Einkommen für Kakaobauern

Seite 16

Meldungen

Impressum

Verantwortlicher Herausgeber:

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

Redaktion:

Vera Hilt	Claudine Legros
Liliane Louges	Angela Mertes
Jochen Mettlen	Mike Mettlen
Maryline Weynand	

Layout: Jessica Halmes

Druck:

Kliemo A.G.
Hütte 53, 4700 Eupen

Anschrift der Redaktion:

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

Erscheinungsrhythmus:

Vierzehntäglich

ARBEITSLOSENDIENST 087/85 99 98

CSC Eupen

Sprechstunden: dienstags und donnerstags,
jeweils von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.eupen@acv-csc.be

CSC St.Vith

Sprechstunden: montags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
csc.chomage.stvith@acv-csc.be

JURISTISCHE ERSTBERATUNG

Für jede Frage bezüglich Arbeitsrecht (Kündigung, Vertrag, Urlaub,...)
kontaktieren Sie unsere juristische Erstberatung **per Telefon oder Mail**

Montags bis donnerstags
8.30 Uhr bis 12.30 Uhr und 13.30 Uhr bis 16 Uhr
Freitags 8.30 Uhr bis 12 Uhr
087/85 99 22 • csc.ostbelgien@acv-csc.be

JURISTISCHER BEISTAND

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

CSC Eupen

Sprechstunden: donnerstags von 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

CSC St. Vith

Sprechstunden: dienstags auf Termin
087/85 98 95 • sj.verviers@acv-csc.be

OFFENE SPRECHSTUNDE

CSC Eupen

Montags 8.30 Uhr bis 11.45 Uhr

GRENZGÄNGERDIENST LUXEMBURG

CSC St.Vith: dienstags auf Termin

087/85 99 33 • grenzganger.luxemburg@acv-csc.be

GRENZGÄNGERDIENST DEUTSCHLAND

CSC Eupen: auf Termin

087/85 99 49 • grenzganger.deutschland@acv-csc.be





Die Reinigungs- und Sicherheitskräfte haben es satt

Die belgischen und europäischen Gewerkschaften der Beschäftigten im Reinigungs- und Bewachungsgewerbe haben die unhaltbaren Arbeitsbedingungen angeprangert. Am 1. Oktober findet in Brüssel ein Aktionstag statt.

Die Beschäftigung im Reinigungs- und Bewachungsgewerbe wird seit Jahren nach unten nivelliert. Die Arbeitsverträge werden regelmäßig erneuert und bei jeder neuen Ausschreibung werden die Kosten nach unten korrigiert. „Aber Reinigungskräfte und Sicherheitspersonal sind Menschen, keine Maschinen“, erklärt Gaëtan Stas, Generalsekretär der CSC Nahrung & Dienste (N&D). „Die Folge dieses Trends ist ein Anstieg der Arbeitsbelastung. Wir stellen auch fest, dass es immer mehr Outsourcing und Sozialdumping gibt.“

Mit gutem Beispiel vorangehen

Auch öffentliche Ausschreibungen müssen immer billiger werden. Die neuen europäischen Sparvorschriften zwingen Belgien zu Einsparungen in Höhe von 30 Milliarden Euro. Eine Katastrophe für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Dienstleistungssektoren. Die Folge sind Ar-

beitsplatzverluste und noch weniger Teilzeitverträge.

Dabei sind die öffentlichen Behörden durchaus in der Lage, mit gutem Beispiel voranzugehen. Ausschreibungen, die sich an der Qualität und nicht nur am niedrigsten Preis orientieren, könnten diesem Angleichen nach unten ein Ende setzen. Gemeinsam mit UNI Europa, der europäischen Dienstleistungsgewerkschaft, fordern die CSC und die FGTB neue Regeln für öffentliche Ausschreibungen. „In ganz Europa wollen wir öffentliche Ausschreibungen, die qualitativ hochwertige Arbeitsplätze mit fairen Löhnen und guten Bedingungen garantieren“, erklärt Gaëtan Stas.

Mobilisierung der Gewerkschaften

Unter der Führung von UNI Europa haben sich vier Fraktionen des Euro-

päischen Parlaments (EVP, S&D, Grüne und Linke) zusammengeschlossen, um bessere Regeln zu erreichen. Faire Ausschreibungen bedeuten das Vorhandensein verbindlicher sozialer Kriterien, die Einhaltung von kollektiven Arbeitsabkommen und eine Begrenzung der Vergabe von Unteraufträgen. Eine große Herausforderung für die neue EU-Kommission.



REINIGUNGS- UND SICHERHEITSKRÄFTE SIND KEINE MASCHINEN!

Um die Forderungen des Reinigungs- und Sicherheitspersonals nach Veränderungen zu unterstützen, rufen die Gewerkschaften

am 1. Oktober zu einem Aktionstag in Brüssel auf. Motto: „Stoppt die Nivellierung nach unten. Keine Einsparungen auf Kosten des Reinigungs- und Sicherheitspersonals“. Sie werden ihre Forderungen den neuen Mitgliedern des EU-Parlaments und den zukünftigen Kommissaren unterbreiten. Gaëtan Stas und sein FGTB-Kollege Koenraad Maertens sind sich einig: „Es muss dringend gehandelt werden. Wir rufen alle auf, sich am 1. Oktober um 12 Uhr auf dem Luxemburg-Platz in Brüssel einzufinden!“

Kein neues Modell für Audi in Brüssel

„Vorsprung durch Technik“ prangt in großen Lettern am Haupteingang des Brüsseler Audi-Werkes in Forest. Was davon übrig bleibt, bleibt abzuwarten. Bei den Audi-Mitarbeitern ist jedenfalls große Ernüchterung eingetreten, nachdem die Chefetage erklärt hat, dass Brüssel kein neues Modell bekommt. Dass beim Mutterkonzern VW auch Entlassungen und Werksschließungen auf dem Tisch liegen, dürfte die Position von Audi Brüssel sicherlich nicht stärken.



© David Morelli

Schon im Juli wurden die Audi-Mitarbeiter über bevorstehende Umstrukturierungen informiert. Seither ist die Zukunft des Standorts in Forest völlig offen. Die rund 1.300 Audi-Beschäftigten, die am 22. August an der Personalversammlung teilgenommen hatten, waren enttäuscht und verärgert. Nach der Versammlung stellte Maurizio Sabatino, CSC-Hauptdelegierter bei Audi, fest: „Wir haben nichts erreicht. Die Direktion hat wiederholt, was sie bereits beim Betriebsrat gesagt hatte: dass die Situation nicht die Schuld der Beschäftigten ist und dass sie nach Alternativen und Übernahmekandidaten suchen. Aber diese Situation weckt bei den Arbeitnehmern Zweifel: Wenn es wirklich Möglichkeiten gibt, dann sollen



© David Morelli

“ Ich lasse einen Teil meines Lebens hier...

Seit 25 Jahren arbeitet Jamal am Audi-Standort in Forest. Als Arbeiter in der Karosserieabteilung hat er die Umstrukturierung von Volkswagen im Jahr 2006⁽¹⁾ miterlebt. Er spricht verbittert über die aktuelle Situation.

Batterieproduktion arbeiten, aber ich glaube, dass der Rest des Standorts aufgegeben wird.

Auto umzusteigen. Es braucht Prämien und staatliche Unterstützung. Das wurde in Deutschland schon aufgegeben... All das spielt eine große Rolle für die Situation, in der sich das Unternehmen heute befindet.

Jamal, wie siehst du die Zukunft von Audi Brüssel?

Viel schlechter als 2006, wenn man schaut, wie der Arbeitgeber vorgegangen ist. Er hat die Umstrukturierung kurz vor den Ferien angekündigt, und diese scheint von langer Hand vorbereitet gewesen zu sein. Heute gibt es hier nur noch zwei Schichten, das ist die Hälfte der Belegschaft im Vergleich zu 2006. Vielleicht wird ein kleiner Teil der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz behalten und in der

Wie konnte es so weit kommen?

Die aktuelle Situation ist unter anderem auf die viel niedrigeren Arbeitskosten in Mexiko zurückzuführen. Aber auch in Deutschland gibt es Probleme. Wenn es Deutschland schlecht geht, hat das direkte Auswirkungen auf unseren Standort. Der Markt für Elektroautos funktioniert nicht: Ich denke, dass die Regierung darauf reagieren muss. Nicht jeder ist bereit oder kann es sich leisten, auf ein E-

Und deine Zukunft?

Ich habe in der Montage und im Karosseriebereich gearbeitet und habe einen Staplerführerschein. Ich selbst könnte einen neuen Job finden, denn überall werden Staplerfahrer gesucht. Aber wir haben hier viel erlebt. Es ist ein Teil meines Lebens, den ich hier lasse. Wir werden uns nicht einer nach dem anderen unterkriegen las-

sie auf den Tisch gelegt werden!“

Gibt es potenzielle Übernahmekandidaten?

Der außerordentliche Betriebsrat am 3. September machte die letzten Hoffnungen aber zunichte: „Für das Brüsseler Werk ist in den nächsten Jahren weder ein neues Modell noch ein Produktionsvolumen geplant. Das bedeutet die Schließung“, kündigten die Gewerkschaften CSC und FGTB in einer Pressemitteilung an. Es könnten jedoch „alternative Projekte“ vorgeschlagen werden. „Diese müssen auf der außerordentlichen Betriebsratssitzung am 17. September geklärt werden.“

Die Gewerkschaften möchten detaillierte Informationen sowie einen Überblick über alle potenziellen Übernahmekandidaten erhalten. Vor diesem Hintergrund ist es schwer vorstellbar, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeit kurzfristig wieder aufnehmen werden. Deshalb findet am 16. September eine Großkundgebung für die Audi-Belegschaft in Brüssel statt.

sen. Ich will nicht warten, bis ich dran bin oder meine Kollegen im Oktober oder Mai des nächsten Jahres gehen. Ich mag diese sehr kalkulierte Methode nicht, bei der die Köpfe nach und nach rollen. Wir werden auch die Etappen der Renault-Prozedur einhalten und unseren Delegierten folgen, um zu sehen, wie die Aussichten für das Unternehmen sind. Wir werden nicht aufgeben. Wir werden kämpfen.

⁽¹⁾ 2006 hatte eine große Umstrukturierung von Volkswagen in Forest zur Entlassung von 3.000 Beschäftigten und zur Übernahme des Standorts durch Audi unter schwierigeren Arbeitsbedingungen geführt.

NATIONALE KUNDGEBUNG

Bahnhof Brüssel Nord zu den Europäischen Institutionen - 16/09 - 10 Uhr

DIE INDUSTRIE GEHÖRT UNS!

Seit Anfang des Jahres sind in der Industrie Tausende von Arbeitsplätzen gefährdet und abgebaut worden.

Heute trifft es **Audi** und seine Zulieferer.
Wer ist morgen an der Reihe?
FÜR

- einen **starken Industrieplan!**
- den **Erhalt** unserer hochwertigen Arbeitsplätze in der Industrie!
- **Investitionen, keine Einsparungen!**

FGTB



industriAll
EUROPEAN TRADE UNION

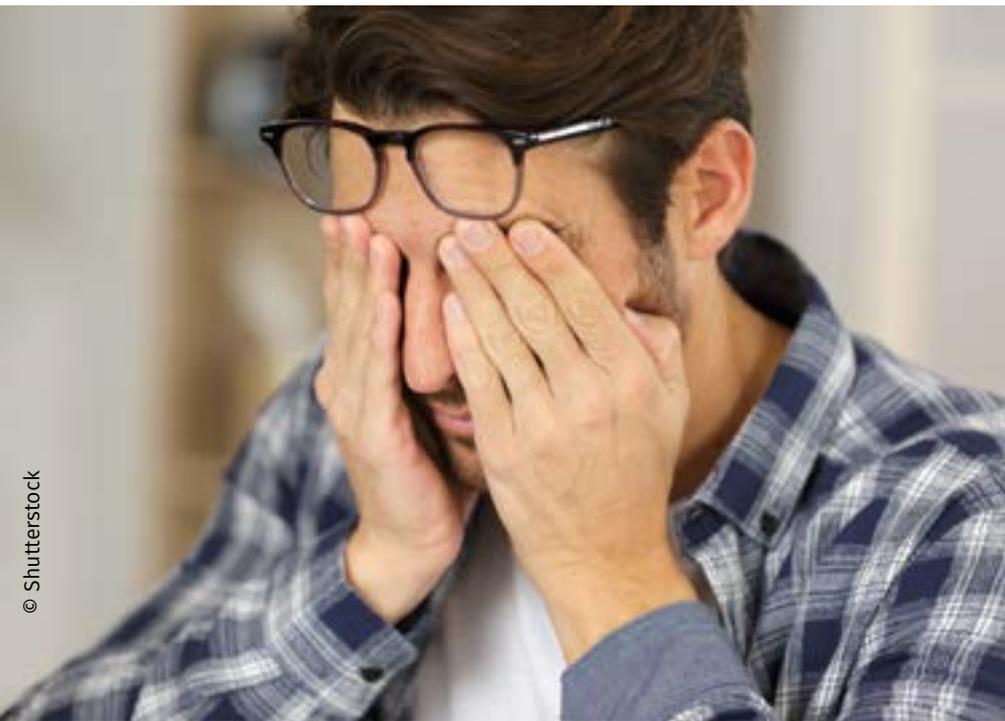
VH: H Sor, MWB-APVV, rue de Namur 49, 5000 Breez



© David Morelli

Etwa 130.000 Menschen in Belgien leiden unter Long Covid

Long Covid beeinträchtigt alle Bereiche des sozialen Lebens der Betroffenen: Gesundheit, soziale Beziehungen, Einkommen... und auch die Arbeit. Wir werfen einen Blick auf die schwierige Realität einiger Arbeitnehmer.



klimmen gilt“, beklagt er. Manchmal kommt noch der Blick der anderen hinzu: „Es gibt oft Unverständnis im eigenen Umfeld und sogar Misstrauen seitens der Ärzte.“ Am Arbeitsplatz sind Long-Covid-Patienten regelmäßig mit Vorurteilen von Vorgesetzten konfrontiert oder mit dem Unverständnis oder gar der Stigmatisierung ihrer Kollegen, die ihnen nicht glauben oder glauben, dass sie übertreiben. „Das ist zusätzlicher Stress für uns.“

Es sind Anpassungen erforderlich

Diese Situation kann dazu führen, dass die Betroffenen aus medizinischen Gründen nicht mehr arbeiten gehen oder sogar ihren Job verlieren. Dies führt zu Einkommenseinbußen, die mit den coronabedingten medizinischen Ausgaben zu prekären Situationen führen können. Wenn finanziell schlechter gestellte Patienten ihre körperlichen oder geistigen Grenzen überschreiten, um weiterzuarbeiten, kann dies ebenfalls das Leiden noch steigern.

Die mangelnde Berücksichtigung dieses Gesundheitsproblems durch die Arbeitgeber und einen Teil der Mediziner löst bei den Betroffenen das Gefühl, im Stich gelassen zu werden, Wut und Erschöpfung aus. *„Man muss die Arbeitnehmer, die weiter arbeiten wollen, unterstützen, indem man ihren Arbeitsplatz und ihre Arbeitszeiten anpasst“,* plädiert Melvin. Aber selbst mit einer medizinischen Teilzeitbeschäftigung ist es schwierig, *„auf Knopfdruck“* zu arbeiten, da die Symptome während der Arbeitszeit nicht aufhören. *„Es müssen Hilfen entwickelt werden, um Menschen, die durch die Langzeitfolgen von Covid eingeschränkt sind, zu unterstützen. In der Zwischenzeit arbeiten wir ein System der Freiwilligenarbeit und Partnerschaften aus, um Menschen zu helfen, die finanziell knapp bei Kasse sind“,* schließt Melvin Michiels.

Zweieinhalb Jahre war Corona der ständige Begleiter des 27-jährigen Sozialarbeiters Melvin Michiels, der 2020 an Covid erkrankte. *„Ich war mehrere Monate ans Bett gefesselt und hatte kognitive Probleme. Ich konnte mich kaum konzentrieren und das war sehr belastend, da ich damals mein Studium zum Sozialarbeiter machte.“* Während Melvin schließlich wieder gesund wurde, leiden heute schätzungsweise 130.000 Menschen an Long Covid, d.h. sie haben drei Monate nach einer akuten Covid-Phase immer noch ein oder mehrere Symptome wie Erschöpfung, Schwindel, Mobilitätsverlust, Konzentrationsschwierigkeiten usw. Die Ursprünge dieser Langzeitfolgen sind noch immer rätselhaft.



ES GIBT OFT UNVERSTÄNDNIS IM EIGENEN UMFELD.

Unverständnis

Im Oktober 2020 veröffentlichte die belgische Long-Covid-Vereinigung („Covid long, nous existons“), der heute über 1.800 Personen angehören, einen offenen Brief, in dem sie den Gesundheitsminister auf die Situation von Menschen mit Long Covid aufmerksam machte. Seitdem wurde die Erkrankung zwar anerkannt, aber die Vereinigung beklagt, dass nicht über die Folgen der Krankheit am Arbeitsplatz nachgedacht wird.

Wie Melvin erklärt, ist es für die Betroffenen jedoch schwierig, angemessen zu arbeiten, da ihre Kompetenzen und Fähigkeiten durch die Krankheit beeinträchtigt werden. *„Jede Aufgabe wird zu einem Berg, den es zu er-*

Massive Entlassungen bei Copeland

Anfang September kündigte die Konzernleitung des Kompressorenherstellers Copeland in Welkenraedt auf einer außerordentlichen Betriebsratssitzung an, 227 der 316 am Standort beschäftigten Mitarbeiter zu entlassen. Die Produktion soll gänzlich eingestellt werden. 89 Personen sollen noch in der Entwicklungsabteilung verbleiben.

„Das ist ein echter Schock“, kommentieren Fabrice Monseur, Gewerkschaftssekretär der CSC METEA, und Vera Hilt, Gewerkschaftssekretärin der CNE. „Natürlich wussten wir, dass es dem Unternehmen nicht gut ging, da eines der speziell in Welkenraedt entwickelten Kompressormodelle der neuen Generation von Kompressoren weichen muss. Aber wir hatten im Traum nicht daran gedacht, dass die gesamte Produktion eingestellt werden würde. Uns wurde jedoch mitgeteilt, dass nur die Aufrechterhaltung der Engineering-Abteilung in Betracht gezogen wird.“

Auch der CSC-Hauptdelegierte, Roland Kirch, ist fassungslos: „In Zukunft sollen hier am Standort Welkenraedt nur noch 89 Menschen in der Entwicklungsabteilung, dem Engineering, arbeiten, aber ohne Produktion. Und für diese Kollegen ist auch nur eine Art Übergangsplan für zwei, drei Jahre vorgesehen und sie sollen in der Region bleiben. Eine Garantie sieht anders aus. Das ist die vierte Umstrukturierung, die wir in den letzten 20 Jahren bei Copeland mitmachen. Das ist mit Abstand der schwerste Schlag“, fasst Roland Kirch zusammen.

„Dass nicht alles rund läuft, wussten wir, aber nicht, dass es so schlimm kommt. Unser Kompressor-Topmodell wurde nicht durch ein anderes Modell ersetzt. Somit sind unsere Produktionszahlen hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Unsere Qualität ist hervorragend, aber es stellt sich die Kostenfrage. Anfang 2025 soll der Umstrukturierungsplan anlaufen. Wir müssen uns jetzt mal sammeln und werden dann unsere gewerkschaftliche Vorgehensweise vorbereiten.“

Copeland, das zu 55 % im Besitz des amerikanischen Pensionsfonds Blackstone war, wurde im Sommer zu 100 % von ihm übernommen. „Und kurz darauf fällt das Damoklesschwert... Sie wollen die Produktion am Standort Welkenraedt einstellen. Den Arbeitnehmern ist das unver-

ständig“, fährt Fabrice Monseur fort.

Im Anschluss an die Ankündigung der Umstrukturierungspläne fand eine Personalversammlung statt. „Die Beschäftigten stehen unter Schock. Auf Seiten der Gewerkschaften bereiten wir uns schon auf den Kampf vor. Wir werden uns treffen, um alle Möglichkeiten zur

Rettung der Arbeitsplätze in Welkenraedt zu untersuchen. Wir werden die Konsultations- und Informationsphase des Renault-Verfahrens nutzen, um alle notwendigen Fragen zu stellen und alle Möglichkeiten zur Rettung von Arbeitsplätzen zu analysieren“, so der Gewerkschafter abschließend.

Die Beschäftigten bei Copeland stehen unter Schock.



Zeitkredit: Ende der Sanktionen

Seit dem 1. September muss ein Arbeitnehmer die erhaltenen Zulagen nicht mehr an das Landesamt für Arbeitsbeschaffung (Lfa) zurückzahlen, wenn er seinen Zeitkredit, seine gewöhnliche Laufbahnunterbrechung oder seinen thematischen Urlaub innerhalb der vorgesehenen Mindestdauer vorzeitig beendet.

Mehr Infos auf www.diecsc.be/zeitkredit

Fahrradchallenge verschoben

Aus organisatorischen Gründen wurde die für den 28. September angekündigte Fahrradchallenge durch Ostbelgien „Cyclo Choco Solidaire“ auf April 2025 verschoben.



© Shutterstock

Bessere Mobilität durch Carsharing



Die Europäische Woche der Mobilität findet vom 16. bis 22. September 2024 statt. Wie wäre es da mit nützlichen und praktischen Informationen für alle, die eine andere Art von Mobilität ausprobieren möchten?

Carsharing schont Portemonnaie und Umwelt

In Belgien gibt es ganze 6 Millionen Autos für 11,7 Millionen Einwohner. Neben dem eigenen Auto gibt es viele Möglichkeiten der gemeinsamen Nutzung, die man kennen sollte.

Fahrgemeinschaften

Die App Mpack (ehemals Taxistop) bietet verschiedene Fahrgemeinschafts- und Carsharing-Dienste an, darunter auch Carpool, mit dem man Mitfahrer in Belgien und Europa finden kann. Auf Wunsch begleitet Carpool auch Unternehmen bei der Umsetzung einer erfolgreichen Mitfahrpolitik.

Übrigens: Die Liste der 112 über die Wallonie verteilten Parkplätze für Fahrgemeinschaften ist auf der Website mobilite.wallonie.be verfügbar.

Carsharing

In Brüssel und Wallonien gibt es mehrere Carsharing-Betreiber.

Cambio bietet verschiedene Ar-

ten von Pauschalen an, die auf die durchschnittliche Nutzung jedes Nutzers zugeschnitten sind. Die Idee ist, dass man eine monatliche Gebühr zwischen 4 und 22 Euro bezahlt. Die Preise können pro Stunde oder pro Kilometer berechnet werden. Der Kilometerpreis variiert zwischen 0,26 und 0,38 Euro pro Kilometer.

Miles ist in Brüssel aktiv. Dieser Anbieter arbeitet mit Kilometern, bietet aber auch Tages- oder Stundentarife an. Der Vorteil ist, dass es keine Anmeldegebühr wie bei Cambio gibt und dass auf öffentlichen Straßen in ihren Zonen kostenlos geparkt werden kann. Der Preis beträgt 0,79 Euro pro Kilometer.

Andere Beispiele für Carsharing sind DriveNow oder Poppy. Zu erwähnen

sind auch Systeme, bei denen Autos von Privatpersonen geteilt werden, wie Getaround, Cozycar oder CarAmigo.

Verleih von Zweirädern

Für kurze Strecken können Fahrräder oder Roller, die eventuell zusammenklappbar und/oder elektrisch betrieben sind, eine gute Lösung sein, auch um zu einem Bahnhof oder einer Bushaltestelle zu gelangen. Für diejenigen, die sich kein eigenes Zweirad anschaffen möchten, gibt es verschiedene Online-Mietmöglichkeiten.

- BlueBike ist ein Fahrradverleih an vielen Bahnhöfen.
- CycloTec ist ein Abonnement, das das klassische Tec-Abonnement mit der Bereitstellung eines Klapprads kombiniert.
- Lime, Bird, Dott, Bolt sind Selbstbedienungssysteme zum Verleih von Rollern.



Carsharing oder Bikesharing in der Nachbarschaft

- Cozywheels ist ein Vermittler von Carsharing, insbesondere zwischen Nachbarn. Die App ermöglicht auch die gemeinsame Nutzung von E-Bi-

kes, Lastenfahrrädern, für Personen mit eingeschränkter Mobilität geeigneten Fahrzeugen sowie Nutzfahrzeugen. Diese Formel ist benutzerfreundlich und kostengünstig, da die Kosten für das Fahrzeug zwischen den Cozywheelern geteilt werden.

- Wibee ist ebenfalls eine Plattform für die gemeinsame Nutzung von Autos durch Nachbarn, wobei die Preise je nach Nutzungsform variieren.

Fahrtkosten: Wie viel muss Ihnen erstattet werden?

Es folgt eine Übersicht der Mindestregelungen für die Beteiligung des Arbeitgebers an den Fahrtkosten zur Arbeit.

Zug

Ihr Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, den größten Teil Ihres Zugabonnements zu erstatten. Der genaue Betrag der Erstattung hängt von der Anzahl der Kilometer (einfache Fahrt) zwischen den zwei Bahnhöfen ab. Seit dem 1. Juni 2024 beträgt dieser Betrag 71,8 % der am 1. Februar 2024 geltenden Tarife. Um Arbeitgeber zu einer höheren Beteiligung anzuregen, gewährt die Regierung ihnen nun eine Steuergutschrift, sofern die Erstattung 79,3 % erreicht.

Darüber hinaus bleibt das Drittzahlersystem besonders vorteilhaft. Bei diesem System zahlt Ihr Arbeitgeber 80 % der Kosten für Ihr Abonnement an die SNCB und die restlichen 20 %

werden vom Staat (über die SNCB) bezahlt. Sie können also kostenlos mit dem Zug zur Arbeit fahren! Da das System leider nicht obligatorisch ist (außer in einigen Sektoren), hängt seine Einführung allzu oft vom guten Willen des Arbeitgebers ab.

Bus, Tram, Metro

Hier muss zwischen Verkehrsmitteln unterschieden werden, deren Preis von der zurückgelegten Entfernung abhängt (Tec/De Lijn), und solchen, bei denen das nicht der Fall ist (Stib).

Wenn Sie ein Verkehrsmittel benutzen, dessen Preis von der zurückgelegten Strecke abhängt, muss der Arbeitgeber den Betrag erstatten, den er für ein Abonnement oder ein Zugticket für die gleiche Strecke (Anzahl der Kilometer zwischen Abfahrts- und Ankunftshaltestelle) hätte zahlen müssen. Die Kostenübernahme ist auf 75 % des Fahrscheins begrenzt. Wenn der Preis des Fahrscheins festgesetzt

ist, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen 71,8 % dieses Preises bis zu maximal 43 Euro pro Monat erstatten.

Fahrrad (elektrisch oder nicht) und Speed Pedelec

Seit Mai 2023 muss jeder Arbeitgeber Arbeitnehmer, die mit dem Rad zur Arbeit fahren, entschädigen. Diese Vereinbarung ist das Ergebnis eines Kompromisses.

Wenn es kein kollektives Abkommen für Ihren Sektor oder Ihr Unternehmen gibt, haben Sie Anspruch auf eine Entschädigung von 0,28 Euro (Stand 2024) pro geradem Kilometer (Hin- und Rückweg) bis zu einer Höchstgrenze von 40 km pro Tag. Dieser Betrag wird jedes Jahr automatisch indiziert.

Wenn ein auf Sektor- oder Betriebsebene abgeschlossenes kollektives Abkommen einen höheren Entschädigungsbetrag als 0,28 Euro vorsieht, dann gilt dieser Betrag.



Privatfahrzeuge: Auto, Motorrad, Roller...

Für Fahrten mit dem Privatfahrzeug gibt es kein gesetzliches Minimum: Ob Ihr Arbeitgeber die Kosten übernimmt, hängt von den Regeln ab, die in Ihrem Sektor, Ihrem Unternehmen oder auf individueller Ebene festgelegt wurden (oder nicht).

Die Art der Beteiligung variiert je nach Sektor. Sie kann in Form eines Prozentsatzes des vorab festgelegten Betrags für Zugfahrten, eines Prozentsatzes der von der SNCB angewandten Tarife oder einer Kilometerpauschale erfolgen. Es können auch zusätzliche Bedingungen festgelegt werden.

Wenn Sie mehrere Verkehrsmittel für Ihren Arbeitsweg kombinieren, muss Ihr Arbeitgeber die Kosten für jedes Verkehrsmittel und die Anzahl der Kilometer gemäß den oben genannten Regeln übernehmen, es sei denn, Vereinbarungen auf Sektoren- oder Unternehmensebene sehen andere Regeln vor.

Dienstfahrten

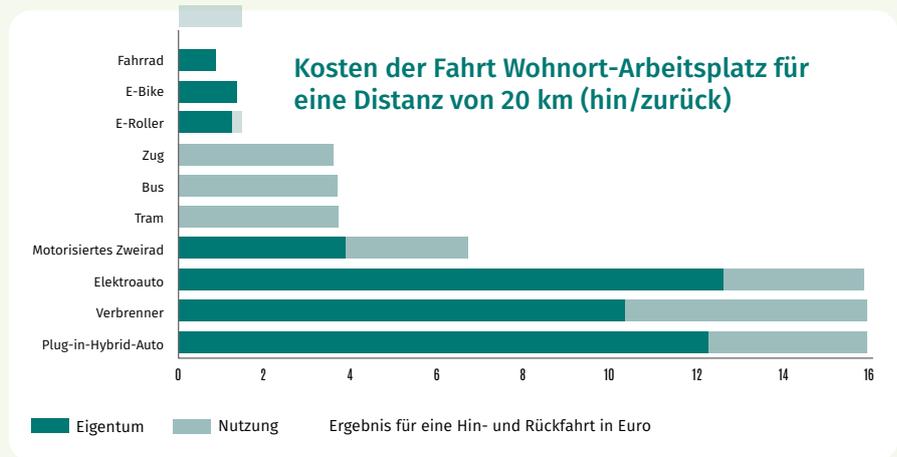
Wenn Sie im Rahmen Ihrer Arbeit

fahren müssen, egal mit welchem Verkehrsmittel, ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, sich an Ihren Fahrtkosten zu beteiligen, es sei denn, er stellt Ihnen ein Transportmittel und den erforderlichen Kraftstoff zur Verfügung. Ein Mindestbetrag ist gesetzlich nicht festgelegt.

Bei Fahrten mit dem Auto oder Motorrad wird üblicherweise die für den öffentlichen Dienst geltende Vergütung gewährt, d.h. 0,4265 Euro pro gefahrenen Kilometer. Dieser Betrag gilt ab dem 1. April 2024 und wird vier-

teljährlich indexiert. Bei Fahrten mit dem Fahrrad wird üblicherweise die Entschädigung gewährt, die dem steuerfreien Höchstbetrag entspricht, d.h. 0,35 Euro pro Kilometer (Stand 2024).

Generell gilt: Ob es sich um eine Fahrt vom Wohnort zum Arbeitsplatz oder um eine Dienstfahrt handelt, die Regeln können je nach Sektor und je nach Unternehmen variieren. Zögern Sie nicht, sich bei Ihren Gewerkschaftsvertretern oder der Personalabteilung Ihres Unternehmens zu erkundigen.



Was bringt Ihnen ein Wechsel?

Machen Sie den Test mit dem Mobilitätsrechner in Wallonien, um die Antwort auf diese Frage zu finden.

Der „Mobilitätsrechner“ wurde entwickelt, um Bürgerinnen und Bürgern dabei zu helfen, fundierte Entscheidungen über die Art der Fortbewegung zwischen ihrem Wohnort und

ihrem Arbeitsplatz zu treffen. Er vergleicht die Transportmittel nach ihren finanziellen Kosten (einschließlich Kauf und Nutzung) und ihren Treibhausgasemissionen (bei der Herstellung und während der Nutzung), je nach der Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsplatz. Zurzeit gibt es ihn nur auf Französisch (Anm.d.Red.).

Konkret können Sie mit einem Schieberegler die Entfernung zwischen

Wohn- und Arbeitsort eingeben. Anschließend können Sie auswählen, wie Sie zur Arbeit fahren (z.B. durch Angabe des Autotyps) oder wie lange Sie arbeiten.

Betroffen sind nur Fahrten vom Wohnort zum Arbeitsplatz: Die Daten umfassen für diese Fahrten typische Informationen, wie z.B. Arbeitgeberzuschüsse, Jahresabos für öffentliche Verkehrsmittel, usw. Das angezeigte Ergebnis ist nur eine Schätzung.

Belgier arbeiten im Durchschnitt 19,4 km von ihrem Wohnort entfernt. Ein belgischer Bürger verursacht jährlich etwa 10 Tonnen CO₂-Äquivalent durch seine Ernährung, seine Mobilität, seine Einkäufe und seine Heizung.

Berechnen Sie Ihre Mobilitätskosten auf mobilite.wallonie.be

Bekämpfung von Fahrraddiebstahl

Der Diebstahl von Fahrrädern ist eine echte Plage. Um ihn wirksamer zu bekämpfen, hat Belgien ein zentrales Fahrradregister namens „mybike“ eingerichtet, in dem sich Fahrradbesitzer freiwillig registrieren lassen können. Mithilfe dieses Tools können die Bürger den Diebstahl ihres Fahrrads problemlos melden und die Chancen, dass es wiedergefunden wird, steigern.

Mehr Infos auf <https://mybike.belgium.be>





Zahl der inaktiven Jugendlichen ist besorgniserregend

Die Internationale Arbeitsorganisation ist besorgt über die Zahl der 15- bis 24-Jährigen, die weder in Beschäftigung noch in allgemeiner oder beruflicher Ausbildung sind.

In den letzten vier Jahren haben sich die Aussichten auf dem Weltarbeitsmarkt für junge Menschen verbessert. Dieser Aufwärtstrend dürfte noch zwei weitere Jahre anhalten, so ein neuer Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) mit dem Titel „Globale Trends in der Jugendbeschäftigung 2024“.

Der Bericht warnt jedoch vor der besorgniserregenden Zahl von NEET-Jugendlichen: NEET steht für „Not in Education, Employment or Training“, d.h. nicht in Bildung, Beschäftigung oder Ausbildung. Weltweit sind zu viele junge Menschen NEETs, und in den Schwellen- und Entwicklungsländern ist der Zugang zu menschenwürdigen Arbeitsplätzen nach wie vor begrenzt.

Weltweit war im Jahr 2023 jeder fünfte Jugendliche ein NEET, zwei Drittel davon waren weiblich. Im Jahr 2023 war die NEET-Rate bei jungen Frauen doppelt so hoch wie bei jungen Männern (28,1 % bzw. 13,1 %).

In der Europäischen Union ist die Rate der jungen männlichen NEETs etwas höher als die der jungen Frauen. Der Bericht stellt außerdem fest,

dass die NEET-Rate in der EU insgesamt gesunken ist, während die Jugendarbeitslosigkeit in letzter Zeit leicht gestiegen ist.

Verunsicherte Jugend

Für junge Erwerbstätige stellt der Bericht fest, dass es keine Fortschritte beim Zugang zu menschenwürdigen Arbeitsplätzen gibt. Weltweit sind mehr als die Hälfte der jungen Arbeitnehmer in der Schattenwirtschaft beschäftigt. Nur in Volkswirtschaften mit überdurchschnittlichen und hohen Einkommen hat die Mehrheit der jungen Arbeitnehmer heute eine reguläre und sichere Beschäftigung.

In Ländern mit niedrigem Einkommen finden drei von vier jungen Arbeitnehmern nur eine selbstständige Tätigkeit oder eine bezahlte befristete Stelle. Der Bericht weist auch darauf hin, dass die anhaltend hohen NEET-Raten und die unzureichende Zunahme menschenwürdiger Arbeitsplätze bei der heutigen Jugend, die gleichzeitig die am besten ausgebildete Jugend aller Zeiten ist, zunehmend Ängste auslösen.

„Keiner von uns kann eine stabile Zukunft erwarten, wenn weltweit Millionen junger Menschen keine menschenwürdige Arbeit haben und sich deshalb unsicher fühlen und nicht in der Lage sind, ein besseres Leben für sich und ihre Familien aufzubauen. Friedliche Gesellschaften beruhen auf drei wesentlichen Bestandteilen: Stabilität,

Inklusion und soziale Gerechtigkeit. Eine menschenwürdige Arbeit für junge Menschen ist das Herzstück dieser drei Bestandteile“, erklärte Gilbert F. Hounbo, Generaldirektor der IAO.

Menschenwürdige Arbeit verstärken

Der IAO-Bericht ruft dazu auf, der Stärkung der Grundlagen menschenwürdiger Arbeit größere Aufmerksamkeit zu schenken, denn sie ist ein Mittel, um den Ängsten der jungen Menschen vor der Arbeitswelt entgegenzuwirken und ihre Hoffnung auf eine bessere Zukunft zu stärken. Er ermutigt auch dazu, mehr und effektivere Investitionen zu tätigen, insbesondere um die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern, wobei den Arbeitsplätzen für junge Frauen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte. Dies geschieht, um Institutionen zu stärken, die junge Menschen während ihres Übergangs in den Arbeitsmarkt unterstützen, einschließlich junger NEETs, um Beschäftigung und Sozialschutz für junge Menschen miteinander zu verbinden und um globale Ungleichheiten durch eine bessere internationale Zusammenarbeit, öffentlich-private Partnerschaften und Entwicklungsfinanzierung abzubauen.

Lesen Sie den Bericht auf der Website der IAO https://bit.ly/rapportOIT_emploi_jeunes

Arbeitnehmerrechte: Das europäische Modell ist in Gefahr

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat sein jährliches Rating der Rechte in der Welt veröffentlicht. Den schlimmsten Rückgang verzeichnet... Europa.

Dem neuen Bericht zufolge ist Teslas Angriff auf Tarifverhandlungen Teil eines „besorgniserregenden Trends“: Die Erosion der Arbeitnehmerrechte schreitet in Europa schneller voran als in jeder anderen Region der Welt. Das Verhalten des Unternehmens von Elon Musk führte zu einem historischen Streik in seinem Werk in Schweden, nachdem er sich geweigert hatte, Tarifverhandlungen aufzunehmen. Dies ist ein mahnendes Beispiel für die Verletzung des Tarifverhandlungsrechts, die in mehr als der Hälfte der europäischen Länder stattfindet.

Kriminalisierung des Streiks in Belgien

Das Streikrecht wird in drei Vierteln der europäischen Länder verletzt. Die Situation in Belgien wird in dem Bericht wie folgt beschrieben: „Die

Kriminalisierung von Streiks und die Stigmatisierung von Streikenden in Belgien und Frankreich sowie die Verwendung einer übermäßig breit gefassten Definition wesentlicher Dienste zur Einschränkung oder zum Verbot von Streiks (...) haben zu einer allgemeinen Verschlechterung der Lage in der Region beigetragen.“

Ein weiterer beunruhigender Befund ist, dass 41 % der Länder Arbeitnehmern das Recht auf Gründung von oder Beitritt zu einer Gewerkschaft verweigert haben. „In Armenien und Polen haben sich Arbeitgeber in Gewerkschaftswahlen eingemischt, und [unter anderem] in den Niederlanden wurden gelbe Gewerkschaften gegründet, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer von unabhängigen Gewerkschaften vertreten werden.“

Kontinuierliche Verschlechterung der Rechte

Sowohl die oben genannten als auch andere im Bericht erläuterte Punkte zeugen von einer „kontinuierlichen Verschlechterung“ der Arbeitnehmerrechte in Europa, das mittlerweile die Region der Welt ist, die seit der ersten Veröffentlichung des Index im Jahr

2014 den „schlimmsten Rückgang“ bei den Rechten verzeichnet.

Innerhalb von zehn Jahren ist Europa von einer Bewertung von 1,84 (sporadische Rechtsverletzungen) auf 2,73 (wiederholte Rechtsverletzungen) gesunken. Esther Lynch, Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), sagte dazu: „Diese kontinuierliche Verschlechterung deutet darauf hin, dass das europäische ‚arbeitnehmerzentrierte‘ Sozialmodell von Regierungen und Unternehmen aktiv und immer rascher demontiert wird, was schwerwiegende Folgen in der Region hat und möglicherweise eine weltweite Nivellierung der Arbeitnehmerrechte nach unten auslöst.“ Auf der vom EGB aufgestellten Skala mit fünf Kategorien ist Belgien von Kategorie 1 im Jahr 2014 auf Kategorie 2 im Jahr 2016 zurückgefallen. Seit 2021 stagniert es in Kategorie 3, die sich auf „regelmäßige Rechtsverletzungen“ bezieht.

Unser Sozialmodell verteidigen

In diesem Zusammenhang forderte der EGB die neue EU-Kommission auf, die Rechte der Gewerkschaften und

Stand der Arbeitnehmerrechte in Europa



Streikrecht

73 % der Länder haben gegen das Streikrecht verstoßen.



Recht auf Tarifverhandlungen

54 % der Länder haben das Tarifverhandlungsrecht verletzt.



Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder ihr beizutreten

41 % der Länder haben Arbeitnehmern das besagte Recht verweigert.



Recht auf Gewerkschaftsaktionen

39 % der Länder haben die Zulassung von Gewerkschaften behindert.





der Arbeitnehmer zu verteidigen und zu fördern, einschließlich des allgemeinen Vereinigungsrechts, des Zugangs der Gewerkschaften zu den Arbeitsplätzen, des Rechts auf Tarifverhandlungen und des Streikrechts.

„Die Ergebnisse der Europawahlen zeigen die Notwendigkeit, unser Sozialmodell zu verteidigen und wieder aufzubauen, angefangen damit, dass Unternehmen, die Tarifverhandlungen verweigern, von staatlichen Beihilfen ausgeschlossen werden“, fährt die EGB-Generalsekretärin fort. „Es ist von entscheidender Bedeutung, die in dem Bericht angeprangerten Probleme anzugehen, indem Unternehmen, die Arbeitnehmerrechte wie Tarifverhandlungen nicht respektieren, daran gehindert werden, öffentliche Beihilfen zu erhalten“, so Esther Lynch abschließend.

Der Bericht „Der Globale Rechtsindex des IGB 2024“ kann eingesehen und heruntergeladen werden auf www.ituc-csi.org



Werden Arbeitnehmer schneller für ihre Fehler zur Rechenschaft gezogen?



Piet Van den Bergh,
Rechtsberater der CSC

Laut einem kürzlich erschienenen Artikel wäre dies der Fall, aber das entspricht nicht der Realität. Nur bei Betrug⁽¹⁾, grober Fahrlässigkeit oder leichtem Fehlverhalten gewöhnlicher Art kann ein Arbeitnehmer haftbar gemacht werden. Diese Regelung gilt seit 1969, steht im Arbeitsvertragsgesetz von 1978⁽²⁾ und wird auch nach dem 1. Januar 2025 gültig, wenn die neuen Regelungen des Zivilgesetzbuchs in Kraft treten.

Welchen Fehler beging also der Universitätsprofessor⁽³⁾, der solche Bemerkungen in einer Zeitung machte? Er ist zu Unrecht davon ausgegangen, dass sowohl die Vorschriften des Zivilgesetzbuchs als auch die Vorschriften des Arbeitsvertragsgesetzes auf Arbeitnehmer anwendbar seien. Wäre dies der Fall, könnte eine Änderung des Zivilgesetzbuches Folgen für die Arbeitnehmer haben. In Wirklichkeit gelten für Arbeitnehmer nur die Regeln des Betrugs, der groben Fahrlässigkeit und des leichten Fehlverhaltens des Gesetzes über die Arbeitsverträge und nicht die Regeln des Zivilgesetzbuches. Die Änderungen des Zivilgesetzbuches haben daher keine Auswirkungen auf Arbeitnehmer, sondern auf Selbstständige oder andere Interessengruppen.

Da der Professor kein Experte für Arbeitsrecht ist, kann sein Fehler nicht als grobe Fahrlässigkeit angesehen werden. Kann man von

Betrug oder einem geringfügigen gewohnheitsmäßigen Fehler des Professors sprechen? Die Rechtsprechung ist zu Recht sehr vorsichtig, wenn es darum geht, Arbeitnehmer haftbar zu machen. Der Professor ist also frei, auch wenn unsere Antwort klar ist: Nein, die Arbeitnehmer werden nicht schneller zur Verantwortung gezogen.

⁽¹⁾Betrug ist die Absicht, eine Person oder eine Behörde zu schädigen oder zu betrügen.

⁽²⁾Artikel 18 des Arbeitsvertragsgesetzes: „Im Falle von Schäden, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber oder Dritten bei der Erfüllung seines Vertrages zufügt, haftet der Arbeitnehmer nur für seinen Betrug und seine grobe Fahrlässigkeit. Er haftet für sein leichtes Verschulden nur, wenn es sich um ein gewöhnliches und nicht um ein zufälliges Verschulden handelt.“

⁽³⁾Joeri Vananroye (KU Leuven), Professor für Gesellschaftsrecht, in der Zeitung *De Tijd*, 14. Februar 2024.

Ein angemessenes Einkommen für Kakaobauern

Auf der Weltkakaokonferenz in Brüssel trafen sich 29 Import- und 23 Exportländer mit den Interessenvertretern des Kakao-sektors: Kakaobauern und -genossenschaften sowie multinationale Schokoladenkonzerne.

Ausgangspunkt der Diskussionen war das Motto „Mehr zahlen für nachhaltigen Kakao“. Die CSC Nahrung & Dienste, CSC International und WSM unterstützen dieses Motto voll und ganz. Am Rande der Konferenz organisierten sie einen Meinungsaustausch zwischen CSC-Militanten in belgischen Schokoladenfabriken und Kakaobauern aus der Dominikanischen Republik. Dieser Austausch fand im Rahmen ihres Projekts zur Sorgfaltspflicht in der gesamten Produktionskette statt.

Die Probleme der Kakaobauern

Pedro Salazar baut mit seiner Familie seit mehreren Generationen Kakaobäume auf einem 14 Hektar großen Grundstück in der Dominikanischen Republik an. Er erntet sechs Tonnen Kakao pro Jahr. „Die Ernte könnte viel höher ausfallen, wenn wir über die technischen Mittel verfügen würden. Aber wir haben kein Geld für Investitionen. Fast alles wird noch mit der Hand gemacht.“

Pedro ist sich bewusst, dass man nur gemeinsam stark ist. Daher ist er Mitglied der dominikanischen Gewerkschaft FEDELAC, die sich für die Rechte von Arbeitnehmern im Agrarsektor einsetzt. Er ist ebenfalls Verwalter der Kakaogenossenschaft COPROAGRO, der 2.400 Erzeuger angehören. „Durch die Genossenschaft versuchen wir, bessere Preise zu erzielen. Das ist das große Problem: Der Preis, den wir für unsere Kakaobohnen erhalten, ist viel zu niedrig. Er reicht gerade zum Überleben. Die Kooperative hat ein Zertifikat von der Europäischen Union erhalten. Wir müssen bestimmte Bedingungen erfüllen. So ist zum Bei-

spiel Kinderarbeit verboten ebenso wie die illegale Abholzung des Regenwaldes, um zusätzliche Plantagen anzulegen. Darüber hinaus verwenden wir keine Chemikalien.

Es ist das erste Mal, dass ich in Europa bin. Ich nutze meinen Besuch, um das Bewusstsein der Menschen zu schärfen und ihnen zu zeigen, dass das Einkommen der Kakaobauern viel zu niedrig ist. Wir erhalten keinen korrekten Preis für unsere Bohnen. Vor allem, wenn man ihn mit den Gewinnen der Schokoladenunternehmen und Spekulanten, die weiter hinten in der Kette stehen, vergleicht. Das ist inakzeptabel. Lokale Produzenten wie wir sind sehr abhängig vom Wetter. In der Dominikanischen Republik führt der Klimawandel zu extremer Trockenheit. In der letzten Saison ist die Produktion um 30 bis 40 % zurückgegangen. Unser Einkommen sinkt also ständig, aber die Preise steigen nicht in gleichem Maße an.

Ein weiteres Problem ist der Transport. Die Straßen sind in schlechtem Zustand. Die öffentliche Hand nimmt ihre Verantwortung nicht wahr. Die Kinder der Kakaobauern wandern daher in die Städte ab, um dort Arbeit zu suchen.

Im Kakaosektor wird viel Geld verdient. Die lokalen Produzenten haben ein Recht darauf, ein größeres Stück vom Kuchen zu bekommen.“

Umsetzung des Lieferkettengesetzes

Tim De Meyst ist CSC-Delegierter bei Barry Callebaut in Wieze, der größten Schokoladenfabrik der Welt. Tim arbeitete 21 Jahre in der Produktions- und Lieferkette und als Viskositätsprüfer. Seit zwei Jahren ist er Teil eines F&E-Teams, das in Zusammenarbeit mit den Kunden neue Rezepte testet oder bestehende Rezepte anpasst. „Wir verarbeiten Bohnen aus der ganzen Welt. Jede hat einen anderen Geschmack. Milchersatzprodukte sind zum Beispiel auch sehr gefragt.“

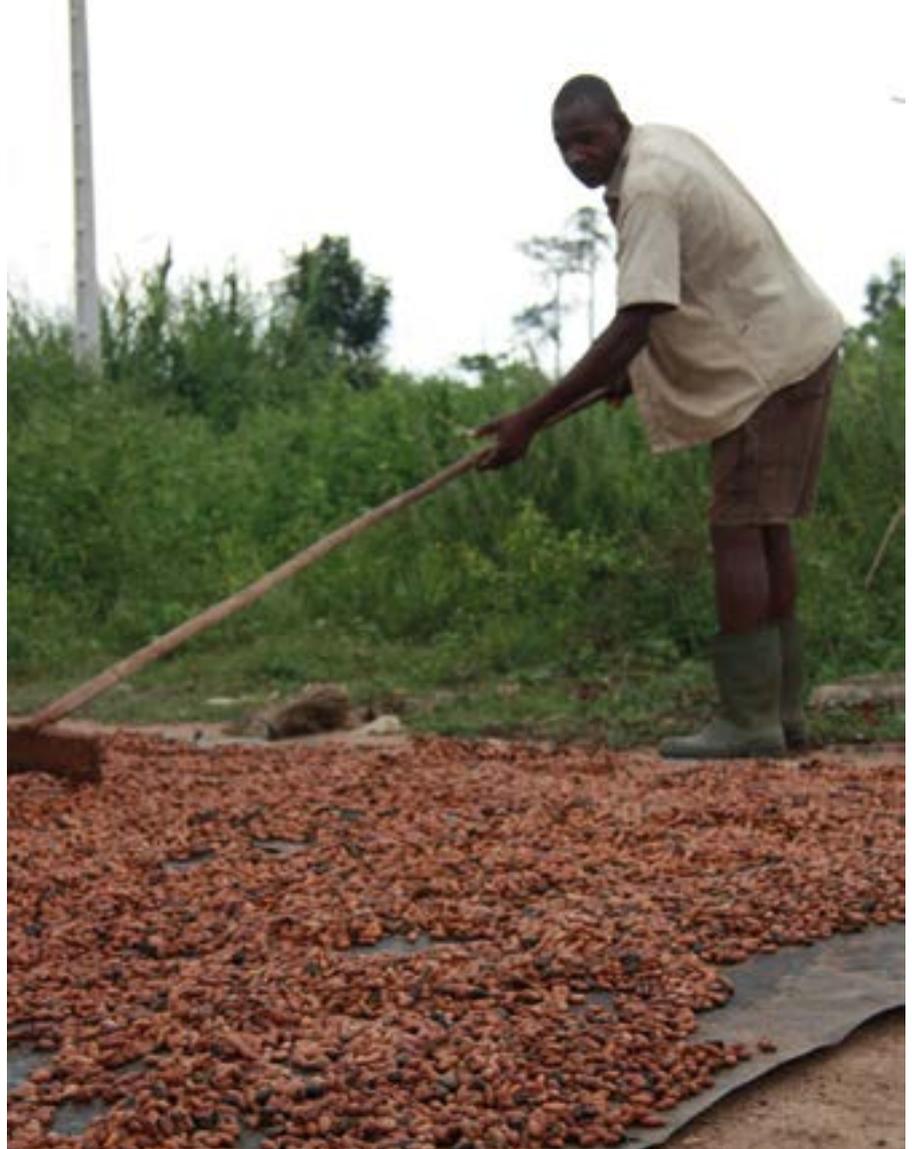
Seit vier Jahren engagiert er sich in der Gewerkschaft. „Meine Kollegin Leen De Proost und ich sind zusammen mit den CSC-Militanten von Mondelez (Herentals) und Cargill (Mouscron) an dem Projekt zur Umsetzung des Lieferkettengesetzes der CSC Nahrung & Dienste, CSC International und WSM beteiligt. Wir arbeiten für konkurrierende Unternehmen, aber wir sind Gewerkschaftskollegen.“

Der Sektor hat sich verpflichtet, mehr Initiativen für angemessene Einkommen zu ergreifen.



Barry Callebaut hat 2016 ein eigenes Nachhaltigkeitsprojekt mit dem Namen ‚Forever Chocolate‘ ins Leben gerufen. *„Dank des CSC-Projektes und des Wissens, das wir uns angeeignet haben, können wir der Geschäftsleitung bei der sozialen Konzertierung relevante Fragen zur Nachhaltigkeit der Kette stellen. Wenn der CEO, der unsere Fabrik leitet, uns nicht antworten kann, verweist er uns an den Sorgfaltspflichtmanager in Zürich, bei dem wir uns dann erkundigen.“*

Die Delegierten der anderen Gewerkschaften machen sich über uns lustig, weil sie sich im Gegensatz zu uns nicht um die Nachhaltigkeit der Kette kümmern. Für uns geht das eine nicht ohne das andere. Es ist wichtig, sowohl die Rechte unserer Kollegen in den Fabriken zu verteidigen als auch mehr Nachhaltigkeit in der Kette zu fordern. In seinem Plan ‚Forever Chocolate‘ setzt sich Callebaut unter anderem dafür ein, dass die 500.000 Kakaobauern in der Lieferkette ein angemessenes Einkommen haben. Wenn das Unternehmen und die Branche diese Verpflichtung nicht eingehen, würden sie sich ins eigene Fleisch schneiden. Als Gewerkschaftsdelegierte müssen wir dafür sorgen, dass diese Verpflichtung eingehalten wird. Bei den Gesprächen, die wir mit Kakaobauern wie Pedro führen, wird das alles sehr konkret. Die Kakaokonferenz und das Projekt zur Sorgfaltspflicht sind keine Initiativen irgendwo in weiter Ferne.“

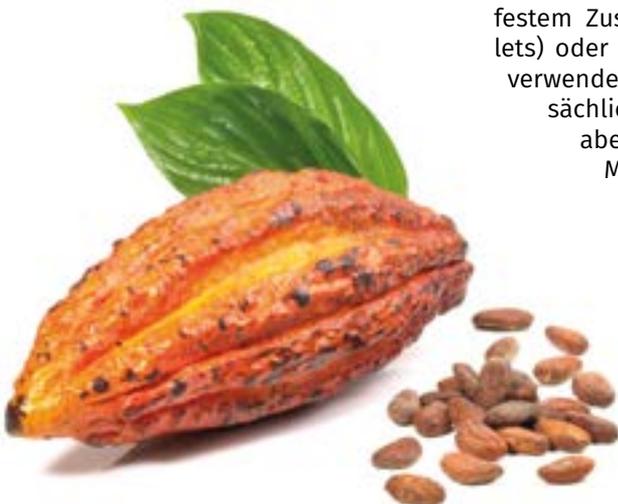


Zu viele Zwischenhändler

Michaël Duburcq ist seit 2005 Supervisor bei Cargill Chocolate Belgium und seit vier Jahren Delegierter im Betriebsrat. Cargill ist ein amerikanisches Unternehmen, das sich auf die Lieferung von Lebensmittelzutaten spezialisiert hat und in mehr als 60 Ländern vertreten ist. Es hat weltweit über 150.000 Beschäftigte, von denen etwa 300 in Mouscron arbeiten. Cargill Mouscron stellt Milch- und Zartbitterschokolade her, entweder in festem Zustand (Schokoperlen, Callets) oder in flüssigem Zustand. Der verwendete Kakao stammt hauptsächlich aus der Elfenbeinküste, aber auch aus Ghana, Peru, Madagaskar... Bezahlte das Unternehmen den Kakaobauern einen fairen Preis?

„Ich denke, Cargill hat in der Vergangenheit diesbezüglich schlechte Presse bekommen und musste deshalb

etwas tun“; erklärt Michaël Duburcq. „Da ich bei Cargill arbeite und mir daran gelegen ist, ein verantwortungsbewusster Verbraucher zu sein, kann ich mich nur auf die diesbezüglichen Versprechen meines Arbeitgebers beziehen und seinem Programm vertrauen. Mit einer Gruppe der CSC hatte ich die Gelegenheit, an einer Arbeit zum Thema Sorgfaltspflicht teilzunehmen und auf der Weltkakaokonferenz in Brüssel Erzeuger aus der Dominikanischen Republik zu treffen und mich mit ihnen auszutauschen. Von dieser Konferenz werde ich mitnehmen, dass es so viele Zwischenhändler zwischen den Kakaobauern und den Schokoladenherstellern gibt, dass es sehr schwierig sein wird, eine bessere Bezahlung für die Kakaobauern zu erreichen. Dennoch hat uns das Unternehmen Tony's gezeigt, dass es möglich ist. Warum sollte es also nicht auch für uns möglich sein? Der Weg ist und bleibt sehr lang. Wir brauchen unsere europäischen Vertreter, um den Weg zu ebnen.“



Für eine mutige Industriepolitik



Die Schließung von Audi wird, wie zuvor jene von Caterpillar oder Ford Genk, Tausende Arbeitnehmer auf der Strecke lassen. Diese Schließung verstärkt den Eindruck der Ohnmacht der Politik gegenüber den von multinationalen Konzernen getroffenen strategischen Entscheidungen.

Was uns bei Audi und anderen Schließungen beunruhigt, ist das Fehlen einer Perspektive seitens unserer Regierungen im Bereich der Industrie- und somit der Investitionspolitik zur Entwicklung von Gebieten und nicht nur zur Aufnahme der Produktion von Gütern, die wir nicht unbedingt benötigen.

Dabei haben die politischen Entscheidungsträger mindestens drei Hebel in der Hand, um eine mutige Industriepolitik zu entwickeln. Erstens gibt es verfügbare Grundstücke für die Ansiedlung von Unternehmen, die bei der CO₂-Reduzierung oder der Schaffung kurzer Kreisläufe Pionierarbeit leisten können.

Zweitens gibt es Möglichkeiten, ein wirtschaftliches Entwicklungsgefüge wiederzubeleben, indem Investitionen aufgenommen werden, die für ein bestimmtes Gebiet sinnvoll sind und langfristig angelegt werden können.

Drittens muss eine ehrgeizige Industriepolitik folglich nicht nur auf die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit abzielen, sondern vor allem hochwertige Arbeitsplätze, sozialen Schutz und würdige Arbeitsbedingungen garantieren.

Wir plädieren seit langem für einen gerechten Übergang, bei dem die Arbeitnehmer bei den Veränderungen, die durch technologische Innovationen und den ökologischen Übergang hervorgerufen werden, unterstützt werden. Schließlich fordern wir eine Industriepolitik, die sich nicht auf steuerliche Anreize für Unternehmen beschränkt, sondern auch Maßnahmen zur direkten Unterstützung der Arbeitnehmer umfasst, insbesondere durch Weiterbildung und Neuqualifizierung. Diese Industriepolitik muss mit der Einhaltung der planetaren Grenzen in Einklang stehen, indem sie eine Wirtschaft fördert, die sowohl die Umwelt schützt als auch die Situation der Arbeitnehmer, insbesondere der schwächsten, verbessert.

An diese ehrgeizigen Ziele einer mutigen Industriepolitik werden wir am 16. September an der Seite der Audi-Beschäftigten erinnern.

Marie-Hélène Ska,
CSC-Generalsekretärin

Besuch im PDG

Am 29. August stattete das CSC-Regionalkomitee Eupen - Sankt Vith dem Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft einen Besuch ab.

Nach einer kurzen Einführung lud Nadine Streicher vom Dienst für Öffentlichkeitsarbeit die Teilnehmer dazu ein, im Rahmen der Democracy-Animation selbst in die Rolle von Abgeordneten zu schlüpfen.

In kleinen Gruppen erarbeiteten die Teilnehmer ihr eigenes Parteiprogramm und präsentierten ihre politischen Ideen im Plenarsaal.

Abschließend stellte sich die Abgeordnete und Gemeinschaftssenatorin Liesa Scholzen den zahlreichen Fragen der interessierten Gewerkschafter.

Die Teilnehmer waren begeistert von diesem informativen und inspirierenden Nachmittag, der allen die Chance bot, auf unterhaltsame Weise Einblicke in die politische Arbeit zu gewinnen.

